

6995260

BOOK VRU



1000162676



รายงานวิจัย

เรื่อง

ความต้องการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

ในพระบรมราชูปถัมภ์



โดย

นฤพันธ์ อาษาไกรสร

รายงานวิจัยฉบับนี้ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากสถาบันวิจัยและพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

ปีงบประมาณ 2550



Faculty Development in Valaya Alongkorn Rajabhat University

Naruepan Archakraisorn

Faculty Management Science
Valaya Alongkorn Rajabhat University

2007

บทคัดย่อ

หัวข้องานวิจัย	: ความต้องการพัฒนาคุณภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ผู้วิจัย	: นายณัฐพันธ์ อาษาไกรสร
ประเภทของงานวิจัย	: การวิจัยประยุกต์เชิงสำรวจ
สาขาวิชาที่ทำการวิจัย	: สาขาสังคมศาสตร์

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหา อุปสรรคและความต้องการในการพัฒนาคุณภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้คือคณาจารย์ภายในมหาวิทยาลัยจำนวน 315 คน โดยแจกแบบสอบถามไปยังคณะต่าง ๆ และได้รับการตอบกลับจำนวน 233 คน ผลการศึกษาพบว่าคณาจารย์มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาคุณภาพว่าจำเป็นมากที่สุดและการดำเนินการพัฒนาคุณภาพควรจัดทำโครงการระยะยาวตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัย กิจกรรมที่ใช้ควรเป็นรูปแบบของการประชุมเชิงปฏิบัติการ ส่วนสถานที่อาจเป็นได้ทั้งภายในและภายนอกสถาบัน ระยะเวลาในการจัดกิจกรรมควรอยู่ในช่วง 1 – 2 วัน และจัดในช่วงปิดภาคการศึกษา วิทยาการควรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกมหาวิทยาลัย

คณาจารย์มีความต้องการจัดกิจกรรมพัฒนาด้านการเรียนการสอนสำหรับอาจารย์ใหม่มากที่สุด รองลงมาคือด้านเทคนิคการเขียนตำรา และการอบรมภาษาอังกฤษ ส่วนด้านการวิจัยควรส่งเสริมให้มีการจัดอบรมการวิจัยเฉพาะกลุ่มสาขาวิชามากที่สุด รองลงมาคือ การวิจัยประยุกต์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ปัญหาและอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพคณาจารย์คือภารกิจของคณาจารย์ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำวิจัยมากที่สุด รองลงมาคือ ความต่อเนื่องจริงจังในการพัฒนาคุณภาพ และ ความร่วมมือของคณาจารย์ในการเข้าร่วมกิจกรรม

RESEARCH ABSTRACT

Title : Faculty Development in Valaya Alongkorn Rajabhat University
Researcher : Mr. Naruepan Archakraisorn
Type of research : Social
Year : 2006

The objectives of this study were to analyze the problems, obstacles, needs and guidelines for faculty development in Valaya-Alongkorn Rajabhat University. The population was 315 instructors and received questionnaire back 233 copies. Data were collected by questionnaire.

The results were found as follows :

Most instructors revealed that faculty development was the most necessity. Project management of faculty development should be a long term project under the university development plan. The activities should be workshops which organized both within university and outside the university. The length of time used for the activities should be 1 – 2 days at the end of course study. Guest speakers should be specialists from outside the university.

Instructors revealed that there should be training to new instructor, the written of textbook technique and English course training. As for the needs for all faculty development activities in research, it was found that specific research , applied research and classroom research were most necessity. The essential problem of the faculty development were lack of instructors time, the continuity of activities training and the training participation.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	i
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ii
สารบัญตาราง	iii
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
ขอบเขตการวิจัย	2
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	3
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
ความหมายของการพัฒนาอาจารย์	5
ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร	9
หลักการของการพัฒนาบุคลากร	10
ความสำคัญของการพัฒนาคณาจารย์	15
แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์	16
การพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของประเทศไทย	36
การพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยอื่น	39
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	45
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการศึกษา	
ประชากร	49
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	49
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ	50
การเก็บรวบรวมข้อมูล	53
การวิเคราะห์ข้อมูล	54
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	54

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ 4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	56
	ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	56
	ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์	59
	ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนา คณาจารย์ด้าน การสอนและด้านการวิจัย	62
	ตอนที่ 4 ปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาอาจารย์	64
บทที่ 5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	66
	สรุปผลการวิจัย	66
	อภิปรายผลการวิจัย	68
	ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา	70
	บรรณานุกรม	72
	ภาคผนวก	74
	บันทึกขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม	75
	แบบสอบถาม	76

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยแยกตามคณะและสถานภาพ	49
2	จำนวนร้อยละของแบบสอบถามที่ได้รับคืนแยกตามคณะ	53
3	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	56
4	ความคิดเห็นต่อการพัฒนาอาจารย์	59
5	วิธีการดำเนินโครงการพัฒนาอาจารย์	59
6	กิจกรรมในการพัฒนาอาจารย์	60
7	สถานที่ในการจัดกิจกรรม	60
8	ระยะเวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรม	61
9	ช่วงเวลาในการจัดกิจกรรม	61
10	วิทยากรในการจัดกิจกรรม	62
11	กิจกรรมด้านการเรียนการสอน	62
12	กิจกรรมด้านการวิจัย	63
13	ปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาอาจารย์	64

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เป็นสถาบันอุดมศึกษาแห่งหนึ่งที่มีหน้าที่ในการผลิตบุคลากรอันเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ ซึ่งในช่วงที่ผ่านมาพบว่านักศึกษาที่เข้านั้นมีพื้นฐานการศึกษาที่แตกต่างกัน หรือมาจากสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน ดังนั้นมหาวิทยาลัย จะต้องวางแผนการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับลักษณะที่ต่างกันด้วย ซึ่งในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษานั้นมิได้มุ่งให้ความรู้ทางวิชาการแต่เพียงอย่างเดียว หากแต่จำเป็นต้องพัฒนาบุคลิกภาพของผู้เรียนควบคู่ไปเพื่อให้มีความพร้อมทั้งทางด้านความรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความประพฤติและคุณธรรมที่พึงปรารถนาอีกด้วย

การศึกษานั้นเป็นการลงทุนที่สำคัญที่จะช่วยยกระดับและพัฒนาบุคลากรภายในประเทศให้ได้รับความรู้และมีมาตรฐานการครองชีพที่ดีขึ้น โดยในปัจจุบันประเทศไทยมีสถาบันอุดมศึกษาเป็นจำนวนมากทั้งที่เป็นมหาวิทยาลัยของรัฐบาล มหาวิทยาลัยเอกชน และมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งการจัดการศึกษามีคุณภาพดีและบังเกิดผลตามแนวทางที่เหมาะสมได้นั้น สถาบันอุดมศึกษาจะต้องให้ความสำคัญกับระบบการจัดการเรียนการสอน เช่น ด้านสถานที่ ด้านสื่อการสอน ด้านอาจารย์ผู้สอน ซึ่งลักษณะของผู้สอนที่ดีสามารถพิจารณาจาก

1. ด้านคุณธรรมความประพฤติได้แก่ ความเที่ยงธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ
2. ด้านการอบรม แนะนำและการปกครองที่จะได้รู้จักกับผู้เรียนและความเข้าใจผู้เรียน
3. ผู้สอนต้องมีความรู้และเข้าใจในหลักสูตรและจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาของชาติ
4. ด้านการเป็นพลเมืองที่ดีที่ยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์
5. ด้านบุคลิกลักษณะที่ผู้สอนต้องมีในการควบคุมอารมณ์และความศรัทธาในอาชีพ
6. ด้านวิชาการ ซึ่งผู้สอนต้องมีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้อยู่เสมอ
7. ด้านสุขภาพกายและจิต ผู้สอนต้องงดเว้นสิ่งเสพติดให้โทษและป้องกันโรคภัย
8. ผู้สอนจะต้องมีความเป็นมิตรมีความเมตตา และการปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้

นอกจากนี้การจัดระบบการเรียนการสอนที่ดียังมีองค์ประกอบในด้านต่าง ๆ อีก เช่น ด้านสถานที่ ด้านสื่อการเรียนการสอน ด้านสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ฯลฯ ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิผลในการสอน (วรพจน์ บุษราคมวดี 2546 : 2)

บทบาทที่สำคัญยิ่งของมหาวิทยาลัยคือ การผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศโดยมีภารกิจหลัก 4 ประการ คือ การสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และงานสอนและงานวิจัยเป็นภารกิจแรกและภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย และเป็นที่ยอมรับกันว่าการสอนนั้นถือเป็นหน้าที่โดยตรงของคณาจารย์ เพราะการสอนเป็นการทำให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถเป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ของทางมหาวิทยาลัย ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าคุณภาพของบัณฑิตขึ้นอยู่กับคณาจารย์ที่มีคุณภาพ และการพัฒนาอาจารย์จึงเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะส่งผลให้ได้มาซึ่งบัณฑิตที่มีคุณภาพ และประสิทธิภาพที่สูง เพื่อให้ทันกับความก้าวหน้าทางวิชาการและสอดคล้องกับความต้องการของสังคมจึงจะทำให้มหาวิทยาลัยสามารถดำรงไว้ซึ่งความเป็นเลิศทางวิชาการ แต่ปัญหาหนึ่งที่เกิดขึ้นในมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ คือมหาวิทยาลัยไม่มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการพิจารณาเรื่องการพัฒนาบุคลากร และยังไม่มีความรับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากรโดยตรง ดังนั้นการทราบสภาพปัญหา และอุปสรรค ความต้องการ และแนวทางการพัฒนาอาจารย์ จะเป็นสิ่งที่ช่วยให้ผู้รับผิดชอบในการพัฒนาอาจารย์สามารถแก้ปัญหาและดำเนินงาน ให้เหมาะสมตรงกับความต้องการของแต่ละบุคคลได้เป็นอย่างดี

ผู้วิจัยในฐานะเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัยจึงมีความสนใจที่จะทำวิจัยเพื่อศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ต่อการพัฒนาอาจารย์รวมทั้งความต้องการ และแนวทางในการพัฒนาอาจารย์ตามทัศนะของคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานการพัฒนาอาจารย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
2. เพื่อศึกษาความต้องการและแนวทางในการพัฒนาคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ตามทัศนะของคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่บุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ โดยแบ่งออกเป็น

ข้าราชการพลเรือนสายวิชาการ	จำนวน 195 คน
พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ	จำนวน 114 คน
พนักงานราชการสายวิชาการ	จำนวน 6 คน
รวมทั้งสิ้น	315 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาความต้องการพัฒนาคณาจารย์ และสภาพปัญหา อุปสรรคและแนวทางในการจัดกิจกรรมพัฒนาคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ตามที่เสนอของคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อใช้ในการรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

- | | |
|-----------|---|
| ส่วนที่ 1 | สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม |
| ส่วนที่ 2 | ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ |
| ส่วนที่ 3 | ความต้องการในการจัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาคณาจารย์ |
| ส่วนที่ 4 | ปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาคณาจารย์ |

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

มหาวิทยาลัยสามารถนำรายงานการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการวางแผนดำเนินการพัฒนาคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

- คณาจารย์ หมายถึง อาจารย์ประจำ และพนักงานมหาวิทยาลัย ที่ทำหน้าที่การสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ ซึ่งมีตำแหน่งต่าง ๆ ได้แก่ ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และอาจารย์
- การพัฒนาคณาจารย์ หมายถึง กระบวนการที่ช่วยให้คณาจารย์ได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ รวมถึงการจัดกิจกรรมในการทำให้คณาจารย์ได้พัฒนาตนเองและดำเนินการด้านต่างๆ ให้ดี และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารจะครอบคลุมในหัวข้อต่อไปนี้

1. ความหมายของการพัฒนาอาจารย์
2. ความสำคัญของการพัฒนาอาจารย์
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของการพัฒนาอาจารย์

อาจารย์ในมหาวิทยาลัยเป็นผู้สำเร็จทางการศึกษา ถ้าไม่ใช่นักเรียนทุนก็ต้องเป็นผู้ที่มีผลการเรียนอยู่ในระดับดีมาก เป็นผู้ที่มีบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ รู้จักทำงานร่วมกันและมีมนุษยสัมพันธ์ดีมาก

การพัฒนาอาจารย์ หมายถึง การพัฒนาตัวบุคคลที่เป็นอาจารย์ด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้อาจารย์ได้พัฒนาความรู้ ทักษะ และเจตคติ ให้สมกับภาระหน้าที่และบทบาทของตน ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานของสถาบันบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ นโยบาย เป้าหมาย และพันธกิจที่วางไว้ด้วยดียิ่งขึ้น (กองบริการการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2530 หน้า 15 – 16)

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2538, หน้า 1 – 3) ได้กล่าวถึงวิชาชีพอาจารย์มหาวิทยาลัย เป็นวิชาชีพเฉพาะทางเป็นวิชาชีพที่ต้องได้รับการฝึกอบรมมาโดยเฉพาะ มีความต่อเนื่องทางวิชาการได้รับการพัฒนาจากนักวิชาการด้วยตนเอง ในปัจจุบันวิชาการเกิดและพัฒนาอย่างกว้างขวาง อาจารย์จะต้องพัฒนาแนวคิด เนื้อหาและกระบวนการขึ้นใหม่ จากความรู้ที่มีอยู่ สร้างสรรค์ความรู้ใหม่ด้วยการวิจัย อาจารย์มหาวิทยาลัยมีหน้าที่ให้บริการวิชาการ โดยแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ

ลักษณะแรก เป็นการให้บริการตามเป้าหมายและเจตนารมณ์ที่สังคมกำหนดไว้ ลักษณะการบริการในแนวนี้คือ การบรรยาย อภิปรายในเนื้อหาและกระบวนการที่องค์กรบริษัท สำนักงานต่างๆ ได้กำหนดและเชิญเชิญมา หรือเป็นที่ปรึกษาทางวิชาการ ซึ่งเป็นสิ่งที่อาจารย์มหาวิทยาลัยได้ทำอยู่อย่างมากในปัจจุบัน

ลักษณะที่สอง คือ การบริการในลักษณะกำหนดเป้าหมาย และวิธีการให้สังคมคิด และพิจารณาตาม การให้บริการนี้เป็นการบริการในเชิงชั้นนำสังคม เป็นการบริการในเชิงแนวคิด บทบาทนี้ คือ ให้ข้อเสนอแนะปัญหาและการดำเนินงานของสังคม การประเมินกิจกรรมของสังคมอยู่เสมอ

รุ่งธรรม ลัดพลี (อ้างในอารีสา ฉัตรกิจวรุณ 2539 , หน้า 27) ได้กล่าวถึงยุทธศาสตร์ การพัฒนาอาจารย์ คือ

1. การทำให้เพิ่มพูนความรู้และทักษะ
2. การเพิ่มประสิทธิภาพ (เกิดความเชี่ยวชาญ)ในสาขา
3. นำแผนการทำข้อมูล สื่อ ไปประยุกต์กับการสอน
4. ใฝ่หาอุปกรณ์ วิจัย การสอน ให้ทันโลก
5. พยายามรักษาศักดิ์ศรี และค่านิยมของความเป็นครู เพื่อสร้างแรงจูงใจสำหรับคนรุ่นใหม่ อย่าเป็นประเภทดำรงชีพอยู่ได้ แต่ไม่สามารถดำรงเกียรติ
6. สร้างการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ให้อาจารย์เรียนต่อ สัมมนาเชิงปฏิบัติ อบรม ความสามารถในการใช้สื่อการเรียนการสอน และพยายามกระตุ้นให้อาจารย์อย่าหยุดเขียน

สิ่งสนับสนุนหรือช่วยให้อาจารย์มีการพัฒนา

1. ควรสร้างระบบการแข่งขันในเรื่องตำแหน่งทางวิชาการ
2. ระบบการขอแลกเปลี่ยนหมุนเวียนกับสถาบันต่างๆ
3. ให้ประเมินตนเองว่าความเป็นครูของท่านยังมีเหลืออยู่มากน้อยเพียงใด ควรมีศิษย์เก่าดีเด่นทุกปี สิ่งนี้เป็นการติดตามผลผลิตของอาจารย์เอง
4. ให้มีการเผยแพร่ความรู้ต่อสังคมโดยผ่านสื่อมวลชน

ภาวิไล นาควงษ์ (2539 , หน้า 3 – 4) ได้กล่าวถึงการพัฒนาอาจารย์ว่า การพัฒนาอาจารย์ควรพัฒนาให้ครบถ้วนบริบูรณ์ทั้งจิตใจและกาย และก่อนการพัฒนาทางกายควรมีการเตรียมการดังนี้

1. การทำให้อาจารย์แต่ละคนรู้จักตนเอง รู้จักตนเองตามความเป็นจริงว่ามีพื้นฐานความรู้ ความถนัดศักยภาพในด้านใดบ้าง ความรู้จักตนเองนี้จะทำให้เกิดความมั่นใจในตนเอง และมีความพร้อมจะตอบรับสิ่งภายนอก
2. การเตรียมอาจารย์ให้พร้อมสำหรับการพัฒนาต้องสร้างแรงจูงใจให้อยากเปลี่ยนแปลง ต้องทำให้อาจารย์มีความรู้สึกลอยลางจะทำงานให้ดีและทำให้ดียิ่งขึ้นคือมีจิตใจอยากจะทำพัฒนาต้องการพัฒนา
3. การสร้างบรรยากาศเพื่อเสริมกำลังทำงาน บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานสำคัญแก่ขวัญและกำลังใจของผู้ทำงานมาก

นิรมล ศรีวณิช (2536 , หน้า 16 – 17) ได้กล่าวว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยนั้น ถึงแม้ว่าใครจะเรียกว่า “อาจารย์” แต่แท้จริงแล้วก็ต้องมีความเป็น “ครู” และต้องเป็นครูที่ดีด้วย เช่นเดียวกับ “ครู” ที่สอนในระดับอุดมศึกษาอื่นๆ และอยู่ในข่ายที่ต้องรับผิดชอบเกียรติในตัวเองเหมือนกัน

วิธีการเกียรติในตัวเองอย่างง่ายๆ ก็คือ การสำรวจและเตือนตัวเอง ข้อเสนอแนะที่น่าจะทำได้คือ

1. ตรวจสอบตัวเองว่าเป็นอย่างไรหรือไม่
 - 1.1 รับผิดชอบการสอนสม่ำเสมอ
 - 1.2 รับผิดชอบงานที่เกี่ยวข้องกับการสอน
 - 1.3 เตรียมการสอนสม่ำเสมอ
 - 1.4 มีความรู้ที่ถูกต้องในเนื้อหาวิชาที่สอน
 - 1.5 ศึกษาค้นคว้าความรู้ใหม่เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง
 - 1.6 ติดตามข่าวสารและความก้าวหน้าทางวิชาการ
 - 1.7 ใช้วิธีการสอนและเทคนิคการสอนเหมาะสมกับเนื้อหาวิชาที่สอน
 - 1.8 ใช้สื่อการสอนประกอบการสอนอย่างเหมาะสม
 - 1.9 สามารถสร้างความสนใจของผู้เรียนและสร้างบรรยากาศที่ดีในชั้นเรียน
 - 1.10 วัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างถูกต้องหลักวิชาและเที่ยงตรง
 - 1.11 มีเวลาให้คำปรึกษาและแนะนำแก่ผู้เรียน

- 1.12 สนใจเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์โดยเข้าร่วมประชุมสัมมนาเป็นครั้งคราว
- 1.13 ผลิตตำราและเอกสารสำหรับการเรียนการสอน ที่เป็นประโยชน์แก่ผู้เรียน
- 1.14 เขียนบทความทางวิชาการ และทำการวิจัยเผยแพร่ต่อสาธารณชน
- 1.15 ได้รับเชิญเป็นวิทยากรในการบรรยาย หรืออภิปรายทางวิชาการเป็นครั้งคราว
- 1.16 ร่วมกิจกรรมด้านบริหารและวิชาการของสถาบันที่สังกัด และของสังคมภายนอกบ้าง

2. ประเมินประสิทธิภาพการสอนของตัวเองว่ามีประสิทธิภาพเช่นนั้นหรือไม่

- 2.1 ตรงต่อเวลา
- 2.2 แจ่มชัดประสงค์ของวิชา
- 2.3 สอนแล้วผู้เรียนเข้าใจเนื้อหาวิชาชัดเจน
- 2.4 ใช้เทคนิคการสอนและสื่อการสอนหลายรูปแบบทำให้ผู้เรียนไม่เบื่อ
- 2.5 สอนเนื้อหาวิชาครบถ้วนตามขอบเขตของวิชา
- 2.6 สอนเนื้อหาวิชาที่ทันสมัย
- 2.7 แนะนำแนวทางการแสวงหาความรู้แก่ผู้เรียน
- 2.8 กระตุ้นให้ผู้เรียนใช้ความคิดต่อเนื้อเรื่องและแก้ปัญหา
- 2.9 ฝึกให้ผู้เรียนรู้จักประยุกต์เนื้อหาวิชาไปใช้ในสถานการณ์ต่างๆ
- 2.10 มีอารมณ์ขันบ้างขณะสอน
- 2.11 เปิดโอกาสให้ผู้เรียนซักถามข้อสงสัย
- 2.12 เขียนตำราที่อ่านแล้วเข้าใจง่าย
- 2.13 วัดและประเมินผลการเรียนของผู้เรียนสอดคล้องกับจุดประสงค์และเนื้อหาวิชา

3. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการสอนของอาจารย์บ้าง โดยใช้ประเด็นต่างๆ เช่นเดียวกับประเด็นที่ใช้ประสิทธิภาพการสอนด้วยตนเองในข้อ 2 และให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นแต่ละประเด็นเป็นระดับ 5 4 3 2 1 ตามวิธีการที่ใช้กันโดยทั่วไป

เหตุผลที่ต้องมีการพัฒนาองค์การในมหาวิทยาลัย มีดังนี้ (อ้างในมหาวิทยาลัยขอนแก่น ,2529)

1. สภาพแวดล้อมเป็นสิ่งสำคัญ เป็นสิ่งที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของแต่ละบุคคล ตัวเราจะต้องการจะเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคล วิธีการหนึ่งที่จะทำได้ก็คือ การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมนั้น ควบคู่ไปกับการพัฒนาบุคคลนั้นๆ

2. สภาพขององค์การทุกประเภทรวมทั้งมหาวิทยาลัย มีลักษณะที่เป็นพลภาพ (Dynamic) และมีองค์ประกอบภายในที่มีส่วนสัมพันธ์กัน การเปลี่ยนแปลงในส่วนใดส่วนหนึ่งของระบบจะเป็นผลมาจากความสัมพันธ์กับระบบย่อยๆ อื่นๆ ใน การพัฒนาอาจารย์ถ้าต้องการพัฒนาการเรียนการสอน หรือการพัฒนาการทำงาน ในฐานะนักวิชาชีพอื่นๆ การให้บริการชุมชน หรือการวิจัยก็ต้องมีการพัฒนา ระบบอื่นๆ ให้สอดคล้องด้วย
3. การทำงานและความสำเร็จในการทำงานขึ้นอยู่กับ “ กลุ่มผู้ทำงาน “ (Work Group) เช่น ในนามของภาควิชา คณะวิชา หรือมหาวิทยาลัย กลุ่มมีความสำคัญ มากกว่าบุคคลเดี่ยวๆ ดังนั้น การพัฒนาจึงจำเป็นต้องก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ ตัวกลุ่มซึ่งก็คือ การพัฒนาความสัมพันธ์ในระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม
4. พลังในการทำงานเกิดจากการที่ได้มีการพัฒนาในกลุ่มเล็กๆ ไล่ขึ้นไปชั้นเรียนใน ภาควิชา คณะวิชา จนถึงระดับมหาวิทยาลัย โดยอาศัยการปล่อยให้เกิดการ เปลี่ยนแปลง แสดงทัศนะ ความรู้สึก การมีส่วนร่วมตั้งแต่ระดับเล็กๆ ขึ้นพื้นฐาน ขึ้น ไปจนระดับใหญ่
5. ในระหว่างคนหรือมนุษย์ทำงานด้วยกัน ไม่ว่าที่ใดก็มักจะต้องมีอุปสรรคมาคั้ง การที่จะทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประเด็นจึงอยู่ที่ว่าทำอย่างไรจะลด อุปสรรคที่ขวางกั้นการทำงานร่วมกัน เพื่อไปสู่จุดหมายปลายทางร่วมกัน
6. โครงการฝึกอบรมและการเรียนรู้บางอย่างสามารถ ทำให้คนเราเรียนรู้ที่จะทำงาน ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ มีโปรแกรมเป็นอันมากทีเดียวที่จะช่วยให้ผู้นำได้เข้าใจ ความต้องการของกลุ่ม และสามารถหาหนทางในการตอบสนองความต้องการ นั้นๆ ทั้งยังสามารถช่วยให้สมาชิกของกลุ่มได้ทำงานอย่างเต็มที่เพื่อผลของ ส่วนรวม ช่วยกลุ่มในการกำหนด จุดมุ่งหมาย การวางนโยบาย และกรรมวิธีใน การบรรลุจุดมุ่งหมายเหล่านั้น
7. คนที่ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าภาค หัวหน้าคณะวิชา หรือคณบดี เหล่านี้จัดเป็น ผู้บริหารในระดับหัวหน้าขึ้นไป มีความรับผิดชอบเต็มที่ต่อการสร้างบรรยากาศ การเรียนการสอน และงานวิชาการอื่นๆ แต่ในวงนักวิชาการนั้น คนที่ต้องเรียนมา ในสายวิชาเฉพาะในสายวิชาชีพของตนจะไม่ได้รับการเตรียมตัวมาเพียงพอที่จะ มารับงานในบทบาทของผู้บริหาร สำหรับคนเหล่านี้ถ้าได้เรียนรู้วิชาการในการ บริหารงานก็จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง



- องค์การโดยทั่วไปจะสามารถพัฒนาไปได้ถ้าได้มีการประเมินตนเองเป็นระยะๆ ไป และทั้งนี้ โดยต้องมีการวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Planned Change) ควบคู่ไปด้วย ขั้นตอนของการวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลงนั้น มีหลายขั้นตอนด้วยกัน นับตั้งแต่ขั้นการหาปัญหา การหาหนทางในการแก้ปัญหา ขั้นการดำเนินการ การประเมินการดำเนินการและการปรับปรุงแผนใหม่

ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดขั้นตอนหนึ่งในการบริหารงาน กล่าวคือ เมื่อบุคลากรได้ผ่านกระบวนการคัดเลือกมาแล้ว ก็มิได้หมายความว่า บุคลากรเหล่านั้นจะเป็นบุคคลที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุดตลอดไป จำเป็นจะต้องมีการพัฒนาบุคลากรเหล่านั้นให้สามารถเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงาน และสามารถปรับตัวให้เปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับความก้าวหน้าทางวิทยาการ ตลอดจนลักษณะหน้าที่การงานและหลักเกณฑ์ต่างๆ ดังที่ กรรณิการ์ นิยมศิลป์ และคณะ (2531, หน้า 187) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรนับว่ามีผลอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์การในปัจจุบัน ซึ่งมีแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีสูง ซึ่งจำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีความสามารถ ในการทำงานและความคล่องตัวต่อการปรับสภาพการทำงานให้ทันตามความก้าวหน้าในทางวิทยาการต่างๆ ดังนั้น การเตรียมบุคลากรให้พร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง จึงเป็นสิ่งจำเป็น และสำคัญอย่างยิ่ง

ประชุม รอดประเสริฐ (2530 หน้า 132) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ ตลอดจนทัศนคติที่ดีอันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ในทำนองเดียวกัน สมาน รังสิโยภฤกษ์ (2526, หน้า 82) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคคลหมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สำหรับ วีระ ประवालพฤกษ์(2538,หน้า2) ได้ให้ทัศนะว่า การพัฒนาบุคคล คือ การดำเนินการเพื่อช่วยให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะและทัศนคติในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น

พะยอม วงศ์สารศรี(2540,หน้า 166) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคคล คือ การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร

นอกจากนั้น สมคิด บงโม (2538,หน้า 139) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากรว่า การคัดเลือกสรรหาบุคคลเข้าทำงานได้มีการกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการเป็นอย่างดี แต่ก็ได้เป็นหลักประกันว่า บุคคลผู้นั้นจะปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มความสามารถ เพราะวิทยาการต่างๆ ได้เจริญก้าวหน้าอยู่เสมอ ดังนั้น หน่วยงานจึงควรพัฒนาบุคคลให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มตามความสามารถ ในขณะที่เดียวกันบุคคลที่ทำงานอยู่แล้วก็ต้องได้รับการพัฒนาเพื่อเตรียมสำหรับความก้าวหน้าในตำแหน่งสูงขึ้นต่อไปในอนาคตด้วย

หลักการของการพัฒนาบุคลากร

ในการดำเนินการเพื่อพัฒนาบุคลากร จำเป็นต้องคำนึงหลักการในการพัฒนาบุคลากร ด้วย ซึ่งการพัฒนาบุคลากรโดยทั่วไปจะแตกต่างไปจากการศึกษา เพราะการศึกษามุ่งเน้นการพัฒนาตัวบุคคลเพื่อเตรียมตัวในการที่จะปฏิบัติงานโดยทั่วไป ส่วนการพัฒนานั้นจะต้องพัฒนาคนเพื่อทำงานในหน้าที่ให้เหมาะสมในหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งนำโดยเฉพาะ (สำราญ ถาวรยศม์ และคณะ,2536, หน้า 3)

สำหรับ พันธ์ หันนาคินทร์ (2536,หน้า 19) กล่าวว่า มีคำที่ใช้ยู่สองคำในเรื่องการพัฒนาบุคลากร คือ การฝึกอบรม (training)ซึ่งหมายถึง กระบวนการที่จะเพิ่มความถนัดทักษะ และความสามารถเฉพาะอย่างในการปฏิบัติงาน และอีกคำหนึ่งคือ การให้การศึกษา(education) ซึ่งหมายถึง ความพยายามที่จะเพิ่มเติมความรู้ความเข้าใจหรือเจตคติของผู้ปฏิบัติงานให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพของงานได้ดีขึ้น

ส่วน วีระ ประวาลพฤษ์ (2538,หน้า 2) ได้ให้ทัศนะว่า การพัฒนาบุคคล แบ่งเป็น 2 ลักษณะใหญ่ๆ คือ

1.ส่งเสริมการเพิ่มวุฒิ ด้วยกันไปศึกษาต่อ การพัฒนาบุคลากรในลักษณะนี้มักจะทำกันมากในทางราชการและรัฐวิสาหกิจ เพื่อสร้างคนตามแผนพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงาน

2.การเสริมสมรรถภาพ ด้วยการจัดฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การส่งไปฝึกปฏิบัติงานและการศึกษาหลักสูตรระยะสั้น เป็นต้น การพัฒนาบุคลากรในลักษณะนี้ ใช้เวลาน้อย สามารถพัฒนาคนให้ เป็นไปตามความต้องการขององค์กร

สำหรับ กรรณิการ์ นิยมศิลป์ และคณะ (2531,หน้า 187-188) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรอาจทำได้หลายทาง เช่น โดยการให้การศึกษา (education) หรือการฝึกอบรม (training) การศึกษาและการฝึกอบรมมีข้อแตกต่างที่พอจะสรุปได้คือ การศึกษาเป็นการให้ความรู้ทั่วไปโดยสถาบันการศึกษาที่ตั้งขึ้นมาอย่างเป็นทางการ (formal) มีหลักสูตรกว้างๆ ให้การศึกษาเพื่อให้รอบรู้ในวิชาต่างๆ ไม่เฉพาะเจาะจงในวิชาหนึ่งเท่านั้น และเน้นที่จะให้บุคคลที่รับการศึกษามีความรู้ความสามารถที่จะไปประกอบอาชีพตามสาขาที่ตนถนัด โดยจะมีระยะเวลาการศึกษาที่ต่อเนื่องยาวนานกว่าการฝึกอบรม ส่วนการฝึกอบรม (training) นั้น เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นมาเพื่อเพิ่มพูนทักษะในการทำงาน ความรู้ และพฤติกรรม (behavior) ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เป็นที่ผู้จัดอบรมต้องการ โดยเฉพาะในด้านใดด้านหนึ่ง ระยะเวลาที่ใช้ในการอบรมมักจะไม่นานเกินปี มีการอบรมเป็นครั้งคราว โดยเน้นที่จะให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนให้ ประสิทธิภาพขึ้นเท่านั้น

นอกจากนั้น Arthur M.Whitehill,Jr. (อ้างใน เสาวลักษณ์ สิงห์โกวินท์,2532,หน้า 1) กล่าวว่า การพัฒนาบุคคลจำแนกออกเป็น การฝึกอบรม (training) และการศึกษา (education) ซึ่งการฝึกอบรม หมายถึง การฝึกบุคคลให้เหมาะกับงาน ส่วนการศึกษา หมายถึง การให้ความรู้เพื่อให้บุคคลสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม และงานหน้าที่ ดังนั้นการที่บุคคลศึกษาการบริหารงานในองค์กร หรือศึกษางานในหน้าที่ของตนก็ถือว่าเป็นการให้ความรู้หรือการที่บุคคลได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ทำให้บุคคลได้มีความรู้ในหน้าที่การทำงานใหม่ที่เพิ่มสูงขึ้นก็ถือว่าการเลื่อนตำแหน่งนั้นเป็นการให้ความรู้เช่นกัน

คณีย์ เทียนพุด (2537,หน้า 18-19)ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคคล ประกอบด้วย การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะ และความรู้ในการทำงานเฉพาะงานใดงานหนึ่ง และการศึกษา ซึ่งเกี่ยวกับการเพิ่มความรู้ทั่วไป การสร้างความเข้าใจ และให้ความรู้พื้นฐาน กลุ่มคนที่จะฝึกอบรม มี 2 กลุ่มใหญ่ คือ ผู้ปฏิบัติงาน และผู้จัดการ สำหรับระบบการฝึกอบรม คือ อบรมระหว่างการทำงาน การฝึกหัดและหลักสูตรพิเศษ การฝึกอบรมที่มีประสิทธิผลจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดต้นทุน เพิ่มกำลังขวัญ ส่งเสริมความมั่นคง และความยืดหยุ่นขององค์กร

ส่วน Terence R. Mitchell(1982,pp,448-474) ได้ให้ทัศนะว่า หน้าที่ของการฝึกอบรมและพัฒนาขององค์กรคือ การสร้าง (create) และรักษา (maintain) ความเหมาะสมระหว่างคนกับงาน และรักษาให้บุคลากรมีแรงกระตุ้นอยู่ในระดับสูงการฝึกอบรมเป็นกิจกรรมสำคัญที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลขององค์กรทั้งแง่ผลผลิต และการเงิน การฝึกอบรมโดยพื้นฐานคือ การเรียนรู้ องค์กรพยายามจัดหาประสบการณ์ เพื่อให้เกิดทัศนคติและทักษะที่เหมาะสมในการทำงาน ดังนั้น การฝึกอบรมคือ ความพยายามขององค์กรที่จะเปลี่ยนพฤติกรรมของสมาชิกผ่านกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลการทำงาน การฝึกอบรมและการพัฒนาควรเป็นส่วนสำคัญของแผนขององค์กร ส่วนจุดเน้นของการฝึกอบรมและการพัฒนาตามแนวคิดของ Terence R. Mitchell สรุปได้ดังนี้

1. การฝึกอบรมและการพัฒนามีความสำคัญเพิ่มขึ้น งบประมาณในกิจกรรมเหล่านี้ควรเพิ่มมากขึ้น เพราะอัตราการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เช่น สิ่งประดิษฐ์ เครื่องจักรกล ฯลฯ
 - 2.การฝึกอบรมคือ การเรียนรู้ข่าวสารใหม่ ทัศนคติใหม่และทักษะใหม่
 - 3.หลักของการเรียนรู้ ซึ่งสำคัญที่สุดที่จะทำให้โครงการฝึกอบรมประสบความสำเร็จ คือ การมีส่วนร่วมของผู้ฝึกอบรม (active participation) การเสริมแรง(reinforcement) การจัดการที่ดีทั้งด้านวัสดุ อุปกรณ์ เอกสาร รวมทั้งการปฏิบัติที่ดี และการจัดประสบการณ์ที่ถ่ายทอดได้
 - 4.โครงการฝึกอบรมระหว่างทำงานมักจัดทำเพื่อบุคลากรระดับล่าง เป็นการสอนทักษะเฉพาะความสำเร็จขึ้นอยู่กับ การควบคุมแนะนำดูแลที่ดี (a good coach) และวัสดุอุปกรณ์ เอกสารที่เรียบเรียงอย่างเป็นระบบ มีการจัดการที่ดี
 - 5.การฝึกอบรมนอกการทำงาน (off-the-job)มักจัดสำหรับบุคลากรระดับสูงจะเน้นเรื่อง การเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมระหว่างบุคคล ปัญหาสำคัญคือ การขาดประสบการณ์ที่ถ่ายทอดได้
- ผลการวิจัยพบว่า โครงการฝึกอบรมระหว่างการทำงาน สามารถเพิ่มทักษะของผู้ฝึก ส่วนโครงการฝึกอบรมนอกการทำงานสามารถเปลี่ยนทัศนคติและเพิ่มผลผลิตของงาน(productivity)

เสนาะ ดิยาวี (2527, หน้า 129) กล่าวถึง การฝึกอบรมกับการศึกษามีความแตกต่างกันบางประการ ทั้งในวิธีการและจุดมุ่งหมาย แต่มีส่วนสัมพันธ์กันอย่างมาก และมักจะเกิดขึ้นพร้อมๆ กันคือ

1. การศึกษาเป็นเรื่องให้ความรู้ต่างๆ ไป และก่อให้เกิดความเข้าใจในสิ่งแวดล้อมส่วนการฝึกอบรมเป็นการเพิ่มความรู้ ความชำนาญให้สามารถทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งได้
2. การศึกษามักจัดขึ้นอย่างมีแบบพิธี โดยสถาบันการศึกษา แต่การฝึกอบรมอาจจัดโดยองค์การหน่วยงานต่างๆ ซึ่งอาจมีทั้งเป็นแบบพิธี และแบบไม่มีพิธี
3. การศึกษา ผู้เข้าศึกษาเป็นผู้จ่ายค่าใช้จ่าย อันได้แก่ ค่าธรรมเนียม ค่าเล่าเรียน แต่การฝึกอบรม นายจ้างมักเป็นผู้จ่าย
4. การศึกษาไม่มีเวลาสิ้นสุด แม้จบหลักสูตรแล้วก็ยังต้องเรียนต่อไปตลอดชีวิต แต่การฝึกอบรมมักกำหนดระยะเวลาไว้แน่นอน
5. การศึกษามุ่งพัฒนาตัวบุคคลให้มีความรู้ เจริญก้าวหน้าในด้านการทำงาน และการดำเนินชีวิต แต่การฝึกอบรมนายจ้างจัดให้มีขึ้นเพื่อให้งานขององค์การมีประสิทธิภาพมากขึ้น

อย่างไรก็ตาม การศึกษาและการฝึกอบรมต่างก็มุ่งที่จะเพิ่มพูนศักยภาพแก่บุคลากรในด้านความรู้ ความคิด ทักษะ เจตคติในการปฏิบัติภารกิจให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่างก็เป็นกิจกรรมของการพัฒนาบุคลากรซึ่ง วราภรณ์ ขจรไชยกุล และคณะ (2518, หน้า 66) ได้ให้ความคิดเห็นในหลักสมมุติฐานที่เกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนาบุคลากรไว้ 10 ประการ คือ

1. กรรมวิธีในการพัฒนาบุคลากร เป็นเรื่องของแต่ละบุคคลย่อมไม่เหมือนกัน หากจะใช้วิธีการเพียงวิธีเดียวอาจจะไม่เพียงพอ จึงจะต้องพลิกแพลงให้ได้หลายๆ วิธี
2. การพัฒนาบุคคลทุกคนเป็นเรื่องของการพัฒนาตัวเองไม่ใช่ขององค์การเท่านั้น ที่จะทำให้เขาพัฒนา หากแต่เป็นความรับผิดชอบเบื้องต้นของบุคคลที่จะรับผิดชอบต่อการพัฒนาตนเองขึ้นมา
3. การพัฒนาบุคคลจะถือเอาบุคลิกลักษณะเฉพาะเจาะจงของบุคคลหรือที่ระบุไว้อย่างหนึ่งอย่างใดเป็นบรรทัดฐานไม่ได้
4. การพัฒนาบุคลากรนั้นเกิดจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของเขาเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นสิ่งสำคัญของการพัฒนา คือ บรรยากาศของการปฏิบัติงานและความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา
5. โอกาสสำหรับการพัฒนา จะต้องให้มีด้วยกันทุกคนไม่จำกัดเฉพาะบุคคลหรือกลุ่ม
6. สิ่งที่ต้องเน้นเป็นอันดับแรก คือ ต้องเน้นการพัฒนาในงานที่กระทำอยู่มากกว่าเพื่อให้ได้รับโอกาสเลื่อนขั้นเงินเดือนและควรรู้ให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญที่จะต้องปรับปรุงตัวของเขา

7. การบริหารงานในองค์กรเป็นงานที่มีลักษณะพิเศษ คือ การเป็นนักบริหารนั้นถือเป็นอาชีพอย่างหนึ่ง ผู้ที่มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพของตนเป็นอย่างดี ไม่ได้หมายความว่า จะเป็นนักบริหารที่ดีด้วย

8. การกระจายอำนาจ การวินิจฉัยสั่งการ เป็นเครื่องมืออันสำคัญยิ่งอย่างหนึ่ง การพัฒนาบุคลากร เพื่อจะได้เปิดโอกาสให้แต่ละบุคคลได้ใช้ดุลยพินิจของตนเองเป็นการเรียนรู้และฝึกหัดด้วยตนเองลงมือปฏิบัติจริงๆ

9. ผู้บัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบต่อการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรง

10. คุณค่าทางศีลธรรมและจิตใจ ถือเป็นพื้นฐานของกรรมวิธีในการพัฒนา ต้องหาทางใช้คุณค่าที่มีอยู่แล้วของเราให้เป็นไปทางที่ดีขึ้น เฉลียวฉลาดขึ้น

สำหรับ กุหลอน ธนาพงศธร (2532, หน้า 169-171) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร สรุปได้ 6 ประการ คือ

1. การพัฒนาบุคลากรช่วยทำให้ระบบ และวิธีการปฏิบัติงานมีสมรรถภาพดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานงานดียิ่งขึ้น ทั้งนี้ เพราะการพัฒนาบุคลากรจะช่วยเร่งรัดความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้มีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

2. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยทำให้เกิดการประหยัดลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เพราะเมื่อบุคคลใดได้รับการพัฒนามาเป็นอย่างดีแล้ว ย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อยลง ซึ่งจะมีผลทำให้องค์กรสามารถลดค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ลงได้ด้วย

3. การพัฒนาบุคลากรช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ อีกทั้งยังเป็นการช่วยลดความเสียหายต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองถูกลองผิดอีกด้วย

4. การพัฒนาบุคลากรเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าหน่วยงานต่างๆ ในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน กล่าวคือ ในกรณีที่มิบุคลากรเข้าทำงานใหม่ หรือ เข้ารับตำแหน่งใหม่ในหน่วยงานใดก็ตามในระยะเริ่มแรกนั้น ย่อมจะมีความเข้าใจในลักษณะงานตามหน้าที่ใหม่ไม่มากนักจึงมักจะต้องสอบถามหรือขอคำแนะนำจากหัวหน้าหน่วยงานนั้นๆ หรือบุคคลอื่นใดก็ตามอยู่ตลอดเวลา ซึ่งก่อให้เกิดภาระแก่หัวหน้าหน่วยงานที่ต้องคอยตอบคำถามหรือให้คำแนะนำอยู่เสมอ ดังนั้น ถ้าหากจัดให้มีโครงการพัฒนาบุคลากรแก่บุคคลเหล่านั้นเสียก่อนก็ย่อมที่จะทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในลักษณะของงานที่ต้อง

ปฏิบัติตั้งแต่แรก ก็จะไม่ต้องสอบถามบุคคลอื่น อยู่ตลอดเวลา ทำให้หัวหน้าหน่วยงานนั้นลดภาระในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำลง จะได้มีเวลาปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่

5. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคลากรต่างๆ ให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งนี้ เพราะโดยทั่วไปแล้ว เมื่อมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งใดๆ ในองค์กรก็ตาม มักจะคำนึงถึงความรู้ ความสามารถที่บุคคลนั้นจะสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการเลื่อนขึ้นได้ ซึ่งผู้ที่ได้รับการพัฒนาแล้ว ย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่ไม่ได้เข้ารับการพัฒนา

6. การพัฒนาบุคลากร ยังช่วยทำให้บุคคลนั้นๆ มีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัยทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้เกี่ยวกับหลักการบริการบริหารงาน ซึ่งมีการคิดค้นและเสนอแนะใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา ถ้าหากสามารถรู้และเข้าใจอย่างแท้จริง แล้ว ย่อมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติในหน้าที่ของตนได้ และในที่สุดย่อมก่อให้เกิดผลดีต่อองค์การ

ความสำคัญของการพัฒนาคณาจารย์

การพัฒนาคณาจารย์ เป็นวิธีการที่จะช่วยพัฒนาคณาจารย์ให้ได้รับความสำเร็จและสัมฤทธิ์ผลในงานเพิ่มขึ้น ซึ่งย่อมนำความสำเร็จมาสู่หน่วยงานนั้นเป็นส่วนรวม ผลที่ได้รับจากการพัฒนาคณาจารย์มีดังนี้

1. ช่วยทำให้ระบบวิธีการทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น มีการติดต่อประสานงานดีขึ้น เพราะการพัฒนาคณาจารย์จะช่วยกระตุ้นความสนใจในการทำงานของอาจารย์ให้มีจิตใจรักงานและทำงานได้ผลมากขึ้น เมื่อได้รับความรู้จากการฝึกอบรม ก็สามารถนำเทคนิคและวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะสามารถแก้ไขข้อบกพร่องและปรับปรุงให้งานมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
2. เป็นวิธีหนึ่งที่ทำให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการทำงาน ซึ่งจะมีผลต่อเนื่องไปถึงงบประมาณค่าใช้จ่ายในการซื้อวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ให้ลดน้อยลงด้วย เพราะเมื่อคณาจารย์ได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดีแล้ว ความผิดพลาดที่ก่อให้เกิดการสิ้นเปลืองย่อมลดน้อยลง
3. ช่วยลดเวลาในการเรียนงานให้น้อยลง ปกติในการเริ่มทำงานนั้น ควรจะได้รับการอบรมแนะนำเสียก่อน เพราะคนที่ได้รับการพัฒนาแล้ว จะสามารถ

ปฏิบัติงานได้ผลดี และประหยัดเวลามากกว่าคนที่ต้องทำงาน และเรียนงานควบคู่กันไป

4. เป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่การทำงานของผู้บริหาร เพราะไม่ต้องเสียเวลา มาชี้แจงและแนะนำกันอีก เป็นการลดภาระผู้บริหาร
5. เป็นการกระตุ้นเตือนผู้ปฏิบัติงานให้ทำงานเพื่อความก้าวหน้าในงานของตน ตามปกติการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งมักจะได้รับการพิจารณาคัดเลือกจากผู้ ได้รับการฝึกฝนฝึกอบรมมาแล้ว และมีผลงานย่อมแสดงว่าการพัฒนา คณาจารย์เป็นการแนะแนวทางในความก้าวหน้าของบุคคล

การพัฒนาคณาจารย์เป็นกระบวนการที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลงทัศนคติและวิธีการทำงาน ให้เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น การพัฒนาคณาจารย์จะไม่บังเกิดผลดีแต่ประการใดเลย หากจัดการ พัฒนาขึ้น โดยไม่มีความต้องการหรือจำเป็น ดังนั้นก่อนที่จะมีการพัฒนาคณาจารย์ จึงจำเป็นต้องหา ความต้องการของคณาจารย์เสียก่อน ข้อพึงสังเกตที่สำคัญคือโครงการพัฒนาคณาจารย์จำเป็นต้องได้รับความเห็นชอบและสนับสนุนจากผู้บริหารเสียก่อน จึงจะสามารถดำเนินไปโดยบรรลุเป้าหมายได้

แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์

การพัฒนาคณาจารย์มีความจำเป็นต่อสถาบันการศึกษา โดยเฉพาะระดับ มหาวิทยาลัยจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องกำหนดเป็นนโยบายของสถาบันที่จะช่วยส่งเสริมให้คณาจารย์ได้มี โอกาสปรับปรุงและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติภารกิจและนำองค์การ ไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการที่องค์การกำหนดไว้ ทั้งนี้ เนื่องจากคณาจารย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดใน การที่จะทำให้การดำเนินการของมหาวิทยาลัย เป็นไปอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพดังที่ F.L. Ficklin (1978, p. 141)กล่าวการปรับปรุงการเรียนการสอนจะไม่มีวันบรรลุผลได้หากอาจารย์ไม่ได้รับการ สนับสนุนจากมหาวิทยาลัย โดยความเป็นจริงอาจารย์จะต้องแสดงความพร้อมที่จะยอมรับผลของ การประเมินงานของตนและพร้อมที่จะแก้ไขปรับปรุงตนเองเป็นเบื้องต้น แต่มหาวิทยาลัยจะต้องส่วน สำคัญในการกระตุ้นและผลักดันให้อาจารย์เห็นค่าของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว มหาวิทยาลัยจึงมี บทบาทและความรับผิดชอบอย่างสูงในการพัฒนาคณาจารย์

ด้านหน่วยงานพัฒนาอาจารย์

ในการดำเนินงานพัฒนาอาจารย์ มหาวิทยาลัยจะต้องพิจารณาเกี่ยวกับโครงสร้าง การดำเนินงานที่เหมาะสมกับสภาพหรือภาวะของวิทยาลัยด้วย ตามแนวคิดของสมคิด แก้วสนธิ (2528, หน้า 78-81) ที่กล่าว มหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีการจัดตั้งหน่วยงานกลางขึ้นเพื่อรับผิดชอบงานด้าน พัฒนาอาจารย์ โดยเป็นหน่วยงานอิสระไม่สังกัดคณะใด เพื่อให้มีความเป็นกลางอย่างแท้จริงและให้ คณาจารย์จากคณะหรือภาควิชาไม่มีส่วนรวมในการบริหารหรือดำเนินงานหน่วยงานเพื่อให้การ จัดบริการสอดคล้องกับความจำเป็นคณะต่างๆ ให้มากที่สุด เป็นหน่วยงานที่ดำเนินงานเพื่อสนองความ ต้องการของคณาจารย์ภาควิชาคณะและมหาวิทยาลัย รวมทั้งช่วยมหาวิทยาลัยในการกระตุ้นให้ คณาจารย์ตระหนักในการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ อันจะนำมหาวิทยาลัยไปสู่เป้าหมายของการพัฒนา ที่ได้วางไว้ หากไม่มีหน่วยงานกลางเพื่อประสานงานหรือร่วมรับผิดชอบในกิจกรรมบางส่วน ภาระใน การพัฒนาอาจารย์ในภาควิชาอาจจะเป็นภาระที่หนักมาก นอกจากนั้น งานในลักษณะที่ต่างคนต่าง ทำในแต่ละภาควิชาหรือคณะ อาจทำให้ไม่สนองตอบความต้องการหรือความจำเป็นในจุดมุ่งหมาย รวมของสถาบันเท่าที่ควร

แนวความคิดที่คล้ายกัน กฤษณา ชูติมา (2528, หน้า 102) กล่าวว่า การดำเนินงาน ด้านการพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยต่างๆ อาจมีหลายวิธี ทั้งนี้ ย่อมแล้วแต่มหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง สำหรับโครงการดำเนินงาน ควรมีหน่วยงานกลางรับผิดชอบงานพัฒนาอาจารย์โดยตรง โดยได้รับความร่วมมือจากคณาจารย์ในคณะต่างๆ และมหาวิทยาลัยจะต้องสร้างกลุ่มอาจารย์ที่ดำเนินการ ฝึกอบรมได้ หากไม่มีหน่วยงานรับผิดชอบโดยที่คณะหรือภาควิชาจัดดำเนินงานเอง อาจเป็นการทำงาน ในวงแคบแก้ปัญหาบางประการในหน่วยงานนั้น โดยเฉพาะ และอาจไม่สอดคล้องกับความต้องการของ มหาวิทยาลัย ถ้าหากมีหน่วยงานกลางรับผิดชอบในการดำเนินงานแล้วเสริมด้วยงานที่จัดทำโดยคณะ หรือภาควิชาด้วย จะทำให้การดำเนินงานพัฒนาอาจารย์ได้รับความสำเร็จมากขึ้น

สำหรับ ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ (2524, หน้า 22) ได้ให้ทัศนะว่า อาจารย์ควรพัฒนาการ สอนควบคู่ไปกับความก้าวหน้าทางวิชาการส่วนตัว สถาบันโดยเฉพาะผู้บริหารนอกจากจะสนับสนุน ด้วยการส่งเสริมบรรยากาศของการเรียนรู้การสอนแล้ว ยังต้องดำเนินการในรูปแบบต่างๆ เช่น การ จัดตั้งหน่วยงานรับผิดชอบด้านการพัฒนาอาจารย์ โดยมีคณะกรรมการดำเนินงาน

พรชูลี คุณานุกร (2523,หน้า22) ได้กล่าวว่า การดำเนินการพัฒนาคณาจารย์ควรจะอยู่ในรูปแบบหน่วยงานเฉพาะกิจ มีคณะกรรมการรับผิดชอบดำเนินการอบรมสัมมนาหรือประชุมทางวิชาการเป็นครั้งคราวไป ทั้งนี้เพื่อให้งานพัฒนาคณาจารย์ดำเนินไปได้ด้วยดีและมีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดเกี่ยวกับการจัดหน่วยงานพัฒนาคณาจารย์กล่าวข้างต้น จะเห็นว่ามี ความสำคัญต่อการดำเนินงานพัฒนาคณาจารย์เพื่อให้มีหน่วยงานกลางของมหาวิทยาลัยดำเนินการพัฒนาอาจารย์อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยมีการประชุมงานกัน มีโครงการมีการวางแผนดำเนินงาน มีผู้รับผิดชอบและได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารของมหาวิทยาลัยโดยการกระตุ้นด้วยวิธีต่างๆ เพื่อให้คณาจารย์ได้เห็นคุณค่าของการพัฒนาตนเอง ซึ่งอำนาจจันทร์แป้น(2530,หน้า50) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาอาจารย์ ดังนี้

- 1.ผู้บริหาร จะต้องให้ความสำคัญอย่างจริงจังและจริงใจที่จะให้การส่งเสริมสนับสนุนด้าน การศึกษาต่อ การฝึกอบรม เข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการและการศึกษาดูงาน
- 2.คณาจารย์ อาจารย์เองต้องมีความตื่นตัวพร้อมจะได้รับความก้าวหน้าทางวิชาการ
- 3.งบประมาณ จะต้องมีการวางแผนและประชาสัมพันธ์สื่อสารให้อาจารย์ทราบ
- 4.แนวทางปฏิบัติ จะต้องมีการวางแผนและประชาสัมพันธ์สื่อสารให้อาจารย์ทราบแนวทาง ปฏิบัติทุกขั้นตอนและจะต้องมีคณะกรรมการหรือหน่วยงานรับผิดชอบ

ด้านวิธีการพัฒนาอาจารย์

สำหรับวิธีการจัดดำเนินงาน และลักษณะการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ควร ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์และนโยบายของแต่ละมหาวิทยาลัย ดังที่ ทองจันทร์ หงส์ศัลดาภรณ์(2528,หน้า 70-71) กล่าวว่า วิธีการพัฒนาอาจารย์ขึ้นอยู่กับกำลังทรัพยากรและแนวความคิดของผู้รับผิดชอบงาน ด้านการพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยนั้นไม่จำเป็นต้องเหมือนกัน ซึ่งวิธีการดำเนินการต่างๆมีดังนี้

- 1.จัดโปรแกรมการศึกษา ประชุม อบรม ในเรื่องต่างๆ
- 2.จัดหาผู้มีประสบการณ์มาบรรยายให้ฟังเป็นครั้งคราว
- 3.เดินทางไปเยี่ยมคณะหรือภาควิชาต่างๆ ของมหาวิทยาลัยอื่นเพื่อขยายความคิดและรับทราบ ปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์
- 4.ให้ทุนคณาจารย์ไปศึกษาความรู้เพิ่มเติม ทั้งทางด้านพัฒนาอาจารย์และด้านวิชาการเฉพาะ สาขาวิชาของตน

ไพฑูรย์ สีนลาร์ตัน (2524,หน้า209-211) กล่าวถึง วิธีการพัฒนาคณาจารย์ว่าสามารถแบ่งออกเป็นลักษณะ ดังนี้

ก.การพัฒนาโดยตรง กิจกรรมที่จัดเป็นการส่งผลโดยตรงต่อการเรียนการสอนหรือการทำงานของคณาจารย์และคณาจารย์มีส่วนร่วมโดยตรงกิจกรรมต่างๆ ได้แก่

1. การประชุมปฏิบัติการ เป็นเทคนิค และกิจกรรมหลักของการพัฒนาการสอนระยะเวลาและสถานที่จัดขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของเรื่อง กลุ่มผู้เข้าร่วมประชุม คณะวิทยากรและข้อจำกัดอื่นๆ
 2. การประชุมอภิปราย มีความสำคัญต่อการพัฒนาการสอน เพราะการอภิปรายอย่างจริงจังและลึกซึ้ง (In-depth discussion) จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง และเกิดความเชื่อมั่นในการสอนดีขึ้น
 3. การให้คำปรึกษา (consultation) หรือการให้ติชม (feedback) ถือว่าคณาจารย์ยังขาดความรู้ไม่แจ่มชัดหรือรู้ผิดๆในเรื่องการสอน ซึ่งการใช้เทคนิคนี้ต้องแนบเนียนและเป็นไปด้วยความสมัครใจ
 4. การเผยแพร่ข่าวสารในรูปแบบคู่มือ แผ่นปลิว เอกสาร ข่าว จุลสาร เพื่อให้คณาจารย์เข้าใจเรื่องเรียนการสอนดีขึ้น
 5. การจัดทำอุปกรณ์การสอนเป็นกิจกรรมหนึ่งที่จะส่งผลต่อการสอน อุปกรณ์ที่จัดให้อาจารย์ต้องใช้ง่าย สะดวก ไม่สลับซับซ้อน หรือมีเจ้าหน้าที่ช่วยบริการ
 6. การให้ความดีความชอบแก่คณาจารย์ที่สอนดีมีความตั้งใจ เสียสละอย่างจริงจัง โดยมีระบบการให้ความดีความชอบที่เหมาะสม
- ข. การพัฒนาโดยทางอ้อม เป็นการพัฒนาที่ส่งผลให้การเรียนการสอนดำเนินไปด้วยดีการพัฒนาโดยทางอ้อมประกอบด้วย
1. คณาจารย์มักจะมีแนวโน้มของความสนใจตามผู้บริหาร เช่นผู้บริหารที่เป็นนักวิชาการ มีความสนใจทางวิชาการ โดยเฉพาะการเรียนการสอน คณาจารย์ก็มีความสนใจในเรื่องการเรียนการสอนตามไปด้วย
 2. คณาจารย์และผู้บริหารควรเน้นในเรื่องการเรียนการสอน มีการสนทนาการยกย่องชมเชย เพื่อให้ทุกคนเห็นเป็นเรื่องสำคัญ
 3. จัดสภาพแวดล้อมให้เป็นวิชาการ มีหนังสือ ข่าว รายงานต่างๆ เกี่ยวกับความก้าวหน้าทางวิชาการ
 4. บริการความสะดวกต่างๆ ให้แก่คณาจารย์อย่างแท้จริง เช่นพิมพ์เอกสารการติดต่อบุคคล การใช้บริการอุปกรณ์ต่างๆ
 5. เปิดโอกาสให้คณาจารย์ได้มีเวลาพักหรือลดชั่วโมงสอนให้น้อยลงเพื่อให้คณาจารย์ได้เตรียมสอนและรื้อฟื้นความรู้ใหม่

6. สร้างบรรยากาศในมหาวิทยาลัย เพื่อให้คณาจารย์เกิดความสำนึก และต้องการปรับปรุงตนเองในด้านความรู้และความสามารถในการสอน โดยมหาธลัยอาจจัดระบบ การให้รางวัลในลักษณะต่างๆ แก่คณาจารย์ผู้อุทิศตนให้กับการสอนหรือคณาจารย์ผู้สอน ได้ดีเยี่ยมหรือจัดสรรทุนอุดหนุนค้นคว้า เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนในมหาธลัย

สำหรับ สุจิตรา วุฒิสถียร (2528, หน้า 176-178) ได้เสนอไว้ว่า ลักษณะการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ อาจจำแนกออกได้เป็น 3 ลักษณะใหญ่ๆ ดังนี้

1. กิจกรรมเพื่อพัฒนาวิชาที่สอน ซึ่งอาจจัดในรูปแบบต่างๆ กันเป็นต้นว่า การสัมมนาฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ด้านวางแผนการสอน การเลือกเทคนิคการสอนแบบต่างๆ การจัดสื่อการสอน ตลอดจนการวัดผลสัมฤทธิ์ของวิชาที่สอน การใช้ความรู้ในวิทยาการด้านการเรียนการสอน การส่งเสริมการวิจัยด้านการเรียนการสอน เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการเรียนการสอน
2. กิจกรรมเพื่อการพัฒนาตัวอาจารย์ ได้แก่ การส่งเสริม สนับสนุนให้มีการเพิ่มวุฒิและประสบการณ์ในวิชาเฉพาะด้านของอาจารย์ การเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญเกี่ยวกับการสอนระดับอุดมศึกษา การฝึกอบรมให้อาจารย์รู้จักประเมินตนเอง เป็นต้น
3. กิจกรรมเพื่อการพัฒนาองค์กรหรือสถาบัน ได้แก่ การสัมมนาหรือประชุมเชิงปฏิบัติการให้กับผู้บริหารและผู้นำทางวิชาการระดับต่างๆ เพื่อให้เกิดความสำนึกต่อความรับผิดชอบทางการศึกษาและวิชาชีพ การสอนหนังสือ การส่งเสริมและประสานงานทั้งโดยตรงและทางอ้อมกับการหรือหน่วยงานอื่น ทั้งภายในและภายนอกมหาธลัย เป็นต้น

การพัฒนาคณาจารย์เป็นการพัฒนาบุคคลประเภทหนึ่ง ซึ่งเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความชำนาญและความความสามารถส่วนบุคคล จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อหน่วยงาน ดังนั้นกิจกรรมใดที่มีส่วนทำให้คณาจารย์มีส่วนร่วมทำให้คณาจารย์มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ถือว่าเป็นการพัฒนาคณาจารย์ทั้งสิ้น เช่นการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์เป็นครั้งคราว การเข้าร่วมสัมมนาและการเข้าร่วมประชุม การพัฒนาเทคนิคการสอน

วันชัย วัฒนศัพท์(2538,หน้า171-172) ได้กล่าวถึงแนวทางในการพัฒนาอาจารย์ว่า การพัฒนาอาจารย์เป็นหัวใจหลักของการพัฒนามหาวิทยาลัย ซึ่งทบวงมหาวิทยาลัยและผู้บริหารมหาวิทยาลัยต้องสนับสนุนอย่างจริงจังและจริงใจ ในเรื่องการแก้ปัญหาสมองไหล การสนับสนุนงบประมาณ สร้างความพอใจในการทำงาน (job satisfaction) และการสนับสนุนในเรื่อง ค่าตอบแทนที่ไม่ด้อยกว่าภาคเอกชนจนเกินไปนัก

จากรายงานการสัมมนาวิชาการเรื่อง“โครงการพัฒนาข้าราชการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์” (2540, หน้า 3) ได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาอาจารย์ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งเสริมให้มีการพัฒนาและเพิ่มพูนศักยภาพการทำงานของคณาจารย์ประกอบด้วย

1.1 มีกลไกในการพัฒนาการเรียนการสอน ได้แก่ การอบรมเทคนิคการสอนแก่อาจารย์ใหม่ การอบรมการเตรียมสื่อการสอน สนับสนุนการอบรมและหาความรู้เพิ่มเติม จัดให้มีกลุ่มที่ปรึกษา เพื่อให้คำแนะนำคณาจารย์ที่ต้องการความช่วยเหลือ การปลูกจิตสำนึกในความเป็นครูอบรม จรรยาบรรณ คุณธรรม จริยธรรมและวินัย

1.2 ส่งเสริมการเพิ่มวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการ ได้แก่ การให้ทุนการศึกษาต่อและดูงาน การให้คำแนะนำเบาะหนุนสนับสนุนการทำวิจัย

2. ปัจจัยและแรงจูงใจที่เอื้ออำนวยให้คณาจารย์ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น ประกอบด้วย

2.1 สนับสนุนการเขียนตำราและมีทุนอุดหนุน

2.2 จัดให้มีระบบการประเมินผลทั้งพหุคุณิย์และนิติบัญญัติ

2.3 สร้างบรรยากาศในการทำงานวิชาการและการทำวิจัย

2.4 การพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการในทุกระดับ ควรดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน

มหาวิทยาลัย

2.5 มอบหมายงานและความรับผิดชอบให้ถูกต้องตรงสายงาน

ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ (2536, หน้า 36-37) ได้กล่าวถึงแนวทางในการพัฒนาอาจารย์ไว้ว่า การพัฒนาอาจารย์เป็นการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ เป็นเทคนิคที่จะนำไปสู่การพัฒนาอุดมศึกษาไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ การดำเนินงานการพัฒนาอาจารย์ควรปรับเปลี่ยนไปตามความเหมาะสมและสภาพแวดล้อมบางประการ ซึ่งการปรับเปลี่ยนนั้นควรมีทิศทางดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาคณาจารย์ควรคำนึงถึงทิศทางและบทบาทที่เหมาะสมของการอุดมศึกษาในสังคมไทย เพื่อเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการเรียนการสอน

2. การประชุมสัมมนาและการจัดกิจกรรมควรเน้นเทคนิคในเชิงปฏิบัติให้มากที่สุด เพื่อคณาจารย์สามารถนำไปใช้ได้ และนำไปใช้อย่างเข้าใจ มีเหตุผลและเหมาะสมกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อม

3. การนำเสนอเรื่องการเรียนการสอน จะต้องนำเสนอในลักษณะที่สัมพันธ์กันอย่างจริงจัง ระหว่างการสอนกับการวิจัย การสอนกับการบริการชุมชน และการสอนกับสังคม เพื่อให้การเรียนการสอนมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับภาระหน้าที่ของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัย

4. เทคนิคและกิจกรรมในการพัฒนาคณาจารย์ นอกจากการให้เรียนรู้ด้วยวิธีการปฏิบัติแล้ว ควรจะต้องสอดแทรกความรู้สึกรักคิดและความสัมพันธ์กับคนรุ่นใหม่ โดยเฉพาะนักศึกษา

5. กิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์จะต้องมีหลากหลาย เพื่อสนองความถนัดความสนใจอันหลากหลายของคณาจารย์ผู้สอน โดยเฉพาะกิจกรรมที่จะให้คณาจารย์ได้ศึกษาเรียนรู้และทำความเข้าใจด้วยตนเองและไม่ควรใช้เวลามากเกินไป

6. หน่วยงานที่รับผิดชอบกับการพัฒนาคณาจารย์จะต้องได้รับการจัดตั้งขึ้นอย่างถาวร มีผู้รับผิดชอบประจำพร้อมเงินสนับสนุนอย่างเพียงพอ เพื่อความต่อเนื่องและความสัมพันธ์ต่อเป้าหมายและกิจกรรม และเป็นจุดศูนย์รวมทางการพัฒนาวิทยาลัยด้วย

7. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยจะต้องเปลี่ยนบทบาทของตนให้เป็นผู้บริหารวิชาการมากกว่าบริหารการเมือง ด้วยการให้ความสำคัญกับการพัฒนาคณาจารย์มากกว่ามุ่งพัฒนาแต่ตนเองและพรรคพวกของตนเป็นจุดใหญ่ ส่งเสริมให้คนอื่นพัฒนาให้พร้อมทั้งตนเอง

8. ระบบการสนับสนุนแบบครบวงจร ได้แก่ การกระตุ้นให้มีความสำคัญ ส่วนเสริมและจัดกิจกรรมให้กับคณาจารย์ที่สนใจ ให้กำลังใจ และการให้รางวัล

สำหรับ พิพัฒน์ โกศลวัฒน์ (2536, หน้า 31-33) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาข้าราชการพลเรือนไว้ดังนี้

1. ส่งเสริมให้มีการศึกษาดูงานในสาขาวิชาที่จำเป็นอย่างแท้จริงของหน่วยงานและเป็นแนวทางที่จะนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดผลอย่างจริงจัง

2. ฝึกอบรมคณาจารย์ในแต่ละกลุ่มเป้าหมายอย่างทั่วถึงเป็นระบบต่อเนื่อง โดยเน้นเนื้อหาสาระที่สามารถนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหา และปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. พัฒนาข้าราชการให้เกิดคุณธรรม และทัศนคติในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ส่วนรวม ด้วยวิธีการที่เหมาะสมและจะเกิดผลจริงจึงต่อเนื่อง
 4. วิธีการพัฒนาควรมีหลายรูปแบบ เพื่อให้เหมาะสมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การพัฒนาแต่ละกลุ่มเป้าหมาย และใช้ระยะเวลาพอสมควร โดยเฉพาะการพัฒนาด้านจริยธรรม-คุณธรรม
 5. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรให้ความสำคัญและตั้งใจที่จะพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีความรู้ ความชำนาญ สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยวิธีการสอนงานการทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีหรือวิธีการอื่นที่เห็นสมควร
 6. มีหน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาข้าราชการของหน่วยราชการโดยตรง หรือมีศูนย์ประสานการพัฒนาภายในส่วนข้าราชการที่ชัดเจนแน่นอน
- นอกจากนั้น คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการหลักของการปฏิรูปการฝึกหัดครู พัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้กำหนดวิธีการพัฒนาคณาจารย์ทางครุศาสตร์หรือศึกษาศาสตร์ไว้ดังนี้
1. จัดหาครูอาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถสูงเข้ามาสู่ระบบ โดยสรรหาผู้รู้เข้ามาช่วยพัฒนา อาจมีการแลกเปลี่ยนระหว่างสถาบันกับมหาวิทยาลัยทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งจะก่อให้เกิดความเคลื่อนไหวเชิงสร้างสรรค์ เกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงเพื่อเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ขึ้นเป็นกระบวนการแสวงหาความเข้มแข็งทางวิชาการ
 2. การพัฒนาคณาจารย์ควรเริ่มที่ระดับบริหารก่อน แล้วให้ผู้บริหารเป็นฐานในการขยายผลไปยังอาจารย์ส่วนใหญ่ต่อเนื่องกันไป
 3. ส่งเสริมให้คณาจารย์ได้แสวงหาความรู้ความเข้าใจให้มีโลกทัศน์กว้าง อันจะมีผลต่อการทำงาน
 4. จัดทุนและให้โอกาสคณาจารย์ได้ไปศึกษาอบรม ดูงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์กันทั้งในและต่างประเทศ โดยต้องทำอย่างต่อเนื่อง
 5. จัดหลักสูตรการฝึกอบรมในลักษณะที่ จะโน้มนำให้คณาจารย์ตระหนักถึงคุณค่าและเกียรติภูมิอันได้มาจากหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมทั้งตระหนักถึงคุณค่าที่จะพัฒนาตนเอง ไม่หยุดยั้ง
 6. จัดสัมมนาอย่างเข้มสำหรับคณาจารย์ทุกระดับ โดยจัดทำเป็นโครงการอย่างต่อเนื่อง
 7. ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนคณาจารย์ระหว่างสถาบันทั้งภายในและต่างประเทศซึ่งจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

8. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาอาจารย์จะต้องเป็นเงินอุดหนุนที่มากเพียงพอที่จะดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง โดยต้องระบุดังกล่าวของงบประมาณส่วนนี้ให้ชัดเจนและรัฐต้องให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง

9. ดำเนินการพัฒนาอาจารย์ที่พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงก่อน แล้วมุ่งไปยังคณาจารย์ที่ไม่ยอมเปลี่ยนแปลง

(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2536, หน้า 7-8)

จากแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ดังกล่าวพอสรุปได้ว่า การพัฒนาอาจารย์เป็นกระบวนการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพของคณาจารย์ การพัฒนาจะเกิดผลดีมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อคณาจารย์มีความต้องการที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยต้องสนับสนุน ส่งเสริมอย่างจริงจังและจริงใจ ด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้คณาจารย์ได้เห็นคุณค่าของการเปลี่ยนแปลง มหาวิทยาลัยจะต้องมีการกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินงานที่แน่นอนในการพัฒนาอาจารย์โดยมีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการดำเนินงานการพัฒนาอาจารย์อย่างถาวร สำหรับรูปแบบและการดำเนินงานขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ นโยบายในมหาวิทยาลัยรวมทั้งตามความเหมาะสมและสภาพแวดล้อมด้วย

Richard(1979, pp 78-82) ได้ให้ทัศนะว่า การพัฒนาอาจารย์เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยต่างๆ มาก วิธีการที่นิยมใช้โดยทั่วไปคือ จัดให้มีศูนย์กลางหรือโครงการเพื่อสนับสนุนให้มีการปรับปรุงการสอนให้ความช่วยเหลือด้านการสอนและเพิ่มกิจกรรมเป็นรายบุคคล การดำเนินงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ควรมีการประสานงานกับหน่วยงานของสถาบันที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยแต่ละแห่งนอกจากนี้ควรจะได้รับ การสนับสนุนจากผู้บริหารในระดับสูงโดยมีคณาจารย์และฝ่ายบริหารเป็นผู้วางแผน ทั้งนี้ ควรได้รับการจัดสรรเงินและบุคลากรจากสถาบันด้วย

สมคิด แก้วสนธิ(2528, หน้า 75) ได้ให้ความเห็นว่า ในการพัฒนาอาจารย์ต้องทำให้คณาจารย์เกิดความรู้สึกว่า เราไม่ได้พัฒนาเขา แต่เขาต้องการพัฒนาตนเอง ดังนั้น จึงนับว่าเป็นความรับผิดชอบของสถาบันในการที่จะแสวงหาวิธีการ เพื่อกระตุ้นเร้าใจ และจูงใจ ตลอดจนให้การสนับสนุนช่วยเหลือในด้านต่างๆ ให้คณาจารย์ในสถาบันนั้นได้มีโอกาสพัฒนาตนเองตามศักยภาพที่มีอยู่

กฤษฎณา ชุตติมา (2528,หน้า101)กล่าวถึงการสนับสนุนการพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยว่า ผู้บริหารทุกระดับจำเป็นต้องให้ความสนใจและสนับสนุนโครงการพัฒนาคณาจารย์ ควรส่งเสริมให้อาจารย์มีความก้าวหน้าทางวิชาการอยู่เสมอ เปิดโอกาสให้อาจารย์ได้ศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ดูงาน เข้าร่วมสัมมนา ร่วมประชุมทางวิชาการเพื่อเสนอผลงาน ประชุมเชิงปฏิบัติการและการส่งเสริมกำลังใจให้คณาจารย์เกิดความมั่นใจ กระตือรือร้นที่จะทำหน้าที่อย่างดีที่สุด รวมทั้งมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและสถาบัน

อำไพ สุจริตกุล (2523,หน้า200)กล่าวว่า ผู้บริหารต้องพัฒนาตัวเองตลอดเวลา รวมทั้งพัฒนาระบบงานการพัฒนาอาจารย์โดยงานวางแผนนโยบายให้ชัดเจน ที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือหางบประมาณหรือเงินกองทุนมาสนับสนุนการดำเนินงานพัฒนาคณาจารย์ มีกระตือรือร้นในการให้กำลังใจคณาจารย์อย่างสม่ำเสมอ

การสนับสนุนและการส่งเสริมของผู้บริหารมีความสำคัญต่อการพัฒนาคณาจารย์เป็นอย่างมาก ทั้งในด้านงบประมาณ บุคลากร รวมทั้งการเปิดโอกาสให้คณาจารย์ได้ศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนา และให้กำลังใจตลอดจนให้ความช่วยเหลือคณาจารย์ได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ

ด้านการศึกษาต่อ

ภิญโญ สาร (2526, หน้า 166) ได้ให้ทัศนะว่า บุคลากรทุกประเภทที่อยู่ในองค์การหรือสถาบันแม้จะมีความรู้ความสามารถเพียงใดก็ตาม ถ้าเวลาผ่านไปนานๆ ความสามารถก็ย่อมจะอ่อนลงไป เนื่องจากวิธีการปฏิบัติงานตลอดจนเทคโนโลยีต่างๆ ได้เปลี่ยนแปลงไป การศึกษาต่อเป็นวิธีการหนึ่งในการที่จะพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีความรู้ดีขึ้น หรือได้รับความรู้ใหม่หน่วยงานจึงต้องส่งเสริมบุคลากรไปศึกษาต่อ หรือศึกษาเพิ่มเติมในสถานศึกษาระดับสูง การส่งไปอาจส่งไปศึกษาต่อในระดับปริญญาต่างๆภายในประเทศหรือต่างประเทศเพิ่มเติม

สำหรับ อุดร ชื่นกลิ่นรูป (2537, หน้า 33) ได้ให้ความหมาย การศึกษาของข้าราชการพลเรือนไว้ว่า การศึกษาเป็นการเพิ่มพูนความรู้ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาหรือสถาบันวิชาชีพ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพตามกฎ ก.พ. ว่าด้วยกาเรียน และหมายความรวมถึงการฝึกฝนภาษา และการรับคำแนะนำก่อนเข้าศึกษาการฝึกอบรมและการดูงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

นอกจากนั้น วรรณิกัร นิยมศิลป์ และคณะ (2531, หน้า 187) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า การพัฒนากำลังคนอาจทำได้หลายทาง เช่น โดยการให้การศึกษา ซึ่งเป็นการให้ความรู้ทั่วไปโดย สถาบันการศึกษาที่ตั้งขึ้นมาอย่างเป็นทางการ มีหลักสูตรกว้างๆ ให้การศึกษาเพื่อให้รอบรู้ในวิชาต่างๆ ไม่เฉพาะเจาะจงในวิชาใดวิชาหนึ่งเท่านั้น และเน้นที่จะให้บุคคลที่รับการศึกษา มีความรู้ ความสามารถที่จะไปประกอบอาชีพตามสาขาที่ตนถนัด

ตามระเบียบทบวงมหาวิทยาลัย (ม.ป.ป., หน้า 2) ได้กำหนดคุณสมบัติของข้าราชการที่จะไปศึกษาต่อภายในประเทศดังนี้

1. มีอายุไม่เกิน 45 ปีบริบูรณ์โดยนับวันที่เริ่มลาไปศึกษา
2. เป็นข้าราชการสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี
3. ไม่อยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ
4. มีพื้นความรู้และคุณสมบัติตามที่สถานศึกษากำหนดไว้
5. ต้องปฏิบัติราชการด้วยดี และมีความประพฤติเรียบร้อย
6. การให้ข้าราชการไปศึกษาต่อภายในประเทศ โดยใช้เวลาราชการบางส่วนให้กระทำได้ภาค

การศึกษาหนึ่งไม่เกิน 6 ชั่วโมง/สัปดาห์

ในกรณีจำเป็นที่จะต้องใช้เวลาศึกษามากกว่าที่กำหนดให้เสนอขออนุมัติต่อปลัด ทบวงมหาวิทยาลัยเป็นกรณีพิเศษ

ด้านการฝึกอบรม สัมมนา

เสนาะ ดิยาวี และคณะ (2527, หน้า 107) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้ และมีความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้ คนได้รู้เรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะและเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของคนไปในทางที่ต้องการ สำหรับ วิธีการฝึกอบรม อาจกระทำได้หลายอย่างขึ้นอยู่กับลักษณะของงาน และผู้ดำเนินการอบรม

ฐิระ ประवालพฤษ์ (2538, หน้า 2) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการเสริม สมรรถภาพบุคคลากรอย่างหนึ่งในงานพัฒนาบุคคลขององค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานเฉพาะทางที่มีอยู่ในความรับผิดชอบหรืองานที่องค์กรมอบหมายให้สำเร็จ และเกิดผลตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้อย่าง มีคุณภาพ

ธงชัย สันติวงษ์ (2535, หน้า 164) ได้ให้ทัศนคติการฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะหาทางให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและเกิดผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์การ

นอกจากนี้ สมพงษ์ เกษมสิน (2526, หน้า 179) กล่าวว่า การฝึกอบรม หมายถึง กรรมวิธีต่างๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบ ได้ดียิ่งขึ้น

กรณีการ์ นิยมศิลป์ และคณะ (2531, หน้า 190) กล่าวว่า การจัดฝึกอบรมให้บรรลุเป้าหมายก็คือ การที่สามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้เปลี่ยนไปในทางที่การฝึกอบรมนั้นๆ มุ่งหมายไว้ ซึ่งการฝึกอบรมจะไปประโยชน์ถ้าการฝึกอบรมจัดได้ตรงกับความต้องการของบุคลากร กล่าวคือ เมื่อบุคลากรมีจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องในการทำงานด้านไหนก็ควรจะได้รับ การอบรม เพื่อแก้ปัญหาในด้านนั้น

เมธี ปิยะคุณ (2536, หน้า 45-46) ได้กล่าวว่า การฝึกอบรมจะสัมฤทธิ์ผลเพียงไร นอกจากจะขึ้นอยู่กับทักษะคติของฝ่ายบริหารต่อการฝึกอบรม และความร่วมมืออย่างจริงจังจากทุกฝ่ายในองค์การแล้ว เงื่อนไขที่สำคัญของความสำเร็จในงานฝึกอบรมก็คือ การบริการงานฝึกอบรมต้องดำเนินการอย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพทั้งระยะก่อนระหว่างและหลังการฝึกอบรม

การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงานในองค์การนับได้ว่าเป็นวิธีการที่ทันสมัยที่สุดเท่าที่มีอยู่ในปัจจุบัน แม้ว่าการฝึกอบรมจะไม่สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้ทั้งหมดก็ตามแต่ อาจกล่าวได้ว่า การฝึกอบรมเป็นขั้นตอนที่สำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลในองค์การ ดังนั้น หลักแห่งการฝึกอบรมที่สำคัญ ซึ่งผู้บริหารหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการฝึกอบรมควรจะต้องทราบมีดังนี้

1. ผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมจะต้องมีความสนใจในการเรียนรู้เสียก่อน แล้วจึงจะยอมรับการฝึกอบรมอย่างดี
2. การฝึกอบรมต้องจัดให้สนองกับความต้องการของแต่ละคนที่เข้ารับการฝึกอบรม
3. การฝึกอบรมต้องดำเนินการ โดยผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีส่วนรับผิดชอบโดยตรง

4. การฝึกอบรมควรอยู่ในลักษณะที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแต่ละคนสามารถเรียนรู้ได้จากการลงมือปฏิบัติภายใต้การควบคุมและแนะนำ

5. การฝึกอบรมจะต้องมีการวางแผน กำหนดตารางการฝึกอบรม การดำเนินการฝึกและการประเมินผลการฝึกอบรม อย่างมีระบบแบบแผนและชัดเจน

การฝึกอบรมให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร จะต้องมีการวางแผนที่ดีมีเป้าหมายที่ชัดเจน และควรกำหนดแผนการฝึกอบรมไว้ด้วย ซึ่งการวางแผนการจัดฝึกอบรมที่ดีจะส่งผลให้เกิดประโยชน์ที่คุ้มค่า ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องร่วมมือกับฝ่ายบริหารบุคคลติดตามดูถึงความจำเป็นและความต้องการในการฝึกอบรมของผู้ได้บังคับบัญชา จะต้องมีการอบรมและพัฒนาเมื่อใดและควรอบรมเรื่องอะไร (ธงชัย สันติวงษ์, 2539, หน้า 102) นอกจากนี้ พะยอม วงศ์สารศรี (2540, หน้า 169) ได้เสนอขั้นตอนของการฝึกอบรมไว้ดังนี้

1. ศึกษาความต้องการ (needs assessment) หมายความว่า หน่วยงานไหนต้องการฝึกอบรมบ้าง ใครต้องการฝึกอบรมบ้าง และต้องการการฝึกอบรมในเรื่องใด เพียงใด เมื่อไร หรือทำการสำรวจการปฏิบัติที่ก่อให้เกิดปัญหาขึ้นในองค์กร แล้วดำเนินการพิจารณาจัดลำดับความต้องการออกมาเป็นปัญหาที่จัดการฝึกอบรม

2. กำหนดวัตถุประสงค์การฝึกอบรม (training objective) เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจะต้องประชุมร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์ในการฝึกอบรม เพราะวัตถุประสงค์จะช่วยชี้ให้เห็นกิจกรรมต่างๆที่จะทำ ให้สนองวัตถุประสงค์นั้นๆ

3. กำหนดขอบข่ายของหลักสูตร (program content) ที่จะจัดขึ้นในกิจกรรมนั้นๆว่า ควรจะแบ่งช่วงเนื้อหาในการอบรมเป็นระยะ หรือจะอบรมเป็นรวมเดียวทั้งหมด

4. กำหนดวิธีการฝึกอบรมด้วยการตระหนักถึงหลักการเรียนรู้ของผู้รับการฝึกอบรม (learning principles) ซึ่งรวมไปถึงการจัดลำดับเนื้อหาภายในแต่ละวัน การจัดเวลา อุปกรณ์ สถานที่ บรรยากาศต่างๆตลอดจนกระทั่งคุณสมบัติของผู้บรรยาย และเตรียมจัดสรรงบประมาณ เตรียมแบบสอบถามที่จะประเมินการฝึกอบรม

5. การดำเนินการฝึกอบรม (actual program) เป็นขั้นที่ดำเนินการฝึกอบรมจริงๆในช่วงนี้ เจ้าหน้าที่ฝึกอบรมจะต้องคอยดูแลความเรียบร้อย เอาใจใส่ฟังการบรรยายเพื่อเก็บข้อมูลต่างๆไว้ปรับปรุงให้การฝึกอบรมที่จะจัดในครั้งต่อไปสมบูรณ์ขึ้น ทั้งนี้ เพราะการดำเนินการฝึกอบรมมีวัตถุประสงค์ให้ผู้รับการฝึกอบรมมีความรู้ ทักษะ และทักษะในเรื่องนั้นเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

6. การประเมินผล (evaluation) การประเมินผลเป็นกิจกรรมที่ต้องทำทุกครั้ง ด้วยการให้ตอบแบบสอบถามเพื่อผู้จัดการฝึกอบรมได้รู้ถึงข้อบกพร่องต่างๆที่จำเป็นต้องปรับปรุงในครั้งต่อไป

7. การติดตามผล (follow-up) ภายหลังจากการอบรมสิ้นสุดลง ควรมีการติดตามผลการปฏิบัติงาน เพื่อวิเคราะห์ดูว่าการอบรมได้ผลมากน้อยเพียงใด คู่กับค่าใช้จ่ายที่องค์กรต้องการลงทุนไปหรือไม่

นอกจากนั้น อุทัย หิรัญโต (2531, หน้า 108) ได้กล่าวว่า วิธีการฝึกอบรมที่เรียกว่า การสัมมนาส่วนใหญ่จะใช้พัฒนานักบริหารหรือฝึกอบรมผู้บังคับบัญชาชั้นสูง วิธีการสัมมนาก็คือจัดให้มีการประชุมกลุ่มไม่ใหญ่นัก และเปิดโอกาสให้ที่ประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างเสรี โดยมอบหมายให้ผู้ร่วมสัมมนาอธิบายปัญหาที่กำหนดให้และมีผู้นำอภิปรายให้อยู่ในประเด็นที่พิจารณา หรือวิทยากรก็จะจัดเตรียมหัวข้อที่จะอภิปรายไว้ให้ที่ประชุมเลือกว่าจะพิจารณาเรื่องใดก็ได้ แนวความคิดดังกล่าวสอดคล้องกับ ระวีวรรณ เสวตมร (2530 ,หน้า 68) ได้ให้ความหมายการประชุมสัมมนาว่า หมายถึงกิจกรรมการพัฒนาทางวิชาการที่คณะบุคคลกลุ่มหนึ่งมาร่วมประชุมกันเพื่อศึกษาหาความรู้หรือเพื่อหาแนวทางการปฏิบัติ และแนวทางแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยมีโอกาสแสดงความคิดเห็น และเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ เพื่อการแก้ปัญหาที่สำคัญในการทำงานร่วมกัน

คำรงค์ศักดิ์ ชัยสนิทธิ และคณะ(2538, หน้า 65) กล่าวว่า การสัมมนาเป็นวิธีการอบรมเป็นกลุ่ม ระหว่างผู้มีความรู้ในระดับเดียวกันหรือสาขาเดียวกัน หรือเป็นส่วนช่วยในการทำวิจัยเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ ซึ่งจะมีประโยชน์เพราะจะใช้เป็นแนวทางในการสนับสนุนและแก้ไขปัญหา ระหว่างผู้ทรงคุณวุฒิด้วยกัน นอกจากนี้ ผู้เข้าร่วมสัมมนาทุกคนจะมีโอกาสแสดงบทบาทในการออกความคิดเห็นร่วมกัน ทำให้เกิดแนวความคิดและหาทางแก้ไขหรือสนับสนุนข้อมูลที่มีอยู่ในการสัมมนา อาจใช้เวลาหลายวัน หรือวันเดียวก็ได้ ขึ้นอยู่กับหัวข้อในการสัมมนา ส่วนใหญ่จะทำการแบ่งเป็นกลุ่มย่อยๆระหว่างสัมมนา เพื่อให้ทุกคนมีโอกาแสดงความรู้จักคุ้นเคยกัน และมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น

จากความหมายและวิธีการฝึกอบรม สัมมนา พอสรุปได้ว่า การฝึกอบรม สัมมนา เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และมีความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ สัมมนาเป็นขั้นตอนสำคัญในการบริหารงานบุคคล ดังนั้นผู้บริหารจะต้องส่งเสริมให้มีการฝึกอบรม โดยทั่วถึงและมีการติดต่อกันอย่างสม่ำเสมอ

ด้านการวิจัย

พยอม วงศ์สารศรี (2540, หน้า 296) กล่าวว่า การวิจัยคือกระบวนการค้นหาความรู้ความจริงนั้นอย่างมีระบบ ดำเนินการวิเคราะห์และตีความหมายของข้อมูลโดยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ เพื่อใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน การแก้ไขปัญหาที่ผู้ปฏิบัติงานประสบอยู่ หรือเพื่อก่อให้เกิดความรู้ใหม่ ทำให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการ

ในทำนองเดียวกัน อุทัย หิรัญโต (2531, หน้า 199-200) ได้กล่าวว่า การวิจัยคือการแสวงหาข้อเท็จจริงโดยมีระเบียบแบบแผนและหลักฐาน เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งเป็นวิธีการศึกษาค้นคว้า เพื่อมุ่งหาความรู้ใหม่เพิ่มเติม ซึ่งมีวิธีการศึกษาแตกต่างกับการศึกษาทั่วไปกล่าวคือเป็นการศึกษาอย่างเป็นระบบ มีหลักฐานและเหตุผล เพราะเป็นการศึกษาเพื่อค้นคว้าหาความจริงด้วยวิธีการเชิงวิทยาศาสตร์ ผลการค้นพบจึงเชื่อถือได้และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้หลายอย่าง ลักษณะสำคัญของการวิจัยคือ การศึกษาค้นคว้าหรือหาคำตอบหรือหาข้อเท็จจริงบางประการที่ยังไม่มีการค้นพบในเรื่องนั้นๆมาก่อนหรืออาจมีการค้นพบแล้วแต่กาลเวลาเปลี่ยนแปลงไป จึงต้องค้นคว้าเพื่อมุ่งหาความรู้ใหม่อีกครั้งหนึ่ง

จรัส สุวรรณเวลา และคณะ (2534, หน้า 105) กล่าวถึงการพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัยว่า การจัดการพัฒนาอาจารย์ด้านวิจัยจะต้องทำกันอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องเพื่อสร้างความสามารถในการวิจัยของอาจารย์ด้านต่างๆนับตั้งแต่ความรู้ในกระบวนการเขียนโครงการ ตลอดจนทักษะในการใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัย ในขณะเดียวกันก็ไม่ละเลยการพัฒนาเจตคติด้านการวิจัย เพราะถ้าอาจารย์ทำวิจัยเพียงเพื่อประโยชน์ในความก้าวหน้าของตนเองเท่านั้น ก็ไม่ช่วยสร้างบรรยากาศและค่านิยมเพื่อยอมรับว่า การวิจัยคือ กระบวนการสร้างความรู้และวิจารณ์ญาณ รวมทั้งเป็นกระบวนการที่ใช้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เรียนด้วยการลดภาระการสอนเพื่อให้อาจารย์มีเวลาวิจัยมากขึ้นเป็นสิ่งที่ควรทำ และการส่งเสริมความร่วมมือในการวิจัยกับองค์กรอื่น ทั้งภายในและภายนอกประเทศเพื่อยกระดับมาตรฐานงานวิจัยให้สูงขึ้นซึ่งแนวความคิดในการพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัยมีดังนี้

การเพิ่มจำนวนอาจารย์นักวิจัยและคุณภาพการวิจัย

1. การรับอาจารย์ใหม่จะต้องมีการพิจารณาศักยภาพการวิจัยด้วย
2. จัดสรรทุนวิจัยให้อาจารย์ได้มีโอกาสทำการวิจัย

3. สร้างหัวหน้าทีมงานวิจัยโดยสนับสนุนให้อาจารย์ที่มีศักยภาพสูงได้ทำการวิจัยในโครงการหน่วยปฏิบัติการวิจัย อันเป็นการสร้างทีมงานวิจัย
 4. จัดการฝึกอบรมกระบวนการวิจัยทั้งในระดับพื้นฐานและระดับดำเนินการให้กับกลุ่มอาจารย์ตามความเหมาะสม
 5. จัดให้ผู้มีประสบการณ์ด้านการวิจัยได้ช่วยเหลือนักวิจัยใหม่ๆ โดยจัดกิจกรรมที่ให้อาจารย์สามารถขอคำปรึกษาจากผู้มีประสบการณ์ได้
- ส่วนการส่งเสริมเจตคติของอาจารย์ในการวิจัย ตามแนวคิดของ จรัล สุวรรณเวลา และ คณะ มีดังนี้

1. ดำเนินการให้อาจารย์ตระหนักถึงความสำคัญของการวิจัยที่ส่งเสริมการสอน
2. จัดประชุมทางวิชาการเพื่อเสนอผลงานวิจัย เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและวิพากษ์วิจารณ์วิชาการในทางสร้างสรรค์
3. จัดให้มีรางวัลผลงานวิจัย หรือรางวัลนักวิจัย
4. คัดเลือกผลงานวิจัยที่ดีหรือได้รางวัลมาพิมพ์เผยแพร่ในรูปแบบต่างๆ
5. กำหนดแนวทางหรือหลักปฏิบัติตามจรรยาบรรณสำหรับนักวิจัย
6. ปรับปรุงระเบียบวิธีการใช้ผลงานวิจัยประกอบการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการเพื่อให้เกิดผลกระทบต่อความต่อความตั้งใจที่จะทำการวิจัยซึ่งมีคุณภาพดีขึ้น

นอกจากนั้น สุชาติา ชินะจิตร (2540 , หน้า 164) ได้กล่าวถึง การพัฒนางานวิจัยไว้ว่าการสนับสนุนการวิจัยจะต้องคำนึงถึงการสร้างความหลากหลายและการเพิ่มโอกาส การรักษาและเพิ่มคุณภาพ งานวิจัยที่ดีต้องมีความลึกซึ้งและมีความริเริ่มสร้างสรรค์ ศักยภาพของนักวิจัยจึงเป็นตัวกำหนดคุณภาพของงาน การสนับสนุนทิศทางของการวิจัย มี 2 ทิศทางหลักได้แก่ การวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ซึ่งมักจะเป็นการวิจัยพื้นฐานอีกทิศทางหนึ่งคือการวิจัยเพื่อแก้ปัญหา ซึ่งเป็นลักษณะการประยุกต์ที่มักจะต้องอาศัยความเชี่ยวชาญในสาขาต่างๆมาช่วยกัน ดังนั้นกลยุทธ์เพื่อสร้างงานวิจัย จึงน่าจะประกอบด้วย

1. การสร้างความหลากหลายและโอกาส
2. การเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการ
3. คุณภาพมาตรฐานของผลงาน

การทำวิจัยเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อคณาจารย์ มหาวิทยาลัยควรกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการทำวิจัยให้ชัดเจน เพื่อให้คณาจารย์มีความคิดริเริ่ม มีความรู้ใหม่ ตลอดจนแสวงหาความรู้ที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและการพัฒนาดน

การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

พะยอม วงศ์สารศรี (2538 , หน้า 178 – 179) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งในองค์กรเป็นเหตุการณ์ปกติที่เกิดขึ้นการเปลี่ยนตำแหน่งจะรวมถึงการเลื่อนตำแหน่งด้วยซึ่งเป็นที่ปรารถนาของผู้ปฏิบัติงานทุกคน เพราะเป็นการเพิ่มสถานภาพของบุคคลนั้นให้สูงขึ้นและเป็นการแสดงถึงความสำเร็จและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน โดยมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งดังนี้

- 1.หลักความรู้ความสามารถ
- 2.หลักอาวุโสและประสบการณ์
- 3.หลักความรู้ความสามารถและอาวุโส
- 4.หลักระบบอุปถัมภ์

ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว (2540 , หน้า 122 – 123) กล่าวว่า การเลื่อนตำแหน่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารอย่างหนึ่งที่ควรจะให้มีความสำคัญ เพราะเป็นการสร้างความหวังของผู้ปฏิบัติงาน ที่จะมีโอกาสก้าวหน้าที่การงานโดยมีวิธีการพิจารณาที่สำคัญดังนี้

1. ใช้ระบบคุณธรรม โดยใช้หลักความสามารถของบุคคล ไม่คำนึงถึงอายุการทำงานทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกันที่จะได้รับการพิจารณา
2. หลักอาวุโสและประสบการณ์ โดยถือว่าผู้ปฏิบัติงานมานาน ผู้อาวุโสสูงกว่าจะได้รับการพิจารณาก่อน
3. ระบบอุปถัมภ์ ใช้วิธีการแต่งตั้งจากพวกพ้องของตนโดยไม่คำนึงถึงความสามารถทั้งนี้เพื่อเป็นการตอบแทนสินน้ำใจ

เสนาะ ดิยาว (2517 , หน้า 162) ได้ให้ทัศนะว่า การเลื่อนตำแหน่งเป็นที่ต้องการของคนทุกคน เพราะเป็นทางหนึ่งที่แสดงถึงความก้าวหน้า และความสำเร็จในการปฏิบัติงานในแง่ของการบริหารงานบุคคลถือว่า คนที่ได้ตำแหน่งสูงขึ้น นอกจากจะต้องรับผิดชอบมากขึ้น มีหน้าที่มากขึ้นแล้ว งานจะต้องแตกต่างไปจากเดิมแต่ในองค์การบางแห่ง ไม่อาจจะนับได้ว่าผู้ที่ได้เลื่อนจะทำงานแตกต่างไปจากเดิม เช่น ตำแหน่งในมหาวิทยาลัย ได้แก่ ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ซึ่งตำแหน่งเหล่านี้ ไม่อาจกล่าวได้อย่างชัดเจนลงไปว่างานในแต่ละตำแหน่งจากต่ำสุดจนถึงสูงสุดมีข้อแตกต่างกันอย่างไร และการเลื่อนตำแหน่งจะต้องพิจารณาทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ซึ่งเป็นเรื่องของผู้บริหาร โดยมีหลักเกณฑ์ที่สำคัญสำหรับใช้ในการพิจารณาดังนี้

1. หลักคุณวุฒิ หมายถึง การคัดเลือกบุคคลบุคคลโดยถือเอาความรู้ ความสามารถของบุคคลเป็นหลักโดยไม่คำนึงถึงอายุการทำงานประสบการณ์
2. อายุโสและประสบการณ์ หมายถึง ระยะเวลาการทำงานเกิดขึ้นกับระยะเวลาการเข้าทำงานก่อนหรือหลัง โดยปกติอายุโสย่อมก่อให้เกิดสิทธิบางอย่าง เช่น การคิดเงินบำเหน็จก็ขึ้นอยู่กับระยะเวลาทำงาน
3. ปัจจัยทางการเมือง เกิดขึ้นจากการใช้อำนาจหรืออิทธิพลของคนบางคนที่ยังคับให้องค์การหรือฝ่ายบริหารแต่งตั้งคนใดคนหนึ่งขึ้นมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งมักจะเกิดขึ้นเสมอๆนับว่าเป็นสิ่งคอยบั่นทอนกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานเรื่องที่ป้องกันได้ยาก การเลื่อนตำแหน่งโดยอาศัยอิทธิพลนี้เท่ากับเป็นการใช้ระบบอุปถัมภ์

ทบวงมหาวิทยาลัย (ม.ป.ป. , หน้า 8 – 9) ได้กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ไว้ดังนี้ ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จะต้องดำรงตำแหน่งอาจารย์และได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวมาแล้ว สำหรับปริญญาตรีไม่น้อยกว่า 9 ปี ผู้ที่ได้รับปริญญาโทหรือเทียบเท่าไม่น้อยกว่า 5 ปี และระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่าไม่น้อยกว่า 2 มีชั่วโมงสอนประจำวิชาใดวิชาหนึ่งและมีความชำนาญในการสอน มีผลงานทางวิชาการ คือ เอกสารประกอบการสอนไม่น้อยกว่า 1 รายวิชา และบทความทางวิชาการหรือผลงานวิจัย

ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จะต้องดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์และได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี มีชั่วโมงสอนประจำวิชาหนึ่ง และมีความชำนาญพิเศษในการสอน มีผลงานทางวิชาการ คือ เอกสารประกอบการสอนไม่น้อยกว่า 1 รายวิชา และตำรา

ที่ใช้ประกอบการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัยหรือผลงานวิจัย

ตำแหน่งศาสตราจารย์ จะต้องดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์และได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี มีชั่วโมงสอนประจำวิชาใดวิชาหนึ่ง และมีความชำนาญในการสอน มีผลงานทางวิชาการ คือ ตำราที่ใช้ประกอบการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัยไม่น้อยกว่า 1 เล่มและผลงานวิจัย

สรุปว่าการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นเป็นการเปลี่ยนแปลงที่มีความรับผิดชอบมากขึ้นมีสถานภาพสูงขึ้น ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารอย่างหนึ่ง ที่จะต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน สำหรับวิธีการที่ใช้ในการพิจารณาที่สำคัญ ได้แก่ ระบบคุณธรรม หลักอาวุโสและประสบการณ์ และระบบอุปถัมภ์

บุคลิกลักษณะคุณธรรมจริยธรรม

คุณธรรม และจริยธรรมสำหรับคณาจารย์เป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นอีกประการหนึ่งที่มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญในการส่งเสริมเพื่อให้คณาจารย์เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเพียบพร้อมด้วยคุณธรรมและจริยธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารดังนี้ จลอง มาปริดา (2537 , หน้า 55) กล่าวว่า คุณธรรมเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหารเพราะผู้บริหารเป็นผู้ที่ถูกร้องจากผู้ได้บังคับบัญชาและจากบุคคลทั่วไป หากไม่มีการส่งเสริมพัฒนาคุณธรรมให้เกิดขึ้นในผู้บริหารแล้ว จะเป็นที่เสื่อมศรัทธาความนับถือจากผู้ร่วมงานและบุคคลภายนอก ด้วยเหตุนี้ จึงต้องหาแนวทางส่งเสริมคุณธรรมแก่บริหารด้วยการจัดประชุมสัมมนา และชี้แนะให้ผู้บริหารฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง

ไกรยุทธ ธีรตยาสินันท์ (2536 , หน้า 104) ได้ให้ทัศนะว่า องค์ประกอบหลักของการเป็นอาจารย์ที่ดีในมหาวิทยาลัย น่าจะเป็นการมีความเป็นนักวิชาการและการมีจรรยาบรรณเป็นคุณสมบัติสำหรับความเป็นนักวิชาการ ได้แก่ ความไม่จงใจที่จะบิดเบือนตรรกศาสตร์ของความคิดเพื่อค้ำความคิดอื่นที่ตนไม่เห็น ไม่ชอบหรือไม่ยอมรับ การไม่บิดเบือนหลักฐานหรือข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อยุติที่ต้องการ หรือการไม่สร้างความถูกต้องของความคิดถูกต้องของความคิดหรือข้อยุติด้วยการสร้างข้อเท็จ การไม่บิดเบือนความรู้เพื่อสนองผลประโยชน์ของตัวเอง นอกจากนั้นการจรรยาบรรณของคณาจารย์ยังครอบคลุมไปถึงการมีความรับผิดชอบในสิ่งที่ต้องรับผิดชอบการมีความรู้ลึกซึ้งซึ้งซึ้งในการใช้เวลาในหน้าที่การทำงานที่ได้รับมอบหมาย กล่าวคือ ใช้เวลาส่วนใหญ่หรือทั้งหมดไปทำธุรกิจส่วนตัว หรือไปทำงานที่ปรึกษาในลักษณะต่างๆ โดยไม่ใส่ใจกับภารกิจที่ต้องทำในหน้าที่การทำงานที่

ขอบธรรม

จรัส สุวรรณ เวลา (25536 , คำนำ – หน้า 6) กล่าวว่า จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้เล็งเห็นความสำคัญของการสร้างเสริมคุณธรรมจึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากิจกรรมเพื่อส่งเสริมคุณธรรมขึ้น ซึ่งได้จัดทำแผนงานกิจกรรมที่สร้างความตระหนักและฟื้นฟูศรัทธาตลอดจนแนวปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ของบุคลากรสาขาวิชาต่างๆ เพื่อให้เกิดความรู้สึกร่วมในการยอมรับว่าการสร้างคุณธรรมเป็นภาระหน้าที่ของทุกคน สำหรับจรรยาบรรณของอาจารย์ พ.ศ. 2529 ได้กำหนดไว้ดังนี้

1. อุทิศเวลาเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างแท้จริงด้วยความรับผิดชอบ และ เสียสละ
 2. ปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างสุจริต เที่ยงธรรม และฟังปฏิบัติต่อผู้อื่นโดยปราศจากอคติ
 3. มีเหตุผลและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
 4. รักษาและส่งเสริมความสามัคคีความก้าวหน้าทางวิชาการในหมู่คณาจารย์ด้วยกัน
 5. ให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจการต่างๆ ของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการสอนวิจัยบริหาร และศิลปวัฒนธรรม
 6. เป็นแบบอย่างดีของศิษย์ และให้การสนับสนุนแก่ศิษย์ด้วยความธรรม และ พระธรรม
- ปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตโต) (2538 , หน้า 50 – 51) ได้กล่าวถึงหลักการและวิธีการทั่วไป ในการแก้ปัญหาจริยธรรมไว้ว่า ตามหลักการของการแก้ปัญหาก็คือ ต้องแก้ที่สาเหตุโดยการวิเคราะห์ปัญหาและหาสาเหตุของปัญหา บางทีเหตุของปัญหาจริยธรรมหลายๆอย่างอาจจะเกิดจากเหตุเดียวกัน ดังนั้น ในการแก้ปัญหาจริยธรรมจะต้องค้นหาตัวแกนของจริยธรรมในเรื่องนั้นๆ ให้ได้ เมื่อพบแล้วก็ส่งเสริมจริยธรรมด้านนั้นด้านเดียว ด้านอื่นก็จะตามมาเอง เช่น หากเรามีนิสัยรักงานเมื่อทำงานอะไรก็มีความรักในงานนั้น อยากจะทำเมื่อเราอยากจะทำ ความขยันหมั่นเพียร ความมีระเบียบวินัยความอดทนรวมทั้งความตรงต่อเวลา ก็จะตามมาด้วย

สรุปว่า การเป็นอาจารย์ที่ดีในมหาวิทยาลัย คือ มีความเป็นนักวิชาการ และมีคุณธรรม จริยธรรม เนื่องจาก มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันแสวงหาความรู้ สร้างสรรค์ ถ่ายทอด และประยุกต์วิชาการ เพื่อประโยชน์แก่สังคม ซึ่งความรู้ที่ปราศจากคุณธรรมกำกับ ย่อมเป็นที่พึงระสงค์นอกจากนั้น คุณธรรมนับว่าเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งของผู้บริหารที่จะต้องสร้างคุณธรรม ให้

เกิดขึ้น และพยายามขจัดสิ่งที่ไม่ดีงามให้หมดไป เพื่อให้เป็นที่ศรัทธาของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง

การพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของประเทศไทย

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยหลายแห่งในประเทศไทยได้ดำเนินการพัฒนาคณาจารย์อย่างมีประสิทธิภาพดังจะได้กล่าวถึงการดำเนินการพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยบางแห่งดังนี้

1. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปี พ.ศ. 2519 ได้จัดตั้งหน่วยพัฒนาคณาจารย์อย่างเป็นทางการขึ้น โดยมีรายละเอียดดังนี้

ลักษณะของหน่วยพัฒนาคณาจารย์ เป็นหน่วยงานที่สังกัดฝ่ายวิชาการ กองบริการ การศึกษา สำนักงานอธิการบดี ดำเนินการรับผิดชอบ โดยมีหัวหน้าหน่วย รองหัวหน้าหน่วยและคณะกรรมการที่ปรึกษาของหน่วย ทำหน้าที่กำหนดนโยบายในการพัฒนาคณาจารย์ให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและนโยบายของมหาวิทยาลัย

วัตถุประสงค์ของหน่วยพัฒนาคณาจารย์มีดังนี้

1. กระตุ้นให้อาจารย์มีการตื่นตัว กระตือรือร้นที่จะแสวงหาและพัฒนาตนเองในด้านความรู้และทักษะเกี่ยวกับการเรียนการสอน

2. ให้บริการแก่อาจารย์ทั่วไปในลักษณะโครงการฝึกอบรม ในระหว่างปฏิบัติงานของสถาบัน (in - service training program) การอภิปราย การบรรยายพิเศษ บริการให้คำปรึกษาแก่อาจารย์ในเรื่องเกี่ยวกับการเรียนการสอน เผยแพร่ความรู้ในรูปของกลุ่มมือ จุลสาร และเอกสาร เป็นต้น

3. ประสานงานและร่วมมือกับหน่วยพัฒนาคณาจารย์ในระดับภายในสถาบันและหน่วยงานอื่นๆภายนอกมหาวิทยาลัย

ขอบเขตการดำเนินงานของหน่วยพัฒนาคณาจารย์ มุ่งเน้นที่จะส่งเสริมสร้างศักยภาพของอาจารย์ด้านความรู้ ทักษะด้านการสอน การวิจัย การเขียนตำราและบทความทางวิชาการ ตลอดจนเสริมสร้างทัศนคติ คุณธรรม จริยธรรม ความรับผิดชอบเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของมหาวิทยาลัย การดำเนินงานมีการกำหนดโครงการขึ้นในแต่ละปีและมีการจัดตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจ ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนจากคณะกรรมการหน่วยพัฒนาคณาจารย์ร่วมกันรับผิดชอบในการวางแผนและเตรียมการจัดดำเนินงาน

ลักษณะของกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ มุ่งที่ให้เนื้อหาเกี่ยวกับการจัดการเรียน การสอน การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และการเพิ่มพูนความรู้ กิจกรรมหลักๆ ได้แก่ การประชุมนิเทศ การสัมมนาอาจารย์ใหม่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การฝึกอบรม การสัมมนา การอภิปราย การบรรยายพิเศษ ตลอดจนการผลิตเอกสารและสิ่งพิมพ์ ส่วนการวิจัยยังมีได้ดำเนินการเท่าที่ควร

2. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้จัดตั้งหน่วยพัฒนาการเรียน การสอนอย่างจริงจังใน พ.ศ.2522 โดยมีรายละเอียดดังนี้

ลักษณะของหน่วยพัฒนาการเรียนการสอนอยู่ในความผิดชอบของกองงานเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดีผู้ดำเนินงานคือคณะทำงานพัฒนาการเรียนการสอน วัตถุประสงค์ของหน่วยพัฒนาการเรียนการสอนมีดังนี้

1. จัดโอกาสให้อาจารย์ได้เพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ทางวิชาการเกี่ยวกับการ เรียนการสอนเพื่อนำไปปรับปรุงการสอน
2. ส่งเสริมให้คณะต่างได้จัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาการเรียนการสอนของตนเองใน ระดับคณะหรือภาควิชา
3. สร้างและส่งเสริมอาจารย์ที่จะเป็นวิทยากรสำหรับหน่วยพัฒนาคณาจารย์
4. ส่งเสริมและจัดทำงานวิจัยในระดับอุดมศึกษา เพื่อนำเอาผลการวิจัยไปปรับปรุง และวางแนวทางการเรียนการสอนที่เหมาะสม

ขอบเขตการดำเนินงานหน่วยพัฒนาการเรียนการสอน มีหลักการในการดำเนินงานที่ จะส่งเสริมให้มีการจัดอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการเรียนการสอนสำหรับคณาจารย์เพื่อที่จะ ได้นำเทคนิควิธีการสอนแบบต่างๆรวมทั้งวิธีการวัดและประเมินผล การใช้สื่อการสอน ฯลฯ ไป ประยุกต์ให้เหมาะสมกับลักษณะเนื้อหาสาระของแต่ละสาขาวิชาที่สอน เพื่อที่จะให้นิสิตได้รับการ ถ่ายทอดวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษาตลอดจนส่งเสริมให้คณะต่างๆ ได้มีวิทยากรและสร้างบุคลากรเพื่อทำหน้าที่พัฒนาการเรียนการสอน

ลักษณะกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์พอสมควรกิจกรรมหลักๆ ได้แก่ การสัมมนา การบรรยาย การให้คำปรึกษาแก่คณาจารย์ เกี่ยวกับการปรับปรุงการสอน การประเมินผลการสอน และการจัดทำอุปกรณ์การสอน(มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,2524,หน้า30-32)

3.มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้จัดตั้งหน่วยพัฒนาการเรียนการสอนของคณาจารย์ขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2523 โดยมีรายละเอียดดังนี้

ลักษณะของหน่วยงานพัฒนาการเรียนการสอนเป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อรองอธิการบดี ฝ่ายวิชาการ มีคณะกรรมการซึ่งเป็นอาจารย์มาจากคณะต่างๆ ที่หัวหน้าหน่วยเลือกสรรเอง ส่วนเจ้าหน้าที่ธุรการเป็นข้าราชการสังกัดกองบริการการศึกษา

วัตถุประสงค์หน่วยพัฒนาการเรียนการสอนมีดังนี้

- 1.เสริมสร้างให้อาจารย์มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ ให้ตระหนักถึงบทบาทและหน้าที่ในฐานะที่เป็น“ครู“และให้เห็นความจำเป็นของการพัฒนาการเรียนการสอน
- 2.ให้อาจารย์มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ทางวิชาการด้านการเรียนการสอนเพื่อนำไปปรับปรุงการสอน
- 3.ให้บริการด้านวิชาการและทรัพยากรเกี่ยวกับการเรียนการสอนแก่คณาจารย์
- 4.ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงาน และโครงการอื่นที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนทั้งภายนอกและภายในสถาบัน
- 5.ศึกษาและเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาด้านการเรียนการสอนต่อมหาวิทยาลัย

ขอบเขตการดำเนินงานของหน่วยพัฒนาการเรียนการสอน ดำเนินการพัฒนา การเรียนการสอนโดยเน้นการพัฒนาความรู้ ทักษะและทัศนคติของอาจารย์ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน รวมทั้งการวิจัย การบริการทางวิชาการแก่ชุมชนและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดหา และให้บริการด้านวิชาการและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่จำเป็นเสนอแนะแนวทาง และสนับสนุนให้อาจารย์ได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ด้านการเรียนการสอนภายนอกมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ยังศึกษาและวิจัยปัญหาการเรียนการสอนเพื่อเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหาต่อมหาวิทยาลัย

ลักษณะกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์กิจกรรมหลักๆได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การฝึกอบรม การสัมมนา การเผยแพร่เอกสารทางวิชาการ การสนับสนุนให้มีการสร้างวิทยากรระดับมหาวิทยาลัยและคณะ โดยการส่งเสริมและให้ทุนแก่คณะกรรมการและอาจารย์ไปดูงานศึกษาต่อทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศให้บริการร่วมมือ และประสานงานกับคณะในการจัดสัมมนาและ

ฝึกรอบรมที่แต่ละคณะจัด ร่วมมือกับสถาบันอื่นในการจัดการสัมมนาและฝึกรอบรมด้านการเรียนการสอน ดำเนินภารกิจในการพัฒนาคณาจารย์อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานหนึ่ง ซึ่งดำเนินงานเป็นอิสระขึ้นตรงต่อรองอธิการฝ่ายวิชาการและที่สำคัญคือ มหาวิทยาลัยเหล่านั้นมีนโยบายที่แน่นอนในการดำเนินงานด้านพัฒนาคณาจารย์ รูปแบบของการจัดกิจกรรมมีลักษณะคล้ายคลึงกัน จะเห็นได้ว่า การพัฒนาคณาจารย์เป็นภาระสำคัญของแต่ละมหาวิทยาลัย สำหรับรูปแบบการดำเนินงานเป็นหน้าที่ของแต่ละมหาวิทยาลัยเป็นผู้กำหนดเอง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับขนาดของมหาวิทยาลัย จำนวนคณาจารย์ ทัศนคติของคณาจารย์และผู้บริหารบรรยากาศภายในมหาวิทยาลัยและปัจจัยอื่นๆ

การพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยอื่น

ภาวิไล นาควงษ์ (2539, หน้า 1) ได้กล่าวถึง การพัฒนาอาจารย์ว่า ในปัจจุบันได้มีการกล่าวถึงคุณภาพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษามาก บางสถาบันได้จัดให้มีการประเมินคุณภาพของอาจารย์ เช่น มหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนียในสหรัฐอเมริกา ได้ประเมินอาจารย์ทุกภาคการศึกษา และลงพิมพ์เผยแพร่การประเมินในหนังสือพิมพ์ของมหาวิทยาลัยให้ประชาชนรู้ด้วยเป็นการประเมินอย่างเป็นระบบเที่ยงตรง และเปิดเผยเพราะถือว่าเป็นความรับผิดชอบของมหาวิทยาลัยต่อสังคม และเป็นชื่อเสียงของสถาบัน คุณภาพของอาจารย์ได้มาจากการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาอาจารย์ในประเทศไทยเริ่มต้นจากความสนใจในการพัฒนาการเรียนการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัย ตั้งแต่ปี พ.ศ.2499 ต่อมาในปี พ.ศ. 2518 ได้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัย ณ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ปี พ.ศ. 2519 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้จัดตั้งหน่วยพัฒนาอาจารย์ขึ้น (Staff Development Unit) ปี พ.ศ. 2523 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จัดตั้งหน่วยพัฒนาการเรียนการสอน ในปัจจุบันนอกจากมหาวิทยาลัยของรัฐได้จัดตั้งหน่วยพัฒนาอาจารย์แล้ว มหาวิทยาลัยและวิทยาลัยเอกชนก็ดำเนินการด้วยเช่นกัน พร้อมกับได้มีการขยายขอบเขตการดำเนินงาน และจัดกิจกรรมต่างๆ อย่างกว้างขวางในสถาบันอุดมศึกษา

นับได้ว่าการดำเนินงานในเรื่องนี้มีมานานพอสมควร แต่การดำเนินการประสบปัญหาและอุปสรรคหลายด้านได้แก่ ขาดความสนใจจากอาจารย์โดยส่วนใหญ่มีการนำไปสู่การปฏิบัติน้อย ขาดการสนับสนุน

จากรายงานประจำปี 2534 (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2534, หน้า 93 – 98) ได้กล่าวถึง การพัฒนาคณาจารย์ ไว้ดังนี้ การพัฒนาคณาจารย์เป็นการเสริมศักยภาพของอาจารย์ เพื่อให้สามารถ ปฏิบัติภารกิจเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัย โดยตระหนักถึงบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ รู้จัก ทำงานร่วมกันและมีมนุษยสัมพันธ์อันดี ตลอดจนมีการตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ การพัฒนาคณาจารย์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เสริมสร้างความพร้อมของคณาจารย์ และปัจจัยที่ใช้ประกอบการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาในลักษณะของการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง
 2. สนับสนุนคณะ ภาควิชา หรือสถาบันในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ การจัดการเรียนการสอนเฉพาะสาขา
 3. เสริมสร้างความสามารถของคณาจารย์ในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการสอนและการวิจัย
 4. สร้างเครื่องมือบริการ และเผยแพร่ความเข้าใจในเรื่องการประเมินคุณภาพการสอน
 5. เสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติการบริการ การศึกษา และการวิจัย พัฒนาบัณฑิต
 6. สร้างความเข้าใจและความรับผิดชอบต่อสถาบันและองค์กร
 7. สร้างบรรยากาศทางวิชาการ และบรรยากาศการทำงานที่มุ่งเน้นในผลสำเร็จของงาน
 8. เผยแพร่ความรู้และประสบการณ์ด้านการพัฒนาคณาจารย์สู่คณาจารย์ผู้สนใจ กรรมการและบุคลากรของหน่วยงานที่ทำหน้าที่พัฒนาคณาจารย์
- สำหรับงานที่หน่วยพัฒนาคณาจารย์รับผิดชอบ มีดังนี้
1. จัดการประชุมปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ทุกปี ละ 1 – 2 ครั้ง
 2. จัดการประชุมสัมมนาระดับหัวหน้าภาควิชาปีละ 1 ครั้ง
 3. ดำเนินโครงการสัมมนา เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้กับคณะกรรมการประจำคณะต่างๆ
 4. จัดการประชุมปฏิบัติการเรื่องการผลิตสื่อการสอนชนิดต่างๆ
 5. จัดการประชุมสัมมนาเกี่ยวกับการเขียน การจัดพิมพ์ และการจัดจำหน่ายตำรา นาสาวิชาต่างๆ

6. จัดการประชุมสัมมนาผู้บริหารคณะ/ภาควิชา เกี่ยวกับการประเมินผลการเรียน
7. จัดการประชุมปฏิบัติการเกี่ยวกับการประเมินผลการเรียน
8. จัดการประชุม การสัมมนา เพื่อส่งเสริมการเรียนการสอน การวิจัย และงาน
กิจการนิสิตตามนโยบายของมหาวิทยาลัย
9. บริการด้านการประเมินผลการสอน
10. รับผิดชอบบริหาร โครงการจัดทำสื่อการสอน
11. รับผิดชอบบริหาร โครงการสัมมนาระดับภาควิชา
12. รับผิดชอบโครงการพัฒนาศึกษา
13. การผลิตสื่อการศึกษา
14. การจัดทำเอกสารพัฒนาอาจารย์
15. การจัดทำการสอนพัฒนาคณาจารย์

จากเอกสารแผนปฏิบัติงานพัฒนาและฝึกอบรมกองการเจ้าหน้าที่

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้กล่าวถึงกิจกรรมพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ประจำปี 2540 ไว้ว่า ในแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระยะที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีเป้าประสงค์ที่จะดำเนินการและพัฒนามหาวิทยาลัยให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ และมีความเป็นสากล เพื่อให้สามารถขึ้นนำสังคมและเป็นที่ยอมรับของท้องถิ่น ด้านการพัฒนาบุคลากร มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบโดยพัฒนาด้านบริหารและด้านภาวะผู้นำให้แก่บุคลากรสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลายรูปแบบได้แก่ การประชุม อบรม สัมมนา คูงาน การศึกษาต่อทั้งภายในและต่างประเทศ

กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่มีมหาวิทยาลัยจัดขึ้น โดยส่วนกลางมีจุดมุ่งหมายเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรในด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ และวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

สาย ก ได้กำหนดเป้าหมายให้ข้าราชการสาย ก เป็นผู้มีรู้ความสามารถในด้านวิชาการและด้านบริการมีทัศนคติที่ดี และมีความสุขในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มอาจารย์ใหม่ เน้นให้ความรู้เกี่ยวกับนโยบายพื้นฐาน การสอนพื้นฐาน การวิจัย และภาษาอังกฤษ กลุ่มอาจารย์เก่า เน้นการสร้างความรู้ความก้าวหน้าในการสอน การวิจัย จิตสำนึกในการให้บริการและการจัดการ

และกลุ่มผู้บริหารซึ่งได้แก่ คณบดี หัวหน้าภาควิชา รองอธิการบดี และอธิการบดี เน้นให้มีทักษะในการบริหารและจัดการ

สำหรับกิจกรรมพัฒนาบุคลากรสาย ก มีโครงการฝึกอบรมประจำปีงบประมาณ 2540

ดังนี้

1. ประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง “การพัฒนาสถาบัน : กระบวนการพัฒนาบุคลากร”
2. การเสวนาทางวิชาการเรื่อง “การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานวิจัย”
3. ประชุมหัวหน้าภาควิชา
4. ประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง “เทคนิคการให้คำปรึกษา”
5. ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง “ การเขียนเค้าโครงการวิจัย”
6. ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตร Advanced Teaching
7. สัมมนาหัวหน้าภาควิชา
8. ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง “ การออกแบบและการใช้สถิติเพื่อการวิจัย”
9. ฝึกอบรมเรื่อง “การเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา” รุ่นที่ 3
10. โครงการ “พัฒนาจิต”
11. ปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่
12. อบรมเรื่อง “จิตวิทยาในการพัฒนาคุณภาพชีวิต”
13. ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง “การเขียนร่างรายงานการวิจัย”
14. อบรมเรื่อง “การบริหารงานภาควิชา”

Zuber – Skerritt (อ้างใน ภาวิไล นาควงษ์, 2539 หน้า 3 – 4) กล่าวว่าวิธีดำเนินการพัฒนาอาจารย์นั้นมีการจัดกิจกรรมได้หลายรูป เช่น การอภิปราย ประชุม สัมมนา ฝึกปฏิบัติการ ฝึกอบรม ให้ทุนการศึกษาและดูงาน ฯลฯ Griffith University ประเทศออสเตรเลียได้ใช้ชุดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการชื่อ The Excellent in University Teaching Programme (EUT) เพื่อส่งเสริมความเป็นเลิศทางการสอนของอาจารย์ชุดฝึกอบรมนี้มีเนื้อหาสาระหลายด้านให้อาจารย์เลือกใช้ตามความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง หรือแก้ไขปัญหาในการทำงานที่มีอยู่ ขณะที่ฝึกอบรมอาจารย์ให้มีโอกาสทดลองใช้ประเมินผลและตัดสินใจด้วยตนเอง ซึ่งปรากฏว่าอาจารย์ได้เปลี่ยนวิธีการสอนตามแบบเดิม สามารถสอนได้ดีขึ้นและมีทักษะทางการสอนมากขึ้น

บางสถานที่ใช้ระบบเพื่อนเป็นที่ปรึกษา (Peer Consultancy) ซึ่งคือการนิเทศการสอนแบบคลินิก (Clinical Supervision) โดยใช้การปรึกษาหรือสังเกตการณ์การสอนวิเคราะห์พฤติกรรมการสอน แสดงความคิดเห็นโดยให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) แก่ผู้ถูกสังเกตการณ์สอนเพื่อการแก้ไขปรับปรุง สิ่งสำคัญสำหรับวิธีการนี้ ต้องเริ่มจากตัวอาจารย์ที่ต้องการให้ใช้วิธีการนี้ไม่ใช่ถูกบังคับหรือสั่งการ

University of Surrey มหาวิทยาลัยเปิดในประเทศอังกฤษได้จัดสอนทางไกลเพื่อพัฒนาอาจารย์ มีอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาจากทั่วโลกลงทะเบียนเรียน ซึ่งปรากฏผลว่าเป็นที่ยอมรับของอาจารย์ นอกจากนี้ยังมีองค์กรที่จัดทำเครือข่ายข้อมูลเชื่อมโยงเกี่ยวกับด้านนี้ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและความรู้ มีชุดฝึกอบรมซึ่งมีวัสดุอุปกรณ์ ประกอบอย่างพร้อมเพรียงบางสถาบันในต่างประเทศได้จัดให้มีการฝึกอบรมที่ปรึกษาด้านอาชีพ (Professional Consultant) เพื่อให้เป็นผู้ช่วยเหลืออาจารย์ในการพัฒนาตน บางสถาบันใช้การประเมินการสอนของอาจารย์เป็นข้อมูลย้อนกลับให้อาจารย์ได้พัฒนาตนเอง

การพัฒนาอาจารย์จะประสบความสำเร็จได้ต้องเริ่มจากตัวอาจารย์เป็นผู้เห็นความสำคัญ และมีส่วนร่วมการพัฒนาต้องครบบริบูรณ์ทั้งทางจิตใจและกาย เพราะทั้ง 2 ด้านนี้มีผลกระทบถึงกันและต้องมีกระบวนการบริหารงานด้านอาจารย์อันได้แก่ การรับเข้าทำงาน การปฐมนิเทศ การมอบหมายงาน การควบคุมดูแลการปฏิบัติหน้าที่ สวัสดิการและการพิจารณาความดีความชอบที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

จากเอกสารฝ่ายวิชาการมหาวิทยาลัยขอนแก่น (เอกสารประกอบการประชุมวิชาการ 2540 - 2544, หน้า 1 - 5) ได้กล่าวถึง แผนพัฒนาคณาจารย์มหาวิทยาลัยขอนแก่นในแผน 8 ซึ่งมุ่งเน้นจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ และสอดคล้องกับการพัฒนาทางเทคโนโลยีโดยจัดโครงการพัฒนาคุณภาพคณาจารย์ และบุคลากรผู้เกี่ยวข้อง กับการจัดการเรียนการสอนเพิ่มมากขึ้น ส่งเสริมให้คณาจารย์มีโอกาสในการพัฒนาคุณภาพและคุณวุฒิให้มีศักยภาพสูงยิ่งขึ้น เพื่อสามารถจัดการเรียนการสอน การผลิตบัณฑิตในสาขาต่าง ๆ แก่ประเทศได้อย่างเต็มที่สนับสนุนการศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนของคณะวิชาต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคณะวิชาที่ให้บริการวิชาพื้นฐาน ส่งเสริมการเพิ่มคุณวุฒิของคณาจารย์ โดยการให้อาจารย์ศึกษาต่อ ฝึกอบรม และเร่งรัดให้คณาจารย์มีตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น

สำหรับโครงการ / กิจกรรม พัฒนาคณาจารย์ที่ฝ่ายวิชาการของมหาวิทยาลัยจัดให้มี

ดังนี้

1. โครงการอบรมอาจารย์ใหม่ด้านการเรียนการสอน
2. โครงการอบรมอาจารย์ระดับกลาง (ประสบการณ์การสอน 3 – 5 ปี) ความก้าวหน้าด้านการเรียนการสอน
3. โครงการอบรมอาจารย์ระดับสูง (ประสบการณ์การสอน 5 – 10 ปี ขึ้นไป) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน
4. โครงการติดตามอาจารย์ที่ผ่านการอบรม
5. โครงการอบรมทักษะเฉพาะด้านในกระบวนการเรียนการสอน
 - 5.1 อบรมการสอนแบบบรรยายที่มีประสิทธิภาพ
 - 5.2 อบรมการวัดและประเมินผลการเรียน
 - 5.3 อบรมการออกข้อสอบและการวิเคราะห์ข้อสอบ
 - 5.4 อบรมการตัดเกรดและการตัดเกรดด้วยคอมพิวเตอร์
 - 5.5 อบรมเทคนิคการผลิตและการนำเสนอ แผ่นโปร่งใสประกอบการสอน 2 รุ่น
 - 5.6 อบรมการผลิตสไลด์ประกอบการสอน 2 รุ่น
 - 5.7 อบรมการผลิตวีดีทัศน์ประกอบการสอน 2 รุ่น
 - 5.8 อบรมการสร้างโปรแกรมคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI) 2 รุ่น
 - 5.9 อบรมการใช้อินเทอร์เน็ตและอินทราเน็ตกับการเรียนการสอน
6. สัมมนาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อสร้างเสริมทักษะการให้คำปรึกษานักศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สิริณา เมธธาธิป (2544) ได้ทำการศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรครูมีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมากในทุกด้าน ได้สรุปแต่ละด้านดังนี้

1. ด้านวิชาการ มีความต้องการมากที่สุดในด้านความรู้เกี่ยวกับวิชาเฉพาะที่ทำการสอน รองลงมาคือการศึกษาดูงาน ความรู้ด้านหลักสูตรและการสอน

2. ด้านทักษะวิชาชีพ มีความต้องการในด้านเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองให้เป็นคนทันต่อเหตุการณ์ตามการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน เทคนิคการสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และการสร้างแรงจูงใจแก่นักเรียนมากกว่าการลงโทษ

สำหรับด้านปัญหาการพัฒนาครู บุคลากรต้องทำงานด้านเอกสารมาก งบประมาณจำกัด ขาดความรู้ด้านการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน ขาดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันระหว่างบุคลากร

ปรีชา เต็งศิริวัฒนา (2542) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาคพายัพ ผลการศึกษาพบว่า อาจารย์เห็นว่าศูนย์พัฒนาบุคลากรควรรับผิดชอบกิจกรรมทุกอย่างเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ควรมีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน และมีความยุติธรรมในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการพัฒนา

ด้านการฝึกอบรมมีความเห็นตรงกันว่า ควรมีการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ด้านการสัมมนาทางวิชาการมีการประชาสัมพันธ์เชิญชวนให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนาด้วยความสมัครใจ มีนโยบายสนับสนุนการเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ ด้านการศึกษาต่อ ควรมีความยุติธรรมในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากร มีนโยบายสนับสนุนในการศึกษาต่ออย่างชัดเจน มีทุนสนับสนุนอย่างเพียงพอ ด้านการวิจัยควรส่งเสริมการฝึกอบรมเพิ่มความรู้และทักษะด้านการวิจัย จัดหาทุนอุดหนุนทั้งจากภายในและภายนอก ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ควรส่งเสริมให้สร้างผลงานทางวิชาการ สนับสนุนการจัดฝึกอบรมและจัดแสดงผลงานทางวิชาการ

เทวมิตร รุ่งเรืองวงศ์ (2541) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยพายัพ ผลการศึกษาพบว่าอาจารย์และเจ้าหน้าที่ที่ทราบแนวนโยบายแผนการพัฒนาของหน่วยงานมหาวิทยาลัยมีหลักการมุ่งใจให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนา มีการประชาสัมพันธ์มุ่งใจให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงานส่งเสริมในเรื่องการศึกษาต่อ ด้านการปฐมนิเทศและการทดลองงานได้มีการประชุมชี้แจงระเบียบ กฎเกณฑ์ และชี้แจงบทบาทหน้าที่ มีการฝึกทดลองงานด้านการฝึกอบรมสัมมนาและการศึกษาดูงาน ได้รับการสนับสนุนสำหรับการฝึกอบรมสัมมนา ฝึกทักษะความรู้ ความเข้าใจในภาระงาน ด้านการศึกษาต่อ มีการสนับสนุนชี้แนะและเปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ด้านการวิจัยมีการกำหนดนโยบายส่งเสริมสนับสนุนการทำวิจัย มีการจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอ

อนงค์ จุณนารัตน์ (2540) ได้ทำการศึกษาเรื่องความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของอาจารย์โรงเรียนนารีอนุกุล จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่าด้านที่มีความต้องการในการพัฒนาอย่างมากมี 7 ด้าน ด้านที่มีความต้องการมากที่สุดคือ การศึกษาต่อหรือดูงานเพิ่มเติมรองลงมาคือด้านการสัมมนาทางวิชาการ ฝึกอบรมและการเชิญวิทยากรบรรยายและด้านเผยแพร่ข่าวสาร เพื่อเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการแต่งตั้งโยกย้ายและสับเปลี่ยนหน้าที่

ด้านตัวแปรภูมิหลังได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบและเพศ มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่า อาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบฝ่ายสนับสนุนการสอน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรมากกว่าอาจารย์ ผู้ช่วยผู้บริหาร หัวหน้าหมวด หัวหน้าฝ่าย อาจารย์หมวดวิชาสามัญ อาจารย์หมวดวิชาวิทยาศาสตร์-คณิตศาสตร์ และหมวดวิชาด้านการงานอาชีพ อาจารย์ชายมีความต้องการพัฒนาบุคลากรมากกว่าอาจารย์หญิง

บุญส่ง นิลแก้ว และคณะ (2539) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การประเมินระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า กิจกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่ควรดำเนินการต่อไป ตามข้อเสนอแนะของคณบดี ผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชา และประธานสาขาวิชาตามลำดับความสำคัญ 3 อันดับแรกคือ

1. การเผยแพร่หลักการ วัตถุประสงค์ และความสำคัญของการมีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาขึ้นภายในสถาบัน ให้กับบุคคลกรภายในสถาบันได้รับทราบโดยชัดเจน ซึ่งรวมถึงข้อมูลข่าวสารต่างๆที่เกี่ยวข้อง

2. มีการพัฒนาอาจารย์และบุคลากรอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการพัฒนาเทคนิคการสอนและสื่อการสอน
3. จัดให้มีระบบการพัฒนาติดตาม และประเมินผลการดำเนินการหลักสูตร โดยต่อเนื่อง ชัดเจน และรัดกุม เพื่อให้หลักสูตรที่ใช้ในการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพสามารถให้ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพได้

ทะนงศักดิ์ วันชัย (2539) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สายวิชาเกษตรศาสตร์ อ ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สายวิชาเกษตรศาสตร์ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1. อาจารย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ในด้านต่างๆ ตามลำดับ คือ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านลักษณะของงาน
2. อาจารย์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ในด้านต่างๆ ตามลำดับ คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านการนิเทศงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์แก่กู่ต ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านนโยบายการบริหารงาน

เสริมพงศ์ พงษ์พันธุ์ (2538) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความต้องการและการได้โอกาสในการพัฒนาตนเองของอาจารย์วิทยาลัยครู ผลการศึกษาพบว่า

1. ความต้องการในการพัฒนาตนเองของอาจารย์ที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยเรียงลำดับคะแนนจากสูงไปต่ำ คือ อ่านหนังสือ บทความ ผลงานวิจัยในสาขาของตน การศึกษาดูงาน ฝึกอบรมในต่างประเทศ การศึกษาดูงานระยะสั้น 1-4 สัปดาห์ ในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศ ร่วมประชุมทางวิชาการในสาขาวิชาชีพของตน ฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น การลาศึกษาหรือทำงานพิเศษด้านวิชาชีพในห้วงเวลาหนึ่ง โดยได้รับเงินเดือนเต็ม เรียนเพิ่มเติมพิเศษแบบเข้าร่วม ฟัง การประชุม สัมมนาเกี่ยวกับเทคนิคการสอนในแต่ละสาขาวิชา ท่องเที่ยว ศึกษาวัฒนธรรมท้องถิ่น จัดบริการแนะแนวการใช้สื่อการสอนใหม่ๆ ทำบุญ

สละทรัพย์สินของตามโอกาสอันสมควร ร่วมกิจกรรมทางประเพณีศาสนา การสนทนาเกี่ยวกับการพัฒนาการสอนในห้องเฉพาะ เรียนภาษาต่างประเทศ ทำงานในศูนย์/สำนัก คณะวิชาในสถาบันตนเอง ที่เหลือค่าเฉลี่ยความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง

2. การได้โอกาสในการพัฒนาตนเองของอาจารย์ที่มีค่าเฉลี่ยในระดับน้อยโดยเรียงลำดับคะแนนจากต่ำไปสูงคือ การศึกษาดูงาน ฝึกอบรมในต่างประเทศ การแลกเปลี่ยนอาจารย์ระหว่างสถาบันอุดมศึกษาอื่นๆ การลาศึกษา หรือทำงานพิเศษด้านวิชาชีพโดยได้รับเงินเดือนเต็ม เป็นอาสาสมัครทำงานในสถานที่ต่างๆ ในวันว่าง เช่น ที่ว่าการอำเภอ หรือจังหวัดเคลื่อนที่ การแลกเปลี่ยนอาจารย์ระหว่างสถาบันเดียวกัน จัดรายการพบคนขายหนังสือ หรืออุปกรณ์การสอน เป็นที่ปรึกษาองค์กรท้องถิ่น เข้าสังเกตการณ์สอนของเพื่อนอาจารย์ คิดค้นสร้างหลักสูตรบางรายวิชาขึ้นมาใหม่ ทำเทปโทรทัศน์การสอนแล้วให้เพื่อนอาจารย์วิจารณ์ ร่วมเป็นกรรมการในองค์กรอื่น นอกสาขาวิชาชีพของตน ให้มีการประเมินผลการสอนระหว่างอาจารย์ในภาควิชาเดียวกันที่เหลือค่าเฉลี่ยของโอกาสในการพัฒนาตนเองของอาจารย์อยู่ในระดับน้อยก่อนไปทางปานกลางและปานกลาง
3. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความต้องการกับการได้โอกาสในการพัฒนาตนเองของอาจารย์ เมื่อมองในภาพรวม พบว่ามีความต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

รวงทิพย์ สุรวิชัย (2538) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี มีส่วนสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรสาย ก. ในรูปแบบต่างๆ และเห็นความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร โดยมีคณะและมหาวิทยาลัยรับผิดชอบในการดำเนินการ ส่วนกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรมี 3 ด้านหลักๆ ได้แก่ การเพิ่มพูนความรู้และทักษะสำหรับการพัฒนาการเรียนการสอนทั่วไป การเพิ่มพูนศักยภาพทางวิชาการและการเพิ่มพูนความรู้ทักษะเฉพาะสาขาวิชา มีการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรเป็นประจำทุกปี ปีละหลายเรื่อง และปัญหาสำคัญของการพัฒนาบุคลากรสาย ก. คือ ขาดการติดตามผล

บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ คณาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จำนวน 315 คน ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยแยกตามคณะและสถานภาพ

	ข้าราชการ พลเรือน (สายวิชาการ)	พนักงาน ราชการ (สายวิชาการ)	พนักงาน มหาวิทยาลัย (สายวิชาการ)	รวม
1. คณะครุศาสตร์	32	1	5	38
2. คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์	46	2	40	88
3. คณะวิทยาการจัดการ	35	1	21	57
4. คณะเทคโนโลยี อุตสาหกรรม	14	1	14	29
5. คณะวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี	53	1	31	85
6. คณะเทคโนโลยีการเกษตร	15	-	3	18
รวม	195	6	114	315

ที่มา : งานการเจ้าหน้าที่

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ
จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ
จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 3 ความต้องการในการจัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาคณาจารย์ใน 2 ด้าน คือด้านการ
สอน และด้านการวิจัย ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 16 ข้อ

ตอนที่ 4 ปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาคุณจารย์ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วน
ประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 17 ข้อ

การประมาณค่าความต้องการในการจัดกิจกรรมและปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนา
คุณจารย์ใช้แทนด้วยตัวเลขมีความหมายดังนี้

5	หมายถึง	มากที่สุด
4	หมายถึง	มาก
3	หมายถึง	ปานกลาง
2	หมายถึง	น้อย
1	หมายถึง	น้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสารและผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการ
สร้างแบบสอบถาม

2. รวบรวมสาระและเนื้อหาต่าง ๆ ที่ได้จากแนวคิดทฤษฎี เอกสาร และผลงานวิจัยต่าง ๆ
ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถามวัดความต้องการพัฒนาของคุณจารย์ใน
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

3. นำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมนั้นมาสร้างแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามไปทำการทดลองใช้ (Try out) กับคุณจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏว
ไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จำนวน 30 ราย เพื่อนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดย
ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ของครอนบัก (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2538 :
125 - 126) ค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับของความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง ซึ่งมีสูตรคำนวณดังนี้

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{S^2} \right]$$

การทดสอบความเชื่อมั่น หมายถึง การทดสอบความคงที่ของผลที่ได้จากการวัดด้วย
เครื่องมือชุดเดียวกันกับคนกลุ่มเดียวกัน ในเวลาที่ต่างกัน การวัดด้วยวิธีครอนบักแอลฟาเป็นการวัด
ความสอดคล้องภายใน หมายถึง การประมาณค่าความเที่ยงในการทดสอบเพียงครั้งเดียวโดย
พิจารณาว่าข้อคำถามทั้งหมดในแบบสอบถามนั้นวัดในเรื่องเดียวกันหรือไม่ ถ้าวัดในเรื่องเดียวกันก็

น่าจะมีผลสอดคล้องโดยที่จะมีการทดสอบเพียงครั้งเดียว (สุวิมล ตรีการนันท์ 2541 : 133 - 135)

กิจกรรมพัฒนาคณาจารย์ด้านการเรียนการสอน

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
n1	44.3667	21.4816	.4818	.8586
n2	44.5333	22.1885	.4182	.8623
n3	44.4667	20.4644	.6067	.8496
n4	44.4667	20.1195	.6646	.8451
n5	44.5000	19.8448	.7164	.8411
n6	44.5333	19.9816	.6022	.8502
n7	44.4333	21.0816	.4639	.8611
n8	44.4333	20.7368	.6104	.8495
n9	44.6000	19.4207	.7053	.8414
n10	44.4000	22.4552	.4068	.8628
n11	44.2667	22.4782	.4887	.8587

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 11

Alpha = .8647

มาตรวัดด้านกิจกรรมพัฒนาคณาจารย์ด้านการเรียนการสอน ซึ่งประกอบไปด้วยข้อความที่สร้างขึ้น 11 ข้อความ ปรากฏค่า alpha เท่ากับ 0.8647 ดังนั้นจึงพิจารณาไม่ตัดข้อความใด ๆ ออก

กิจกรรมพัฒนาคณาจารย์ด้านการวิจัย

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
--	-------------------------------------	---	--	-----------------------------

ข1	18.1333	5.2230	.5234	.8104
ข2	18.3667	3.8954	.7310	.7459
ข3	18.2333	5.0126	.5697	.7986
ข4	18.3333	3.8161	.6497	.7815
ข5	18.4000	4.5931	.6499	.7748

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 5

Alpha = .8198

มาตรวัดด้านกิจกรรมพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัย ซึ่งประกอบไปด้วยข้อความที่สร้างขึ้น 5 ข้อความ ปรากฏค่า alpha เท่ากับ 0.8198 ดังนั้นจึงพิจารณาไม่ตัดข้อความใด ๆ ออก

ปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาอาจารย์

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
V4.1	58.9310	204.2094	.6755	.9483
V4.2	58.5517	201.8990	.7200	.9475
V4.3	58.5517	193.9704	.7938	.9458
V4.4	58.8276	195.2192	.7861	.9460
V4.5	58.9655	204.7488	.5557	.9501
V4.6	58.5517	191.8276	.8191	.9452
V4.7	58.6207	195.6724	.7700	.9463
V4.8	58.5517	197.8276	.7348	.9470
V4.9	58.5517	197.7562	.8456	.9454
V4.10	58.8966	207.7389	.4070	.9501
V4.11	58.7931	200.8842	.7164	.9475
V4.12	58.8276	194.0049	.8030	.9456
V4.13	58.8621	194.8374	.6718	.9485
V4.14	58.9655	189.8916	.7503	.9470
V4.15	58.7931	195.2414	.7090	.9475
V4.16	58.6207	192.1010	.7812	.9460
V4.17	58.2069	204.6700	.5901	.9495

Reliability Coefficients

N of Cases = 29.0

N of Items = 17

Alpha = .9504

มาตรวัดด้านปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาอาจารย์ ซึ่งประกอบไปด้วยข้อความที่สร้างขึ้น 17 ข้อความ ปรากฏค่า alpha เท่ากับ 0.9504 ดังนั้นจึงพิจารณาไม่ตัดข้อความใด ๆ ออก

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 19 พฤศจิกายน 2550 ถึงวันที่ 27 พฤศจิกายน 2550 ตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงคณบดีคณะต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
2. นำแบบสอบถามไปมอบคณะต่างๆ จำนวนทั้งสิ้น 315 ชุด เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม
3. ผู้วิจัยขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองและได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 233 ชุด คิดเป็นร้อยละ 73.96

ตารางที่ 2 จำนวนร้อยละของแบบสอบถามที่แจกไปได้รับคืนจากคณาจารย์ จำแนกตามคณะ

คณะ	จำนวนแบบสอบถาม		
	แจกไป	ได้รับคืน	ร้อยละ
ครุศาสตร์	38	33	86.84
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	88	53	63.64
วิทยาการจัดการ	57	44	82.46
เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	29	31	34.48
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	85	68	90.59
เทคโนโลยีการเกษตร	18	4	55.56
รวม	315	233	73.96

จากตารางที่ 2 แบบสอบถามที่ส่งไปตามคณะต่าง ๆ จำนวน 315 ฉบับ ได้รับการตอบกลับมาจำนวน 233 ฉบับ หรือคิดเป็นร้อยละ 73.96

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ และร้อยละ จากนั้นนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

2. ข้อมูลในแบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ

3. ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการจัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาคณาจารย์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 4 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาคณาจารย์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ในการวิเคราะห์และแปรผลข้อมูลของตอนที่ 3- 4 แปรผลข้อมูลโดยนำมาเทียบกับระดับค่าคะแนนที่กำหนดตามเกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 — 5.00 จัดว่าอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50 — 4.49 จัดว่าอยู่ในเกณฑ์มาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50 — 3.49 จัดว่าอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50 — 2.49 จัดว่าอยู่ในเกณฑ์น้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 — 1.49 จัดว่าอยู่ในเกณฑ์น้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ดังนี้

ค่าร้อยละ (Percentage) (อภิรักษ์ จันทานี. 2538 : 75) กรณีที่เป็นการพรรณนาเพื่อเปรียบเทียบภายในกลุ่ม ตามตัวแปรต่าง ๆ

$$P = \frac{f \times 100}{N}$$

เมื่อกำหนดให้

P	แทน ร้อยละ หรือ %
F	แทน ความถี่ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงให้เป็นร้อยละ
N	แทน จำนวนความถี่ทั้งหมดหรือจำนวนประชากร

ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545 : 39)

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อกำหนดให้

\bar{X}	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
$\sum x$	แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
N	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สูตร (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543 :

143)

$$S.D. = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อกำหนดให้

S.D.	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนของกลุ่มตัวอย่าง
$(\sum X)^2$	แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
$(\sum X^2)$	แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
N	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

การใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สรุปข้อมูลในกรณีตัวแปรอยู่ในระดับ Interval

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “ความต้องการพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์” แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอนดังนี้

- ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์
- ตอนที่ 3 ความต้องการในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์
- ตอนที่ 4 ปัญหาและอุปสรรคในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 3 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	95	40.8
	หญิง	138	59.2
	รวม	233	100.0
อายุ	ต่ำกว่า 25 ปี	3	1.3
	26-35 ปี	123	52.8
	36-45 ปี	60	25.8
	46 ปีขึ้นไป	47	20.2
	รวม	233	100.0
ระยะเวลาในการทำงาน	1-5 ปี	106	45.5
	6-10 ปี	62	26.6
	11-15 ปี	32	13.7
	16-20 ปี	6	2.6
	21-25 ปี	8	3.4
	25 ปีขึ้นไป	19	8.2
	รวม	233	100.0

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา	ปริญญาโท	187	80.3
	ปริญญาเอก	46	19.7
	รวม	233	100.0
ตำแหน่งงาน	ข้าราชการพลเรือนสายวิชาการ	96	41.2
	พนักงานราชการสายวิชาการ	2	0.9
	พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ	135	57.9
	รวม	233	100.0
คณะ	ครุศาสตร์	33	14.2
	มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	56	24.0
	วิทยาการจัดการ	47	20.2
	วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	77	33.0
	เทคโนโลยีการเกษตร	10	4.3
	เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	10	4.3
	รวม	233	100.0

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ จำแนกตามเพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และคณะที่สังกัด ดังแสดงต่อไปนี้

เพศ คณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 59.2 และเป็นเพศชาย จำนวน 95 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 40.8

อายุ คณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีอายุอยู่ในช่วง 26 – 35 ปี มากที่สุด จำนวน 123 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 52.8 รองลงมาคือช่วงอายุ 36 – 45 ปี จำนวน 60 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 25.8 และมีอายุอยู่ในช่วง 46 ปีขึ้นไป จำนวน 47 คน หรือร้อยละ 20.2 ตามลำดับ

อายุการทำงาน คณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ส่วนใหญ่มีอายุการทำงานในสถาบันแห่งนี้อยู่ในช่วง 1 – 5 ปี เป็นส่วนใหญ่ จำนวน 106 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 45.5 รองลงมาคือ ช่วง 6 -10 ปี จำนวน 62 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 26.6 และ ช่วง 11 – 15 ปี จำนวน 32 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 25.8 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา คณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาโท จำนวน 187 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 80.3 และจบการศึกษาในระดับปริญญาเอก จำนวน 46 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 19.7

ตำแหน่งงาน คณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ จำนวน 135 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 57.9 รองลงมาคือข้าราชการพลเรือนสายวิชาการ จำนวน 96 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 41.2 และพนักงานราชการสายวิชาการจำนวน 2 คน หรือร้อยละ 0.9 ตามลำดับ

คณะที่สังกัด คณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ สังกัดอยู่ในคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 77 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 33 รองลงมาคือคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน 56 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 24.0 และคณะวิทยาการจัดการ จำนวน 47 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 20.2 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์

ตารางที่ 4 ความคิดเห็นต่อการพัฒนาคณาจารย์

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์	จำนวน	ร้อยละ
จำเป็นมากที่สุด	188	80.7
จำเป็นมาก	45	19.3
รวม	233	100.0

จากตารางที่ 4 คณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์อยู่ในระดับจำเป็นมากที่สุดจำนวน 188 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 80.7 และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์อยู่ในระดับจำเป็นมาก จำนวน 45 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 19.3

ตารางที่ 5 วิธีการดำเนินโครงการพัฒนาคณาจารย์

วิธีการดำเนินโครงการพัฒนาคณาจารย์	จำนวน	ร้อยละ
จัดทำโครงการระยะยาวตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัย	180	77.3
จัดทำโครงการประจำปี	47	20.2
จัดทำโครงการเฉพาะภาคการศึกษา	4	1.7
จัดทำโครงการตามความต้องการของคณะ	2	0.9
รวม	233	100.0

จากตารางที่ 5 คณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีความเห็นเกี่ยวกับวิธีการดำเนินโครงการพัฒนาคณาจารย์โดยจัดทำโครงการระยะยาวตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัย จำนวน 180 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 77.3 รองลงมาคือการจัดทำโครงการประจำปี จำนวน 47 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 20.2 และการจัดทำโครงการเฉพาะภาคการศึกษา จำนวน 4 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 1.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 กิจกรรมในการพัฒนาคณาจารย์

การจัดกิจกรรมในการพัฒนาคณาจารย์	จำนวน	ร้อยละ
การประชุมสัมมนา	134	22.5
การประชุมเชิงปฏิบัติการ	155	26.0
การอภิปราย	26	4.4
การนำเสนอผลงานทางวิชาการ (Symposium)	131	22.0
การศึกษาดูงาน	150	25.1
รวม	596	100.0

หมายเหตุ ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตารางที่ 6 คณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบของการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ควรเป็นแบบการประชุมเชิงปฏิบัติการมากที่สุดคือจำนวน 155 คำตอบ หรือร้อยละ 26.0 รองลงมาคือการศึกษาดูงานจำนวน 150 คำตอบ หรือร้อยละ 25.1 และ การประชุมสัมมนาจำนวน 134 คำตอบ หรือร้อยละ 22.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 สถานที่ในการจัดกิจกรรม

สถานที่ในการจัดกิจกรรม	จำนวน	ร้อยละ
ภายในมหาวิทยาลัย	14	6.0
ภายนอกมหาวิทยาลัย	25	10.7
ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย	191	82.0
รวม	233	100.0

จากตารางที่ 7 คณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานที่ในการจัดกิจกรรมพัฒนาคณาจารย์ควรจัดทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยจำนวน 191 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 82.0 รองลงมาคือการจัดกิจกรรมภายนอกมหาวิทยาลัย จำนวน 25 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 10.7 และการจัดภายในมหาวิทยาลัย จำนวน 14 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 6.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ระยะเวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรม

ระยะเวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรม	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 วัน	6	2.6
1 – 2 วัน	134	57.5
3-4 วัน	58	24.9
มากกว่า 4 วัน	35	15.0
รวม	233	100.0

จากตารางที่ 8 คณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระยะเวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรมควรอยู่ในช่วง 1 – 2 วัน มากที่สุด จำนวน 134 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 57.5 รองลงมาคือ การจัดกิจกรรม 3 – 4 วัน จำนวน 58 คน หรือร้อยละ 24.9 และควรจัดกิจกรรมมากกว่า 4 วัน จำนวน 35 คน หรือร้อยละ 15.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ช่วงเวลาในการจัดกิจกรรม

ช่วงเวลาในการจัดกิจกรรม	จำนวน	ร้อยละ
ช่วงปิดภาคการศึกษา	174	74.7
เฉพาะวันปฏิบัติราชการ	51	21.9
จัดเฉพาะวันหยุดราชการ	8	3.4
รวม	233	100.0

จากตารางที่ 9 คณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับช่วงเวลาในการจัดกิจกรรมควรจัดอยู่ในช่วงการปิดภาคการศึกษาเป็นส่วนใหญ่ จำนวน 174 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 74.7 รองลงมาคือ การจัดเฉพาะวันปฏิบัติราชการ จำนวน 51 คน หรือร้อยละ 21.9 และการจัดเฉพาะวันหยุดราชการ จำนวน 8 คน หรือร้อยละ 3.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 10 วิทยากรในการจัดกิจกรรม

วิทยากรในการจัดกิจกรรม	จำนวน	ร้อยละ
ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัย	233	100.0
รวม	233	100.0

จากตารางที่ 10 คณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการวิทยากรในการจัดกิจกรรมควรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัย ทั้งหมด คือ 233 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 100.0

ส่วนที่ 3 ความต้องการในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์

ตารางที่ 11 กิจกรรมด้านการเรียนการสอน

กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการเรียนการสอน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่	4.57	0.75	มากที่สุด
2. บทบาทอาจารย์ที่ปรึกษา	4.25	0.74	มาก
3. การเขียน วิเคราะห์ข้อสอบ และการวัดผล	4.22	0.84	มาก
4. การผลิตสื่อการสอน	4.23	0.81	มาก
5. เทคนิคการสอนและการประเมินผลการสอน	4.22	0.80	มาก
6. การเสริมสร้างบุคลิกภาพอาจารย์	4.18	0.82	มาก
7. การอบรมภาษาอังกฤษแก่คณาจารย์	4.39	0.79	มาก
8. การประเมินหลักสูตร	4.05	0.81	มาก
9. การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน	4.00	0.83	มาก
10. จิตวิทยาการเรียนการสอน	4.31	0.75	มาก
11. เทคนิคการเขียนตำรา เอกสารประกอบการสอนและบทความทางวิชาการ	4.50	0.61	มาก
รวม	4.27	0.56	มาก

จากตารางที่ 11 คณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีความต้องการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ด้านการเรียนการสอนในภาพรวมอยู่ในระดับมากคือ มีค่าเฉลี่ย 4.27 และเมื่อพิจารณาเป็นรายย่อยพบว่า คณาจารย์ต้องการให้มีการปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่มากที่สุดคือมีค่าเฉลี่ย 4.57 รองลงมาคือเทคนิคการเขียนตำรา เอกสารประกอบการสอนและ บทความวิชาการอยู่ในระดับมากคือมีค่าเฉลี่ย 4.50 และการอบรมภาษาอังกฤษแก่คณาจารย์อยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ย 4.39 ตามลำดับ

ตารางที่ 12 กิจกรรมด้านการวิจัย

กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัย	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การวิจัยเฉพาะกลุ่มสาขาวิชา	4.48	0.68	มาก
2. การวิจัยประยุกต์เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่สังคม	4.43	0.70	มาก
3. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน	4.41	0.73	มาก
4. การผลิตผลงานทางวิชาการ	4.34	0.81	มาก
5. สถิติการวิจัยและการใช้คอมพิวเตอร์ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย	4.18	0.75	มาก
รวม	4.40	0.57	มาก

จากตารางที่ 12 คณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีความต้องการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัยในภาพรวมอยู่ในระดับมากคือมีค่าเฉลี่ย 4.40 และเมื่อพิจารณาเป็นรายย่อยพบว่า คณาจารย์ต้องการให้มีการจัดกิจกรรมการวิจัยเฉพาะกลุ่มสาขาวิชามากที่สุดคือมีค่าเฉลี่ย 4.48 รองลงมาคือ การวิจัยประยุกต์เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่สังคมอยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ย 4.43 และ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ย 4.41 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาคณาจารย์

ตารางที่ 13 ปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาคณาจารย์

ปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาคณาจารย์	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. นโยบายของมหาวิทยาลัยในการพัฒนาคณาจารย์	3.71	1.01	มาก
2. การประชาสัมพันธ์กิจกรรมระหว่างผู้ดำเนินงานกับคณาจารย์	3.82	0.97	มาก
3. งบประมาณในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์	3.73	1.11	มาก
4. การสนับสนุนส่งเสริมของผู้บริหารในการจัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาคณาจารย์	3.62	1.17	มาก
5. การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ	3.58	0.96	มาก
6. ความต่อเนื่องและจริงจังในการพัฒนาคณาจารย์	3.98	1.22	มาก
7. การติดตามผลหลังจากการจัดกิจกรรม	3.76	1.15	มาก
8. ความร่วมมือของคณาจารย์ในการเข้าร่วมกิจกรรม	3.88	1.07	มาก
9. ความสอดคล้องระหว่างกิจกรรมที่จัดกับความต้องการของคณาจารย์	3.72	0.95	มาก
10. การส่งเสริมให้มีตำแหน่งวิชาการ	3.67	0.98	มาก
11. การเผยแพร่ความรู้ในรูปแบบสิ่งพิมพ์ลักษณะต่างๆ	3.63	0.89	มาก
12. ความพร้อมในการศึกษาต่อ โดยเฉพาะความรู้ทางภาษาต่างประเทศ	3.70	1.07	มาก
13. การช่วยเหลือสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.78	1.19	มาก
14. ทุนการศึกษาต่อของทางมหาวิทยาลัย	3.87	1.32	มาก
15. การส่งเสริมในการทำผลงานวิจัย	3.76	1.16	มาก
16. ความคล่องตัวในการจ่ายเงินอุดหนุนการวิจัย	3.82	1.22	มาก
17. ภารกิจของคณาจารย์ในทุกด้านไม่เอื้ออำนวยต่อการทำวิจัย	4.14	1.00	มาก
รวม	3.75	0.83	มาก

จากตารางที่ 13 คณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาคณาจารย์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากคือมีค่าเฉลี่ย 3.75 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อยพบว่า คณาจารย์มีความคิดเห็นว่าภารกิจของคณาจารย์ในทุกด้านไม่เอื้ออำนวยต่อการทำวิจัยมากที่สุดคือมีค่าเฉลี่ย 4.14 รองลงมาคือความต่อเนื่องและจริงจังในการพัฒนาคณาจารย์ คือมีค่าเฉลี่ย 3.98 และความร่วมมือของคณาจารย์ในการเข้าร่วมกิจกรรม คือมีค่าเฉลี่ย 3.88 ตามลำดับ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ความต้องการพัฒนาคุณภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์” เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาคุณภาพ สภาพปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพ การวิจัยในครั้งนี้ได้ทำการสำรวจคณาจารย์ทั้งหมดภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ โดยใช้แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูล จำนวน 315 ฉบับ โดยแจกไปยังคณะต่าง ๆ และได้รับการตอบกลับจำนวน 233 ฉบับ หรือคิดเป็นร้อยละ 73.96 และนำข้อมูลที่ได้รับมาวิเคราะห์โดยใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอในรูปแบบตารางและบรรยายสรุป

สรุปผลการวิจัย

1. สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ พบว่า คณาจารย์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วง 26 – 35 ปี ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยแห่งนี้เป็นเวลา 1-5 ปี และมีการศึกษาในระดับปริญญาโท เป็นส่วนใหญ่ คณาจารย์ส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพ

คณาจารย์มากกว่าครึ่งหนึ่งมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพมีความจำเป็นมากที่สุดถึงร้อยละ 80.7 และคณาจารย์ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าควรจัดทำโครงการระยะยาวตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัย โดยลักษณะของกิจกรรมที่จัดควรเป็นการประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน และการประชุมสัมมนา ส่วนสถานที่ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมควรใช้สถานที่จัดทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย และระยะเวลาในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพควรอยู่ระหว่าง 1 – 2 วัน และควรจัดอยู่ในช่วงปิดภาคการศึกษา ซึ่งคณาจารย์จะปลอดจากภาระงานสอนซึ่งเป็นงานหลักของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัย และคณาจารย์ทั้งหมดมีความคิดเห็นว่า วิทยาการควรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกมหาวิทยาลัย

3. ความต้องการในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์

การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ด้านการเรียนการสอนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ย 4.27 และเมื่อพิจารณาเป็นรายย่อยแล้วพบว่า คณาจารย์มีความคิดเห็นว่าควรจัดกิจกรรมการประชุมนิเทศอาจารย์ใหม่มากที่สุด รองลงมาคือ เทคนิคการเขียนตำรา เอกสารประกอบการสอน และบทความวิชาการ และการอบรมภาษาอังกฤษแก่คณาจารย์

ทั้งนี้กิจกรรมการอบรมดังกล่าวเป็นกิจกรรมที่จะเพิ่มศักยภาพให้แก่ตัวอาจารย์ ซึ่งส่วนใหญ่จะไม่ได้จบมาทางครุศาสตร์ ดังนั้น การประชุมนิเทศอาจารย์ใหม่จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ทางมหาวิทยาลัยควรดำเนินการเพื่ออาจารย์ใหม่ และพัฒนาอาจารย์ที่มีอยู่เดิม ให้มีความรู้ในด้านเทคนิคการสอน การออกข้อสอบ การวัดผล ซึ่งเป็นกิจกรรมที่อาจารย์ผู้สอนต้องเป็นผู้ดูแลในชั้นเรียนทั้งหมด

นอกจากนี้การอบรมเทคนิคการเขียนตำรา เอกสารประกอบการสอน ก็เป็นสิ่งจำเป็นเพื่อพัฒนาคณาจารย์ในการที่จะได้สร้างองค์ความรู้ของอาจารย์ผู้สอนให้สามารถถ่ายทอดสู่นักศึกษาได้อย่างลึกซึ้ง และการอบรมภาษาอังกฤษแก่คณาจารย์ เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพแก่คณาจารย์เพื่อใช้ในการเตรียมตัวสอบเพื่อศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก ที่คณาจารย์ที่ยังมีอยู่มีสัดส่วนน้อย และการเพิ่มศักยภาพความรู้ทางด้านภาษาอังกฤษจะเป็นการเพิ่มพูนให้อาจารย์สามารถหาแหล่งความรู้ได้กว้างขวางมากขึ้นอีกด้วย

ส่วนกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ด้านการวิจัย คณาจารย์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.40 สูงกว่าด้านกิจกรรมการเรียนการสอนอยู่เล็กน้อย โดยคณาจารย์มีความเห็นว่าควรมีการจัดกิจกรรมด้านการวิจัยเฉพาะกลุ่มสาขาวิชามากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการวิจัยประยุกต์เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่สังคม และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน

4. ปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาคณาจารย์

คณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาคณาจารย์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากคือมีค่าเฉลี่ย 3.75 และเมื่อพิจารณาเป็นรายย่อยพบว่า คณาจารย์มีความคิดเห็นว่าภารกิจของคณาจารย์ในทุกด้านไม่เอื้ออำนวยต่อการทำวิจัยมากที่สุด รองลงมาคือความต่อเนื่องและจริงจังในการพัฒนาคณาจารย์ และความร่วมมือของคณาจารย์ในการเข้าร่วมกิจกรรม

อภิปรายผล

จากการศึกษาในครั้งนี้ทำให้ทราบถึงความต้องการในการพัฒนาคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ และสภาพปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาคณาจารย์ ทั้งนี้ในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์นั้นมีความจำเป็นมากที่สุดและทางมหาวิทยาลัยควรมอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคณาจารย์ เช่น สำนักงานส่งเสริมการเรียนรู้ ตลอดจนสำนักอื่นๆ คณะ มีแผนหรือโครงการพัฒนาคณาจารย์ ตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัยเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน และกิจกรรมในการพัฒนาคณาจารย์ควรจัดในรูปแบบที่เหมาะสมกับเนื้อหาในการฝึกอบรมในครั้งนั้น ๆ ซึ่งอาจจัดในรูปแบบของการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้คณาจารย์สามารถเรียนรู้การประยุกต์ใช้ทฤษฎี และเห็นในการปฏิบัติจริงและเกิดประสบการณ์ตรงจากการเรียนรู้ นั้น ๆ ซึ่งจะช่วยให้สามารถถ่ายทอดให้นักศึกษาได้อย่างชัดเจน หรือการศึกษาดูงาน เพื่อเป็นการเสริมสร้างประสบการณ์และโลกทัศน์ ให้แก่คณาจารย์ให้มีมุมมองที่กว้างไกลจากเดิม ทั้งนี้จะสังเกตได้ว่าคณาจารย์มีความต้องการกิจกรรมที่เป็นการปฏิบัติ หรือการได้พบประสบการณ์ตรง เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรู้ให้แก่คณาจารย์

ส่วนการจัดกิจกรรมนั้นสามารถเลือกจัดได้ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกิจกรรมในการพัฒนาคณาจารย์ และควรจัด 1 - 2 วัน ในช่วงปิดภาคการศึกษา ทั้งนี้เพราะคณาจารย์จะปลอดภาระจากงานประจำที่มีค่อนข้างมากทำให้ไม่สามารถมุ่งความสนใจในกิจกรรมได้อย่างเต็มที่และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดฝึกอบรมและคณาจารย์ทั้งหมดเห็นว่าวิทยากรควรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าคณาจารย์ต้องการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น ตลอดจนประสบการณ์จากวิทยากรภายนอก ซึ่งจำทำให้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างขวางมากขึ้น และเป็นการต่อยอดองค์ความรู้ให้แก่คณาจารย์

การจัดกิจกรรมด้านการเรียนการสอน

คณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์มีความต้องการให้จัดกิจกรรมด้านการเรียนการสอนเรื่องการปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่โดยอาจใช้แนวทางของทางมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่แบ่งการจัดกิจกรรมพัฒนาคณาจารย์ให้แก่อาจารย์ออกเป็น 3 กลุ่มคือ กลุ่มอาจารย์ใหม่ เน้นให้ความรู้เกี่ยวกับนโยบายพื้นฐาน กฎระเบียบของทางมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน วิธีการสอน การวิจัย เนื่องจากอาจารย์ใหม่ส่วนใหญ่ยังไม่มีประสบการณ์สอน ส่วนกลุ่มอาจารย์เก่า เน้นการสร้างความรู้ความก้าวหน้าในการสอน การวิจัย ตลอดจนการเขียนผลงานวิชาการ เอกสารประกอบการสอน และกลุ่มผู้บริหาร เน้น

ทักษะในการบริหารจัดการ ทั้งนี้การแบ่งกิจกรรมพัฒนาอาจารย์ออกเป็น 3 กลุ่มจะทำให้สามารถตอบสนองความต้องการของอาจารย์แต่ละบุคคลได้ดีกว่าที่จะทำการฝึกอบรมแบบเดียวกันทั้งหมด เนื่องจากภูมิความรู้ ประสบการณ์ของอาจารย์แต่ละบุคคล มีความแตกต่างกันตามวัยวุฒิ คุณวุฒิ และประสบการณ์ในการทำงาน

รองลงมาคือการจัดอบรมเทคนิคการเขียนตำรา เอกสารประกอบการสอน และบทความวิชาการ และการอบรมภาษาอังกฤษให้แก่คณาจารย์ ทั้งนี้ควรมีการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่องและมีการติดตามอาจารย์ที่ผ่านการฝึกอบรมว่ามีการเขียนเอกสารการสอน บทความวิชาการ เพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรของทางมหาวิทยาลัย

นอกจากนี้ทางมหาวิทยาลัยควรมีการจัดกิจกรรมด้านจิตวิทยาการเรียนการสอน บทบาทอาจารย์ที่ปรึกษา และการผลิตสื่อการสอน ให้แก่คณาจารย์เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพงานสอน ซึ่งเป็นภารกิจหลักของทางมหาวิทยาลัย

กิจกรรมด้านการวิจัย

คณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีความต้องการให้จัดกิจกรรมด้านการวิจัยในด้านการวิจัยเฉพาะกลุ่มสาขาวิชา มากที่สุด เนื่องจากว่าในเนื้อหาของจัดการเรียนการสอนของแต่ละคณะจะมีลักษณะการวิจัยที่แตกต่างกัน มีความเฉพาะทางอยู่ในแต่ละคณะ ดังนั้นการจัดกิจกรรมในส่วนนี้อาจแบ่งแยกออกเป็น 2 ลักษณะคือ ทางมหาวิทยาลัยหรือสำนักที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาจารย์รับผิดชอบในส่วนของการอบรมทางการวิจัยอย่างกว้าง ๆ เช่น การเขียนข้อเสนอการวิจัย การใช้สถิติในการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยด้วยคอมพิวเตอร์ ส่วนในระดับคณะจะจัดฝึกอบรมที่แยกเฉพาะทางไปในแต่ละคณะ เช่นทางคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ อาจจัดการวิจัยแบบมีส่วนร่วม คณะครุศาสตร์อาจจัดการอบรมในหัวเรื่องเทคนิคการวิจัยในชั้นเรียน คณะวิทยาการจัดการอาจจัดการอบรมวิจัยเรื่องเทคนิคการวิจัยกลุ่ม และแต่ละคณะมีการประสานงานกันโดยส่งแบบตอบรับการร่วมเข้าอบรมไปยังแต่ละคณะ ทั้งนี้เพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณของทางมหาวิทยาลัย และในแต่ละคณะเป็นเจ้าภาพในการจัดฝึกอบรมวิจัยเฉพาะทางสาขานั้น ๆ

รองลงมาคือการวิจัยประยุกต์เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่สังคม และ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ทั้งนี้จะเห็นว่าการศึกษาวิจัยทั้ง 2 ประเด็นดังกล่าวจะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์ความรู้ของอาจารย์ผู้สอนให้มีความทันต่อเหตุการณ์ สภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

และการวิจัยเพื่อพัฒนาเทคนิคการสอน เพื่อสร้างการจูงใจให้แก่นักศึกษาในการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ซึ่งเป็นผลผลิตหลักของทางมหาวิทยาลัยให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

ปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาคณาจารย์

คณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีความคิดเห็นต่อปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคณาจารย์อยู่ในระดับมากในทุก ๆ ด้าน ทั้งนี้คณาจารย์มีความเห็นว่าภารกิจของคณาจารย์ในทุกด้านไม่เอื้ออำนวยต่อการทำวิจัยมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาระงานสอนของอาจารย์มีค่อนข้างมากจึงทำให้ไม่มีเวลาในการพัฒนางานวิจัยซึ่งเป็นองค์ความรู้ที่สำคัญในการพัฒนาอาจารย์ ดังนั้นทางมหาวิทยาลัยควรหาแนวทางในการลดภาระงานสอนของอาจารย์ลง เช่น จัดห้องเรียนขนาดใหญ่ มีอุปกรณ์ในการสอนพร้อมเพื่อให้สามารถรองรับนักศึกษาได้จำนวนมากขึ้นในการสอนต่อครั้ง และเป็นการลดจำนวนห้องเรียนลง ซึ่งจะทำให้อาจารย์มีเวลามากขึ้นในการที่จะพัฒนา หรือทำผลงานทางวิชาการ

รองลงมาคือความต่อเนื่องและความจริงจังในการพัฒนาคณาจารย์ และความร่วมมือของคณาจารย์ในการเข้าร่วมกิจกรรม ทั้งนี้อาจเป็นลักษณะของผลกระทบต่อเนื่อง จากปัญหาเรื่องภารกิจของอาจารย์ไม่เอื้ออำนวยต่อการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ทำให้ขาดความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งส่งผลให้ผู้จัดรู้สึกว่าการพัฒนาคณาจารย์ไม่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคณาจารย์ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการพัฒนาคณาจารย์

ดังนั้นหากทางมหาวิทยาลัยได้ดำเนินแนวทางในการลดภาระงานสอนให้แก่คณาจารย์ โดยจัดการให้มีระบบที่มีประสิทธิภาพ ก็จะทำให้คณาจารย์มีเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรมมากขึ้น และในการจัดอบรมควรมีการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมของคณาจารย์ในหัวข้อต่างๆ เพื่อสามารถตอบสนองความต้องการให้แก่คณาจารย์ได้เหมาะสมยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จึงขอเสนอแนวทางในการพัฒนาคณาจารย์ดังนี้

1. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ควรตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาคณาจารย์ มีการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคณาจารย์อย่างจริงจัง และควรมีการกำหนดเป็นแผนระยะยาวของทางมหาวิทยาลัยเพื่อสามารถดำเนินการได้

อย่างต่อเนื่อง ซึ่งคณาจารย์ก็มีความเห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรทางด้านการสอน ซึ่งเป็นภารกิจหลักของทางมหาวิทยาลัยในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพเพื่อมุ่งรับใช้สังคมต่อไป

2. มหาวิทยาลัยควรมีการจัดการอบรมและพัฒนาคณาจารย์อย่างต่อเนื่องและจริงจัง โดยอาจกำหนดให้มีคณะกรรมการที่เป็นอาจารย์จากคณะต่างๆ ร่วมดำเนินงานกับหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาคณาจารย์ ซึ่งจะช่วยให้งานพัฒนาคณาจารย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เนื่องจากคณาจารย์ซึ่งเป็นตัวแทนของแต่ละคณะจะทราบปัญหาและความต้องการในการจัดกิจกรรมพัฒนาคณาจารย์ได้อย่างชัดเจน และสามารถตอบสนองความต้องการของคณาจารย์ได้เป็นอย่างดี และจะเป็นการเพิ่มประสิทธิผลในการจัดกิจกรรม

บรรณานุกรม

- กฤษณา ชูติมา.(2528).มโนคติด้านการพัฒนาคณาจารย์.ประมวลบทความทางวิชาการแนวคิดทั่วไป
ด้านการสอน.กรุงเทพฯ: หน่วยพัฒนาการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ไกรยุทธ ชีรตยาสินันท์.(2536). อาหารทางปัญญาว่าด้วยความเป็นนักวิชาการ.รวบรวมจรรยาบรรณ
อาจารย์และจรรยาบรรณวิชาชีพ.กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จักรพงษ์ ทัพขวา. “บทบาทในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ เขต
 การศึกษา 9 ตามการรับรู้ของผู้บริหาร” วิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท,2532 ข่าวสารการ
วิจัยการศึกษา สำนักสารสนเทศทางการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
 แห่งชาติ , สิงหาคม – กันยายน 2538 ,หน้า 39
- ฐิระ ประवालพฤกษ์.(2538). การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม.กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศก์
สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ.
- เดช กาญจนางกูร.(2525) ความพอใจในงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (รายงานการวิจัย).
 เชียงใหม่ : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เดือนจิตต์ จิตต์อารี. “ปัจจัยที่ส่งผลให้คณาจารย์ในมหาวิทยาลัยทำการสอน บริหารวิชาการวิจัยและ
 บริการชุมชน” ข่าวสารการวิจัยการศึกษา สำนักสารสนเทศทางการศึกษาแห่งชาติ
 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ , กุมภาพันธ์ – มีนาคม 2537,หน้า 32-33
- ทะนงศักดิ์ วันชัย. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สายวิทยาศาสตร์ในสถาบัน
 เทคโนโลยีราชมงคล” ข่าวสารการวิจัยการศึกษา สำนักสารสนเทศทางการศึกษาแห่งชาติ
 กุมภาพันธ์ – มีนาคม 2539 , หน้า 37-39
- ทับทิม นิลวรรณ.(2538) ความต้องการและปัญหาการทำวิจัยของคณาจารย์ในกลุ่มสาขา
สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต.บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- นิโลบล นิมกัรรัตน์.(2529).วิจัยการศึกษา. เอกสารประกอบการศึกษากระบวนวิชา ศว.770. ภาควิชา
ประเมินผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
รายงานการสัมมนาทางวิชาการเรื่องแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการของ
สถาบันอุดมศึกษาเอกชน.กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- .(2540) สรุปผลการสัมมนาโครงการพัฒนาข้าราชการมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
 กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. แผนพัฒนาคณาจารย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น ระหว่างปี 2540 –
2544 . เอกสารประกอบการประชุมวิชาการ เรื่องแผนส่งเสริมพัฒนาคณาจารย์ ด้านการ
เรียนการสอน 3 กรกฎาคม 2540, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- เพ็ญพร มโนวรรณ. การปรับปรุงโครงการพัฒนาคณาจารย์ ด้านการเรียนการสอนในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตพายัพ วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2535.
- มหาวิทยาลัยแม่โจ้.(ม.ป.ป.). แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ระยะที่ 8 (2540- 2544). เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- มนู วีรบุรุษ. “ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคณาจารย์” เอกสารประกอบการสัมมนาแนวทางการพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาไทย 3 – 5 เมษายน 2529, มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- รงทิพย์ สุรวิชัย.(2538). การพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วัลภา ลีมสกุล.(2537) การบริหารงานบุคคลของสถาบันเทคโนโลยีเกษตรแม่โจ้. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สภาอาจารย์มหาวิทยาลัยบูรพา. (2538) ปัญหาสถานภาพของอาจารย์มหาวิทยาลัย. รายงานการประชุมวิชาการเรื่องบทบาทของมหาวิทยาลัยกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อพัฒนาประเทศ.ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ส่วนวิจัยและพัฒนา สำนักมาตรฐานอุดมศึกษา สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย นโยบายและแนวปฏิบัติในการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับอุดมศึกษา พ.ศ.2539 เอกสารการประกันคุณภาพการศึกษาในระดับอุดมศึกษา.
- เสริมพงศ์ พาส์พันธุ์. “ความต้องการและการได้โอกาสในการพัฒนาตนเองของอาจารย์วิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยอีสานใต้” ข่าวสารการวิจัยการศึกษา สำนักสารสนเทศทางการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, มิถุนายน – กรกฎาคม 2538, หน้า 12-15
- อดุลย์ วิริยเวชกุล. การประกันคุณภาพทางวิชาการในมหาวิทยาลัยไทย งานวิจัยสถาบันและสารสนเทศ กองแผนงาน มหาวิทยาลัยมหิดล, 2537.
- อำนาจ จันทร์แป้น.คุณภาพทางการศึกษากับพัฒนาคณาจารย์ บทความทางวิชาการ เอกสารอัดสำเนา , 2540.

ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
ที่ วันที่ 19 พฤศจิกายน 2550
เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน คณบดี

เนื่องด้วยข้าพเจ้านายนฤพันธ์ อาษาไกรสร อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจ สาขาการตลาด ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยในเรื่อง “ความต้องการพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์” ข้าพเจ้าจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากคณาจารย์ในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการทำการวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายนฤพันธ์ อาษาไกรสร)

เลขที่แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง ความต้องการพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาความคิดเห็นของคณาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ และเพื่อศึกษาความต้องการในการจัดกิจกรรม ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคณาจารย์

ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้จะนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาคณาจารย์ของทางมหาวิทยาลัย ตลอดจนนำไปหาวิธีการปรับปรุงการวางแผนพัฒนาคณาจารย์ให้ดียิ่งขึ้นไป

แบบสอบถามฉบับนี้จะแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์
- ตอนที่ 3 ความต้องการในการจัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาคณาจารย์
- ตอนที่ 4 ปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาคณาจารย์

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกตอนและตรงสภาพตามความเป็นจริงและความคิดเห็นของท่าน ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลที่ได้ไว้เป็นความลับ

อนึ่งผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านส่งแบบสอบถามที่กรอกข้อมูลเรียบร้อยแล้วไปที่สำนักงานคณะ
ภายในวันที่ 27 พฤศจิกายน 2550 จักเป็นพระคุณยิ่ง

นายอนุพันธ์ อาษาไกรสร

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน หรือเติมคำลงในช่องว่าง ที่ตรงกับความจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

1. ต่ำกว่า 25 ปี 2. 26 – 35 ปี 3. 36 – 45 ปี 4. 46 ปีขึ้นไป

3. ท่านปฏิบัติหน้าที่ในมหาวิทยาลัยเป็นเวลา

1. 1-5 ปี 2. 6-10 ปี 3. 11-15 ปี 4. 16- 20 ปี
 5. 21-25 ปี 6. 25 ปีขึ้นไป

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

- 1.ปริญญาตรี 2.ปริญญาโท 3.ปริญญาเอก

5. ท่านปฏิบัติงานในตำแหน่งอาจารย์

1. ข้าราชการพลเรือนสายวิชาการ
 2. พนักงานราชการสายวิชาการ
 3. พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

6. คณะที่ท่านสังกัดอยู่ในปัจจุบัน

1. คณะครุศาสตร์
 2. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
 3. คณะวิทยาการจัดการ
 4. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
 5. คณะเทคโนโลยีการเกษตร
 6. คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์

1. ท่านมีความคิดเห็นว่าการพัฒนาคณาจารย์ มีความจำเป็นในระดับใด

1. จำเป็นมากที่สุด 2. จำเป็นมาก 3. จำเป็นน้อย

2. โครงการพัฒนาคณาจารย์ควรมีการดำเนินการอย่างไร

1. จัดทำโครงการระยะยาวตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัย
 2. จัดทำโครงการประจำปี
 3. จัดทำโครงการเฉพาะภาคการศึกษา
 4. จัดทำโครงการตามความต้องการของคณะ
 5. อื่น ๆ โปรดระบุ

3. การจัดทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ควรเป็นรูปแบบใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

1. การประชุมสัมมนา
 2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ
 3. การอภิปราย
 4. การนำเสนอผลงานทางวิชาการ (Symposium)
 5. การศึกษาดูงาน
 6. อื่น ๆ โปรดระบุ.....

4. สถานที่ในการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ควรเป็นที่ใดมากที่สุด

1. ภายในมหาวิทยาลัย
 2. ภายนอกมหาวิทยาลัย
 3. ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

5. ระยะเวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรมพัฒนาคณาจารย์ ควรใช้เวลาเท่าไร

1. น้อยกว่า 1 วัน 2. 1-2 วัน 3. 3-4 วัน 4. มากกว่า 4 วัน

6. กำหนดวันที่ใช้จัดกิจกรรมในการพัฒนาคณาจารย์ควรเป็นช่วงเวลาใด

1. ช่วงปิดภาคการศึกษา 2. เฉพาะวันปฏิบัติราชการ 3. จัดเฉพาะวันหยุดราชการ

7. วิทยาการในการจัดกิจกรรมพัฒนาคณาจารย์ควรเป็นบุคคลใด

1. ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัย 2. ผู้ทรงคุณวุฒิภายในมหาวิทยาลัย
 3. อื่น ๆ โปรดระบุ

กิจกรรมพัฒนาอาจารย์	ระดับความต้องการ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ข. ด้านการวิจัย					
1. การวิจัยเฉพาะกลุ่มสาขาวิชา					
2. การวิจัยประยุกต์เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่สังคม					
3. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน					
4. การผลิตผลงานทางวิชาการ					
5. สถิติการวิจัยและการใช้คอมพิวเตอร์ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย					

ข้อเสนอแนะ - โครงการอื่น ๆ เพิ่มเติม

ตอนที่ 4 ปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาอาจารย์

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านต่อปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาอาจารย์

คะแนน 1	หมายถึง	น้อยที่สุด
คะแนน 2	หมายถึง	น้อย
คะแนน 3	หมายถึง	ปานกลาง
คะแนน 4	หมายถึง	มาก
คะแนน 5	หมายถึง	มากที่สุด

ปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนา	ระดับความคิดเห็น					
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	
1. นโยบายของมหาวิทยาลัยในการพัฒนาคณาจารย์						<input type="checkbox"/>
2. การประชาสัมพันธ์กิจกรรมระหว่างผู้ดำเนินงานกับคณาจารย์						<input type="checkbox"/>
3. งบประมาณในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์						<input type="checkbox"/>
4. การสนับสนุนส่งเสริมของผู้บริหารในการจัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาคณาจารย์						<input type="checkbox"/>
5. การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ						<input type="checkbox"/>
6. ความต่อเนื่องและจริงจังในการพัฒนาคณาจารย์						<input type="checkbox"/>
7. การติดตามผลหลังจากการจัดกิจกรรม						<input type="checkbox"/>
8. ความร่วมมือของคณาจารย์ในการเข้าร่วมกิจกรรม						<input type="checkbox"/>
9. ความสอดคล้องระหว่างกิจกรรมที่จัดกับความต้องการของคณาจารย์						<input type="checkbox"/>
10. การส่งเสริมให้มีตำแหน่งวิชาการ						<input type="checkbox"/>
11. การเผยแพร่ความรู้ในรูปแบบสิ่งพิมพ์ลักษณะต่างๆ						<input type="checkbox"/>
12. ความพร้อมในการศึกษาต่อโดยเฉพาะความรู้ทางภาษาต่างประเทศ						<input type="checkbox"/>
13. การช่วยเหลือสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น						<input type="checkbox"/>
14. ทุนการศึกษาต่อของทางมหาวิทยาลัย						<input type="checkbox"/>
15. การส่งเสริมในการทำผลงานวิจัย						<input type="checkbox"/>
16. ความคล่องตัวในการจ่ายเงินอุดหนุนการวิจัย						<input type="checkbox"/>
17. ภารกิจของคณาจารย์ในทุกด้านไม่เอื้ออำนวยต่อการทำวิจัย						<input type="checkbox"/>

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม