

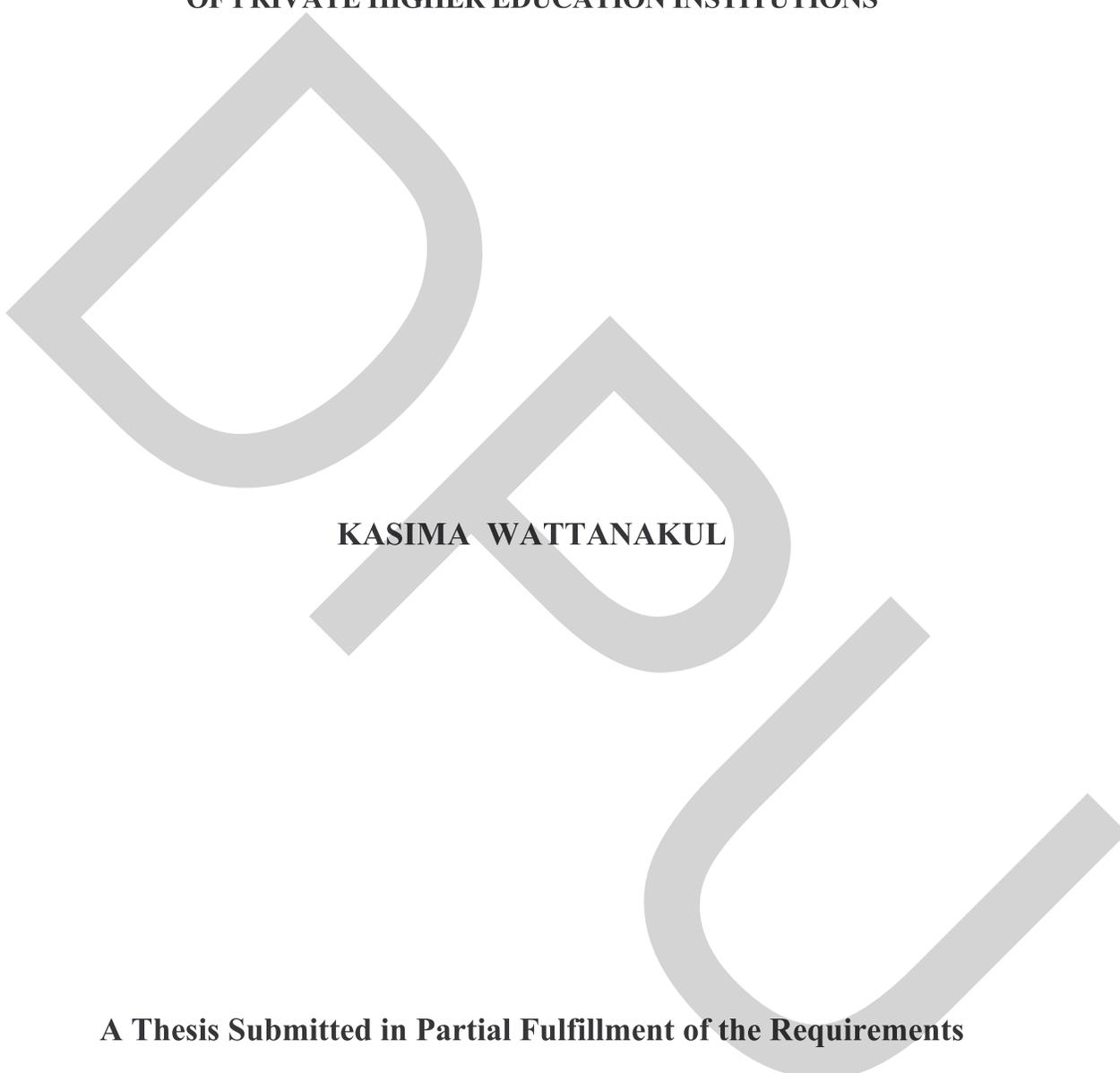
การศึกษาสภาพและความต้องการในการพัฒนาอาจารย์
ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

กษิมา วัฒนกุล

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ. 2551

**THE STUDY OF STATUS AND NEEDS IN FACULTY DEVELOPMENT
OF PRIVATE HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS**



KASIMA WATTANAKUL

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Education

Department of Education Management

Graduate School, Dhurakij Pundit University

2008

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	๗
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	๘
กิตติกรรมประกาศ	๙
สารบัญตาราง	๑๐
สารบัญภาพ	๑๑
บทที่	
1. บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
1.3 สมมติฐานการวิจัย	4
1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
1.5 ขอบเขตของการวิจัย	6
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	7
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	8
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
2.1 การบริหารจัดการอุดมศึกษา	9
2.2 ยุทธศาสตร์การพัฒนาอุดมศึกษา	11
2.3 ภารกิจของสถาบันอุดมศึกษา	13
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	14
2.5 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์	16
2.6 การพัฒนาอาจารย์ตามภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา	20
2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	25
3. วิธีดำเนินการวิจัย.....	33
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	33
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	35
3.3 การสร้างและการทดสอบเครื่องมือในการวิจัย.....	36
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	38
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	38

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4. ผลการวิจัย.....	39
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของ กลุ่มตัวอย่างอาจารย์	40
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาอาจารย์ ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน.....	42
4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการ ในการพัฒนาของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน.....	63
4.4 การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความต้องการในการ พัฒนาอาจารย์ ตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การสอน และการวิเคราะห์การเปรียบเทียบสภาพการพัฒนาและ ความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน.....	69
4.5 การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ.....	72
5. สรุปผลการวิจัย.....	78
5.1 วิธีการดำเนินการวิจัย	78
5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	78
5.3 สรุปผลการศึกษา.....	79
5.4 การอภิปรายผล.....	85
5.5 ข้อเสนอแนะ.....	93
บรรณานุกรม	95
ภาคผนวก	101
ประวัติผู้เขียน	120

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของ อาจารย์แต่ละสถาบัน.....	35
3.2 ค่าความเชื่อมั่น.....	37
4.1 จำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับสถานภาพของ กลุ่มตัวอย่างอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน.....	40
4.2 ผลการวิเคราะห์สภาพการพัฒนาอาจารย์ของ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในด้านการสอน.....	42
4.2.1 ผลการวิเคราะห์ความถี่ในการจัดอบรม ในการพัฒนาการสอน.....	45
4.2.2 ผลการวิเคราะห์ลักษณะการให้ทุนในการ พัฒนาการสอน.....	46
4.3 ผลการวิเคราะห์สภาพการพัฒนาอาจารย์ของ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในด้านการวิจัย.....	47
4.3.1 ผลการวิเคราะห์ความถี่ในการจัดอบรม ในการพัฒนาการวิจัย.....	50
4.3.2 ผลการวิเคราะห์ลักษณะการให้ทุน/ให้โอกาส ในการพัฒนาการวิจัย.....	51
4.4 ผลการวิเคราะห์สภาพการพัฒนาอาจารย์ของสถาบัน อุดมศึกษาเอกชนในด้านการบริการวิชาการแก่สังคม.....	53
4.4.1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะการให้โอกาสในการ พัฒนาการบริการวิชาการแก่สังคม.....	55
4.5 ผลการวิเคราะห์สภาพการพัฒนาอาจารย์ของสถาบัน อุดมศึกษาเอกชนในด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม.....	56
4.5.1 ผลการวิเคราะห์ความถี่ในการจัดอบรมในการ พัฒนาการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม.....	58

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.6 ผลการวิเคราะห์สภาพการพัฒนาอาจารย์ของ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในด้านการบริหาร.....	59
4.6.1 ผลการวิเคราะห์ความถี่ในการจัดอบรม ในการพัฒนาด้านการบริหาร.....	61
4.7 ผลการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาของ อาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในด้านการสอน.....	63
4.8 ผลการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาของ อาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในด้านการวิจัย.....	64
4.9 ผลการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาของ อาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในด้านการบริการ วิชาการแก่สังคม.....	66
4.10 ผลการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาของ อาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในด้านการ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม.....	67
4.11 ผลการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาของ อาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในด้านการบริหาร.....	68
4.12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการ พัฒนาอาจารย์ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	69
4.13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการ พัฒนาอาจารย์ จำแนกตามประสบการณ์การสอน.....	70
4.14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพการพัฒนาและ ความต้องการในการพัฒนาอาจารย์.....	71
4.15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค ในการพัฒนาอาจารย์.....	72

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5



หัวข้อวิทยานิพนธ์	การศึกษาสภาพและความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
ชื่อผู้เขียน	กษิมา วัฒนกุล
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์วัลย์ สัตยารักษ์วิทย์
สาขาวิชา	การจัดการการศึกษา
ปีการศึกษา	2551

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน แยกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การสอน เปรียบเทียบสภาพการพัฒนาและความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ และศึกษาปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารที่มีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องการพัฒนาอาจารย์จำนวน 5 คน และอาจารย์ประจำที่ปฏิบัติหน้าที่ในด้านการสอนในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ปีการศึกษา 2550 จำนวน 370 คน การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานใช้ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละ และการทดสอบสมมติฐาน ใช้ค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย แต่ความต้องการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการอบรมเกี่ยวกับทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมากที่สุด ขณะที่ความต้องการให้ทุนการฝึกอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการในสาขาวิชามีมากที่สุด
2. สภาพการพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย แต่ความต้องการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การให้ทุนส่งเสริมการทำวิจัยเป็นการพัฒนาที่จัดให้มากที่สุด และตรงกับความต้องการมากที่สุดเช่นเดียวกัน
3. สภาพการพัฒนาอาจารย์ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย แต่ความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การให้อาจารย์ให้บริการวิชาการแก่สังคมในนามมหาวิทยาลัยเป็นการพัฒนาที่จัดให้มากที่สุด และตรงกับความต้องการมากที่สุดเช่นเดียวกัน

4. สภาพการพัฒนาอาจารย์ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย แต่ความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การให้โอกาสอาจารย์เข้าร่วมในกิจกรรมเกี่ยวกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเป็นการพัฒนาที่จัดให้มากที่สุด ขณะที่ความต้องการในเรื่องการเสริมสร้างจิตสำนึกในความเป็นไทยมีมากที่สุด

5. สภาพการพัฒนาอาจารย์ด้านการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย แต่ความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีการอบรมให้ความรู้เรื่องการประกันคุณภาพการศึกษามากที่สุด และตรงกับความต้องการมากที่สุดเช่นเดียวกัน

6. ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ แยกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การสอน พบว่าอาจารย์ที่มีระดับการศึกษาและประสบการณ์การสอนต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาไม่ต่างกัน

7. ผลการเปรียบเทียบสภาพการพัฒนาและความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ พบว่าสภาพการพัฒนาอาจารย์ในด้านการสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการบริหาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยกว่าความต้องการพัฒนาของอาจารย์ทุกด้าน

8. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาอาจารย์ พบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่เกินร้อยละ 50 เห็นว่าเกือบทุกเรื่องมีปัญหา มีเพียง 2 เรื่องที่จำนวนอาจารย์น้อยกว่าร้อยละ 50 เห็นว่ามีปัญหา ได้แก่ เวลาจัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์ไม่เหมาะสมทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ และมีภาระงานมากทำให้ไม่มีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาอาจารย์

Thesis Title: The Study of Status and Needs in Faculty Development
of Private Higher Education Institutions.

Author: Kasima Wattanakul

Advisor: Assoc Prof. Dr. Somboonwan Satyarakwit

Department: Education Management

Academic Year 2008

Abstract

This study was designed in an attempt to (1) investigate the status and needs in faculty development of private higher education institutions, (2) compare needs for faculty development, as classified by educational levels and teaching experiences, (3) compare operation status to needs for faculty development, as well as (4) examine problems of faculty development. The sample of this study consisted of 5 administrators with responsibilities towards faculty development and 370 full-time private university faculties of academic year 2007. The data collected were then analyzed by mean, standard deviation, percentage, t-test and F-test.

The findings showed that

1. The overall development in teaching competency was at a low level; however, the needs for this aspect were rated at a high one. When each part was considered, it was found that trainings in information technology were organized to the greatest degree while there was the highest level of needs for scholarships to attend trainings/seminars in the content areas.
2. The overall development in research conducting was at a low level whereas the needs for this aspect were rated at a high one. Considering each part helped reveal that granting scholarships to conduct research was the development that was provided the most and met the needs to the greatest degree as well.
3. The overall development in providing academic services to communities was at a low level while the needs for this aspect were at a medium one. When each part was examined, it was found that getting faculties to provide academic services on behalf of the universities was the development that was encouraged the most and met the needs to the greatest degree as well.

4. The overall development in cultural preservation was at a low level but the needs for this aspect were at a medium one. When each part was examined, it was found that giving faculties opportunities to take part in cultural preservation activities were offered the most whereas there was a highest level of needs for enhancing self-awareness to Thainess.

5. The overall development in administration was at a low level but the needs for this aspect were at a medium one. When each part was examined, it was found that trainings in Quality Assurance were conducted the most and met the needs to the greatest degree as well.

6. In the comparison of needs for faculty development, as classified by educational levels and teaching experiences, as for faculties with different educational levels and teaching experiences, there were no significant differences in needs for faculty development.

7. In the comparison of operation status and needs for faculty development, it was found that the mean score of opinions in instruction, research, academic service provision, cultural and administration preservation development was significantly lower than the mean of needs for teacher development in every aspect .

8. According to the sampling group's opinions towards problems of faculty development, it was found that over 50 percent of the response said that almost every issue became problems. Only 2 issues, i.e. unsuitable schedules for teacher development events and a heavy workload, were considered by a little less than 50 percent of the response the problems that prevented them from participating faculty development activities.

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สังคมปัจจุบันเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทำให้เกิดความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ทันกับความเปลี่ยนแปลง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 ให้ความสำคัญในเรื่องของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และถือว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นจุดศูนย์กลางของการพัฒนา หากประชากรในประเทศได้รับการพัฒนา ก็จะสามารถนำประเทศไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนได้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีหลายรูปแบบ รูปแบบหนึ่งที่สำคัญคือ การศึกษาในระบบ ดังนั้น สถาบันการศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ และมีคุณธรรมจริยธรรม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2546:1-2)

จากความตระหนักในการพัฒนาประชากรให้มีคุณภาพ รัฐจึงได้ออกพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในพระราชบัญญัติดังกล่าวมีหมวดที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งได้แก่หมวด 7 ว่าด้วยครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 52 ระบุให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษามีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2545:31) แต่ถึงแม้ว่าจะมีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติตามมาตราดังกล่าวแล้วก็ตาม คุณภาพของการศึกษายังได้รับการหยิบยกขึ้นมาเป็นประเด็นปัญหาของการวิพากษ์วิจารณ์ถึงความอ่อนแอของการศึกษาว่าเป็นสาเหตุจากการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาที่ตกทอดต่อเนื่องจากระดับประถมศึกษาจนถึงระดับอุดมศึกษาที่ขาดประสิทธิภาพ แม้จะมีข้อเสนอแนะให้มีการพัฒนาอาจารย์ในระดับอุดมศึกษาเกี่ยวกับด้านการสอนแล้วก็ตาม (กมล สุกประเสริฐและคณะ, 2548:4-6)

สถาบันอุดมศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ไม่ว่าจะเป็นการผลิตคนที่มีคุณภาพ การผลิตบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรม มีทักษะในการคิดวิเคราะห์ มีสมรรถนะในการปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลงของโลก รวมทั้งการผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรมใหม่ๆ จากสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันพบว่า อุดมศึกษาไทยมีปัญหาเรื่องคุณภาพการศึกษา ซึ่งมีสาเหตุจากปัจจัยหลายด้าน เช่น ปัญหาด้านคุณภาพของผู้เรียนที่จะเข้าสู่ระบบอุดมศึกษามีความอ่อนแอ ส่วนในด้านของอาจารย์ซึ่งถือว่าเป็นกลไกสำคัญในเรื่องคุณภาพนั้น ปัจจุบันภาพรวมอุดมศึกษาไทยมีอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกเพียงร้อยละ 22 เท่านั้น นอกจากนี้ผลการศึกษายังพบว่าอาจารย์ร้อยละ 76 ไม่ทำวิจัย ไม่เพิ่มพูนความรู้ การพัฒนาอาจารย์เพื่อคุณภาพในการเรียนการสอนจึงต้องพัฒนาทั้งคุณวุฒิและขีดความสามารถในการทำวิจัย (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2549:1-3) นอกจากนี้ นิตยสารเอเชียวิกยังได้ทำการจัดอันดับมหาวิทยาลัยชั้นนำในเอเชีย เพื่อต้องการให้สถาบันการศึกษาตระหนักถึงอันดับของตน ซึ่งเป็นตัวบ่งบอกคุณภาพของสถาบัน ผลการจัดอันดับปรากฏว่ามหาวิทยาลัยชั้นนำเป็นมหาวิทยาลัยในประเทศไทย ญี่ปุ่น ประเทศออสเตรเลีย ประเทศสิงคโปร์ ประเทศจีน(ฮ่องกง) และประเทศไต้หวัน ส่วนประเทศไทยไม่ติดอันดับ 1 ใน 10 (ไพฑูรย์ สีนลารัตน์, 2543:5) ซึ่งชี้ให้เห็นว่าถึงเวลาที่จะต้องเร่งดำเนินการแก้ไขพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการศึกษาไทย

การที่จะปรับปรุงคุณภาพการศึกษาให้สามารถแข่งขันกับผู้อื่นได้นั้น ปัจจัยที่สำคัญขึ้นอยู่กับคุณภาพของอาจารย์ ซึ่งถือว่านอกจากความรู้ในการสอนที่ต้องมีแล้ว อาจารย์ยังต้องเรียนรู้วิธีการและเทคนิคต่างๆ ที่จะช่วยสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามศักยภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2549) การที่ผู้เรียนจะมีคุณภาพเพียงใดนั้น ผู้มีบทบาทสำคัญที่สุดคืออาจารย์ อาจารย์เป็นผู้ที่จะถ่ายทอดชี้แนะและเป็นแบบอย่างให้ผู้เรียน อาจารย์จึงมีบทบาทและมีความสำคัญอย่างยิ่งในฐานะผู้ให้การศึกษา อาจารย์เป็นผู้กำหนดอนาคตของคนในชาติ ชาติใดก็ตามที่ได้อาจารย์เป็นคนที่มีความรู้ เป็นคนเก่งและมีความเสียสละ ตั้งใจทำงานเพื่อประโยชน์ของผู้เรียน ชาตินั้นก็จะได้พลเมืองที่มีคุณภาพ ศักยภาพ สามารถที่จะแข่งขันกับทุกประเทศในโลกได้ (รุ่ง แก้วแดง, 2541:134) ซึ่งมีความสอดคล้องกับวิจิตร ศรีสอาน (2541:2) กล่าวไว้ว่า อาจารย์ที่เก่งกล้าสามารถคือจุดเริ่มต้นและเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา แสดงให้เห็นว่าที่ใดมีอาจารย์ที่เก่งกล้าสามารถ มีผลงานทางวิชาการมาก มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ ที่นั่นก็จะมีความเป็นเลิศทางวิชาการ จึงเป็นสิ่งกระตุ้นให้อาจารย์จะต้องทบทวนตนเองว่ามีคุณภาพหรือศักยภาพมากน้อยเพียงใด อยู่ในระดับที่สังคมคาดหวังแล้วหรือไม่

สถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีบทบาทสำคัญในการช่วยประเทศในการศึกษา โดยการแบ่งเบาภาระของรัฐในการผลิตบัณฑิต ข้อมูลของปีการศึกษา 2548 มีสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 59 แห่ง

ให้การศึกษาแก่เยาวชนของชาติ จำนวน 254,363 คน คิดเป็นร้อยละ 13.51 ของจำนวนของผู้ที่ศึกษาในระดับอุดมศึกษาทั้งหมด สถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องพึ่งตนเองจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องแข่งขันในเรื่องของคุณภาพ อาจารย์เป็นกลไกสำคัญในเรื่องคุณภาพ จึงจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพของอาจารย์ให้ดีขึ้น เนื่องจากคุณภาพของอาจารย์เป็นปัจจัยสำคัญต่อการสนับสนุนการดำเนินการกิจของสถาบัน ดังที่อัจฉรา วัฒนาณรงค์ (2542:57) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาอาจารย์เป็นการยกระดับคุณภาพของอาจารย์ให้ดีขึ้นเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบต่างๆ ความเป็นเลิศทางการสอนและการวิจัยจะไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ หากไม่มีการพัฒนาอาจารย์อย่างต่อเนื่อง อาจารย์เป็นบุคลากรสำคัญของมหาวิทยาลัย ความรู้ความสามารถและคุณภาพของอาจารย์มีผลต่อความมีชื่อเสียง ความนิยม และการยอมรับของสังคมที่มีต่อมหาวิทยาลัยนั้นๆ

สถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนใหญ่มีข้อจำกัดในด้านงบประมาณ ในการพัฒนาอาจารย์จะต้องใช้งบประมาณเป็นจำนวนมาก ในการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสองของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (สผ.) ได้ระบุเกณฑ์ของจำนวนเงินที่ใช้ในการพัฒนาอาจารย์อย่างน้อยคนละ 10,000 บาท ต่อปี (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน):2549,73) ฉะนั้นการที่จะพัฒนาอาจารย์ต้องดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงต้องศึกษาความต้องการในการพัฒนาเพื่อให้ออดคล้องกับความต้องการของอาจารย์ ดังที่อัจฉรา วัฒนาณรงค์ (2542:59) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาอาจารย์ควรเป็นไปตามสภาพและความต้องการของอาจารย์ การสำรวจสภาพและความต้องการจะช่วยให้อาจารย์รู้จักตนเองและสนใจในการพัฒนาดนมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินการเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนงานในการพัฒนาอาจารย์ อันจะก่อให้เกิดผลดีต่อการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพดียิ่งๆ ขึ้นไป

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึงการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเพื่อให้ทราบสภาพและความต้องการพัฒนาอาจารย์ในปัจจุบันว่าเป็นอย่างไร มีมากน้อยเพียงใดและเป็นการพัฒนาในเรื่องใด มีความสอดคล้องกันหรือไม่ ภูมิหลังของอาจารย์ในด้านระดับการศึกษาและประสบการณ์การสอนจะมีผลต่อความต้องการพัฒนาอาจารย์อย่างไร รวมถึงปัญหาและข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาอาจารย์ให้ออดคล้องกับความต้องการของอาจารย์ในการที่จะพัฒนาดนเองให้มีคุณภาพ สิ่งที่ได้จากการศึกษาจะเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานพัฒนาอาจารย์ให้มีคุณภาพเพื่อผลิตบัณฑิตให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1.2.1 ศึกษาสภาพการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
- 1.2.2 ศึกษาความต้องการในการพัฒนาของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน
- 1.2.3 เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนแยกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การสอน
- 1.2.4 เปรียบเทียบสภาพการพัฒนาและความต้องการในการพัฒนาของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน
- 1.2.5 ศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

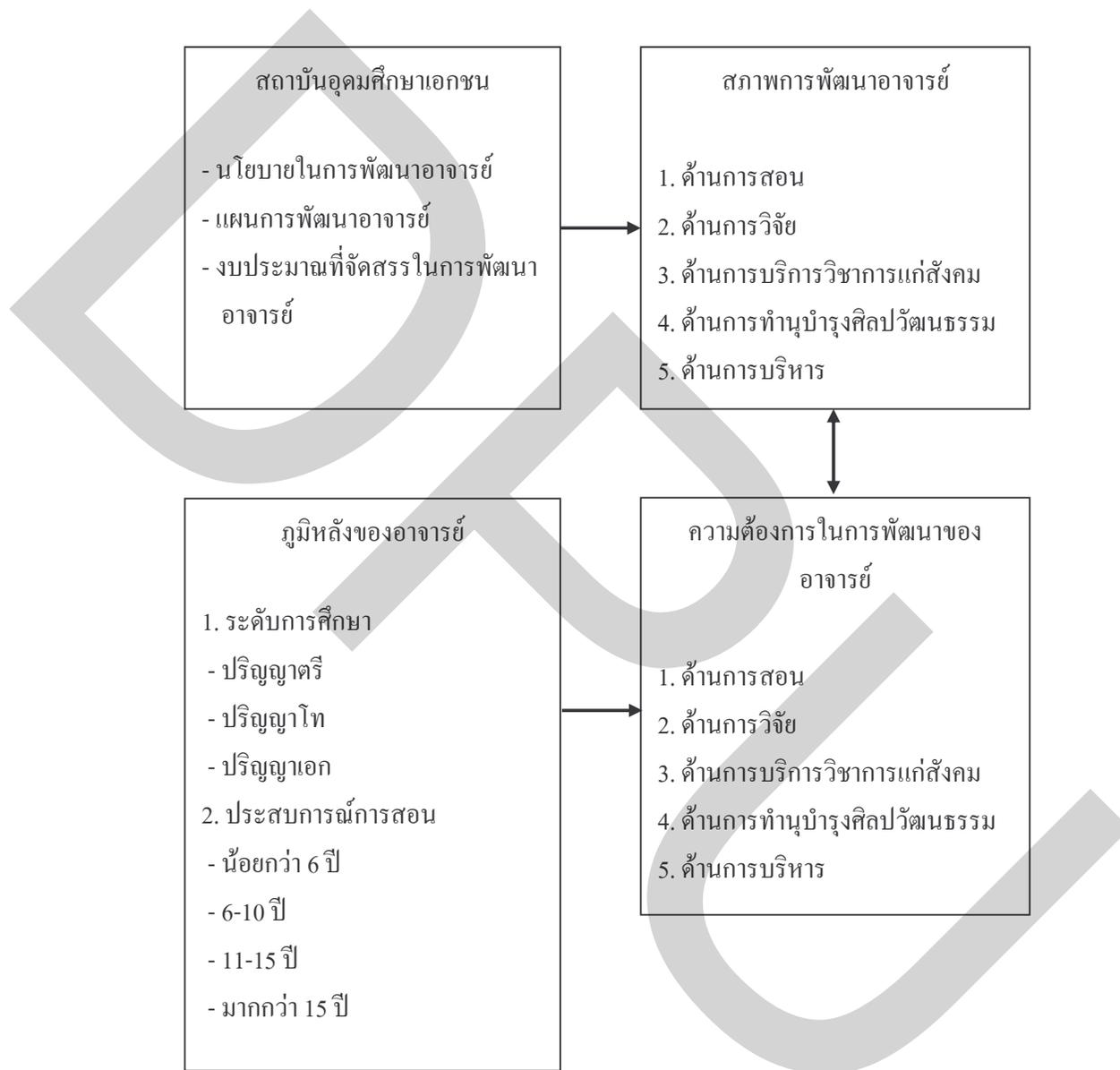
1.3 สมมติฐานการวิจัย

- 1.3.1 อาจารย์ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ไม่แตกต่างกัน
- 1.3.2 อาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ไม่แตกต่างกัน
- 1.3.3 สภาพการพัฒนาที่สถาบันจัดให้และที่อาจารย์ต้องการไม่แตกต่างกัน

1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา อาจารย์เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่ง เพราะคุณภาพของการศึกษาจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับอาจารย์ ซึ่งถือว่าเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานทางวิชาการของสถาบันอุดมศึกษา ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาอาจารย์เพื่อพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 52 ให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ กระบวนการผลิตและการพัฒนาครูต้องกระทำอย่างมีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง การพัฒนาอาจารย์จึงมีความสำคัญยิ่ง ดังนั้นการพัฒนาอาจารย์ของแต่ละสถาบันจึงต้องทำอย่างมีระบบ จะต้องมีนโยบายในการพัฒนาอาจารย์ มีแผนการพัฒนาอาจารย์ และงบประมาณที่จัดสรรในการพัฒนาอาจารย์ สิ่งต่างๆ เหล่านี้จะมีผลต่อการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษา ในการดำเนินงานพัฒนาอาจารย์ของแต่ละสถาบันจะประกอบไปด้วยกิจกรรมต่างๆ ที่หลากหลาย ซึ่งมีวัตถุประสงค์ที่จะพัฒนาอาจารย์ในหลายๆ ด้านตามบทบาทภาระหน้าที่ของอาจารย์ อาจารย์แต่ละคนอาจรับรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมในการพัฒนาอาจารย์ต่างกัน และการเข้าร่วมกิจกรรมก็แตกต่างกัน ซึ่งมีส่วนทำให้ความต้องการพัฒนาของอาจารย์มีความแตกต่างกัน นอกจากนี้จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า ภูมิหลังของอาจารย์ที่เกี่ยวกับ

ระดับการศึกษาและประสบการณ์การสอนมีผลต่อความต้องการในการพัฒนาของอาจารย์เช่นกัน ดังนั้นในการศึกษานี้จึงกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยตามที่ปรากฏในภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1.5.1 ด้านเนื้อหา ได้แก่

1.5.1.1 การศึกษาสภาพและความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ รวมทั้งปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 5 ด้าน ตามกรอบแนวคิดของไพฑูริย์ สีนลาร์ตัน และพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ.2546 คือ ด้านการสอน ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และด้านการบริหาร

1.5.1.2 เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน แยกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การสอน

1.5.1.3 เปรียบเทียบสภาพการพัฒนาศูนย์ที่สถาบันจัดให้และความต้องการในการพัฒนาของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน

1.5.2 ด้านประชากร ได้แก่

1.5.2.1 ผู้บริหารที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาและอาจารย์ประจำที่ปฏิบัติงานด้านการสอน ปีการศึกษา 2550 ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวน 67 แห่ง

1.5.3 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1.5.3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

- 1) ระดับการศึกษา
- 2) ประสบการณ์การสอน

1.5.3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการในการพัฒนาของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน 5 ด้าน ดังนี้ คือ

- 1) ด้านการสอน
- 2) ด้านการวิจัย
- 3) ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม
- 4) ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
- 5) ด้านการบริหาร

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

สถาบันอุดมศึกษาเอกชน หมายถึง สถาบันอุดมศึกษาที่ดำเนินการโดยเอกชน มีสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัย ในเขตกรุงเทพมหานคร

สภาพการดำเนินการ หมายถึง ลักษณะและความบ่งบอกของการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์เกี่ยวกับการอบรม ลักษณะการให้ทุน และการให้โอกาสอาจารย์ในการพัฒนาในด้านต่างๆ

สภาพการพัฒนาอาจารย์ หมายถึง ระดับการปฏิบัติของกิจกรรมหรือการดำเนินการต่างๆ เพื่อการพัฒนาอาจารย์ที่สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจัดให้อาจารย์

ความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ หมายถึง ระดับความต้องการของอาจารย์ที่ให้สถาบันอุดมศึกษาจัดกิจกรรมหรือการดำเนินการต่างๆ เพื่อการพัฒนาอาจารย์

การพัฒนาด้านการสอน หมายถึง กิจกรรมหรือการดำเนินการต่างๆ เพื่อพัฒนาให้อาจารย์มีความรู้ ทักษะในเชิงวิชาการและวิชาชีพในศาสตร์ที่สอน และการพัฒนาความเป็นครู เช่น การอบรมเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรในสาขาที่สอน การอบรมเรื่องการวางแผนการสอน การอบรมเรื่องเทคนิคการสอน การอบรมเรื่องการใช้สื่อการสอน การให้ทุนฝึกอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการในสาขาวิชา การให้ทุนศึกษาต่อต่างประเทศ การให้ทุนการฝึกปฏิบัติงานระยะสั้น เป็นต้น

การพัฒนาด้านการวิจัย หมายถึง กิจกรรมหรือการดำเนินการต่างๆ เพื่อพัฒนาให้อาจารย์มีความรู้ ทักษะในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรู้ในการทำวิจัย เช่น การอบรมเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย การอบรมเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน การอบรมเกี่ยวกับการเขียนบทความ การให้ทุนส่งเสริมการทำวิจัย การให้ทุนเขียนตำราและบทความทางวิชาการ เป็นต้น

การพัฒนาด้านการบริการวิชาการแก่สังคม หมายถึง กิจกรรมหรือการดำเนินการต่างๆ เพื่อพัฒนาให้อาจารย์มีความรู้ ทักษะเกี่ยวกับการบริการวิชาการแก่สังคม เช่น การอบรมให้ความรู้ ทักษะในการเป็นวิทยากรการฝึกอบรม การให้เป็นกรรมการวิชาการ กรรมการวิชาชีพ การให้อาจารย์เป็นวิทยากรทั้งภายในและภายนอกสถาบัน เป็นต้น

การพัฒนาด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม หมายถึง กิจกรรมหรือการดำเนินการต่างๆ เพื่อพัฒนาให้อาจารย์สามารถประยุกต์ใช้การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในการเรียนการสอน เช่น การอบรมเรื่องการบูรณาการวัฒนธรรมในการจัดการเรียนการสอน การจัดอบรมในการบูรณาการการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในการจัดการเรียนการสอน เป็นต้น

การพัฒนาด้านการบริหาร หมายถึง กิจกรรมหรือการดำเนินการต่างๆ เพื่อการพัฒนา
ให้อาจารย์มีความรู้ ทักษะเกี่ยวกับการบริหาร เช่น การอบรมเรื่องทักษะการวางแผน การอบรมเรื่อง
ความเป็นผู้นำ การอบรมเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษา เป็นต้น

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบในเรื่องการพัฒนาอาจารย์

อาจารย์ หมายถึง อาจารย์ประจำที่ปฏิบัติหน้าที่ในด้านการสอนในสถาบันอุดมศึกษา
เอกชน ปีการศึกษา 2550

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 สถาบันอุดมศึกษาเอกชนสามารถจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ที่สอดคล้องกับ
ความต้องการของอาจารย์

1.7.2 ผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและการวางแผนเพื่อการพัฒนาอาจารย์
ในสถาบันอุดมศึกษา และสถาบันการศึกษาระดับอื่น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง การศึกษาสภาพและความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ผู้วิจัยได้จัดลำดับตามสาระดังนี้ คือ

- 2.1 การบริหารจัดการอุดมศึกษา
- 2.2 ยุทธศาสตร์การพัฒนาอุดมศึกษา
- 2.3 ภารกิจของสถาบันอุดมศึกษา
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 2.5 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์
- 2.6 การพัฒนาอาจารย์ตามภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา
- 2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 การบริหารจัดการอุดมศึกษา

การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของโลกในยุคโลกาภิวัตน์ ทำให้มีความจำเป็นต้องปรับปรุงการปฏิบัติการกิจการของอุดมศึกษาที่มีหน้าที่ผลิตคนให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพในการพัฒนาประเทศ ให้มีความแข็งแกร่งพร้อมที่จะแข่งขันกับประเทศต่างๆ ซึ่งไพฑูรย์ ลินลารัตน์ (2546:15-72) ให้ความเห็นว่าอุดมศึกษาต้องตอบสนองต่อความต้องการของสังคมมากยิ่งขึ้น ความเกี่ยวข้องของสังคมที่มีอุดมศึกษาจึงกว้างขวางกว่าเดิม การบริหารจัดการอุดมศึกษาไทยจึงต้องเปลี่ยนแปลงในหลายด้าน ได้แก่

2.1.1 การบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นหัวใจของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งทำหน้าที่ในการผลิตผลงานวิชาการ การสร้างนักวิชาการและการใช้ผลงานวิชาการให้เกิดประโยชน์กับสังคมเป็นหลักสำคัญ ดังนั้นกระบวนการทางวิชาการมีความจำเป็นต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปในทิศทางของการสร้าง การประยุกต์ การวิจัยและการส่งเสริมให้มีกระบวนการของการสร้างความรู้ขึ้นในสังคมไทย

2.1.2 การบริหารงานบุคคล

การบริหารบุคคลมีความสำคัญมากในการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษา เพราะบุคลากร โดยเฉพาะอาจารย์จะเป็นกลุ่มบุคลากรที่สำคัญในการดำเนินงานของอุดมศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้นการบริหารงานบุคคลจะต้องเน้นไปที่การบริหารในระบบของอุดมศึกษาที่มีความคล่องตัวแต่มีระบบตรวจสอบดูแลและส่งเสริมบุคคลในระบบอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งมีระบบความมั่นคงอย่างเพียงพอ

2.1.3 การบริหารทรัพยากรการเงิน

การบริหารทางการเงินมีหลักสำคัญอยู่ที่ความคล่องตัว ยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนได้ตามความจำเป็นของงาน สถาบันอุดมศึกษาจะต้องมีทางในการหารายได้ที่หลากหลาย ระดมจากทุกส่วนสังคม ซึ่งในการดำเนินการทั้งรายได้และรายจ่ายจะต้องมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่า

2.1.4 การบริหารสถาบันอุดมศึกษา

การดำเนินงานบริหารสถาบันอุดมศึกษาจะมีอิสระเสรีภาพในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานของตนเอง แต่ต้องได้รับการตรวจสอบจากสังคมและจากรัฐด้วย และในขณะเดียวกันก็จะต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมและผู้ใช้ประโยชน์จากอุดมศึกษาอย่างเต็มที่ด้วย

2.1.5 บทบาทของรัฐในการกำกับดูแลอุดมศึกษา

บทบาทของรัฐกับการอุดมศึกษาถือเป็นหลักการในแนวทางเดียวกันทุกประเทศ คือ รัฐมุ่งให้สถาบันอุดมศึกษาเป็นแหล่งผลิตความรู้ สร้างคนและช่วยพัฒนาประเทศของตน ในการดำเนินงานที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับสถาบันอุดมศึกษาจะมีความสัมพันธ์ในลักษณะของการประสานงาน คือรัฐจะกำหนดนโยบายของประเทศแล้วมอบให้กระทรวงศึกษาธิการ ดำเนินการผ่านสภาการศึกษาและคณะกรรมการการอุดมศึกษาในเรื่องของการส่งเสริม และกำหนดนโยบายและแผนพัฒนาการอุดมศึกษา การกำหนดมาตรฐานการอุดมศึกษา การสนับสนุนทรัพยากรการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา และการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งจะต้องนำไปปฏิบัติ ซึ่งสามารถดำเนินการได้โดยอิสระภายใต้การกำกับดูแลของสภาสถานศึกษาแต่ละแห่ง

ส่วนสุธรรม อารีกุล (2541:39-41) ให้ความเห็นว่าความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ประกอบกับความต้องการของสังคมไทยที่เปลี่ยนไปทำให้อุดมศึกษาไทยไม่สามารถนิ่งเฉยต่อไปได้ จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนบทบาทของอุดมศึกษาไปตามกระแส ได้แก่

1. อุดมศึกษาสู่ความทันสมัย ซึ่งจะต้องเป็นคลังแห่งความรู้ และพัฒนาองค์ความรู้ที่ทันสมัยเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก

2. อุดมศึกษาเปิดเสรี ซึ่งจะต้องมีอิสระในการบริหารและจัดการ มีการระดมทุนและทรัพยากรต่างๆ จากภาครัฐและเอกชน และมีการประเมินและประกันคุณภาพทางการศึกษา โดยเน้นในด้านประสิทธิภาพ คุณภาพ และมาตรฐาน

3. อุดมศึกษาสู่ปวงชน ซึ่งจะต้องมีความหลากหลาย มีความเสมอภาค และสามารถสนองตอบได้ทุกคน

4. อุดมศึกษาสู่สากล ซึ่งจะต้องสามารถนำทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพจากนานาชาติเข้าสู่คลังแห่งความรู้

จะเห็นได้ว่าแนวทางการบริหารจัดการมีความสำคัญ เพื่อเป็นแนวทางในการที่จะนำอุดมศึกษาไปสู่คุณภาพ ซึ่งความสำเร็จจะเกิดขึ้นได้ย่อมต้องอาศัยปัจจัยในการขับเคลื่อนจากผู้บริหารและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเป็นสำคัญ

2.2 ยุทธศาสตร์การพัฒนาอุดมศึกษา

ศักยภาพความเข้มแข็งทางวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศในด้านต่างๆ ทั้งเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม รวมทั้งความสามารถในการแข่งขันกับนานาประเทศ ดังนั้นการพัฒนาอุดมศึกษาในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์สำคัญในการสร้างความแข็งแกร่งทางวิชาการให้กับระบบอุดมศึกษา โดยมีมาตรการและกลไกหลักดังนี้ (สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย, 2545:27-28)

1. สร้างอาจารย์รุ่นใหม่ที่มีคุณภาพให้เพียงพอกับความต้องการในการพัฒนาการศึกษาาระดับอุดมศึกษา ทั้งเพื่อทดแทนการเกษียณอายุราชการและเพิ่มจำนวนอาจารย์ในระบบอุดมศึกษา
2. ส่งเสริมให้สถาบันอุดมศึกษาคัดเลือกนักศึกษาระดับปริญญาตรี ที่มีผลการเรียนดีเยี่ยมและมีความพึงพอใจที่จะเป็นอาจารย์หรือนักวิจัย เพื่อสนับสนุนให้ศึกษาต่อระดับปริญญาโทและเอกอย่างต่อเนื่อง
3. สนับสนุนให้อาจารย์ปัจจุบันได้รับการพัฒนาทางวิชาการทั้งการสอนและการวิจัยอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสร้างบรรยากาศทางวิชาการให้เกิดขึ้นในระบบอุดมศึกษาเชื่อมโยงเป็นเครือข่าย เพื่อให้สามารถรักษาอาจารย์ที่ดีมีคุณภาพไว้ในระบบ
4. ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณากำหนดตำแหน่งวิชาการเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์ โดยยังคงรักษามาตรฐานและคุณภาพไว้ได้

จากแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ได้ประชุมเพื่อระดมความคิดเห็นในการจัดทำกรอบแนวคิดเชิงนโยบายอุดมศึกษาเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) และยุทธศาสตร์การปฏิรูปอุดมศึกษาที่ต้องการ โดยเร่งด่วนเพื่อจะยกระดับคุณภาพและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเสนอแผนพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานอุดมศึกษาในช่วง 5 ปี คือปี 2549-2553 ซึ่งประกอบด้วย 8 ยุทธศาสตร์ คือ (นุชวดี พวงสำลี, 2548 : 26)

1. การผลิตและพัฒนากำลังคน
2. คุณภาพและมาตรฐานอุดมศึกษา
3. การวิจัยและพัฒนา
4. การพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา
5. การปฏิรูประบบการเงินอุดมศึกษา
6. โครงสร้างและการบริหารจัดการ
7. การผลิตและพัฒนาครู
8. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเอกชนในการจัดการศึกษา

ในการประชุมเพื่อระดมความคิดเห็นในการจัดทำกรอบแนวคิดเชิงนโยบายอุดมศึกษา ที่ประชุมมีความเห็นว่าจะต้องเร่งรัดการพัฒนาอาจารย์เป็นลำดับแรก ซึ่งถ้าอาจารย์เก่ง ดี และมีจำนวนเพียงพอ จะทำให้ด้านอื่นๆ มีคุณภาพตามไปด้วย นอกจากนั้นยังได้ข้อสรุปจากการประชุมเพิ่มเติมว่าควรส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยร่วมมือกับภาคเอกชนในการทำการวิจัยและสร้างนวัตกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของประเทศ ซึ่งมหาวิทยาลัยยังขาดกลไกการสนับสนุน การจูงใจให้อาจารย์ทำผลงานวิจัย ควรมีการเร่งยกระดับคุณวุฒิอาจารย์ให้มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก และต้องพัฒนาอาจารย์ที่อยู่ในระบบอุดมศึกษาอยู่แล้วให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นทั้งด้านการสอน และการเพิ่มขีดความสามารถในการวิจัย

จะเห็นได้ว่าจากแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) มาถึงแผนพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานอุดมศึกษาในปี 2549-2553 จนถึงแนวทางในอนาคตในการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) นั้น ยุทธศาสตร์สำคัญประการหนึ่งคือ การพัฒนาคุณภาพของอาจารย์

2.3 ภารกิจของสถาบันอุดมศึกษา

สถาบันอุดมศึกษามีภารกิจหลักสำคัญ 4 ประการ คือ การเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม สถาบันอุดมศึกษาจะต้องให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติภารกิจดังกล่าวให้บรรลุและเกิดประสิทธิผล ซึ่งสำนักนโยบายและแผนอุดมศึกษา (2546:56-58) ได้ให้นโยบายที่สำคัญในภารกิจแต่ละด้านดังนี้

2.3.1 ด้านการสอน

การปรับให้มีความหลากหลายเพื่อสนองความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ การพัฒนากำลังคนระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษาจำเป็นต้องมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง และมีการพัฒนารูปแบบหลักสูตรใหม่ๆ มากขึ้น

2.3.2 ด้านการวิจัย

มุ่งเน้นความเป็นเลิศและความสอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การทำวิจัยพื้นฐานเพื่อรองรับความสามารถในการพึ่งตนเองของประเทศในระยะยาว การขยายบทบาทด้านการวิจัยเชิงนโยบาย เพื่อศึกษาผลกระทบของการพัฒนา และชี้แนะรูปแบบที่เหมาะสมของการพัฒนา ด้านต่างๆ มีการบูรณาการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและความสามารถในการตอบสนองความต้องการภายนอกของภารกิจแต่ละด้านให้ดียิ่งขึ้น

2.3.3 ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม

ควรมีเป้าหมายสำคัญเพื่อพัฒนาสภาพสังคมสารสนเทศและสังคมแห่งการเรียนรู้ที่จะเป็นฐานที่แข็งแกร่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรพัฒนาองค์กรบริการวิชาการในรูปแบบใหม่ๆ มากขึ้น งานบริการวิชาการในระยะยาวควรเป็นกิจการที่สามารถเลี้ยงตนเองหรือเป็นแหล่งรายได้เพิ่มเติมของสถาบัน และมีการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษากับองค์กรภายนอกในการดำเนินการให้บริการวิชาการรูปแบบต่างๆ แก่หน่วยงานและประชาชน

2.3.4 ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

ควรมีขอบเขตที่กว้างขวางขึ้น โดยไม่จำกัดอยู่เฉพาะการอนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรมไทยเท่านั้น แต่รวมถึงการศึกษาให้เข้าใจความเป็นไทยอย่างถ่องแท้ และการพัฒนาคุณลักษณะใหม่ที่ต้องการ ควรมุ่งเสริมสร้างคุณลักษณะทางวัฒนธรรมและการสรรค์สร้างบรรยากาศทางวัฒนธรรมในสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นต้นแบบแก่นักศึกษา อาจารย์และบุคคลภายนอก และให้งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเป็นส่วนหนึ่งในการจัดการเรียนการสอน กิจกรรมนักศึกษาและการจัดสภาพแวดล้อมต่างๆ ในสถาบัน รวมถึงรูปแบบและโครงสร้างขององค์กรทางวัฒนธรรมควรมีความหลากหลาย และมีทรัพยากรพอเพียงในด้านกำลังคน เงินทุน และความร่วมมือกับหน่วยงานภายในและภายนอกสถาบัน

ในการดำเนินการกิจแต่ละด้านให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น อาจารย์เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ เพราะเป็นบุคคลในสายงานหลักที่รับผิดชอบโดยตรงต่อผลผลิตของมหาวิทยาลัย จึงถือว่าภารกิจทั้ง 4 ด้านเป็นภาระหน้าที่ของอาจารย์ที่จะต้องปฏิบัติ ส่วนไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2543:10-14) ได้กล่าวถึงบทบาทและภาระหน้าที่ของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาที่เพิ่มขึ้นเนื่องจากทิศทางการอุดมศึกษาที่เปลี่ยนไป ได้แก่

1. การสอน อาจารย์จะต้องมีความรู้เกี่ยวกับวิชาที่สอน การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย มีการเตรียมการสอนที่ดี มีเอกสารประกอบการสอน และการใช้สื่อต่างๆ ในการประกอบการสอน
2. การวิจัย อาจารย์จะต้องแสวงหาความรู้ใหม่ มีเทคนิควิธีการใหม่ๆ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนการสอน รวมทั้งมีการเผยแพร่งานวิชาการ บทความ ตำราและงานวิจัย
3. การบริการวิชาการ อาจารย์จะต้องให้บริการวิชาการทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย เผยแพร่วิชาความรู้และประสบการณ์ที่มีตามความต้องการของสังคม ซึ่งเป็นการเน้นความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งภาระงานด้านนี้รวมถึงการให้ความสำคัญกับบทบาทในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่อาจารย์ต้องให้ความสำคัญด้วย
4. การบริหาร อาจารย์จะต้องมีส่วนร่วมในการบริหารทั้งในด้านวิชาการ การคิดและประสบการณ์ ซึ่งอาจารย์จะต้องมีทักษะการบริหารเวลาในงานทุกด้าน

จากแนวคิดเกี่ยวกับภารกิจของอาจารย์ข้างต้น จะเห็นได้ว่า ภารกิจของอาจารย์นั้นมี 5 ด้าน คือ ด้านการสอน ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และด้านการบริหาร ซึ่งภารกิจดังกล่าวนี้เป็นภารกิจหลัก อาจารย์จะต้องทำหน้าที่ดำเนินการให้มหาวิทยาลัยบรรลุภารกิจหลักดังกล่าว

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การเปลี่ยนแปลงในโลกปัจจุบันและสภาพการแข่งขันที่เกิดขึ้น ทำให้สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งจำเป็นต้องหาแนวทางในการเตรียมรับกับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งคือการเร่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ เพราะถือว่ามนุษย์เป็นกลไกที่มีความสำคัญในการพัฒนาประเทศไปสู่ความเจริญก้าวหน้า ดังนั้นองค์กรจะก้าวหน้าเพียงใดหรือแข่งขันกับองค์กรอื่นได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากรในองค์กร จึงต้องให้ความสำคัญ ต้องมีการพัฒนาให้มีคุณภาพ มีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญเพื่อพัฒนาองค์กรให้ทันกับความเปลี่ยนแปลง จึงถือว่าการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นภารกิจที่สำคัญขององค์กร ซึ่งคณีย์ เทียนพุดธิ (2539:33-34) ได้กล่าวถึงภารกิจของการบริหารทรัพยากรบุคคลว่าประกอบด้วย 4 ภารกิจ คือ

1. การสรรหา เป็นการเสาะแสวงหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับงาน
ในหน้าที่

2. การพัฒนา เป็นการเสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและ
ประสบการณ์เพิ่มขึ้น และสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การรักษามูลค่าบุคลากร เป็นการดึงดูดให้บุคลากรมีความพอใจในการทำงานเพื่อรักษา
บุคลากรให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด

4. การใช้ประโยชน์ เป็นการใช้คนให้ได้ประโยชน์สูงสุด โดยใช้คนให้ตรงกับงาน ให้
ทำงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

สิ่งหนึ่งที่องค์กรต้องตระหนักเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือการให้การเรี
นรู้
นั้น จะต้องมีแรงจูงใจให้เกิดความต้องการ จึงจะสามารถพัฒนาได้ตรงตามความต้องการ ก่อให้เกิด
ความพึงพอใจ เต็มใจที่จะพัฒนาและสามารถนำสิ่งที่ได้จากการพัฒนาไปใช้ประโยชน์ได้จริงตาม
ความต้องการ ดังที่พยอม วงศ์สารศรี (2543:7) กล่าวไว้ว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องสนอง
ความต้องการของบุคลากร กิจกรรมต่างๆ ที่จะดำเนินการควรเป็นกิจกรรมที่สนองตอบความ
ต้องการของบุคลากร โดยมุ่งพัฒนาความเข้าใจในกระบวนการทำงานและเสริมสร้างการทำงาน
อย่างมีความสุข ซึ่งประยูร ศรีประสาธน์ (2541:166-171) กล่าวถึงกระบวนการพัฒนาทรัพยากร
มนุษย์ว่าเป็นภารกิจหลักของหน่วยงานที่จะต้องรับผิดชอบ ซึ่งดำเนินการได้ดังนี้

1. การประเมินความต้องการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร
2. การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการทำงานในองค์กร
3. การจัดทำแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร
4. การพัฒนาโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร
5. การกำหนดเกณฑ์และเครื่องมือในการประเมินโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใน
องค์กร
6. การกำหนดหลักสูตรเนื้อหาและวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร
7. การคัดเลือกวัสดุอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใน
องค์กร
8. การผลิตเอกสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร
9. การกำหนดกลุ่มเป้าหมายและการคัดเลือกผู้เข้ารับการพัฒนาขององค์กร
10. การคัดเลือกวิทยากรที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร
11. การอำนวยความสะดวกและการประสานงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร
12. การประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

13. การติดตามผลผู้ที่ได้รับการพัฒนาขององค์กร

เมื่อบุคลากรเป็นสิ่งมีค่า สถาบันอุดมศึกษาจึงจำเป็นต้องบำรุงรักษาบุคลากรให้อยู่กับสถาบันให้นานที่สุดเท่าที่จะนานได้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญ และจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือทั้งจากสถาบันอุดมศึกษาและจากบุคลากร โดยที่สถาบันอุดมศึกษามีบทบาทในการที่จะส่งเสริมให้เกิดกิจกรรมการพัฒนาที่เหมาะสมขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีความสามารถและส่งผลที่เป็นประโยชน์ให้กับสถาบันอย่างคุ้มค่า ในขณะที่ตัวบุคลากรก็ต้องพร้อมที่จะนำมาปรับใช้และสร้างผลงานให้เกิดขึ้น (ชูศักดิ์ เจนประโคน, 2549)

ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งของสถาบันอุดมศึกษาในการที่จะสรรหาคณะบุคคลที่มีความสามารถเข้ามาอยู่ในสถาบัน เพราะถ้าสถาบันอุดมศึกษามีอาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถย่อมส่งผลให้สถาบันอุดมศึกษาประสบความสำเร็จ

2.5 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์

2.5.1 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของอาจารย์

อาจารย์เป็นผู้มีความสำคัญ และมีบทบาทความรับผิดชอบในการปฏิบัติการกิจของสถาบันอุดมศึกษาให้ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผล ซึ่งอาจารย์จะต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ ดังที่สุธรรม อารีกุล (2541:112) โฉมทัย อุดมบุญญาอนุภาพ (2543) และวัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2543:37) ให้แนวคิดที่สอดคล้องกันเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ที่สำคัญ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. มีความรู้ ความสามารถ ทักษะด้านการสอน และการถ่ายทอดความรู้
2. มีความรู้ทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์
3. มีความรู้ด้านเทคโนโลยีการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ
4. มีทักษะทางภาษา
5. มีทักษะทางวิจัย
6. มีบุคลิกภาพที่ดี มีเอกลักษณ์ของความเป็นไทย
7. มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองให้ได้รับการศึกษาถึงคุณวุฒิปริญญาเอก

การที่อาจารย์จะมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามแนวคิดที่นักวิชาการกล่าวไว้ได้นั้น จะต้องมีการพัฒนาอาจารย์ ซึ่งเป็นหน้าที่ของอาจารย์ที่จะต้องพัฒนาตนเองและเป็นหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษาที่จะต้องมีการส่งเสริมการพัฒนาของอาจารย์

2.5.2 ความหมายของการพัฒนาอาจารย์

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการพัฒนาอาจารย์ไว้ดังนี้

เยวภา พุกกะคุปต์ (2534:1) อธิบายไว้ว่า การพัฒนาอาจารย์ หมายถึง การเสริมสร้างศักยภาพ เพื่อให้อาจารย์ปฏิบัติภารกิจหน้าที่ในการเป็นอาจารย์ที่ดี มีความรับผิดชอบ รู้จักทำงานร่วมกันและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

ภาวิไล นาควงษ์ (2539:3-4) ได้กล่าวถึงการพัฒนาอาจารย์ไว้ว่า การพัฒนาอาจารย์ควรพัฒนาทั้งจิตใจและกาย ก่อนที่จะพัฒนานั้นอาจารย์ต้องรู้จักตนเองว่ามีพื้นฐานความรู้ ความถนัดในด้านใดบ้าง ควรจะเสริมหรือฝึกฝนในด้านใดเป็นพิเศษ และอาจารย์ต้องมีความรู้สึกลอยๆทำงานได้ดีขึ้นหรือมีจิตใจที่ต้องการจะพัฒนา

อัจฉรา วัฒนาณรงค์ (2542:57) ให้ความหมายของการพัฒนาอาจารย์ว่า การเสริม หรือเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติภารกิจตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของการเป็นอาจารย์ และกระตุ้นให้อาจารย์ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสิ่งแวดล้อม ตระหนักในภาระหน้าที่ มีทัศนคติที่ดีและมีความผูกพันกับสถาบันเพื่อสามารถประกอบหน้าที่การทำงานเพื่อตนเอง สถาบัน และสังคม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2543:15) ให้ความหมายของการพัฒนาอาจารย์ไว้ว่า เป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับผู้ที่จะเข้าทำงานในอาชีพอาจารย์ คือเป็นผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเพื่อให้อาจารย์สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง โดยการฝึกอบรมที่มีหลายรูปแบบ และสอดคล้องกับความต้องการของอาจารย์

จากความหมายของคำว่า “การพัฒนาอาจารย์” ดังกล่าวข้างต้น จึงสรุปได้ว่า การพัฒนาอาจารย์คือ การดำเนินการต่างๆ ที่จะช่วยให้อาจารย์ได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของอาจารย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.5.3 จุดมุ่งหมายในการพัฒนาอาจารย์

การทำงานไม่ว่าด้านใดก็ตาม ควรจะต้องมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา มีทฤษฎีและแนวความคิดที่ถูกต้อง ซึ่งจะต้องเป็นความคิดที่ไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่ สามารถมองประเด็นต่างๆ ในลักษณะที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์และเวลาที่เปลี่ยนไป มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (กุลธนา ฟูเจริญ, 2531:12) การพัฒนาอาจารย์จึงมีความมุ่งหมายในการเสริมสร้างศักยภาพของอาจารย์ในด้านต่างๆ ทุกด้าน เพื่อให้อาจารย์ปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจให้ได้ผลอย่างมีประสิทธิภาพ มีนักวิชาการได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายในการพัฒนาอาจารย์ไว้ดังนี้

เสริมพล รัตสุข (ม.ป.ป.) ให้ความเห็นว่าจุดมุ่งหมายในการพัฒนาอาจารย์นั้น จะทำให้ความรู้ ความคิด และความสามารถที่อาจารย์ได้รับจากการศึกษาในมหาวิทยาลัย ทั้งในประเทศและต่างประเทศนั้นเปลี่ยนแปลงและเพิ่มพูนขึ้นเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของปัญหา มหาวิทยาลัยต่างๆ จึงต้องกระตุ้นและสนับสนุนให้อาจารย์พัฒนาตนเองทั้งในด้านงานสอน งานศึกษาวิจัย งาน

บริการทางวิชาการ และศึกษาค้นคว้าวารสาร เอกสารทางวิชาการต่างๆ ซึ่งงานที่กล่าวมานี้จะต้องมีความเชื่อมโยงกันและมีปริมาณที่สมดุลกัน เพื่อก่อให้เกิดแรงผลักดันและแรงดึงซึ่งกันและกัน จึงจะทำให้อาจารย์มีการพัฒนาตนเองตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับวิจารณ์ พานิช (2545:3) ได้กล่าวไว้ว่า ภารกิจของอุดมศึกษา 4 อย่าง ต้องเกื้อกูลส่งเสริมซึ่งกันและกัน ทำอย่างไรจึงจะบริหารให้เกิดการส่งเสริมกัน เกื้อกูลซึ่งกันและกัน การเรียนการสอนทำให้วิจัยดีขึ้น วิจัยทำให้สอนดีขึ้น การบริหารคนงาน เงิน ต้องทำให้ภารกิจทั้งสี่บรรลุผล

อัจฉรา วัฒนาณรงค์ (2542:57) กล่าวว่าจุดมุ่งหมายในการพัฒนาอาจารย์เพื่อเป็นการประกันว่าอาจารย์ทุกคนได้ร่วมกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ที่จัดขึ้นอย่างเหมาะสมกับงานต่างๆ ที่อาจารย์ต้องรับผิดชอบ โดยการกระตุ้นและสนับสนุนให้อาจารย์ได้ไปศึกษาดูงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของการเป็นอาจารย์ในสถาบันอื่นๆ ทั้งในประเทศและระดับนานาชาติ รวมทั้งการสนับสนุนการฝึกอบรมอาจารย์ การประชุมปฏิบัติการ การสัมมนา การศึกษาต่อเป็นรายวิชาในระยะสั้น การประชุมทางวิชาการ การได้รับความรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอนและการบริหารจัดการในสถาบันอุดมศึกษา และเพื่อเปิดโอกาสให้อาจารย์ทั้งใหม่และปัจจุบันได้เข้าร่วมการประชุมนิเทศ และการประชุมที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพอาจารย์เพื่อเป็นการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2.5.4 แนวทางการพัฒนาอาจารย์

มหาวิทยาลัยมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์ ซึ่งอาจดำเนินการในรูปแบบต่างๆ โดยการมอบหมายให้มีผู้รับผิดชอบการดำเนินงานพัฒนาอาจารย์ หรืออาจจัดตั้งเป็นหน่วยงานเฉพาะ โดยมีการตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานมีขอบเขตกว้างขวางขึ้น และกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาอาจารย์นั้นจะต้องทำอย่างต่อเนื่องและมีความหลากหลายเพื่อให้ตรงกับความต้องการของอาจารย์แต่ละคน การพัฒนาอาจารย์ควรเป็นไปตามสภาพและความต้องการของอาจารย์ อาจารย์ควรได้รับการพัฒนาในด้านต่างๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจและความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่อัจฉรา วัฒนาณรงค์ (2542:57-60) และไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2543:11-14) กล่าวถึงแนวทางการพัฒนาที่จำเป็นสำหรับอาจารย์ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. พัฒนาการสอน ควรส่งเสริมให้อาจารย์มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องแนวคิดพื้นฐานในการสอน เช่น การวางแผนการสอน เทคนิคการสอน การประเมินผลทั้งผู้เรียนและผู้สอน ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาวิชาที่สอน ความรู้เกี่ยวกับการใช้สื่อการสอน การนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน รวมทั้งการอบรมสั่งสอนและปลูกฝังเจตคติให้แก่ผู้เรียน

2. พัฒนาการวิจัย ควรส่งเสริมให้อาจารย์มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย การทำวิจัยประเภทต่างๆ ความรู้ในการเขียนตำราวิชาการ การเขียนบทความ

3. พัฒนาการบริการวิชาการ การพัฒนาและส่งเสริมให้อาจารย์มีความรู้ความเข้าใจที่ เกี่ยวข้องและสัมพันธ์โดยตรงกับสังคม โดยเน้นความรับผิดชอบต่อสังคม และให้ความสำคัญและความ สนใจในเรื่องของการดูแลศิลปวัฒนธรรม

4. พัฒนาการบริหาร การส่งเสริมให้อาจารย์มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารและการจัดการ มีทักษะในการบริหารเวลา บริหารงานสอน บริหารการวิจัย ความรู้เกี่ยวกับองค์กร บทบาทหน้าที่ ขององค์กรภายใน นโยบายการบริหารและการพัฒนาสถาบัน ความรู้สึกลงในการเป็นสมาชิก และการมี ส่วนร่วม

จากแนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาอาจารย์ดังกล่าว พอจะสรุปได้ว่า การพัฒนาอาจารย์ นั้นจะต้องมีการสำรวจความต้องการของอาจารย์ โดยกิจกรรมที่จัดนั้นจะต้องมีความหลากหลายและ ครอบคลุมบทบาทหน้าที่ของอาจารย์ เพื่อช่วยให้อาจารย์มีโอกาสดำเนินการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อให้ ปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจารย์จะต้องมีความตระหนักในการพัฒนาตนเอง และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2.5.5 การพัฒนาอาจารย์ระดับอุดมศึกษาในต่างประเทศ

การพัฒนาอาจารย์ระดับอุดมศึกษาในต่างประเทศมีการใช้กลยุทธ์และวิธีการในการพัฒนา หลายรูปแบบ ถือว่าเป็นตัวอย่างการพัฒนาอาจารย์ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งวิจิตร ศรีสอาน (2541:1-10) และกมล สุคประเสริฐและคณะ (2548:26-68) ให้ความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ในต่างประเทศ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

การพัฒนาอาจารย์ระดับอุดมศึกษานั้นจะขึ้นอยู่กับระดับการพัฒนาและระดับการศึกษา ของแต่ละประเทศ ในประเทศที่เจริญแล้วจะสามารถพึ่งตนเองได้ สามารถผลิตและพัฒนาคนเพื่อ สนองความต้องการของประเทศได้ ในประเทศสหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น และประเทศในยุโรปจะ ให้ ความสำคัญในเรื่องการสรรหาอาจารย์ โดยตั้งเกณฑ์ของการคัดเลือกอาจารย์ไว้สูงเพื่อให้ได้คนที่มี ความสามารถที่เข้ามาแล้วพร้อมที่จะทำงานให้กับสถาบันได้เต็มที่ได้ทันที และการพัฒนาในประเทศ ต่างๆ เหล่านี้จะไม่เป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ แต่เป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสบการณ์ โดยจะ สนับสนุนให้อาจารย์ที่มีคุณวุฒิที่ดีแล้วและมีผลงานทางวิชาการพอสมควรให้มีประสบการณ์เพิ่มพูน ขึ้น อย่างเช่นอาจารย์ที่จบปริญญาเอกในมหาวิทยาลัยของตนจะถือว่ายังมีประสบการณ์ที่แคบ โดยจะ ได้รับการส่งเสริมให้ไปหาประสบการณ์และสร้างผลงานที่อื่นระยะหนึ่งแล้วจึงพิจารณาให้กลับมา ทำงานที่มหาวิทยาลัยของตน เพื่อให้อาจารย์ก้าวไปสู่ความเป็นเลิศได้ดียิ่งขึ้น

การพัฒนาอาจารย์ในต่างประเทศส่วนใหญ่จะมีการจัดตั้งองค์กร หน่วยงานที่รับผิดชอบ การพัฒนาอาจารย์ มีการสำรวจความต้องการของอาจารย์ และค้นหาว่าอาจารย์มีความรู้และทักษะเป็น อย่างไร มีการสร้างความเข้าใจให้อาจารย์เห็นความสำคัญของการฝึกอบรม มีการจัดตั้งสถาบันการ

เรียนการสอนโดยจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ในรูปแบบต่างๆ เช่น การสังเกตชั้นเรียน การพัฒนาเทคโนโลยีทางการสอน การมีอาจารย์ที่เลี้ยง การประชุมปฏิบัติการ การสัมมนาและประชุมอภิปราย

จากรายงานสรุปผลของการประชุมโต๊ะกลมไทย-สหรัฐ ครั้งที่ 3 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2549:86-99) John Merrow และ Jerome T. Murphy ให้ความเห็นว่าการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกาที่มีการกำหนดแนวทางของสถาบันอย่างชัดเจน ซึ่งจะช่วยในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนของสถาบันได้ เช่น สถาบันใดต้องการให้สถาบันของตนเป็นมหาวิทยาลัยที่เน้นการวิจัย เกณฑ์ในการส่งเสริมก็คือคุณภาพของงานวิจัย ซึ่งจำเป็นต้องรักษาคุณภาพนั้นไว้ ก็จะทำให้อาจารย์ตระหนักว่าการส่งเสริมตนเองขึ้นกับคุณภาพที่ดีของงานวิจัยและการเรียนการสอน จึงทำให้เกิดการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนดีขึ้นเอง ดังนั้นสถาบันควรรับผิดชอบภารกิจของตนอย่างจริงจังและจะต้องมีการสร้างบรรยากาศที่ดีเพื่อให้อาจารย์มีความรู้สึกอยากเรียนรู้เกี่ยวกับวิธีที่จะสอน นอกจากนี้ผู้บริหารควรใช้วิธีการให้รางวัลอาจารย์แทนการเปรียบเทียบกับสิ่งที่สถาบันอื่นทำได้ดี ส่วน Perry B. Molinoff รองอธิการบดีฝ่ายวิจัย มหาวิทยาลัยเพนซิลเวเนีย กล่าวว่า มหาวิทยาลัยเพนซิลเวเนียให้ความสำคัญกับการพัฒนาอาจารย์ในการรักษาอาจารย์ที่มีคุณภาพให้ทำงานในมหาวิทยาลัยนานๆ โดยให้ความสำคัญกับอาจารย์ในทุกระดับ มีการยกย่องอาจารย์ที่มีผลปฏิบัติงานดี มีการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน และเปิดโอกาสให้ทั้งมหาวิทยาลัยมีการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ที่แตกต่างกัน

2.6 การพัฒนาอาจารย์ตามภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา

คุณภาพของอาจารย์เป็นปัจจัยสำคัญที่มีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพของอุดมศึกษา สถาบันอุดมศึกษาจะมีความก้าวหน้าได้อย่างมีคุณภาพนั้น จำเป็นต้องอาศัยอาจารย์เป็นหลักสำคัญ เนื่องจากว่าอาจารย์เป็นปัจจัยสำคัญในการที่จะเป็นตัวกำหนดความสำเร็จของมหาวิทยาลัย จึงควรให้ความสำคัญในเรื่องคุณภาพของอาจารย์ และจำเป็นต้องมีการพัฒนาอาจารย์เพื่อให้มีความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ การที่จะพัฒนาอาจารย์นั้นจะต้องครอบคลุมภาระหน้าที่ของอาจารย์ในทุกด้าน ได้แก่

2.6.1 ด้านการสอน

การสอนถือเป็นบทบาทหน้าที่แรกที่สำคัญของอาจารย์ อาจารย์จะต้องสร้างคนให้มีความรู้ทั้งในด้านวิชาการและสังคม มีคุณธรรมและจริยธรรม เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เพื่อเป็นทรัพยากรที่มีค่าต่อสังคมและประเทศชาติ การที่จะให้บัณฑิตเป็นบุคคลตามที่มุ่งหวังไว้นั้น อาจารย์จะต้องตระหนักถึงความจำเป็นของอาจารย์ที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถในด้านการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การพัฒนาอาจารย์ในด้านการเรียนการสอนจะมีประสิทธิภาพได้นั้น จะต้องเป็น

การพัฒนาที่ตรงกับความต้องการของอาจารย์ และอาจารย์เห็นถึงคุณค่าว่าเป็นประโยชน์และเอื้อต่อการทำงานของอาจารย์ โดยที่อัจฉรา วัฒนาณรงค์ (2542:59-60) และไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2543:28-33) ให้ความเห็นเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนไว้ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. การประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเพิ่มทักษะในด้านการเรียนการสอน วิธีสอน และการใช้เทคโนโลยี
2. การประชุมสัมมนา เพื่อให้อาจารย์มีโอกาสแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในด้านการสอน
3. การประชุมอภิปราย เพื่อให้อาจารย์ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการสอน และทำให้อาจารย์มีความมั่นใจในการสอน
4. การศึกษาคูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ทำให้อาจารย์นำความรู้ใหม่มาปรับปรุงการทำงาน
5. การศึกษาต่อ เพื่อให้อาจารย์มีความรู้และคุณวุฒิเพิ่มขึ้น

นอกจากวิธีการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2543:39) ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า ยังมีปัจจัยทางอ้อมที่สามารถช่วยอาจารย์พัฒนาการเรียนการสอนได้ โดยการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการสอน และให้ความสะดวกในการให้บริการอุปกรณ์ต่างๆ การให้คำปรึกษาหรือการให้ข้อคิดชม และมีการเผยแพร่ข่าวสารความรู้ในเรื่องของการเรียนการสอน มีการแจ้งตีประกาศเกี่ยวกับรายงานความก้าวหน้าทางวิชาการ ผลงานการสอนดีเด่น รวมทั้งการให้ความดีความชอบหรือให้รางวัลกับอาจารย์ที่สอนดี

2.6.2 ด้านการวิจัย

การวิจัยเป็นภารกิจที่สำคัญต่อความเป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา อาจารย์จะต้องทำการวิจัยเพื่อนำผลการวิจัยมาพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจะเป็นงานที่ช่วยเพิ่มพูนความรู้ใหม่ จึงถือว่าการวิจัยเป็นภารกิจหลักหรือกิจกรรมหลักในการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์ ซึ่งวิจารณ์ พานิช (2540:84) ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2543:22-23) และสุกัญญา โขวิไลกุล (2543:8-18) ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ด้านวิจัย ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. การจัดปฐมนิเทศให้อาจารย์ใหม่ในด้านการวิจัย
2. การจัดสรรเงินทุนสนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมวิจัยขึ้นในมหาวิทยาลัย
3. การจัดรายวิชาด้านการวิจัย และข้อมูลที่ทำให้ความรู้เพิ่มเติมด้านการวิจัย
4. การจัดนักวิจัยเก่งเป็นที่เลี้ยงเพื่อนำมาให้ความช่วยเหลือ
5. การให้อาจารย์ฝึกทำวิจัยกับทีมวิจัยที่มีประสบการณ์สูง

6. การสนับสนุนให้อาจารย์ได้ทำวิจัยเป็นขั้นตอน
7. จัดให้มีการพบปะและการประสานร่วมมือกันระหว่างอาจารย์นักวิจัยอาวุโสกับอาจารย์

ใหม่

8. การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศด้านการวิจัย โดยสนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ การค้นคว้า แสวงหาความรู้ใหม่ในกลุ่มอาจารย์อย่างสม่ำเสมอ
9. การส่งเสริมให้อาจารย์ได้เข้าร่วมประชุมวิชาการทั้งในและต่างประเทศ
10. การสนับสนุนเงินค่าสมาชิกสมาคมทางการวิจัยหรือเป็นสมาชิกวารสารวิจัย
11. การจัดสรรตำรา วารสารวิจัยสาขาต่างๆ ในห้องสมุดให้มีมากเพียงพอและมีความทันสมัย

ทันสมัย

นอกจากนั้นยังให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า มหาวิทยาลัยควรกำหนดนโยบายให้อาจารย์มีภารกิจทั้งด้านการสอนและการวิจัยควบคู่กันไป การดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์จะต้องคำนึงถึงความสะดวกของอาจารย์ในเรื่องของเวลาที่เหมาะสม การจัดวิทยากรที่มีความสามารถ จัดให้มีผู้ให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล และการจัดสรรทุนวิจัยให้กับอาจารย์นั้นมหาวิทยาลัยควรใช้หลักคุณธรรมและต้องจัดสรรให้เพียงพอที่จะได้ผลงานที่มีคุณภาพ

นอกจากกิจกรรมที่จะช่วยพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัยดังกล่าวแล้ว มหาวิทยาลัยควรสร้างแรงจูงใจให้อาจารย์ผลิตผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจรัส สุวรรณเวลา และคณะ (2528:137-141) สุกัญญา โทวีโลกุล (2543:8-18) ได้ให้ความเห็นเรื่องแรงจูงใจในการทำวิจัยของอาจารย์ไว้ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. มหาวิทยาลัยอาจต้องเพิ่มรายได้พิเศษให้แก่อาจารย์ที่ทำวิจัย และการปรับค่าล่วงเวลา โดยคิดค่าตอบแทนในเวลาที่ทำวิจัยบวกเพิ่มกับชั่วโมงสอน
2. การให้ใช้ผลงานวิจัยเป็นคุณสมบัติในการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์
3. การให้รางวัลตอบแทน ซึ่งจะเป็นการยกย่องและสร้างค่านิยมของการยอมรับในงานวิจัย และมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลงานวิจัยของอาจารย์ที่มีคุณภาพ
4. ให้ความสำคัญกับงานวิจัย เพื่อให้รู้สึกว่าการวิจัยคืองานประจำตามหน้าที่ มิใช่งานที่นอกเหนือจากงานสอนปกติ
5. การให้ทุนเดินทางไปเสนอผลงานวิจัย เพื่อเป็นการจูงใจให้มีการผลิตผลงานวิจัย
6. การสร้างอุปกรณ์ เครื่องมือ ทุนผู้ช่วยนักวิจัย และปัจจัยอื่นๆ ให้ผู้ที่มีผลงานหรือมีศักยภาพให้สามารถทำการวิจัยได้สะดวกและได้ผลดี มีความคล่องตัวในการทำงาน
7. การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัย ในรูปของวารสาร ตลอดจนการจัดให้ได้เสนอผลงานวิจัยในการประชุมวิชาการ

จากการประชุมระดับโลกว่าด้วยการอุดมศึกษา (2541) ให้ความเห็นว่าควรมีการดำเนินการสร้างความสมดุลระหว่างการวิจัยและการสอนให้เหมาะสม ซึ่งในบางกรณีและในบางประเทศมีปัญหาอาจารย์ไม่ทำวิจัยเนื่องจากเห็นว่าเป็นเรื่องที่ยาก การขาดแคลนทุนวิจัยหรือมีการบริหารระบบงานวิจัยที่เป็นระบบราชการอันซับซ้อนและไม่จูงใจ ปัญหาอาจารย์ทำแต่วิจัยจนละเลยคุณภาพในการเรียนการสอน เนื่องจากการสร้างผลงานวิจัยจะทำให้เห็นผลงานที่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจนกว่าการสอน ซึ่งจะมีผลต่อตำแหน่งทางวิชาการ การเลื่อนขั้น ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ตลอดจนรายได้ ซึ่งก่อให้เกิดผลต่อคุณภาพในการเรียนการสอน

2.6.3 ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม

มหาวิทยาลัยเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน มหาวิทยาลัยจึงต้องมีส่วนร่วมโดยตรงในการสร้างสรรค์สังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างสรรคด้านวิชาการในสาขาที่อาจารย์แต่ละคนมีความรู้ความสามารถ การทำงานด้านบริการวิชาการนั้นหากมหาวิทยาลัยส่งเสริมและจัดอย่างเหมาะสมแล้วจะเป็นผลสะท้อนถึงการพัฒนาอาจารย์ให้มีความก้าวหน้า เพราะการทำงานนี้จะทำให้อาจารย์ได้รับความรู้และประสบการณ์มาก ซึ่งสามารถนำความรู้เหล่านั้นกลับมาสอนนักศึกษา สามารถนำตัวอย่างจริงและสภาพจริงมาให้นักศึกษาได้เห็นและเกิดความสนใจ (กุลธนา พุ้เจริญ, 2531:9) นักวิชาการได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม ไว้ดังนี้

ชูชาติ อารีจิตรานุสรณ์ (2531:36-39) ให้ความเห็นว่าการทำงานที่อาจารย์นำความรู้ใหม่หรือเทคโนโลยีใหม่มาถ่ายทอดให้ผู้เข้ารับการอบรม การจัดนิทรรศการทางวิชาการ การออกปฏิบัติงานในท้องถิ่น และการใช้ความรู้เฉพาะด้านในสายวิชาชีพต่างๆ รวมทั้งการเผยแพร่เอกสารวิชาการ จะเป็นการเสริมสร้างและพัฒนาตนเองให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งการให้บริการจะมีประสิทธิภาพได้นั้นอาจารย์จะต้องมีเวลาว่างพอ มีความสามารถในการให้บริการ มีลักษณะของผู้นำ มีทักษะในการปฏิบัติงาน สามารถประยุกต์ความรู้เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ ได้ และมีความสนใจต่อการให้บริการ ซึ่งสอดคล้องกับไพฑูรย์ สีนลรัตน์ (2543:28-33) ให้ความเห็นว่างานการให้บริการวิชาการเป็นงานที่ต้องอาศัยใจรักและมีความสนใจเป็นพิเศษ ก่อนที่จะพัฒนาอาจารย์ในด้านนี้จะต้องสำรวจความต้องการของอาจารย์ก่อน เมื่อทราบถึงความต้องการของอาจารย์ผู้ที่ต้องการพัฒนาตนเองในด้านนี้แล้วนั้น จึงดำเนินการพัฒนาอาจารย์โดยจัดฝึกอบรมในลักษณะการศึกษาปฏิบัติการ โดยอาจให้อาจารย์ร่วมเป็นกรรมการบริการวิชาการของมหาวิทยาลัย หรือจัดกิจกรรมการบริการทางวิชาการภายในมหาวิทยาลัยเพื่อให้อาจารย์ได้ศึกษาเรียนรู้งานภายในก่อน แล้วจึงส่งเสริมให้อาจารย์ได้ศึกษางานบริการวิชาการของสถาบันภายนอกเพื่อให้อาจารย์ได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรง โดยให้อาจารย์เข้าร่วมงานบริการวิชาการ การสัมมนา เพื่อให้อาจารย์นำความรู้ที่ได้มาเป็นแนวทางในการนำมาปรับปรุงในการทำงานของตนเอง

ส่วนคุณภา ฟูเจริญ (2531:10) ให้ความเห็นว่า การให้บริการชุมชนในรูปแบบการเขียนบทความ เผยแพร่ต่อประชาชนจะเป็นการฝึกฝนการเขียนที่ดี เป็นการปรับปรุงความสามารถในการถ่ายทอด ความรู้ไปสู่ชุมชน

2.6.4 ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมถือเป็นหน้าที่สุดท้ายที่มีความสำคัญไม่น้อยกว่าหน้าที่อื่นๆ เพราะนอกจากอาจารย์จะต้องสร้างบัณฑิตให้มีความรู้ความสามารถในด้านวิชาการแล้ว อาจารย์จะต้อง สร้างบัณฑิตให้เป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรมที่ดีด้วย คุณภา ฟูเจริญ (2531:10) ให้ความเห็นว่า การ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเป็นการเผยแพร่ อนุรักษ์ ฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรม อาจารย์จะต้องเป็นแบบอย่างที่ดี แก่นักศึกษา เป็นแบบอย่างในการดำรงชีวิตอย่างเรียบง่าย พอเพียง มีความเป็นคนไทย ประพฤติและ ปฏิบัติตามขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมไทย การจะถ่ายทอดคุณธรรมและจริยธรรมที่ดีด้วยการ สอนเป็นสิ่งทำได้ยาก วิธีที่ดีที่สุดคือการประพฤติเป็นตัวอย่างที่ดีในทางคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดีแก่นักศึกษา เช่น มีความซื่อสัตย์อดทน ขยัน ตรงต่อเวลา ประหยัด เห็นแก่ ส่วนรวม รู้จักทำงานเป็นทีม อาจารย์จะต้องช่วยเหลือหลอมนักศึกษาให้มีคุณธรรม จริยธรรมที่ดี

2.6.5 ด้านการบริหาร

การบริหารงานในสถาบันอุดมศึกษามีลักษณะเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วม อาจารย์จึงมี ส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถาบันเพราะถือว่าอาจารย์เป็นกำลังสำคัญของสถาบัน โดยอาจารย์จะมี ส่วนร่วมในการวางแผนงาน การกำหนดทิศทางการดำเนินงาน รวมทั้งวิธีการและการตัดสินใจ ซึ่งถือ ว่าการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารเป็นเรื่องสำคัญ ดังนั้นทักษะในการบริหารจึงมีความจำเป็นต่อ อาจารย์ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการบริหารเวลา การบริหารงานสอน การบริหารงานวิจัย ซึ่งงานเหล่านี้ล้วน แต่ต้องการทักษะการบริหารทั้งสิ้น ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2543:32) ได้กล่าวว่า การพัฒนาอาจารย์ใน ด้านการบริหารนั้น ควรดูความจำเป็นหรือความต้องการของอาจารย์เป็นหลัก โดยทำการสำรวจถึงความ ต้องการของอาจารย์ แล้วจึงกำหนดกิจกรรมตามความต้องการของอาจารย์ ซึ่งทักษะการบริหารที่ อาจารย์ควรได้รับ คือ ทักษะการประชุม ทักษะการประสานงาน ทักษะการสื่อสาร ทักษะการวางแผน ทักษะการบริหารเวลา และทักษะการจัดการโครงการ นอกจากนี้อาจารย์จะต้องมีส่วนร่วมในการบริหาร จัดการแล้ว ในเรื่องของคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2545:28) กล่าวไว้ในหมวด 6 เกี่ยวกับ มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพ และ มาตรฐานการศึกษาทุกระดับ โดยให้สถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหาร และเป็น หน้าที่ของสถาบันที่จะต้องให้ความสำคัญและสนับสนุนให้อาจารย์มีความรู้และความเข้าใจ

จากการศึกษาการพัฒนาอาจารย์ สรุปได้ว่า การพัฒนาอาจารย์นั้นเป็นการช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญให้กับอาจารย์เพิ่มขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่หลัก 5 ด้าน ทั้งด้านการสอน ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และด้านการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่มหาวิทยาลัยจะพัฒนาอาจารย์เพื่อให้อาจารย์ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวให้บรรลุผลนั้น มหาวิทยาลัยควรทราบถึงความต้องการการพัฒนาของอาจารย์ ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจารย์มีอยู่หลายวิธี ในการเลือกใช้จะต้องคำนึงถึงความเหมาะสมและตรงกับความต้องการของอาจารย์

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.7.1 งานวิจัยในประเทศ

บุญใจ ศรีสถิตนรากร (2533) ได้วิจัยเรื่องปัญหาและความต้องการพัฒนาคณาจารย์ ของคณาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน พบว่า

1. คณาจารย์มีปัญหาการพัฒนาอาจารย์เฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกๆ ด้าน และด้านที่มีปัญหามากที่สุด ได้แก่ ด้านการวิจัย ด้านการให้บริการวิชาการแก่สังคม ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ด้านการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ ด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาและด้านการสอน ตามลำดับ

2. คณาจารย์มีความต้องการพัฒนาอาจารย์เฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกๆ ด้าน และด้านที่มีความต้องการมากที่สุด ได้แก่ ด้านการวิจัย ด้านการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ ด้านการให้บริการวิชาการแก่สังคม ด้านการสอน ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ตามลำดับ

3. คณาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาคณาจารย์ในแต่ละด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. คณาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาคณาจารย์ในแต่ละด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อรวรรณ คุณสนอง, ปิยนุช พงษ์พรต และนุชนาฎ ยูฮันเงาะ (2540) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ โดยศึกษาความต้องการพัฒนาอาจารย์ 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการสอน 2. ด้านการวิจัย 3. ด้านการศึกษาต่อและการศึกษาคุณาน 4. ด้านการอบรม ประชุม สัมมนา 5. ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ พบว่าอาจารย์มีความต้องการพัฒนาใน 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก และเมื่อเรียงลำดับความต้องการพัฒนาในแต่ละด้าน พบว่า

1. ด้านการสอน อาจารย์มีความต้องการให้มีการจัดหาอุปกรณ์การเรียนการสอนอย่างเพียงพอมากที่สุด รองลงมาคือ เนื้อหาวิชาการที่ทันสมัยเพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอน
2. ด้านการวิจัย อาจารย์มีความต้องการในการส่งเสริมให้อาจารย์เขียนเอกสารประกอบการสอนมากที่สุด รองลงมาคือ การส่งเสริมให้อาจารย์เขียนบทความวิชาการเพื่อพิมพ์ลงในวารสารของมหาวิทยาลัย หรือวารสารเผยแพร่ภายนอกมหาวิทยาลัย
3. ด้านการศึกษาต่อและการศึกษาคูงาน อาจารย์มีความต้องการในการส่งเสริมให้อาจารย์ไปศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศมากที่สุด รองลงมาคือ ส่งเสริมให้อาจารย์ได้รับการศึกษาอบรมและศึกษาคูงานทั้งในและต่างประเทศ
4. ด้านการอบรม ประชุม สัมมนา อาจารย์มีความต้องการในการส่งเสริมให้อาจารย์เข้าอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่สอนมากที่สุด รองลงมาคือ เชิญผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาให้ความรู้ตามหัวข้อเรื่องของการสัมมนาอย่างเหมาะสม
5. ด้านการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ อาจารย์มีความต้องการให้จัดหาตำรา วารสารอย่างเพียงพอและมีความทันสมัยมากที่สุด รองลงมาคือ การแจ้งข่าวสารวิชาการหรือมีการประชาสัมพันธ์ให้อาจารย์ทราบ และมีการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาบรรยายทางวิชาการให้อาจารย์อย่างสม่ำเสมอ

กาญจนา สันติพัฒนาชัย และคนอื่นๆ (2541) ได้วิจัยเรื่อง การประเมินความต้องการการพัฒนาอาจารย์ในวิทยาลัยสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก พบว่า

1. วิธีการพัฒนาที่อาจารย์ต้องการได้รับเพื่อปฏิบัติการหลัก (งานสอน) มากที่สุด คือ การศึกษาต่อในประเทศ รองลงมา คือ การประชุม สัมมนา และการเยี่ยมชมสถานศึกษาอื่น
2. วิธีการพัฒนาที่อาจารย์ต้องการได้รับเพื่อปฏิบัติการจรรยา ด้านการให้คำปรึกษา มากที่สุด คือ การฝึกอบรม รองลงมา คือ การเยี่ยมชมสถานศึกษาอื่น วิธีการพัฒนาที่อาจารย์ต้องการได้รับเพื่อปฏิบัติการจรรยา ด้านการวิจัย คือ การทำวิจัย รองลงมา คือ การเสนอผลงานวิจัย ส่วนวิธีการพัฒนาที่อาจารย์ต้องการได้รับเพื่อปฏิบัติการจรรยา ด้านการเขียนตำราและบทความวิชาการ คือ การเขียนตำราและบทความวิชาการ รองลงมา คือ การฝึกอบรม ประชุม สัมมนา
3. วิธีการพัฒนาที่อาจารย์ต้องการได้รับเพื่อปฏิบัติงานเสริมในด้านบริหาร มากที่สุด คือ การฝึกอบรม รองลงมา คือ การศึกษาคูงานในประเทศ วิธีการพัฒนาที่อาจารย์ต้องการได้รับเพื่อปฏิบัติงานเสริมในด้านงานธุรการ มากที่สุด คือ การฝึกอบรม รองลงมา คือ การศึกษาด้วยตนเอง วิธีการพัฒนาที่อาจารย์ต้องการได้รับเพื่อปฏิบัติงานเสริมในด้านงานกรรมการ มากที่สุด คือ การร่วมทำงานรูปคณะกรรมการ รองลงมา คือ การเยี่ยมชมสถานศึกษาอื่น และการศึกษาคูงานใน

ประเทศ วิธีการพัฒนาที่อาจารย์ต้องการได้รับเพื่อปฏิบัติงานเสริมในด้านการเพิ่มพูนความรู้ มากที่สุดคือ การฝึกอบรม รองลงมา คือ การศึกษาดูงานในประเทศ วิธีการพัฒนาที่อาจารย์ต้องการได้รับเพื่อปฏิบัติงานเสริมในด้านงานการให้บริการชุมชน มากที่สุดคือ การศึกษาดูงานในประเทศ และการร่วมทำงานรูปคณะกรรมการ รองลงมา คือการเยี่ยมชมสถานศึกษา

อื่นและการดูงานในประเทศ และวิธีการพัฒนาที่อาจารย์ต้องการได้รับเพื่อปฏิบัติงานเสริมในด้านงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมมากที่สุดคือ

ส่วนคุณสมบัติของอาจารย์ในการปฏิบัติภารกิจตามบทบาทของอาจารย์ ซึ่งเป็นความต้องการการพัฒนาที่อาจารย์ควรได้รับได้แก่ มีความรู้ระดับปริญญาโทขึ้นไป ความรู้ในสาขาวิชาที่สอน คุณสมบัติการเป็นที่ปรึกษา คุณสมบัติการเป็นวิทยากร การให้บริการชุมชน การเป็นนักวิจัย และคุณสมบัติอื่นๆ เช่น มีความสามารถเชิงสากล ทักษะการบริหารจัดการ

สัททยา ดำรงเกียรติศักดิ์ (2541) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาคณาจารย์ในมหาวิทยาลัย แม่โจ้ โดยแบ่งแนวทางการพัฒนาคณาจารย์ไว้ 7 ด้าน พบว่า คณาจารย์มีความต้องการการพัฒนาในระดับมากทุกด้าน โดยในแต่ละด้านมีความต้องการในเรื่องต่างๆ ดังนี้

1. ด้านหน่วยงานพัฒนาคณาจารย์ ต้องการให้มีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ มีนโยบายในการพัฒนาคณาจารย์ มีหน่วยงานเฉพาะที่ทำหน้าที่ในการพัฒนาคณาจารย์

2. ด้านวิธีการพัฒนาคณาจารย์ ต้องการให้มีความยุติธรรมในการเลือกคณาจารย์เข้ารับการพัฒนา การเอาใจใส่และสนับสนุนอย่างจริงจังของผู้บริหาร ความต่อเนื่องของโครงการพัฒนาคณาจารย์

3. ด้านการศึกษาต่อ ต้องการให้มีความยุติธรรมในการเลือกคณาจารย์ศึกษาต่อ การสนับสนุนและหาแหล่งทุนเพื่อการศึกษา

4. ด้านการฝึกอบรมสัมมนา ต้องการฝึกอบรมสัมมนาในวิชาเฉพาะทางที่ต่างประเทศ ส่งเสริมให้คณาจารย์เข้ารับการฝึกอบรมสัมมนากับหน่วยงานภายนอกให้มากขึ้น

5. ด้านการวิจัย ต้องการให้ห้องสมุดจัดหาเอกสารสำหรับการค้นคว้าให้เพียงพอ สำหรับงานวิจัย จัดหาทุนอุดหนุนการทำวิจัยให้มากขึ้น มีความคล่องตัวในการใช้วัสดุอุปกรณ์สำหรับการวิจัย และมี ความสะดวกในการค้นข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์

6. ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ต้องการการส่งเสริมให้คณาจารย์ได้สร้างผลงานด้านวิชาการ การจัดระบบห้องสมุดให้มีประสิทธิภาพ ความยุติธรรมในการพิจารณาจากหน่วยงานต้นสังกัด การสนับสนุนจัดพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยและเอกสารตำรา

7. ด้านบุคลิกลักษณะคุณธรรมจริยธรรม ต้องการการยอมรับในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของกันและกัน การช่วยเหลือกันในการทำงาน การฝึกปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างความเป็นครูให้แก่คณาจารย์

นฤมล ชันสัมฤทธิ์ (2542) ได้วิจัยเรื่อง การนำเสนอแนวทางการพัฒนาอาจารย์วิทยาลัยนาฏศิลป์ พบว่า

1. อาจารย์มีความต้องการการพัฒนาทุกด้านในระดับมาก โดยมีความต้องการพัฒนาด้านเนื้อหาวิชาที่สอนมากเป็นอันดับแรก รองลงมาคือต้องการพัฒนาด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านเทคนิควิธีสอน ด้านการเขียนตำราเกี่ยวกับวิชาที่สอน และด้านการวิจัย

2. ความต้องการของอาจารย์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาอาจารย์พบว่า อาจารย์ต้องการให้วิทยาลัยสนับสนุนให้ศึกษาต่อภายในประเทศในระดับมาก รองลงมาคือต้องการจัดให้มีระบบอาจารย์ที่มีประสิทธิภาพ มีความรู้ความชำนาญให้คำปรึกษาแนะนำแก่อาจารย์ด้วยกัน

3. ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาอาจารย์ คือ ปัญหาด้านเศรษฐกิจในปัจจุบัน ซึ่งเป็นปัญหาต่อการพัฒนาอาจารย์อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ อาจารย์ไม่มีเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเองเนื่องจากมีภาระงานสอนและงานพิเศษอื่นๆ มาก

วรรณพร คงเคารพธรรม (2543) ได้วิจัยเรื่อง ความต้องการการพัฒนาของอาจารย์คณะวิชาบริหารธุรกิจวิทยาลัยอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาอาจารย์ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขาบริหารธุรกิจ ด้านวิทยาการการสอน และด้านอื่นๆ พบว่า

1. ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขาบริหารธุรกิจ ความต้องการการพัฒนาอาจารย์ที่อาจารย์ต้องการได้รับมากที่สุดคือ ความรู้ในด้านวิชาชีพ รองลงมาคือ ความรู้ในวิชาที่ทำการสอน และต้องการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้น

2. ด้านวิทยาการการสอน ความต้องการการพัฒนาอาจารย์ที่อาจารย์ต้องการได้รับมากที่สุดคือ ต้องการศึกษาคำนำคอมพิวเตอร์มาช่วยในการสอน รองลงมาคือ ต้องการให้สถานศึกษาจัดทัศนศึกษาเพื่อหาประสบการณ์เพิ่มเติม และต้องการศึกษาเกี่ยวกับความรู้วิชาการใหม่ๆ ทางการศึกษา โดยให้มีการจัดหานิตยสารและวารสารสำหรับการพัฒนาการเรียนการสอน

3. ด้านอื่นๆ ความต้องการการพัฒนาอาจารย์ที่อาจารย์ต้องการได้รับมากที่สุดคือ การศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องอินเทอร์เน็ต E-mail รองลงมาคือ ต้องการพัฒนาความเข้าใจเรื่องคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณของอาจารย์ และต้องการให้สถานศึกษาเชิญวิทยากรภายนอกมาบรรยายให้ความรู้แก่อาจารย์ในด้านต่างๆ

4. ผลการเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาอาจารย์ จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า ความต้องการพัฒนาของอาจารย์ในด้านวิชาชีพเฉพาะสาขาบริหารธุรกิจ อาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี และ 5-10 ปี มีความต้องการพัฒนาแตกต่างกับกลุ่มอาจารย์ที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป ส่วนความต้องการพัฒนาของอาจารย์ในด้านวิทยาการการสอนและด้านอื่นๆ นั้น อาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาไม่แตกต่างกัน

วันทนีย์ วงศ์ยัง (2546) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาอาจารย์คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏเชียงใหม่สู่การเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพ พบว่า

1. ด้านเนื้อหาการพัฒนาอาจารย์ ควรมีกิจกรรมการพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาของอาจารย์ ต้องสำรวจความคิดเห็นและสอบถามความต้องการพัฒนาของอาจารย์ทุกคน
2. อาจารย์ส่วนใหญ่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาด้านความคิดและการสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ และการพัฒนาด้านเทคนิควิธีสอนที่หลากหลาย และมีความเห็นว่าควรมีการประกันคุณภาพด้านการเรียนการสอน อาจารย์ควรมีการพัฒนาโดยการประเมินตนเองอย่างต่อเนื่องและแสวงหาโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ
3. ส่วนด้านรูปแบบและวิธีการพัฒนาอาจารย์นั้น อาจารย์มีความต้องการที่จะศึกษาต่อในระดับมาก คือการศึกษาต่อต่างประเทศโดยขอทุนของรัฐบาล/สถาบัน

2.7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Kovar, Susan Kathleen (1985) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาอาจารย์สายพลศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาขนาดใหญ่ 10 แห่ง พบว่า

1. กิจกรรมที่จัดมากในช่วง 3 ปี เรียงตามลำดับ ได้แก่ การพัฒนาความเชี่ยวชาญในอาชีพ กิจกรรมการสอน หลักสูตร งานบุคคล และการพัฒนาองค์กร ส่วนกิจกรรมที่อาจารย์เห็นความสำคัญมากที่สุดคือ กิจกรรมพัฒนาความเชี่ยวชาญในอาชีพ รองลงมาคือ การสอน
2. อาจารย์เพศชายจะเข้าร่วมกิจกรรมในด้านการตีพิมพ์บทความวิชาการในวารสารที่ไม่มีผู้ประเมินอิสระ การหาแหล่งสนับสนุนการทำวิจัย ได้รับการทดแทนภาระงานการสอนด้วยภาระงานวิจัย การออกแบบกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะให้คำปรึกษา ส่วนอาจารย์เพศหญิงจะเข้าร่วมกิจกรรมสัมมนาเพื่อพัฒนาทักษะการติดต่อสื่อสาร
3. อาจารย์ที่อยู่ในกลุ่มอายุ 28-38 ปี และ 39-44 ปี จะเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาอาจารย์มากกว่ากลุ่มอายุ 51-60 ปี และกลุ่มอายุ 45-50 ปี จะให้ความสำคัญต่อกิจกรรมพัฒนาหลักสูตรมาก

กว่ากลุ่มอายุ 51-60 ปี

Kim, Jung-Sook (1988) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาความต้องการการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยในประเทศเกาหลีใต้ งานวิจัยนี้ศึกษาถึงการรับรู้ของอาจารย์และผู้บริหารเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ พบว่า

1. อาจารย์เห็นด้วยอย่างยิ่งในการพัฒนาอาจารย์ และมีความแตกต่างของสภาพและสิ่งที่ควรเป็นมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ
2. ลำดับความสำคัญในการพัฒนาเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ การพัฒนาวิชาชีพ การพัฒนาการสอน การพัฒนาตนเอง และการพัฒนาองค์กร
3. ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญของกลุ่มสาขาวิชา และตำแหน่งวิชาการ อย่างไรก็ตามตัวแปรที่มีความแตกต่างคือ อายุ นอกจากนี้ช่องว่างระหว่างสภาพที่เป็นจริงและสิ่งที่ควรเป็นที่ห่างมากที่สุด คือ กลุ่ม 36-40 ปี ส่วนช่องว่างที่น้อยที่สุด คือ กลุ่ม 51-55 ปี ผู้ที่มีประสบการณ์การสอนกลุ่ม 6-10 ปี ต้องการการพัฒนาอาจารย์มากที่สุด ส่วนกลุ่ม 21 ปีขึ้นไปต้องการการพัฒนาอาจารย์น้อยที่สุด
4. ไม่มีความแตกต่างของความต้องการการพัฒนาอาจารย์ระหว่างประเภทสถาบัน
5. อาจารย์เพศหญิงต้องการพัฒนามากกว่าอาจารย์เพศชาย ในด้านของการพัฒนาตนเอง วิชาชีพ และสถาบัน อาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทต้องการพัฒนามากกว่าอาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก อาจารย์ที่ไม่มีประสบการณ์บริหารเลยต้องการพัฒนาด้านวิชาชีพและการพัฒนาสถาบันมากกว่าด้านอื่นๆ
6. อาจารย์ต้องการให้ระดับคณะและสถาบันสนับสนุนโปรแกรมพัฒนาอาจารย์ ต้องการให้รัฐและภาคเอกชนให้ทุนสนับสนุนโปรแกรมพัฒนาอาจารย์ อาจารย์เห็นว่าการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาอาจารย์ควรเป็นความสมัครใจ แต่ถ้าผู้ที่ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ต้องเข้าร่วม ทุกคนนอกจากนี้คณะวิชามีความต้องการให้ผู้บริหารระดับสูงให้การสนับสนุนและมีแผนระยะยาว
7. ผู้บริหารที่ให้การสัมภาษณ์เห็นว่า ยังไม่สามารถดำเนินโปรแกรมพัฒนาอาจารย์ได้อย่างเต็มที่ และต้องการให้มีแหล่งสนับสนุนเงินทุนภายนอก

Lake, Martha Jane (1993) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาอาจารย์สหเวชศาสตร์ในมหาวิทยาลัยของสหรัฐอเมริกา งานวิจัยนี้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ถึงความสำคัญของโปรแกรมการพัฒนาอาจารย์กับภูมิหลังและสถานภาพการทำงานของอาจารย์ ความสัมพันธ์ระหว่างการเข้าร่วมโปรแกรมฯ กับปัจจัยขององค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ประสิทธิผลของโปรแกรมของผู้บริหารกับอาจารย์ พบว่า

1. กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ที่ใช้มาก คือ การประเมินผลผู้เรียน และการพัฒนาหลักสูตร
2. มหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีการพัฒนาอาจารย์โดยการให้รางวัลผู้สอนดีเด่น การให้ทุนสนับสนุนเข้าร่วมประชุมวิชาการ และการเผยแพร่เอกสารวิชาการต่างๆ แก่อาจารย์
3. วุฒิกการศึกษาสูงสุดและเพศมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับการเข้าร่วมโปรแกรม
4. จำนวนปีในการทำงานในมหาวิทยาลัย และจำนวนปีในวิชาชีพมีความสัมพันธ์เช่นกัน
5. ปัจจัยขององค์กรที่มีความสัมพันธ์กับการจัดโปรแกรม ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงการสนับสนุนทุนในการพัฒนาอาจารย์ โครงสร้างของมหาวิทยาลัย (รัฐ/เอกชน) และการรับนักศึกษา
6. ผู้บริหารมีความเห็นเกี่ยวกับการจัดประชุมปฏิบัติการว่า ควรมีเนื้อหาเกี่ยวกับแนวโน้มทางการศึกษา การประเมินผลผู้เรียน และการประเมินการสอนหรือหลักสูตรอย่างเป็นระบบ

Killian, Clyde Bernard (1994) ได้วิจัยเรื่อง แนวปฏิบัติในการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่จัดการสอนแบบ 4 ปี ของสหรัฐอเมริกา งานวิจัยนี้เพื่อสำรวจนโยบาย และแนวปฏิบัติในการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา พบว่า

1. แนวปฏิบัติในการพัฒนาอาจารย์ 3 อันดับแรกที่ใช้ คือ การสำรวจความเห็นโดยนักศึกษา การประชุมปฏิบัติการหรือการนำเสนอเทคนิควิธีการสอนรูปแบบต่างๆ และการประเมินการสอนอย่างเป็นทางการโดยเพื่อนอาจารย์
2. แนวปฏิบัติที่อาจารย์เห็นว่าน่าจะมีประสิทธิผลมากที่สุดในการพัฒนาอาจารย์ คือ การลาศึกษาต่อโดยได้รับเงินเดือน การให้ทุนสนับสนุนการทำโครงการหรือหลักสูตรการสอนระหว่างปิดภาคฤดูร้อน การให้ค่าเดินทางเพื่อเข้าร่วมประชุมวิชาการ การให้ทุนอาจารย์ในการพัฒนาวิธีการสอนใหม่ๆ และการให้ทุนในการศึกษาดูงานหรือพัฒนาความรู้ในวิชาชีพ
3. เงินทุนสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์ควรอยู่ระหว่าง 0-1% จากสถาบันอุดมศึกษาที่สำรวจ 76% และ งบประมาณการพัฒนาอาจารย์เท่าเดิมหรือลดลงในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่สำรวจมากกว่า 62%
4. มีเพียง 43% ของสถาบันอุดมศึกษาที่สำรวจที่มีหน่วยงานหรือผู้รับผิดชอบเรื่องการพัฒนาอาจารย์ หากจำแนกตามประเภทสถาบันอุดมศึกษาพบว่า สถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีเพียง 32% และสถาบันอุดมศึกษาด้านศิลปศาสตร์ 20% มีสถาบันอุดมศึกษาเพียง 42% ที่มีการประเมินผลกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์

จากการศึกษางานวิจัยในประเทศพบว่า ส่วนใหญ่จะให้การพัฒนาด้านการสอน ซึ่งวิธีการพัฒนาส่วนใหญ่ที่ต้องการมากที่สุดคือ การศึกษาต่อ การบริหาร อบรม ส่วนงานวิจัยในต่างประเทศ พบว่าจะเป็นการพัฒนาความเชี่ยวชาญควบคู่กับการสอนด้วย

สำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพที่เป็นจริงและความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ 5 ด้าน ได้แก่ การสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม และการบริหาร ซึ่งถือเป็นภารกิจของอาจารย์ เพื่อให้ทราบสภาพที่เป็นจริงและความ ต้องการพัฒนาอาจารย์ในปัจจุบันว่าเป็นอย่างไร มีความสอดคล้องกันหรือไม่ ความต้องการในการ พัฒนาของอาจารย์มีมากน้อยเพียงใดและเป็นการพัฒนาในเรื่องใด รวมถึงปัญหาและข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาอาจารย์ให้สอดคล้องกับความต้องการของอาจารย์ในการที่จะพัฒนาตนเองให้มี คุณภาพ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพและความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive) โดยใช้แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนำมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางด้านสังคมศาสตร์ SPSS (Statistical Package for Social Science) ส่วนข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพนำมาวิเคราะห์เนื้อหา นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพมาตีความเพื่อตอบตามวัตถุประสงค์

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารที่มีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และอาจารย์ประจำที่สอนในปีการศึกษา 2550 ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ทั้งหมด 67 แห่ง

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ผู้บริหารที่มีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนและอาจารย์ประจำที่สอนในปีการศึกษา 2550 ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ซึ่งเลือกศึกษาสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่มีสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 12 แห่ง เนื่องจากเป็นมหาวิทยาลัยที่จัดตั้งและสั่งสมชื่อเสียงมาเป็นเวลายาวนาน และมีความเข้มแข็งซึ่งสามารถเป็นตัวแทนที่จะสะท้อนภาพในเรื่องการพัฒนาอาจารย์ได้ดี ซึ่งได้แก่

1. มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
2. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
3. มหาวิทยาลัยศรีปทุม
4. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
5. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

6. มหาวิทยาลัยสยาม
7. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร
8. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต
9. มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์
10. มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต
11. มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น
12. มหาวิทยาลัยเกริก

การศึกษาครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ส่วน ส่วนแรกสัมภาษณ์ผู้บริหาร ส่วนที่สองสอบถามอาจารย์ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จึงแบ่งเป็นดังนี้

3.1.2.1 กลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร คือ ผู้บริหารที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบในเรื่องการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่มีสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานคร 12 แห่ง ด้วยการเลือกผู้บริหารจากกลุ่มสถาบันที่แบ่งตามขนาด โดยกำหนดให้สถาบันขนาดเล็กมีจำนวนนักศึกษาน้อยกว่า 8,000 คน สถาบันขนาดกลางมีจำนวนนักศึกษาตั้งแต่ 8,000 – 16,000 คน และ สถาบันขนาดใหญ่มีจำนวนนักศึกษาตั้งแต่ 16,000 คนขึ้นไป ในแต่ละกลุ่มสถาบันเลือกตัวแทนโดยใช้วิธีแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ที่สามารถติดต่อขอสัมภาษณ์ได้ ได้ตัวแทน 5 คน ดังนี้

สถาบันขนาดใหญ่ ได้แก่ ผู้บริหารจากมหาวิทยาลัยกรุงเทพ 1 คน และ ผู้บริหารจากมหาวิทยาลัยศรีปทุม 1 คน

สถาบันขนาดกลาง ได้แก่ ผู้บริหารจากมหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต 1 คน และผู้บริหารจากมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต 1 คน

สถาบันขนาดเล็ก ได้แก่ ผู้บริหารจากมหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น 1 คน

3.1.2.2 กลุ่มตัวอย่างอาจารย์ ได้ดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ทั้ง 12 แห่ง จากจำนวนอาจารย์ประจำปีการศึกษา 2550 ทั้งสิ้น 5,698 คน ใช้วิธีการคำนวณจากสูตรของยามานะ (อ้างถึงในบุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2547:560) ระดับความเชื่อมั่น 95% ($\alpha = 0.05$) ได้จำนวนตัวอย่างทั้งสิ้น 370 คน

ขั้นตอนที่ 2 จำแนกกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนจำนวนอาจารย์ประจำของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแต่ละแห่ง แต่เนื่องจากจำนวนอาจารย์ประจำในบางสถาบันมีความแตกต่างจากสถาบันอื่นๆ มาก หากกำหนดสัดส่วนตามจำนวนอาจารย์ประจำทุกสถาบันจะมีบางสถาบันที่มีจำนวนตัวอย่างมากเกินไป และบางสถาบันมีจำนวนตัวอย่างน้อยเกินไป ซึ่งจะทำให้ผล

การศึกษาที่ได้มีความเอียงเจตตามสถาบันที่มีตัวอย่างจำนวนมาก จึงทำการปรับลดตัวอย่างของสถาบันที่มีจำนวนอาจารย์มาก และเพิ่มจำนวนตัวอย่างของสถาบันที่มีจำนวนอาจารย์น้อย ได้จำนวนตัวอย่างของแต่ละสถาบัน ปรากฏดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของอาจารย์แต่ละสถาบัน

สถาบันอุดมศึกษาเอกชน	ประชากร	ตัวอย่าง
มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ	1,190	50
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ	1,103	50
มหาวิทยาลัยศรีปทุม	584	46
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต	513	41
มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย	502	40
มหาวิทยาลัยสยาม	387	31
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร	348	27
มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต	314	25
มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต	265	21
มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์	244	19
มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น	137	11
มหาวิทยาลัยเกริก	111	9
รวม	5,698	370

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง และแบบสอบถามแบบสัมภาษณ์ให้กับผู้บริหารที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบในเรื่องการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เพื่อให้ทราบนโยบายและแนวคิดในการพัฒนาอาจารย์ สำหรับแบบสอบถามให้กับอาจารย์ ซึ่งประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะการตอบเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตามกรอบแนวคิดของไพฑูรย์ สิ้นลาร์ตัน และ

พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2546 ได้แก่ ด้านการสอน ด้านการวิจัย ด้านการบริการ วิชาการแก่สังคม ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และด้านการบริหาร ลักษณะการตอบเป็น แบบมาตรฐานประมาณค่า 4 ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนน	4	หมายถึง	มีการปฏิบัติมาก	/	ต้องการให้มีการปฏิบัติมาก
ระดับคะแนน	3	หมายถึง	มีการปฏิบัติปานกลาง	/	ต้องการให้มีการปฏิบัติปานกลาง
ระดับคะแนน	2	หมายถึง	มีการปฏิบัติน้อย	/	ต้องการให้มีการปฏิบัติน้อย
ระดับคะแนน	1	หมายถึง	ไม่มีการปฏิบัติ	/	ไม่ต้องการให้มีการปฏิบัติ

การแปลค่าของค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นเป็นดังนี้

ค่าเฉลี่ย	3.28-4.00	หมายถึง	มีการปฏิบัติมาก	/	ต้องการให้มีการปฏิบัติมาก
ค่าเฉลี่ย	2.52-3.27	หมายถึง	มีการปฏิบัติปานกลาง	/	ต้องการให้มีการปฏิบัติปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.76-2.51	หมายถึง	มีการปฏิบัติน้อย	/	ต้องการให้มีการปฏิบัติน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00-1.75	หมายถึง	ไม่มีการปฏิบัติ	/	ไม่ต้องการให้มีการปฏิบัติ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับสภาพการดำเนินการเกี่ยวกับความถี่ในการจัดกิจกรรม และการให้โอกาสในการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ลักษณะการตอบเป็นแบบ เลือกลง

ตอนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาอาจารย์ของ สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ลักษณะการตอบเป็นแบบเลือกลง

3.3 การสร้างและการทดสอบเครื่องมือในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม ข้อมูล ซึ่งมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

3.3.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างเครื่องมือ

3.3.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3.3.2.1 การทดสอบความตรง (Validity) นำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้ผู้เชี่ยวชาญ พิจารณา เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และปรับปรุงเครื่องมือตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. ศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ สีนารัตน์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กริช อัมโภชน์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณีวรรณ ฉัตรอุทัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิระประภา อัครบวร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทนวล ศรีจาด มหาวิทยาลัยศรีปทุม

3.3.2.2 การทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่พัฒนาแล้ว ไปทดสอบหรือทดลองใช้ (Try-out) กับอาจารย์ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 4 ระดับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของ ครอนบัก (Cronbach) ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่น สามารถสรุปได้ตามตารางที่ 3.2 ดังนี้

ตารางที่ 3.2 ค่าความเชื่อมั่น

การพัฒนา	ค่าอัลฟา (Alpha)	
	สภาพการพัฒนา	ความต้องการพัฒนา
1. ด้านการสอน	.9830	.9211
2. ด้านการวิจัย	.9922	.9437
3. ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม	.9304	.8861
4. ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	.9382	.9070
5. ด้านการบริหาร	.9127	.9319
รวม	.9777	.9589

จากตารางที่ 3.2 พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาทั้ง 5 ด้าน มีค่าอยู่ระหว่าง .9127 - .9922 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาทั้ง 5 ด้าน มีค่าอยู่ระหว่าง .8861 - .9589 ซึ่งสูงกว่า 0.7 แสดงว่าแบบสอบถามมีคุณภาพอยู่ในระดับที่ยอมรับได้

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ

- 3.4.1 ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ถึงสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
- 3.4.2 ขอนหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ถึง อธิการบดีของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์และตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 370 ฉบับ
- 3.4.3 ผู้วิจัยติดตามเก็บแบบสอบถามคืน จำนวน 353 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.40% ของจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS และเลือกใช้สถิติ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบเลือกตอบ วิเคราะห์โดยใช้วิธีการหาความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ (Rating Scale) วิเคราะห์โดยใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) และมีการทดสอบความแตกต่างระหว่างสภาพการพัฒนาและความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และทดสอบความต้องการในการพัฒนาของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน แยกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การสอน วิเคราะห์โดยใช้ (t-test) และ (F-test) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการดำเนินการในการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ซึ่งเป็นแบบเลือกตอบ วิเคราะห์โดยใช้วิธีการหาความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ซึ่งเป็นแบบเลือกตอบ วิเคราะห์โดยใช้วิธีการหาความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ จะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งเป็น 5 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างอาจารย์ โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพการพัฒนาอาจารย์ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการสอน ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และด้านการบริหาร โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการปฏิบัติ ในส่วนของการอบรม การให้ทุนและให้โอกาส มีการวิเคราะห์ความถี่ในการดำเนินการและความครอบคลุมในการให้โอกาสด้วย

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการสอน ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และด้านการบริหาร โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การสอน และผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบสภาพและความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ โดยใช้สถิติทดสอบ F-test และ t-test ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะ โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างอาจารย์

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างอาจารย์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ ประสบการณ์การสอน และสาขาวิชาที่สังกัด ปรากฏตามตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างอาจารย์
ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	146	41.36
หญิง	207	58.64
รวม	353	100.00
2. อายุ		
20-30 ปี	46	13.03
31-40 ปี	173	49.01
41-50 ปี	97	27.48
มากกว่า 50 ปี	37	10.48
รวม	353	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	10	2.83
ปริญญาโท	261	73.94
ปริญญาเอก	82	23.23
รวม	353	100.00
4. ตำแหน่งทางวิชาการ		
อาจารย์	295	83.57
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	52	14.73
รองศาสตราจารย์	6	1.70
รวม	353	100.00

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างอาจารย์
ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. ประสบการณ์การสอน		
น้อยกว่า 6 ปี	88	25.51
6-10 ปี	109	31.59
11-15 ปี	74	21.45
มากกว่า 15 ปี	74	21.45
รวม	345	100.00
6. สาขาวิชาที่สังกัด		
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	118	33.72
มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	228	65.14
วิทยาศาสตร์สุขภาพ	4	1.14
รวม	350	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คือ เพศหญิง ร้อยละ 58.64 เพศชาย ร้อยละ 41.36 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด ร้อยละ 49.01 รองลงมา คือ 41-50 ปี ร้อยละ 27.48 20-30 ปี ร้อยละ 13.03 และน้อยที่สุด คือ มากกว่า 50 ปี ร้อยละ 10.48 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโท มากที่สุด ร้อยละ 73.94 รองลงมา คือ ระดับปริญญาเอก ร้อยละ 23.23 และน้อยที่สุด คือ ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 2.83 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มิได้ตำแหน่งเป็นอาจารย์มากที่สุด ร้อยละ 83.57 รองลงมา คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยละ 14.73 และน้อยที่สุด คือ รองศาสตราจารย์ ร้อยละ 1.70 มีประสบการณ์การสอนระหว่าง 6-10 ปี มากที่สุด ร้อยละ 31.59 รองลงมา คือ 1-5 ปี ร้อยละ 25.51 และน้อยที่สุด คือ 11-15 ปี และ มากกว่า 15 ปี ร้อยละ 21.45 และเป็นอาจารย์สังกัดสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มากที่สุด ร้อยละ 65.14 รองลงมา คือ สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ร้อยละ 33.72 และน้อยที่สุด คือ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ร้อยละ 1.14

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการสอน ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม ด้านการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม และด้านการบริหาร เมื่อ \bar{X} คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนแสดงระดับของการปฏิบัติ ซึ่งมีค่า 1 ถึง 4 และ S.D. คือ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนแสดงระดับของการปฏิบัติ รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 4.2 – 4.6

4.2.1 สภาพการพัฒนาด้านการสอน

สภาพการพัฒนาอาจารย์ในด้านการสอนโดยรวมอยู่ในระดับน้อย (2.15) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สภาพการพัฒนาอาจารย์ส่วนใหญ่ คือ 12 ใน 19 ข้อ มีสภาพการพัฒนาอยู่ในระดับน้อย ส่วนที่เหลือมีสภาพการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การอบรมเทคนิคการสอน การอบรมเรื่องการใช้สื่อการสอน การอบรมเกี่ยวกับทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การให้ทุนการฝึกอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการในสาขาวิชา การให้ทุนศึกษาต่อในประเทศ การให้ทุนศึกษาต่อต่างประเทศ และการมีหน่วยสนับสนุนการพัฒนาการสอน รายละเอียดปรากฏในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์สภาพการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในด้านการสอน

การพัฒนาด้านการสอน	สภาพการพัฒนา		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. การอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรในสาขาที่สอน	2.44	.82	น้อย
2. การอบรมเรื่องการวางแผนการสอน	2.46	.86	น้อย
3. การอบรมเรื่องเทคนิคการสอน	2.57	.88	ปานกลาง
4. การอบรมเรื่องการใช้สื่อการสอน	2.65	.86	ปานกลาง
5. การอบรมเรื่องการสร้างข้อสอบ	2.44	.88	น้อย
6. การอบรมเรื่องการวัดและประเมินผล	2.49	.83	น้อย
7. การอบรมเกี่ยวกับทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	2.82	.86	ปานกลาง
8. การอบรมเกี่ยวกับทักษะทางภาษาต่างประเทศ	2.24	.85	น้อย
9. การให้ทุนการฝึกอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการในสาขาวิชา	2.57	.92	ปานกลาง
10. การให้ทุนศึกษาต่อในประเทศ	2.80	.91	ปานกลาง
11. การให้ทุนศึกษาต่อต่างประเทศ	2.65	1.00	ปานกลาง

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์สภาพการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
ในด้านการสอน (ต่อ)

การพัฒนาด้านการสอน	สภาพการพัฒนา		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
12. การให้ทุนไปศึกษาดูงานต่างประเทศ	2.11	.94	น้อย
13. การให้ทุนในการฝึกปฏิบัติงานระยะสั้น	2.26	.97	น้อย
14. การจัดให้มีโครงการแลกเปลี่ยนอาจารย์ระหว่างสถาบัน	1.86	.86	น้อย
15. การสังเกตการสอนและการให้คำแนะนำในการสอน	2.38	.89	น้อย
16. การให้รางวัลการสอน	1.94	.92	น้อย
17. การเผยแพร่ข่าวสารความรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอน	2.40	.83	น้อย
18. การเยี่ยมชมสถานศึกษาอื่นเกี่ยวกับงานด้านการเรียนการสอน	2.10	.83	น้อย
19. การมีหน่วยสนับสนุนการพัฒนาการสอน	2.53	.94	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	2.15	.52	น้อย

จากสภาพการดำเนินการในการพัฒนาอาจารย์ที่เกี่ยวกับการจัดอบรม ได้สอบถามเกี่ยวกับความถี่ในการจัด พบว่า จำนวนผู้ตอบประมาณ 1 ใน 3 ขึ้นไปตอบว่า มหาวิทยาลัยจัดเป็นครั้งคราวในการอบรมทุกเรื่อง โดยร้อยละของคำตอบอยู่ระหว่าง 33.05 และ 38.57 ได้แก่ การอบรมเกี่ยวกับทักษะทางภาษาต่างประเทศ (38.57) การอบรมเกี่ยวกับทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (38.57) การอบรมเรื่องการวัดและประเมินผล (37.89) การอบรมเรื่องเทคนิคการสอน (37.21) การอบรมเรื่องการสร้างข้อสอบ (36.08) การอบรมเรื่องการใช้สื่อการสอน (35.51) การอบรมเรื่องการวางแผนการสอน (35.43) การอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรในสาขาที่สอน (33.05) รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.2.1

ส่วนลักษณะการให้ทุน พบว่า คำตอบความถี่สูงสุดของทุนเกือบทุกประเภท ยกเว้นการศึกษาดูงานต่างประเทศ คือ มหาวิทยาลัยให้โอกาสอาจารย์ทุกคน โดยร้อยละของคำตอบอยู่ระหว่าง 35.61 ถึง 53.28 ได้แก่ การให้ทุนศึกษาต่อในประเทศ (53.28) การให้ทุนฝึกอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการในสาขาวิชา (53.20) การให้ทุนศึกษาต่อต่างประเทศ (50.00) และการให้

ทุนในการฝึกปฏิบัติงานระยะสั้น (35.61) ส่วนการให้ทุนไปศึกษาดูงานต่างประเทศ ส่วนใหญ่ตอบว่ามหาวิทยาลัยให้เฉพาะผู้บริหารหรือเฉพาะราย (ร้อยละ 34.76) รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.2.2

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารมีความเห็นว่าการพัฒนาอาจารย์ควรจะเสริมในเรื่องของความเป็นครู อาจารย์ส่วนใหญ่จบทางสายวิชาชีพ เมื่อมาทำงานเป็นอาจารย์ ความรู้ทางการถ่ายทอด การเตรียมสอน เทคนิคการจูงใจ อาจจะได้ไม่ได้เรียนมา ดังนั้น อาจมีการจัดสัมมนาให้ในปีแรก ซึ่งจะเป็นการเสริมทักษะเพื่อการสอน และควรเน้นในเรื่องของการทำอาจารย์ให้เป็นผู้มืออาชีพ เพราะว่าอาจารย์ส่วนใหญ่แม้แต่คำว่า การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ยังไม่เข้าใจความหมายว่ามีประเด็นหลักๆ อย่างไร มีวิธีการอย่างไร ซึ่งเป็นเรื่องที่จะต้องทำความเข้าใจตั้งแต่แรกเกี่ยวกับรูปแบบกลยุทธ์เทคนิควิธีการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญว่าเป็นอย่างไร การจัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์ในด้านการสอนควรมีการอบรมในเรื่องต่างๆ เช่น วิธีสอนเบื้องต้น และการผลิตสื่อการสอน การนิเทศการสอนเพื่อประเมินให้อาจารย์ทราบเพื่อปรับปรุงตน การเชิญอาจารย์พิเศษจากสถาบันภายนอกเข้ามาสอนและให้อาจารย์เข้าไปฟังในชั้นเรียน (sit in) เพื่อเป็นการพัฒนาด้านความรู้ และที่สำคัญคือ ควรให้ความสำคัญในเรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่ออาจารย์เป็นอย่างมาก

ตารางที่ 4.2.1 ผลการวิเคราะห์ความถี่ในการจัดอบรมในการพัฒนาด้านการสอน

การอบรม	สภาพการดำเนินการ												รวม จำนวน
	ภาคละ มากกว่า 1 ครั้ง		ภาคละ 1 ครั้ง		ปีละ 1 ครั้ง		เป็น ครั้งคราว		ไม่มี การจัด		ไม่ทราบ / ไม่แน่ใจ		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
1. การอบรมเกี่ยวกับการพัฒนา หลักสูตรในสาขาที่สอน	20	5.70	57	16.24	48	13.67	116	33.05	70	19.94	40	11.40	351
2. การอบรมเรื่องการวางแผนการสอน	19	5.43	59	16.86	52	14.86	124	35.43	69	19.71	27	7.71	350
3. การอบรมเรื่องเทคนิคการสอน	26	7.39	53	15.06	84	23.86	131	37.21	42	11.93	16	4.54	352
4. การอบรมเรื่องการใช้สื่อการสอน	37	10.51	62	17.61	76	21.59	125	35.51	38	10.80	14	3.98	352
5. การอบรมเรื่องการสร้างข้อสอบ	15	4.26	40	11.36	78	22.16	127	36.08	70	19.89	22	6.25	352
6. การอบรมเรื่องการวัด และประเมินผล	20	5.70	41	11.68	81	23.08	133	37.89	56	15.95	20	5.70	351
7. การอบรมเกี่ยวกับทักษะ ด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ	61	17.43	70	20.00	55	15.71	135	38.57	17	4.86	12	3.43	350
8. การอบรมเกี่ยวกับทักษะ ทางภาษาต่างประเทศ	21	6.00	41	11.72	42	12.00	135	38.57	74	21.14	37	10.57	350

ตารางที่ 4.2.2 ผลการวิเคราะห์ลักษณะการให้ทุนในการพัฒนาด้านการสอน

ลักษณะการให้ทุน	สภาพการดำเนินการ										รวม จำนวน
	ให้โอกาส ทุกคน		ให้เฉพาะ ผู้บริหารหรือ เฉพาะราย		มีให้แต่ไม่ทราบ หลักเกณฑ์ ในการให้		ไม่มีให้		ไม่ทราบ / ไม่แน่ใจ		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
1. การให้ทุนการฝึกอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการในสาขาวิชา	183	53.20	49	14.24	68	19.77	23	6.69	21	6.10	344
2. การให้ทุนศึกษาต่อในประเทศ	187	53.28	66	18.80	74	21.08	11	3.14	13	3.70	351
3. การให้ทุนศึกษาต่อต่างประเทศ	176	50.00	74	21.02	77	21.88	12	3.41	13	3.69	352
4. การให้ทุนไปศึกษาคูงานต่างประเทศ	80	22.79	122	34.76	84	23.93	34	9.69	31	8.83	351
5. การให้ทุนในการฝึกปฏิบัติงานระยะสั้น	125	35.61	58	16.52	83	23.65	34	9.69	51	14.53	351

4.2.2 สภาพการพัฒนาค้านการวิจัย

สภาพการพัฒนาอาจารย์ในด้านการวิจัยโดยรวมอยู่ในระดับน้อย (2.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สภาพการพัฒนาอาจารย์ ส่วนใหญ่ คือ 13 ใน 17 ข้อ มีสภาพการพัฒนาอยู่ในระดับน้อย ส่วนที่เหลือมีสภาพการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การอบรมเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย การให้ทุนในการเข้าร่วมประชุมวิชาการ การให้ทุนส่งเสริมการทำวิจัย การให้ทุนการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์สภาพการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในด้านการวิจัย

การพัฒนาค้านการวิจัย	สภาพการพัฒนา		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. การอบรมเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย	2.62	.84	ปานกลาง
2. การอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน	2.33	.86	น้อย
3. การให้ทุนในการเข้าร่วมประชุมวิชาการ	2.74	.89	ปานกลาง
4. การให้ทุนส่งเสริมการทำวิจัย	2.79	.92	ปานกลาง
5. การให้ทุนการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ	2.52	.95	ปานกลาง
6. การอบรมเกี่ยวกับการเขียนบทความและให้บทความได้รับการตีพิมพ์	2.30	.93	น้อย
7. การให้ทุนในการนำเสนอผลงานวิจัยในการประชุมระดับชาติ	2.51	.95	น้อย
8. การให้ทุนในการนำเสนอผลงานวิจัยในการประชุมระดับนานาชาติ	2.48	.95	น้อย
9. การให้ทุนการตีพิมพ์บทความวิจัยในวารสารวิชาการระดับชาติ	2.43	.98	น้อย
10. การให้ทุนการตีพิมพ์บทความวิจัยในวารสารวิชาการระดับนานาชาติ	2.44	1.1	น้อย
11. การกำหนดหัวข้องานวิจัยเพื่อเป็นแนวทางให้อาจารย์ได้เลือกทำ	2.11	.89	น้อย
12. การให้คำปรึกษาทำวิจัยกับนักวิจัยที่มีความสามารถ	2.18	.93	น้อย

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์สภาพการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
ในด้านการวิจัย (ต่อ)

การพัฒนาด้านการวิจัย	สภาพการพัฒนา		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
13. การให้อาจารย์ลาไปทำวิจัย	1.99	.94	น้อย
14. การให้ใช้งานวิจัยแทนภาระการสอนหรือการลดชั่วโมงสอนของอาจารย์	2.16	.98	น้อย
15. การให้รางวัลและยกย่องชมเชยกับผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ	2.28	.96	น้อย
16. การสนับสนุนเงินค่าสมาชิกสมาคมทางการวิจัยหรือเป็นสมาชิกวารสารวิจัย	2.10	.95	น้อย
17. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ	2.39	.92	น้อย
รวมเฉลี่ย	2.36	.69	น้อย

จากสภาพการดำเนินการในการพัฒนาอาจารย์ที่เกี่ยวกับการจัดอบรม ได้สอบถามเกี่ยวกับความถี่ในการจัด พบว่า คำตอบความถี่สูงสุดของการจัดอบรม คือ มหาวิทยาลัยจัดเป็นครั้งคราวในการอบรมทุกเรื่อง โดยร้อยละของคำตอบอยู่ระหว่าง 30.97 ถึง 38.64 ได้แก่ การอบรมเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย (38.64) การอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน (33.14) และ การอบรมเกี่ยวกับการเขียนบทความและให้บทความได้รับการตีพิมพ์ (30.97) รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.3.1

ส่วนลักษณะการให้ทุน/การให้โอกาสที่เกี่ยวกับการพัฒนาการวิจัย พบว่า คำตอบความถี่สูงสุดของการให้ทุน/ให้โอกาสเกือบทุกประเภทยกเว้นการให้อาจารย์ลาไปทำวิจัย คือ มหาวิทยาลัยให้โอกาสอาจารย์ทุกคน โดยร้อยละของคำตอบอยู่ระหว่าง 32.19 ถึง 69.60 ได้แก่ การให้ทุนส่งเสริมการทำวิจัย (69.60) การให้ทุนเข้าร่วมประชุมวิชาการ (59.26) การให้ทุนการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ (54.96) การให้ทุนในการนำเสนอผลงานวิจัยในการประชุมระดับชาติ (49.86) การให้ทุนในการนำเสนอผลงานวิจัยในการประชุมระดับนานาชาติ (47.29) การให้ทุนในการตีพิมพ์บทความวิจัยในวารสารวิชาการระดับชาติ (43.30) การให้ทุนในการตีพิมพ์บทความวิจัยในวารสารวิชาการระดับนานาชาติ (41.59) การให้ได้ฝึกทำวิจัยกับนักวิจัยที่มีความสามารถ (34.66) และการให้ใช้งานวิจัยแทนภาระการสอนหรือการลดชั่วโมงสอนของ

อาจารย์ (32.19) ส่วนการให้อาจารย์ลาไปทำวิจัย ส่วนใหญ่ตอบว่า มหาวิทยาลัยไม่มีให้ (ร้อยละ 29.46) รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.3.2

ผู้บริหารมีความเห็นว่าการวิจัยมีความสำคัญเช่นเดียวกับการสอน นอกจากวิจัยในศาสตร์แล้ว ยังมีวิจัยในชั้นเรียน อาจารย์ส่วนใหญ่ไม่เข้าใจว่าเอามาใช้อย่างไร และมีประโยชน์อย่างไร ซึ่งมีความจำเป็นต้องสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ โดยมหาวิทยาลัยควรมีการสนับสนุนเพื่อให้อาจารย์มีความสนใจทำวิจัยมากขึ้น เช่น ควรมีสถาบันวิจัยเฉพาะทาง มีพี่เลี้ยงให้คำปรึกษา การฝึกทำวิจัยกลุ่ม การสนับสนุนการเขียนเอกสารทางวิชาการ การสนับสนุนการเสนอผลงานวิชาการ นอกจากนั้นควรมีการอบรมในเรื่องต่างๆ เช่น เทคนิคการวิจัย การวิจัยในชั้นเรียน สถิติ วิธีวิจัย และรูปแบบการวิจัย

ตารางที่ 4.3.1 ผลการวิเคราะห์ความถี่ในการจัดอบรมในการพัฒนาด้านการวิจัย

การอบรม	สภาพการดำเนินการ												รวม จำนวน
	ภาคละ มากกว่า 1 ครั้ง		ภาคละ 1 ครั้ง		ปีละ 1 ครั้ง		เป็น ครั้งคราว		ไม่มี การจัด		ไม่ทราบ / ไม่แน่ใจ		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
1. การอบรมเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย	44	12.50	60	17.05	56	15.91	136	38.64	33	9.37	23	6.53	352
2. การอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัย ในชั้นเรียน	21	6.00	48	13.72	54	15.43	116	33.14	74	21.14	37	10.57	350
3. การอบรมเกี่ยวกับการเขียนบทความ และให้บทความได้รับการตีพิมพ์	20	5.68	31	8.81	54	15.34	109	30.97	99	28.12	39	11.08	352

ตารางที่ 4.3.2 ผลการวิเคราะห์ลักษณะการให้ทุน/ให้โอกาสในการพัฒนาด้านการวิจัย

ลักษณะการให้ทุน/ให้โอกาส	สภาพการดำเนินการ										รวม จำนวน
	ให้โอกาส ทุกคน		ให้เฉพาะ ผู้บริหารหรือ เฉพาะราย		มีให้แต่ไม่ทราบ หลักเกณฑ์ ในการให้		ไม่มีให้		ไม่ทราบ / ไม่แน่ใจ		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
1. การให้ทุนในการเข้าร่วมประชุมวิชาการ	208	59.26	54	15.38	62	17.66	12	3.43	15	4.27	351
2. การให้ทุนส่งเสริมการทำวิจัย	245	69.60	31	8.81	53	15.06	10	2.84	13	3.69	352
3. การให้ทุนการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ	194	54.96	32	9.06	61	17.28	29	8.22	37	10.48	353
4. การให้ทุนในการนำเสนอผลงานวิจัยในการประชุม ระดับชาติ	175	49.86	43	12.25	74	21.08	18	5.13	41	11.68	351
5. การให้ทุนในการนำเสนอผลงานวิจัยในการประชุม ระดับนานาชาติ	166	47.29	44	12.54	77	21.94	22	6.27	42	11.96	351
6. การให้ทุนในการตีพิมพ์บทความวิจัยใน วารสารวิชาการระดับชาติ	152	43.30	35	9.97	74	21.08	35	9.97	55	15.68	351

ตารางที่ 4.3.2 ผลการวิเคราะห์ลักษณะการให้ทุน/ให้โอกาสในการพัฒนาด้านการวิจัย (ต่อ)

ลักษณะการให้ทุน/ให้โอกาส	สภาพการดำเนินการ										รวม จำนวน
	ให้โอกาส ทุกคน		ให้เฉพาะ ผู้บริหารหรือ เฉพาะราย		มีให้แต่ไม่ทราบ หลักเกณฑ์ ในการให้		ไม่มีให้		ไม่ทราบ / ไม่แน่ใจ		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
7. การให้ทุนในการตีพิมพ์บทความวิจัยในวารสารวิชาการระดับนานาชาติ	146	41.59	32	9.12	80	22.79	36	10.26	57	16.24	351
8. การให้ได้ฝึกทำวิจัยกับนักวิจัยที่มีความสามารถ	122	34.66	32	9.09	78	22.16	53	15.06	67	19.03	352
9. การให้อาจารย์ลาไปทำวิจัย	88	24.93	40	11.33	65	18.41	104	29.46	56	15.87	353
10. การให้ใช้งานวิจัยแทนภาระการสอนหรือการลดชั่วโมงสอนของ อาจารย์	113	32.19	33	9.40	55	15.68	111	31.62	39	11.11	351

4.2.3 สภาพการพัฒนาด้านการบริการวิชาการแก่สังคม

สภาพการพัฒนาอาจารย์ในด้านการบริการวิชาการแก่สังคม โดยรวมอยู่ในระดับน้อย (2.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สภาพการพัฒนาอาจารย์ ส่วนใหญ่ คือ 8 ใน 10 ข้อ มีสภาพการพัฒนายู่ในระดับน้อย ส่วนที่เหลือมีสภาพการพัฒนายู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การให้เป็นวิทยากรภายในสถาบัน และการให้อาจารย์ให้บริการวิชาการแก่สังคมในนามมหาวิทยาลัย รายละเอียดปรากฏในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์สภาพการพัฒนายาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
ในด้านการบริการวิชาการแก่สังคม

การพัฒนาด้านการบริการวิชาการแก่สังคม	สภาพการพัฒนา		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. การอบรมให้ความรู้ ทักษะในการเป็นวิทยากร การฝึกอบรม	2.13	.83	น้อย
2. การให้เป็นกรรมการวิชาการกรรมการวิชาชีพ	2.49	.90	น้อย
3. การให้เป็นกรรมการหรือที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ภายนอก สถาบัน	2.42	.95	น้อย
4. การให้เป็นวิทยากรภายในสถาบัน	2.53	.89	ปานกลาง
5. การให้เป็นวิทยากรภายนอกสถาบัน	2.47	.94	น้อย
6. การให้อาจารย์ให้บริการวิชาการแก่สังคมในนาม มหาวิทยาลัย	2.80	.91	ปานกลาง
7. การตั้งศูนย์บริการวิชาการ โดยให้อาจารย์เป็นผู้ร่วม ให้บริการ	2.46	.97	น้อย
8. การเยี่ยมชมสถานศึกษาอื่นๆ เกี่ยวกับการให้บริการ วิชาการ	2.14	.87	น้อย
9. การจัดหางานบริการวิชาการเข้ามาในมหาวิทยาลัยและ กระจายให้อาจารย์มีส่วนร่วม	2.27	.87	น้อย
10. การเป็นที่ปรึกษางานวิชาการในภาคธุรกิจ	2.25	.87	น้อย
รวมเฉลี่ย	2.41	.70	น้อย

ในการอบรมให้ความรู้ ทักษะในการเป็นวิทยากรการฝึกอบรม กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 40.46 ตอบว่าไม่มีการจัดให้ ลำดับรองลงมาร้อยละ 25.64 ตอบว่าจัดให้เป็นครั้งคราว ไม่ทราบหรือไม่แน่ใจร้อยละ 12.82 จัดปีละ 1 ครั้ง ร้อยละ 9.40 จัดภาคการศึกษาละ 1 ครั้ง ร้อยละ 7.69 และจัดมากกว่า 1 ครั้งในภาคการศึกษาร้อยละ 3.99

ส่วนลักษณะการให้โอกาสในการพัฒนาด้านการบริการวิชาการแก่สังคม พบว่า คำตอบความถี่สูงสุดของการให้โอกาสคือ มหาวิทยาลัยให้โอกาสอาจารย์ทุกคนในทุกเรื่อง โดยร้อยละของคำตอบอยู่ระหว่าง 34.76 ถึง 58.69 ได้แก่ การให้อาจารย์ให้บริการวิชาการแก่สังคม ในนามมหาวิทยาลัย (58.69) การให้เป็นวิทยากรภายในสถาบัน (51.42) การให้เป็นวิทยากรภายนอกสถาบัน (47.45) การให้เป็นกรรมการวิชาการ กรรมการวิชาชีพ (41.02) การเป็นกรรมการหรือที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ภายนอกสถาบัน (40.63) และการเป็นที่ปรึกษางานวิชาการในภาคธุรกิจ (34.76) รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.4.1

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารในเรื่องการบริการวิชาการแก่สังคมนั้น มีความเห็นว่าเป็นเรื่องที่อาจารย์จะต้องทำควบคู่กันไป คือ เมื่อทำหน้าที่สอนแล้ว อาจารย์จะต้องมีการจัดระบบ มีการรวบรวมความรู้มาสรุปมาสังเคราะห์ และนำความรู้และประสบการณ์ที่มีออกไปขยายผลเผยแพร่ และนำมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนและการวิจัย ซึ่งอาจารย์บางคนสอนมาเป็นเวลานาน ก็ไม่มีประสบการณ์อะไรที่จะไปขยายผลไปให้คนอื่น ดังนั้นหากอาจารย์สอนและวิจัยแล้ว การบริการวิชาการจะตามมาด้วย แต่ต้องมีนโยบายสนับสนุนในเรื่องของเวลาด้วย การพัฒนาอาจารย์ในด้านนี้เห็นว่าควรมีการอบรมอาจารย์ในเรื่องทักษะในการเป็นวิทยากร การให้อาจารย์เป็นวิทยากรภายนอก หรือมหาวิทยาลัยจัดอบรมให้คนภายนอกและให้อาจารย์ที่มีศักยภาพในเรื่องนั้นๆ เป็นวิทยากร

ตารางที่ 4.4.1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะการให้โอกาสในการพัฒนาด้านการบริการวิชาการแก่สังคม

ลักษณะการให้โอกาส	สภาพการดำเนินการ										รวม จำนวน
	ให้โอกาส ทุกคน		ให้เฉพาะ ผู้บริหารหรือ เฉพาะราย		มีให้แต่ไม่ทราบ หลักเกณฑ์ ในการให้		ไม่มีให้		ไม่ทราบ / ไม่แน่ใจ		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
1. การให้เป็นกรรมการวิชาการ กรรมการวิชาชีพ	144	41.02	50	14.25	65	18.52	34	9.69	58	16.52	351
2. การให้เป็นกรรมการหรือที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ภายนอกสถาบัน	143	40.63	52	14.77	70	19.89	30	8.52	57	16.19	352
3. การเป็นที่ปรึกษางานวิชาการในภาคธุรกิจ	122	34.76	50	14.24	63	17.95	37	10.54	79	22.51	351
4. การให้เป็นที่ปรึกษาภายในสถาบัน	181	51.42	64	18.18	59	16.76	14	3.98	34	9.66	352
5. การให้เป็นที่ปรึกษาภายนอกสถาบัน	167	47.45	59	16.76	64	18.18	20	5.68	42	11.93	352
6. การให้อาจารย์ให้บริการวิชาการแก่สังคม ในนามมหาวิทยาลัย	206	58.69	34	9.69	62	17.66	15	4.27	34	9.69	351

4.2.4 สภาพการพัฒนาด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

สภาพการพัฒนาอาจารย์ในด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยรวมอยู่ในระดับน้อย (2.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สภาพการพัฒนาอาจารย์ส่วนใหญ่ คือ 4 ใน 6 ข้อ มีสภาพการพัฒนายู่ในระดับน้อย ส่วนที่เหลือมีสภาพการพัฒนายู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การให้โอกาสอาจารย์เข้าร่วมในกิจกรรมเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรม และการเสริมสร้างจิตสำนึกในความเป็นไทย รายละเอียดปรากฏในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์สภาพการพัฒนายาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
ในด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

การพัฒนาด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	สภาพการพัฒนา		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. การอบรมให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรม	2.17	.82	น้อย
2. การจัดอบรมในการบูรณาการวัฒนธรรมในการจัดการเรียนการสอน	2.12	.84	น้อย
3. การจัดอบรมในการบูรณาการการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในการจัดการเรียนการสอน	2.29	.86	น้อย
4. การให้โอกาสอาจารย์เข้าร่วมในกิจกรรมเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรม	2.71	.93	ปานกลาง
5. การสนับสนุนอาจารย์ในการสร้างผลงาน/โครงการศิลปวัฒนธรรม	2.42	.90	น้อย
6. การเสริมสร้างจิตสำนึกในความเป็นไทย	2.58	.91	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	2.38	.73	น้อย

ในกิจกรรมที่เกี่ยวกับการจัดอบรม ได้สอบถามความถี่ในการจัด พบว่า คำตอบความถี่สูงสุดและลำดับรองลงมา ได้แก่ การจัดเป็นครั้งคราว และไม่มีการจัดให้ โดยร้อยละของคำตอบไม่ต่างกันมากนัก กล่าวคือ การอบรมให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรม จัดเป็นครั้งคราว ร้อยละ 34.47 ไม่มีการจัดร้อยละ 25.90 การอบรมเรื่องการบูรณาการวัฒนธรรมในการจัดการเรียนการสอน ไม่มีการจัดร้อยละ 31.30 จัดเป็นครั้งคราวร้อยละ 30.10 ส่วนการอบรมเรื่อง

การบูรณาการคุณธรรมจริยธรรมในการจัดการเรียนการสอน จัดเป็นครั้งคราวร้อยละ 32.10 ไม่มี การจัดร้อยละ 27.27 รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.5.1

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารเกี่ยวกับพัฒนาอาจารย์ในด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ผู้บริหารมีความเห็นว่าการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเป็นเพียงข้อคิดให้คนระลึกถึงความเป็นไทย การมีเอกลักษณ์ในความเป็นไทย การไหว้ การพุดจา หรือการแต่งกาย และให้เด็กไทยรู้และรักษาไว้ซึ่งการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม สามารถบูรณาการเข้าไปได้ในการเรียนการสอน เป็นสิ่งที่คิดมากกับตัวและถ่ายทอดให้นักศึกษารู้ได้ ขึ้นอยู่กับอาจารย์เป็นคนที่เข้าใจ สนใจเรื่องนี้มากน้อยเพียงใด ซึ่งในระดับสถาบันนั้นน่าจะเป็นหน้าที่ของสถาบันที่จะต้องทำให้อาจารย์ตระหนักตั้งแต่เข้ามาเป็นอาจารย์ ดังนั้นมหาวิทยาลัยจึงควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมและเผยแพร่การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เช่น การจัดงานตามเทศกาล และการสอดแทรกศิลปวัฒนธรรมในการเรียนการสอน

ตารางที่ 4.5.1 ผลการวิเคราะห์ความถี่ในการจัดอบรมในการพัฒนาด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

การอบรม	สภาพการดำเนินการ												รวม จำนวน
	ภาคละ มากกว่า 1 ครั้ง		ภาคละ 1 ครั้ง		ปีละ 1 ครั้ง		เป็น ครั้งคราว		ไม่มี การจัด		ไม่ทราบ / ไม่แน่ใจ		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
1. การอบรมให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรม	23	6.55	19	5.41	42	11.96	121	34.47	91	25.90	55	15.70	351
2. การจัดอบรมในการบูรณาการวัฒนธรรมในการจัดการเรียนการสอน	20	5.70	22	6.30	41	11.60	106	30.10	110	31.30	53	15.10	352
3. การจัดอบรมในการบูรณาการการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในการจัดการเรียนการสอน	21	5.96	24	6.82	46	13.07	113	32.10	96	27.27	52	14.77	352

4.2.5 สภาพการพัฒนาด้านการบริหาร

สภาพการพัฒนาอาจารย์ในด้านการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับน้อย (2.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สภาพการพัฒนาอาจารย์ ส่วนใหญ่ คือ 8 ใน 9 ข้อ มีสภาพการพัฒนาอยู่ในระดับน้อย ส่วนที่เหลืออีกหนึ่งข้อมีสภาพการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การอบรมให้ความรู้เรื่องการประกันคุณภาพการศึกษา รายละเอียดปรากฏในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์สภาพการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในด้านการบริหาร

การพัฒนาด้านการบริหาร	สภาพการพัฒนา		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. การอบรมให้ความรู้เรื่องทักษะการวางแผน	2.13	.83	น้อย
2. การอบรมให้ความรู้เรื่องทักษะการประสานงาน	2.05	.80	น้อย
3. การอบรมให้ความรู้เรื่องทักษะการสื่อสาร	2.16	.84	น้อย
4. การอบรมให้ความรู้เรื่องทักษะการบริหารเวลา	2.03	.81	น้อย
5. การอบรมให้ความรู้เรื่องทักษะการจัดการโครงการ	2.09	.83	น้อย
6. การอบรมให้ความรู้เรื่องความเป็นผู้นำ	2.18	.84	น้อย
7. การอบรมให้ความรู้เรื่องการประกันคุณภาพการศึกษา	2.84	.87	ปานกลาง
8. การอบรมให้ความรู้เรื่องจรรยาบรรณ จริยธรรมของอาจารย์ และผู้บริหาร	2.50	.90	น้อย
9. การสอนงานบริหารจากผู้บริหาร	2.09	.82	น้อย
รวมเฉลี่ย	2.23	.70	น้อย

ข้อมูลความถี่ในการอบรมเกี่ยวกับการบริหาร พบว่า การอบรมที่มีค่าตอบความถี่สูงสุด คือ มหาวิทยาลัยจัดให้เป็นครั้งคราว ได้แก่ การอบรมให้ความรู้เรื่องทักษะการวางแผน (ร้อยละ 33.81) โดยมีความถี่ลำดับต่อไปต่างกันไม่มากนักคือ ไม่มีการจัดให้ (ร้อยละ 32.67) ที่ตอบว่าไม่มี การจัดให้มากที่สุด ได้แก่ การอบรมให้ความรู้เรื่องทักษะการบริหารเวลา (ร้อยละ 40.06) เรื่องทักษะการประสานงาน (ร้อยละ 36.93) เรื่องทักษะการจัดโครงการ (ร้อยละ 35.71) และเรื่องทักษะการสื่อสาร (ร้อยละ 34.76) ความถี่ในการจัดการอบรมที่มีค่าตอบสูงสุดในการอบรมอีก 3 เรื่องที่เหลือ ได้แก่ ความเป็นผู้นำ จัดเป็นครั้งคราว (ร้อยละ 35.61) การประกันคุณภาพการศึกษา จัดปีละ

1 ครั้ง (ร้อยละ 25.28) และจัดเป็นครั้งคราว (ร้อยละ 24.72) และเรื่องจรรยาบรรณ จริยธรรมของ อาจารย์และผู้บริหาร จัดเป็นครั้งคราว (ร้อยละ 31.25) รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.6.1

ผู้บริหารมีความเห็นว่าอาจารย์ทุกคนที่มีหน้าที่ในการสอนเป็นหลัก ถึงแม้ว่าจะไม่ได้ เป็นผู้บริหาร แต่ก็ควรมีทักษะในการบริหารจัดการ รวมทั้งเป็นผู้มีวิสัยภาวะ และมีความเป็นผู้นำ ซึ่งผู้บริหารส่วนใหญ่มุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมของอาจารย์ที่จะก้าวไปสู่การเป็นผู้บริหาร ดังนั้น กิจกรรมที่จัดให้อาจารย์ควรจัดอบรมหลักสูตรระยะสั้นเกี่ยวกับด้านการบริหารจัดการ การศึกษาคุณ งาน และการฝึกบริหารงานตามลำดับขั้นเพื่อเลื่อนตำแหน่งทางด้านบริหาร

ตารางที่ 4.6.1 ผลการวิเคราะห์ความถี่ในการจัดอบรมในการพัฒนาด้านการบริหาร

การอบรม	สภาพการดำเนินการ												รวม จำนวน
	ภาคละ มากกว่า 1 ครั้ง		ภาคละ 1 ครั้ง		ปีละ 1 ครั้ง		เป็น ครั้งคราว		ไม่มี การจัด		ไม่ทราบ / ไม่แน่ใจ		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
1. การอบรมให้ความรู้เรื่องทักษะการวางแผน	12	3.41	20	5.68	39	11.08	119	33.81	115	32.67	47	13.35	352
2. การอบรมให้ความรู้เรื่องทักษะการประสานงาน	13	3.69	16	4.55	27	7.67	114	32.39	130	36.93	52	14.77	352
3. การอบรมให้ความรู้เรื่องทักษะการสื่อสาร	14	3.99	14	3.99	37	10.54	112	31.91	122	34.76	52	14.81	351
4. การอบรมให้ความรู้เรื่องทักษะการบริหารเวลา	13	3.69	16	4.54	29	8.24	102	28.98	141	40.06	51	14.49	352
5. การอบรมให้ความรู้เรื่องทักษะการจัดการโครงการ	10	2.86	21	6.00	38	10.86	108	30.86	125	35.71	48	13.71	350

ตารางที่ 4.6.1 ผลการวิเคราะห์ความถี่ในการจัดอบรมในการพัฒนาด้านการบริหาร (ต่อ)

การอบรม	สภาพการดำเนินการ												รวม จำนวน
	ภาคละ มากกว่า 1 ครั้ง		ภาคละ 1 ครั้ง		ปีละ 1 ครั้ง		เป็น ครั้งคราว		ไม่มี การจัด		ไม่ทราบ / ไม่แน่ใจ		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
6. การอบรมให้ความรู้เรื่อง ความเป็นผู้นำ	13	3.70	21	5.98	42	11.97	125	35.61	100	28.49	50	14.25	351
7. การอบรมให้ความรู้เรื่อง การประกันคุณภาพการศึกษา	52	14.77	75	21.32	89	25.28	87	24.72	28	7.95	21	5.96	352
8. การอบรมให้ความรู้เรื่อง จรรยาบรรณ จริยธรรมของ อาจารย์และผู้บริหาร	26	7.39	26	7.39	68	19.32	110	31.25	76	21.59	46	13.06	352

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการสอน ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และด้านการบริหาร มีรายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 4.7-4.11 เมื่อ \bar{X} คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนแสดงระดับของความต้องการ ซึ่งมีค่า 1 ถึง 4 และ S.D. คือ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนแสดงระดับของความต้องการ

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน
ในด้านการสอน

การพัฒนาด้านการสอน	ความต้องการ		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. การอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรในสาขาที่สอน	3.40	.67	มาก
2. การอบรมเรื่องการวางแผนการสอน	3.16	.76	ปานกลาง
3. การอบรมเรื่องเทคนิคการสอน	3.35	.76	มาก
4. การอบรมเรื่องการใช้สื่อการสอน	3.23	.79	ปานกลาง
5. การอบรมเรื่องการสร้างข้อสอบ	3.22	.76	ปานกลาง
6. การอบรมเรื่องการวัดและประเมินผล	3.15	.72	ปานกลาง
7. การอบรมเกี่ยวกับทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.31	.76	มาก
8. การอบรมเกี่ยวกับทักษะทางภาษาต่างประเทศ	3.34	.81	มาก
9. การให้ทุนการฝึกอบรม / ประชุมเชิงปฏิบัติการในสาขาวิชา	3.58	.63	มาก
10. การให้ทุนศึกษาต่อในประเทศ	3.38	.72	มาก
11. การให้ทุนศึกษาต่อต่างประเทศ	3.37	.81	มาก
12. การให้ทุนไปศึกษาดูงานต่างประเทศ	3.52	.68	มาก
13. การให้ทุนในการฝึกปฏิบัติงานระยะสั้น	3.44	.64	มาก
14. การจัดให้มีโครงการแลกเปลี่ยนอาจารย์ระหว่างสถาบัน	3.07	.86	ปานกลาง
15. การสังเกตการสอนและการให้คำแนะนำในการสอน	2.95	.82	ปานกลาง
16. การให้รางวัลการสอน	3.16	.81	ปานกลาง

ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน
ในด้านการสอน (ต่อ)

การพัฒนาด้านการสอน	ความต้องการ		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
17. การเผยแพร่ข่าวสารความรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอน	3.24	.66	ปานกลาง
18. การเยี่ยมชมสถานศึกษาอื่นเกี่ยวกับงานด้านการเรียนการสอน	3.18	.78	ปานกลาง
19. การมีหน่วยสนับสนุนการพัฒนาการสอน	3.34	.72	มาก
รวมเฉลี่ย	3.29	.50	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาของอาจารย์ในด้านการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความต้องการในการพัฒนาของอาจารย์ส่วนใหญ่ อยู่ในระดับมากและปานกลางใกล้เคียงกัน

หากพิจารณาความต้องการในการพัฒนาของอาจารย์ที่อยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยในระดับเกิน 3.50 ขึ้นไป ได้แก่ การให้ทุนการฝึกอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการในสาขาวิชา (3.58) และการให้ทุนไปศึกษาดูงานต่างประเทศ (3.52)

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน
ในด้านการวิจัย

การพัฒนาด้านการวิจัย	ความต้องการ		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. การอบรมเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย	3.32	.68	มาก
2. การอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน	3.18	.75	ปานกลาง
3. การให้ทุนในการเข้าร่วมประชุมวิชาการ	3.48	.67	มาก
4. การให้ทุนส่งเสริมการทำวิจัย	3.58	.63	มาก
5. การให้ทุนการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ	3.55	.67	มาก

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน
ในด้านการวิจัย (ต่อ)

การพัฒนาด้านการวิจัย	ความต้องการ		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
6. การอบรมเกี่ยวกับการเขียนบทความและให้บทความ ได้รับการตีพิมพ์	3.46	.71	มาก
7. การให้ทุนในการนำเสนอผลงานวิจัยในการประชุม ระดับชาติ	3.44	.68	มาก
8. การให้ทุนในการนำเสนอผลงานวิจัยในการประชุมระดับ นานาชาติ	3.43	.72	มาก
9. การให้ทุนการตีพิมพ์บทความวิจัยในวารสารวิชาการ ระดับชาติ	3.40	.74	มาก
10. การให้ทุนการตีพิมพ์บทความวิจัยในวารสารวิชาการ ระดับนานาชาติ	3.40	.74	มาก
11. การกำหนดหัวข้องานวิจัยเพื่อเป็นแนวทางให้อาจารย์ได้ เลือกทำ	3.21	.85	ปานกลาง
12. การให้ได้ฝึกทำวิจัยกับนักวิจัยที่มีความสามารถ	3.41	.76	มาก
13. การให้อาจารย์ลาไปทำวิจัย	3.46	.74	มาก
14. การให้ใช้งานวิจัยแทนภาระการสอนหรือการลดชั่วโมง สอนของอาจารย์	3.50	.71	มาก
15. การให้รางวัลและยกย่องชมเชยกับผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ	3.47	.69	มาก
16. การสนับสนุนเงินค่าสมาชิกสมาคมทางการวิจัยหรือเป็น สมาชิกวารสารวิจัย	3.42	.72	มาก
17. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ	3.38	.68	มาก
รวมเฉลี่ย	3.42	.53	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาของอาจารย์ในด้านการวิจัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความต้องการในการพัฒนาของอาจารย์ส่วนใหญ่ คือ 15 ใน 17 ข้อ มีความต้องการในการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ส่วนที่เหลือมีความต้องการในการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน และการกำหนดหัวข้องานวิจัยเพื่อเป็นแนวทางให้อาจารย์ได้เลือกทำ

เมื่อพิจารณาความต้องการในการพัฒนาของอาจารย์ที่อยู่ในระดับมากและมีค่าเฉลี่ยในระดับเกิน 3.50 ขึ้นไป ได้แก่ การให้ทุนส่งเสริมการทำวิจัย (3.58) และการให้ทุนการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ (3.55)

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในด้านการบริการวิชาการแก่สังคม

การพัฒนาด้านการบริการวิชาการแก่สังคม	ความต้องการ		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. การอบรมให้ความรู้ ทักษะในการเป็นวิทยากร การฝึกอบรม	3.21	.70	ปานกลาง
2. การให้เป็นกรรมการวิชาการกรรมการวิชาชีพ	3.21	.68	ปานกลาง
3. การให้เป็นกรรมการหรือที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ภายนอกสถาบัน	3.18	.75	ปานกลาง
4. การให้เป็นวิทยากรภายในสถาบัน	3.13	.77	ปานกลาง
5. การให้เป็นวิทยากรภายนอกสถาบัน	3.22	.77	ปานกลาง
6. การให้อาจารย์ให้บริการวิชาการแก่สังคมในนามมหาวิทยาลัย	3.30	.72	มาก
7. การตั้งศูนย์บริการวิชาการโดยให้อาจารย์เป็นผู้ร่วมให้บริการ	3.23	.73	ปานกลาง
8. การเยี่ยมชมสถานศึกษาอื่นๆ เกี่ยวกับการให้บริการวิชาการ	3.15	.76	ปานกลาง
9. การจัดหางานบริการวิชาการเข้ามาในมหาวิทยาลัยและกระจายให้อาจารย์มีส่วนร่วม	3.17	.74	ปานกลาง
10. การเป็นที่ปรึกษางานวิชาการในภาคธุรกิจ	3.09	.81	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.21	.59	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาของอาจารย์ในด้านการบริการวิชาการแก่สังคม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีเพียงข้อเดียวที่อยู่ในระดับมาก คือ การให้อาจารย์ให้บริการวิชาการแก่สังคมในนามมหาวิทยาลัย (3.30) นอกจากนี้ทั้งหมดมีความต้องการในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

การพัฒนาด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	ความต้องการ		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. การอบรมให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรม	2.89	.80	ปานกลาง
2. การจัดอบรมในการบูรณาการวัฒนธรรมในการจัดการเรียนการสอน	2.94	.81	ปานกลาง
3. การจัดอบรมในการบูรณาการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในการจัดการเรียนการสอน	3.03	.77	ปานกลาง
4. การให้โอกาสอาจารย์เข้าร่วมในกิจกรรมเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรม	3.06	.79	ปานกลาง
5. การสนับสนุนอาจารย์ในการสร้างผลงาน/โครงการศิลปวัฒนธรรม	2.95	.81	ปานกลาง
6. การเสริมสร้างจิตสำนึกในความเป็นไทย	3.13	.80	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.00	.73	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาของอาจารย์ในด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.00) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความต้องการในการพัฒนาของอาจารย์อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยข้อที่มีคะแนนสูงสุดคือ การเสริมสร้างจิตสำนึกในความเป็นไทย (3.13)

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน
ในด้านการบริหาร

การพัฒนาด้านการบริหาร	ความต้องการ		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. การอบรมให้ความรู้เรื่องทักษะการวางแผน	3.15	.73	ปานกลาง
2. การอบรมให้ความรู้เรื่องทักษะการประสานงาน	3.12	.75	ปานกลาง
3. การอบรมให้ความรู้เรื่องทักษะการสื่อสาร	3.14	.74	ปานกลาง
4. การอบรมให้ความรู้เรื่องทักษะการบริหารเวลา	3.08	.78	ปานกลาง
5. การอบรมให้ความรู้เรื่องทักษะการจัดการโครงการ	3.15	.74	ปานกลาง
6. การอบรมให้ความรู้เรื่องความเป็นผู้นำ	3.17	.73	ปานกลาง
7. การอบรมให้ความรู้เรื่องการประกันคุณภาพการศึกษา	3.25	.68	ปานกลาง
8. การอบรมให้ความรู้เรื่องจรรยาบรรณ จริยธรรมของ อาจารย์และผู้บริหาร	3.20	.74	ปานกลาง
9. การสอนงานบริหารจากผู้บริหาร	3.11	.80	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	3.16	.64	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาของอาจารย์ในด้านการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.16) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความต้องการในการพัฒนาของอาจารย์อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยมีเรื่องการอบรมให้ความรู้เรื่องการประกันคุณภาพการศึกษามีคะแนนสูงสุด (3.25)

4.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ ตามระดับการศึกษาและ ประสบการณ์การสอน และการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพการพัฒนาและความต้องการใน การพัฒนาอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษา
เอกชน จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การสอน และการวิเคราะห์เปรียบเทียบ
สภาพการพัฒนาและความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ปรากฏผลการ
ทดสอบสมมติฐานในตารางที่ 4.12 – 4.14

สมมติฐานข้อที่ 1 อาจารย์ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาอาจารย์
จำแนกตามระดับการศึกษา

ความต้องการพัฒนา	ระดับการศึกษา						F	p
	ปริญญาตรี		ปริญญาโท		ปริญญาเอก			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการสอน	2.08	.37	2.14	.53	2.14	.52	.08	.93
2. ด้านการวิจัย	2.10	.70	2.35	.69	2.44	.69	1.14	.32
3. ด้านการบริการวิชาการ แก่สังคม	2.28	.68	2.37	.68	2.50	.72	1.15	.32
4. ด้านการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม	2.47	.61	2.37	.73	2.42	.74	.22	.80
5. ด้านการบริหาร	2.34	.77	2.21	.71	2.26	.68	.31	.73

จากตารางที่ 4.12 พบว่า อาจารย์ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความต้องการในการ
พัฒนาไม่ต่างกันในทุกด้าน

สมมติฐานข้อที่ 2 อาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนา
ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาอาจารย์
จำแนกตามประสบการณ์การสอน

ความต้องการพัฒนา	ประสบการณ์การสอน								F	p
	น้อยกว่า 6 ปี		6-10 ปี		11-15 ปี		มากกว่า 15 ปี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการสอน	2.06	.54	2.15	.49	2.19	.55	2.14	.53	.81	.49
2. ด้านการวิจัย	2.25	.73	2.37	.66	2.43	.71	2.41	.68	1.08	.36
3. ด้านการบริการ วิชาการแก่สังคม	2.31	.68	2.41	.67	2.43	.76	2.44	.68	.59	.62
4. ด้านการทำนุ บำรุงศิลปวัฒนธรรม	2.39	.81	2.35	.74	2.36	.70	2.41	.66	.12	.95
5. ด้านการบริหาร	2.14	.74	2.22	.66	2.29	.74	2.26	.67	.67	.57

จากตารางที่ 4.13 พบว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน มีความต้องการในการ
พัฒนาไม่ต่างกันในทุกด้าน

สมมติฐานข้อที่ 3 สภาพการพัฒนาที่สถาบันจัดให้และที่อาจารย์ต้องการไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพการพัฒนาและความต้องการในการพัฒนาอาจารย์

การพัฒนา	สภาพการพัฒนา			ความต้องการ			t	p
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ		
1. ด้านการสอน	2.15	.52	น้อย	3.29	.50	มาก	-33.08	.00
2. ด้านการวิจัย	2.36	.69	น้อย	3.42	.53	มาก	-24.50	.00
3. ด้านการบริการวิชาการ แก่สังคม	2.41	3.2	น้อย	3.21	.59	ปานกลาง	-19.01	.00
4. ด้านการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม	2.38	.73	น้อย	3.00	.73	ปานกลาง	-14.34	.00
5. ด้านการบริหาร	2.23	.70	น้อย	3.16	.64	ปานกลาง	-20.95	.00

จากตารางที่ 4.14 พบว่า สภาพการพัฒนาอาจารย์มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นน้อยกว่าความต้องการพัฒนาของอาจารย์ในทุกด้าน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การพัฒนาด้านการสอน และด้านการวิจัยมีสภาพอยู่ในระดับน้อย แต่มีความต้องการอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการบริการวิชาการแก่สังคม ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และด้านการบริหาร มีสภาพอยู่ในระดับน้อยแต่มีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง

4.5 การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

4.5.1 ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาอาจารย์

ในการสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ มีคำถามนำว่ามหาวิทยาลัยมีหน่วยพัฒนาอาจารย์โดยเฉพาะหรือไม่ คำตอบที่ได้พบว่า ร้อยละ 52 ตอบว่ามี แสดงว่าโดยภาพรวมจำนวนของมหาวิทยาลัยที่มีหน่วยพัฒนาอาจารย์โดยเฉพาะและไม่มีหน่วยพัฒนาอาจารย์มีพอ ๆ กัน

ในส่วนของปัญหาอุปสรรคต่างๆ ในการพัฒนาอาจารย์ กลุ่มตัวอย่างอาจารย์ให้คำตอบโดยมีรายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาอาจารย์

ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาอาจารย์	ไม่มีปัญหา		มีปัญหา		รวม จำนวน
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
1. งบประมาณสนับสนุนเพื่อศึกษาต่ออบรม หรือดูงานมีไม่เพียงพอ	146	42.07	201	57.93	347
2. งบประมาณการประชุมวิชาการมีไม่เพียงพอ	107	31.10	237	68.90	344
3. งบประมาณการนำเสนอผลงานวิชาการมีไม่เพียงพอ	103	29.94	241	70.06	344
4. งบประมาณสนับสนุนด้านการวิจัยมีไม่เพียงพอ	124	35.84	222	64.16	346
5. งบประมาณสนับสนุนด้านการบริการวิชาการแก่สังคมมีไม่เพียงพอ	98	28.57	245	71.43	343
6. งบประมาณสนับสนุนการพัฒนาด้านการบริหารมีไม่เพียงพอ	95	28.11	243	71.89	338
7. มหาวิทยาลัยไม่เห็นความจำเป็นในการนำ ศิลปวัฒนธรรมมาใช้ในการเรียนการสอน	58	17.26	278	82.74	336
8. ไม่มีนโยบายที่ชัดเจนในการดำเนินการพัฒนาอาจารย์	113	32.66	233	67.34	346

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาอาจารย์ (ต่อ)

ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาอาจารย์	ไม่มีปัญหา		มีปัญหา		รวม จำนวน
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
9. ไม่มีการสำรวจความต้องการของอาจารย์ก่อนการจัดฝึกอบรม	132	38.48	211	61.52	343
10. การดำเนินงานในการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยไม่ต่อเนื่อง	131	37.97	214	62.03	345
11. การดำเนินงานการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยไม่ครอบคลุมในทุกเรื่อง	165	47.83	180	52.17	345
12. การจัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยไม่ตรงกับความต้องการของอาจารย์	150	43.60	194	56.40	344
13. การประชาสัมพันธ์เพื่อให้อาจารย์เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาอาจารย์ไม่ดีเท่าที่ควร	127	36.29	223	63.71	350
14. เวลาจัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์ไม่เหมาะสม ทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้	186	54.39	156	45.61	342
15. มีภาระงานมากทำให้ไม่มีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาอาจารย์	176	50.72	171	49.28	347
16. เกณฑ์การคัดเลือกอาจารย์เพื่อการพัฒนาอาจารย์ไม่เหมาะสมและไม่เป็นธรรม	96	28.24	244	71.76	340

จากตารางที่ 4.15 พบว่า จำนวนอาจารย์ส่วนใหญ่เกินร้อยละ 50 ตอบว่าเกือบทุกเรื่องมีปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาอาจารย์ มีเพียง 2 เรื่องที่ร้อยละของจำนวนผู้ตอบว่ามีปัญหาน้อยกว่า 50 แต่ก็ยังมีร้อยละของความเห็นที่สูงเกิน 45 ได้แก่ เวลาจัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์

ไม่เหมาะสมทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ (45.61) และมีภาระงานมากทำให้ไม่มีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาอาจารย์ (49.28)

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารเรื่องที่เป็นปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาอาจารย์ซึ่งมีความเห็นสอดคล้องกันคือ งบประมาณได้นำไปใช้ในการกิจอื่น บางครั้งทำให้เกิดผลกระทบต่องบประมาณในการพัฒนาอาจารย์ เวลาที่มหาวิทยาลัยจัดกิจกรรมกับเวลาว่างของอาจารย์ไม่สอดคล้องกัน กิจกรรมพัฒนาอาจารย์ที่มหาวิทยาลัยจัดให้ นั้นไม่ตรงกับความสนใจและความต้องการของอาจารย์ และระบบการสื่อสารประชาสัมพันธ์ไม่ดี

4.5.2 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาอาจารย์

จากคำถามปลายเปิดของกลุ่มตัวอย่างอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ใน 5 ด้าน คือ ด้านการสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการบริหาร อาจารย์มีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์แต่ละด้าน ดังนี้ โดยตัวเลขในวงเล็บคือจำนวนความถี่ของคำตอบ

ด้านการสอน

1. ควรมีการอบรมเกี่ยวกับเทคนิคการสอน (8)
2. ควรจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้เครื่องมือต่างๆ สำหรับการจัดทำสื่อการเรียนการสอน (4)
3. ควรมีการอบรม เสริมทักษะเฉพาะกลุ่มสาขาวิชา (3)
4. ควรมีหน่วยสนับสนุนการพัฒนาการสอนและอุปกรณ์ทางไอทีที่เหมาะสม (1)
5. ควรให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างอาจารย์ในการสอนแต่ละสาขา (1)
6. ควรมีการฝึกอบรมและจัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์อย่างต่อเนื่องและหลากหลาย (1)
7. การส่งอาจารย์สังเกตการณ์สอนในมหาวิทยาลัยที่มีทักษะในการสอน (1)
8. ควรมีการสังเกตการสอนระหว่างอาจารย์ที่สอนวิชาเดียวกันเพื่อจะมีเทคนิคใหม่ๆ ในการสอน (1)
9. ควรให้ทุนตามความสามารถของอาจารย์มากกว่าตามความต้องการของมหาวิทยาลัย (1)
10. ควรมีการแลกเปลี่ยนความรู้กันในการสอนแต่ละสาขา (1)
11. ควรจัดส่งอาจารย์ไปรับการอบรมนอกสถานที่ให้มากขึ้น (1)
12. ควรสนับสนุนการฝึกอบรมและปฏิบัติการจริงเพื่อนำไปพัฒนาความรู้ที่มีอยู่แล้วให้ทันกับเทคโนโลยีที่ก้าวไปอย่างรวดเร็ว (1)

13. ควรมีการแลกเปลี่ยนอาจารย์ระหว่างสถาบันที่มีพันธะสัญญาต่อกันเพื่อการปรับปรุงส่งเสริมความรู้ของอาจารย์ (1)
14. ควรมีสภาคณาจารย์ได้มาพบปะร่วมประชุมเพื่อการแลกเปลี่ยนความรู้ทางวิชาการ (1)
15. ควรมีการประชุมเพื่อเสนอแนวทางแก้ไขต่อผู้บริหารมหาวิทยาลัย (1)
16. ควรมีการพัฒนาด้านความรับผิดชอบและจริยธรรมในการสอน (1)
17. ควรจัดให้มีเว็บไซต์ให้ความรู้ (1)

ด้านการวิจัย

1. ควรมีการสนับสนุนทุนในการทำวิจัยอย่างต่อเนื่องและเพียงพอ (15)
2. การลดภาระการสอนและให้ลาไปทำวิจัย (11)
3. ควรจัดให้มีที่ปรึกษาในการทำวิจัยให้กับอาจารย์เพื่อเป็นแนวทางในการทำวิจัยอย่างถูกต้อง (5)
4. ควรจัดสถานที่และอุปกรณ์เพื่อสร้างบรรยากาศทางวิชาการ และมีมาตรการจูงใจให้อาจารย์ค้นคว้าและเขียนตำรา (2)
5. การทำวิจัยควรเป็น incentive และควรได้ผลตอบแทนที่คุ้มค่าเพื่อจูงใจให้อาจารย์สร้างผลงานทางวิชาการ (2)
6. ควรจัดกลุ่มอาจารย์แต่ละสาขาร่วมทำวิจัยร่วมกัน (1)
7. ควรมีผู้เชี่ยวชาญด้านงานวิจัยเฉพาะสาขาวิชาหรือมีที่เลี้ยงไว้คอยเป็นที่ปรึกษา (1)
8. ควรให้มีการร่วมมือทำงานวิจัยกับสถาบันต่างๆ (1)
9. ควรมีการอบรมเกี่ยวกับงานวิจัยที่แยกตามสาขา (1)
10. ควรมีการส่งข่าวสารทางการวิจัยในสถาบันให้มากขึ้น (1)

ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม

1. ควรส่งเสริมการบริการทางวิชาการ โดยให้โอกาสอาจารย์บริการวิชาการแก่ภายนอกหรืออาหาแหล่ง/เวทีที่จะให้อาจารย์แสดงความรู้ความสามารถ (5)
2. ควรมีการแลกเปลี่ยนหรือให้หน่วยงานต่างๆ ให้อาจารย์มหาวิทยาลัยเป็นวิทยากรอบรมเพื่อให้อาจารย์มีความรู้และทักษะมากขึ้น (2)
3. ควรสนับสนุนให้มีการจัดตั้งศูนย์วิจัยและบริการวิชาการเพื่อให้อาจารย์ได้มีโอกาสใช้ความรู้ให้เป็นประโยชน์แก่สังคม (1)

ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

1. ควรหานโยบายผลักดันให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม หรือปลูกจิตสำนึกและสร้างความตระหนักด้วยกิจกรรมรูปแบบต่างๆ (3)
2. สนับสนุนงบประมาณเพื่อให้อาจารย์มีส่วนร่วม (2)
3. ควรจัดอบรมอาจารย์ในการที่จะนำวัฒนธรรมมาบูรณาการในการเรียนการสอน (1)
4. ควรอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรม (1)
5. ควรกำหนดให้เป็นแผนนโยบายที่ชัดเจน (1)

ด้านการบริหาร

1. ควรมีการอบรมอาจารย์เรื่องทักษะในการบริหาร (6)
2. ควรจัดอบรมเรื่องจรรยาบรรณและจริยธรรม (1)
3. ควรมีการอบรมในเรื่องความเป็นผู้นำ (1)
4. ควรจัดระบบให้อาจารย์พี่เลี้ยงคอยดูแลและสอนเรื่องการบริหาร (1)
5. สนับสนุนอาจารย์ให้มีส่วนร่วมในงานบริหารเพื่อสร้างประสบการณ์ (1)

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารให้ข้อเสนอแนะว่า การพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะอาจารย์นั้นมีความสำคัญมาก เนื่องจากการผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพขึ้นอยู่กับคุณภาพของอาจารย์เป็นหลัก ควรจะต้องมีนโยบายและมีแผนที่ชัดเจน ต้องมีระบบ เริ่มตั้งแต่กระบวนการรับสมัครอาจารย์ มีการสอบสอน มีการปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ การให้ข้อมูลที่เป็นที่อาจารย์ควรทราบ เช่น กลุ่มมืออาจารย์ เป็นต้น เพราะถือว่าเป็นการพัฒนาเบื้องต้น นอกจากนั้นยังให้ความเห็นว่าการเรียนการสอนต้องมาก่อนอันดับแรก เพราะคุณภาพบัณฑิตจะเกิดเมื่ออาจารย์มีคุณภาพ หมายถึงการแทรกคุณธรรมจริยธรรมด้วย รองลงมาคือการวิจัย เพราะต้องสร้างความรู้ใหม่ และตามด้วยการบริการวิชาการ ซึ่งจะต้องนำประสบการณ์ที่มีจากการสอนและการวิจัยเพื่อนำไปขยายผลเผยแพร่ อาจารย์แต่ละกลุ่มจะมีความพร้อมต่างกัน การที่จะพัฒนาอาจารย์นั้นควรแบ่งอาจารย์เป็นระดับตามประสบการณ์ อาจารย์ที่มีประสบการณ์และวุฒิภาวะสูงควรเน้นพัฒนาการวิจัยและการบริการวิชาการ ส่วนอาจารย์ใหม่ 3 ปีแรกควรเน้นเรื่องการสอนก่อน ทำความเข้าใจการสอน รูปแบบการสอน พยายามสอนให้มีคุณภาพก่อน ต้องบ่มความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ให้มากขึ้น ส่วนการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมมองว่าเป็นหน้าที่หลักของสถาบัน อาจารย์อาจเสริมบางเรื่อง แต่ไม่ใช่หน้าที่หลัก อาจารย์แต่ละกลุ่มจะมีความพร้อมต่างกัน ดังนั้นลักษณะ

การจัดอบรมให้อาจารย์ในแต่ละกลุ่มก็จะมากน้อยไม่เท่ากัน การจัดอบรมเพื่อพัฒนาอาจารย์จึงจำเป็นต้องดูหัวข้อ ความพร้อม ความเหมาะสม เวลา และความต้องการของอาจารย์ด้วย ไม่มี ความจำเป็นต้องจัดให้ทุกคน การจัดอบรมจึงจัดตามโอกาสและตามความเหมาะสม ส่วน หน่วยงานการพัฒนาอาจารย์นั้น มีความเห็นว่าบางแห่งก็มี แต่บางแห่งก็อาจไม่มี ขึ้นอยู่กับขนาด ของสถาบัน ถ้าเป็นมหาวิทยาลัยเล็ก การที่จะไปจัดตั้งศูนย์เพื่อพัฒนานั้นศักยภาพหรือทรัพยากร อาจมีไม่พร้อม ซึ่งมหาวิทยาลัยใหญ่ๆ น่าจะมีศักยภาพพอที่จะดำเนินการในเรื่องนี้ หน่วยงานพัฒนา อาจารย์นั้นต้องมีหน่วยงานหลักอย่างน้อย 2 หน่วยงานดูแล หน่วยงานแรกคือ ฝ่ายวิชาการ ซึ่งจะเน้น ในเรื่องคุณภาพ ตำแหน่งทางวิชาการ การพัฒนา การอบรม บางแห่งจะมีหน่วยย่อยๆ อีก เช่นมีหน่วย ย่อยในฝ่ายวิชาการ เช่น หน่วยพัฒนาเทคนิคการสอน และหน่วยงานอีกหน่วยงานหนึ่งคือ ฝ่าย ทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับโอกาส ความก้าวหน้า ตำแหน่ง เงินเดือน ผลตอบแทน ถ้าจะทำ ในรูปแบบประหยัดให้ขึ้นอยู่กับฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้ เพราะเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร โดยเฉพาะ การแยกออกมาเป็นหน่วยเฉพาะจะสิ้นเปลืองไป เพราะข้อมูลประวัติ คุณสมบัติ และ ประสบการณ์ของอาจารย์ (profile) อยู่กับฝ่ายทรัพยากรบุคคล แต่ถ้ามีงบประมาณมากอาจจะทำใน รูปแบบศูนย์ฝึกอบรม (training center) ด้วยก็ได้ นอกจากนั้นยังให้ความเห็นว่าคณะศึกษาศาสตร์ก็จะ เป็นคณะที่จะมีส่วนช่วยได้ ถ้าไม่มีฝ่ายบุคคลโดยควรประสานงานกับคณะต่างๆ และใช้บุคลากร ภายนอกเข้ามาช่วยด้วย

ส่วนข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาอาจารย์ เห็นว่ามหาวิทยาลัย ควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ ซึ่งจะต้องพิจารณาจากงบประมาณประจำปี และต้องมีการ วางแผนที่ดี ควรมีการวางแผนงานที่ชัดเจน ว่าปีหนึ่งจะพัฒนาเรื่องอะไรและแจ้งให้อาจารย์ ทราบล่วงหน้า การจัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์ควรจัดในช่วงต่อระหว่างภาคการศึกษาหรือช่วงที่ไม่ มีการเรียนการสอน หรืออาจทำการหมุนเวียน (mobile) ส่วนกลางจัดแล้วไปที่คณะ โดยจัด ในช่วงวันที่คณะมีประชุม เพราะจะจัดตารางสอนให้ว่างทุกคนหรืออาจจัดเป็นรุ่นๆ อาจารย์ว่างช่วง ใดก็เข้ารุ่นนั้น ซึ่งต้องลงทุนมากกว่าจัดครั้งเดียว แต่ถ้าจำเป็นก็ต้องทำ ควรมีการสำรวจความ ต้องการของอาจารย์ตามความสนใจเฉพาะกลุ่มก่อนจัด และการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือใน การให้ข้อมูล เช่น อีเมลล์

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชน แยกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การสอน เปรียบเทียบสภาพการพัฒนาและความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และศึกษาปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

5.1 วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวน 67 แห่ง กลุ่มตัวอย่างอาจารย์เลือกจากสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่มีสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัย ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 12 แห่ง ซึ่งมีจำนวนอาจารย์ทั้งสิ้น 5,698 คน ใช้วิธีการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของยามานะ ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างอาจารย์ทั้งสิ้น 370 คน สำหรับผู้บริหารเลือกจากบางสถาบันใน 12 แห่งนี้ โดยแบ่งกลุ่มของสถาบัน 12 แห่งดังกล่าวออกเป็น 3 กลุ่มตามจำนวนนักศึกษา แล้วสุ่มเลือกสถาบันอุดมศึกษา 5 แห่ง จากแต่ละกลุ่มตามสัดส่วนของจำนวนสถาบันในกลุ่มนั้นๆ จึงได้ตัวอย่างผู้บริหาร 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้บริหาร และแบบสอบถามสำหรับอาจารย์

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS ค่าสถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่า t-test และค่า F-test นำข้อมูลที่วิเคราะห์ได้นำเสนอในรูปแบบตารางและความเรียง

5.3 สรุปผลการศึกษา

ผลการศึกษาสภาพและความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการสอน ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และด้านการบริหาร สรุปได้ดังนี้

5.3.1 กลุ่มตัวอย่างอาจารย์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีตำแหน่งเป็นอาจารย์ และส่วนใหญ่มีประสบการณ์การสอนระหว่าง 6-10 ปี เป็นอาจารย์สังกัดสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

5.3.2 สภาพการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ใน 5 ด้าน สรุปผลได้ดังนี้

ด้านการสอน

สภาพการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนโดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สภาพการพัฒนาอาจารย์ส่วนใหญ่คือ 12 ใน 19 ข้อ มีสภาพการพัฒนาอยู่ในระดับน้อย ส่วนที่เหลือมีสภาพการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การอบรมเทคนิคการสอน การอบรมเรื่องการใช้สื่อการสอน การอบรมเกี่ยวกับทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การให้ทุนการฝึกอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการในสาขาวิชา การให้ทุนศึกษาต่อในประเทศ การให้ทุนศึกษาต่อต่างประเทศ และการมีหน่วยสนับสนุนการพัฒนาการสอน ในการจัดอบรมเรื่องเทคนิคการสอน การใช้สื่อการสอน และการอบรมเกี่ยวกับทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า ส่วนใหญ่มหาวิทยาลัยจัดให้เป็นครั้งคราว ในการให้ทุนการฝึกอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการในสาขาวิชา การให้ทุนศึกษาต่อในประเทศ การให้ทุนศึกษาต่อต่างประเทศ นั้น ส่วนใหญ่มหาวิทยาลัยให้โอกาสกับอาจารย์ทุกคน

ผู้บริหารที่ให้สัมภาษณ์มีความเห็นว่า การพัฒนาอาจารย์มีความสำคัญอย่างมาก โดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอนจะต้องมาเป็นอันดับแรก เพราะคุณภาพบัณฑิตจะเกิดเมื่ออาจารย์มีคุณภาพ ซึ่งการดำเนินงานในเรื่องนี้จะต้องมีนโยบายและแผนที่ชัดเจน ต้องมีระบบ การที่จะพัฒนาอาจารย์นั้นควรแบ่งอาจารย์เป็นระดับตามประสบการณ์ ถ้าเป็นอาจารย์ใหม่ 3 ปีแรก ควรเน้นเรื่องการสอนก่อน การเตรียมสอน ความรู้ทางการถ่ายทอด โดยทำความเข้าใจการสอน รูปแบบการสอน ซึ่งอาจจัดสัมมนาให้อาจารย์ในปีแรก เช่น การอบรมเรื่องวิธีสอนเบื้องต้น การผลิตสื่อการสอน ซึ่งจะเป็นการเสริมทักษะเพื่อการสอน นอกจากนั้นยังควรให้ความสำคัญในเรื่องเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งปัจจุบันจะมีความสำคัญต่ออาจารย์เป็นอย่างมาก อาจารย์ต้องบ่มความรู้ความสามารถและประสบการณ์ให้มาก

ด้านการวิจัย

สภาพการพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัยโดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สภาพการพัฒนาอาจารย์ส่วนใหญ่ คือ 13 ใน 17 ข้อ มีสภาพการพัฒนายู่ในระดับน้อย ส่วนที่เหลือมีสภาพการพัฒนายู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การอบรมเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย การให้ทุนในการเข้าร่วมประชุมวิชาการ การให้ทุนส่งเสริมการทำวิจัย การให้ทุนการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ ในการจัดอบรมเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยนั้น พบว่า ส่วนใหญ่มหาวิทยาลัยจัดให้เป็นครั้งคราว ส่วนการให้ทุนในการเข้าร่วมประชุมวิชาการ การให้ทุนส่งเสริมการทำวิจัย และการให้ทุนการเขียนตำราและบทความทางวิชาการนั้น ส่วนใหญ่มหาวิทยาลัยให้โอกาสกับอาจารย์ทุกคน

ผู้บริหารมีความเห็นว่า การวิจัยมีความสำคัญเช่นเดียวกับการสอน การที่จะพัฒนาอาจารย์นั้นจะต้องมีกิจกรรมสนับสนุนเพื่อให้อาจารย์มีความสนใจทำวิจัยมากขึ้น เพื่อเป็นการสร้างองค์ความรู้ใหม่ เช่น การจัดอบรมสถิติ วิธีวิจัย รูปแบบการวิจัย การอบรมเทคนิคการวิจัย การอบรมวิจัยในชั้นเรียน การฝึกทำวิจัยกลุ่ม การสนับสนุนการเสนอผลงานวิชาการ และการมีสถาบันวิจัยเฉพาะทางเพื่อให้คำปรึกษา

ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม

สภาพการพัฒนาอาจารย์ด้านการบริการวิชาการแก่สังคมโดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สภาพการพัฒนาอาจารย์ส่วนใหญ่ คือ 8 ใน 10 ข้อ มีสภาพการพัฒนายู่ในระดับน้อย ส่วนที่เหลือมีสภาพการพัฒนายู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การให้เป็นวิทยากรภายในสถาบัน และการให้อาจารย์ให้บริการวิชาการแก่สังคมในนามมหาวิทยาลัย และการพัฒนาใน 2 เรื่องนี้ ส่วนใหญ่มหาวิทยาลัยให้โอกาสกับอาจารย์ทุกคน

ในการพัฒนาด้านการบริการวิชาการนี้ ผู้บริหารมีความเห็นว่า การบริการวิชาการเป็นเรื่องที่อาจารย์จะต้องทำควบคู่กันไป ซึ่งจะต้องนำประสบการณ์ที่มีจากการสอนและการวิจัยเพื่อนำไปขยายผลเผยแพร่ ดังนั้นหากอาจารย์สอนและวิจัยแล้ว การบริการวิชาการจะตามมาด้วย แต่ต้องมีนโยบายสนับสนุนในเรื่องของเวลาด้วย ส่วนในเรื่องกิจกรรมพัฒนาอาจารย์เห็นว่ามหาวิทยาลัยควรจัดการอบรมอาจารย์ในเรื่องทักษะในการเป็นวิทยากร การให้อาจารย์เป็นวิทยากรภายนอก หรือมหาวิทยาลัยจัดอบรมให้คนภายนอกและให้อาจารย์ที่มีศักยภาพในเรื่องนั้นเป็นวิทยากร

ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

สภาพการพัฒนอาจารย์ในด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมโดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าสภาพการพัฒนารายส่วนใหญ่ คือ 4 ใน 6 ข้อ มีสภาพการพัฒนาอยู่ในระดับน้อย ส่วนที่เหลือมีสภาพการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การให้โอกาสอาจารย์เข้าร่วมในกิจกรรมเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรม และการเสริมสร้างจิตสำนึกในความเป็นไทย

ในส่วนของผู้บริหารมีความเห็นว่าการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเป็นเพียงข้อคิดให้คนระลึกถึงความเป็นไทย การมีเอกลักษณ์ในความเป็นไทย การไหว้ การพูดจา หรือการแต่งกาย และให้เด็กไทยรู้และรักษาไว้ซึ่งการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม สามารถบูรณาการเข้าไปได้ในการเรียนการสอน เป็นสิ่งที่ติดมากับตัวและถ่ายทอดให้นักศึกษาได้ ขึ้นอยู่กับว่าอาจารย์เป็นคนที่เข้าใจ สนใจเรื่องนี้มากเพียงใด ซึ่งในระดับสถาบันนี้น่าจะเป็นหน้าที่ของสถาบันที่จะต้องทำให้อาจารย์ตระหนักตั้งแต่เข้ามาเป็นอาจารย์ ส่วนกิจกรรมพัฒนาอาจารย์ในด้านนี้ ได้แก่ การส่งเสริมการจัดกิจกรรมและเผยแพร่การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เช่น การจัดงานตามเทศกาล และการสอดแทรกศิลปวัฒนธรรมในการเรียนการสอน

ด้านการบริหาร

สภาพการพัฒนอาจารย์ด้านการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การอบรมให้ความรู้เรื่องการประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยดำเนินการในระดับปานกลาง และส่วนใหญ่จัดให้ปีละครั้ง ส่วนเรื่องอื่นๆ ทั้งหมด มหาวิทยาลัยดำเนินการในระดับน้อย

ในเรื่องการบริหาร ผู้บริหารมีความเห็นว่าอาจารย์ทุกคนที่มีหน้าที่ในการสอนเป็นหลัก ถึงแม้ว่าจะไม่ได้เป็นผู้บริหาร แต่ก็ควรมีทักษะในการบริหารจัดการ รวมทั้งเป็นผู้มีวิสัยภาวะ และมีความเป็นผู้นำ ซึ่งผู้บริหารส่วนใหญ่มุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมของอาจารย์ที่จะก้าวไปสู่การเป็นผู้บริหาร กิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ ได้แก่ การจัดอบรมหลักสูตรระยะสั้นเกี่ยวกับด้านการบริหารจัดการ การศึกษาดูงาน และการฝึกอบรมงานตามลำดับขั้นเพื่อเลื่อนตำแหน่งทางด้านการบริหาร

5.3.3 ความต้องการในการพัฒนาของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนใน 5 ด้าน สรุปได้ดังนี้

ด้านการสอน

ความต้องการในการพัฒนาของอาจารย์ด้านการสอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความต้องการในการพัฒนาอยู่ในระดับมากและปานกลางใกล้เคียงกัน

ความต้องการพัฒนาที่มีคะแนนสูงสุดในสองลำดับแรก ได้แก่ การให้ทุนการฝึกอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการในสาขาวิชา และการให้ทุนไปศึกษาคุณงานต่างประเทศ ความต้องการในการพัฒนาของอาจารย์ด้านการสอนไม่สอดคล้องกับสภาพการพัฒนาอาจารย์ที่มหาวิทยาลัยจัดให้ในความคิดของอาจารย์ กล่าวคือสภาพการพัฒนาอยู่ในระดับน้อย ขณะที่ความต้องการอยู่ในระดับมาก

ด้านการวิจัย

ความต้องการในการพัฒนาของอาจารย์ด้านการวิจัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความต้องการในการพัฒนาส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากเช่นกัน ความต้องการที่มีคะแนนสูงสุดในสองลำดับแรก ได้แก่ การให้ทุนส่งเสริมการทำวิจัย และการให้ทุนการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ ความคิดเห็นโดยรวมของความต้องการในการพัฒนาด้านการวิจัยก็ไม่สอดคล้องกับความเห็นโดยรวมของสภาพการพัฒนาที่อยู่ในระดับน้อย

ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม

ความต้องการในการพัฒนาของอาจารย์ด้านการบริการวิชาการแก่สังคมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความต้องการในการพัฒนาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ส่วนที่มีความต้องการพัฒนาอยู่ในระดับมากซึ่งมีเพียงข้อเดียว ได้แก่ การให้อาจารย์ให้บริการวิชาการแก่สังคมในนามมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็น 1 ใน 2 เรื่องที่อาจารย์ให้ความเห็นว่ามหาวิทยาลัยจัดให้ในระดับปานกลาง ส่วนเรื่องอื่นๆ ที่เหลืออาจารย์เห็นว่ามหาวิทยาลัยจัดให้ในระดับน้อย

ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

ความต้องการในการพัฒนาของอาจารย์ในด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมทุกข้อและโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีคะแนนสูงสุด ได้แก่ การเสริมสร้างจิตสำนึกในความเป็นไทย ซึ่งเป็น 1 ใน 2 ข้อที่อาจารย์เห็นว่ามหาวิทยาลัยจัดให้ในระดับปานกลาง นอกนั้นเห็นว่าจัดให้ในระดับน้อย

ด้านการบริหาร

ความต้องการในการพัฒนาของอาจารย์ด้านการบริหารทุกข้อและโดยรวมอยู่ในระดับ

ปานกลาง เรื่องที่มีคะแนนสูงสุด ได้แก่ การอบรมให้ความรู้เรื่องการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นเรื่องที่อาจารย์เห็นว่ามหาวิทยาลัยจัดให้ในระดับปานกลางเช่นกัน ส่วนเรื่องอื่นๆ เห็นว่าจัดให้ในระดับน้อย

5.3.4 การเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาของอาจารย์ จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การสอน และการเปรียบเทียบสภาพและความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สรุปผลได้ดังนี้

- อาจารย์ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาไม่แตกต่างกันในทุกๆ ด้าน
- อาจารย์ที่มีประสบการณ์ที่วัดด้วยจำนวนปีที่สอนต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาไม่แตกต่างกันในทุกๆ ด้าน
- สภาพการพัฒนาอาจารย์ที่สถาบันจัดให้และความต้องการในการพัฒนาอาจารย์มีความแตกต่างกันในทุกๆ ด้าน

5.3.5 ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาอาจารย์

ในประเด็นที่สอบถามเกือบทุกประเด็นกลุ่มตัวอย่างอาจารย์ส่วนใหญ่เห็นว่ามีปัญหา ได้แก่ มหาวิทยาลัยไม่เห็นความจำเป็นในการนำศิลปวัฒนธรรมมาใช้ในการเรียนการสอน งบประมาณในการพัฒนาไม่เพียงพอ เกณฑ์การคัดเลือกอาจารย์เพื่อการพัฒนาอาจารย์ไม่เหมาะสมและไม่เป็นธรรม ไม่มีนโยบายที่ชัดเจนในการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ การประชาสัมพันธ์เพื่อให้อาจารย์เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาอาจารย์ไม่ดีเท่าที่ควร การดำเนินงานในการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยไม่ต่อเนื่อง ไม่มีการสำรวจความต้องการของอาจารย์ก่อนการจัดฝึกอบรม การจัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยไม่ตรงกับความต้องการของอาจารย์ และการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยไม่ครอบคลุมในทุกเรื่อง ส่วนที่เหลือ 2 เรื่อง สักส่วนของอาจารย์ที่เห็นว่าไม่มีปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาอาจารย์ สูงกว่าที่ตอบว่ามีปัญหาไม่มากนัก ได้แก่ เวลาจัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์ไม่เหมาะสมทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ และมีภาระงานมากทำให้ไม่มีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาอาจารย์

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร พบว่าเรื่องที่เป็นปัญหาในการพัฒนาอาจารย์ ได้แก่ งบประมาณได้นำไปใช้ในภารกิจอื่น บางครั้งทำให้เกิดผลกระทบต่องบประมาณในการพัฒนาอาจารย์ เวลาที่มหาวิทยาลัยจัดกิจกรรมกับเวลาว่างของอาจารย์ไม่สอดคล้องกัน กิจกรรมพัฒนาอาจารย์ที่มหาวิทยาลัยจัดให้นั้นไม่ตรงกับความสนใจและความต้องการของอาจารย์ และระบบการสื่อสารประชาสัมพันธ์ไม่ดี และให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า มหาวิทยาลัยควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ ซึ่งจะต้องพิจารณาจากงบประมาณประจำปี และต้องมีการวางแผนที่ดี

ควรมีการวางแผนงานที่ชัดเจน ว่าปีหนึ่งจะพัฒนาเรื่องอะไรและแจ้งให้อาจารย์ทราบล่วงหน้า การจัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์ควรจัดในช่วงต่อระหว่างภาคการศึกษาหรือช่วงที่ไม่มีการเรียนการสอน หรืออาจทำเป็นการหมุนเวียน (mobile) ที่ส่วนกลางจัดแล้วหมุนเวียนไปคณะต่างๆ โดยจัดในช่วงวันที่คณะมีประชุม เพราะจะจัดตารางสอนให้ว่างทุกคนหรืออาจจัดเป็นรุ่นๆ อาจารย์ว่างช่วงใดก็เข้ารุ่นนั้น ควรมีการสำรวจความต้องการของอาจารย์ตามความสนใจเฉพาะกลุ่มก่อนจัด และ การใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการให้ข้อมูล เช่น อีเมล

5.3.6 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์

ด้านการสอน

อาจารย์มีความเห็นว่า มหาวิทยาลัยควรมีการอบรมเกี่ยวกับเทคนิคการสอน ควรจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้เครื่องมือต่างๆ สำหรับการจัดทำสื่อการเรียนการสอนและควรมีการอบรมเสริมทักษะเฉพาะกลุ่มสาขาวิชา ส่วนผู้บริหารมีความเห็นว่ากิจกรรมพัฒนาอาจารย์ที่มหาวิทยาลัยควรจัดให้ คือ การอบรมเรื่องวิธีสอนเบื้องต้น การอบรมการผลิตสื่อการสอน การนิเทศการสอนเพื่อประเมินให้อาจารย์ทราบเพื่อปรับปรุงตน และการเชิญอาจารย์พิเศษจากสถาบันภายนอกเข้ามาสอนและให้อาจารย์เข้าไปร่วมฟังในชั้นเรียน (sit in) เพื่อเป็นการพัฒนาด้านความรู้

ด้านการวิจัย

อาจารย์มีความเห็นว่า มหาวิทยาลัยควรให้การสนับสนุนทุนในการทำวิจัยอย่างต่อเนื่อง และเพียงพอ การลดภาระการสอนและให้ลาไปทำวิจัย ควรจัดให้มีที่ปรึกษาในการทำวิจัยให้กับอาจารย์เพื่อเป็นแนวทางในการทำวิจัยอย่างถูกต้อง ควรจัดสถานที่และอุปกรณ์เพื่อสร้างบรรยากาศทางวิชาการ และมีมาตรการจูงใจให้อาจารย์ค้นคว้าและเขียนตำรา การทำวิจัยควรได้ผลตอบแทนที่คุ้มค่าเพื่อจูงใจให้อาจารย์สร้างผลงานทางวิชาการ ส่วนผู้บริหารมีความเห็นว่ากิจกรรมพัฒนาอาจารย์ที่มหาวิทยาลัยควรจัดให้ ได้แก่ การอบรมสถิติ วิธีวิจัย รูปแบบการวิจัย เทคนิคการวิจัย การวิจัยในชั้นเรียน การฝึกทำวิจัยกลุ่ม การสนับสนุนการเสนอผลงานวิชาการ การมีสถาบันวิจัยเฉพาะทาง

ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม

อาจารย์มีความเห็นว่า มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมการบริการทางวิชาการ โดยให้อาจารย์บริการวิชาการแก่ภายนอก หรืออาจหาแหล่ง/เวทีที่จะให้อาจารย์แสดงความรู้ความสามารถ ควรมีการแลกเปลี่ยนหรือให้หน่วยงานต่างๆ ให้อาจารย์มหาวิทยาลัยเป็นวิทยากรอบรมเพื่อให้อาจารย์มีความรู้และทักษะมากขึ้น และควรสนับสนุนให้มีการจัดตั้งศูนย์วิจัยและบริการวิชาการ

เพื่อให้อาจารย์ได้มีโอกาใช้ความรู้ให้เป็นประโยชน์แก่สังคม ส่วนผู้บริหารมีความเห็นว่าการกิจกรรมพัฒนาอาจารย์ที่มหาวิทยาลัยควรจัดให้ ได้แก่ การจัดอบรมอาจารย์ในเรื่องทักษะการเป็นวิทยากร การให้อาจารย์เป็นวิทยากรภายนอก และมหาวิทยาลัยจัดอบรมให้คนภายนอก และให้อาจารย์ที่มีศักยภาพในเรื่องนั้นๆ เป็นวิทยากร

ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

อาจารย์มีความเห็นว่า มหาวิทยาลัยควรหานโยบายผลักดันให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม หรือปลูกจิตสำนึกและสร้างความตระหนักด้วยกิจกรรมรูปแบบต่างๆ การสนับสนุนงบประมาณเพื่อให้อาจารย์มีส่วนร่วม ควรจัดอบรมอาจารย์ในการที่จะนำวัฒนธรรมมาบูรณาการในการเรียนการสอน ส่วนผู้บริหารมีความเห็นว่าการส่งเสริมการจัดกิจกรรมและเผยแพร่การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เช่น การจัดงานตามเทศกาล และการสอดแทรกศิลปวัฒนธรรมในการเรียนการสอน

ด้านการบริหาร

อาจารย์มีความเห็นว่า มหาวิทยาลัยควรจัดอบรมอาจารย์เรื่องทักษะในการบริหารเรื่องจรรยาบรรณและจริยธรรม เรื่องความเป็นผู้นำ ควรสนับสนุนอาจารย์ให้มีส่วนร่วมในงานบริหารเพื่อสร้างประสบการณ์ ส่วนผู้บริหารมีความเห็นว่าการกิจกรรมพัฒนาอาจารย์ด้านการบริหารที่มหาวิทยาลัยควรจัดให้ ได้แก่ การอบรมหลักสูตรระยะสั้นที่เกี่ยวกับด้านการบริหารจัดการ และการศึกษาดูงาน

5.4 การอภิปรายผล

จากการศึกษาสภาพและความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน สามารถอภิปรายผลของการศึกษาได้ดังนี้

สภาพและความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

อาจารย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาอาจารย์ในด้านการสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการบริหาร อยู่ในระดับน้อยทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบริการวิชาการแก่สังคมมีสภาพการพัฒนา มากเป็นอันดับแรก รองลงมาได้แก่ ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ด้านการวิจัย ด้านการบริหาร และด้านการสอน ตามลำดับ การที่อาจารย์มีความคิดเห็นว่าการสภาพการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับน้อยทุกด้าน โดยเฉพาะการพัฒนาด้านการสอนมีคะแนนแสดงระดับการดำเนินการต่ำสุด

ทั้งที่ภาระหน้าที่ที่สำคัญที่สุดของอาจารย์ คือการสอน ทำให้ได้ข้อคิดว่ามหาวิทยาลัยควรมีนโยบายในการพัฒนาอาจารย์ในทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการสอนควรให้ความสำคัญในการพัฒนาเป็นลำดับแรก เนื่องจากภารกิจด้านการสอนนั้นเป็นภารกิจหลักของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยในการที่จะผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ผู้บริหารที่ให้ความเห็นว่าการเรียนการสอนต้องมาก่อนอันดับแรก เพราะคุณภาพบัณฑิตจะเกิดเมื่ออาจารย์มีคุณภาพ

ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาของอาจารย์อยู่ในระดับมากและปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวิจัยมีคะแนนแสดงระดับความต้องการสูงสุด รองลงมาเป็นด้านการสอน การบริการวิชาการแก่สังคม การบริหาร และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ตามลำดับ การที่อาจารย์มีความต้องการในการพัฒนาด้านการวิจัยมากเป็นอันดับหนึ่ง อาจเป็นเพราะว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนอยู่ระหว่าง 6-10 ปี ซึ่งอาจมีประสบการณ์การสอนมาบ้างแล้ว จึงมีความต้องการพัฒนาในการวิจัยอยู่ในระดับมาก ดังผลสัมฤทธิ์ผู้บริหารที่ให้ความเห็นว่า การที่จะพัฒนาอาจารย์นั้นควรแบ่งอาจารย์เป็นระดับตามประสบการณ์ อาจารย์ที่มีประสบการณ์และวุฒิภาวะสูงควรเน้นพัฒนาการวิจัยและการบริการวิชาการ ส่วนอาจารย์ใหม่ 3 ปีแรกควรเน้นเรื่องการสอนก่อน ซึ่งเป็นที่น่ายินดีว่าผลการศึกษาแสดงความต้องการพัฒนาด้านการสอนมากเป็นลำดับที่สอง ซึ่งจะส่งผลต่อการเรียนการสอนและคุณภาพบัณฑิตโดยตรง สภาพการพัฒนาอาจารย์จึงควรมุ่งเสริมสร้างศักยภาพของอาจารย์ในด้านต่างๆตามกลุ่มอาจารย์ที่มีอายุงานและประสบการณ์ต่างกัน และสอดคล้องกับความต้องการของอาจารย์ ดังที่อัจฉรา วัฒนาณรงค์ (2542:59) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาอาจารย์ควรเป็นไปตามสภาพและความต้องการของอาจารย์ การสำรวจสภาพและความต้องการจะช่วยให้อาจารย์รู้จักตนเองและสนใจในการพัฒนาตนเองมากขึ้น และเป็นแนวทางการวางแผนงานในการพัฒนาอาจารย์ ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินการ

เมื่อเปรียบเทียบสภาพการพัฒนาและความต้องการในการพัฒนาอาจารย์แล้วจะเห็นได้ว่า ระดับความต้องการในการพัฒนาของอาจารย์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากกว่าระดับสภาพการพัฒนาในทุกด้าน และการทดสอบทางสถิติยืนยันว่าสภาพการพัฒนาอาจารย์ที่มหาวิทยาลัยจัดให้มีความแตกต่างกับความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ทุกด้าน ผลการศึกษาในประเด็นนี้มีความคล้ายคลึงกับงานวิจัยของ Kim, Jung-Sook (1988) ที่พบว่า สภาพการพัฒนาอาจารย์และสิ่งที่ดีควรเป็นมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

หากพิจารณาสภาพและความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ด้านการสอน

สภาพการพัฒนาด้านการสอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สภาพการพัฒนาส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อย มีเพียงส่วนน้อยที่อยู่ในระดับปานกลาง เรื่องที่มีคะแนนความเห็นสูงสุด ได้แก่ การอบรมเกี่ยวกับทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ามหาวิทยาลัยเห็นว่าในปัจจุบันความรู้หรือสิ่งต่างๆ ได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในเรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งปัจจุบันเข้ามามีบทบาทอย่างมากในการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะในด้านการศึกษา อาจารย์ผู้สอนอาจจะไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง จึงเป็นเรื่องที่สถาบันอุดมศึกษาจะต้องช่วยพัฒนาให้อาจารย์ได้แสวงหาความรู้และได้ใช้ความรู้ทางเทคโนโลยีสารสนเทศให้เป็นประโยชน์อย่างเต็มที่ ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะช่วยพัฒนาอาจารย์ในด้านการเรียนการสอนของอาจารย์ให้มีประสิทธิภาพ ดังจะเห็นได้จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่กล่าวไว้ในหมวด 9 เกี่ยวกับเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ได้กำหนดหน้าที่ของรัฐเกี่ยวกับการจัดการด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา โดยต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการผลิตและพัฒนาแบบเรียน ตำรา หนังสือทางวิชาการ สื่อสิ่งพิมพ์อื่น วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอื่น โดยเร่งรัดพัฒนาขีดความสามารถในการผลิต จัดให้มีเงินสนับสนุนการผลิต และมีการให้แรงจูงใจแก่ผู้ผลิต และพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา รวมทั้งให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการผลิต และการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งถ้าอาจารย์ได้รับการพัฒนาในสิ่งเหล่านี้แล้วก็จะช่วยให้อาจารย์มีความพร้อมและทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ไพฑูริย์สินลาร์ตัน (2543:24) กล่าวถึงภารกิจหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษาที่อาจารย์จะต้องมีส่วนรับผิดชอบและถือเป็นภาระหน้าที่ของอาจารย์ คืออาจารย์จะต้องมีความรู้เกี่ยวกับวิชาที่สอน การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย มีการเตรียมการสอนที่ดี มีเอกสารประกอบการสอน และการใช้สื่อต่างๆ ในการประกอบการสอน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน ผู้บริหารมีความเห็นว่าการพัฒนาอาจารย์นอกจากจะพัฒนาอาจารย์ให้มีคุณวุฒิสูงขึ้นแล้ว ยังควรให้ความสำคัญในเรื่องของเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งปัจจุบันจะมีความสำคัญต่ออาจารย์เป็นอย่างมาก

ความต้องการในการพัฒนาของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในด้านการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความต้องการพัฒนาอาจารย์อยู่ในระดับมากและปานกลางใกล้เคียงกัน เรื่องที่มีระดับความต้องการสูงสุดคือ การให้ทุนการศึกษอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการในสาขาวิชา ส่วนความต้องการลำดับรองลงมา คือ การให้ทุนไปศึกษางานต่างประเทศ ความต้องการทั้ง 2 เรื่องนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของอรุวรรณ คุณสนอง

และคณะ (2540) ที่พบว่าอาจารย์ในมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ มีความต้องการพัฒนา อาจารย์ในการอบรม ประชุม สัมมนา โดยการส่งเสริมให้อาจารย์เข้าอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับ สาขาวิชาที่สอนมากที่สุด และมีความต้องการในการส่งเสริมให้อาจารย์ได้รับการศึกษาอบรมและ ศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ ทั้งนี้การให้ทุนการฝึกอบรม/ประชุมเชิงปฏิบัติการใน สาขาวิชา และการให้ทุนไปศึกษาดูงานต่างประเทศ นับว่าเป็นการพัฒนาอาจารย์วิธีหนึ่งที่จะช่วยให้ อาจารย์มีความรู้ความเข้าใจในการที่จะพัฒนาตนเองให้เกิดความรู้ ความชำนาญและการเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงาน ดังที่ อัจฉรา วัฒนามรงค์ (2542:59-60) และไพฑูรย์ สีนลาร์ตัน (2543:28-33) กล่าวว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นวิธีการพัฒนาอาจารย์ที่จะช่วยเพิ่มทักษะใน ด้านการเรียนการสอน วิธีสอน และการใช้เทคโนโลยี ส่วนการศึกษาดูงานนั้นจะช่วยเพิ่มพูน ความรู้และประสบการณ์ให้อาจารย์นำความรู้ใหม่มาปรับปรุงการทำงาน

เมื่อพิจารณาลักษณะการพัฒนาที่อาจารย์ต้องการในระดับมาก อาจจัดเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรกเป็นการพัฒนาที่มหาวิทยาลัยไม่ต้องเสียงบประมาณมากนัก ได้แก่ การอบรมเกี่ยวกับการ พัฒนาหลักสูตร เทคนิคการสอน ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และทักษะภาษาต่างประเทศ การพัฒนาดังกล่าวนี้มีความสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอนและส่งผลถึงผู้เรียนโดยตรง และมีความคล้ายคลึงกับงานวิจัยของ Lake, Martha Jane (1993) ที่พบว่า กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ที่ใช้มากที่สุด คือ การประเมินผลผู้เรียน และการพัฒนาหลักสูตร และผู้บริหารมีความเห็นเกี่ยวกับการจัดประชุม เชิงปฏิบัติการว่า ควรมีเนื้อหาเกี่ยวกับแนวโน้มทางการศึกษา การประเมินผลผู้เรียน และการประเมิน การสอน หรือหลักสูตรอย่างเป็นระบบ ส่วนลักษณะการพัฒนาอีกกลุ่มหนึ่งต้องใช้งบประมาณ ค่อนข้างมาก เช่น การให้ทุนไปศึกษาดูงานต่างประเทศ หรือการให้ทุนในการฝึกปฏิบัติงานระยะสั้น สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจึงต้องพิจารณาการจัดกิจกรรมที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต้อง คำนึงถึงงบประมาณและประโยชน์ที่จะส่งผลต่อนักศึกษาโดยตรง

ด้านการวิจัย

สภาพการพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย มีบางข้อที่ ความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีคะแนนสูงสุด ได้แก่ การให้ทุนส่งเสริมการทำวิจัย ซึ่งตรงกับ ลักษณะการพัฒนาที่อาจารย์ต้องการมากที่สุด ส่วนความต้องการในการพัฒนาของอาจารย์ใน เรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการวิจัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีเพียงบางข้อที่ความเห็นอยู่ในระดับ ปานกลาง ผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ สหัทธยา ดำรงเกียรติศักดิ์ (2541) ที่พบว่า อาจารย์มีความต้องการในด้านการวิจัยในระดับมาก ได้แก่ การจัดหาทุนอุดหนุนการทำวิจัย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าอาจารย์เห็นความสำคัญและความจำเป็นในการวิจัยว่าเป็นภารกิจหลักของอาจารย์

ในระดับอุดมศึกษา นอกจากอาจารย์จะต้องทำหน้าที่หลักในการสอนแล้ว ยังต้องทำหน้าที่นักวิจัยควบคู่กันไปด้วย โดยใช้การวิจัยมาพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งจะช่วยให้เพิ่มพูนความรู้ใหม่และพัฒนาศักยภาพของอาจารย์ ผลการทำงานของอาจารย์มีความสำคัญต่อความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาเช่นกัน ดังที่วิจารณ์ พานิช (2540:84) ไพฑูรย์ สินลาร์ตัน (2543:22-23) และสุกัญญา โขวิไลกุล (2543 :8-18) กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาด้านวิจัยว่า มหาวิทยาลัยควรกำหนดนโยบายให้อาจารย์มีภารกิจทั้งด้านการสอนและการวิจัยควบคู่กันไป การดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์จะต้องคำนึงถึงความสะดวกของอาจารย์ในเรื่องของเวลาที่เหมาะสม การจัดวิทยาการที่มีความสามารถ จัดให้มีผู้ให้คำปรึกษาเป็นรายบุคคล การจัดสรรเงินทุนสนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมวิจัยขึ้นในมหาวิทยาลัย การจัดสรรทุนวิจัยให้กับอาจารย์นั้น มหาวิทยาลัยควรใช้หลักคุณธรรม และต้องจัดสรรให้เพียงพอที่จะได้ผลงานที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันทนีย์ วงศ์ยัง (2546) ที่พบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่มีความต้องการในการพัฒนาด้านความคิดและการสร้างองค์ความรู้ใหม่และการพัฒนาด้านเทคนิควิธีสอนที่หลากหลาย และยังคงสอดคล้องกับ ไพฑูรย์ สินลาร์ตัน (2543: 24) ที่กล่าวถึงภาระหน้าที่ของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาในด้านการวิจัยว่า อาจารย์จะต้องแสวงหาความรู้ใหม่ มีเทคนิควิธีการใหม่ๆ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนการสอน รวมทั้งมีการเผยแพร่งานวิชาการ บทความ ตำรา และงานวิจัย

ในเรื่องลักษณะการพัฒนาด้านการวิจัย แม้จะแนบความคิดเห็นที่สูงสุดที่มหาวิทยาลัยจัดให้และที่อาจารย์ต้องการจะสอดคล้องกัน คือการให้ทุนส่งเสริมการวิจัย แต่ความต้องการอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่มหาวิทยาลัยจัดให้อยู่เพียงระดับปานกลาง แสดงว่าที่มหาวิทยาลัยจัดให้ยังไม่ถึงระดับที่มากพอ การจัดสรรทุนวิจัยมิใช่เรื่องง่ายสำหรับมหาวิทยาลัย เนื่องจากต้องการงบประมาณจำนวนมาก บางมหาวิทยาลัยอาจไม่มีศักยภาพเพียงพอที่จะจัดหางบประมาณมาเป็นทุนวิจัยให้อาจารย์ บางมหาวิทยาลัยอาจถือเป็นการสูญเปล่า เนื่องจากผลงานวิจัยไม่ได้ก่อให้เกิดประโยชน์ที่เป็นรายได้ให้กับมหาวิทยาลัย ดังนั้นมหาวิทยาลัยอาจพิจารณาจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านวิจัยที่ไม่ต้องใช้งบประมาณมากนัก แต่ได้พัฒนาศักยภาพของอาจารย์ให้เป็นนักวิจัยที่มีคุณภาพ มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ซึ่งทำให้สามารถหาแหล่งเงินทุนวิจัยจากภายนอกมหาวิทยาลัยได้ กิจกรรมเหล่านี้ ได้แก่ การอบรมเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย และการให้ฝึกทำวิจัยกับนักวิจัยที่มีความสามารถ เป็นต้น นอกจากนี้อาจจัดกิจกรรมที่สร้างแรงจูงใจให้อาจารย์ทำวิจัยโดยไม่ต้องใช้งบประมาณมากเช่นเดียวกัน ซึ่งประเด็นนี้สอดคล้องกับแนวความคิดของจรัส สุวรรณเวลา และคณะ (2528:137-141) สุกัญญา โขวิไลกุล (2543:8-18) ที่ได้ให้ความเห็นเรื่องกิจกรรมพัฒนาอาจารย์ในการวิจัยว่าสถาบันอุดมศึกษาควรสร้างแรงจูงใจในการทำวิจัยของ

อาจารย์ โดยการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัย ในรูปของวารสาร ตลอดจนการจัดให้ได้เสนอ ผลงานวิจัยในการประชุมวิชาการ การให้รางวัลตอบแทน ซึ่งจะเป็นการยกย่องและสร้างค่านิยม ของการยอมรับในงานวิจัย และมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลงานวิจัยของอาจารย์ที่มีคุณภาพ

ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม

สภาพการพัฒนาอาจารย์ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม โดยภาพรวมและรายชื่อเกือบ ทุกข้ออยู่ในระดับน้อย มีเพียง 2 เรื่องที่มีสภาพการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรื่องที่มี คะแนนมากที่สุด ได้แก่ การให้อาจารย์ให้บริการวิชาการแก่สังคมในนามมหาวิทยาลัย ซึ่งตรงกับ ความต้องการของอาจารย์ที่ให้ความเห็นว่าต้องการในระดับมากเพียงข้อเดียว ส่วนความต้องการในเรื่องอื่นอยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษานี้มีความคล้ายคลึงกับงานวิจัยของกาญจนา สันติ พัฒนาชัย และคนอื่นๆ (2541) ที่พบว่า คุณสมบัติของอาจารย์ในการปฏิบัติภารกิจตามบทบาท ของอาจารย์ ซึ่งเป็นความต้องการการพัฒนาที่อาจารย์ควรได้รับได้แก่ คุณสมบัติการเป็นวิทยากร การให้บริการชุมชน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ผู้บริหาร ซึ่งมีความเห็นเกี่ยวกับ กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการบริการวิชาการแก่สังคมที่มหาวิทยาลัยควรจัดให้อาจารย์ ได้แก่ การที่มหาวิทยาลัยเป็นแหล่งบริการวิชาการและจัดอบรมให้คนภายนอก โดยให้อาจารย์ที่มีศักยภาพ ในเรื่องนั้นเป็นวิทยากร และการส่งเสริมให้อาจารย์เป็นวิทยากรภายนอก

เมื่อพิจารณาความต้องการของอาจารย์ที่ให้สถาบันจัดกิจกรรมพัฒนาด้านการบริการ วิชาการแก่สังคม โดยรวมระดับปานกลางอยู่ในลำดับที่ 3 รองจากการวิจัยและการสอน และรายชื่อ อยู่ในระดับมากเพียงข้อเดียว แสดงว่าอาจารย์มองบทบาทของตนเองสอดคล้องกับภาระหน้าที่ ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนที่ระบุการพัฒนาด้านการบริการวิชาการแก่สังคมเป็นภาระหน้าที่ใน ลำดับที่ 3

ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

สภาพการพัฒนาอาจารย์ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับ น้อย โดยข้อที่อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ ได้แก่ การให้โอกาสอาจารย์เข้าร่วมในกิจกรรม เกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรม และการเสริมสร้างจิตสำนึกในความเป็นไทย ซึ่งสอดคล้องกับผลการ สัมภาษณ์ผู้บริหารที่มีความเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมพัฒนาอาจารย์ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ที่มหาวิทยาลัยควรจัดให้ ได้แก่ การส่งเสริมการจัดกิจกรรมและการเผยแพร่การทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม ส่วนความต้องการในการพัฒนาของอาจารย์ โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ใน ระดับปานกลาง และคะแนนเฉลี่ยรวมมีค่าน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับความต้องการพัฒนา

ด้านอื่นๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาจารย์มีความคิดว่าการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมนั้นไม่ใช่หน้าที่ของอาจารย์โดยตรง แต่หน้าที่นี้เป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้สำหรับความเป็นอาจารย์ เนื่องจากอาจารย์เป็นผู้มีบทบาทสำคัญและมีความใกล้ชิดกับนักศึกษามากที่สุด ซึ่งนอกจากจะต้องทำหน้าที่สอนแล้ว อาจารย์ยังมีหน้าที่ที่จะต้องอบรมในลักษณะการเรียนการสอนที่สอดแทรก เพื่อให้ศึกษามีคุณธรรม จริยธรรม มีความสำนึกในความเป็นไทย ไม่ว่าจะเป็นการแต่งกาย การพูดจา หรือการรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีไทย หากอาจารย์มีสิ่งเหล่านี้ในตัวแล้วก็จะสามารถถ่ายทอดให้กับนักศึกษาได้เป็นอย่างดี ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (2503) ที่ว่า ผู้ที่เป็นครูอาจารย์นั้น ไม่เพียงแต่จะมีความรู้ในทางการสอนเท่านั้น จะต้องรู้จักอบรมเด็กทั้งในด้านศีลธรรมจรรยาและวัฒนธรรม รวมทั้งให้มีความสำนึกรับผิดชอบในหน้าที่ด้วย และสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารที่มีความเห็นว่าการพัฒนาอาจารย์ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่มหาวิทยาลัยควรจัดให้ ได้แก่ การสอดแทรกศิลปวัฒนธรรมในการเรียนการสอน

ด้านการบริหาร

สภาพการพัฒนาอาจารย์ด้านการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย มีเพียงหนึ่งข้อมีสภาพอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การอบรมให้ความรู้เรื่องการประกันคุณภาพการศึกษา ส่วนความต้องการในการพัฒนาโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความต้องการพัฒนาอาจารย์อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยมีเรื่องการอบรมให้ความรู้เรื่องการประกันคุณภาพการศึกษามีคะแนนมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ามหาวิทยาลัยและอาจารย์ต่างก็เห็นความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา เพราะหากมีระบบการประกันคุณภาพที่ดีแล้วก็จะสามารถสร้างความเชื่อมั่นกับสังคมได้ ว่าสถาบันมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องเป็นที่ยอมรับ จะส่งผลถึงการได้มาซึ่งบัณฑิตที่มีคุณภาพต่อสังคม และเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของมหาวิทยาลัย สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กล่าวไว้ในหมวด 6 เกี่ยวกับมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ โดยให้สถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหาร และเป็นหน้าที่ของสถาบันที่จะต้องให้ความสำคัญและสนับสนุนให้อาจารย์มีความรู้และความเข้าใจในเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษา และหัวใจของความสำเร็จในการประกันคุณภาพการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา ผู้ที่มีส่วนสำคัญดังกล่าวก็คืออาจารย์

การเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาของอาจารย์ จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การสอน

ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ที่มีระดับการศึกษาต่างกันและประสบการณ์การสอนต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญใจ ศรีสถิตนรากร (2533) ที่พบว่า คณาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันและประสบการณ์การสอนต่างกัน มีความต้องการในการพัฒนาไม่แตกต่างกันในแต่ละด้าน

ผลการศึกษาที่สะท้อนความคิดเห็นของอาจารย์ในบทบาทหน้าที่ของอาจารย์ว่าต้องมีหน้าที่ในด้านใดบ้าง และเนื่องจากอาชีพอาจารย์ต้องมีการพัฒนาตนเองตลอดเวลา ดังนั้นไม่ว่าอาจารย์จะมีคุณวุฒิในการศึกษาระดับใด หรือมีประสบการณ์การสอนมากน้อยเท่าใด ความต้องการในการพัฒนาตนเองก็ไม่มีความแตกต่างกันในการพัฒนาทุกด้าน

การเปรียบเทียบสภาพการพัฒนาและความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ผลการวิจัยพบว่าสภาพการพัฒนาอาจารย์ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการบริหาร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่น้อยกว่าค่าเฉลี่ยของความต้องการในการพัฒนาของอาจารย์ในทุกด้าน และความแตกต่างนี้มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการศึกษาในประเด็นนี้มีความคล้ายคลึงกับงานวิจัยของ Kim, Jung-Sook (1988) ที่พบว่า สภาพการพัฒนาอาจารย์และสิ่งทีควรเป็นมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

เมื่อความต้องการในการพัฒนาของอาจารย์มีสูงกว่าที่สถาบันจัดให้ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจึงควรให้ความสนใจในเรื่องการพัฒนาอาจารย์มากขึ้น และเนื่องจากงบประมาณของสถาบันและเวลาของอาจารย์มีจำกัด สถาบันควรจัดกิจกรรมให้ตรงกับความต้องการ และเน้นกิจกรรมที่ไม่ต้องใช้งบประมาณที่สูงมาก แต่ให้ความรู้และทักษะแก่อาจารย์ที่จะส่งผลต่อคุณภาพบัณฑิตโดยตรง

ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาอาจารย์

ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาอาจารย์ในความคิดเห็นของอาจารย์ส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องของนโยบายและการบริหารจัดการของสถาบันอุดมศึกษา ดังนั้นหากมหาวิทยาลัยมีการจัดตั้งหน่วยพัฒนาอาจารย์โดยเฉพาะ ซึ่งเป็นหน่วยงานกลางและมีผู้รับผิดชอบโดยตรง จะทำให้การดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้มหาวิทยาลัยควรมีการกำหนดนโยบายอย่างชัดเจนในการพัฒนาอาจารย์ ซึ่งหากมีแผนการดำเนินงานที่ดี มีการจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์อย่างเพียงพอ ก็จะสามารถบริหารจัดการในเรื่องต่างๆ ที่เห็นว่าเป็นปัญหาได้ และเนื่องจากการพัฒนาอาจารย์ของแต่ละมหาวิทยาลัยอาจไม่มีระบบ ไม่มีแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน ทำให้การรับรู้ของอาจารย์และความต้องการหรือความคาดหวังของอาจารย์มีมากกว่าที่มหาวิทยาลัยจัดให้

5.5 ข้อเสนอแนะ

5.5.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับสภาพการพัฒนาที่สถาบันจัดให้และที่ความต้องการมีความแตกต่างกันในทุกด้าน โดยที่ระดับความต้องการมีมากกว่าระดับที่สถาบันจัดให้ ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่ดีที่อาจารย์ตระหนักในความสำคัญของการพัฒนา เนื่องจากอาจารย์ต้องพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาให้ทันความก้าวหน้าทางวิชาการ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจึงควรตอบสนองความต้องการการพัฒนาของอาจารย์

2. ในการตอบสนองความต้องการ สถาบันอุดมศึกษาเอกชนควรสำรวจความต้องการในการพัฒนาของอาจารย์ว่าต้องการด้านใด และแต่ละด้านกิจกรรมควรเป็นอย่างไร เนื่องจากลำดับความเห็นของสภาพที่จัดให้และความต้องการไม่ตรงกันทั้งด้านที่พัฒนาและกิจกรรมที่จัด มีเพียงกิจกรรมบางกิจกรรมเท่านั้นที่สถาบันจัดให้มากและตรงกับความต้องการในระดับมากเช่นกัน

3. เมื่อได้ความต้องการแล้ว ควรจัดทำแผนการพัฒนา กำหนดเวลาจัดกิจกรรมในช่วงเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้อาจารย์เข้าร่วมกิจกรรมได้ มีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบโดยทั่วกัน เพื่ออาจารย์จะได้วางแผนจัดเวลาของตนเอง และควรจัดให้บ่อยเพื่อให้โอกาสอาจารย์ส่วนใหญ่ได้เข้าร่วมกิจกรรม ข้อเสนอแนะนี้มาจากผลการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาในเรื่องเวลา ข้อมูลความถี่ของการจัดที่คำตอบส่วนใหญ่จะตอบว่าจัดเป็นครั้งคราว

4. จากคำตอบว่าสถาบันอุดมศึกษาเอกชนร้อยละ 52 มีหน่วยพัฒนาอาจารย์โดยเฉพาะ ทำให้ได้ข้อเสนอแนะว่า เพื่อให้การดำเนินการในข้อ 3. เป็นไปด้วยดี ตลอดจนสามารถติดตามประเมินผลการพัฒนาได้ และกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์มีหลากหลายดำเนินงานได้ตลอดปี สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจึงควรจัดตั้งหน่วยงานพัฒนาอาจารย์โดยเฉพาะ

5. ในแต่ละด้านของการพัฒนา ความต้องการของอาจารย์ในแต่ละกิจกรรมส่วนใหญ่จะอยู่ในระดับมาก มหาวิทยาลัยอาจไม่สามารถสนองตอบความต้องการได้ทั้งหมด ควรเลือกกิจกรรมที่เสียบงบประมาณไม่มากนัก แต่มีผลต่อคุณภาพการเรียนการสอนและคุณภาพบัณฑิต

โดยตรง เช่น การอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรในสาขาที่สอน เทคนิคการสอน ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และทักษะภาษาต่างประเทศ ซึ่งจะเป็นการลงทุนที่คุ้มค่ากว่าการพัฒนาที่ใช้งบประมาณมาก แต่ไม่แน่ใจว่าจะส่งผลต่อการเรียนการสอนและคุณภาพบัณฑิตมากน้อยเพียงใด

6. จากการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาของอาจารย์ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน และประสบการณ์ในการสอนต่างกัน ได้ผลการศึกษาว่าความต้องการไม่แตกต่างกัน นำไปสู่ข้อเสนอแนะในการจัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์ว่าไม่จำเป็นต้องแยกจัดเป็นกลุ่มตามระดับการศึกษาหรือตามประสบการณ์การสอน แต่อาจจัดเป็นรุ่นๆ ตามความสะดวกในการเข้าร่วมของอาจารย์

5.5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้การค้นคว้าวิจัยในเรื่องการพัฒนาอาจารย์ได้ประโยชน์อย่างกว้างขวาง เห็นควรเสนอการวิจัยในเรื่องต่อไปนี้

1. การวิจัยในเรื่องเดียวกันนี้ แต่ใช้ข้อมูลของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ
2. การวิจัยเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาอาจารย์แยกตามกลุ่มสาขาวิชา
3. การติดตาม การประเมินผลพัฒนาอาจารย์ว่าได้นำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาอาจารย์ไปใช้ประโยชน์มากน้อยเพียงใด
4. การวิจัยเปรียบเทียบอาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาศึกษาศาสตร์หรือครุศาสตร์ กับที่สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาอื่น ว่ามีความต้องการพัฒนาในด้านการสอนแตกต่างกันหรือไม่
5. การสำรวจค่าใช้จ่ายในการพัฒนาอาจารย์ต่อคนของสถาบันอุดมศึกษา โดยเปรียบเทียบระหว่างสถาบันอุดมศึกษากลุ่มต่างๆ เช่น ระหว่างสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน และในกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาของรัฐด้วยกันหรือเอกชนด้วยกัน เปรียบเทียบระหว่างสถาบันที่ตั้งมานานกับสถาบันที่เพิ่งตั้ง และเปรียบเทียบระหว่างสถาบันขนาดเล็กและสถาบันขนาดใหญ่ เป็นต้น

กรม
การ
การ
การ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

- กมล สุดประเสริฐและคณะ. (2548). **แนวทางการพัฒนาอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา** (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์.
- กุลนภา ฟูเจริญ. (2531). **บทบาทอาจารย์มหาวิทยาลัย. คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.**
- จรัส สุวรรณเวลาและคนอื่นๆ. (2528). **บนเส้นทางสู่มหาวิทยาลัยวิจัย. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- ชูชาติ อารีจิตรานุสรณ์. (2531). **บทบาทอาจารย์มหาวิทยาลัย. คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.**
- दनัย เทียนพุดิ. (2539). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทศวรรษหน้า. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ จุฬาลงกรณ์.**
- บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร. (2547). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ:บริษัท ยู แอนด์ ไอ อินเตอร์มีเดีย จำกัด.**
- ประยูร ศรีประสาธน์. (2541). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร. หน่วยที่ 7-15 พิมพ์ครั้งที่ 9. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.**
- ประสาร มาลากุล ณ อยุธยาและคณะ. (2530). **บทบาทและสัมฤทธิ์ผลของสถาบันอุดมศึกษาของ ไทยในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. ทบวงมหาวิทยาลัย.**
- พยอม วงศ์สารศรี. (2543). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 7. คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.**
- ไพฑูรย์ สิ้นลาร์ตัน. (2546). **กระบวนทัศน์ใหม่ในการบริหารจัดการอุดมศึกษาไทย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- _____ . (2543). **การพัฒนาคณาจารย์. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดโรงพิมพ์ ชวนพิมพ์.**
- รุ่ง แก้วแดง. (2541). **ปฏิวัติการศึกษาไทย. พิมพ์ครั้งที่ 4: กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์มติชน.**

- วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. (2543). **ความเป็นครูและจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์ระดับอุดมศึกษา**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจารณ์ พานิช. (2540). **การบริหารงานวิจัย : แนวคิดจากประสบการณ์**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดวงกมล.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2546). **การศึกษาของคนไทย ปี 2546**. กรุงเทพฯ : บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2549). **นโยบายการยกระดับคุณภาพมาตรฐานการอุดมศึกษาไทย**. ผลจากการประชุมหารือร่วมกับคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย สำนักนโยบายและแผนอุดมศึกษา. (2545). **แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549)**.
- _____. **สำนักนโยบายและแผนอุดมศึกษา**. (2546). **สามทศวรรษทบวงมหาวิทยาลัย**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545**. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- _____. (2549). **คู่มือการประเมินคุณภาพภายนอกระดับอุดมศึกษา**. กรุงเทพฯ : บริษัทจุดทอง จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2549). **การวิจัยนโยบายการปฏิรูประบบอุดมศึกษาและการจัดการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์**. ในรายงานสรุปผลการประชุมโต๊ะกลมไทย-สหรัฐฯ ครั้งที่ 3 วันที่ 7-8 พฤศจิกายน 2548 ณ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- สุธรรม อารีกุล. (2541). **รายงานการวิจัยประกอบร่างพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ**. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. บริษัทเซเว่น พรินติ้ง กรุ๊ป จำกัด

บทความ

- ชูศักดิ์ เจนประโคน. (2549, มกราคม-มีนาคม). “การบำรุงรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในองค์กร.” **วารสารรามคำแหง**, ปีที่ 23 ฉบับที่ 1 หน้า 163-171.
- นุชวดี พวงสำลี. (2548, 13 ธันวาคม). “ทาง 8 ยุทธศาสตร์ ยกคุณภาพอุดมศึกษาไทย.” **มติชน**. หน้า 26.

ภาวิไล นาควงษ์. (2539, มกราคม-กุมภาพันธ์). “การพัฒนาอาจารย์ : การพัฒนาทั้งจิตใจและกาย.”

จุดสารพัฒนาประสิทธิภาพการสอน (มหาวิทยาลัยรามคำแหง), ฉบับที่ 1. หน้า 3-4.

เขวากา พุกกะคุปต์. (2534, มกราคม-กุมภาพันธ์). “การพัฒนาคณาจารย์-ภารกิจที่ต้องทำ.”

สารพัฒนาคณาจารย์ (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย), หน้า 1-7.

วิจารณ์ พานิช. (2545, มกราคม-เมษายน). “การพัฒนาการเรียนการสอนและการวิจัยใน

ระดับอุดมศึกษา.” วารสารวิธีวิทยาการวิจัย, ปีที่ 15 ฉบับที่ 1.

วิจิตร ศรีสอาน. (2541, กรกฎาคม). “ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาจารย์ในระดับอุดมศึกษา.”

วารสารวิชาการ (ราชภัฏยะเชิงตรา), ปีที่ 1 ฉบับที่ 2. หน้า 2.

ศุภัญญา โขวิไลกุล. กลยุทธ์การพัฒนาคณาจารย์ด้านวิจัยในสถาบันอุดมศึกษา. วารสารครุศาสตร์.

29,1 (กรกฎาคม-ตุลาคม 2543) : 8-18.

อัจฉรา วัฒนาณรงค์. (2542). “การพัฒนาคณาจารย์.” สารานุกรมศึกษาศาสตร์

(มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ), ฉบับที่ 17. หน้า 57-60.

วิทยานิพนธ์

กาญจนา สันติพัฒนาชัย. (2541). การประเมินความต้องการการพัฒนาคณาจารย์ในวิทยาลัยสังกัด

สถาบันพระบรมราชชนก. สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวง

กระทรวงสาธารณสุข.

บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2533). ปัญหาและความต้องการพัฒนาคณาจารย์ของคณาจารย์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

นฤมล ชันสัมฤทธิ์. (2542). แนวทางการพัฒนาคณาจารย์วิทยาลัยนาฏศิลป์. วิทยานิพนธ์หลักสูตร

การบริหารการศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วรรณพร คงเคาธรรม. (2543). ความต้องการการพัฒนาคณาจารย์คณะวิชาบริหารธุรกิจ

วิทยาลัยอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณ

ทหารลาดกระบัง.

วันทนีย์ วงศ์ยัง. (2546). รูปแบบการพัฒนาคณาจารย์คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏ

เชียงใหม่สู่การเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร

มหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาท้องถิ่น. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

สหัชชา ดำรงเกียรติศักดิ์, 2541:12) การพัฒนาคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เชียงใหม่. ปรินญา
นิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

อรรรรณ คุณสนอง, ปิยนุช พงษ์พรต และนุชนาฏ ยูฮันเงาะ. (2540). การศึกษาความต้องการใน
การพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ. วิทยานิพนธ์หลักสูตร
การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สารสนเทศจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์

โฌทัย อุดมบุญญาภาพ, (2543). การศึกษาสภาพการณ์ความสำคัญและจำเป็นในการปฏิรูป

หลักสูตรครูมืออาชีพ. สืบค้นเมื่อ 20 ตุลาคม 2549,

จาก <http://www.school.obec.go.th/nitest/article02.doc>.

เสริมพล รัตสุข. (มปป). การพัฒนาคนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ. สืบค้นเมื่อ 28 มีนาคม 2549,

จาก <http://www.teamgroup.co.th/th/old/index.html>

พระบรมราโชวาท ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของวิทยาลัยวิชาการศึกษา (2503).

สืบค้นเมื่อ 14 พฤศจิกายน 2550,

จาก <http://www.geocities.com/bydontri/kingspeech.htm>

อุดมศึกษาในศตวรรษที่ 21 : วิสัยทัศน์และการปฏิบัติ. (2541). รายงานการประชุมระดับโลกว่าด้วย

การอุดมศึกษา. ฝรั่งเศส : สำนักงานใหญ่ยูเนสโก กรุงปารีส

สืบค้นเมื่อวันที่ 15 มิถุนายน 2549,

จาก <http://personnel.mju.ac.th/saman/pa%20tin%20ya/patinya2.txt>

ภาษาต่างประเทศ

ELECTRONIC SOURCES

Killian, Clyde Bernard, (1994). **Professional faculty department practices used in the United**

States four-year higher education institutions. Ph.D., Ohio University,

Retrieved March 20 2007, From <http://www.proquest.umi.com/pqdweb>

Kim, Jung-Sook, (1988). **A Study of the developmental needs of faculty in colleges and**

universities in the Republic of Korea. Ed.D., The George Washington University.

Retrieved March 20 2007, From <http://www.proquest.umi.com/pqdweb>

Kovar. Susan Kathleen, (1985). **Faculty development in physical education in the big ten**

universities. Ph.D., University of Minnesota. Retrieved December 24 2006,

from <http://www.proquest.umi.com/pqdweb>

Lake. Martha Jane, (1993). **Faculty development in allied health programs in U.S.**

universities. Ed.D., West Virginia University. Retrieved December 24 2006 ,

from <http://www.proquest.umi.com/pqdweb>



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การศึกษาสภาพและความต้องการในการพัฒนาอาจารย์
ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

คำชี้แจง แบบสอบถามมีทั้งหมด 4 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและความต้องการในการพัฒนาอาจารย์

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการดำเนินการในการพัฒนาอาจารย์

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาอาจารย์

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ให้ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

20-30 ปี

31-40 ปี

41-50 ปี

มากกว่า 50 ปี

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

อื่นๆ (ระบุ).....

4. ตำแหน่งทางวิชาการ

อาจารย์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์

รองศาสตราจารย์

ศาสตราจารย์

5. ประสบการณ์การสอน (รวมทุกแห่งที่เคยสอน).....ปี

6. สาขาวิชาที่สังกัด

วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

วิทยาศาสตร์สุขภาพ

อื่นๆ (ระบุ).....

ตอนที่ 2 สภาพและความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ในด้านการพัฒนาการสอน การพัฒนาการวิจัย การพัฒนาการบริการวิชาการแก่สังคม การพัฒนาด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการพัฒนาการบริหาร

แบบสอบถามแต่ละข้อจะถาม 2 ลักษณะ คือ

1. สภาพ หมายถึง กิจกรรมหรือการดำเนินการต่างๆ เพื่อการพัฒนาอาจารย์ที่มหาวิทยาลัยของท่านจัดให้
2. ความต้องการ หมายถึง กิจกรรมหรือการดำเนินการต่างๆ เพื่อการพัฒนาอาจารย์ที่ท่านต้องการได้รับหรือต้องการให้มหาวิทยาลัยจัดให้

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ให้ตรงกับหมายเลขที่ท่านเลือกทั้งสภาพที่เป็นจริงและความต้องการ โดยใช้เกณฑ์ดังนี้

สภาพ	ในระดับ	4	หมายถึง	มีการปฏิบัติมาก
	ในระดับ	3	หมายถึง	มีการปฏิบัติปานกลาง
	ในระดับ	2	หมายถึง	มีการปฏิบัติน้อย
	ในระดับ	1	หมายถึง	ไม่มีการปฏิบัติ
ความต้องการ	ในระดับ	4	หมายถึง	ต้องการให้มีการปฏิบัติมาก
	ในระดับ	3	หมายถึง	ต้องการให้มีการปฏิบัติปานกลาง
	ในระดับ	2	หมายถึง	ต้องการให้มีการปฏิบัติน้อย
	ในระดับ	1	หมายถึง	ไม่ต้องการให้มีการปฏิบัติ

การพัฒนาด้านการสอน

กิจกรรม/ลักษณะในการพัฒนา	สภาพ				ความต้องการ			
	4	3	2	1	4	3	2	1
1. การอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรในสาขาที่สอน								
2. การอบรมเรื่องการวางแผนการสอน								
3. การอบรมเรื่องเทคนิคการสอน								
4. การอบรมเรื่องการใช้สื่อการสอน								
5. การอบรมเรื่องการสร้างข้อสอบ								
6. การอบรมเรื่องการวัดและประเมินผล								
7. การอบรมเกี่ยวกับทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ								
8. การอบรมเกี่ยวกับทักษะทางภาษาต่างประเทศ								
9. การให้ทุนการฝึกอบรม / ประชุมเชิงปฏิบัติการในสาขาวิชา								
10. การให้ทุนศึกษาต่อในประเทศ								
11. การให้ทุนศึกษาต่อต่างประเทศ								
12. การให้ทุนไปศึกษาดูงานต่างประเทศ								
13. การให้ทุนในการฝึกปฏิบัติงานระยะสั้น								
14. การจัดให้มีโครงการแลกเปลี่ยนอาจารย์ระหว่างสถาบัน								
15. การสังเกตการสอนและการให้คำแนะนำในการสอน								
16. การให้รางวัลการสอน								
17. การเผยแพร่ข่าวสารความรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอน								
18. การเยี่ยมชมสถานศึกษาอื่นเกี่ยวกับงานด้านการเรียนการสอน								
19. การมีหน่วยสนับสนุนการพัฒนาการสอน								
20. อื่นๆ (ระบุ)								

ข้อเสนอแนะในการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน

.....

.....

การพัฒนาด้านการวิจัย

กิจกรรม/ลักษณะในการพัฒนา	สภาพ				ความต้องการ			
	4	3	2	1	4	3	2	1
1. การอบรมเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย								
2. การอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน								
3. การให้ทุนในการเข้าร่วมประชุมวิชาการ								
4. การให้ทุนส่งเสริมการทำวิจัย								
5. การให้ทุนการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ								
6. การอบรมเกี่ยวกับการเขียนบทความและให้บทความได้รับการตีพิมพ์								
7. การให้ทุนในการนำเสนอผลงานวิจัยในการประชุมระดับชาติ								
8. การให้ทุนในการนำเสนอผลงานวิจัยในการประชุมระดับนานาชาติ								
9. การให้ทุนการตีพิมพ์บทความวิจัยในวารสารวิชาการระดับชาติ								
10. การให้ทุนการตีพิมพ์บทความวิจัยในวารสารวิชาการระดับนานาชาติ								
11. การกำหนดหัวข้องานวิจัยเพื่อเป็นแนวทางให้อาจารย์ได้เลือกทำ								
12. การให้ใ้ได้ฝึกทำวิจัยกับนักวิจัยที่มีความสามารถ								
13. การให้อาจารย์ลาไปทำวิจัย								
14. การให้ใช้งานวิจัยแทนภาระการสอนหรือการลดชั่วโมงสอนของอาจารย์								
15. การให้รางวัลและยกย่องชมเชยกับผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ								
16. การสนับสนุนเงินค่าสมาชิกสมาคมทางการวิจัยหรือเป็นสมาชิกวารสารวิจัย								
17. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ								
18. อื่นๆ (ระบุ)								

ข้อเสนอแนะในการพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัย

.....

.....

การพัฒนาด้านการบริการวิชาการแก่สังคม

กิจกรรม/ลักษณะในการพัฒนา	สภาพ				ความต้องการ			
	4	3	2	1	4	3	2	1
1. การอบรมให้ความรู้ ทักษะในการเป็นวิทยากรฝึกอบรม								
2. การให้เป็นกรรมการวิชาการ กรรมการวิชาชีพ								
3. การให้เป็นกรรมการหรือที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ภายนอกสถาบัน								
4. การให้เป็นวิทยากรภายในสถาบัน								
5. การให้เป็นวิทยากรภายนอกสถาบัน								
6. การให้อาจารย์ให้บริการวิชาการแก่สังคมในนามมหาวิทยาลัย								
7. การตั้งศูนย์บริการวิชาการ โดยให้อาจารย์เป็นผู้ร่วมให้บริการ								
8. การเยี่ยมชมสถานศึกษาอื่นๆ เกี่ยวกับการให้บริการวิชาการ								
9. การจัดหางานบริการวิชาการเข้ามาในมหาวิทยาลัยและ กระจายให้อาจารย์มีส่วนร่วม								
10. การเป็นที่ปรึกษางานวิชาการในภาคธุรกิจ								
11. อื่นๆ (ระบุ)								

ข้อเสนอแนะในการพัฒนาอาจารย์ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม

.....

.....

การพัฒนาด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

กิจกรรม/ลักษณะในการพัฒนา	สภาพ				ความต้องการ			
	4	3	2	1	4	3	2	1
1. การอบรมให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรม								
2. การจัดอบรมในการบูรณาการวัฒนธรรมในการจัดการเรียนการสอน								
3. การจัดอบรมในการบูรณาการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในการจัดการเรียนการสอน								
4. การให้โอกาสอาจารย์เข้าร่วมในกิจกรรมเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรม								
5. การสนับสนุนอาจารย์ในการสร้างผลงาน/โครงการ ศิลปวัฒนธรรม								
6. การเสริมสร้างจิตสำนึกในความเป็นไทย								
7. อื่นๆ (ระบุ)								

ข้อเสนอแนะในการพัฒนาอาจารย์ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

.....

.....

การพัฒนาด้านการบริหาร

กิจกรรม/ลักษณะในการพัฒนา	สภาพ				ความต้องการ			
	4	3	2	1	4	3	2	1
1. การอบรมให้ความรู้เรื่องทักษะการวางแผน								
2. การอบรมให้ความรู้เรื่องทักษะการประสานงาน								
3. การอบรมให้ความรู้เรื่องทักษะการสื่อสาร								
4. การอบรมให้ความรู้เรื่องทักษะการบริหารเวลา								
5. การอบรมให้ความรู้เรื่องทักษะการจัดการโครงการ								
6. การอบรมให้ความรู้เรื่องความเป็นผู้นำ								
7. การอบรมให้ความรู้เรื่องการประกันคุณภาพการศึกษา								
8. การอบรมให้ความรู้เรื่องจรรยาบรรณจริยธรรมของอาจารย์และผู้บริหาร								
9. การสอนงานบริหารจากผู้บริหาร								
10. อื่น ๆ (ระบุ)								

ข้อเสนอแนะในการพัฒนาอาจารย์ด้านการบริหาร

.....

.....

ตอนที่ 3 สภาพการดำเนินการในการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัย

3.1 ความถี่ในการจัดอบรมของมหาวิทยาลัยของท่าน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับสภาพการดำเนินการที่ผ่านมาของมหาวิทยาลัยของท่านเกี่ยวกับความถี่ในการจัดอบรม

กิจกรรม/ลักษณะในการพัฒนา ที่มหาวิทยาลัยจัดให้	สภาพการดำเนินการ					
	ภาคละ มากกว่า 1 ครั้ง	ภาคละ 1 ครั้ง	ปีละ 1 ครั้ง	เป็น ครั้ง คราว	ไม่มี การ จัด	ไม่ทราบ /ไม่ แน่ใจ
1. การอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร ในสาขาที่สอน						
2. การอบรมเรื่องการวางแผนการสอน						
3. การอบรมเรื่องเทคนิคการสอน						
4. การอบรมเรื่องการใช้สื่อการสอน						
5. การอบรมเรื่องการสร้างข้อสอบ						
6. การอบรมเรื่องการวัดและประเมินผล						
7. การอบรมเกี่ยวกับทักษะด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ						
8. การอบรมเกี่ยวกับทักษะทาง ภาษาต่างประเทศ						
9. การอบรมเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย						
10. การอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน						
11. การอบรมเกี่ยวกับการเขียนบทความและ ให้บทความ ได้รับการตีพิมพ์						
12. การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับทักษะในการ เป็นวิทยากรการฝึกอบรม						
13. การอบรมให้ความรู้เรื่องทักษะการวางแผน						
14. การอบรมให้ความรู้เรื่องทักษะ การประสานงาน						
15. การอบรมให้ความรู้เรื่องทักษะ การสื่อสาร						
16. การอบรมให้ความรู้เรื่องทักษะการบริหาร เวลา						

กิจกรรม/ลักษณะในการพัฒนา ที่มหาวิทยาลัยจัดให้	สภาพการดำเนินการ					
	ภาคละ มากกว่า 1 ครั้ง	ภาคละ 1 ครั้ง	ปีละ 1 ครั้ง	เป็น ครั้ง คราว	ไม่มี การ จัด	ไม่ทราบ /ไม่ แน่ใจ
17. การอบรมให้ความรู้เรื่องทักษะการจัดการ โครงการ						
18. การอบรมให้ความรู้เรื่องความเป็นผู้นำ						
19. การอบรมให้ความรู้เรื่องการประกัน คุณภาพการศึกษา						
20. การอบรมให้ความรู้เรื่องจรรยาบรรณ จริยธรรมของอาจารย์และผู้บริหาร						
21. การอบรมให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ ศิลปวัฒนธรรม						
22. การจัดอบรมในการบูรณาการวัฒนธรรม ในการจัดการเรียนการสอน						
23. การจัดอบรมในการบูรณาการการส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรมในการจัดการเรียนการสอน						

3.2 ลักษณะการให้ทุนอาจารย์ และการให้โอกาสอาจารย์ในการพัฒนาต่างๆ ของมหาวิทยาลัยของท่าน
 คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับสภาพการดำเนินการที่ผ่านมาของมหาวิทยาลัยของท่านเกี่ยวกับลักษณะของการให้ทุน และการให้โอกาสอาจารย์ในการพัฒนาต่างๆ

กิจกรรม/ลักษณะในการพัฒนา ที่มหาวิทยาลัยจัดให้	สภาพการดำเนินการ				
	ให้ โอกาส ทุกคน	ให้เฉพาะ ผู้บริหาร หรือ เฉพาะราย	มีให้ แต่ไม่ทราบ หลักเกณฑ์ ในการให้	ไม่มี ให้	ไม่ทราบ /ไม่ แน่ใจ
1. การให้ทุนการฝึกอบรม / ประชุมเชิงปฏิบัติการณ์ในสาขาวิชา					
2. การให้ทุนศึกษาต่อในประเทศ					
3. การให้ทุนศึกษาต่อต่างประเทศ					
4. การให้ทุนไปศึกษาดูงานต่างประเทศ					
5. การให้ทุนในการฝึกปฏิบัติงานระยะสั้น					
6. การให้ทุนในการเข้าร่วมประชุมวิชาการ					
7. การให้ทุนส่งเสริมการทำวิจัย					
8. การให้ทุนการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ					
9. การให้ทุนในการนำเสนอผลงานวิจัยในการประชุมระดับชาติ					
10. การให้ทุนในการนำเสนอผลงานวิจัยในการประชุมระดับนานาชาติ					
11. การให้ทุนในการตีพิมพ์บทความวิจัยในวารสารวิชาการระดับชาติ					
12. การให้ทุนในการตีพิมพ์บทความวิจัยในวารสารวิชาการระดับนานาชาติ					
13. การให้ได้ฝึกทำวิจัยกับนักวิจัยที่มีความสามารถ					
14. การให้อาจารย์ลาไปทำวิจัย					

กิจกรรม/ลักษณะในการพัฒนา ที่มหาวิทยาลัยจัดให้	สภาพการดำเนินการ				
	ให้ โอกาส ทุกคน	ให้เฉพาะ ผู้บริหาร หรือ เฉพาะราย	มีให้ แต่ไม่ทราบ หลักเกณฑ์ ในการให้	ไม่มี ให้	ไม่ทราบ /ไม่ แน่ใจ
15. การให้ใช้งานวิจัยแทนภาระการสอนหรือ การลดชั่วโมงสอนของอาจารย์					
16. การให้เป็นกรรมการวิชาการ กรรมการวิชาชีพ					
17. การให้เป็นกรรมการหรือที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ภายนอกสถาบัน					
18. การขึ้นที่ปรึกษางานวิชาการในภาครัฐกิจ					
19. การให้เป็นที่ปรึกษาภายในสถาบัน					
20. การให้เป็นที่ปรึกษาภายนอกสถาบัน					
21. การให้อาจารย์ให้บริการวิชาการแก่สังคมในนาม มหาวิทยาลัย					

ตอนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาอาจารย์

4.1 มหาวิทยาลัยของท่านมีหน่วยพัฒนาอาจารย์โดยเฉพาะหรือไม่

มี

ไม่มี

4.2 ท่านคิดว่ามหาวิทยาลัยของท่านมีปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาอาจารย์ในเรื่องใดบ้าง และมีวิธีการแก้ไขอย่างไร

ลักษณะปัญหา	ไม่มี ปัญหา	มี ปัญหา	ข้อเสนอแนะในการแก้ไข หากมีปัญหา(โปรดตอบเพื่อเป็น แนวทางในการพัฒนาอาจารย์)
1. งบประมาณสนับสนุนเพื่อศึกษาต่อ อบรม หรือ ดูงานมีไม่เพียงพอ			
2. งบประมาณการประชุมวิชาการมีไม่เพียงพอ			
3. งบประมาณการนำเสนอผลงานวิชาการมีไม่เพียงพอ			
4. งบประมาณสนับสนุนด้านการวิจัยมีไม่เพียงพอ			
5. งบประมาณสนับสนุนด้านการบริการวิชาการแก่ สังคมมีไม่เพียงพอ			
6. งบประมาณสนับสนุนการพัฒนาด้านการ บริหารมีไม่เพียงพอ			
7. มหาวิทยาลัยไม่เห็นความจำเป็นในการนำ ศิลปวัฒนธรรมมาใช้ในการเรียนการสอน			
8. ไม่มีนโยบายที่ชัดเจนในการดำเนินการพัฒนาอาจารย์			
9. ไม่มีการสำรวจความต้องการของอาจารย์ก่อน การจัดฝึกอบรม			
10. การดำเนินงานในการพัฒนาอาจารย์ของ มหาวิทยาลัยไม่ต่อเนื่อง			
11. การดำเนินงานการพัฒนาอาจารย์ของ มหาวิทยาลัยไม่ครอบคลุมในทุกเรื่อง			
12. การจัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัย ไม่ตรงกับความต้องการของอาจารย์			
13. การประชาสัมพันธ์เพื่อให้อาจารย์เข้าร่วม กิจกรรมพัฒนาอาจารย์ไม่ดีเท่าที่ควร			

ลักษณะปัญหา	ไม่มี ปัญหา	มี ปัญหา	ข้อเสนอแนะในการแก้ไข หากมี ปัญหา(โปรดตอบเพื่อเป็น แนวทางในการพัฒนาอาจารย์)
14. เวลาจัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์ไม่เหมาะสม ทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้			
15. มีภาระงานมากทำให้ไม่มีเวลาเข้าร่วมกิจกรรม พัฒนาอาจารย์			
16. เกณฑ์การคัดเลือกอาจารย์เพื่อการพัฒนา อาจารย์ไม่เหมาะสมและไม่เป็นธรรม			
17. อื่นๆ (โปรดระบุ).....			

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงสำหรับความ
ร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
นางกษิมา วัฒนกุล

แบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาสภาพและความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน”

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ชื่อ.....

ตำแหน่ง.....

ขอความกรุณาให้ความเห็นในเรื่องต่างๆ ต่อไปนี้ในทัศนะของท่าน

1. มหาวิทยาลัยควรมีเป้าหมาย/วัตถุประสงค์ และนโยบายในการพัฒนาอาจารย์อย่างไร
2. การดำเนินงานพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในด้านการสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการบริหาร ควรจะเป็นอย่างไร
3. ท่านคิดว่าอาจารย์ควรได้รับการพัฒนาในแต่ละด้านตามที่ระบุในข้อ 2. ในสัดส่วนอย่างไร
4. โดยทั่วไปมหาวิทยาลัยมีปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาอาจารย์อย่างไร และท่านมีความเห็นว่ามีวิธีแก้ไขปัญหานั้นๆ ควรเป็นอย่างไร



ภาคผนวก ข
การวิเคราะห์ความเชื่อมั่น

Reliability แยกรายด้าน

Reliability การพัฒนาด้านการสอน = สภาพการพัฒนา

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 19

Alpha = .9830

Reliability การพัฒนาด้านการสอน = ความต้องการพัฒนา

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 19

Alpha = .9211

Reliability การพัฒนาด้านการวิจัย = สภาพการพัฒนา

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 17

Alpha = .9922

Reliability การพัฒนาด้านการวิจัย = ความต้องการพัฒนา*** Method 1 (space saver)**

will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 17

Alpha = .9437

Reliability การพัฒนาด้านการบริการวิชาการแก่สังคม = สภาพการพัฒนา*****

Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 10

Alpha = .9304**Reliability การพัฒนาด้านการบริการวิชาการแก่สังคม = ความต้องการพัฒนา**

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 10

Alpha = .8861**Reliability การพัฒนาด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม = สภาพการพัฒนา*******

Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 6

Alpha = .9382**Reliability การพัฒนาด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม = ความต้องการพัฒนา**

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 6

Alpha = .9070

Reliability การพัฒนาด้านการบริหาร = สภาพการพัฒนา

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 9

Alpha = .9127**Reliability การพัฒนาด้านการบริหาร = ความต้องการพัฒนา**

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 9

Alpha = .9319**Reliability รวมทุกด้าน****Reliability ทุกด้าน = สภาพการพัฒนา**

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 61

Alpha = .9777**Reliability ทุกด้าน = ความต้องการพัฒนา**

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 61

Alpha = .9589

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล
ประวัติการศึกษา

นางกษิมา วัฒนกุล
ปีการศึกษา 2537 จบปริญญาตรี
ศิลปศาสตรบัณฑิต (วิชาเอกการจัดการทั่วไป)
สถาบันราชภัฏสวนดุสิต
ปีการศึกษา 2551 จบปริญญาโท
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
(สาขาวิชาการจัดการการศึกษา)
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
เลขานุการรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน