

รายงานการวิจัย
เรื่อง

ปัญหาและความต้องการพัฒนาคณาจารย์
ของคณาจารย์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน

Problems and Needs for Staff
Development of Instructors
Srinakharinwirot University
Bangsaen.

โดย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์หญิงใจ ศรีสถิตย์นรากร
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

สนับสนุนโดยทุนอุดหนุนการวิจัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน
ประจำปีงบประมาณ 2533

ISBN 974-596-757-2

เริ่มบริการ

๓ เล.ย. 2550

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ	ก
ABSTRACT	ค
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	
บทที่ 1 บทนำ	1
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	29
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	35
ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสำรวจ	35
ตอนที่ 2 ปัญหาและความต้องการพัฒนาคุณภาพ ของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน	38
ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพ ของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน	61
บทที่ 5 อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	69
บรรณานุกรม	81
ภาคผนวก	84
ประวัติผู้วิจัย	96

- ชื่อเรื่องวิจัย** : ปัญหาและความต้องการพัฒนาคุณภาพของคณาจารย์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน
- ชื่อผู้วิจัย** : ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุญใจ ศรีลลิตย์นรากร
- แหล่งสนับสนุนงบประมาณ** : ทุนอุดหนุนการวิจัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
บางแสน ประจำปีงบประมาณ 2533
- ระยะดำเนินการ** : มกราคม 2533 - กรกฎาคม 2534

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจปัญหาและความต้องการพัฒนาคุณภาพ และสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับงานพัฒนาคุณภาพของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน ทำการศึกษาข้อมูลจากคณาจารย์สังกัดคณะพลศึกษา คณะมนุษยศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ และคณะพยาบาลศาสตร์ จำนวน 97 คน โดยใช้แบบสำรวจที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ช่วงเวลาเก็บข้อมูลคือระหว่างวันที่ 16 กรกฎาคม 2533 ถึงวันที่ 14 กันยายน 2533 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ทดสอบค่าทีและทดสอบค่าเอฟ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. คณาจารย์มีปัญหาการพัฒนาคุณภาพเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุก ๆ ด้าน และเรียงลำดับปัญหาในแต่ละด้านจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการวิจัย ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ด้านการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ ด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาและด้านการสอน

2. คณาจารย์มีความต้องการพัฒนาคณาจารย์เฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ทุก ๆ ด้าน และเรียงลำดับความต้องการในแต่ละด้านจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้าน การวิจัย ด้านการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ ด้านการให้บริการทาง วิชาการแก่สังคม ด้านการสอน ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และด้านการเป็น อาจารย์ที่ปรึกษา

3. คณาจารย์ที่มีความแตกต่างในด้านสถานภาพสมรส คณะที่สังกัดและวุฒิ การศึกษา มีปัญหาด้านการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้คณาจารย์ที่มีความแตกต่างในด้านวุฒิการศึกษา ยังมีปัญหาทางด้านการให้บริการ ทางวิชาการแก่สังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. คณาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาด้ว การสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. คณาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่ามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน ควรจัดตั้งหน่วยงานพัฒนาคณาจารย์ขึ้น โดยอยู่ในความรับผิดชอบโดยตรง ของผู้ช่วยรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ และมีคณาจารย์จากคณะต่าง ๆ ร่วมเป็น กรรมการ กิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ ควรจัดในลักษณะของการประชุม/สัมมนา ระยะสั้น ๆ ในช่วงที่ปิดภาคเรียน และจัดภายในมหาวิทยาลัย สำหรับปัญหาและ อุปสรรคในการพัฒนาคณาจารย์เรียงตามลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ไม่มีนโยบาย ที่แน่ชัดในการพัฒนาคณาจารย์ งบประมาณสนับสนุนการจัดกิจกรรมพัฒนาคณาจารย์ไม่ เพียงพอ ขาดบุคลากรที่มีความสามารถหรือเชี่ยวชาญในการดำเนินงานพัฒนาคณาจารย์ และไม่มีหน่วยงานพัฒนาคณาจารย์

Research Title : Problems and Needs for Staff Development
of Instructors Srinakharinwirot University
Bangsaen.

Researcher's name : Assistant Professor Boonjai
Srisatidnarakul, M.Ed.

Financial Support : Research Supporting fund of
Srinakharinwirot University Bangsaen for
the fiscal year of 1990.

Project Duration : January, 1990 - July, 1991.

ABSTRACT

The purpose of this survey research was to survey problems and needs for staff development, as well as the opinions in relation to the staff development of Srinakharinwirot University Bangsaen. The data were obtained from 97 instructors in Faculty of Physical Education, Faculty of Humanities, Faculty of Sciences, Faculty of Education, Faculty of Social Science and Faculty of Nursing. The research instruments were devised by the researcher. The data were collected during July 16,- September 14, 1990. The statistics used for the data analysis were Percentage, T-test and F-test

The research findings were as follows :

1. On average, all aspects of staff development problems were at the medium level and could be ranked from the most to the least as :- research, academic society services, cultural conservation, textbooks and articles writing, academic adviser and teaching, respectively.
2. On average, all aspects of staff development needs were at the medium level and could be ranked from the most to the least as:- research, textbooks and articles writing, academic society services, teaching, cultural conservation and academic adviser, respectively.
3. The instructors who were different from marital status, subjected faculty and educational qualification had a statistical significant difference in teaching problems. In addition to the instructors who were different from educational qualification had a statistical significant difference in academic society services problems. The significance level, α , was set at .05.
4. The instructors who were different from marital status had a statistical significant difference in teaching needs of staff development at the level of .05.
5. Most of the instructors agreed that Srinakharinwirot University should set up a staff development unit which should be under responsibility of the Vice President for Academic Affairs. It should be also run by a committee selected from the instructors of each faculty. The staff

development activities should be short-term seminars or workshops, organized during the university vacation and within the university area. In regard to the problems and the obstacles in staff development, it could be ranked from the most to the least as :- having no clear policies in staff development, inadequate budget for supporting the staff development activities, lack of personnel resources with the ability and expertise in managing the staff development and, finally, lack of staff development unit, respectively.

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ได้รับเงินสนับสนุนจากทุนอุดหนุนการวิจัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน ประจำปีงบประมาณ 2533 โดยได้รับอนุมัติให้ดำเนินการวิจัยเมื่อเดือนมกราคม พุทธศักราช 2533 ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอาจารย์สมศักดิ์ ลีลา อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งเป็นที่ปรึกษาโครงการวิจัย ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่ได้ช่วยกรุณาแก้ไขปรับปรุงเครื่องมือวิจัย และคณาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน ที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสำรวจด้วยดี

ผู้วิจัยหวังว่างานวิจัยนี้จะ เป็นประโยชน์อย่างมากในการพัฒนาคณาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน ซึ่งได้รับการยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยบูรพา โดยเป็นผลมาจากการประกาศพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยบูรพาในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม 2533

บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคปัจจุบัน การศึกษาเป็นสิ่งที่ได้รับความสนใจจากบุคคลของวงการต่าง ๆ ในสังคมเป็นอย่างมาก เพราะถือว่าการศึกษานี้เป็นกิจกรรมทางสังคมที่ทำให้เกิดการพัฒนารูปแบบต่าง ๆ ทั้งในส่วนบุคคล สังคมและประเทศชาติ โดยเฉพาะการศึกษาในระดับอุดมศึกษาซึ่งเป็นระดับสูงสุดในระบบการศึกษา โดยมีสถาบันทางวิชาการ คือมหาวิทยาลัยซึ่งสังคมได้มอบหมายให้ทำหน้าที่และมีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษามหาวิทยาลัยทุกสมัย เพื่อสร้างสรรค์ความก้าวหน้าทางวิชาการ ความเจริญของงานทางสติปัญญาและคุณธรรมแก่สังคม ยิ่งในปัจจุบันนี้ได้รับการคาดหวังให้เป็นสถาบันหลักในการสะสม พัฒนา ถ่ายทอดและประยุกต์ความรู้ทางวิชาการตลอดจนเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อสนองความต้องการของสังคมเพิ่มขึ้นกว่าในอดีตที่ผ่านมา สำหรับภารกิจหลักโดยทั่วไปของมหาวิทยาลัยมี 4 ประการ ได้แก่ การสอนวิชาการและวิชาชีพ เพื่อสนองความต้องการด้านกำลังคนของสังคม การวิจัย ค้นคว้าเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ การบริการทางวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยมีคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการดำเนินการกิจดังกล่าว ดังนั้นภารกิจของมหาวิทยาลัยจะดำเนินไปได้อย่างสมบูรณ์ มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพสูงสุดและคงไว้ซึ่งความเป็นเลิศทางวิชาการตลอดจนความมีชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยได้มากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับคุณภาพของคณาจารย์เป็นสำคัญ ส่วนการที่คณาจารย์จะมีคุณภาพได้นั้น ประการหนึ่งมหาวิทยาลัยจะต้องเป็นแกนสำคัญในการกระตุ้นผลักดันและสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ ที่จะทำให้อคณาจารย์เกิดความพร้อมที่จะได้รับการพัฒนา หรือกล่าวได้ว่ามหาวิทยาลัยมีบทบาทและความรับผิดชอบอย่างสูงในการพัฒนาคณาจารย์ (Ficklin, 1978 : 141 -

เนื่องจากการพัฒนาคณาจารย์ เป็นกิจกรรมสำคัญที่ช่วยให้คณาจารย์ได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ รวมทั้งปรับปรุงเจตคติและเทคนิคต่าง ๆ ในการเรียนการสอน ซึ่งจะส่งผลถึงคุณภาพของบัณฑิต ดังนั้นการพัฒนามหาวิทยาลัยในยุคแรกเริ่มจึงมุ่งพัฒนาคณาจารย์หรือนักวิชาการเป็นสำคัญ เช่น มหาวิทยาลัยโบโลญญา (Bologna) ของประเทศอิตาลี และมหาวิทยาลัยปารีส (Paris) ของประเทศฝรั่งเศส (วิจิตร ศรีสอาน. 2529 : 8) และแม้ในปัจจุบันนี้มหาวิทยาลัยทั้งในประเทศและต่างประเทศก็ได้ให้ความสำคัญและดำเนินการพัฒนาคณาจารย์อย่างจริงจัง โดยได้จัดตั้งหน่วยงานเฉพาะกิจเพื่อทำหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการพัฒนาคณาจารย์ ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารระดับสูงของสถาบันได้ตระหนักถึงความสำคัญและให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง เช่น จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สถาบันอุดมศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศอังกฤษ เป็นต้น ดังนั้นหากมหาวิทยาลัยได้กำหนดการพัฒนาคณาจารย์เป็นนโยบายหนึ่งของมหาวิทยาลัย โดยจัดตั้งหน่วยงานเฉพาะกิจ มีคณะกรรมการรับผิดชอบดำเนินการพัฒนาคณาจารย์ทั้งมหาวิทยาลัยอย่างเป็นทางการ ก็จะช่วยกระตุ้นและสร้างเสริมความตื่นตัวให้กับคณาจารย์ที่จะพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอทั้งด้านความรู้ในศาสตร์ของตนและทักษะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการกิจในฐานะอาจารย์ที่ดี ซึ่งจะนำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการและศักยภาพของมหาวิทยาลัย

จากภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยซึ่งมี 4 ประการนั้น งานสอนเป็นภารกิจหลักที่ทำกันมากที่สุดและมีความสำคัญมากที่สุด ส่วนงานด้านอื่น ๆ นั้นมีส่วนเสริมการสอนให้ดีขึ้น (ไพฑูรย์ สิ้นลารัตน์. 2524 : 12) ดังนั้นการพัฒนาคณาจารย์ทั้งในประเทศและต่างประเทศจะมุ่งเน้นด้านการเรียนการสอนเป็นสำคัญ กิจกรรมที่จัดขึ้นโดยทั่วไปก็จะเป็นการประชุม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การอภิปรายและการเผยแพร่เอกสารทางวิชาการต่าง ๆ โดยจะมีหน่วยงานใด

หน่วยงานหนึ่งรับผิดชอบและดำเนินการอย่างอิสระ มีนโยบายและแผนการดำเนินงานที่แน่นอน ด้วยความเห็นชอบของผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัย (กรณีการ พงษ์สนิท. 2524 : 53)

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน ได้รับการสถาปนาขึ้นเมื่อวันที่ 8 กรกฎาคม พ.ศ. 2498 ในนามว่าวิทยาลัยวิชาการศึกษา บางแสน จัดเป็นสถาบันอุดมศึกษาแห่งแรกของประเทศไทยที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค ต่อมาวันที่ 15 มกราคม พ.ศ. 2517 ได้รับการยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน ซึ่งเป็นวิทยาเขตหนึ่งในแปดแห่งของระบบมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปัจจุบัน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน ได้เปิดสอนทั้งหมด 6 คณะด้วยกัน ได้แก่ คณะพลศึกษา คณะมนุษยศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ และบัณฑิตวิทยาลัย ในอนาคตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน อาจได้รับการสถาปนาเป็นมหาวิทยาลัยบูรพาตามความต้องการของประชาชนในภาคตะวันออก ซึ่งมหาวิทยาลัยจะต้องจัดตั้งคณะต่าง ๆ เพิ่มขึ้นอีก ได้แก่ คณะสาธารณสุขศาสตร์ คณะศิลปกรรมศาสตร์ และคณะวิศวกรรมศาสตร์

นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2498 จนถึงปัจจุบันนี้ รวม 35 ปีแล้วที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน ได้เปิดสอนในระดับอุดมศึกษาและได้ผลิตบัณฑิตเพื่อสนองความต้องการด้านกำลังคนของสังคมเป็นจำนวนมาก แต่เป็นที่น่าสังเกตว่าในช่วงเวลา 35 ปีที่ผ่านมา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน ยังไม่ได้ดำเนินการจัดตั้งหน่วยงานเฉพาะกิจ โดยมีคณะกรรมการรับผิดชอบดำเนินการพัฒนาคณาจารย์ ทั้งมหาวิทยาลัยอย่างเป็นทางการ เพื่อทำการเสริมสร้างศักยภาพของคณาจารย์ด้านการเรียนการสอนดังเช่นมหาวิทยาลัยอื่น ๆ

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยในฐานะเป็นอาจารย์สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน ได้ตระหนักถึงความจำเป็นที่มหาวิทยาลัยแห่งนี้ควรได้ดำเนินการพัฒนา

คณาจารย์อย่างจริงจัง จึงสนใจวิจัยเรื่อง "ปัญหาและความต้องการพัฒนาคณาจารย์ของคณาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ . บางแสน" ผลที่ได้จากการวิจัยจะนำมาพิจารณาหาแนวทางและรูปแบบที่เหมาะสมกับสภาพของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน ในการพัฒนาคณาจารย์ ซึ่งจะส่งผลให้มหาวิทยาลัยมีความพร้อมยิ่งขึ้นต่อการได้รับการสถาปนาเป็นมหาวิทยาลัยบูรพา และบัณฑิตของมหาวิทยาลัย เป็นผู้ก่อรูปด้วยสติปัญญาและคุณธรรม สมดังเจตนารมณ์ของมหาวิทยาลัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. สสำรวจปัญหาและความต้องการพัฒนาคณาจารย์ของคณาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน
2. เปรียบเทียบปัญหาพัฒนาคณาจารย์ของคณาจารย์เป็นรายด้าน จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง สถานภาพสมรส คณะ ประสบการณ์การสอนและวุฒิการศึกษา
3. เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาคณาจารย์ของคณาจารย์เป็นรายด้าน จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง สถานภาพสมรส คณะ ประสบการณ์การสอนและวุฒิการศึกษา
4. สสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับงานพัฒนาคณาจารย์ของคณาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน

ขอบเขตของการวิจัย

1. เป็นการวิจัยเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการพัฒนาคณาจารย์ ของคณาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน ในด้านการสอน การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา การเขียนตำราและบทความทางวิชาการ การวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

2. ศึกษาเฉพาะประชากรที่เป็นอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน ซึ่งสังกัดคณะพลศึกษา คณะมนุษยศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ และคณะพยาบาลศาสตร์ และกำลังปฏิบัติราชการในมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2533

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

- 3.1.1 เพศ
- 3.1.2 ตำแหน่ง
- 3.1.3 สถานภาพสมรส
- 3.1.4 คณะ
- 3.1.5 ประสบการณ์การสอน
- 3.1.6 วุฒิการศึกษา

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

- 3.2.1 ปัญหาการพัฒนาคณาจารย์
- 3.2.2 ความต้องการการพัฒนาคณาจารย์
- 3.2.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานพัฒนาคณาจารย์

ข้อจำกัดในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ติดตามท่วงแบบสำรวจรวม 2 ครั้ง โดยทำการส่งแบบสำรวจถึงผู้ที่ยังไม่ได้ส่งแบบสำรวจคืนผู้วิจัย แต่ผู้วิจัยก็ยังไม่สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งเป็นแบบสำรวจจากทุกหน่วยของประชากรที่ต้องการศึกษาได้ ดังนั้นประชากรที่นำมาศึกษาจึงเป็นกลุ่มตัวอย่าง และเมื่อพิจารณา กลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษาแล้วสามารถเป็นตัวแทนประชากรได้

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

1. การพัฒนาคณาจารย์ หมายถึงการช่วยให้คณาจารย์ได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ รวมทั้งปรับปรุงทัศนคติและเทคนิคต่าง ๆ เกี่ยวกับด้านการสอน การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา การเขียนตำราและบทความทางวิชาการ การวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคมและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
2. การพัฒนาคณาจารย์ด้านการสอน หมายถึงการพัฒนาให้คณาจารย์มีความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรู้พื้นฐานด้านการสอน
3. การพัฒนาคณาจารย์ด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา หมายถึงการพัฒนาให้คณาจารย์มีความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการให้คำปรึกษาปัญหา เรื่องการเรียน และปัญหาส่วนตัวของนิสิต
4. การพัฒนาคณาจารย์ด้านการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ หมายถึงการพัฒนาให้คณาจารย์มีความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหลักทั่วไปในการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ
5. การพัฒนาคณาจารย์ด้านการวิจัย หมายถึงการพัฒนาให้คณาจารย์มีความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัย
6. การพัฒนาคณาจารย์ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม หมายถึงการพัฒนาคณาจารย์ให้มีความรู้ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการจัดโครงการให้บริการวิชาการแก่สังคม
7. การพัฒนาคณาจารย์ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม หมายถึง การพัฒนาคณาจารย์ให้มีความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริม และดำรงไว้ซึ่งศิลปวัฒนธรรม
8. คณาจารย์ หมายถึงอาจารย์ประจำที่สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน ซึ่งสังกัดคณะพลศึกษา คณะมนุษยศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ และคณะพยาบาลศาสตร์ และกำลังปฏิบัติราชการในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2533 ทั้งที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารและอาจารย์

9. ผู้บริหาร หมายถึงอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน ที่ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดี ผู้ช่วยรองอธิการบดี คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยรองคณบดี ผู้อำนวยการสำนักหอสมุดกลาง และหัวหน้าภาควิชา ซึ่งได้ทำการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารดังกล่าวในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2533

10. อาจารย์ หมายถึงอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน ซึ่งได้ทำการสอนนิสิตในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2533 และไม่ได้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยสามารถนำผลการวิจัย ไปเป็นแนวทางในการดำเนินการจัดทำโครงการพัฒนาคณาจารย์ ได้ตรงตามความต้องการของคณาจารย์ และเหมาะสมกับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน

2. เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัย นำไปพิจารณาจัดตั้งหน่วยงานเฉพาะกิจเพื่อทำหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการพัฒนาคณาจารย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยจะนำเสนอเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแยกนำเสนอตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. ความหมายของ "การพัฒนาคณาจารย์"
2. หลักการและแนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์
3. การพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของประเทศไทย
4. การพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของต่างประเทศ
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของ "การพัฒนาคณาจารย์"

คำว่า "การพัฒนาคณาจารย์" ซึ่งตรงกับภาษาอังกฤษว่า "Staff Development" ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ต่าง ๆ ดังนี้

กฤษณา ชุติมา (กฤษณา ชุติมา, ในไพฑูรย์ สิ้นลาร์ตัน, บรรณาธิการ, 2524 : 137 - 138) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาคณาจารย์เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่เป็นระบบ ซึ่งเกี่ยวข้องกับความประสงค์และความสนใจของอาจารย์แต่ละคนในอันที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงานและอาชีพ รวมทั้งความประสงค์ของสถาบันที่จะส่งเสริมงานวิชาการ ทั้งนี้โดยจัดกิจกรรมให้ความประสงค์ของทั้งสองฝ่ายสอดคล้องกัน และบังเกิดผลอันเป็นที่พึงพอใจด้วยกัน

อรุณ รัชตะนาวิน (อรุณ รัชตะนาวิน, ในไพฑูรย์ สิ้นลาร์ตัน, บรรณาธิการ, 2524 : 137 - 138) ให้ทัศนะว่าการพัฒนาคณาจารย์เป็นความพยายามในอันที่จะเสริมสร้างศักยภาพของอาจารย์ในด้านต่าง ๆ ทุกด้าน เพื่อให้อาจารย์ได้สามารถปฏิบัติภารกิจในฐานะเป็นอาจารย์ที่ดีและสามารถที่จะตอบสนองต่อความต้องการของตนเอง ของผู้เรียนและของสถาบัน

กัฟ (Jerry G. Guff. 1975 : 14) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการพัฒนา
คณาจารย์จะมุ่งพัฒนาที่ตัวอาจารย์ เป็นการพัฒนาความก้าวหน้าของแต่ละบุคคลใน
ด้านความรู้ ทักษะ การรับรู้และเทคนิคต่าง ๆ ในการเรียนการสอน รวมทั้งส่งเสริม
เสริมความสัมพันธ์กับนักศึกษาและเพื่อนร่วมงาน

ริชาร์ดสัน (Richard R. Richardson. 1975 : 3) ได้ให้ความหมาย
ไว้ว่า การพัฒนาคณาจารย์หมายถึงกระบวนการในอันที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ และ
ความสามารถของอาจารย์ เพื่อเป็นประโยชน์แก่การปฏิบัติภารกิจทั้งหลายทั้งปวง
ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มัลลาลีและคัฟฟี (Lee J. Mallaly. and Norman V. Duffy. 1978 :
121) ได้ให้ความหมายไว้ว่าการพัฒนาคณาจารย์เป็นกระบวนการพัฒนาความก้าวหน้า
ด้านวิชาชีพของอาจารย์และการปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อให้คณาจารย์มี
ศักยภาพของความเป็นครูซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของบัณฑิต

จากความหมายของคำว่า "การพัฒนาคณาจารย์" ดังกล่าวข้างต้น จึง
สรุปได้ว่า การพัฒนาคณาจารย์หมายถึงการช่วยให้คณาจารย์ได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้
ทักษะ รวมทั้งปรับปรุงทัศนคติและเทคนิคต่าง ๆ เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และความ
รับผิดชอบของคณาจารย์ในด้านต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และสมรรถภาพ
ด้านต่าง ๆ ในอันที่จะทำให้ตนสามารถปฏิบัติภารกิจในฐานะเป็นอาจารย์ที่ดีที่มีต่อ
ผู้เรียนและต่อสถาบัน

หลักการและแนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์

การพัฒนาคณาจารย์มีความจำเป็นต่อสถาบันการศึกษาโดยเฉพาะระดับ
มหาวิทยาลัยจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องกำหนดเป็นนโยบายของสถาบัน ที่จะเื้ออำนวยการ
ให้คณาจารย์ได้มีโอกาสปรับปรุงและพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการเรียน
การสอน ทั้งนี้เนื่องจากคณาจารย์มีบทบาทโดยตรงต่อการสอนหรือการผลิตบัณฑิต

หรือกล่าวได้ว่าคณาจารย์ในมหาวิทยาลัย เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการที่จะทำให้การดำเนินงานภารกิจของมหาวิทยาลัยเป็นไปอย่างสมบูรณ์ มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

สำหรับแนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ สรุปรวบรวมได้ดังนี้

1. การสอนเป็นภารกิจหลักของอาจารย์ ดังนั้นการพัฒนาคณาจารย์ จึงควรเน้นที่การพัฒนาประสิทธิภาพการสอนเป็นสำคัญ แต่อย่างไรก็ตาม ก็ควรต้องพัฒนาประสิทธิภาพของภารกิจอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของอาจารย์ด้วย ได้แก่ การวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา การเขียนตำราและบทความทางวิชาการ
2. เนื่องจากอาจารย์แต่ละคนมีความแตกต่างกันทั้งในด้านวัยวุฒิ ความถนัด ความสนใจ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ ดังนั้นในการพัฒนาคณาจารย์จึงควรจัดกิจกรรมเสริมความรู้ให้ครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง เพื่อช่วยให้คณาจารย์ได้มีโอกาสพัฒนาตามความต้องการและความถนัดของแต่ละบุคคล
3. การพัฒนาคณาจารย์จะดำเนินไปได้ด้วยดี และมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง ก็ต่อเมื่อคณาจารย์ตระหนักถึงคุณค่า เห็นความจำเป็นและปรารถนาที่จะพัฒนาตนเอง ดังนั้นในการจัดกิจกรรมพัฒนาคณาจารย์ จึงควรจัดให้แก่คณาจารย์ที่สนใจ และเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมก่อน แล้วจึงค่อยมุ่งไปยังคณาจารย์ที่ไม่ค่อยสนใจ ด้วยการส่งเสริมสนับสนุนเพื่อกระตุ้นให้อาจารย์เกิดความสนใจ เข้าร่วมกิจกรรม การพัฒนาคณาจารย์จะไม่ประสบผลสำเร็จหากทำด้วยการบังคับ เพราะคณาจารย์จะรู้สึกต่อต้านทันทีที่ถูกบังคับให้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อการพัฒนาคณาจารย์
4. การพัฒนาการสอนมิใช่เป็นเรื่องของผู้สอนเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องกับปัจจัยอื่น ๆ ด้วย เช่น นโยบายและแนวปฏิบัติของสถาบัน การสนับสนุนส่งเสริมจากผู้บริหารและบรรยากาศในสถาบัน เป็นต้น

5. การพัฒนาคณาจารย์จะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น ควรต้องมีการดำเนินการพัฒนาคณาจารย์อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ควรต้องมีคณาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการพัฒนาคณาจารย์ร่วมรับผิดชอบ ในการวางแผนและดำเนินการพัฒนาคณาจารย์โดยเฉพาะ

กระบวนการพัฒนาคณาจารย์

เนื่องจากการพัฒนาคณาจารย์เป็นกระบวนการที่ต้องมีขั้นตอนต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กันตามแนวความคิดเชิงระบบ (System approach) ซึ่งมีกระบวนการที่สัมพันธ์กัน 6 ขั้นตอนดังนี้ (Bishop, 1979 : 4 - 8)

ขั้นที่ 1 ความต้องการ (Need) เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาคณาจารย์ กล่าวคืออาจารย์จะต้องเป็นผู้ที่ต้องการและมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง ซึ่งความต้องการพัฒนาตนเองของคณาจารย์อาจเกิดขึ้นได้จากนโยบายของผู้บริหารระดับสูง และยังขึ้นอยู่กับความแตกต่างของอาจารย์แต่ละบุคคล ทั้งนี้เกี่ยวข้องกับอายุ ประสบการณ์การสอน สาขาที่สอน และบทบาทหน้าที่รับผิดชอบต่าง ๆ เป็นต้น

ขั้นที่ 2 การวินิจฉัยและการวิเคราะห์ (Diagnosis and Analysis) เป็นขั้นตอนของการพิจารณาสภาพการณ์และสิ่งแวดล้อมทั่ว ๆ ไป ที่ควรต้องปรับปรุงแก้ไขภายใต้วัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายเฉพาะ ซึ่งในขั้นตอนนี้ทำได้หลายลักษณะ เช่น การใช้แบบสอบถามหรือจัดประชุมสัมมนาให้คณาจารย์แสดงความคิดเห็น รวมทั้งแต่งตั้งคณะกรรมการที่เป็นตัวแทนของคณาจารย์ เพื่อศึกษาและพิจารณาความต้องการที่จะปรับปรุงแก้ไขของคณาจารย์โดยส่วนรวม

ขั้นที่ 3 การพัฒนา (Development) เป็นขั้นของการศึกษาแนวทางและกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะนำมาดำเนินการเพื่อปรับปรุงแก้ไขในจุดที่คณาจารย์ต้องการพัฒนา

ขั้นที่ 4 ความเป็นไปได้ (Validation) เป็นขั้นตอนของการนำแนวทาง และกิจกรรมมาพิจารณาเพื่อพิจารณาถึงแนวทางหรือกิจกรรมที่มีความเป็นไปได้ในการ ดำเนินการมากที่สุด

ขั้นที่ 5 การนำไปใช้ (Implementation) เป็นขั้นตอนของการนำ แนวทางหรือกิจกรรมไปดำเนินการตามแผนที่วางไว้ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ ต้องการ

ขั้นที่ 6 การประเมินผล (Evaluation) เป็นการศึกษาว่าการดำเนินการตามแผนนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด มีปัญหาและอุปสรรคที่ควร แก้ไขอย่างไร

วิธีการพัฒนาคณาจารย์ ในการพัฒนาคณาจารย์นั้นสามารถทำได้ต่าง ๆ

ดังนี้

1. จัดกิจกรรมและโครงการพัฒนาคณาจารย์ ซึ่งกระทำต่าง ๆ กัน

ดังนี้

1.1 จัดปฐมนิเทศ เพื่อเป็นการให้คำแนะนำ อบรมและให้ความรู้ ข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับหน่วยงานให้คณาจารย์ที่เข้าปฏิบัติงานใหม่ได้รับรู้ ซึ่งจะทำ ให้คณาจารย์ได้เตรียมตัว เตรียมใจและปรับตัวในการปฏิบัติงาน

1.2 จัดสัมมนา ฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ และการประชุม อภิปราย เพื่อเป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้คณาจารย์ได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ด้านการเรียนการสอน

1.3 จัดการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงาน รวมทั้งด้านการ เรียนการสอน ซึ่งเป็นกิจกรรมหนึ่งของการพัฒนาคณาจารย์ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ เพื่อให้คณาจารย์สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในขอบ เขตความรับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น

1.4 จัดโครงการสนับสนุนและส่งเสริมให้คณาจารย์ได้มีโอกาสศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนวุฒิและความรู้ ในขณะที่เดียวกันก็จะทำให้คณาจารย์เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วย

2. สร้างบรรยากาศภายในมหาวิทยาลัยให้มีลักษณะของบรรยากาศ ทางวิชาการและสิ่งเอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน ได้แก่

2.1 จัดห้องสมุดให้มีลักษณะที่เอื้ออำนวยต่อการศึกษาค้นคว้า

2.2 จัดบริการความสะดวกในด้านการพิมพ์เอกสาร หนังสือและตำรา ซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งที่จะส่งเสริมให้คณาจารย์ได้เขียนตำราและบทความทางวิชาการ

2.3 จัดบริการสื่อการสอนและจัดทำสื่อการสอน ตามความต้องการของคณาจารย์

2.4 การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการในรูปคู่มือ แผ่นปลิว เอกสาร จุลสารและวารสารต่าง ๆ เพื่อให้คณาจารย์ได้เข้าใจเรื่องการเรียนการสอนดีขึ้น

2.5 การให้ความดีความชอบแก่คณาจารย์ที่มีความตั้งใจในการสอน สอนดีและอุทิศเวลาในการสอนอย่างเต็มที่ โดยมีระบบการให้ความดีความชอบที่เหมาะสมและยุติธรรม

3. จัดตั้งหน่วยพัฒนาคณาจารย์เฉพาะกิจขึ้น โดยมีคณะกรรมการรับผิดชอบดำเนินการพัฒนาคณาจารย์ทั้งมหาวิทยาลัยอย่างเป็นทางการ เพื่อทำการเสริมสร้างศักยภาพของคณาจารย์ด้านการเรียนการสอน โดยหน่วยงานนี้ควรทำหน้าที่ต่าง ๆ ดังนี้

3.1 วิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอน ทำการสำรวจสภาพและผลของการพัฒนาการเรียนการสอน ประเมินผลโครงการเพื่อนำข้อมูลมาพิจารณาหาแนวทางปรับปรุงการพัฒนาคณาจารย์

3.2 เป็นศูนย์กลางข่าวสารทางวิชาการสำหรับคณาจารย์

3.3 จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ในรูปแบบต่าง ๆ ที่จะส่งเสริมและพัฒนาคณาจารย์ พร้อมทั้งเสริมสร้างทัศนคติเกี่ยวกับความสำคัญในการให้ความร่วมมือในการพัฒนาคณาจารย์

3.4 จัดพิมพ์เผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ในรูปของเอกสารวารสาร จุลสาร เพื่อเสริมสร้างความรู้ด้านการเรียนการสอนแก่คณาจารย์

3.5 บริการจัดหาอุปกรณ์การเรียนการสอน แก่คณาจารย์ในสาขาวิชาต่าง ๆ

3.6 จัดฝึกอบรมผู้ที่รับผิดชอบงานพัฒนาคณาจารย์ เพื่อให้ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบมีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินการพัฒนาคณาจารย์ รวมทั้งมีจำนวนเพียงพอที่จะทำให้การดำเนินงานของหน่วยพัฒนาคณาจารย์ ดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคณาจารย์ มีดังนี้

1. บุคคล ซึ่งประกอบด้วย
 - 1.1 คณาจารย์ที่ต้องมีความตั้งใจ และพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง
 - 1.2 ผู้บริหารของสถาบันทุกระดับ ซึ่งผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงความสำคัญ และให้การส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคณาจารย์อย่างจริงจัง
 - 1.3 วิทยาการผู้ทรงคุณวุฒิทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติ เพื่อการพัฒนาคณาจารย์
2. งบประมาณ ซึ่งได้แก่ เงิน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการพัฒนาคณาจารย์ รวมทั้งสิ่งจูงใจทั้งทางเศรษฐกิจและการบำรุงขวัญหรือกำลังใจ
3. บรรยากาศและสภาพแวดล้อม ได้แก่ สถานที่ เวลา
4. การสื่อข้อความ การประชาสัมพันธ์และการประสานงานต่าง ๆ
5. อื่น ๆ เช่น การยอมรับ กำลังใจและความมีน้ำใจเดียวกัน ของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาคณาจารย์ทุกคน

การพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของประเทศไทย

สถาบันอุดมศึกษาของประเทศไทยที่ได้มีการตื่นตัวและดำเนินการพัฒนาคณาจารย์อย่างจริงจัง มีดังนี้

1. **จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย** ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยแห่งแรกในประเทศไทย ที่เริ่มและดำเนินการพัฒนาคณาจารย์ด้านการเรียนการสอน โดยริเริ่มครั้งแรกใน พ.ศ. 2503 ที่คณะครุศาสตร์ โดยการจัดสัมมนาที่เรียกว่า Pre-semester conference มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงคุณภาพของคณาจารย์ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสอนในระดับอุดมศึกษา และจัดทำประมวลวิชา (Course syllabus) ต่อมาใน พ.ศ. 2519 จึงได้จัดตั้งหน่วยพัฒนาคณาจารย์ด้านการเรียนการสอนอย่างเป็นทางการขึ้น

หน่วยพัฒนาคณาจารย์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีรายละเอียดดังนี้
ลักษณะของหน่วยพัฒนาคณาจารย์ เป็นหน่วยงานที่สังกัดฝ่ายวิชาการ กองบริการการศึกษา สำนักงานอธิการบดี ดำเนินการรับผิดชอบโดยมีหัวหน้าหน่วย รองหัวหน้าหน่วยและคณะกรรมการที่ปรึกษาของหน่วย ทำหน้าที่กำหนดนโยบายในการพัฒนาคณาจารย์ให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและนโยบายของมหาวิทยาลัย

วัตถุประสงค์ของหน่วยพัฒนาคณาจารย์ มีดังนี้

1. กระตุ้นให้อาจารย์มีการตื่นตัว กระตือรือร้นที่จะแสวงหาและพัฒนาตนเองในด้านความรู้และทักษะเกี่ยวกับการเรียนการสอน
2. ให้บริการแก่อาจารย์ทั่วไปในลักษณะโครงการฝึกอบรม ในระหว่างปฏิบัติงานของสถาบัน (In-service Training Program) การอภิปราย การบรรยายพิเศษ บริการให้คำปรึกษาแก่อาจารย์ในเรื่องที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน เผยแพร่ความรู้ในรูปของคู่มือ จุลสาร และเอกสาร เป็นต้น
3. ประสานงานและร่วมมือกับหน่วยงานพัฒนาคณาจารย์ ในระดับภายในสถาบันและหน่วยงานอื่น ๆ ภายนอกมหาวิทยาลัย

ขอบเขตการดำเนินงานของหน่วยพัฒนาคณาจารย์ หน่วยพัฒนาคณาจารย์มุ่งเน้นที่จะเสริมสร้างศักยภาพของอาจารย์ด้านความรู้ ทักษะด้านการสอน การวิจัย การเขียนตำราและบทความทางวิชาการ ตลอดจนเสริมสร้างทัศนคติ คุณธรรม จริยธรรม ความรับผิดชอบเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของมหาวิทยาลัย การดำเนินงานมีการกำหนดโครงการขึ้นในแต่ละปีและมีการจัดตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจ ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนจากผู้ให้บริการซึ่งมีความรู้ความสามารถและสนใจในงานพัฒนาคณาจารย์ร่วมกันรับผิดชอบในการวางแผน และเตรียมการจัดดำเนินงาน

ลักษณะของกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ ลักษณะของกิจกรรมที่จัดมุ่งที่การให้เนื้อหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และการเพิ่มพูนความรู้ กิจกรรมหลัก ๆ ได้แก่ การประชุมพิเศษ การสัมมนา อาจารย์ใหม่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การฝึกอบรม การสัมมนา การอภิปราย การบรรยายพิเศษ ตลอดจนการผลิตเอกสารและสิ่งพิมพ์ ส่วนการวิจัยยังไม่ได้ดำเนินการเท่าที่ควร

2. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้จัดตั้งหน่วยพัฒนาการเรียนการสอนอย่างจริงจัง ใน พ.ศ. 2522

หน่วยพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีรายละเอียดดังนี้

ลักษณะของหน่วยพัฒนาคณาจารย์ อยู่ในความรับผิดชอบของกองงานเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี ผู้ดำเนินงานคือคณะทำงานพัฒนาการเรียนการสอน วัตถุประสงค์ของหน่วยพัฒนาคณาจารย์ มีดังนี้

1. จัดโอกาสให้อาจารย์ได้เพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ทางวิชาการเกี่ยวกับการเรียนการสอน เพื่อนำไปปรับปรุงการสอน

2. ส่งเสริมให้คณะต่าง ๆ ได้จัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาการเรียนการสอนของตนเองในระดับคณะหรือภาควิชา
3. สร้างและส่งเสริมอาจารย์ที่จะเป็นวิทยากร สำหรับหน่วยพัฒนาคณาจารย์
4. ส่งเสริมและจัดทำงานวิจัยในระดับอุดมศึกษาเพื่อนำเอาผลการวิจัยไปปรับปรุงและวางแนวทางระบบการเรียนการสอนที่เหมาะสม

ขอบเขตการดำเนินงานของหน่วยพัฒนาคณาจารย์ มีหลักการในการดำเนินงานที่จะส่งเสริมให้มีการจัดอบรมการประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการเรียนการสอนสำหรับคณาจารย์ เพื่อจะได้นำเทคนิควิธีการสอนแบบต่าง ๆ รวมทั้งวิธีการวัดและประเมินผล การใช้สื่อการสอน ฯลฯ ไปประยุกต์ให้เหมาะสมกับลักษณะเนื้อหาสาระของแต่ละสาขาวิชาที่สอน เพื่อที่จะให้นิสิตได้รับการถ่ายทอดวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษาตลอดจนส่งเสริมให้คณะต่าง ๆ ได้มีวิทยากรและสร้างบุคลากรเพื่อทำหน้าที่พัฒนาการเรียนการสอน

ลักษณะกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ ได้จัดกิจกรรมพัฒนาคณาจารย์พอสมควร กิจกรรมหลัก ๆ ได้แก่ การสัมมนา การบรรยาย การให้คำปรึกษาแก่คณาจารย์ เกี่ยวกับการปรับปรุงการสอน การประเมินผลการสอน และการจัดทำอุปกรณ์การสอน

3. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้จัดตั้งหน่วยงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการเรียนการสอนของคณาจารย์ขึ้น เมื่อ พ.ศ. 2523

หน่วยพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีรายละเอียดดังนี้
 ลักษณะของหน่วยพัฒนาคณาจารย์ เป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มีหัวหน้าหน่วยเป็นอาจารย์ที่อธิการบดีแต่งตั้ง โดยการเสนอแนะของรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มีคณะกรรมการซึ่งเป็นอาจารย์มา

จากคณะต่าง ๆ ที่หัวหน้าหน่วยเลือกสรรเอง ส่วนเจ้าหน้าที่ธุรการเป็นข้าราชการสังกัดกองบริการการศึกษา

วัตถุประสงค์ของหน่วยพัฒนาคณาจารย์ มีดังนี้

1. เสริมสร้างให้อาจารย์มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ ให้ตระหนักถึงบทบาทและหน้าที่ในฐานะที่เป็น "ครู" และให้เห็นความจำเป็นของการพัฒนาการเรียนการสอน
2. ให้อาจารย์มีโอกาสดำเนินการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ทางวิชาการด้านการเรียนการสอน เพื่อนำไปปรับปรุงการสอน
3. ให้บริการด้านวิชาการและทรัพยากรเกี่ยวกับการเรียนการสอนแก่อาจารย์
4. ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานและโครงการอื่นที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนทั้งภายในและภายนอกสถาบัน
5. ศึกษาและเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาด้านการเรียนการสอนต่อมหาวิทยาลัย

ขอบเขตการดำเนินงานของหน่วยพัฒนาคณาจารย์ ดำเนินการพัฒนาการเรียนการสอนโดยเน้นการพัฒนาความรู้ ทักษะและทัศนคติของอาจารย์ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน รวมทั้งการวิจัย การบริการวิชาการแก่ชุมชนและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดหาและให้บริการด้านวิชาการและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่จำเป็น นอกจากนี้ยังศึกษาและวิจัยปัญหาการเรียนการสอนเพื่อเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหาดต่อมหาวิทยาลัย

ลักษณะกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ กิจกรรมหลัก ๆ ได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การฝึกอบรม การสัมมนา การเผยแพร่เอกสารทางวิชาการ การสนับสนุนให้มีการสร้างวิทยากรระดับมหาวิทยาลัยและคณะ โดยการส่งเสริมและให้ทุนแก่คณะกรรมการและอาจารย์ไปดำเนินงานศึกษาต่อ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

การพัฒนาครูในสถาบันอุดมศึกษาของต่างประเทศ

1. การพัฒนาครูในสถาบันอุดมศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกา

สถาบันอุดมศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกา ได้มีการพัฒนาครูมาเป็นเวลานานมาแล้ว โดยมุ่งพัฒนาครูและกลุ่มบุคคลที่รับผิดชอบโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษา และได้เริ่มมีการกำหนดแนวทางใหม่ ๆ รวมทั้งจัดตั้งโปรแกรมพัฒนาครูแบบใหม่ ๆ ใน ค.ศ. 1970

หน่วยพัฒนาครูในสถาบันอุดมศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกามีรายละเอียดดังนี้

ลักษณะหน่วยพัฒนาครู เป็นหน่วยงานอิสระที่รับผิดชอบงานพัฒนาครูโดยตรง เน้นและรับผิดชอบเฉพาะงานปรับปรุงการเรียนการสอน โดยมีคณะดำเนินงานที่มาจากครูในสาขาต่าง ๆ ของสถาบันเพื่อร่วมรับผิดชอบในการพัฒนาครูทั้งสถาบันและมีงบประมาณดำเนินงานโดยเฉพาะ

วัตถุประสงค์ของหน่วยพัฒนาครู มีดังนี้

1. เพื่อจัดบริการและประสบการณ์ที่มีความหมายและมีคุณค่ารวมทั้งเทคนิคใหม่ ๆ และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในสถาบันและครูในสถาบัน

2. เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าทางพุทธิปัญญา (Intellectual growth) และการพัฒนาในทุกด้านแก่ครู เพื่อผลทางคุณภาพของการศึกษาและความก้าวหน้าของสถาบัน

3. เพื่อเปิดโอกาสให้ครูได้ค้นคว้าเกี่ยวกับแหล่งความรู้และข้อมูลรวมทั้งบุคลากรที่จะเป็นประโยชน์แก่ครูในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานด้านต่าง ๆ ของครู

4. เพื่อให้ครูได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนทัศนะ และข้อคิดเห็น ปัญหาที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนและปัญหาอื่น ๆ ภายในสถาบันที่ครูทำงานอยู่

ขอบเขตการดำเนินงานของหน่วยพัฒนาครู จะมุ่งเน้นการพัฒนาครูหรือกลุ่มบุคคลที่รับผิดชอบโดยตรงต่อคุณภาพการศึกษา และเน้นพัฒนา

ในด้านการเรียนการสอนเป็นหลัก เช่น การพัฒนาประสิทธิภาพด้านการเรียน การสอนของคณาจารย์ในทุก ๆ ด้าน พัฒนาทักษะการสอนและการประเมินผลการเรียนการสอน รวมทั้งยังพัฒนาด้านมนุษยสัมพันธ์และกลุ่มสัมพันธ์ด้วย นอกจากนี้ สถาบันอุดมศึกษาประเภทวิทยาลัยหรือวิทยาลัยชุมชนจะพัฒนาคณาจารย์ครอบคลุมด้าน บริการชุมชน และการวิจัยด้วย

ลักษณะกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ หน่วยพัฒนาคณาจารย์ในสถาบัน อุดมศึกษาของประเทศสหรัฐอเมริกาจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ ดังนี้

1. ให้คำปรึกษาแก่คณาจารย์เกี่ยวกับการปรับปรุงการเรียนการสอน การประเมินผลการสอน การจัดทำอุปกรณ์การสอนและเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ที่ เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอน
2. จัดสัมมนา บรรยาย จัดสอนวิชาเฉพาะเรื่องและการประชุม เชีงปฏิบัติการเพื่อปรับปรุงส่งเสริมด้านการเรียนการสอน รวมทั้งทดลองใช้เทคนิค และวิธีสอนแบบใหม่ ๆ
3. เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษาแก่ คณาจารย์ของสถาบัน

2. การพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของประเทศอังกฤษ

สถาบันอุดมศึกษาของประเทศอังกฤษได้ตระหนักถึงความสำคัญของการ พัฒนาคณาจารย์โดยสนับสนุนและเน้นด้านการปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ สูงขึ้น

หน่วยพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของประเทศอังกฤษ มี รายละเอียดดังนี้

ลักษณะหน่วยพัฒนาคณาจารย์ โดยทั่วไปมี 2 ลักษณะ คือ

1. เป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงกับการบริหารงานส่วนกลางของสถาบัน มิได้สังกัดคณะใดคณะหนึ่ง มีงบประมาณแยกจากหน่วยงานอื่น และมีความยืดหยุ่น

ตามสมควรในการจัดสรรเงินงบประมาณซึ่งได้รับในแต่ละปี เพื่อความเหมาะสมกับความต้องการของโครงการ โครงการต่าง ๆ จะปรับเปลี่ยนได้ตามความจำเป็น และตามความต้องการของผู้เข้าร่วมประชุม

2. เป็นหน่วยงานในคณะครุศาสตร์หรือคณะศึกษาศาสตร์ ผู้ดำเนินงานรวมทั้งหัวหน้าหน่วยเป็นบุคคลในคณะทางการศึกษาทั้งสิ้น

วัตถุประสงค์ของหน่วยพัฒนาคณาจารย์ มีดังนี้

1. จัดสัมมนาทางวิชาการและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
2. จัดหาและจัดทำอุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกในด้านการเรียน

การสอน

3. จัดบริการให้คำปรึกษาด้านการเรียนการสอน

4. เผยแพร่ข่าวสารโดยเสนอบทความ ผลงานวิจัยทางด้านการศึกษา

5. ให้รางวัลสำหรับผู้มีผลงานดีเด่นประจำปี ในด้านการสร้างอุปกรณ์การสอนและการทำวิจัย

ขอบเขตการดำเนินงานของหน่วยพัฒนาคณาจารย์ จะครอบคลุมงาน 2 ด้านดังนี้

1. การพัฒนาคณาจารย์ในด้านการสร้างและการใช้อุปกรณ์การสอน หรือสื่อการสอนแบบต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสอน ดึงดูดความสนใจของผู้เรียน ประหยัดเวลาที่ใช้ในการสอนและสามารถสอนโดยครอบคลุมเนื้อหาวิชาได้มากขึ้น

2. การพัฒนาคณาจารย์ในด้านความรู้ความเข้าใจของผู้สอนเกี่ยวกับหลักการศึกษ และเทคนิคการสอนตลอดจนติดตามผลความก้าวหน้าทางวิชาการด้านการศึกษา

ลักษณะกิจกรรมการพัฒนาคนอาจารย์ มีดังนี้

1. การฝึกอบรมหรือประชุม ซึ่งปฏิบัติการ ซึ่งมีทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยระยะสั้นจะใช้เวลาประมาณครึ่งวันหรือหนึ่งวัน ส่วนใหญ่เป็นเรื่องการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน รวมทั้งศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ส่วนการฝึกอบรมระยะยาวจะจัดให้อาจารย์ที่สอนมาแล้วระยะหนึ่งให้มีช่วงเวลานักหรือว่างจากการสอน มาทำงานในหน่วยพัฒนาคนอาจารย์ ครั้งหนึ่ง ๆ จะจัดต่อเนื่องกันประมาณ 1 ภาคเรียน โดยจัดให้มีเป็นประจําสัปดาห์ละ 2-3 วัน เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีเวลาพอที่จะสร้างอุปกรณ์การสอนสำหรับนำไปใช้ประโยชน์ในการสอนของตนเองได้
2. การสัมมนาทางวิชาการ เป็นการสัมมนาเกี่ยวกับเรื่องการศึกษา การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ในปัญหาต่าง ๆ มากกว่าที่จะมุ่งด้านทฤษฎีหรือหลักการศึกษาโดยตรง การสัมมนาส่วนใหญ่ใช้เวลาประมาณ 1-3 วัน
3. การให้รางวัลสำหรับผู้มีผลงานดีเด่นประจำปี เพื่อเป็นการกระตุ้นความสนใจของอาจารย์
4. การเผยแพร่ข่าวสาร เช่น จัดทำจุลสารเผยแพร่ผลงานวิจัย ความก้าวหน้าของวิชาการด้านการศึกษาหรือสรุปข่าวย่อ ออกข่าวสารเพื่อกระตุ้นความสนใจของผู้สอนในคุณภาพของการสอน การจัดกิจกรรมส่วนใหญ่เป็นการให้ความรู้หรือหลักการทางด้านการศึกษามากกว่าเน้นในด้านการประยุกต์กับสาขาวิชาต่าง ๆ
5. จัดทำอุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น สไลด์ เทปเสียง วีดีโอเทปเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับอาจารย์ รวมทั้งเป็นที่ปรึกษาและรับทำอุปกรณ์การสอนให้ตามความต้องการของอาจารย์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคณาจารย์ ได้มีผู้ทำการศึกษาวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งประมวลได้ดังนี้

ทิววรรณ สีดลรัศมี (2522 : จ - ฉ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "โครงการพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปาง" ผลการวิจัยพบว่า

1. การพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาทั่วไป มุ่งพัฒนาการเรียนการสอนเป็นสำคัญ หลายสถาบันจะครอบคลุมการสอน การวิจัย การบริการชุมชน และการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม โดยมีหน่วยงานหนึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานและจัดกิจกรรมรูปแบบต่าง ๆ เพื่อบริการแก่คณาจารย์
2. การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ยังมีอุปสรรค และปัญหา มาก
3. ผู้บริหารและคณาจารย์มีความต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้ในทุกบทบาทและความรับผิดชอบ

สรลลธิ วัชรโรทยานและคณะ (2522 : 109 - 117) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "ปัญหาการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์" กลุ่มตัวอย่างคือคณาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำนวน 320 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. คณาจารย์มีความเห็นว่าบทบาทของมหาวิทยาลัย ควรเน้นที่การผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพเป็นอันดับหนึ่ง การค้นคว้าวิจัย การดำรงไว้ซึ่งศิลปวัฒนธรรม และการให้บริการชุมชน เป็นอันดับ 2, 3 และ 4 ตามลำดับ
2. คณาจารย์มีความเห็นว่า งานสอนมีความสำคัญเป็นอันดับหนึ่ง งานวิจัยและที่ปรึกษานิสิตเป็นอันดับสอง ส่วนงานเขียนตำรา การบริหาร การบริการชุมชนและต้นแบบวัฒนธรรม เป็นอันดับ 4, 5, 6 และ 7 ตามลำดับ

มยุรี พลากร (2523 : จ - ช) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "โครงการพัฒนาคณาจารย์วิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า" กลุ่มตัวอย่างคือคณาจารย์แพทย์จำนวน 236 คน และผู้บริหารจำนวน 43 คน ผลการวิจัยพบว่า

378.12

ม 118 ม

1. การพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาทั่วไป มุ่งพัฒนาด้านการเรียนการสอนเป็นสำคัญ หลายสถาบันครอบคลุมภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย การดำเนินงานด้านพัฒนาคณาจารย์อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานหนึ่งในสถาบัน

2. ผู้บริหารเคยร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์มากกว่าอาจารย์

3. อุปสรรคของการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ คือการขาดตัวบุคคลที่มีความสามารถในการจัดและผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุนเท่าที่ควร

4. อาจารย์และผู้บริหารต้องการให้มีการจัดกิจกรรมเสริมความรู้ในทุกระดับและความรับผิดชอบ รวมทั้งความรู้ด้านการบริหารและงานธุรการ

สุรพันธ์ ตันตริวงษ์ (2523 : ก - ข) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "การศึกษาปัญหาและความต้องการสำหรับโครงการพัฒนาคณาจารย์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ สจ.พ." กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหาร จำนวน 8 คน และอาจารย์จำนวน 75 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ในด้านความรู้ความเข้าใจของผู้บริหารและอาจารย์ เกี่ยวกับบทบาทด้านการสอน การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา การบริการชุมชนและสังคม การนิเทศการสอน การเขียนตำราและการทำวิจัย อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

2. ในด้านความต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้ในเกณฑ์มาก โดยเรียงลำดับกิจกรรม ดังนี้ ด้านการเขียนตำราและการทำวิจัย ด้านการสอน ด้านการให้บริการชุมชนและสังคม

3. แนวทางในการวางโครงการพัฒนาคณาจารย์ ควรมี 3 รูปแบบคือ

3.1 กิจกรรมใดที่ภาควิชาสามารถที่จะส่งเสริมสนับสนุนเพื่อพัฒนาคณาจารย์ในภาควิชาได้ ก็ให้จัดกิจกรรมเฉพาะแต่ละภาควิชา

3.2 กิจกรรมใดที่เป็นประโยชน์ร่วมกันทั้งคณะหรือสถาบัน คณะหรือสถาบันก็ควรให้ความร่วมมือสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมนั้น

3.3 คณะควรจะได้มีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ อย่าง ต่อเนื่องโดยการจัดตั้งหน่วยงานถาวรที่รับผิดชอบโดยตรง ในการพัฒนาคณาจารย์
กรณีการ พงษ์สนิท (2524 : ง - ฉ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "การเสนอ
โครงการพัฒนาคณาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่" กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหาร จำนวน
130 คน และอาจารย์ จำนวน 230 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. คณาจารย์ที่มีความแตกต่างในเรื่องเพศ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งหน้าที่และคณะวิชาที่ปฏิบัติงาน มีความรู้และความต้องการเสริมความรู้ใน
บทบาทและภารกิจด้านการเรียนการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่
ระดับ .05

2. ผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า มหาวิทยาลัย
ควรให้บริการทางวิชาการด้านการเรียนการสอนและสนับสนุนการเรียนการสอนเป็น
อันดับแรก การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ควรมีหน่วยงานกลางรับผิดชอบดำ
เนินงานและจัดกิจกรรมในลักษณะเป็นโครงการต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา ส่วนปัญหา
ที่พบว่าทำให้งานพัฒนาคณาจารย์ไม่สามารถดำเนินไปได้ด้วยดี คือมหาวิทยาลัยไม่
มีแผนการดำเนินงานและนโยบายที่แน่นอน ขาดงบประมาณและความร่วมมือจาก
ฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ชวนพิศ นรเดชานนท์ (2524 : จ - ฉ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "การเสนอ
โครงการพัฒนาคณาจารย์เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพทางการสอน : การศึกษา
เฉพาะกรณีมหาวิทยาลัยมหิดล" กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหาร จำนวน 11 คน และ
อาจารย์ จำนวน 226 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. เพศ ประสบการณ์การสอน คณะที่สังกัดและตำแหน่งหน้าที่ที่
แตกต่างกัน มีความรู้ด้านการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
โดยที่เพศหญิงมีความรู้น้อยกว่าเพศชาย อาจารย์มีความรู้น้อยกว่าผู้บริหาร ผู้มีประ
สพการณ์การสอน 1-5 ปี มีความรู้น้อยกว่าผู้มีประสบการณ์การสอน 25 ปีขึ้นไป

2. วิธีการและรูปแบบการพัฒนาคณาจารย์ที่เหมาะสมกับมหาวิทยาลัยมหิดล ควรเป็นดังนี้

2.1 ควรมีหน่วยงานเพื่อทำหน้าที่รับผิดชอบงานด้านการพัฒนาคณาจารย์โดยตรง มีลักษณะเป็นหน่วยงานกลาง มีคณาจารย์จากคณะต่าง ๆ ร่วมดำเนินการ และได้รับเงินงบประมาณจากมหาวิทยาลัย

2.2 ขอบเขตการดำเนินงานของหน่วยงานพัฒนาคณาจารย์ควรเป็นโครงการระยะยาวตามแผนพัฒนาอุดมศึกษาแห่งชาติ หน่วยงานควรทำหน้าที่บริการทางวิชาการ เพื่อเสริมความรู้และทักษะด้านการสอนและการวิจัยเป็นลำดับแรก รองลงมาคือทำหน้าที่ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ

2.3 การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ ควรจัดในลักษณะเป็นการประชุมเชิงปฏิบัติการและจัดภายในมหาวิทยาลัย โดยจัดเป็นโปรแกรมสั้น ๆ เฉพาะวันทำงาน 1-2 วัน

2.4 วิทยาการที่ดำเนินงานพัฒนาคณาจารย์ควรเป็นอาจารย์จากคณะต่าง ๆ ที่ได้ศึกษาเพิ่มเติมหรืออบรมด้านศึกษาศาสตร์มาแล้ว

พัชรินทร์ จำรูญโรจน์ (2527 : จ - ณ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน" โดยทำการศึกษาจากประชากรซึ่งเป็นผู้บริหาร จำนวน 148 คน และกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นอาจารย์ จำนวน 276 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารและอาจารย์ให้ความสำคัญในด้านบทบาทการสอน เป็นอันดับแรก
2. ผู้บริหารและอาจารย์เห็นความสำคัญของกิจกรรม เพื่อพัฒนาคณาจารย์ในทุกด้านของบทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่สอน

3. อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีมีความต้องการในด้านการสอน การบริหาร การเป็นกรรมการ การบริการทางวิชาการแก่ชุมชน และการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม แตกต่างจากอาจารย์ที่มีวุฒิสองกว่าปริญญาตรี แต่ไม่พบความแตกต่าง ในเรื่องความต้องการกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพอาจารย์ด้านการวิจัย แต่งตำราและเขียน บทความทางวิชาการ

4. ผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับของปัญหาในการพัฒนา คณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาแตกต่างจากความคิดเห็นของอาจารย์ อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ โดยที่ผู้บริหารเห็นว่าระดับของปัญหาอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง แต่อาจารย์เห็นว่าระดับของปัญหาอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างมาก ซึ่งระดับของปัญหาที่อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างมาก ได้แก่ การดำเนินงานในการพัฒนาคณาจารย์ไม่กว้างขวางครอบคลุมใน ทุกเรื่อง ไม่มีบุคลากรที่ทำหน้าที่ดำเนินงานพัฒนาอาจารย์โดยเฉพาะ นโยบาย ของวิทยาลัยต่อการพัฒนาอาจารย์ไม่ชัดเจน และไม่ต่อเนื่องและงบประมาณสำหรับการ พัฒนาอาจารย์ไม่เพียงพอ

กัฟ (Jerry G. Guff. 1975 อ้างถึงในไพฑูริย์ สีนลารัตน์. 2520 : 5) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับหน่วยงานและโปรแกรมสำหรับพัฒนาอาจารย์ด้านการเรียน การสอนของมหาวิทยาลัยในสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า หน่วยพัฒนาอาจารย์มัก จะขึ้นอยู่กับหน่วยงานกลางของมหาวิทยาลัย ในขณะที่มีบุคลากรมาก ๆ จะมีหน่วย งานที่ให้บริการและเก็บรวบรวมเอกสารเกี่ยวกับการปรับปรุงการเรียนการสอนของ ตนเองด้วย ลักษณะของหน่วยงานเป็นหน่วยงานอิสระที่รับผิดชอบงานด้านนี้โดยตรง มีความรับผิดชอบต่อบุคลากรทั้งมหาวิทยาลัยมากกว่าเฉพาะแผนกใดแผนกหนึ่ง เน้น และรับผิดชอบเฉพาะการปรับปรุงการเรียนการสอน

รูมี เจ มีสตรี้ (Rumy J. Mistry 1976 : 703 - 704) ได้ศึกษา วิจัยเรื่อง "การปรับปรุงการเรียนการสอน" ผลการวิจัยพบว่า

1. สถาบันส่วนใหญ่จัดโปรแกรมในลักษณะปฐมนิเทศ (Orientation Program) ซึ่งครอบคลุมเรื่องบทบาทและหน้าที่ของคณาจารย์ รายละเอียดเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน รายละเอียดเกี่ยวกับสถาบันและประโยชน์ตอบแทนที่จะได้รับจากการทำงานในสถาบันนั้น ๆ

2. ประมาณร้อยละ 50 ของสถาบันที่ตอบแบบสำรวจ มีการจัดโปรแกรมในลักษณะการให้การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติการ และประมาณร้อยละ 30 ของสถาบันที่ตอบแบบสำรวจ บังคับให้อาจารย์ใหม่ต้องเข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาคณาจารย์

3. ลักษณะของโครงการมีทั้งโปรแกรมระยะสั้น โปรแกรมแบบต่อเนื่องและโปรแกรมผสมผสานกันทั้ง 2 แบบ ซึ่งโปรแกรมที่จัดส่วนใหญ่จะเน้นวิธีการวางแผนการสอน เทคนิคการสอนแบบต่าง ๆ และการประเมินผลการสอน

โรเบิร์ต เจ. เมนเจส และจูดี้ เลวินสัน (Robert J. Menges, and Judy Levison, 1980 : 25 - 30) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "วิธีการปรับปรุงการสอน : วิธีเหล่านั้นได้ผลเพียงไร" โดยจำแนกกิจกรรมออกเป็น 5 รูปแบบ คือ การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การจัดสรรทุนอุดหนุน การประเมินผล การสอนและการสอนแบบจุลภาค ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่ผ่านโปรแกรมการปรับปรุงการเรียนการสอนทำการสอนได้ผลเป็นที่น่าพอใจ แต่ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงปัจจัยอื่น ๆ อีก เช่น การยอมรับว่าการปรับปรุงการสอนเป็นภารกิจที่จำเป็น วัตถุประสงค์ชัดเจน โอกาสที่เหมาะสมและการได้ลงมือปฏิบัติฝึกฝนอย่างจริงจังจึงจะทำให้การดำเนินงานพัฒนาคณาจารย์เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนเกิดประสิทธิผลดี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัญหาและความต้องพัฒนาคุณภาพของคณาจารย์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยมีรายละเอียด
ในขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คืออาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
บางแสน ที่สังกัดคณะพลศึกษา คณะมนุษยศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์
คณะสังคมศาสตร์ และคณะพยาบาลศาสตร์ ซึ่งกำลังปฏิบัติราชการใน
ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2533 รวมทั้งสิ้น 169 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล โดยสำรวจข้อ
เท็จจริงเกี่ยวกับเพศ ตำแหน่ง สถานภาพสมรส คณะ ประสบการณ์การสอนและ
วุฒิการศึกษา ลักษณะแบบสำรวจเป็นแบบเลือกตอบ (Check-list) มีจำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและความต้องพัฒนาคุณภาพของ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน โดยครอบคลุมด้านการสอน ด้านการเป็น
อาจารย์ที่ปรึกษา ด้านการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ ด้านการวิจัย
ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
ลักษณะแบบสำรวจเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) มีจำนวน 37 ข้อ
โดยในแต่ละด้านมีจำนวนข้อดังนี้

ด้านการสอน	มีจำนวน	13	ข้อ
ด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา	"	5	"
ด้านการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ	"	4	"
ด้านการวิจัย	"	8	"
ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม	"	4	"
ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	"	3	"

ส่วนที่ 3 แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับงานพัฒนาอาจารย์ของ

คณาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน โดยครอบคลุมด้านลักษณะหน่วย
งานพัฒนาอาจารย์ ขอบเขตการดำเนินงานพัฒนาอาจารย์ ลักษณะการจัด
กิจกรรมเสริมความรู้ ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาอาจารย์ ลักษณะแบบสำ
รวจเป็นแบบเลือกตอบและคำถามปลายเปิด (Open Question) มีจำนวน 7 ข้อ
(รายละเอียดของเครื่องมือทั้ง 3 ส่วน แสดงในภาคผนวก)

เกณฑ์การให้คะแนนและเกณฑ์การพิจารณาค่าเฉลี่ย

แบบสำรวจส่วนที่ 2 ซึ่งสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการพัฒนา
คณาจารย์ มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ให้คะแนนดังนี้

ปัญหา/ความต้องการน้อยที่สุด	ให้คะแนน	1
ปัญหา/ความต้องการน้อย	"	2
ปัญหา/ความต้องการปานกลาง	"	3
ปัญหา/ความต้องการมาก	"	4
ปัญหา/ความต้องการมากที่สุด	"	5

เกณฑ์การพิจารณาค่าเฉลี่ย ผู้วิจัยได้กำหนดดังนี้

1.00 - 1.49	มีปัญหา/ความต้องการน้อยที่สุด
1.50 - 2.49	มีปัญหา/ความต้องการน้อย

- 2.50 - 3.49 มีปัญหา/ความต้องการปานกลาง
 3.50 - 4.49 มีปัญหา/ความต้องการมาก
 4.50 - 5.00 มีปัญหา/ความต้องการมากที่สุด

การสร้างและทดลองใช้เครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างและทดลองใช้เครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาจากหนังสือ เอกสาร วารสารและงานวิจัยต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพด้านการสอน ด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ด้านการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ ด้านการวิจัย ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
2. นำข้อมูลที่รวบรวมได้จากข้อ 1 มาเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถามในแบบสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการ ในการพัฒนาคุณภาพและแบบสำรวจความคิดเห็นในการพัฒนาคุณภาพ ของคณาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน
3. รวบรวมข้อคำถามที่ได้และสร้างเป็นเครื่องมือขั้นแรก หาความตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยอาศัยผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา จำนวน 5 คนทำการตรวจสอบ ผู้วิจัยถือเกณฑ์การยอมรับ 4 ใน 5 ของผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษาเป็นเกณฑ์ตัดสินความตรงตามเนื้อหา
4. นำเครื่องมือมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ และข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิทางการศึกษา จากนั้นจึงรวบรวมเป็นเครื่องมือขั้นที่สอง แล้วนำไปทดลองใช้กับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีคุณสมบัติตรงตามลักษณะประชากรที่กำหนดไว้ จำนวน 50 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) ช่วงเวลาการเก็บข้อมูลคือ วันที่ 11-22 มิถุนายน 2533

5. หาความเที่ยง (Reliability) ของเครื่องมือแต่ละส่วน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) โดยใช้สูตร

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{S^2 i}{S^2 x} \right)$$

- α หมายถึง ค่าความเที่ยง
 n " จำนวนข้อคำถาม
 $S^2 i$ " ความแปรปรวนของข้อคำถามแต่ละข้อ
 $S^2 x$ " ความแปรปรวนของข้อคำถามทั้งฉบับ

ได้ค่าความเที่ยงของแบบสำรวจปัญหาในการพัฒนาคุณจารย์ เท่ากับ 0.82
 แบบสำรวจความต้องการในการพัฒนาคุณจารย์ เท่ากับ 0.85

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยการส่งแบบสำรวจไปยังคณาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน รวมทั้งสิ้น 169 คน ใช้เวลาเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 6 สิงหาคม 2533 ถึงวันที่ 14 กันยายน 2533 และได้ติดตามทวงแบบสำรวจรวม 2 ครั้ง โดยทำการส่งแบบสำรวจถึงผู้ที่ยังไม่ได้ส่งแบบสำรวจคืนผู้วิจัย ได้แบบสำรวจในสถานที่สมบุรณ์กลับคืน จำนวน 97 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 57.4 ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละแบบสำรวจที่ส่งไปและได้รับคืนจากคณาจารย์ จำแนกตามคณะ

คณะ	จำนวนแบบสำรวจ		ร้อยละแบบสำรวจ	
	ส่งไป	ได้รับ	ส่งไป	ได้รับ
1. พลศึกษา	10	5	5.9	3.0
2. มนุษยศาสตร์	30	16	17.8	9.5
3. วิทยาศาสตร์	58	29	34.3	17.2
4.ศึกษาศาสตร์	32	19	18.9	11.2
5. สังคมศาสตร์	18	9	10.7	5.3
6. พยาบาลศาสตร์	21	19	12.4	11.2
รวม	169	97	100.0	57.4

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ขนาดเล็ก (Micro Computer). โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC⁺ (Statistical Package for the Social Science) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ข้อมูลส่วนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่และร้อยละ

2. **ข้อมูลส่วนที่ 2** เกี่ยวกับปัญหาและความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ของคณาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน วิเคราะห์ดังนี้

2.1 ทดสอบค่าที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบปัญหา และความต้องการในการพัฒนาอาจารย์เป็นรายด้าน โดยจำแนกตามเพศและตำแหน่ง

2.2 ทดสอบค่าเอฟ (F-test) เพื่อเปรียบเทียบปัญหาและความต้องการในการพัฒนาอาจารย์เป็นรายด้าน โดยจำแนกตามสถานภาพสมรส คณะ ประสิทธิภาพการสอนและวุฒิการศึกษา เมื่อพบความแตกต่างจะทดสอบคะแนนเฉลี่ยระหว่างคู่ โดยใช้ Scheffe's method

2.3 จัดลำดับที่ของปัญหาและความต้องการ ในการพัฒนาอาจารย์เป็นรายด้าน จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง สถานภาพสมรส คณะ ประสิทธิภาพการสอน และวุฒิการศึกษา

3. **ข้อมูลส่วนที่ 3** ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานพัฒนาอาจารย์ของคณาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่และร้อยละ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสำรวจ

ตอนที่ 2 ปัญหาและความต้องการพัฒนาคุณภาพของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานพัฒนาคุณภาพของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสำรวจ

ตอนที่ 2 จำนวนและร้อยละของคณาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง สถานภาพสมรส คณะ ประสิทธิภาพการสอนและวุฒิการศึกษา

สถานภาพของผู้ตอบแบบสำรวจ		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	41	42.3
	หญิง	56	57.7
ตำแหน่ง	ผู้บริหาร	32	33.0
	อาจารย์	65	97.0

สถานภาพของผู้ตอบแบบสำรวจ		จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพสมรส	โสด	30	30.9
	คู่	64	66.0
	หย่า/หม้าย	3	3.1
คณะ	พลศึกษา	5	5.2
	มนุษยศาสตร์	16	16.5
	วิทยาศาสตร์	29	29.9
	ศึกษาศาสตร์	19	19.6
	สังคมศาสตร์	9	9.3
	พยาบาลศาสตร์	19	19.6
ประสบการณ์การสอน	1-5 ปี	26	26.8
	6-10 ปี	16	16.5
	11-15 ปี	18	18.6
	16-20 ปี	21	21.6
	21-25 ปี	6	6.2
	25 ปีขึ้นไป	10	10.3
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี	5	5.2
	ปริญญาโท	78	80.4
	ปริญญาเอก	14	14.4

จากตาราง 2 แสดงว่าคณาจารย์เป็นเพศหญิงร้อยละ 57.7 เพศชาย ร้อยละ 42.3 ตำแหน่งอาจารย์ร้อยละ 67.0 ตำแหน่งผู้บริหารร้อยละ 33.0 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสคู่ร้อยละ 66.0 สถานภาพสมรสโสดร้อยละ 30.9 สังกัด คณะวิทยาศาสตร์ร้อยละ 29.0 สังกัดคณะศึกษาศาสตร์และคณะพยาบาลศาสตร์ จำนวนเท่ากันคือร้อยละ 19.0 มีประสบการณ์การสอน 1-5 ปีร้อยละ 26.8 และ 16-20 ปี ร้อยละ 21.6 ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทร้อยละ 80.4 วุฒิ การศึกษาปริญญาเอกร้อยละ 14.4

ตอนที่ 2 ปัญหาและความต้องการพัฒนาคุณภาพของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน

ตาราง 3 เปรียบเทียบปัญหาในการพัฒนาคุณภาพของคณาจารย์เป็นรายด้าน
จำแนกตามเพศ

ปัญหาในการพัฒนาคุณภาพ	ชาย		หญิง		t
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	
1. ด้านการสอน	2.24	8.40	2.46	9.34	-1.52
2. ด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา	2.35	4.12	2.40	3.84	-0.35
3. ด้านการเขียนตำราและบทความ ทางวิชาการ	2.38	3.63	2.56	3.96	-0.94
4. ด้านการวิจัย	2.73	8.74	3.01	8.53	-1.25
5. ด้านการให้บริการทางวิชาการ แก่สังคม	2.50	3.28	2.72	4.33	-1.06
6. ด้านการทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	2.68	3.10	2.58	2.80	0.53

* $P < .05$

จากตาราง 3 แสดงว่าคณาจารย์เพศชายและคณาจารย์เพศหญิงมีปัญหาด้านการสอนและด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย มีปัญหาด้านการวิจัยด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ คณาจารย์เพศชายมีปัญหาเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย และคณาจารย์เพศหญิงมีปัญหาเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อเปรียบเทียบปัญหาในการพัฒนาคณาจารย์เป็นรายด้าน พบว่าคณาจารย์ที่มีเพศแตกต่างกัน มีปัญหาในแต่ละด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4 เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ของคณาจารย์เป็นรายด้าน จำแนกตามเพศ

	ชาย		หญิง		t
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	
1. ด้านการสอน	3.01	10.64	2.92	12.74	0.50
2. ด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา	2.78	4.63	2.76	5.04	0.10
3. ด้านการเขียนตำรา และบทความทางวิชาการ	3.05	4.12	3.05	4.51	-0.07
4. ด้านการวิจัย	3.23	8.47	3.23	9.60	-0.01
5. ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม	2.93	3.75	3.03	4.66	-0.44
6. ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	3.04	3.27	2.77	3.35	1.18

* $P < .05$

จากตาราง 4 แสดงว่าคณาจารย์เพศชายและคณาจารย์เพศหญิง มีความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ในแต่ละด้านเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาอาจารย์เป็นรายด้าน พบว่าคณาจารย์ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาอาจารย์ในแต่ละด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 5 เปรียบเทียบปัญหาในการพัฒนาคุณภาพของคณาจารย์เป็นรายด้าน
จำแนกตามตำแหน่ง

ปัญหาในการพัฒนาคุณภาพ	ผู้บริหาร		อาจารย์		t
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	
1. ด้านการสอน	2.24	10.93	2.43	7.88	-1.15
2. ด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา	2.39	4.79	2.38	3.50	0.06
3. ด้านการเขียนตำรา และบทความทางวิชาการ	2.17	3.55	2.64	3.82	-2.31
4. ด้านการวิจัย	2.63	8.89	3.02	8.39	-1.69
5. ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม	2.44	4.29	2.72	3.72	-1.32
6. ด้านการทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	2.16	2.69	2.85	2.80	-3.50*

* $P < .05$

จากตาราง 5 แสดงว่าผู้บริหารมีปัญหาในการพัฒนาคุณภาพในแต่ละด้านเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ยกเว้นด้านการวิจัยมีปัญหาเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนอาจารย์มีปัญหาด้านการสอนและการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ด้านการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ ด้านการวิจัย ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และด้านการทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มีปัญหาเฉลี่ยอยู่ในระบบปานกลาง

เมื่อเปรียบเทียบปัญหาในการพัฒนาคุณภาพเป็นรายด้าน พบว่าคณาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน มีปัญหาด้านการทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 6 เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาคณาจารย์ของคณาจารย์ เป็น
รายด้านจำแนกตามตำแหน่ง

ความต้องการในการพัฒนาคณาจารย์	ผู้บริหาร		อาจารย์		t
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	
1. ด้านการสอน	2.90	13.88	2.98	10.81	-0.40
2. ด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา	2.84	5.76	2.74	4.37	0.49
3. ด้านการเขียนตำรา และบทความทางวิชาการ	2.85	5.11	3.14	3.86	-1.25
4. ด้านการวิจัย	3.04	10.27	3.32	8.44	-1.14
5. ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม	2.98	5.03	2.99	3.91	-0.08
6. ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	2.56	3.66	3.05	3.06	-2.06

* $P < .05$

จากตาราง 6 แสดงว่าผู้บริหารและอาจารย์มีความต้องการในการพัฒนาคณาจารย์ในแต่ละด้านเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาคณาจารย์เป็นรายด้าน พบว่าคณาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาคณาจารย์ในแต่ละด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตาราง 7 เปรียบเทียบปัญหาในการพัฒนาคุณภาพของคณาจารย์เป็นรายด้าน
จำแนกตามสถานภาพสมรส

ปัญหาในการพัฒนาคุณภาพของคณาจารย์	ค่าเฉลี่ย			
	โสด	คู่	หย่า/หม้าย	F
1. ด้านการสอน	2.67	2.25	1.42	6.098*
2. ด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา	2.55	2.29	2.40	1.083
3. ด้านการเขียนตำรา และบทความทางวิชาการ	2.69	2.38	2.58	1.086
4. ด้านการวิจัย	3.07	2.84	2.16	1.155
5. ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม	2.81	2.55	2.16	1.064
6. ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	2.54	2.68	2.11	0.628

* $P < .05$

จากตาราง 7 แสดงว่าคณาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสโสดมีปัญหาในทุก ๆ ด้านเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คณาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสคู่มีปัญหาด้านการสอน และด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ด้านการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ เฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ด้านการวิจัย ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมและด้านการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม เฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนคณาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสหย่า/หม้าย มีปัญหาด้านการสอนเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ด้านการวิจัย ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมและด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ด้านการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ เฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อเปรียบเทียบปัญหาในการพัฒนาอาจารย์เป็นรายด้าน พบว่าคณาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีปัญหาด้านการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 8 การทดสอบคู่ซึ่งแตกต่างกันของปัญหาในการพัฒนาอาจารย์ของคณาจารย์
ด้านการสอน ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Sheffe's method) จำแนกตาม
สภาพสมรส

สถานภาพสมรส	โลด		คู่	หย่า/หม้าย
	\bar{X}	2.666	2.253	1.423
โลด	2.666	-	0.413*	1.243*
คู่	2.253	-	-	0.830
หย่า/หม้าย	1.423	-	-	-

* $P < .05$

จากตาราง 8 แสดงว่าคณาจารย์ที่มีสถานภาพสมรส โลด และคู่
สถานภาพสมรสโลดและหย่า/หม้าย มีปัญหาด้านการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 9 เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ของคณาจารย์เป็นราย
ด้าน จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความต้องการในการพัฒนาอาจารย์	ค่าเฉลี่ย			
	โสด	คู่	หย่า/หม้าย	F
1. ด้านการสอน	3.26	2.85	1.42	5.458*
2. ด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา	2.92	2.71	2.33	0.794
3. ด้านการเขียนตำรา และบทความ ทางวิชาการ	3.33	2.90	2.83	1.644
4. ด้านการวิจัย	3.36	3.20	2.37	1.087
5. ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ สังคม	3.31	2.84	2.83	2.070
6. ด้านการทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	2.69	3.02	2.00	1.951

* P < .05

จากตาราง 9 แสดงว่าคณาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสโสด สถานภาพสมรสคู่ มีความต้องการในการพัฒนาคณาจารย์ในทุก ๆ ด้าน เฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนคณาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสหย่า/หม้าย มีความต้องการในการพัฒนาคณาจารย์ด้านการสอนเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ด้านการวิจัย ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ด้านการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ และด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาคณาจารย์เป็นรายด้าน พบว่าคณาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาคณาจารย์ด้านการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 10 การทดสอบคู่ซึ่งแตกต่างกันของความถี่ในการพัฒนาอาจารย์
ของคณาจารย์ด้านการสอนด้วยวิธีของเซฟเฟ่ จำแนกตามสถานภาพ
สมรส

สถานภาพสมรส	โลด			หยา/หม้าย
	\bar{X}		คู่	
	\bar{X}	3.269	2.857	1.423
โลด	3.269	-	0.412	1.846*
คู่	2.857	-	-	1.434
หยา/หม้าย	1.423	-	-	-

* $P < .05$

จากตาราง 10 แสดงว่าคณาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสโลด และสถานภาพ
สมรสหยา/หม้าย มีความถี่ในการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 11 เปรียบเทียบปัญหาในการพัฒนาอาจารย์ของคณาจารย์เป็นรายด้าน จำแนกตามคณะ

ปัญหาในการพัฒนาอาจารย์	ค่าเฉลี่ย						F
	พลศึกษา	มนุษยศาสตร์	วิทยาศาสตร์	ศึกษาศาสตร์	สังคมศาสตร์	พยาบาลศาสตร์	
1. ด้านการสอน	1.78	2.40	2.42	2.02	2.28	2.79	3.557*
2. ด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา	1.84	2.43	2.32	2.35	2.35	2.59	0.779
3. ด้านการเขียนตำราและ บทความทางวิชาการ	2.70	2.28	2.35	2.35	2.39	2.97	1.419
4. ด้านการวิจัย	3.03	3.17	2.59	2.86	2.86	3.11	0.817
5. ด้านการให้บริการทาง วิชาการแก่สังคม	2.95	2.73	2.46	2.25	2.86	2.94	1.399
6. ด้านการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม	2.73	2.56	2.56	2.56	2.92	2.65	0.230

* $P < .05$

จากตาราง 11 แสดงว่าคณาจารย์แต่ละคณะมีปัญหาในแต่ละด้าน เฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยและปานกลาง มีเพียงคณาจารย์คณะพยาบาลเท่านั้นที่มีปัญหาในแต่ละด้านเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ปัญหาด้านการสอน ด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาและด้านการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ เกือบทุกคณะมีปัญหาในแต่ละด้านเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ปัญหาด้านการวิจัยและด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม คณาจารย์ทุกคณะมีปัญหาในแต่ละด้านเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม คณาจารย์เกือบทุกคณะมีปัญหาเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อเปรียบเทียบปัญหาในการพัฒนาอาจารย์เป็นรายด้าน พบว่าคณาจารย์ที่สังกัดคณะ แตกต่างกันมีปัญหาด้านการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 12 การทดสอบคู่ซึ่งแตกต่างกันของปัญหาในการพัฒนาอาจารย์ของคณาจารย์ด้านการสอน
ด้วยวิธีของเซฟเฟ่ จำแนกตามคณะ

คณะ	ผลศึกษา มนุษยศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ สังคมศาสตร์ พยาบาลศาสตร์						
	\bar{X}	1.784	2.408	2.424	2.020	2.288	2.799
ผลศึกษา	1.784	-	0.624	0.640	0.236	0.504	1.015
มนุษยศาสตร์	2.408		-	0.016	0.388	0.120	0.391
วิทยาศาสตร์	2.424			-	0.404	0.136	0.375
ศึกษาศาสตร์	2.020				-	0.268	0.779*
สังคมศาสตร์	2.288					-	0.511
พยาบาลศาสตร์	2.799						-

* $P < .05$

จากตาราง 12 แสดงว่าคณาจารย์ที่สังกัดคณะศึกษาศาสตร์ และ
คณะพยาบาลศาสตร์ มีปัญหาด้านการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05

ตาราง 13 เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาคณาจารย์ของคณาจารย์เป็นรายด้านจำแนกตามคณะ

ความต้องการในการพัฒนา คณาจารย์	ค่าเฉลี่ย						F
	พลศึกษา	มนุษยศาสตร์	วิทยาศาสตร์	ศึกษาศาสตร์	สังคมศาสตร์	พยาบาลศาสตร์	
1. ด้านการสอน	3.06	3.03	2.83	2.83	3.10	3.11	0.343
2. ด้านการเป็นอาจารย์ ที่ปรึกษา	2.24	2.91	2.70	2.74	3.13	2.76	0.643
3. ด้านการเขียนตำราและ บทความทางวิชาการ	3.65	3.17	2.84	2.65	3.41	3.26	1.446
4. ด้านการวิจัย	3.28	3.45	3.01	3.10	3.54	3.31	0.516
5. ด้านการให้บริการทาง วิชาการแก่สังคม	3.30	3.26	2.78	2.65	3.39	3.15	1.298
6. ด้านการทำงานนอกรู ศิลปวัฒนธรรม	3.40	2.83	2.72	3.10	3.55	2.51	1.651

* $P < .05$

จากตาราง 13 แสดงว่าคณาจารย์แต่ละคณะ มีความต้องการพัฒนา
คณาจารย์ ในแต่ละด้านเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาคณาจารย์เป็นรายด้าน พบว่า
คณาจารย์ที่สังกัดคณะแตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาคณาจารย์แต่ละด้านไม่แตกต่าง
กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 14 เปรียบเทียบปัญหาในการพัฒนาอาจารย์ของคณาจารย์เป็นรายด้าน จำแนกตาม
ประสบการณ์การสอน

ปัญหาในการพัฒนาอาจารย์	ค่าเฉลี่ย						F
	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21-25 ปี	25 ปีขึ้นไป	
1. ด้านการสอน	2.59	2.32	2.21	2.31	1.97	2.51	1.260
2. ด้านการเป็นอาจารย์ ที่ปรึกษา	2.43	2.30	2.63	2.25	1.56	2.64	2.150
3. ด้านการเขียนตำราและ บทความทางวิชาการ	2.68	2.86	2.46	2.02	2.20	2.50	1.876
4. ด้านการวิจัย	2.81	3.38	3.00	2.74	2.18	2.86	1.339
5. ด้านการให้บริการทาง วิชาการแก่สังคม	2.77	2.65	2.50	2.46	2.25	2.97	0.705
6. ด้านการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม	2.73	2.67	2.81	2.36	2.33	2.63	0.600

* $P < .05$

จากตาราง 14 แสดงว่าคณาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอน 1-5 ปี, 6-10 ปี และ 16-20 ปี มีปัญหาในแต่ละด้านเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยและปานกลาง คณาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอน 21-25 ปี มีปัญหาในแต่ละด้านเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย คณาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอน 25 ปีขึ้นไป มีปัญหาในแต่ละด้านเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อเปรียบเทียบปัญหาในการพัฒนาอาจารย์เป็นรายด้าน พบว่าคณาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนแตกต่างกัน มีปัญหาในแต่ละด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 15 เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ของคณาจารย์เป็นรายด้าน
จำแนกตามประสบการณ์การสอน

ความต้องการในการพัฒนา คณาจารย์	ค่าเฉลี่ย						F
	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21-25 ปี	25 ปีขึ้นไป	
1. ด้านการสอน	2.99	2.76	2.71	2.07	3.27	3.22	0.782
2. ด้านการเป็นอาจารย์ ที่ปรึกษา	2.51	2.65	2.65	3.10	2.76	3.14	1.293
3. ด้านการเขียนตำราและ บทความทางวิชาการ	3.02	3.12	2.82	3.15	2.75	3.25	0.354
4. ด้านการวิจัย	2.90	3.54	3.18	3.51	2.83	3.25	1.086
5. ด้านการให้บริการทาง วิชาการแก่สังคม	2.99	2.87	2.76	3.26	2.75	3.15	0.560
6. ด้านการทํานานุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม	2.69	2.77	2.85	3.03	3.27	3.10	0.482

* $P < .05$

จากตาราง 15 แสดงว่าคณาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอน 1 ปี ถึง 25 ปีขึ้นไป มีความต้องการพัฒนาอาจารย์ในแต่ละด้านเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นคณาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอน 6-10 ปี และ 16-20 ปี มีความต้องการพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และคณาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอน 16-20 ปี มีความต้องการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย

เมื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาอาจารย์เป็นรายด้าน พบว่าคณาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาอาจารย์แต่ละด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 16 เปรียบเทียบปัญหาในการพัฒนาคุณภาพของคณาจารย์เป็นรายด้าน
จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ปัญหาในการพัฒนาคุณภาพ	ค่าเฉลี่ย			
	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	F
1. ด้านการสอน	2.44	2.45	1.90	3.942*
2. ด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา	2.12	2.45	2.04	1.955
3. ด้านการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ	3.10	2.52	2.03	2.752
4. ด้านการวิจัย	3.55	2.95	2.35	2.854
5. ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม	3.25	2.70	1.95	5.003*
6. ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	2.93	2.68	2.14	2.188

* $P < .05$

จากตาราง 16 แสดงว่าคณาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีปัญหาด้านการวิจัยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีปัญหาด้านการสอนและด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ที่เหลือด้านอื่น ๆ มีปัญหาเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คณาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทมีปัญหาด้านการสอนและด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ที่เหลือด้านอื่น ๆ มีปัญหาเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนคณาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาเอกมีปัญหาในแต่ละด้านเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย

เมื่อเปรียบเทียบปัญหาในการพัฒนาคุณภาพเป็นรายด้าน พบว่าคณาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีปัญหาด้านการสอนและด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 17 การทดสอบคู่ซึ่งแตกต่างกันของปัญหาในการพัฒนาอาจารย์ของ
 อาจารย์ด้านการสอน ด้วยวิธีของเซฟเฟอ์จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	ปัญหา			
	ปริญาตรี	ปริญาโท	ปริญาเอก	
	\bar{x}	2.466	2.447	1.901
ปริญาตรี	2.446	-	0.001	0.545
ปริญาโท	2.447	-	-	0.546*
ปริญาเอก	1.901	-	-	-

* $P < .05$

จากตาราง 17 แสดงว่าอาจารย์ที่มีวุฒิกศศึกษาปริญาโท และ
 ปริญาเอกมีปัญหาด้านการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 18 การทดสอบคู่ซึ่งแตกต่างกันของปัญหาในการพัฒนาอาจารย์ของคณาจารย์
ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมด้วยวิธีของเซฟเฟ่ จำแนกตาม
วุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	ปัญหา			
	ปริญาตรี	ปริญาโท	ปริญาเอก	
	\bar{x}	3.250	2.705	1.946
ปริญาตรี	3.250	-	0.545	1.304 [*]
ปริญาโท	2.705	-	-	0.759 [*]
ปริญาเอก	1.946	-	-	-

^{*} $P < .05$

จากตาราง 18 แสดงว่าคณาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาปริญาตรีและปริญาเอก
คณาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาปริญาโทและปริญาเอก มีปัญหาด้านการให้บริการ
ทางวิชาการแก่สังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 19 เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาอาจารย์ของคณาจารย์เป็นรายด้าน
จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ความต้องการในการพัฒนาอาจารย์	ค่าเฉลี่ย			
	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	F
1. ด้านการสอน	3.38	3.01	2.50	2.491
2. ด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา	3.12	2.81	2.40	1.436
3. ด้านการเขียนตำราและบทความ ทางวิชาการ	3.70	3.09	2.52	2.744
4. ด้านการวิจัย	3.87	3.26	2.78	1.945
5. ด้านการให้บริการทางวิชาการ แก่สังคม	3.60	3.04	2.46	2.692
6. ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	2.73	2.89	2.52	2.280

* $P < .05$

จากตาราง 19 แสดงว่าคณาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมีความต้องการพัฒนาอาจารย์ด้านการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ ด้านการวิจัย และด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ที่เหลือด้านอื่น ๆ มีความต้องการพัฒนาอาจารย์เฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คณาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทมีความต้องการพัฒนาอาจารย์แต่ละด้านเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนคณาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาเอก มีความต้องการพัฒนาอาจารย์ด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาและด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ที่เหลือด้านอื่น ๆ มีความต้องการพัฒนาอาจารย์เฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาอาจารย์เป็นรายด้าน พบว่าคณาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาอาจารย์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ยและลำดับที่ของปัญหาในการพัฒนาอาจารย์ของคณาจารย์ เป็นรายด้าน

ปัญหาในการพัฒนาอาจารย์	ค่าเฉลี่ย						รวม	ลำดับที่
	เพศ	ตำแหน่ง	สถานภาพ	คณะ		วุฒิกการศึกษา		
				สมรส	การสอน			
1. ด้านการสอน	2.35	2.34	2.11	2.28	2.32	2.26	2.28	6
2. ด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา	2.38	2.39	2.41	2.31	2.30	2.20	2.33	5
3. ด้านการเขียนตำราและ บทความทางวิชาการ	2.47	2.41	2.55	2.51	2.45	2.55	2.49	4
4. ด้านการวิจัย	2.87	2.83	2.69	2.94	2.83	2.95	2.85	1
5. ด้านการให้บริการทาง วิชาการแก่สังคม	2.61	2.58	2.51	2.70	2.60	2.63	2.61	2
6. ด้านการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม	2.63	2.51	2.66	2.66	2.59	2.58	2.57	3

* $P < .05$

จากตารางที่ 20 แสดงว่าคณาจารย์มีปัญหาในการพัฒนาอาจารย์ในแต่ละด้าน
เฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และเรียงลำดับของปัญหาในการพัฒนาอาจารย์ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านการวิจัย (เฉลี่ย 2.85)

ลำดับที่ 2 ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม (เฉลี่ย 2.61)

ลำดับที่ 3 ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (เฉลี่ย 2.57)

ลำดับที่ 4 ด้านการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ (เฉลี่ย 2.49)

ลำดับที่ 5 ด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา (เฉลี่ย 2.33)

ลำดับที่ 6 ด้านการสอน (เฉลี่ย 2.28)

ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ยและลำดับที่ของความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ของคณาจารย์เป็นรายด้าน

ความต้องการในการพัฒนา คณาจารย์	ค่าเฉลี่ย						รวม	ลำดับที่
	เพศ	ตำแหน่ง	สถานภาพ	คณะ	ประสบการณ์			
					สมรส	การสอน		
1. ด้านการสอน	2.97	2.94	2.51	2.99	2.84	2.96	2.87	4
2. ด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา	2.77	2.79	2.65	2.75	2.80	2.78	2.76	6
3. ด้านการเขียนตำราและ บทความทางวิชาการ	3.05	3.00	3.02	3.16	3.02	3.10	3.06	2
4. ด้านการวิจัย	3.23	3.18	2.98	3.28	3.20	3.30	3.20	1
5. ด้านการให้บริการทาง วิชาการแก่สังคม	2.98	2.99	2.99	3.09	2.96	3.03	3.01	3
6. ด้านการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม	2.91	2.81	2.57	3.01	2.95	2.71	2.83	5

* $P < .05$

จากตารางที่ 21 แสดงว่าคณาจารย์มีความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ในแต่ละด้านเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และเรียงลำดับของความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ได้ดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านการวิจัย (เฉลี่ย 3.20)

ลำดับที่ 2 ด้านการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ (เฉลี่ย 3.06)

ลำดับที่ 3 ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม (เฉลี่ย 3.01)

ลำดับที่ 4 ด้านการสอน (เฉลี่ย 2.87)

ลำดับที่ 5 ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (เฉลี่ย 2.83)

ลำดับที่ 6 ด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา (เฉลี่ย 2.76)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ของคณาจารย์มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน

ตาราง 22 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์
ของคณาจารย์ด้านการจัดตั้งหน่วยงานพัฒนาคณาจารย์

การจัดตั้งหน่วยงานพัฒนาคณาจารย์	จำนวน	ร้อยละ
1. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน ควรมี หน่วยงานเฉพาะที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนา คณาจารย์หรือไม่		
1.1 ควรมี	89	91.8
1.2 ไม่ควรมี	8	08.2
2. หน่วยงานพัฒนาคณาจารย์ควรจัดตั้งในลักษณะใด		
2.1 หน่วยงานกลาง ขึ้นตรงต่อรองอธิการบดี โดยมีคณาจารย์จากคณะต่าง ๆ ร่วมรับผิดชอบ	30	33.7
2.2 หน่วยงานกลาง โดยอยู่ในความรับผิดชอบของ ผู้ช่วยรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ และมี คณาจารย์จากคณะต่าง ๆ ร่วมรับผิดชอบ	36	40.5
2.3 หน่วยงานพัฒนาคณาจารย์ของแต่ละคณะ	23	25.8

จากตาราง 22 แสดงว่าคณาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับงานพัฒนาคณาจารย์ด้านการจัดตั้งหน่วยงานดังนี้คือ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน ควรมีหน่วยงานเฉพาะที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาคณาจารย์ (ร้อยละ 91.8) หน่วยงานพัฒนาคณาจารย์ควรจัดตั้งในลักษณะเป็นหน่วยงานกลาง โดยอยู่ในความรับผิดชอบของผู้ช่วยรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ และมีคณาจารย์จากคณะต่าง ๆ ร่วมรับผิดชอบ (ร้อยละ 40.5) หน่วยงานกลางขึ้นตรงต่อรองอธิการบดี โดยมีคณาจารย์จากคณะต่าง ๆ ร่วมรับผิดชอบ (ร้อยละ 33.7) หน่วยงานพัฒนาคณาจารย์ของแต่ละคณะ (ร้อยละ 25.8)

ตาราง 23 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับงานพัฒนาอาจารย์ของ
คณาจารย์ด้านขอบเขตการดำเนินงานของหน่วยงานพัฒนาอาจารย์

ขอบเขตการดำเนินงานของหน่วยงานพัฒนาอาจารย์	จำนวน	ร้อยละ
1. หน่วยงานพัฒนาอาจารย์ ควรมีขอบเขตการดำเนินงานในเรื่องใดบ้าง		
1.1 เป็นศูนย์ฝึกอบรมความรู้ทางวิชาการต่าง ๆ	79	81.4
1.2 เป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำอุปกรณ์และสื่อการสอน	54	55.7
1.3 ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ	66	68.0
1.4 กระตุ้นให้แต่ละคณะดำเนินการพัฒนาอาจารย์	45	46.4
1.5 เผยแพร่ความรู้ทางวิชาการแก่คณาจารย์ในรูปแบบของเอกสาร วารสารและจุลสาร ฯลฯ	66	68.0
1.6 พัฒนาอาจารย์ด้านการสอน การวิจัย การบริการทางวิชาการแก่สังคมและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	69	71.1
1.7 เป็นศูนย์กลางประสานงานกับหน่วยงาน/คณะต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาอาจารย์	73	75.3

จากตาราง 23 แสดงว่าคณาจารย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับงานพัฒนา
คณาจารย์ด้านขอบเขตการดำเนินงานของหน่วยงานพัฒนาคณาจารย์เรียงตามลำดับดังนี้

1. เป็นศูนย์ฝึกอบรมความรู้ทางวิชาการต่าง ๆ (ร้อยละ 81.4)
2. เป็นศูนย์กลางประสานงานกับหน่วยงาน/คณะต่าง ๆ (ร้อยละ 75.3)
3. พัฒนาคณาจารย์ด้านการสอน การวิจัย การบริการทางวิชาการแก่สังคมและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (ร้อยละ 71.1)
4. ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ (ร้อยละ 68.0)
5. เผยแพร่ความรู้ทางวิชาการแก่คณาจารย์ในลักษณะเอกสาร วารสาร จุลสาร ฯลฯ (ร้อยละ 68.0)
6. เป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำอุปกรณ์และสื่อการสอน (ร้อยละ 55.7)
7. กระตุ้นให้แต่ละคณะดำเนินการพัฒนาคณาจารย์ (ร้อยละ 46.4)

ตาราง 24 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับงานพัฒนาอาจารย์ของ
คณาจารย์ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์

การจัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์	จำนวน	ร้อยละ
1. การจัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์ควรจัดในลักษณะใด		
1.1 ประชุม/สัมมนา	88	90.7
1.2 ศึกษาดูงานตามสถาบันการศึกษา	84	86.6
1.3 จัดเอกสารให้อาจารย์ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง	54	55.7
1.4 จัดบริการให้คำปรึกษา	47	48.5
2. ลักษณะของโปรแกรมประชุม/สัมมนาเพื่อพัฒนาอาจารย์ควรเป็นลักษณะใด		
2.1 โปรแกรมระยะสั้น จัดในวันและเวลาราชการ	13	13.4
2.2 โปรแกรมระยะสั้น จัดในวันหยุดราชการ	4	04.1
2.3 โปรแกรมระยะสั้น จัดในช่วงปิดภาคเรียน	39	40.2
2.4 โปรแกรมระยะยาว จัดในช่วงใดช่วงหนึ่งของสัปดาห์	5	05.2
2.5 โปรแกรมระยะยาว จัดในช่วงปิดภาคเรียน	10	10.3
2.6 อื่น ๆ (ขึ้นอยู่กับเนื้อหา ความพร้อมของคณะกรรมการดำเนินงานและคณาจารย์ผู้เข้าร่วมประชุม/สัมมนา)	26	26.8

การจัดกิจกรรมพัฒนาคุณาจารย์	จำนวน	ร้อยละ
3. สถานที่จัดประชุม/สัมมนา เพื่อพัฒนาคุณาจารย์ควรเป็นที่ใด		
3.1 ภายในมหาวิทยาลัย	34	35.1
3.2 นอกมหาวิทยาลัย แต่อยู่ในเขตจังหวัดชลบุรี	7	7.2
3.3 ต่างจังหวัด	27	27.8
3.4 อื่น ๆ (ขึ้นอยู่กับเนื้อหา งบประมาณและช่วงเวลา ที่จัดประชุม/สัมมนา)	28	28.9

จากตาราง 24 แสดงว่าคุณาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับงานพัฒนาคุณาจารย์ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณาจารย์ดังนี้ การจัดกิจกรรมพัฒนาคุณาจารย์ ควรจัดในลักษณะประชุม/สัมมนา และศึกษาดูงานตามสถาบันการศึกษา (ร้อยละ 90.7 และ 86.6 ตามลำดับ) ลักษณะของโปรแกรมประชุม/สัมมนา ควรเป็นโปรแกรมระยะสั้น จัดในช่วงปิดภาคเรียน (ร้อยละ 40.2) โดยจัดภายในมหาวิทยาลัย (ร้อยละ 35.1)

ตาราง 25 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับงานพัฒนาอาจารย์ของ
คณาจารย์ด้านปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาอาจารย์

ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาอาจารย์	จำนวน	ร้อยละ
1. ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาอาจารย์ของ คณาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน		
1.1 มหาวิทยาลัยไม่มีนโยบายที่แน่ชัดในการพัฒนา คณาจารย์	69	71.1
1.2 ผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุนในการพัฒนาอาจารย์	32	33.0
1.3 ไม่มีหน่วยงานเฉพาะที่ทำหน้าที่พัฒนาอาจารย์	62	63.9
1.4 งบประมาณสนับสนุนการจัดกิจกรรมพัฒนา คณาจารย์ไม่เพียงพอ	69	71.1
1.5 ขาดบุคลากรที่มีความสามารถหรือเชี่ยวชาญในการ ดำเนินงานพัฒนาอาจารย์	66	68.0
1.6 การประชาสัมพันธ์เพื่อให้คณาจารย์เข้าร่วม กิจกรรมพัฒนาอาจารย์ไม่ดีเท่าที่ควร	47	48.5
1.7 อาจารย์ไม่ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วม กิจกรรมพัฒนาอาจารย์	32	33.0
1.8 อาจารย์มีภาระงานต่าง ๆ มาก ทำให้ไม่มีเวลา เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาอาจารย์	42	43.3
1.9 เวลาที่จัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์ไม่เหมาะสม ทำให้อาจารย์ไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนา คณาจารย์	39	40.2

ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคณาจารย์	จำนวน	ร้อยละ
1.10 ขาดแคลนวิทยากรผู้เชี่ยวชาญที่จะมาบรรยาย/ เสริมความรู้	34	35.1
1.11 การบริการด้านการพิมพ์เอกสารทางวิชาการไม่ดี เท่าที่ควร	41	42.3

จากตาราง 25 แสดงว่าคณาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ด้านปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาอาจารย์ดังนี้ มหาวิทยาลัยไม่มีนโยบายที่แน่ชัดในการพัฒนาอาจารย์ (ร้อยละ 71.1) งบประมาณสนับสนุนการจัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์ไม่เพียงพอ (ร้อยละ 71.1) ขาดบุคลากรที่มีความสามารถหรือเชี่ยวชาญในการดำเนินงานพัฒนาอาจารย์ (ร้อยละ 68.0) ไม่มีหน่วยงานเฉพาะที่ทำหน้าที่พัฒนาอาจารย์ (ร้อยละ 63.9)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องปัญหาและความต้องการพัฒนาคุณภาพของคณาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจปัญหาและความต้องการพัฒนาคุณภาพของคณาจารย์ด้านการสอน การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา การเขียนตำราและบทความทางวิชาการ การวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ตลอดจนสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับหน่วยงานพัฒนาคุณภาพ ขอบเขตการดำเนินงานของหน่วยงานพัฒนาคุณภาพ การจัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพ โดยศึกษาข้อมูลจากคณาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน ซึ่งสังกัดคณะพลศึกษา คณะมนุษยศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และคณะพยาบาลศาสตร์ ซึ่งกำลังทำการสอนในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2533 จำนวนทั้งสิ้น 169 คน เก็บข้อมูลด้วยตนเองโดยใช้แบบสำรวจที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วนดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสำรวจข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการพัฒนาคุณภาพ ส่วนที่ 3 แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพ ช่วงเวลาเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 16 กรกฎาคม 2533 ถึงวันที่ 14 กันยายน 2533 ได้แบบสำรวจในสภาพที่สมบูรณ์กลับคืนจำนวน 97 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 57.4 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC⁺ โดยหาค่าร้อยละ ทดสอบค่าที (t-test) ทดสอบค่าเอฟ (F-test) และเมื่อพบความแตกต่างจะทดสอบคะแนนเฉลี่ยระหว่างคู่ โดยใช้วิธีเชฟเฟ (Sheffe's method)

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

1. ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

คณาจารย์ที่ตอบแบบสำรวจเป็นเพศหญิงร้อยละ 57.7 เพศชายร้อยละ 42.3 ดำรงตำแหน่งอาจารย์ร้อยละ 67.0 ดำรงตำแหน่งผู้บริหารร้อยละ 33.0 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสคู่ร้อยละ 66.0 รองลงมาสถานภาพสมรสโสดร้อยละ 30.9 สังกัดคณะวิทยาศาสตร์ร้อยละ 29.0 สังกัดคณะศึกษาศาสตร์และคณะพยาบาลศาสตร์ จำนวนเท่ากันคือร้อยละ 19.0 มีประสบการณ์การสอน 1-5 ปี ร้อยละ 26.8 และ 16-20 ปี ร้อยละ 21.6 ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทร้อยละ 80.4 วุฒิกศศึกษาปริญญาเอกร้อยละ 14.4

2. ปัญหาการพัฒนาอาจารย์ของคณาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บางแสน

คณาจารย์มีปัญหาด้านการสอน ด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ด้านการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ ด้านการวิจัย ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมและด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุก ๆ ด้าน และเรียงลำดับปัญหาในแต่ละด้านจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการวิจัย ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ด้านการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ ด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาและด้านการสอน การที่คณาจารย์มีปัญหาเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุก ๆ ด้านนั้นสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุรพันธ์ ตันตริวงษ์ (2523 : ก - ข) ซึ่งพบว่าคณาจารย์คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ สจ.พ. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทด้านการสอน การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา การบริการชุมชนและสังคม การเขียนตำราและการทำวิจัย เฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องจากว่า มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน ได้เปิดสอนในระดับอุดมศึกษาและได้

ดำเนินภารกิจหลักทั้งในด้านการสอน การวิจัย การบริการทางวิชาการแก่สังคมและ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมรวมเป็นเวลา 36 ปี นับถึงปัจจุบัน และคณาจารย์ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การสอนในมหาวิทยาลัยแห่งนี้เป็นเวลาตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป นอกจากนี้อาจารย์ใหม่ของมหาวิทยาลัยก็ได้รับการปฐมนิเทศให้ทราบถึงวิธีการเป็น อาจารย์ที่ปรึกษา วิธีการเขียนตำราและบทความทางวิชาการเพื่อเสนอขอผลงานทางวิชาการ ส่วนการที่คณาจารย์มีปัญหาด้านการวิจัยเป็นอันแรกนั้น คงเป็น เพราะมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน ยังไม่ได้จัดตั้งสถาบันวิจัยเพื่อดำเนินงานด้านการวิจัยโดยเฉพาะเช่นมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล และมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เป็นต้น อีกประการหนึ่ง หากเปรียบเทียบกับคณาจารย์มหาวิทยาลัยอื่น ๆ แล้วคณาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน ได้ทำการศึกษาวิจัยโครงการใหม่ ๆ ระดับชาติค่อนข้างน้อย

3. ความต้องการพัฒนาอาจารย์ของคณาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน

คณาจารย์มีความต้องการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน ด้านการเป็น อาจารย์ที่ปรึกษา ด้านการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ ด้านการวิจัย ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมและด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เฉลี่ย อยู่ในระดับปานกลางทุก ๆ ด้าน และเรียงลำดับความต้องการในแต่ละด้านจาก มากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการวิจัย ด้านการเขียน ตำราและบทความทางวิชาการ ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ด้านการสอน ด้านการทำนุบำรุงศิลป- วัฒนธรรมและด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

การที่คณาจารย์มีความต้องการพัฒนาอาจารย์เฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ทุก ๆ ด้านนั้น ทำให้ได้ข้อคิดว่ามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน ควร ต้องมีวิธีการที่จะกระตุ้นจิตใจให้คณาจารย์มีความรู้สึกต้องการที่จะปรับปรุงและพัฒนา ตนเองเพื่อความก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพ และความสามารถของความเป็นผู้ประสิทธิ

วิชาความรู้แก่ศิษย์ ซึ่งจะมีผลต่อคุณภาพของบัณฑิต ทั้งนี้เพราะหัวใจของ
 การพัฒนาคณาจารย์ คือทำอย่างไรจึงจะทำให้คณาจารย์เกิดความรู้ลึกว่าต้องการ
 พัฒนาตนเอง (สมคิด แก้วสนธิ. 2523 : 80 - 86) โดยเฉพาะด้านการสอน
 ซึ่งเป็นภารกิจหลักและเป็นบทบาทสำคัญที่สุดของคณาจารย์ คณาจารย์จึงจำเป็นต้อง
 ต้องปรับปรุงพัฒนาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพอยู่เสมอ ทั้งนี้หากผู้บริหารของ
 มหาวิทยาลัยได้กำหนดการพัฒนาคณาจารย์เป็นนโยบายของสถาบัน ได้จัดสรร
 งบประมาณ และสิ่งเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาด้านการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ
 ตลอดจนมีการจัดตั้งหน่วยพัฒนาคณาจารย์เพื่อดำเนินการพัฒนาคณาจารย์อย่างจริงจัง
 แล้ว ก็จะทำให้คณาจารย์ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจน
 ด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ด้านการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ ด้าน
 การวิจัย ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมและด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
 ส่วนการที่คณาจารย์มีความต้องการพัฒนาคณาจารย์ด้านการสอน และ
 ด้านการเขียนตำราและบทความทางวิชาการมากกว่าด้านการสอนนั้น เป็นเพราะ
 ว่าผลงานวิจัย ตำรา หนังสือและบทความต่าง ๆ คณาจารย์สามารถนำมาเสนอ
 เพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการได้ อีกประการหนึ่งเท่าที่ผ่านมามหาวิทยาลัย
 ศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน ได้ดำเนินการพัฒนาคณาจารย์ด้านการวิจัยและด้านการ
 เขียนตำราและบทความทางวิชาการไม่ต่อเนื่องและไม่สม่ำเสมอเท่าที่ควร นอก
 จากนี้แล้วอาจเนื่องมาจากว่าห้องสมุดมหาวิทยาลัย ยังมีตำราและหนังสือภาษาไทย
 ไม่เพียงพอกับจำนวนนิสิต คณาจารย์จึงต้องการมีความรู้และหลักวิธีการเขียนตำรา
 เพื่อนำความรู้มาใช้ในการเขียนตำราและหนังสือสำหรับใช้ในการเรียนการสอนและ
 เอื้ออำนวยต่อการศึกษาค้นคว้าของนิสิต ดังนั้นในการพัฒนาคณาจารย์ จึงควร
 ต้องคำนึงถึงการส่งเสริมสนับสนุนความเจริญก้าวหน้า ทั้งด้านส่วนตัวและด้านวิชาชีพ
 ไปพร้อม ๆ กัน

4. เปรียบเทียบปัญหาการพัฒนาคุณภาพของคณาจารย์ของคณาจารย์มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน เป็นรายด้าน จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง สถานภาพสมรส คณะ ประสบการณ์การสอนและวุฒิการศึกษา

4.1 คณาจารย์เพศชายและเพศหญิง มีปัญหาในแต่ละด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ผู้บริหารและอาจารย์ มีปัญหาด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3 คณาจารย์สถานภาพสมรสโสดและคู่ คณาจารย์สถานภาพสมรสโสด และหย่า/หม้าย มีปัญหาด้านการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคณาจารย์สถานภาพสมรสโสดมีปัญหามากกว่าคณาจารย์สถานภาพสมรสคู่ และสถานภาพสมรสหย่า/หม้าย

4.4 คณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์และคณะพยาบาลศาสตร์ มีปัญหาด้านการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคณาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ มีปัญหามากกว่าคณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์

4.5 คณาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนแตกต่างกัน มีปัญหาในแต่ละด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.6 คณาจารย์วุฒิการศึกษาปริญญาโทและวุฒิการศึกษาปริญญาเอก มีปัญหาด้านการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคณาจารย์วุฒิการศึกษาปริญญาโทมีปัญหามากกว่าคณาจารย์วุฒิการศึกษาปริญญาเอก คณาจารย์วุฒิการศึกษาปริญญาตรีและวุฒิการศึกษาปริญญาเอก คณาจารย์วุฒิการศึกษาปริญญาโท และวุฒิการศึกษาปริญญาเอก มีปัญหาด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคณาจารย์วุฒิการศึกษาปริญญาตรีและวุฒิการศึกษาปริญญาโทมีปัญหามากกว่าคณาจารย์วุฒิการศึกษาปริญญาเอก

จากผลการวิจัยในส่วนนี้ซึ่งพบว่าคณาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสโสด มีปัญหา
 ด้านการสอนมากกว่าคณาจารย์สถานภาพสมรสคู่ และคณาจารย์สถานภาพสมรสหย่า/
 หม้าย คณาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์มีปัญหาด้านการสอนมากกว่าคณาจารย์คณะ
 ศึกษาศาสตร์ คณาจารย์วุฒิการศึกษาปริญญาโทมีปัญหาด้านการสอนมากกว่าคณาจารย์
 วุฒิการศึกษาปริญญาเอก คณาจารย์วุฒิการศึกษาปริญญาตรีและวุฒิการศึกษาปริญญาโท
 มีปัญหาด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมมากกว่าคณาจารย์วุฒิการศึกษาปริญญา-
 เอก ทั้งนี้ เนื่องจากว่าคณาจารย์แม้ว่าจะมีภารกิจที่ต้องกระทำเหมือนกันในฐานะ
 เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งเดียวกันก็ตาม ย่อมมีปัญหาด้านต่าง ๆ แตกต่างกัน
 บ้าง คณาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน ที่มีสถานภาพสมรสโสด โดย
 ทั่วไปจะมีประสบการณ์การสอนน้อยกว่าคณาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสคู่ และสถานภาพ
 สมรสหย่า/หม้าย จึงย่อมมีปัญหาด้านการสอนมากกว่าคณาจารย์สถานภาพสมรสคู่และ
 คณาจารย์สถานภาพสมรสหย่า/หม้าย คณาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ ซึ่งประมาณ
 ร้อยละ 50 มีประสบการณ์การสอน 1-5 ปี ย่อมมีปัญหาด้านการสอนมากกว่าคณาจารย์
 คณะศึกษาศาสตร์ซึ่งส่วนใหญ่มีประสบการณ์การสอนมากกว่า 6 ปีขึ้นไป ดังสอดคล้อง
 กับผลการวิจัยของชวณพิศ นรเดชานนท์ (2524 : จ - ฉ) ซึ่งพบว่าอาจารย์ที่มี
 ประสบการณ์การสอน 1-5 ปี มีความรู้ต่ำกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอน 25
 ปีขึ้นไป อีกประการหนึ่งคณาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์มีอยู่จำนวนไม่น้อยที่ไม่ได้ศึกษา
 วิชาที่เกี่ยวข้องกับด้านการสอน เช่น การวัดและประเมินผลทางการศึกษา การสอน
 แบบต่าง ๆ การออกข้อสอบและการวิเคราะห์ข้อสอบ เป็นต้น สำหรับคณาจารย์
 คณะพยาบาลศาสตร์อีกส่วนหนึ่งที่เหลือนั้น แม้ว่าจะได้ศึกษาวิชาที่เกี่ยวข้องกับด้าน
 การสอนบ้าง แต่ก็ เป็นเพียงความรู้พื้นฐานเท่านั้น ส่วนคณาจารย์วุฒิการศึกษา
 ปริญญาเอก ย่อมต้องได้เรียนรู้และมีแนวคิดในด้านการสอนและด้านการให้บริการ
 ทางวิชาการแก่สังคม มากกว่าคณาจารย์วุฒิการศึกษาปริญญาตรีและวุฒิการศึกษาปริญญาโท

5. เปรียบเทียบความต้องการพัฒนาอาจารย์ในแต่ละด้านของคณาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง สถานภาพสมรส คณะ ประสบการณ์การสอนและวุฒิการศึกษา

5.1 คณาจารย์ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาอาจารย์ในแต่ละด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2 คณาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาอาจารย์ในแต่ละด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.3 คณาจารย์สถานภาพสมรสโสดและคณาจารย์สถานภาพสมรสหย่า/หม้ายมีความต้องการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยคณาจารย์สถานภาพสมรสโสดมีความต้องการมากกว่าคณาจารย์สถานภาพสมรสหย่า/หม้าย

5.4 คณาจารย์ที่สังกัดคณะแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาอาจารย์ในแต่ละด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.5 คณาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาอาจารย์ในแต่ละด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.6 คณาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาอาจารย์ในแต่ละด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาอาจารย์ในแต่ละด้าน พบว่าคณาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน แม้ว่าจะมีความแตกต่างกันในด้านเพศ ตำแหน่ง สถานภาพสมรส คณะ ประสบการณ์การสอนและวุฒิการศึกษา แต่ก็มีความต้องการพัฒนาอาจารย์ในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นคณาจารย์สถานภาพสมรสโสดเท่านั้นที่ต้องการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนมากกว่าคณาจารย์สถานภาพสมรสหย่า/หม้าย ทั้งนี้เป็นเพราะว่าคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน ต่างก็ได้ดำเนินการในภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาและตระหนักถึงความ

สำคัญของการพัฒนาคณาจารย์ในแต่ละด้าน อย่างตัดเทียมหรือใกล้เคียงกัน ดังนั้น หากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแผน จะทำการจัดโครงการพัฒนาคณาจารย์ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับด้านการสอน การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา การเขียนตำราและบทความทางวิชาการ การวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคมและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ก็สามารถจัดในลักษณะเป็นโครงการพัฒนาคณาจารย์ทั้งมหาวิทยาลัยได้ ส่วนการที่คณาจารย์สถานภาพสมรสโสดมีความต้องการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนมากกว่าคณาจารย์สถานภาพสมรสหย่า/หม้าย นั้น เป็นเพราะว่าคณาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแผน ที่มีสถานภาพสมรสโสด มีประสบการณ์การสอนโดยเฉลี่ยแล้วน้อยกว่าคณาจารย์ที่มีสถานภาพสมรสหย่า/หม้าย

6. ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานพัฒนาคณาจารย์ของคณาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแผน โดยสรุปมีดังนี้

คณาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่ามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแผน ควรมีหน่วยงานเฉพาะที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาคณาจารย์ (ร้อยละ 91.8) โดยจัดตั้งในลักษณะหน่วยงานกลาง อยู่ในความรับผิดชอบของผู้ช่วยรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการและมีคณาจารย์จากคณะต่าง ๆ ร่วมรับผิดชอบ (ร้อยละ 40.5) หรือจัดตั้งในลักษณะหน่วยงานกลาง ขึ้นตรงต่อรองอธิการบดี โดยมีคณาจารย์จากคณะต่าง ๆ ร่วมรับผิดชอบ (ร้อยละ 33.7) หน่วยงานพัฒนาคณาจารย์ควรมีขอบเขตการดำเนินงานพัฒนาคณาจารย์เรียงตามลำดับดังนี้

1. เป็นศูนย์ฝึกอบรมความรู้ทางวิชาการต่าง ๆ (ร้อยละ 81.4)
2. เป็นศูนย์กลางประสานงานกับหน่วยงาน/คณะต่าง ๆ (ร้อยละ 75.3)
3. พัฒนาคณาจารย์ด้านการสอน การวิจัย การบริการทางวิชาการแก่สังคมและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (ร้อยละ 71.1)
4. ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ (ร้อยละ 68.0)

5. เผยแพร่ความรู้ทางวิชาการแก่คณาจารย์ในลักษณะ เอกสาร

วารสาร จุลสาร ฯลฯ (ร้อยละ 68.0)

6. เป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำอุปกรณ์และสื่อการสอน

(ร้อยละ 55.7)

7. กระตุ้นให้แต่ละคณะดำเนินการพัฒนาคณาจารย์ (ร้อยละ 46.4)

สำหรับการจัดกิจกรรมพัฒนาคณาจารย์ ควรจัดในลักษณะประชุม/สัมมนา และศึกษาดูงานตามสถาบันการศึกษา (ร้อยละ 90.7 และ 86.6 ตามลำดับ) โดยจัดเป็นโปรแกรมระยะสั้น ในช่วงปิดภาคเรียน (ร้อยละ 40.2) และจัดภายในมหาวิทยาลัย (ร้อยละ 35.1)

ด้านปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคณาจารย์ คณาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่ามหาวิทยาลัยไม่มีนโยบายที่แน่ชัดในการพัฒนาคณาจารย์ (ร้อยละ 71.1) งบประมาณสนับสนุนการจัดกิจกรรมพัฒนาคณาจารย์ไม่เพียงพอ (ร้อยละ 71.1) ขาดบุคลากรที่มีความสามารถหรือเชี่ยวชาญในการดำเนินงานพัฒนาคณาจารย์ (ร้อยละ 68.0) และไม่มีหน่วยงานเฉพาะที่ทำหน้าที่พัฒนาคณาจารย์ (ร้อยละ 63.9)

แม้ว่ามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน ได้เปิดทำการสอนในระดับอุดมศึกษา เป็นเวลานานถึง 36 ปีแล้วก็ตาม แต่ก็ยังไม่มีหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงเพื่อดำเนินงานพัฒนาคณาจารย์เช่นมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ คณาจารย์จึงมีความคิดเห็นว่าหากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน ได้มีการจัดตั้งหน่วยงานพัฒนาคณาจารย์ โดยจัดตั้งในลักษณะเป็นหน่วยงานกลาง อยู่ในความรับผิดชอบของผู้ช่วยรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการและมีคณาจารย์จากคณะต่าง ๆ ร่วมรับผิดชอบการจัดหน่วยงานพัฒนาคณาจารย์ในลักษณะนี้ เป็นการจัดตั้งในลักษณะที่เหมือนกับหน่วยงานพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ซึ่งจะทำให้งานพัฒนาคณาจารย์ดำเนินไปอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ เพราะคณาจารย์ซึ่งเป็นตัวแทนของแต่ละคณะจะนำปัญหา และความต้องการพัฒนา
 คณาจารย์ของคณาจารย์ในแต่ละคณะ เสนอต่อผู้ช่วยรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ เพื่อให้
 ให้หน่วยงานพัฒนาคณาจารย์พิจารณาดำเนินการพัฒนาคณาจารย์ได้ตรงประเด็น และ
 สนองความต้องการของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัย สำหรับการจัดกิจกรรมพัฒนา
 คณาจารย์นั้น หากจัดในลักษณะของการประชุมสัมมนาก็จะทำให้ได้แลกเปลี่ยนความรู้
 ความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างคณาจารย์ด้วยกันได้เป็นอย่างดี การศึกษาดูงาน
 ตามสถาบันการศึกษาก็จะทำให้คณาจารย์ได้เรียนรู้ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ทาง
 ด้านวิชาการกับคณาจารย์สถาบันอื่น ๆ เช่น การจัดให้คณาจารย์ได้ศึกษาดูงานด้าน
 การจัดการเรียนการสอน และด้านหลักสูตรสาขาวิชาต่าง ๆ การจัดกิจกรรมพัฒนา
 คณาจารย์ในลักษณะของการประชุมสัมมนาระยะสั้นในช่วงปิดภาคเรียนและจัดภายใน
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน จะทำให้คณาจารย์ส่วนใหญ่มีความพร้อมและ
 สนใจที่จะเข้าร่วมประชุมสัมมนาได้ เพราะเป็นช่วงที่คณาจารย์ว่างจากภาระงาน
 สอนและไม่ต้องสูญเสียเวลาเดินทางไปประชุมสัมมนาต่างจังหวัด ซึ่งการจัดกิจกรรม
 พัฒนาคณาจารย์ในลักษณะเช่นนี้สอดคล้องกับความคิดเห็นของคณาจารย์มหาวิทยาลัย
 เชียงใหม่ (กรรณิการ์ พงษ์สนิท. 2524 : 116) และคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล
 (ชวนพิศ นรเดชานนท์. 2524 : จ - ฉ) ในด้านปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนา
 อาจารย์นั้น โดยส่วนใหญ่มีปัญหาและอุปสรรคสอดคล้องกับความคิดเห็นของคณาจารย์
 สถาบันอื่น ๆ เช่น มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (กรรณิการ์ พงษ์สนิท. 2524 : ช)
 วิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า (มยุรี พลังกูร. 2524 : จ - ช) และ
 วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร (อรพินธ์ กุลประภา.
 2524 : จ) ดังนั้นวิธีการแก้ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคณาจารย์ ผู้บริหาร
 มหาวิทยาลัยควรต้องกำหนดนโยบายที่แน่ชัดในการพัฒนาคณาจารย์ จัดสรรงบประมาณ
 สนับสนุนการจัดกิจกรรมพัฒนาคณาจารย์ให้เพียงพอ จัดตั้งหน่วยงานพัฒนาคณาจารย์
 และพัฒนาบุคลากรที่จะดำเนินงานพัฒนาคณาจารย์ให้มีความรู้ความสามารถและ
 เชี่ยวชาญเพื่อดำเนินงานพัฒนาคณาจารย์ได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่ง

ผลให้บัณฑิตของมหาวิทยาลัย เป็นผู้ก่อรูปไปด้วยสติปัญญาและคุณธรรม สมดังเจตนารมณ์
ของมหาวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาวิจัย

1. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางส่วน ควรต้องตระหนักถึง
ความสำคัญของการพัฒนาคณาจารย์ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์
อย่างจริงจังซึ่งสามารถทำได้โดย

1.1 กำหนดการพัฒนาอาจารย์อย่างชัดเจนไว้ในนโยบายหนึ่งของ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางส่วน

1.2 จัดสรรงบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการพัฒนาอาจารย์ให้
เพียงพอโดยเฉพาะด้านการเรียนการสอน

1.3 จัดตั้งหน่วยงานพัฒนาอาจารย์ โดยอยู่ในความรับผิดชอบโดย
ตรงของผู้ช่วยรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ และมีคณาจารย์ซึ่งเป็นตัวแทนของแต่ละ
คณะร่วมเป็นกรรมการดำเนินงานพัฒนาอาจารย์

1.4 พัฒนาบุคลากรที่ดำเนินงานพัฒนาอาจารย์ ให้มีความรู้
ความสามารถและเชี่ยวชาญในการดำเนินงานพัฒนาอาจารย์ ซึ่งอาจทำได้โดยจัด
ให้ไปศึกษาดูงานจากหน่วยงานพัฒนาอาจารย์ตามสถาบันอุดมศึกษาทั้งในประเทศ
และต่างประเทศ

1.5 กระตุ้นจิตใจคณาจารย์ทุกคนมีความรู้สึกต้องการที่จะปรับปรุง
และพัฒนาตนเองทั้งในด้านการสอน การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา การเขียนตำราและ
บทความทางวิชาการ การวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคมและการทำ
บำรุงศิลปวัฒนธรรม

2. อาจารย์ควรต้องตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาอาจารย์ทั้งในด้านการสอน การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา การเขียนตำราและบทความทางวิชาการ การวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคมและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยเฉพาะการพัฒนาด้านการสอนเพื่อความสามารถของความเป็นผู้ประสิทธิประสาทความรู้แก่ศิษย์อย่างเต็มที่

ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรได้ทำการศึกษาวิจัยเพื่อหารูปแบบที่เหมาะสม ในการพัฒนา คณาจารย์ เพื่อหน่วยงานพัฒนาคณาจารย์จะได้นำผลวิจัยมาใช้ประโยชน์ในการดำเนินงานพัฒนาคณาจารย์

2. ควรได้ทำการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องหรือส่งผลที่คณาจารย์ มีความต้องการพัฒนาคณาจารย์

บรรณานุกรม

กรรณิการ์ พงษ์สนิท. การเสนอโครงการพัฒนาคณาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2524. อัดสำเนา.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. รายงานประจำปี 2521. กรุงเทพมหานคร : หน่วย
พัฒนาคณาจารย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521.

ชวนพิศ นรเดชาเนทท์. การเสนอโครงการพัฒนาคณาจารย์เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพ
การสอน : การศึกษาเฉพาะกรณีมหาวิทยาลัยมหิดล. วิทยานิพนธ์

ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524. อัดสำเนา.

ทิพวรรณ ลิตลรัศมี. โครงการพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปาง. ปริญญาโท
ศึกษาศาสตร์ กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522.

อัดสำเนา.

ประคอง กรรณสูตร. สถิติศาสตร์ประยุกต์สำหรับครู. กรุงเทพมหานคร :

ไทยวัฒนาพานิช, 2517.

พรชูลิ คุณานุการ. "การพัฒนาคณาจารย์เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน." ใน การเรียน
การสอนระดับอุดมศึกษา. หน้า 20-25; กรุงเทพมหานคร : ภาควิชา

อุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.

ไพฑูรย์ ลินลารัตน์. "ข้อสังเกตเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ในสหรัฐอเมริกา."

ข่าวสารหน่วยพัฒนาคณาจารย์ด้านการเรียนการสอน. 1 มีนาคม 2520.

13-14.

_____ . หลักและวิธีการสอนระดับอุดมศึกษา. กรุงเทพมหานคร :

ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522.

อัดสำเนา.

_____ . "การพัฒนาการเรียนการสอน." ใน คู่มือการจัดประชุมปฏิบัติ

การดำเนินการเรียนการสอน. หน้า 18-25; กรุงเทพมหานคร :

หน่วยพัฒนาคณาจารย์ ฝ่ายวิชาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.

- มยุรี พลังกูร. **โครงการพัฒนาคณาจารย์วิทยาลัยเกษตรศาสตร์พระมงกุฎเกล้า.**
 วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
 2523. อัดสำเนา.
- วิจิตร ศรีสะอ้าน. **หลักการอุดมศึกษา.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วัฒนาพานิช
 จำกัด, 2518.
- สดใส อัครวิไล. "การพัฒนาคณาจารย์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย." การสัมมนา
 คณะกรรมการหน่วยพัฒนาคณาจารย์. กรุงเทพมหานคร : หน่วยพัฒนา
 คณาจารย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.
- สมคิด แก้วสนธิ. "ทัศนะเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์." การสัมมนาโครงการ
 พัฒนาการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร :
 หน่วยพัฒนาการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2523.
- สรสิทธิ์ วัชโรทยานและคณะ. "ปัญหาการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์."
 กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2523.
- สุจิตรา วุฒิสถียร. "การพัฒนาการเรียนการสอน : แนวคิดและทางปฏิบัติ."
 เอกสารประกอบการสัมมนากรรมการพัฒนาการเรียนการสอน
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : หน่วยพัฒนาการเรียนการสอน
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2525.
- สุปรียา สุธรรมธารีกุล. "รายงานการดำเนินงานของหน่วยพัฒนาการเรียนการสอน
 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์." เอกสารประกอบรายงานการสัมมนาคณะ
 กรรมการพัฒนาการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
 กรุงเทพมหานคร : หน่วยพัฒนาการเรียนการสอนมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
 2524.
- สุรพันธ์ ตันตรีวงศ์. **การศึกษาปัญหาและความต้องการสำหรับโครงการพัฒนา
 คณาจารย์คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ สจ.พ.**
 สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าวิทยาเขตพระนครเหนือ, 2526.
 อัดสำเนา.

อรุณ รัชตะนาวิน. "การพัฒนาการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัย : ประสบการณ์
ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์." การสัมมนาการพัฒนาการเรียนการสอน
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : หน่วยพัฒนาการเรียนการสอน
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2524.

Bishop, Leslee J. *Staff Development and Instructional
Improvement : Plans and Procedures.* Boston : Allyn &
Bacon, 1977.

Ficklin, F.L. *The Role of Administrators in Facilitating
Faculty Development.* Indianapolis : Indiana University
School of Medicine, 1975.

Menges, Robert J. and Levison, Judy. "Teaching Improvement
Strategies : How Effective Are They?" *Improving
Teaching and Instructional Quality.* Washington, D.C. :
American Association for Higher Education, 1980.

Mistry, Romy J. "Improving College Teaching : Model Faculty
Development Program for An Indian Unitary University."
Dissertation Abstracts International. 39 (August
1970) : 703-A.

Mullally, Lee J. and Duffy, Norman V. "The Goal of Faculty
Development Improving Instruction and Surviving."
Improving College and University Teaching. 26
(Spring 1978) : 121.

Setamanit, Surin. "Faculty and Staff Development in Thailand."
Hong Kong : Maruzen Investment, 1981.

Smoot, Joseph G. "Faculty Development and Evaluation at a
Small University." *Improving College and University
Teaching.* 26 (Winter 1978) : 87-90.

ภาคผนวก
แบบสำรวจข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรื่อง
"ปัญหาและความต้องการพัฒนาอาจารย์
ของคณาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน"

คำชี้แจงในการตอบแบบสำรวจ

1. แบบสำรวจนี้ ประกอบด้วย 3 ส่วนดังนี้
 - ส่วนที่ 1 แบบสำรวจข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล
 - ส่วนที่ 2 แบบสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการในการพัฒนา
คณาจารย์ของคณาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน
 - ส่วนที่ 3 แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ของคณาจารย์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน
2. โปรดอ่านคำชี้แจงก่อนตอบแบบสำรวจในแต่ละส่วน
3. โปรดตอบแบบสำรวจให้ครบทุกส่วนและทุกข้อ

ส่วนที่ 1 แบบสำรวจข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงใน
ปัจจุบันของท่านเพียงข้อละ 1 คำตอบ

1. เพศ
 - ชาย
 - หญิง
2. ตำแหน่ง
 - ผู้บริหาร (ได้แก่ รองอธิการบดี ผู้ช่วยรองอธิการบดี คณบดี รองคณบดี
ผู้ช่วยคณบดี ผู้ช่วยรองคณบดี หัวหน้าภาค ผู้อำนวยการสำนัก
หอสมุดกลาง)
 - อาจารย์ (ได้แก่ ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์
และอาจารย์ซึ่งมิได้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร)

3. สถานภาพสมรส

 โสด หย่า/หม้าย คู่ แยกกันอยู่

4. เป็นอาจารย์สังกัดคณะ

 ผลิตศึกษา ศึกษาศาสตร์ มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ วิทยาศาสตร์ พยาบาลศาสตร์

5. ประสบการณ์การสอนเฉพาะในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน เป็นระยะเวลากี่ปี (ไม่รวมประสบการณ์การสอนในขณะที่เป็นวิทยาลัยวิชาการศึกษา บางแสน)

 1-5 ปี 16-20 ปี 6-10 ปี 21-25 ปี 11-15 ปี 25 ปีขึ้นไป

6. วุฒิการศึกษาสูงสุด

 ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก อื่น ๆ โปรดระบุ.....ส่วนที่ 2 แบบสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการในการพัฒนาคณาจารย์
ของคณาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน

คำชี้แจง

1. เพื่อความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้ให้คำนิยามศัพท์ของแต่ละคำ ดังนี้
 - 1.1 การพัฒนาคณาจารย์ หมายถึง การให้คณาจารย์ได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ เจตคติ และทักษะเกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์
 - 1.2 บทบาทและหน้าที่รับผิดชอบของอาจารย์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกตามภาระหน้าที่ของอาจารย์ ได้แก่ การสอน การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

การเขียนตำราและบทความทางวิชาการ การวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

1.3 กิจกรรมพัฒนาคุณภาพครู หมายถึง การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ เจตคติ และทักษะเกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์ เช่น การอบรม การสัมมนา การอภิปราย การประชุมเชิงปฏิบัติการ การบรรยาย และการสร้างบรรยากาศทางวิชาการภายในมหาวิทยาลัย

2. แบบสำรวจแต่ละข้อจะถาม 2 ด้านคือ

ด้านที่ 1 ถามปัญหาเกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์

ด้านที่ 2 ถามความต้องการให้จัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพครูเกี่ยวกับบทบาท

และความรับผิดชอบของอาจารย์

3. วิธีตอบแบบสำรวจ

โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อ แล้วพิจารณาว่าท่านมีปัญหาในเรื่องนั้น ๆ ระดับใด และท่านต้องการให้มีกิจกรรมพัฒนาคุณภาพครูในเรื่องนั้น ๆ ระดับใด จากนั้นให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่กำหนดให้ทางขวามือทั้ง 2 ด้าน โดยใช้เกณฑ์ดังนี้

ด้านที่ 1 ถ้าท่านมีปัญหาเกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์

มากที่สุด หมายถึง ท่านแทบไม่มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในเรื่องนั้น ๆ

มาก " ท่านมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในเรื่องนั้น ๆ น้อย

ปานกลาง " ท่านมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในเรื่องนั้น ๆ พอสมควร

น้อย " ท่านมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในเรื่องนั้น ๆ มาก

น้อยที่สุด " ท่านมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในเรื่องนั้น ๆ มากเป็นพิเศษ

**ส่วนที่ 3 แบบสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับงานพัฒนาอาจารย์ของคณาจารย์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน**

คำชี้แจง

1. แบบสำรวจส่วนนี้ ถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ของคณาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน โดยครอบคลุมในด้านการจัดตั้งหน่วยงานพัฒนาอาจารย์ ขอบเขตการดำเนินงานของหน่วยงานพัฒนาอาจารย์ การจัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์ ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาอาจารย์
2. โปรดกาเครื่องหมาย ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

การจัดตั้งหน่วยงานพัฒนาอาจารย์

1. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน ควรมีหน่วยงานเฉพาะที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาอาจารย์หรือไม่
 - ควรมี
 - ไม่ควรมี
2. หน่วยงานพัฒนาอาจารย์ควรจัดตั้งในลักษณะใด (ตอบเพียง 1 ข้อ)
 - หน่วยงานกลาง ขึ้นตรงต่อรองอธิการบดี โดยมีคณาจารย์จากคณะต่าง ๆ ร่วมรับผิดชอบ
 - หน่วยงานกลาง โดยขึ้นอยู่กับความรับผิดชอบของผู้ช่วยรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ และมีคณาจารย์จากคณะต่าง ๆ ร่วมรับผิดชอบ
 - หน่วยงานพัฒนาอาจารย์ของแต่ละคณะ
 - อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

ขอบเขตการดำเนินงานของหน่วยงานพัฒนาอาจารย์

1. หน่วยงานพัฒนาอาจารย์ ควรมีขอบเขตดำเนินงานในเรื่องใดบ้าง
(ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- เป็นศูนย์ฝึกอบรมความรู้ทางวิชาการต่าง ๆ
- เป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำอุปกรณ์และสื่อการสอน
- ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ
- กระตุ้นให้แต่ละคณะดำเนินการพัฒนาอาจารย์
- เผยแพร่ความรู้ทางวิชาการแก่อาจารย์ในรูปแบบของเอกสารวารสาร จุลสาร ฯลฯ
- พัฒนาอาจารย์ด้านการสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคมและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
- เป็นศูนย์กลางประสานงานกับหน่วยงาน/คณะต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาอาจารย์
- อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

การจัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์

1. การจัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์เพื่อพัฒนาอาจารย์ ควรจัดในรูปแบบใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ประชุม/สัมมนา
- ศึกษาดูงานตามสถาบันการศึกษา
- จัดเอกสารให้อาจารย์ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
- จัดบริการให้คำปรึกษา
- อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

2. ลักษณะของโปรแกรมประชุม/สัมมนาเพื่อพัฒนาคณาจารย์ ควรเป็นลักษณะใด (ตอบเพียง 1 ข้อ)

- โปรแกรมสั้น ๆ จัดเฉพาะวันและเวลาราชการ
- โปรแกรมสั้น ๆ จัดในวันหยุดราชการ
- โปรแกรมสั้น ๆ จัดในช่วงปิดภาคเรียน
- โปรแกรมระยะยาว จัดในช่วงใดช่วงหนึ่งของสัปดาห์
- โปรแกรมระยะยาว จัดในช่วงปิดภาคเรียน
- อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

3. สถานที่จัดประชุม/สัมมนาเพื่อพัฒนาคณาจารย์ ควรเป็นที่ใด (ตอบเพียง 1 ข้อ)

- ภายในมหาวิทยาลัยบูรพา
- นอกมหาวิทยาลัย แต่อยู่ในเขตจังหวัดชลบุรี
- ต่างจังหวัด
- อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคณาจารย์

1. ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคณาจารย์ของคณาจารย์จารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- มหาวิทยาลัยไม่มีนโยบายที่แน่ชัดในการพัฒนาคณาจารย์
- ผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุนในการพัฒนาคณาจารย์
- ไม่มีหน่วยงานเฉพาะที่ทำหน้าที่พัฒนาคณาจารย์
- งบประมาณสนับสนุนการจัดกิจกรรมพัฒนาคณาจารย์ไม่เพียงพอ
- ขาดบุคลากรที่มีความสามารถหรือเชี่ยวชาญในการดำเนินงานพัฒนาคณาจารย์
- การประชาสัมพันธ์เพื่อให้คณาจารย์เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาคณาจารย์ไม่ดีเท่าที่ควร

- อาจารย์ไม่ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนา
คณาจารย์
- อาจารย์มีภาระงานต่าง ๆ มาก ทำให้ไม่มีเวลาเข้าร่วมกิจกรรม
พัฒนาคณาจารย์
- เวลาจัดกิจกรรมพัฒนาคณาจารย์ไม่เหมาะสม ทำให้อาจารย์ไม่
สามารถเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาคณาจารย์
- ขาดแคลนวิทยากรผู้เชี่ยวชาญที่จะมาบรรยาย/เสริมความรู้
- การบริการด้านการพิมพ์เอกสารทางวิชาการไม่ดีเท่าที่ควร
- อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....

.....
.....

ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ-สกุล : ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร
- วุฒิการศึกษา : ครุศาสตรบัณฑิต (พยาบาลศึกษา) คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล)
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ประสบการณ์การทำงาน : พยาบาลประจำการโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์
สภากาชาดไทย
อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- สถานที่ทำงานปัจจุบัน : ภาควิชาวิจัย ประเมินผลและการบริหารทางการพยาบาล
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- ตำแหน่ง : หัวหน้าภาควิชา