

การศึกษากระบวนการพัฒนาอาจารย์ คณะครุศาสตร์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Investigate The Process And Problems Of Teacher Education Process Faculty In The Rajabhat University In Northeast

ธนวรรณพร ศรีเมือง¹, รองศาสตราจารย์ ดร.กนก สมะวรรณนะ² และประยงค์ หัตถพรหม³
Tanawanaphorn Srimuang¹, Assoc.Prof.Dr. Kanok Samavardhana² and Prayong Hattaprom³

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาอาจารย์และปัญหาการพัฒนาอาจารย์ตามกระบวนการพัฒนาอาจารย์คณะครุศาสตร์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ คณบดีหรือรองคณบดีที่คณบดีมอบหมายของคณะครุศาสตร์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 12 คน ประธานสาขาวิชา จำนวน 76 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ สำหรับคณบดีหรือรองคณบดีที่คณบดีมอบหมายและแบบสอบถาม สำหรับประธานสาขาวิชา สถิติที่ใช้ในงานวิจัย คือ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยมีดังนี้ คณะครุศาสตร์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีการพัฒนาอาจารย์ ตามกระบวนการพัฒนาอาจารย์ 4 ขั้นตอน คือ 1. ขั้นการหาความจำเป็นเพื่อพัฒนาอาจารย์ มีการกำหนดนโยบายการพัฒนาอาจารย์ กำหนดจุดมุ่งหมายในการหาความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ มีการศึกษาและรวบรวมข้อมูล มีการวิเคราะห์ข้อมูล และกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา 2. ขั้นการวางแผนพัฒนาอาจารย์ มีการกำหนดวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมาย กำหนดวิธีการพัฒนาอาจารย์ มีการวางแผนพัฒนาในระยะ 5 ปี จุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานของอาจารย์ รู้จักใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ 3. ขั้นปฏิบัติตามแผนพัฒนาอาจารย์ ใช้เทคนิควิธีการพัฒนาแบบกลุ่มและเป็นรายบุคคล 4. ขั้นประเมินผลการพัฒนาอาจารย์ มีการประเมินผลการพัฒนา เพื่อนำผลการประเมินไปปรับปรุงแผนงานหรือโครงการพัฒนาอาจารย์ ที่จะดำเนินการในครั้งต่อไป จากแบบสอบถามประธานสาขาวิชาเกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนาอาจารย์ 4 ด้าน ปรากฏว่า มีการปฏิบัติมากอยู่ 1 ด้าน คือ ด้านการหาความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ อีก 3 ด้าน ที่เหลือมีการปฏิบัติ

¹ อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

² รองศาสตราจารย์ ดร. ประจำสาขาวิชาพลศึกษาและการกีฬา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

³ อาจารย์ประจำสาขาวิชาพลศึกษาและการกีฬา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

น้อย ปัญหาในการพัฒนาอาจารย์ ตามกระบวนการพัฒนาอาจารย์ ได้แก่ การขาดงบประมาณ อาจารย์ในแต่ละสาขาวิชาไม่ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงาน ขาดผู้ชำนาญการในการวางแผนการพัฒนาอาจารย์ การติดตามประเมินผล ไม่สามารถบอกได้ว่า องค์กรบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์และปัญหาที่เกิดขึ้นทุกขั้นตอน จากความคิดเห็นของประธานสาขาว่า มีอยู่ในระดับน้อยทุกด้าน

คำสำคัญ : กระบวนการพัฒนาอาจารย์, คณะครุศาสตร์

Abstract

The purposes of this research were: to investigate the process and problems of teacher education process Faculty in the Rajabhat University in Northeast. The population of this study consists of 12 Deans and 76 Chairman of the departments. The structured interview data forms were used with the deans and the questionnaires were used with the chairman of the departments in Faculty of Education in the Rajabhat University in Northeast. The data were analyzed in terms of percentages, arithmetic means and standard deviations. Faculty of Education in the Rajabhat University in Northeast in accordance with the four steps of staff development system as follows: Firstly Diagnosing Development Needs, the policy, objectives, and essentials of staff development were established by studying, collecting and analyzing data. Secondly: Design of Development Plans, the goals and objectives, procedures and budget of staff development were assigned. Five years plan was established, and the purpose of staff development mostly concerning with transmission of knowledge, and the unitizing of the new technology. Thirdly: Implementing Development Program, the technique employed in the development program were group and individual techniques. Finally: Evaluation the Development Program, reporting results of evaluation were used for improvement of the work and the new project. The results of the questionnaires responses by the Chairman of the departments according to the 4 phases of staff development revealed that the diagnostic phase was perform at the high level, the others were at the low level. Problems in staff development were found as follows: in sufficiency of budget for operation, lacking of staff participation in planning process, deficiency of experts involving in planning, and in evaluation of staff development process

couldn't demonstrated the achievement of the goals. The problems in all phases were at low level.

Keywords : Teacher education process, Faculty of Education

บทนำ

ประเทศไทยอยู่ในช่วงเวลาที่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยีพลังงานและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและส่งผลกระทบต่ออย่างรุนแรงมากขึ้นกว่าช่วงที่ผ่านมา เช่น การเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับตัวเข้าสู่เศรษฐกิจโลก การรวมกลุ่มเศรษฐกิจภายใต้กรอบการค้าเสรีของอาเซียนกับจีน ญี่ปุ่น และอินเดีย การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่ส่งผลต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคมไทย โดยเฉพาะการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ สังคมของความเป็นวัตุนิยม สังคมที่เน้นคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะคุณภาพบัณฑิต ปัญหาวิกฤติด้านพลังงาน และสิ่งแวดล้อมโดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ที่ก่อให้เกิดภัยธรรมชาติที่มีความรุนแรงมาก ดังนั้น อุดมศึกษาไทยในช่วงปี 2555-2559 ต้องมีการพัฒนาอย่างก้าวกระโดด เพื่อเป็นแหล่งความรู้ที่ตอบสนองการแก้ไขปัญหาวิกฤติและชี้นำการพัฒนาอย่างยั่งยืนของชาติและท้องถิ่นโดยเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้น ภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และต้องส่งเสริมการพัฒนาประเทศให้สามารถแข่งขันได้ในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและสังคมไทยให้มีคุณภาพ ผลิดกำลังคนที่มี

ศักยภาพตรงตามความต้องการของตลาดงาน สามารถทำงานเพื่อดำรงชีพตนเองและเพื่อช่วยเหลือสังคม มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบ และมีสุขภาวะทั้งร่างกายและจิตใจ รวมทั้งพัฒนาอาจารย์ให้เป็นมืออาชีพ และผู้เชี่ยวชาญมืออาชีพให้เป็นอาจารย์ พัฒนาวิชาชีพอาจารย์ให้เป็นที่ยอมรับของสังคม มีการจัดการเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศโดยใช้ความรู้เทคโนโลยี นวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ บนพื้นฐานการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของประเทศไทย ทั้งนี้โดยอาศัยการบริหารจัดการ อุดมศึกษาเชิงรุกซึ่งมีกลยุทธ์การเงิน และพระราชบัญญัติอุดมศึกษา เป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนซึ่งวิสัยทัศน์ ปี 2559 “อุดมศึกษาเป็นแหล่งองค์ความรู้และพัฒนากำลังคนระดับสูงที่มีคุณภาพเพื่อการพัฒนาชาติอย่างยั่งยืน สร้างสังคมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) บนพื้นฐานปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีบทบาทสูงในประชาคมอาเซียนและมุ่งสู่คุณภาพอุดมศึกษาระดับนานาชาติ” (สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาระบบราชการและสังคมแห่งชาติ. 2550) จากเจตนารมณ์ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ยังให้

ความสำคัญต่อการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพเป็นพื้นฐานของการพัฒนาประเทศชาติจึงมีบทบาทสำคัญว่า ครูหรืออาจารย์ ซึ่งเป็นบุคลากรวิชาชีพหลักในการเรียนการสอน และการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ต้องผ่านกระบวนการควบคุมเพื่อให้ครูอาชีพ เช่น การให้มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ มีองค์ความรู้ต้องผ่านมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู เพื่อให้เป็นครูอาชีพอย่างแท้จริง โดยมีกลไกที่จะส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง

ซึ่งหัวใจของมหาวิทยาลัยอยู่ที่อาจารย์ทำการสอนอยู่ในสถาบันนั้น เกณฑ์สำคัญในการประเมินความเข้มแข็งของสถาบันการศึกษาชั้นสูงอยู่ที่ว่า อาจารย์แต่ละคนได้รับการศึกษาอบรมดีเพียงใดและให้อุทิศตนไปในด้านการสอน และการวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ในขณะเดียวกันอาจารย์เหล่านี้ยังเป็นเกณฑ์ที่มีประโยชน์ เพื่อศึกษาความเข้มแข็งและศักยภาพในการขยายตัวของการอุดมศึกษาของชาติในปัจจุบันด้วย ซึ่งได้แก่ ผู้ที่ทำหน้าที่สอน วิจัย บริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และอาจารย์ ดังนั้น อาจารย์มหาวิทยาลัยเป็นบุคคลฝ่ายปฏิบัติที่สำคัญที่สุดฝ่ายหนึ่งของมหาวิทยาลัย การที่จะมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายและแผนของมหาวิทยาลัย โดยถ่องแท้ ซึ่งทราบดีแล้วว่า วัตถุประสงค์ของสถาบันอุดมศึกษา การผลิตกำลังคน การพัฒนาบุคคลสร้างความเจริญก้าวหน้า และเผยแพร่

ความรู้ การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ดังนั้น หน้าที่ของอาจารย์มหาวิทยาลัยต้องพยายามกระทำให้วัตถุประสงค์ และภารกิจเหล่านี้บรรลุผล ซึ่งอาจกล่าวอย่างกว้างๆ คือ การสอน วิจัย บริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติ

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยและคณะจึงมีความสนใจศึกษากระบวนการพัฒนาอาจารย์คณะครุศาสตร์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อให้อาจารย์ของคณะครุศาสตร์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นสถาบันผลิตครู จะต้องได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถสูง มีทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียง ตลอดจนมีเจตคติที่ดีในการทำงาน ดังนั้น การศึกษากระบวนการพัฒนาอาจารย์ คณะครุศาสตร์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จึงเป็นวิธีการหนึ่งที่จะทำให้ทราบข้อมูลที่สำคัญที่จะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาอาจารย์ คณะครุศาสตร์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จึงมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาอาจารย์ ปัญหาในการพัฒนาอาจารย์ตามกระบวนการพัฒนาอาจารย์คณะครุศาสตร์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ผู้วิจัยและคณะได้ดำเนินการขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงคณบดีหรือรองคณบดีที่คณบดี

มอบหมายของคณะครุศาสตร์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 12 คน ประธานสาขาวิชา จำนวน 76 คน ทั้งหมด 88 คน ดังนี้ มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ และมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

2. การสัมภาษณ์ ผู้วิจัยและคณะได้ส่งหนังสือขอความร่วมมือในการสัมภาษณ์พร้อมทั้งนัดหมายการสัมภาษณ์ไปยังผู้ให้สัมภาษณ์ล่วงหน้า ผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ คณบดี คณะครุศาสตร์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 12 แห่ง

3. แบบสอบถาม ผู้วิจัยและคณะได้ขอหนังสือขอความร่วมมือการวิจัยจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงประธานสาขาวิชาของคณะครุศาสตร์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 12 แห่ง ในการตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยและคณะได้เป็นผู้จัดส่ง แบบสอบถามที่ส่งไปทางไปรษณีย์ จำนวน 76 ฉบับ ได้รับคืนมาในสภาพที่สมบูรณ์ใช้ในการวิจัยได้ จำนวน 74 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.36

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ประกอบด้วย แบบสัมภาษณ์ แบ่งเป็น 2 ชุด คือ สำหรับผู้บริหารใช้แบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง (Structured Interview) และสำหรับผู้ปฏิบัติการใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating-Scale) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยอาศัยกรอบแนวความคิดที่กำหนดจากการศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรของแคสเท็ตเตอร์ (Castetter. 1996 : 225-265) แบ่งออกเป็น 2 ชุด คือ

ชุดที่ 1 แบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาอาจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนาอาจารย์ตามกระบวนการพัฒนาอาจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ชุดที่ 2 แบบสอบถามผู้ปฏิบัติการ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพที่เป็นอยู่หรือได้ปฏิบัติอยู่ของกระบวนการพัฒนาอาจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนาอาจารย์ตามกระบวนการพัฒนาอาจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

เป็นแบบสอบถามตามมาตราประเมินแบบลิเคิร์ต (Likert scale) มีระดับการตอบ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุดและไม่มี (0) (ธานินทร์ ศิลป์จารุ. 2550 : 76) โดยผู้วิจัยและคณะนำมาปรับใช้ ตรวจสอบความสมบูรณ์ของเครื่องมือแล้วบันทึกข้อมูลตามคู่มือการลงรหัส มีเกณฑ์พิจารณาคะแนน ดังนี้

1. สภาพที่เป็นอยู่หรือได้ปฏิบัติอยู่
คะแนน 4 หมายความว่า มีระดับสภาพที่เป็นอยู่หรือได้ปฏิบัติอยู่มากที่สุด
คะแนน 3 หมายความว่า มีระดับสภาพที่เป็นอยู่หรือได้ปฏิบัติอยู่มาก
คะแนน 2 หมายความว่า มีระดับสภาพที่เป็นอยู่หรือได้ปฏิบัติอยู่น้อย
คะแนน 1 หมายความว่า มีระดับสภาพที่เป็นอยู่หรือได้ปฏิบัติอยู่น้อยที่สุด
คะแนน 0 หมายความว่า มีระดับสภาพที่เป็นอยู่ไม่มีเลยหรือไม่ได้ปฏิบัติ
2. ปัญหาที่ประสบอยู่
คะแนน 4 หมายความว่า มีระดับปัญหามากที่สุด
คะแนน 3 หมายความว่า มีระดับปัญหามาก
คะแนน 2 หมายความว่า มีระดับปัญหาน้อย
คะแนน 1 หมายความว่า มีระดับปัญหาน้อยที่สุด
คะแนน 0 หมายความว่า ไม่มีระดับปัญหา

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ให้สัมภาษณ์ ใช้วิธีหาค่าความถี่และค่าร้อยละ

1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษากระบวนการพัฒนาอาจารย์ และปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาอาจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่ได้จากการสัมภาษณ์นำมาวิเคราะห์เนื้อหา จัดหมวดหมู่ในส่วนที่คล้ายคลึงกัน แล้วหาค่าความถี่และค่าร้อยละ

2. ข้อมูลจากแบบสอบถาม

2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตามแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพที่เป็นอยู่หรือได้ปฏิบัติอยู่ และปัญหาตามกระบวนการพัฒนาอาจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษา

คนบตี 12 คน ประธานสาขาวิชา 76 คน รวมทั้งหมด 88 คน อยู่ในคณะครุศาสตร์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีการพัฒนาอาจารย์ตามกระบวนการพัฒนาอาจารย์ 4 ขั้นตอน คือ การหาความจำเป็นเพื่อพัฒนาอาจารย์ กำหนดนโยบายการพัฒนาอาจารย์ กำหนดจุดมุ่งหมายในการหาความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ ศึกษาและรวบรวมข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลและกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา ในขั้นการวางแผนพัฒนาอาจารย์ กำหนดวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมาย กำหนดวิธีการพัฒนาอาจารย์ วางแผนพัฒนาในระยะ 5 ปี จุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานของอาจารย์ รู้จักใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ในขั้นปฏิบัติตามแผนพัฒนาอาจารย์ ใช้เทคนิควิธีการพัฒนาแบบกลุ่มและเป็นรายบุคคล ในขั้นประเมินผลการพัฒนาอาจารย์ ประเมินผลการพัฒนา เพื่อนำผลการประเมินไปปรับปรุงแผนงานหรือโครงการพัฒนาอาจารย์ ที่จะดำเนินการในครั้งต่อไป จากผลการสอบถามประธานสาขาวิชาเกี่ยวกับขั้นตอนการพัฒนาอาจารย์ทั้ง 4 ด้าน ปรากฏว่า ปฏิบัติมากอยู่ 1 ด้าน คือ ด้านการหาความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ อีก 3 ด้าน ที่เหลือปฏิบัติน้อยทั้งหมด ปัญหา ในการ พัฒนา อาจารย์ ตามกระบวนการพัฒนาอาจารย์ ได้แก่ การขาดงบประมาณ อาจารย์ในแต่ละสาขาวิชาไม่ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงาน ขาดผู้ชำนาญการในการวางแผนการพัฒนาอาจารย์ การติดตามประเมินผล ไม่สามารถบอกได้ว่า องค์กรบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์และปัญหาที่เกิดขึ้นทุกขั้นตอน ประธานสาขาวิชา กล่าวว่า มีอยู่ในระดับน้อยทุกด้าน

สรุปผล

การศึกษาระบบการพัฒนาอาจารย์ คณะครุศาสตร์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามกรอบแนวคิดการพัฒนา

บุคลากรของ แคสตันเตอร์ (Castetter. 1996 : 225-265) ที่ได้กำหนดขั้นตอนการพัฒนาบุคลากรไว้ 4 ขั้นตอนคือ 1. การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร (Diagnosing Development), 2. การวางแผนการพัฒนาบุคลากร (Design of Development Plans), 3. การปฏิบัติตามแผนการพัฒนาบุคลากร (Implementing Development Program), 4. การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร (Evaluating the Personnel Development Program) สรุปได้ว่า ขั้นตอนการพัฒนาอาจารย์มีความจำเป็นทั้ง 4 ขั้นตอน

อภิปรายผล

ด้านการหาความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์

มีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ และได้กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรทั้งหมด นโยบายการพัฒนาอาจารย์ที่กำหนดไว้มีว่า มีการส่งเสริมด้วยการจัดงบประมาณให้กับการทำงานวิจัยแบบเดี่ยวและกลุ่มมากที่สุด และจัดทำแผนพัฒนาอาจารย์เพื่อเพิ่มคุณวุฒิการศึกษาให้สูงขึ้นทั้งระดับปริญญาโทและเอกอย่างเป็นระบบและมีเป้าหมายชัดเจน หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการกำหนดนโยบาย คือ ใช้หลักในการนำนโยบายและแผนพัฒนาของคณะและมหาวิทยาลัยเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา การพัฒนาทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ ผู้ดำเนินการพิจารณาหาความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ ได้แก่ ประธานสาขาวิชา คณบดี สาเหตุความจำเป็นที่ค้นพบว่าต้องมีการพัฒนาอาจารย์

เพราะต้องการเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงาน และเพราะว่ามีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง สิ่งแวดล้อมตลอดจนเทคโนโลยีที่ทันสมัยขึ้น และเพื่อพัฒนาคณะสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการและคุณธรรม ส่วนวิธีการสำรวจหาความจำเป็นในการที่จะให้มีการพัฒนาอาจารย์คือ ได้ใช้วิธีการสำรวจโดยรับข้อเสนอแนะจากสาขาวิชา และเสียงเรียกร้องจากความคิดเห็นของอาจารย์โดยทั่วไป เช่นเดียวกับ ภัชราพรรณ รัตนะ (2551) กล่าวว่า การให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุดนั้นจำเป็นต้องให้บุคลากรในองค์กรสามารถปรับความรู้สึกรู้สึกคิด และการปฏิบัติให้สอดคล้องกับปัจจัยอื่นๆ ภายในองค์กร และสภาพแวดล้อมภายนอกได้อย่างรวดเร็วที่สุด คือ การต้องเร่งพัฒนาบุคลากรทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2550) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นจะช่วยให้บุคคลมีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัยทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารงาน อุปกรณ์เครื่องใช้ในสำนักงานซึ่งมีการคิดค้นและเสนอแนะสิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา ถ้าหากสามารถรู้และเข้าใจอย่างแท้จริงแล้ว ย่อมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้ และในที่สุดย่อมก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพินทร์กุลประภา (2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีและ

อาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร โดยทำการศึกษาจากประชากร 2 กลุ่ม คือ ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการสอน พบว่า ทั้งผู้บริหารผู้ปฏิบัติการสอนมีความเห็นสอดคล้องกันในการปฐมนิเทศการฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงานยังมีการปฏิบัติอยู่จริงในเกณฑ์น้อย และเห็นควรว่า ควรได้รับการสนับสนุนการพัฒนาให้มากที่สุด แต่ขัดแย้งกันในด้านการสัมมนาทางวิชาการ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อและการสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน โดยผู้บริหารมีความเห็นว่า การพัฒนาที่มีผู้ปฏิบัติอยู่จริงนั้น มีมากอยู่แล้ว แต่ผู้ปฏิบัติการสอน เห็นว่ายังปฏิบัติจริงน้อยอยู่ อย่างไรก็ดี ทั้งสองกลุ่มเห็นควรได้รับการสนับสนุนให้มีการพัฒนามากที่สุด และสอดคล้องกับ พัชรินทร์ กิรติวินิจกุล และคณะ (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรธุรกิจโรงแรมในมหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรธุรกิจโรงแรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอันดับแรกคือ ด้านทัศนคติ รองลงมาคือ ด้านความรู้ และด้านทักษะ อยู่ในระดับมาก ส่วนเรื่องการเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรธุรกิจโรงแรม พบว่า 1) บุคลากรธุรกิจโรงแรมที่มีเพศต่างกัน มีความต้องการการพัฒนาศักยภาพ ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความต้องการการพัฒนาศักยภาพด้านความรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความต้องการการพัฒนา ศักยภาพด้านทักษะ และด้านทัศนคติ ไม่แตกต่างกัน 2) บุคลากรธุรกิจโรงแรมที่มีอายุและตำแหน่ง ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการการพัฒนา ศักยภาพ ในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน 3) บุคลากรธุรกิจโรงแรมที่มีระดับ การศึกษาต่างกัน มีความต้องการการพัฒนา ศักยภาพ ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความต้องการพัฒนา ศักยภาพด้านทักษะ และ ด้านทัศนคติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนด้านความรู้ ไม่แตกต่างกัน 4) บุคลากรธุรกิจโรงแรมที่มีประสบการณ์ในการ ทำงานโรงแรมต่างกัน มีความต้องการการพัฒนา ศักยภาพ ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 5) บุคลากรที่มีรายได้ส่วนบุคคล ต่อเดือนต่างกัน มีความต้องการการพัฒนา ศักยภาพ ในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และแนวทางในการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากร ธุรกิจโรงแรม คือ ธุรกิจโรงแรมควรจัดให้บุคลากร ได้รับการอบรมทั้งระยะสั้นและระยะยาว จัดให้มีการ ไปสัมมนาทุก 3 ถึง 6 เดือน ในการเพิ่มพูน ความรู้เกี่ยวกับสายงานที่ปฏิบัติ อาทิเช่น จัดให้ เรียนภาษาอังกฤษอย่างต่อเนื่อง เรียนรู้การ ให้บริการที่ดี การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น หรือจัดหาวิทยากร/ผู้ทรงคุณวุฒิเฉพาะด้านมาให้

ความรู้แก่พนักงานในโรงแรม จัดให้พนักงานร่วม คิดร่วมจัดกิจกรรมตามความถนัดของตน และมี การจัดส่งไปศึกษาดูงานเพิ่มเติมทั้งในประเทศและ ต่างประเทศ รวมถึงมีการติดตามประเมินผล หลังจากที่ส่งไปอบรมหรือสัมมนา อย่างต่อเนื่อง

ด้านการวางแผนการพัฒนาอาจารย์

มีการวางแผนพัฒนาอาจารย์อย่างเป็น ลายลักษณ์อักษรมีการจัดทำแผนพัฒนาในระยะ 5 ปี ตามแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ และจัดทำ แผนปฏิบัติการประจำปีรวมทั้งหมด การ ดำเนินการจัดทำแผนงานหรือโครงการพัฒนา อาจารย์ ทุกแห่งได้ดำเนินการโดยกำหนดวิธีการ ดำเนินการ กิจกรรม และเป้าหมายที่คาดว่าจะ บรรลุ และกำหนดวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายใน การพัฒนาอาจารย์ และงบประมาณในการ ดำเนินการ ส่วนการกำหนดจุดมุ่งหมายหรือ วัตถุประสงค์ในแผนพัฒนาอาจารย์ในภาพรวม มี จุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ในแผนพัฒนา อาจารย์ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและ ทักษะในการปฏิบัติงานของอาจารย์ และให้รู้จัก การใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน เสริมสร้างความรู้ทางด้านการวิจัยเพื่อเสริมการ สอน และตั้งใจและสร้างขวัญกำลังใจในการ ทำงาน ส่วนผู้รับผิดชอบในการจัดทำแผนงานหรือ โครงการพัฒนาอาจารย์ กำหนดให้รองคณบดีฝ่าย วางแผนรับผิดชอบ ประธานสาขาวิชา เป็น ผู้รับผิดชอบ โดยหลักการที่ต้องคำนึงถึงในการ วางแผนพัฒนาหรือโครงการพัฒนาอาจารย์ ว่า ต้องให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาของมหาวิทยาลัย

และคณะที่กำหนดไว้ และมีความต้องการของคณาจารย์ในคณะและของสาขาวิชา ในการวางแผนหรือโครงการพัฒนาอาจารย์ว่า ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในหน้าที่หลักของมหาวิทยาลัย ดังนี้คือ การสอนวิชาการและวิชาชีพ การวิจัยค้นคว้า การบริการทางวิชาการแก่สังคม ทุนบำรุง ส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรม และการบริหารงาน ส่วนปัจจัยที่เหมาะสมที่ค้ำประกันในการวางแผนหรือโครงการพัฒนาอาจารย์ในภาพรวม โดยส่วนใหญ่ค้ำประกันถึงปัจจัยทางการเงิน และภารกิจที่ต้องรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันของคณะ สาขาวิชาและตัวอาจารย์เอง ซึ่ง กัฟ (Gaff. 1976 : 8-17) ได้ให้ความเห็นว่า การพัฒนาอาจารย์มุ่งพัฒนาที่ตัวอาจารย์เป็นการพัฒนาความก้าวหน้าของแต่ละบุคคลในด้านความรู้ ทักษะ การรับรู้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับบทบาทในฐานะที่เป็นครูและเทคนิคต่างๆ ในการเรียนการสอน รวมทั้งส่งเสริมความสัมพันธ์กับนักศึกษาและเพื่อนร่วมงาน บทบาทอื่นๆ เช่น การวิจัย การบริหาร ตลอดจนงานอื่นๆ ฉะนั้น อาจารย์จึงควรเพิ่มพูนความรู้และความสามารถ ตลอดจนทักษะด้านต่างๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรรัตน์ เอี่ยมกุล (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องกระบวนการพัฒนาบุคลากรและปัญหาการพัฒนาบุคลากรตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร พบว่า โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร ผู้บริหารมีการพัฒนาบุคลากรตามกระบวนการพัฒนาบุคลากร ดังนี้ ด้านการหา

ความจำเป็นในการพัฒนามีการศึกษา, รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์และกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร จัดทำเป็นโครงการในแผนปฏิบัติงานประจำปี กำหนดจุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากร ในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติในการทำงาน ด้านการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปใช้ ใช้เทคนิควิธีการพัฒนาแบบกลุ่มและรายบุคคล ด้านการประเมินผล การพัฒนาบุคลากร มีการประเมินช่วงหลังการเสร็จสิ้นแผนงาน และนำผลไปปรับปรุงแผนงาน หรือโครงการพัฒนาบุคลากรในการดำเนินงานครั้งต่อไป ส่วนผลจากความคิดเห็นของครูผู้ปฏิบัติการสอนเห็นว่า มีการปฏิบัติตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก ปัญหาในการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ยังไม่มีการสร้างเครื่องมือที่เป็นมาตรฐานในการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ขาดการกระตุ้นและชักจูงให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการวางแผนพัฒนาบุคลากร ขาดงบประมาณ บุคลากรให้ความร่วมมือน้อย และไม่สนใจต่อการพัฒนา ขาดการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องส่วนความคิดเห็นของครูผู้ปฏิบัติการสอน เห็นว่ามีระดับของปัญหาของกระบวนการพัฒนาบุคลากร 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก

ด้านการปฏิบัติตามแผนพัฒนา อาจารย์

มีการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาอาจารย์ในภาพรวม โดยมีการประชุมชี้แจงนโยบายและเหตุผลของการดำเนินการให้เข้าใจชัดเจน และงบประมาณที่จะใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีเทคนิคและวิธีการพัฒนาอาจารย์ที่ได้ปฏิบัติในการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ แบบการพัฒนาเป็นกลุ่ม ส่วนใหญ่เลือกใช้วิธีเชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาปาฐกถาหรือบรรยาย การจัดประชุมอบรมและการประชุมปฏิบัติการ และการสัมมนาทางวิชาการ ส่วนแบบการพัฒนาเป็นรายบุคคล คือ การส่งไปอบรมประชุมสัมมนาทางวิชาการ การให้ทุนทำการวิจัยและการเขียนบทความ เขียนตำราทางวิชาการ และการให้ไปเป็นวิทยากร มีการสนับสนุนด้านการพัฒนาอาจารย์ในภาพรวม คือ คณะให้การสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์ แสวงหาแหล่งสถาบันที่ให้ความร่วมมือในการพัฒนาให้มุ่งมั่นเพื่อประโยชน์ต่อองค์การอย่างแท้จริงมิใช่เพื่อประโยชน์ส่วนตน และหาทุนสนับสนุนด้านค่าใช้จ่ายและสิ่งตอบแทนให้ตามสมควร และให้มีการลาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ส่วนผู้บริหารที่ให้การส่งเสริมบรรยากาศและแรงจูงใจในขณะดำเนินการพัฒนาอาจารย์ว่า มีส่วนสร้างเสริมบรรยากาศและจูงใจในขณะดำเนินการพัฒนาอาจารย์ คือ จัดสภาพให้ดี อำนวยความสะดวก สถานที่ อุปกรณ์ให้คล่องตัว และมีเจ้าหน้าที่คอยบริการ เข้าร่วมในกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอตามสมควรและเหมาะสม การควบคุมการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาอาจารย์

โดยภาพรวมว่า ได้จัดให้มีการเสนอผลในที่ประชุมอาจารย์หรือที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ ตรวจสอบผลงานของอาจารย์ที่เป็นรูปเล่มหรือผลผลิตที่เกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ Robbins (1998 : 131-160) กล่าวว่า กระบวนการวางแผนช่วยให้เกิดความกระจ่างชัด การเปลี่ยนแปลงสามารถคาดการณ์ได้ล่วงหน้า และกำหนดล่วงหน้าได้ การวางแผนให้ทิศทางและเน้นความสนใจไปที่วัตถุประสงค์ ลดความซ้ำซ้อนและกิจกรรมที่สูญเปล่าต่างๆ ช่วยแก้ไขปรับปรุงการดำเนินการให้มีความต่อเนื่อง และการวางแผนช่วยให้มีการประเมิน และการพิจารณา แก้ไขปรับปรุง กระบวนการวางแผนประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ การกำหนดวัตถุประสงค์, การคาดคะเนสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต, การกำหนดกลยุทธ์, การกำหนดมาตรฐาน และการติดตามทบทวนแผน และสอดคล้องกับแนวคิดของเกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2550) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นจะช่วยให้บุคคลมีโอกาสดำเนินการ ความรู้ ความคิดใหม่ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัยทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารงาน อุปกรณ์เครื่องใช้ในสำนักงานซึ่งมีการคิดค้นและเสนอแนะสิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา ถ้าหากสามารถรู้และเข้าใจอย่างแท้จริงแล้ว ย่อมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้ และในที่สุดย่อมก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร

ด้านการประเมินผลการพัฒนาอาจารย์

สมควรจัดให้มีการประเมินผลการพัฒนาอาจารย์ ในกรณีที่มีการประเมินผลการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ในภาพรวมว่า การจัดทำเป็นแบบประเมินโครงการ สอบถามและตรวจสอบผู้รับการพัฒนา และจัดให้มีการประชุมร่วมกันสรุปผลงาน ส่วนการให้ใช้หลักการประเมินผลในการพัฒนาอาจารย์ตามแบบกระบวนการพัฒนาอาจารย์ ส่วนใหญ่ได้ผลตรงตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนงานหรือโครงการ และมีความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการทั้งผู้จัดดำเนินการและผู้เข้ารับการพัฒนา ในกรณีการนำผลการประเมินที่ได้จากแผนงานหรือโครงการพัฒนาอาจารย์ไปใช้ประโยชน์ว่า การนำไปปรับปรุงแผนงานหรือโครงการพัฒนาอาจารย์ที่จะดำเนินการในครั้งต่อไป และนำไปเผยแพร่ให้เป็นประโยชน์ต่อคณาจารย์ ผู้อื่นหรือหน่วยงานอื่นๆ ได้ทราบ ในประเด็นการจัดทำรายงานผลการประเมินแผนงานหรือโครงการพัฒนาอาจารย์ว่า การจัดพิมพ์สรุปเป็นผลงานทำรายงานประจำปี และจัดให้มีการเสนอรายงานสรุปผลให้คณะกรรมการประจำคณะ ได้ทราบ สอดคล้องกับ สมคิด พรหมจรรย์ (2552 : 37) กล่าวว่า การประเมินเป็นกระบวนการที่ก่อให้เกิดสารสนเทศ เพื่อช่วยให้ผู้บริหารตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพสูง เป็นการตรวจสอบความก้าวหน้าของโครงการ หรือแผนงานตลอดจนการพิจารณาผลสัมฤทธิ์ของโครงการนั้นๆ ว่ามีมากน้อยเพียงใด การประเมินผลเป็นกระบวนการบ่งชี้ถึงคุณค่าของโครงการ กล่าวคือ โครงการที่ได้

ดำเนินการไปแล้วนั้น ได้ผลตามวัตถุประสงค์ของโครงการและแผนงานหรือไม่เพียงใด สามารถทำได้ทั้งการประเมินก่อนเริ่มโครงการ การประเมินขณะที่โครงการกำลังดำเนินการอยู่ และการประเมินผลโครงการหลังจากการดำเนินงานได้สิ้นสุดแล้ว ตรงกับงานวิจัยของ อรอนงค์ มากจันทร์ (2555 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรนักพัฒนาชุมชนโดยความร่วมมือทางวิชาการระหว่างมหาวิทยาลัยศิลปากรกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย พบว่า 1) การประเมินด้านปัจจัยนำเข้าเกี่ยวกับความเหมาะสมของหลักสูตรฝึกอบรมคุณสมบัติของวิทยากรและทรัพยากรสนับสนุนตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรมและวิทยากร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ 2) การประเมินด้านกระบวนการดำเนินงานโครงการเกี่ยวกับความเหมาะสมของการจัดดำเนินการฝึกอบรม และด้านการมีส่วนร่วมของผู้เข้ารับการอบรมตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการอบรม และวิทยากรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากและสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ 3) การประเมินด้านผลผลิตของโครงการ พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาที่ใช้ในการฝึกอบรม และมีเจตคติต่องานพัฒนาชุมชน อยู่ในระดับมากที่สุด และสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ 4) การติดตามผลโครงการพบว่าผู้ผ่านการอบรมมีการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน มีพฤติกรรมมีการปฏิบัติงาน และผู้นำชุมชนมีความพึงพอใจต่อการ

ดำเนินงานพัฒนาชุมชนของผู้ผ่านการอบรม อยู่ใน
ระดับมาก และสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้

ปัญหาด้านการหาความจำเป็นในการ พัฒนาอาจารย์

มีปัญหาเหมือนกันหมด คือ มีสภาพ
เศรษฐกิจตกต่ำในปัจจุบัน เป็นปัญหาทำให้ขาด
งบประมาณในการปฏิบัติตามนโยบาย และ
อาจารย์ขาดความกระตือรือร้นในการที่จะปฏิบัติ
ตามนโยบายด้านการพัฒนาอาจารย์ ในส่วน
ปัญหาในขั้นตอนการหาความจำเป็นในการพัฒนา
อาจารย์มีปัญหา คือ สภาพเศรษฐกิจไม่ดีใน
ปัจจุบันทำให้อาจารย์ขาดความกระตือรือร้น ที่
จะแจ้งความจำเป็นเพราะคิดว่า แจ้งไปแล้วก็จะไม่
เกิดประโยชน์อะไร และสาขาวิชาไม่ให้ความสนใจ
ในการสำรวจหาความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์
ซึ่ง Hemlin (1980 : Abstract) ได้ศึกษาเรื่อง
คณาจารย์ของมหาวิทยาลัยชุมชนและความ
คิดเห็นด้านการบริหารเพื่อพัฒนาคณาจารย์ในปี
ค.ศ. 1978 ปัญหาที่ต้องการศึกษาคือ ความ
คิดเห็นของคณาจารย์ที่สังกัดภาควิชาต่างกันและ
ความคิดเห็นระหว่างอาจารย์กับผู้บริหาร ในเรื่อง
วิธีที่ใช้สำหรับการพัฒนาคณาจารย์ การศึกษาใน
เรื่องนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ผู้ตอบ
แบบสอบถามคือ คณาจารย์จากมหาวิทยาลัย 5
แห่ง ในภาคตะวันออกเฉียงกลางของประเทศ
สหรัฐอเมริกา โดยแยกเป็นอาจารย์ จำนวน 206
คน และผู้บริหารการศึกษา จำนวน 14 คน รวม
ทั้งหมด 220 คน พบว่า อายุ พื้นฐานความรู้ด้าน
วิชาการ การเป็นสมาชิกสหภาพ หรือการที่เคย
ร่วมมือในงานพัฒนาคณาจารย์ ไม่ทำให้เกิดความ

แตกต่างชัดเจนระหว่างคณาจารย์ที่เรียกว่าเป็น
University parallel faculty และคณาจารย์ที่
เป็น career education faculty นอกจากนี้การ
เปรียบเทียบผู้บริหารการศึกษากับอาจารย์ที่ทำ
การสอนจริง ปรากฏว่า ผู้บริหารมีวิทยุคุณสูงกว่า
อาจารย์ มีประสบการณ์ด้านการอุดมศึกษา
มากกว่า ได้รับการศึกษาสูงกว่า และเรียนเก่งกว่า
อาจารย์อีกด้วย สอดคล้องกับ เด็บโต คติพจน์
(2540 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องสภาพและปัญหา
การพัฒนาบุคลากรพบหลายด้าน คือ ความไม่
พร้อมเพรียงกัน บุคลากรไม่ให้ความสำคัญ สื่อ
เอกสารมีไม่เพียงพอ การขาดงบประมาณ
สนับสนุน โอกาสในการที่ศึกษาต่อของบุคลากรมี
น้อยบุคลากรไม่เห็นความสำคัญในการศึกษาดูงาน
เนื่องจากขาดงบประมาณสนับสนุนและได้เสนอ
แนวทางแก้ไขไว้ คือ ผู้บริหารควรวางแผน และ
กำหนดนโยบายให้ชัดเจน จัดงบประมาณให้
เพิ่มขึ้น ควรร่วมกันปรับปรุงกิจกรรมการพัฒนา
บุคลากรให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและ
สังคม ในปัจจุบัน ควรร่วมกันจัดการฝึกอบรมหรือ
ประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อผลิตสื่อเอกสารทาง
วิชาการที่ทันสมัยให้เพิ่มมากขึ้น ควรวางแผน
ร่วมกันเพื่อศักยภาพให้บุคลากรได้รับการพัฒนา
อย่างสูงสุดในทุกๆ ด้าน

ปัญหาด้านการวางแผนการพัฒนา อาจารย์

คือ ปัญหาของสภาพเศรษฐกิจที่ตกต่ำ
อยู่ในปัจจุบัน และอาจารย์ไม่มีเวลาและเวลาที่มีก็
ไม่ตรงกับที่กำหนดไว้ในแผน และขาดงบประมาณ
สนับสนุนจากรัฐบาล ปัจจัยสำคัญที่เป็นปัญหา

ส่งผลต่อการวางแผน คือ ด้านการเงิน ด้านบุคลากร ส่วนปัญหาทางด้านการเงินที่พบในข้อมูลของการวางแผนพัฒนาอาจารย์ว่า การมีงบประมาณที่ตั้งไว้ไม่เพียงพอ ขาดองค์กรอื่นๆ เข้าร่วมสนับสนุนด้านการเงิน และผู้รับผิดชอบการดำเนินการใช้จ่ายเกินฐานะ สอดคล้องกับประสาร มาลากุล ณ อยุธยา (2540 : บทคัดย่อ) ได้สรุปผลการวิจัยถึงสมรรถภาพที่พึงประสงค์ของครูประณมมี 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ และทัศนคติ ดังนี้ 1. ด้านความรู้ ได้แก่ ความรู้ในเนื้อหาวิชา และความรู้ทางวิชาชีพ และทัศนคติ 2. ด้านทักษะ ได้แก่ ทักษะโดยทั่วไป การวางแผนการจัดกิจกรรม มีการเตรียมความพร้อม การใช้เทคนิคอย่างเป็นระบบ ทักษะการสอน ทักษะเฉพาะวิชาชีพที่สอน การปฏิบัติกิจกรรม 3. ด้านคุณลักษณะและทัศนคติ ได้แก่ ความคล่องแคล่วกระฉับกระเฉง ใช้คำพูดง่ายชัดเจน สื่อความหมายได้ถูกต้อง ยิ้มแย้มแจ่มใสเบิกบาน มนุษย์สัมพันธ์ดี มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความคิดสร้างสรรค์ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีขันติธรรม ช่างสังเกต รวบรวมข้อมูล ทำงานประณีต มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เป็นตัวอย่างที่ดี ความเป็นประชาธิปไตย ใฝ่หาความรู้อยู่เสมอ และรัชฎา ธิโสภาน (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ในช่วงแผนพัฒนาการศึกษา ระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) พบว่า 1. การกำหนดนโยบายและการหาความต้องการการพัฒนาบุคลากร พบว่า สถาบันได้ให้

ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยมีกำหนดเป้าหมายและนโยบายการพัฒนาบุคลากรไว้ในแผนกลยุทธ์พัฒนาสถาบันระยะยาว 15 ปี (พ.ศ. 2545-2559) และในแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) รวมทั้งในแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี (พ.ศ. 2548-2551) ไว้อย่างชัดเจน ซึ่งหน่วยงานภายในสถาบันมีการกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับแผนฯ ของสถาบันอย่างชัดเจนทุกหน่วยงาน สำหรับการหาความต้องการการพัฒนาบุคลากรในระดับสถาบัน มีการดำเนินการโดยกองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยการสำรวจความต้องการจากทุกหน่วยงานภายในสถาบัน ส่วนหน่วยงานภายในสถาบันดำเนินการสำรวจความต้องการการพัฒนาบุคลากรเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณไม่ครบทุกหน่วยงาน 2. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พบว่า ในระดับสถาบันกองบริหารและจัดการทรัพยากรมนุษย์จะจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรโดยการใช้ข้อมูลจากการสำรวจความต้องการจากหน่วยงานต่างๆ พร้อมกับพิจารณาความต้องการของผู้บริหารและองค์ความรู้ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานในช่วงเวลานั้นๆ แล้วเสนอของบประมาณประจำปีจากสถาบัน ส่วนหน่วยงานภายในสถาบันมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามความต้องการของหน่วยงานระดับภาควิชา/ฝ่าย โดยมีงานบริหารบุคคลของหน่วยงานเป็นผู้ดำเนินการแล้วนำข้อมูลมาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีแล้วเสนอให้คณะกรรมการประจำหน่วยงานให้ความเห็นชอบ

3. การดำเนินการพัฒนาบุคลากร สถาบันมีการพัฒนาบุคลากรประเภทต่างๆ ในแผนฯ 9 ดังนี้

3.1 การให้ทุนอุดหนุนจากกองทุนเพื่อพัฒนาบุคลากร สถาบันมีการให้ทุนอุดหนุนเพื่อการประชุม สัมมนา ฝึกอบรม ปฏิบัติการวิจัย ดุงาน และเสนอผลงานวิชาการในต่างประเทศ มากที่สุด จำนวน 81 ทุน

3.2 การจัดโครงการพัฒนาบุคลากรภายในสถาบัน มีจำนวนทั้งสิ้น 396 โครงการ ซึ่งจัดโดยสำนักงานอธิการบดีมากที่สุด จำนวน 111 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 28.03 ของจำนวนโครงการที่จัดทั้งหมด

3.3 การลาศึกษาต่อ อบรม ดุงาน ประชุมและสัมมนาภายในประเทศ สถาบันส่งบุคลากรไปสัมมนามากที่สุดจำนวน 7,415 คน คิดเป็นร้อยละ 36.19 ซึ่งปีงบประมาณ พ.ศ. 2548 สถาบันส่งบุคลากรไปพัฒนามากที่สุดจำนวน 5,099 คน (นับซ้ำ) โดยบุคลากรสายวิชาการ (สาย ก) ได้รับการพัฒนามากที่สุดทุกปี การเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรทั้งหมดกับจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาภายในประเทศ พบว่า สถาบันมีบุคลากรได้รับการพัฒนามากที่สุดในปีงบประมาณ พ.ศ. 2547 คิดเป็นร้อยละ 78.55 โดยบุคลากรสายวิชาการ (สาย ก) ได้รับการพัฒนามากที่สุดทุกปีเช่นกัน

3.4 การลาศึกษาต่อ อบรม ดุงาน ประชุมและสัมมนาในต่างประเทศ สถาบันส่งบุคลากรไปดุงานมากที่สุดจำนวน 521 คน คิดเป็นร้อยละ 37.11 และปีงบประมาณ พ.ศ. 2548 สถาบันส่งบุคลากรไปพัฒนามากที่สุดจำนวน 364 คน (นับซ้ำ) โดยบุคลากรสายวิชาการ (สาย ก) ได้รับการพัฒนามากที่สุดทุกปี เมื่อเปรียบเทียบจำนวนบุคลากร

ทั้งหมดกับจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาในต่างประเทศ พบว่า สถาบันส่งบุคลากรไปพัฒนามากที่สุดในปีงบประมาณ พ.ศ. 2548 คิดเป็นร้อยละ 13.58 โดยบุคลากรสายวิชาการ (สาย ก) ได้รับการพัฒนามากที่สุดทุกปีเช่นกัน

4. การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมระดับสถาบันไม่มีการกำหนดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนว่าปฏิบัติอย่างไร แต่ส่วนใหญ่ทุกหน่วยงานมีการประเมินผลทั้งในด้านบุคลากรและโครงการพัฒนาบุคลากรซึ่งหน่วยงานที่นำระบบบริหารคุณภาพมาใช้จะกำหนดวิธีการประเมินผลอย่างชัดเจน ส่วนผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาบุคลากรจากการสอบถามผู้บังคับบัญชาเห็นว่า การมอบหมายงานให้ปฏิบัติเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด ส่วนบุคลากรมีความเห็นว่าการอบรมหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด

ปัญหาด้านการปฏิบัติตามแผนพัฒนาอาจารย์

มีปัญหาด้านบุคลากรที่มักจะพบในการพัฒนาอาจารย์ คือ อาจารย์ขาดความรับผิดชอบ โดยเข้าร่วมบ้าง หนีบ้าง และอาจารย์ไม่มีความเต็มใจเข้าร่วมในการจัดการพัฒนาอาจารย์ และอาจารย์ผู้เข้ารับการพัฒนาขาดความพร้อม ปัญหาในขั้นตอนการปฏิบัติตามแผนพัฒนาอาจารย์ มีปัญหาทางด้านระยะเวลาดำเนินการไม่เหมาะสม อุปกรณ์เทคโนโลยีมีคุณภาพไม่ทันสมัยและมีไม่เพียงพอ และการประชาสัมพันธ์ การสื่อสารและชักจูงใจอ่อนไป ซึ่งเมื่อลงมือปฏิบัติจริง ปัญหาของแผนงานและโครงการพัฒนาที่วางไว้แล้วที่มีต่อ

เป้าหมายและวัตถุประสงค์ คือ ไม่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของอาจารย์ผู้เข้าร่วมพัฒนา และทำไม่ทันในเวลาอันจำกัด ไม่เป็นผลต่อการพัฒนาหน่วยงานที่ผู้เข้ารับการพัฒนาสังกัดอยู่ให้ดีขึ้น และไม่ตรงกับความต้องการของอาจารย์ส่วนใหญ่ ส่วนกรณีมีปัญหาของกระบวนการทำงานที่บกพร่อง คือ งบประมาณ การประสานงาน และการสื่อสาร เช่นเดียวกับ สุรางค์ศรี สีลาอัมพรสิน (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการเปิดรับและการใช้ประโยชน์จากข่าวสารเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาของคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยราชภัฏพบว่า การเปิดรับข่าวสารและการใช้ประโยชน์จากข่าวสารเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มีการเปิดรับข่าวสารและการใช้ประโยชน์จากข่าวสารเรื่องการประกันคุณภาพ อยู่ในระดับต่ำมาก โดยสื่อที่มีการเปิดรับมาจากสื่อมวลชน เนื่องจากในระยะเวลาที่มีการประกันคุณภาพนั้นทางหน่วยงานที่รับผิดชอบในเรื่องนี้จะมีการลงข่าว เช่น หนังสือพิมพ์ ในส่วนของสื่อภายในนั้นมีการเปิดรับน้อยเนื่องจากมหาวิทยาลัยจะใช้สื่อภายในกับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการเรื่องการประกันคุณภาพโดยตรงเท่านั้น ทำให้บุคคลที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องไม่ได้รับทราบข้อมูลนั้นๆ และ วรรณิการ์ กงแก้ว (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาบุคลากรของอาจารย์มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น พบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่เห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรและต้องการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทุกด้าน แต่นโยบาย

พัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยยังไม่ชัดเจน และการจัดสรรงบประมาณยังไม่เพียงพอกับความต้องการ นอกจากนี้อาจารย์ต้องการความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ เงินเดือนและสวัสดิการที่ดีขึ้น ต้องการฝึกอบรมสัมมนา การศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอก อย่างน้อยปีละ 1-2 ครั้ง ต้องการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก ซึ่งมหาวิทยาลัยควรจัดสรรโควตาเพิ่มมากขึ้น ต้องการทำวิจัยและตำแหน่งทางวิชาการมากยิ่งขึ้นขาดซึ่งทักษะและแนวปฏิบัติที่ชัดเจน และต้องการพัฒนาตนเองหลังจากการประเมินบุคลากรประจำปี เพื่อให้ตนเองทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในปีถัดไป

ปัญหาด้านการประเมินผลการพัฒนาอาจารย์

มีปัญหาเกี่ยวกับการประเมินผลการพัฒนาอาจารย์ สาเหตุของปัญหาเกิดจากการขาดการประเมินผลเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ และวิธีการประเมินผลไม่รัดกุมพอ และมีเครื่องมือที่ใช้ประเมินไม่สมบูรณ์และละเอียดพอ ส่วนปัญหาที่เกิดขึ้นหลังจากการที่ได้ประเมินผลการพัฒนาอาจารย์ไปแล้ว คือ ไม่ได้นำผลที่ได้ไปเผยแพร่ให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานอื่นๆ และไม่ได้นำผลที่ประเมินได้ไปปรับปรุงหน่วยงานหรือวิธีการทำงานให้ดีขึ้น ตรงกับแนวคิดของ สเตค (Stake. 1975 ; อ้างอิงจากศิริชัย กาญจนวาสี. 2550 : 19) กล่าวว่า การประเมิน คือ การบรรยายสิ่งที่มุ่งประเมินอย่างลึกซึ้งรอบด้าน ผู้ประเมินต้องบรรยายความสัมพันธ์และความสอดคล้องของสิ่งที่

คาดหวัง สิ่งที่เกิดขึ้นจริง และมาตรฐานให้ครอบคลุมสิ่งที่มุ่งประเมินจากความหมายที่นักประเมินและนักวิชาการให้ไว้ข้างต้นสรุปได้ว่า การประเมิน หมายถึง กระบวนการให้ได้มาซึ่งสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจของผู้บริหารหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยนำสารสนเทศหรือผลจากการวัดมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ พิชิตพล บุระพันธ์ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนอัสสัมชัญลำปาง พบว่า กรรมการบริหารโรงเรียนและครูผู้สอนส่วนใหญ่ให้ข้อมูลที่สอดคล้องกันว่า ได้จัดทำโครงการ แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบโครงการ กำหนดนโยบายและสนับสนุนบุคลากรเพื่อการพัฒนาตนเองในด้านการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การสัมมนาทางวิชาการ การนิเทศภายใน และการศึกษาต่อ แต่มีความบกพร่องในการประชาสัมพันธ์ ประชุมชี้แจง สรุปรวความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละด้าน บุคลากรยังไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และจัดสรรงบประมาณในการสนับสนุนพัฒนาบุคลากรยังไม่เพียงพอ และตรงกับ คมคาย วิมุกตานนท์ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องสภาพปัญหาการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนชุมชนวัดบางขัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า สภาพปัญหาการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนชุมชนวัดบางขัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ การศึกษาต่อ

อยู่ในระดับน้อย 5 ด้าน คือ การประชุมเชิงปฏิบัติการการศึกษาดูงานการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองการสัมมนา และการฝึกอบรม อยู่ในระดับน้อยที่สุด 1 ด้าน คือ การนิเทศภายใน

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการจัดการอบรมด้านกระบวนการพัฒนาอาจารย์แยกย่อยรายด้านทั้ง 4 ด้าน ให้เข้าใจตรงกันและมีความชัดเจนยิ่งขึ้น
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อกระบวนการพัฒนาอาจารย์
3. ควรมีการศึกษาระบบการพัฒนาอาจารย์ในเชิงเปรียบเทียบระหว่างมหาวิทยาลัยเอกชนกับมหาวิทยาลัยเอกชน หรือมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐกับมหาวิทยาลัยเอกชน

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณ คุณบตี และประธานสาขาวิชาทุกท่าน คณะครุศาสตร์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ภาควิชาออกเสียงเหนือ ที่เอื้ออำนวยความสะดวกในการสัมภาษณ์ ตอบแบบสอบถามทุกครั้ง จึงทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ กงแก้ว. (2551). **ความต้องการพัฒนาบุคลากรของอาจารย์มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น.**
เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2550). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** (พิมพ์ครั้งที่ 3). ขอนแก่น : คลังนานาวิทยา.
- คมคาย วิมุกตานนท์. (2553). **สภาพปัญหาการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนชุมชนวัดบางขัน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.**
- เดิบท คติพจน์. (2540). **สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในวิทยาเขตพลศึกษา.**
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทบวงมหาวิทยาลัย. (2520). **รายงานการสัมมนาเรื่องแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ระยะที่ 4. กรุงเทพฯ :**
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธานีธร์ ศิลป์จารุ. (2550). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS.** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ :
บริษัท วี. อินเตอร์ พรีนธ์.
- ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา. (2540). **รายงานการวิจัยบทบาทและสัมฤทธิ์ผลของสถาบันอุดมศึกษาของ
ไทยในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิชิตพล บุระพันธ์. (2553). **การพัฒนาบุคลากรโรงเรียนอัสสัมชัญลำปาง.** เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พัชรินทร์ กীরติวินิจกุล, นิตยา ทวีชีพ และวรรณวิภา จัตุชัย. (2554). **ความต้องการการพัฒนาศักยภาพของ
บุคลากรธุรกิจโรงแรมในมหาวิทยาลัยราชภัฏ เขตกรุงเทพมหานคร. คณะวิทยาการจัดการ และ
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.**
- ภัชราพรรณ รัตน์ะ. (2551). **การพัฒนาบุคลากร.** Available:
[http:// http://supervis-nited.blogspot.com/2008/07/blog-post_16.html](http://supervis-nited.blogspot.com/2008/07/blog-post_16.html)
- รัชฎาธิ์โสภณ. (2550). **การประเมินผลการพัฒนาบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนคร
เหนือ ในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549).** กรุงเทพฯ :
กองแผนงาน สำนักงานอธิการบดี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2550). **ทฤษฎีการประเมิน.** (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : สามลดา.
- สมคิด พรหมจ้อย. (2552). **เทคนิคการประเมินโครงการ.** (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : จตุพรดีไซน์.
- สุรางค์ศรี ลีลาอัมพรสิน. (2551). **การเปิดรับและการใช้ประโยชน์จากข่าวสารเรื่องการประกันคุณภาพ
การศึกษาของคณาจารย์และเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยราชภัฏ.** กรุงเทพฯ : คณะวารสารศาสตร์
และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- สุรรัตน์ เอี่ยมกุล. (2542). **กระบวนการพัฒนาบุคลากรและปัญหาการพัฒนาบุคลากร ตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ครุศาสตร์ (บริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2550). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559).** กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- อรพินทร์ กุลประภา. (2540). **การพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรอนงค์ มากจันทร์. (2555). **การประเมินโครงการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หลักสูตรนักพัฒนาชุมชนโดยความร่วมมือทางวิชาการระหว่างมหาวิทยาลัยศิลปากรกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย.** วิทยานิพนธ์ วท.ม. (วิทยาการการประเมิน) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Castetter, William B. (1996). **The Human Resource Function in Educational Administration.** (6th ed.). New Jersey : Prentice Hall, Inc.
- Gaff, Jerry G. (1976). **Toward Faculty Renewal.** San Francisco: Jossey-Bass.
- Hemlin, Richard V. (October, 1980). "Community College Faculty and Administrative Views of the Faculty Development Movement", **Dissertation Abstracts International.** 41, 142-147.
- Miller, Richard I. (1998). "Examining the Effectiveness of Faculty", **In the Assessment of College Performance.** San Francisco : Jossey-Bass.
- Robbins, S. P. (1998). **Organizational behavior : Concepts, controversies, and applications.** Upper Saddle, NJ : Allyn and Bacon.