

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

สาระสำคัญของบทนี้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผล การวิจัย การอภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษากิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตพระนครเหนือ
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ ของสถาบัน เทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตพระนครเหนือ

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้บรรจุเป็นข้าราชการและ ได้ปฏิบัติงานที่สถาบันมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี ขณะที่ทำการวิจัยได้ปฏิบัติงานอยู่จริงในภาคการ ศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2527 ประกอบด้วยผู้บริหารจำนวน 27 คน อาจารย์จำนวน 203 คน รวมเป็นประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 230 คน

ประชากรที่ตอบแบบสอบถามใช้ประชากรทั้งหมดโดยไม่มีการสุ่มตัวอย่าง รวมประชากร ทั้งสิ้น 230 คน

ประชากรที่ตอบแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วยผู้บริหารจำนวน 27 คน และอาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 10 ของอาจารย์แต่ละคณะ/วิทยาลัย ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 20 คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการ สัมภาษณ์ 47 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

2.1 การศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตพระนครเหนือ

2.2 แบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ก) ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัว ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบ

ข) ตอนที่ 2 แบบสอบถาม ซึ่งศึกษาถึงการจัดกิจกรรมการพัฒนา คณาจารย์ ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตพระนครเหนือ ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า

ค) ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับของปัญหา ในการพัฒนา คณาจารย์ ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตพระนครเหนือ ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า

2.3 แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง แบ่งเป็น

ก) แบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับนโยบายการพัฒนา คณาจารย์ กิจกรรมที่ผู้บริหารเน้นเป็นหลักและประสบความสำเร็จมากที่สุด ตลอดจนสาเหตุและ แนวทางในการแก้ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น

ข) แบบสัมภาษณ์อาจารย์ ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับนโยบายการพัฒนา คณาจารย์ ความต้องการในการจัดกิจกรรมพัฒนา คณาจารย์ กิจกรรมการพัฒนา คณาจารย์ที่ คณะ/วิทยาลัย ได้พัฒนาแล้วประสบความสำเร็จมากที่สุด ตลอดจนสาเหตุและแนวทางในการแก้ไข ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 15 มกราคม 2528 ถึงวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2528 ใช้เวลารวบรวมข้อมูลประมาณ 1 เดือน ได้แบบสอบถามคืนมาทั้งสิ้น 209 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.87 เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 202 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.83 ส่วนแบบสัมภาษณ์ได้สัมภาษณ์ผู้บริหารจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 92.59 ของผู้บริหารทั้งหมด และสัมภาษณ์อาจารย์ 20 คน คิดเป็น ร้อยละ 100 ของอาจารย์ในกลุ่มตัวอย่าง

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ไมโครคอมพิวเตอร์ (Microcomputer) จากการใช้ไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ค. บางกรวย จ. นนทบุรี

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยจากการศึกษาเอกสาร จากแบบสอบถาม และจากแบบสัมภาษณ์ มีสาระสำคัญดังนี้

1. สรุปผลการวิจัยจากการศึกษาเอกสาร พอสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1.1 การประชุมพิเศษ ปรากฏว่า คณะ/วิทยาลัย มิได้มีการจัดการประชุมพิเศษ อาจารย์ใหม่อย่างเป็นทางการ จึงไม่พบเอกสารที่ คณะ/วิทยาลัย ได้จัดโครงการประชุมพิเศษขึ้น อย่างไรก็ตามพบว่า สถาบันได้มอบหมายให้สำนักพัฒนาเทคนิคศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งของสถาบันเป็นผู้จัดการประชุมพิเศษ โดยจัดให้อาจารย์ใหม่ ปี พ.ศ. 2525 และ ปี พ.ศ. 2526 เข้าประชุมพิเศษร่วมกันเมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2526 ถึงวันที่ 2 พฤศจิกายน 2526 นอกเหนือจากนั้นไม่พบโครงการประชุมพิเศษซึ่งสถาบันเป็นผู้ดำเนินการแต่อย่างใด

1.2 การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ จากการสำรวจจำนวนผู้ศึกษาต่อในปี พ.ศ. 2523 ถึงปี พ.ศ. 2527 ปรากฏว่า ปี พ.ศ. 2525 มีผู้ไปศึกษาต่อสูงสุด จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 9.13 และในปี พ.ศ. 2523 และปี พ.ศ. 2527 มีผู้ไปศึกษาต่อต่ำสุด จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.52

1.3 การวิจัย จากการศึกษานโยบายโครงการวิจัยและเงินอุดหนุนการวิจัยของสถาบัน ในปี พ.ศ. 2523 ถึงปี พ.ศ. 2527 ปรากฏว่าโครงการทำวิจัยของสถาบันสูงสุดมี 19 โครงการ และต่ำสุดมี 13 โครงการ ส่วนเงินอุดหนุนการวิจัยก็มีแนวโน้มสูงขึ้นทุกปี อย่างไรก็ตามพบว่าเงินอุดหนุนการวิจัยยังไม่เพียงพอ ฉะนั้นนอกเหนือจากเงินงบประมาณแล้วสถาบันจะพิจารณาสนับสนุนด้วยเงินนอกงบประมาณ แต่จะต้องผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการซึ่งสถาบันแต่งตั้ง

1.4 การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ จากการสำรวจจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ในปี พ.ศ. 2523 ถึงปี พ.ศ. 2527 ปรากฏว่า ปี พ.ศ.

2526 มีผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการสูงสุดจำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 59.13 และในปี พ.ศ. 2527 มีผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการต่ำสุด จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 56.52 นอกจากนี้พบว่า เป็นการเข้าร่วมฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการกับหน่วยงานภายนอกเป็นส่วนใหญ่

1.5 การสัมมนาทางวิชาการ จากการสำรวจจำนวนผู้เข้ารับการศึกษาสัมมนาทางวิชาการในปี พ.ศ. 2523 ถึงปี พ.ศ. 2527 ปรากฏว่า ในปี พ.ศ. 2526 มีผู้เข้าร่วมการสัมมนาทางวิชาการสูงสุด จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 16.52 และในปี พ.ศ. 2525 มีผู้เข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการต่ำสุด จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 8.26 นอกจากนี้พบว่า เป็นการสัมมนาทางวิชาการกับหน่วยงานภายนอกเป็นส่วนใหญ่

1.6 การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ปรากฏว่าสถาบันได้เผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการด้วยการจัดทำวารสาร ได้แก่ คุรุศาสตร์เทคโนโลยี แต่เผยแพร่ได้เพียง 2 เล่มเท่านั้น ก็มีได้เผยแพร่อีก นอกจากนี้มีการจัดทำจุลสาร ได้แก่ เทคโนโลยีประยุกต์ ซึ่งกำหนดเผยแพร่ราย 2 เดือน สำหรับจุลสารเทคโนโลยีเครื่องกลประยุกต์นี้ได้จัดทำในระดับคณะ แต่ได้จัดทำในระดับภาควิชา นอกจากนี้ได้ออกแผ่นปลิว เช่น คุรุฯ สาร วิศวกรรม และ วทอ. สาร ข่าว สจ.พ. เพื่อประชาสัมพันธ์ในเรื่องต่าง ๆ แต่มิได้เป็นการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการโดยตรง

1.7 การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ ปรากฏว่า การจัดสัปดาห์ทางวิชาการของสถาบันมีน้อยมาก ส่วนใหญ่จัดในลักษณะการบรรยายพิเศษ ซึ่งมีไม่บ่อยนัก

1.8 การสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ปรากฏว่าพบเอกสารเกี่ยวกับการสับเปลี่ยนหน้าที่การงานน้อยมาก ในบางคณะกรรมการสับเปลี่ยนหน้าที่การงานเป็นการแสดงความประสงค์ของฝ่ายอาจารย์เอง

2. สรุปผลการวิจัยจากแบบสอบถาม

2.1 ผลการวิจัยเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นชายมากกว่าหญิง คือเป็นชายร้อยละ 85.6 และหญิงร้อยละ 14.4 มีอายุสูงสุดระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.4 รองลงมาคืออายุระหว่าง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.7 และต่ำสุดอายุระหว่าง 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 1.1 มีอายุราชการ

สูงสุดระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.1 รองลงมาคืออายุราชการระหว่าง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.2 และต่ำสุดอายุราชการตั้งแต่ 21 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 6.6 และสำหรับวุฒิทางการศึกษา พบว่ามีวุฒิปริญญาตรีสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 56.4 รองลงมาคือวุฒิปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 37.6 และต่ำสุดมีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี แต่ต่ำกว่าปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 2.1 นอกจากนี้พบว่าสังกัดวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรมสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 41.7 รองลงมาคือสังกัดคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 37.6 และต่ำสุดสังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 20.7

2.2 ผลการวิจัยเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ พบว่า จากการศึกษากิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ การประชุม การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การวิจัย การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาทางวิชาการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ และการสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

สถาบันได้พัฒนาคณะการจัดสัปดาห์ทางวิชาการน้อยที่สุด นอกนั้นพัฒนาอยู่ในระดับน้อย เมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายละเอียด ปรากฏผลดังนี้

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ พบว่า กิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ที่พัฒนาน้อยที่สุด ได้แก่ การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ นอกนั้นพัฒนาอยู่ในระดับน้อย

คณะวิศวกรรมศาสตร์ พบว่า กิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ได้พัฒนาในระดับน้อยทุกด้าน

วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม พบว่า กิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ที่พัฒนาน้อยที่สุด ได้แก่ การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ นอกนั้นพัฒนาอยู่ในระดับน้อย

สำหรับรายละเอียดในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ พบว่า มีการติดตามผลและประเมินผลอยู่ในระดับน้อยที่สุด และการสำรวจความจำเป็นและความต้องการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์อยู่ในระดับน้อยที่สุด เช่นเดียวกัน

2.3 ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ตามประสบการณ์ในการจัดของผู้บริหารและตามการรับรู้ของอาจารย์ พบว่า สถาบันประสบปัญหาซึ่งอยู่ในระดับมาก ได้แก่ งบประมาณสนับสนุนการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ นโยบายและ

แผนการดำเนินงาน การพัฒนาอาจารย์ได้ไม่ทั่วถึง ความยุติธรรมในการคัดเลือกคณาจารย์เพื่อการพัฒนา การส่งคณาจารย์เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ ทำให้ขาดกำลังคนในการปฏิบัติ การสอน การประชาสัมพันธ์ การสรรหาวิทยากร การสรรหาบุคคลที่มีความรับผิดชอบในการจัด กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ ผู้ทำงานด้านพัฒนาคณาจารย์ขาดความกระตือรือร้น และไม่มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์โดยเฉพาะ

เมื่อแยกวิเคราะห์ตามประสบการณ์ในการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ ของผู้บริหารและตามการรับรู้ของอาจารย์ พบว่า จากปัญหาของสถาบันดังกล่าวข้างต้น ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นตรงกัน ยกเว้นการพัฒนาอาจารย์ได้ไม่ทั่วถึง ความยุติธรรมในการคัดเลือกคณาจารย์เพื่อการพัฒนา และการประชาสัมพันธ์ โดยผู้บริหารเห็นว่ามีปัญหาน้อย แต่คณาจารย์เห็นว่าปัญหามาก

2.4 ผลการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะในการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ แนวทางแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะ พอสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

ก) สถาบันควรมีนโยบายที่แน่นอนชัดเจน มีการวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาว ปฏิบัติงานตามแผนนี้อย่างต่อเนื่อง (23)

ข) ควรจัดตั้งหน่วยงานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบ เกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ โดยเฉพาะ (23)

ค) ควรพัฒนาอาจารย์ให้ทั่วถึง โดยใช้ระบบหมุนเวียนและบริหารงานด้วยความเที่ยงธรรม (18)

ง) ผู้บริหารควรส่งเสริมกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ทุกด้านให้มากกว่านี้ และกล่าริเริ่มงานใหม่ (17)

จ) ควรจัดสรรงบประมาณให้มากเพียงพอ (7)

ฉ) การประชาสัมพันธ์ต้องกว้างขวางและรวดเร็ว (7)

3. สรุปผลการวิจัยจากการสัมภาษณ์

3.1 ผลการวิจัยเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ สถานภาพของผู้บริหาร เป็นชายมากกว่าหญิง คือเป็นชายร้อยละ 88 และหญิงร้อยละ 12 มีอายุสูงสุด

ระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 60 รองลงมามีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 28 และต่ำสุดคือ 51-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 8 มีอายุราชการสูงสุดระหว่าง 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 24 รองลงมาคือ 6-10, 16-20 และ 21 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 20 และต่ำสุดมีอายุราชการระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 16 สำหรับวุฒิการศึกษาพบว่า มีวุฒิปริญญาโทมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 56 รองลงมา มีวุฒิปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 24 และต่ำสุดมีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี แต่น้อยกว่าปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 4 นอกจากนี้พบว่า สังกัดคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์สูงสุด คิดเป็นร้อยละ 40 รองลงมา สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 32 และต่ำสุด สังกัดวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม คิดเป็นร้อยละ 28

สถานภาพของอาจารย์ เป็นชายมากกว่าหญิง คือเป็นชายร้อยละ 75 และหญิงร้อยละ 25 มีอายุสูงสุดระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 65 รองลงมามีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 25 และต่ำสุดมีอายุระหว่าง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 10 มีอายุราชการสูงสุดระหว่าง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 35 รองลงมาคืออายุราชการระหว่าง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 20 อายุราชการระหว่าง 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 20 อายุราชการตั้งแต่ 21 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 20 และต่ำสุดอายุราชการระหว่าง 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 5 สำหรับวุฒิการศึกษาพบว่า มีวุฒิปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมาคือวุฒิปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 40 และต่ำสุดมีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรีและวุฒิปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 5 นอกจากนี้พบว่า สังกัดวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรมมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45 รองลงมา สังกัดคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 35 และต่ำสุด สังกัดคณะวิศวกรรมศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 20 ตามลำดับ

3.2 ผลการวิจัยจากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารของสถาบันทั้ง 3 หน่วยงาน ให้ความคิดเห็นดังนี้

ก) นโยบายการพัฒนาคณาจารย์ของสถาบัน สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้
มุ่งพัฒนาศักยภาพของอาจารย์ให้มีความรู้ ความสามารถ ด้วยการจัดกิจกรรมในด้านต่าง ๆ นโยบายแบ่งออกเป็นระยะสั้นและระยะยาว ระยะยาวได้แก่การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ระยะสั้นได้แก่การฝึกอบรม สัมมนา ฯลฯ (10)

นโยบายไม่ปรากฏเป็นลายลักษณ์อักษร เป็นเพียงการชี้แจงอย่างกว้าง ๆ ในที่ประชุมกรรมการคณะ/วิทยาลัย (14)

ข) กิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ที่สถาบันพัฒนาแล้ว ประสบความสำเร็จ ได้แก่ การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ (10) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายคณะพบว่า

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ ได้แก่ การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ (6)

คณะวิศวกรรมศาสตร์ ได้แก่ การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ (1)

วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ได้แก่ การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ (3)

ค) ส่วนสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรค ในการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ตามความคิดเห็นของผู้บริหารปรากฏในรายละเอียดจากตารางที่ 28

3.3 ผลการวิจัยจากการสัมภาษณ์อาจารย์ พบว่า อาจารย์ของสถาบันทั้ง 3 หน่วยงานมีความคิดเห็นดังนี้

ก) ความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายการพัฒนาคณาจารย์ของสถาบัน สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

คณาจารย์ไม่ทราบนโยบายที่แน่นอนชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร (14)

ได้รับทราบนโยบายอย่างกว้าง ๆ จากที่ประชุมระดับภาควิชา และระดับคณะ/วิทยาลัย (9)

ข) ความต้องการของคณาจารย์เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ของสถาบัน คณาจารย์ต้องการจัดให้มีการฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการมากที่สุด (18) เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายคณะพบว่า คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ต้องการให้จัดกิจกรรมการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการมากที่สุด (5) คณะวิศวกรรมศาสตร์ (4) และวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม (9)

ค) กิจกรรมที่สถาบันได้พัฒนาแล้วประสบความสำเร็จ คณาจารย์ให้ความเห็นว่ายังไม่มีกิจกรรมใดที่พัฒนาแล้วประสบความสำเร็จ (11) เมื่อพิจารณาเป็นรายคณะปรากฏดังนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ (1) คณะวิศวกรรมศาสตร์ (1) และวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม (9)

ง) ส่วนสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรค ในการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ตามความคิดเห็นของอาจารย์ ปรากฏรายละเอียดจากตารางที่ 29

การอภิปรายผลและขอเสนอแนะ

1. จากการศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาในการพัฒนาคณาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตพระนครเหนือ ผู้วิจัยได้พบประเด็นสำคัญคือคณาจารย์ไม่ทราบนโยบายที่แน่นอนชัดเจน ตลอดจนไม่มีแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งทั้ง 2 ประการนี้ นับเป็นปัจจัยสำคัญของการบริหาร สถาบันควรกำหนดนโยบายในการพัฒนาคณาจารย์ที่แน่นอน และเป็นลายลักษณ์อักษร พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ให้คณาจารย์ทุกคนได้ทราบ ทั้งนี้เพราะนโยบายเป็นการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติว่าจะทำอะไรหรือประสงค์จะทำสิ่งใดในอนาคต ทำให้ทราบทิศทางการพัฒนาคณาจารย์ อันจะเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน สมคิด แก้วสันติ (2522: 85) ใ้การสนับสนุนในเรื่องนี้ไว้ว่า

การพัฒนาคณาจารย์ควรเป็นนโยบายของสถาบัน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อกระตุ้นและสร้าง
ความตื่นตัวให้กับคณาจารย์ในอันที่จะพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ ทั้งในด้านความรู้และ
ความก้าวหน้าในศาสตร์ของตน ตลอดจนทักษะในด้านอื่น ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับภารกิจในฐานะ
อาจารย์ที่ดี ซึ่งจะนำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ

ตลอดจนแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจของฝ่ายบริหาร หรือบทบาทขององค์การ ลักษณะสำคัญของนโยบาย เป็นการแสดงเจตนารมณ์และแนวทางปฏิบัติ ซึ่งควรตั้งอยู่บนรากฐานของการบริหารงานอย่างมีเหตุผล นโยบายที่ดีควรทำเป็นลายลักษณ์อักษร ชัดเจน ไม่คลุมเครือ ยืดหยุ่นได้ในตัว และสามารถปฏิบัติได้ (อุทัย หิรัญโต 2523: 67-70)

2. จากผลการวิจัยในแบบสอบถามและจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและอาจารย์ พบว่า ยังไม่มีแผนการดำเนินการพัฒนาคณาจารย์อย่างเป็นระบบ การวางแผนเป็นหน้าที่เบื้องต้นของการบริหารงานที่จะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ฉะนั้นก่อนการวางแผนสถาบันควรได้พิจารณาความจำเป็นในการพัฒนาคณาจารย์ โดยมีหลักการที่แน่นอนรัดกุมเพียงพอ ทั้งนี้เนื่องจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาคณาจารย์เป็นการค้นหาสภาพการณ์หรือปัญหาเกี่ยวกับบุคคลในองค์การซึ่งสามารถดำเนินการเพื่อให้องค์การไปสู่เป้าหมายได้ การดำเนินการหาข้อมูลจากงานของภาควิชาต่าง ๆ หรือเพียงศึกษาความต้องการของตลาดอุตสาหกรรมนั้นยังไม่เพียงพอที่จะพัฒนาคณาจารย์ได้ ผลการวิจัยยืนยันว่าการหาความจำเป็นยังอยู่ในระดับปฏิบัติน้อยที่สุด ด้วยเหตุนี้สถาบันจึงควรดำเนินการดังนี้

2.1 หากความจำเป็นในการพัฒนาได้แก่ วิเคราะห์หาความจำเป็นของหน่วยงาน วิเคราะห์หาความจำเป็นในส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และวิเคราะห์หาความจำเป็นของบุคคล (ณัฐนิภา กุปรัตน์ 2527: 3)

ก) วิเคราะห์หาความจำเป็นของสถาบัน โดยการวิเคราะห์เป้าประสงค์ของสถาบัน ทรัพยากรทางการบริหาร ตลอดจนการจัดสรรทรัพยากรทางการบริหารซึ่งจะเป็นกรอบความคิดในการหาความจำเป็นในการพัฒนาคณาจารย์

ข) การหาความจำเป็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โดยเน้นที่งานสอนแต่ละสาขาวิชาช่าง และให้ครอบคลุมถึงการวิเคราะห์ลักษณะงานหรือเนื้อหาของงานแต่ละสาขาวิชาช่าง ตลอดจนศึกษากิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสอน

ค) เมื่อได้วิเคราะห์ลักษณะของเนื้อหาวิชาที่สอน รวมทั้งกิจกรรมต่าง ๆ ที่ใช้ในการสอนแล้ว สถาบันควรได้วิเคราะห์หาความจำเป็นของคณาจารย์ในด้านความรู้ ทักษะและเจตคติของคณาจารย์ที่ปฏิบัติงานสอนในแต่ละสาขาวิชา เพื่อให้การพัฒนาคณาจารย์ตรงกับความต้องการของคณาจารย์ และตรงกับความจำเป็นของคณาจารย์ที่ปฏิบัติงานนั้น ๆ อยู่ ซึ่งมีผลทำให้ไม่เกิดการพัฒนาคณาจารย์ที่ซ้ำซ้อน และไม่เกิดการสูญเปล่าในการพัฒนา ตลอดจนสามารถจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ได้อย่างถูกต้องสอดคล้องกับประโยชน์ที่จะได้รับ

2.2 เมื่อได้ศึกษาความจำเป็นในการพัฒนาคณาจารย์แล้ว จึงจัดทำแผนพัฒนาคณาจารย์ พร้อมทั้งกำหนดโครงการพัฒนาคณาจารย์ขึ้น เนื่องจากแผนงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับการระดมสมองและการตัดสินใจถึงวิธีการกระทำที่จำเป็นและสมควรจะต้องปฏิบัติ เป็นการเลือกวิธีการที่จะพัฒนาคณาจารย์ให้สอดคล้องกับการหาความจำเป็นในการพัฒนา (Training Need) ที่ได้วิเคราะห์มาแล้ว ซึ่งการจัดทำแผนงานนั้น ผู้บริหารจะต้องตัดสินใจ เลือกสิ่งที่จะปฏิบัติให้เหมาะสม ดังนั้นจึงควรคำนึงถึงหลักการวางแผนเชิงระบบซึ่งนักการศึกษาหลายท่านได้เสนอแนะเป็นแนวทางที่ใกล้เคียงและสอดคล้องกัน (Bishop 1979, ไพฑูรย์ สินลารัตน์ 2521: 19-27 และ สมชอบ ไชยเวช 2523: 1-4) สามารถสรุปและผสมผสานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนได้ดังนี้

ก) ระบุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการพัฒนาคณาจารย์

ข) กำหนดกิจกรรมที่จะปฏิบัติที่ดีที่สุดซึ่งจะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดย

พิจารณาสิ่งต่อไปนี้

- ศึกษาสภาพข้อเท็จจริง และสภาพการณ์แวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคณาจารย์
 - กำหนดหนทางปฏิบัติที่จะเป็นไปได้ (กิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์)
 - วางหลักเกณฑ์การตัดสินใจ
 - กำหนดข้อตกลงหลาย ๆ ทาง เพื่อเลือกวิถีทางที่ดีที่สุด
 - เลือกวิถีทางที่ดีที่สุดเพื่อกำหนดเป็นกิจกรรมในการดำเนินการต่อไป
- ค) จัดทำแผนงาน โครงการ วางแผนปฏิบัติตามแนวทางที่ได้เลือกไว้
- ง) สั่งการให้มีการดำเนินงานตามแผน
- จ) ติดตามผลและประเมินผล ตลอดจนศึกษาสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง
- ฉ) ปรับปรุงแผน

หากสถาบันมีแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบแล้ว จะสามารถจัดการปฏิบัติงานชนิดแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ และสามารถแก้ไขความไม่พร้อมของคณาจารย์ที่จะพัฒนา เนื่องจากไม่ทราบล่วงหน้าว่าจะได้รับการพัฒนาในค่านิด เมื่อไร และอย่างไร อีกด้วย นอกจากนี้ยังก่อให้เกิดการประชาสัมพันธ์และการประสานงานที่กระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ เพราะได้ทราบแผนการดำเนินงานล่วงหน้าแล้ว ทั้งยังเป็น การวางแผนเกี่ยวกับการใช้เงินงบประมาณในการพัฒนา คณาจารย์ไปพร้อมกัน ซึ่งช่วยลดปัญหาในการนำเงินไปใช้ในการพัฒนาคณาจารย์ในทางที่ไม่ช่วยให้ บรรลุวัตถุประสงค์ ตลอดจนช่วยให้การดำเนินการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ มีความสมบูรณ์ สามารถสนองเจตนารมณ์ของคณาจารย์และเป้าหมายของสถาบันไปพร้อมกัน

3. จากการศึกษาเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ทั้ง 8 ด้าน ทั้งจากการศึกษาเอกสาร จากผลการวิจัยของแบบสอบถาม และจากการสัมภาษณ์ ยังพบว่าอยู่ในระดับพัฒนา น้อยและน้อยที่สุด ขอสรุปจากการวิจัยสามารถนำมาอภิปราย เสนอแนะแนวทางเพื่อแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ได้ดังนี้

การปฐมนิเทศ จากการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับการปฐมนิเทศ ได้รับการยืนยันจาก คณาจารย์ ผู้ตอบแบบสอบถามว่ามีความจำเป็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะคณาจารย์ได้ตระหนัก ว่าการปฐมนิเทศ เป็นการฝึกอบรมเบื้องต้นที่จะทำให้เกิดความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ อันเป็นแนว ทางในการปรับตัวเพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยปกติแล้วองค์การต่าง ๆ ทุกแห่ง

จะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เช่น วิธีการทำงาน นโยบายและระเบียบปฏิบัติ ตลอดจนโครงสร้างและเนื้อหาของงาน สิ่งเหล่านี้มักจะแตกต่างกันไปในแต่ละสภาพแวดล้อม ดังนั้นเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาเรื่องความไม่เข้าใจ จึงจำเป็นต้องให้อาจารย์ได้ติดตามสิ่งที่เปลี่ยนแปลงเหล่านี้ซึ่งมีใช้เฉพาะอาจารย์ใหม่เท่านั้น แม้อาจารย์เก่า การปฐมนิเทศก็อาจเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องทำใหม่เช่นเดียวกัน ด้วยเหตุนี้จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ถือว่าเป็นภารกิจของผู้บริหาร ที่จะต้องจัดโครงการปฐมนิเทศขึ้นทุกปี "การปฐมนิเทศนับเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ถึงแม้จะเป็นกิจกรรมส่วนย่อยขึ้นตอนหนึ่งก็ตาม แต่โดยข้อเท็จจริงแล้ว หากพิจารณาในแง่ของจิตวิทยาหรือความนึกคิดแล้ว ผลกระทบของการมิได้มีการปฐมนิเทศ นับได้ว่าเป็นเรื่องที่จะก่อให้เกิดผลเสียหายได้มากมายเช่นกัน" (ธงชัย สันติวงษ์ 2525: 135) ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการจัดการปฐมนิเทศโดยการจัดการปฐมนิเทศให้เหมาะสมใจ ควรจัดให้ครอบคลุมเนื้อหาและตรงตามที่อาจารย์ต้องการ ซึ่งจะช่วยให้การปฐมนิเทศได้ประโยชน์สูงสุด การปฐมนิเทศควรให้อาจารย์ได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับ "ระบบบริหารและนโยบายของสถาบัน จุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษา" (นพพงษ์ บุญจิตราตุลย์ 2525: 113) "บทบาทของสถาบันที่มีต่อคนภายนอก งานในหน้าที่ที่จะทำ ระเบียบข้อบังคับ สิทธิหน้าที่ตัวบุคคล และสถานที่สำคัญ ๆ" เป็นต้น (ชาญชัย วลิตรังสีมา และเชิดวิทย์ ฤทธิประศาสน์ 2521: 161-162) จากแนวคิดดังกล่าวนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของรัมมี เจ มิสตรี (Mistry 1978: 703-A) ซึ่งพบว่า สถาบันส่วนใหญ่จัดโปรแกรมปฐมนิเทศซึ่งครอบคลุมเรื่องบทบาทและหน้าที่ของคณาจารย์ รายละเอียดเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน รายละเอียดเกี่ยวกับสถาบัน และประโยชน์ตอบแทนที่ได้จากสถาบันนั้น ๆ

การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ จากข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามและจากการศึกษาเอกสารปรากฏว่ายังอยู่ในระดับน้อย สถาบันจึงควรส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อมากขึ้น โดยการจัดหาทุนการศึกษาซึ่งตรงกับสาขาวิชาที่สอนแก่คณาจารย์ให้มากขึ้น ทั้งนี้อาจกระทำโดยขอให้กรมวิเทศสหการจัดสรรทุนให้กับสถาบันโดยตรง ส่วนการขอความช่วยเหลือจากต่างประเทศสมควรจำกัดอยู่เฉพาะความช่วยเหลือจากรัฐบาลสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมันเท่านั้น สถาบันควรได้ติดต่อสัมพันธ์กับประเทศอื่นด้วย ทั้งนี้เพื่อให้อาจารย์ได้มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพิ่มมากขึ้น "การให้โอกาสแก่ข้าราชการเพื่อศึกษาต่อหรือเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ หรือมีความเชี่ยวชาญในการทำงาน ทำให้ข้าราชการมีความมั่นใจในตนเอง เข้าใจในจุดมุ่งหมายในการทำงานดีขึ้น และโอกาสที่จะได้เลื่อนฐานะก็มีมากขึ้น ย่อมเป็นเรื่องจำเป็นและเป็นผลตอบแทนที่ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริม เพราะนอกจากจะเป็นการเสริมสร้างกำลังใจแก่ข้าราชการแล้ว ยังจะเป็นการสร้างบรรยากาศและสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกันต่อไปด้วย" (ภิญโญ สาร 2517: 325)

การวิจัย จากข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามและจากการศึกษาเอกสารปรากฏว่า อาจารย์ยังทำงานวิจัยกันน้อย สาเหตุที่พบอยู่ในระดับมากคืองบประมาณสนับสนุนไม่เพียงพอ และอาจารย์มีงานสอนหรืองานอื่น ๆ มากเกินไป ทำให้อาจารย์ไม่มีเวลาทำงานวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของพิทยา สายหู (2520: 1) และทัศน น้อยแสงศรี (2520: 181-183) เห็นว่าปัญหาส่วนใหญ่เกิดจากการขาดงบประมาณสนับสนุน และอาจารย์มีภารกิจด้านการสอน การบริหารหรืองานอื่น ๆ มากเกินไป จนไม่มีเวลาทำงานวิจัย ด้วยเหตุที่งานวิจัยมีความสำคัญเทียบเท่ากับงานสอน ผู้วิจัยจึงเห็นว่าสถาบันควรส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ มีผลงานวิจัยมากขึ้น สถาบันควรได้เริ่มทบทวนหลักสูตร นโยบายการรับนักศึกษา และภาระงานของอาจารย์ ที่สำคัญคือควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุนงานวิจัยของอาจารย์ให้มากขึ้น ซึ่งอาจกระทำได้ด้วยการติดต่อแหล่งเงินทุนอุดหนุนการวิจัยทั้งในและต่างประเทศ หรืออาจจะรับทำงานวิจัยให้กับโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ เป็นต้น และหากจะดำเนินการจัดให้มีฝ่ายวิจัยขึ้นในคณะทุกคณะของสถาบันเหมือนเช่นคณะวิศวกรรมศาสตร์ ซึ่งได้ดำเนินการจัดทำแล้วก็เป็นผลดีอย่างยิ่ง เพราะผลงานวิจัยของ ร่มมี เจ มิสตรี (Mistry 1978: 703-A) เอง ก็ยังสนับสนุนให้ตั้งศูนย์วิจัยในสถาบันอุดมศึกษาขึ้น เพื่อรับผิดชอบเกี่ยวกับงานวิจัยโดยเฉพาะ

อนึ่ง จากผลงานวิจัยของสุรินทร์ เศรษฐมานิต ซึ่งเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ในประเทศไทย พบว่า แต่ละมหาวิทยาลัยยังมีการทำวิจัยน้อยเมื่อเทียบกับงบประมาณที่ตั้งไว้ มีเพียงจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเท่านั้นที่ค่อนข้างประสบผลสำเร็จ ด้วยการให้คณาจารย์ไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ (Sabbatical Leave) (สุรินทร์ เศรษฐมานิต 1981: 242-256) ฉะนั้นหากสถาบันสามารถสนับสนุนให้คณาจารย์ได้ลาไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการดังกล่าวนี้ให้มากขึ้นก็คงจะเป็นผลดีไม่น้อย

การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ จากข้อมูลการตอบแบบสอบถาม พบว่าสถาบันได้จัดการฝึกอบรมอยู่ในระดับน้อย และส่วนใหญ่จะสนับสนุนให้เข้าร่วมฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก จากการศึกษาเอกสารพบว่าผู้เข้ารับการอบรมปีหนึ่ง ๆ ประมาณร้อยละ 56.52-59.13 ซึ่งคณาจารย์ยังเห็นว่าน้อย ทั้งนี้เพราะสถาบันเป็นสถาบันการศึกษาทางการปฏิบัติงานช่างอุตสาหกรรมที่ต้องใช้ความชำนาญในการปฏิบัติงานจริง รู้จักใช้เทคนิคต่าง ๆ ตลอดจนความสามารถในการแก้ปัญหา การเข้ารับการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการจะได้เรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ ซึ่งจะช่วยเพิ่มพูนความรู้และทักษะด้านต่าง ๆ คณาจารย์จึงต้องการให้จัดการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการมากกว่ากิจกรรมด้านอื่น ๆ ดังปรากฏผลจากการสัมภาษณ์ ด้วย

ประโยชน์ที่ได้จากการฝึกอบรมซึ่งสามารถนำผลไปใช้ได้ในระยะสั้น ตลอดจนเป็นกิจกรรมที่ผู้บริหาร เน้นและสนับสนุนให้คณาจารย์ได้ฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการมากกว่ากิจกรรมอื่น ผู้บริหาร จึงเห็นว่า เป็นกิจกรรมที่พัฒนาแล้วประสบความสำเร็จมากที่สุด อย่างไรก็ตามการจัดกิจกรรมดังกล่าวนี้ควรสนองความต้องการของคณาจารย์ส่วนใหญ่เป็นสำคัญด้วย ซึ่ง ไวโอเลท แอน ทาวน์ (Towne 1977: 2167-A) ได้ศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้า ในวิชาชีพของอาจารย์พบว่า อาจารย์มีความเห็นว่าหน้าที่สำคัญที่สุดคือการสอน และโครงการ พัฒนาคณาจารย์ควรจัดให้สอดคล้องกับความต้องการของอาจารย์ ดังนั้นสถาบันจึงควรวางแผนที่จะ จัดการฝึกอบรมขึ้นโดยเร่งเร้าให้เกิดความสนใจ และมากเพียงพอกับความต้องการของคณาจารย์ ด้วยวิธีการระดมสมองและกำลังคนที่พร้อมจะทุ่มเทให้กับงานในลักษณะนี้ ประการสำคัญคือไม่ว่าจะจัด ขึ้นเองหรือส่งไปร่วมกับหน่วยงานภายนอกก็ตาม ควรได้พิจารณาว่าการฝึกอบรมนั้น ๆ มีความ สัมพันธ์สอดคล้องกับ เนื้อหาของหลักสูตร ทั้งนี้เพื่อเป็นหลักประกันได้ว่าคณาจารย์ที่ได้รับการฝึ กอบรมแล้วจะสามารถนำผลไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและตรงตาม เป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ ธงชัย สันติวงษ์ ซึ่งให้การสนับสนุนว่าหากผู้ผ่าน การอบรมไม่สามารถทำงานได้ผลแล้ว ส่วนหนึ่งที่จะนำมาพิจารณาเป็นอันดับแรกก็คือ ความ เหมาะสมของเนื้อหาหลักสูตรนั่นเอง (ธงชัย สันติวงษ์ 2525: 171-173)

การสัมมนาทางวิชาการ จากข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม และจากการศึกษา เอกสารปรากฏว่า การสัมมนาทางวิชาการยังปฏิบัติน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาลี วิญญูกุล (2525: ง-ฉ) ซึ่งพบว่า การสัมมนาทางวิชาการในวิทยาลัย สังกัดกรมอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นสถาบันทางานช่างได้ปฏิบัติน้อยเช่นเดียวกัน การสัมมนาทางวิชาการเป็นการแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น เจตคติ และวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่าง ๆ ตลอดจนใช้เป็นแนวทางในการวางแผนโครงการเพื่อการทำงานในปีต่อ ๆ ไป ผู้วิจัยจึง มีความเห็นว่าสถาบันควรจัดสัมมนาทางวิชาการให้มากขึ้น โดยเป็นผู้จัดเอง และให้คณาจารย์ได้ มีโอกาสเข้าร่วมสัมมนาแลกเปลี่ยนหมุนเวียนกันไปตามสาขาวิชา ซึ่งนอกจากคณาจารย์จะได้รับ ประโยชน์โดยสามารถเพิ่มพูนความรู้และแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้แล้ว สถาบันยังสามารถติดตามผล และประเมินผล เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานได้ดีกว่าการเข้าร่วมสัมมนา กับหน่วยงานภายนอก

การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ จากข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามและจากการศึกษาเอกสาร ปรากฏว่า การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการได้ปฏิบัติน้อย จากผลงานวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการยังปฏิบัติน้อย และเห็นว่า เป็นกิจกรรมที่ควรจะสนับสนุนให้พัฒนามากที่สุด (อรพินทร์ กุลประภา 2524: ๖) ฉะนั้นสถาบันควรมีการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการให้กว้างขวางและจัดทำอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพราะสามารถช่วยให้คณาจารย์ ได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมตลอดจนช่วยกระตุ้นให้คณาจารย์ได้เขียนบทความทางวิชาการเพื่อนำลงในวารสารต่าง ๆ ได้มากขึ้น ซึ่งอาจกระทำได้โดยให้หน่วยงานกลางของสถาบัน ที่ใช้เป็นศูนย์บริการทางวิชาการและวิจัย (บว.จ.) มีบทบาทมากกว่าที่เป็นอยู่ โดยให้เป็นศูนย์กลางเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการของสถาบัน เนื่องจากมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานประจำอยู่แล้วโดยเฉพาะ และหากคณะ/วิทยาลัยสามารถเผยแพร่ข่าวสารได้เองอย่างต่อเนื่องก็จะช่วยให้การเผยแพร่ข่าวสารของสถาบันเป็นที่ดึงดูดความสนใจให้คณาจารย์ได้เขียนบทความทางวิชาการมากขึ้น ซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้คณาจารย์ได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมโดยสม่ำเสมอ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการทั้งภายในและภายนอกให้เป็นที่แพร่หลายแล้วย่อมเป็นส่วนหนึ่งในการประชาสัมพันธ์สถาบันและอาจจะขอผลงานทางวิชาการได้อีกทางหนึ่งด้วย ถ้าหากผลงานนั้นน่าสนใจเพียงพอ

การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ จากข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามและจากการศึกษาเอกสารปรากฏว่า การจัดสัปดาห์ทางวิชาการได้ปฏิบัติน้อยที่สุด การจัดสัปดาห์ทางวิชาการเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งซึ่งช่วยพัฒนาศักยภาพของคณาจารย์ การที่สถาบันได้มีการจัดบรรยายพิเศษขึ้น เป็นสิ่งที่พึงกระทำ อย่างไรก็ตามควรจัดบรรยายในหัวข้อที่ครูส่วนใหญ่มีความต้องการหรือสนใจ (นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ 2525: 22) จะช่วยสนองความต้องการของคณาจารย์ได้มากขึ้น หากสามารถจัดกิจกรรมในรูปแบบอื่นบ้างก็จะดีมาก เช่น การจัดทัศนศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการสอน การจัดนิทรรศการแสดงผลงานทางวิชาการ การฉายภาพยนตร์ และสไลด์ เป็นต้น ซึ่งอาจกระทำได้โดยจัดตารางสอนให้มีเวลาว่างตรงกันทั้งคณะ ในช่วงเวลา 13.00-14.00 น. และใช้เวลาในช่วง 12.00-14.00 น. จัดกิจกรรมดังกล่าวนี้ให้แก่มุสลิมนัก

การสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน จากข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามและจากการศึกษาเอกสารปรากฏว่า การสับเปลี่ยนหน้าที่การงานได้ปฏิบัติน้อย และการสับเปลี่ยนหน้าที่การงานก็ได้ช่วยให้เกิดความก้าวหน้าแก่การดำเนินงานของสถาบัน จากผลการวิจัยยืนยันว่าสถาบันได้

สำรวจความจำเป็นหรือความต้องการในการสืบเปลี่ยนหน้าที่ของอาจารย์น้อย ฉะนั้นสถาบันจึงควรสำรวจความจำเป็นของงานและความต้องการของคณาจารย์ควบคู่กันไป ซึ่งมีใช้เพียงแต่ใช้วิธีการสังเกตเท่านั้น เพราะการสังเกตจะไม่รัดกุมเพียงพอ สถาบันควรได้มีการวิเคราะห์งาน เพื่อพิจารณาศึกษาเกี่ยวกับลักษณะงาน วิธีการทำงาน และผลของงาน เป็นต้น นอกจากนี้ควรจัดวางมาตรฐานในการทำงาน และมีการประเมินผลการทำงาน ตลอดจนสำรวจความต้องการของคณาจารย์ไปพร้อมกัน ซึ่งอาจกระทำได้โดยวิธีสัมภาษณ์ หรือให้กรอกแบบสอบถาม เป็นต้น (สมพงษ์ เกษมสิน 2514: 469-471)

4. จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาอาจารย์ พบว่าอาจารย์เห็นปัญหาซึ่งอยู่ในระดับมากตรงกับผู้บริหาร ได้แก่ เรื่อง งบประมาณ นโยบายและแผนการดำเนินงาน การส่งคณาจารย์เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ ทำให้ขาดกำลังคนในการปฏิบัติการสอน การสรรหาวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญ การสรรหาบุคคลที่มีความสามารถในการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ ผู้ทำงานด้านการพัฒนาอาจารย์ขาดความกระตือรือร้น และไม่มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์โดยเฉพาะ การที่ผู้บริหารและอาจารย์ต่างเห็นสอดคล้องกันว่าในการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์นั้นมีปัญหามาก อาจเนื่องจากทั้งผู้บริหารและอาจารย์ตระหนักว่าสถาบันมีข้อจำกัดหลายประการ ทั้งในด้านงบประมาณ บุคลากร และทรัพยากรอื่น ๆ จึงไม่สามารถดำเนินการพัฒนาอาจารย์ได้อย่างเต็มที่ ระดับของปัญหาจึงมีอยู่เกือบทุกปัญหา ส่วนการที่คณาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างจากผู้บริหารในเรื่อง การพัฒนาอาจารย์ได้ไม่ทั่วถึง ความยุติธรรมในการคัดเลือกบุคคลเพื่อการพัฒนา และการประชาสัมพันธ์ โดยอาจารย์เห็นว่าปัญหามาก แต่ผู้บริหารเห็นว่าปัญหาน้อย อาจเนื่องมาจากอาจารย์อยู่ในภาวะที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากการพัฒนา จึงมีความคาดหวังต่อสภาพการพัฒนาอาจารย์อยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ระดับของปัญหานั้นจะขึ้นอยู่กับความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบัน และสภาพที่ควรจะเป็นแล้ว ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ ผู้มองปัญหามีความตระหนักในความเป็นปัญหาและความสำคัญของปัญหามากน้อยเพียงใดอีกด้วย (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, ในไพฑูริย์ สีนลาร์ตัน, บรรณาธิการ, 2523: 119) และอีกประการหนึ่งอาจเป็นไปได้ว่าผู้บริหารประสบปัญหาในเรื่องงบประมาณ บุคลากร และทรัพยากรอื่น ๆ การจะพัฒนาอาจารย์โดยทั่วถึงจึงอาจกระทำได้น่ายาก จึงจำเป็นต้องเลือกบุคคลเพื่อการพัฒนาโดยคำนึงถึงความเหมาะสมกับเป้าหมายของสถาบันเป็นสำคัญ (กฤษณา ชูติมา, ในไพฑูริย์ สีนลาร์ตัน, บรรณาธิการ 2524: 127) ทำให้คณาจารย์เห็นว่าขาดความยุติธรรม แต่ผู้บริหารเห็นว่าได้กระทำในทางที่เหมาะสมแล้ว เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาดังกล่าวขึ้น ผู้บริหารควรได้ติดต่อสื่อสารหรือประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับ

การดำเนินงาน ตลอดจนสภาพปัญหาในการดำเนินงานให้คณาจารย์ได้ทราบโดยทั่วถึงกัน ทั้งนี้ เพื่อให้คณาจารย์ได้ทราบแนวทาง หลักการและเหตุผลในการพัฒนาคณาจารย์ให้เด่นชัดขึ้น

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยและการอภิปรายผลดังกล่าว ผู้วิจัยใคร่ขอเสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ ซึ่งสามารถสรุปเป็นหลักการใหญ่ ๆ ได้ดังนี้

1. ควรกำหนดนโยบายการพัฒนาคณาจารย์ให้เด่นชัด และประชาสัมพันธ์ให้คณาจารย์ได้ทราบถึงแนวทางการพัฒนาคณาจารย์ของสถาบันโดยทั่วถึง

2. ควรจัดทำแผนการพัฒนาคณาจารย์อย่างเป็นระบบ โดยจัดทำเป็นโครงการพัฒนาคณาจารย์ที่แน่นอน การจัดกิจกรรมด้านต่าง ๆ ควรอาศัยข้อมูลจากการหาความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาคณาจารย์เป็นหลัก ทั้งนี้เพื่อให้สัมฤทธิ์ผลตรงตามเป้าหมายทั้งของคณาจารย์และสถาบัน

3. ควรจัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์โดยเฉพาะ โดยมีผู้บริหารระดับสูงเป็นหัวหน้าโครงการ มีคณาจารย์จากภาควิชาต่าง ๆ เป็นกรรมการ และมีเจ้าหน้าที่ประจำหน่วยงานเพื่อติดต่อและประสานงาน การจัดตั้งหน่วยงานนั้นจะสามารถลดปัญหาการพัฒนาคณาจารย์ในกิจกรรมด้านต่าง ๆ ลงได้ นอกจากนี้สภาคณาจารย์ควรมีบทบาทสำคัญในการเข้าร่วมกับหน่วยงานนี้ด้วยก็จะเป็นผลดียิ่งขึ้น เพราะจะมีตัวแทนจากหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยตอบสนองให้งานพัฒนาคณาจารย์สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์

4. การจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ด้านต่าง ๆ ควรจัดทำอย่างน่าสนใจ และมีคุณค่าเพียงพอ เพื่อกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้คณาจารย์สนใจในการเข้าร่วมกิจกรรมนั้น ๆ อันจะอำนวยความสะดวกให้การพัฒนาที่จัดขึ้นสัมฤทธิ์ผลอย่างคุ้มค่า

5. ควรมีการประเมินผลการพัฒนาคณาจารย์ ซึ่งจะต้องมีหลักการประเมินผลที่รัดกุมเพียงพอ โดยกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดแบบและลักษณะงานที่จะประเมิน กำหนดตัวผู้ประเมิน ฝึกอบรมผู้ทำการประเมิน กำหนดวิธีการประเมินผลและการวิเคราะห์ผล (สมพงษ์ เกษมสิน 2523: 152) ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลย้อนกลับอันจะช่วยในการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานในครั้งต่อไปให้ดำเนินไปอย่างเป็นระบบโดยสมบูรณ์

6. ควรประชาสัมพันธ์การดำเนินงานพัฒนาคนอย่างลึกซึ้ง กว้างขวางเพียงพอ ทั้งในเรื่องของนโยบาย แผนการดำเนินงาน ผลการดำเนินงาน ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ให้ทุกคนได้ทราบอย่างทั่วถึง ซึ่งจะก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างผู้บริหารและคณาจารย์ ทำให้เกิดการร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนา

7. เมื่อได้พัฒนาคณาจารย์แล้ว คณาจารย์ควรได้ตระหนักถึงเจตนารมณ์และเป้าหมายของสถาบัน โดยนำความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ต่าง ๆ มาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาสถาบันให้ก้าวหน้าต่อไป ทั้งระลึกเสมอว่าการพัฒนาคณาจารย์มิได้หมายถึงการจัดกิจกรรมเพื่อสนองความต้องการของคณาจารย์ได้มากน้อยแค่ไหนเท่านั้น แต่การพัฒนาคณาจารย์มีความหมายลึกซึ้งถึงการนำเอาประสบการณ์ทั้งมวลมาช่วยพัฒนาให้เป้าหมายของสถาบัน สมฤทธิ์ผลอย่างมีประสิทธิภาพเป็นประการสำคัญ สิ่งหนึ่งที่สถาบันจะช่วยได้ก็คือการเพิ่มความรับผิดชอบให้กับผู้ได้รับการพัฒนาแล้ว การเพิ่มความรับผิดชอบ (Job Enrichment) จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้อย่างหนึ่ง แต่อย่าให้มากเกินกว่าความสามารถที่จะปฏิบัติได้

8. ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่ผู้บริหารและคณาจารย์ได้เสนอแนะไว้ในการวิจัยในครั้งนี้ สถาบันควรรับไว้พิจารณาเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังต่อไปนี้

อนึ่ง ปัญหาในการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ มิใช่เกิดขึ้นเฉพาะสถาบันแห่งนี้เท่านั้น จากผลงานวิจัยของ ทิพวรรณ สีสวัสดิ์ (2522: ก-ฉ) ผลงานวิจัยของ มยุรี พลากร (2523: จ-ช) ผลงานวิจัยของอรพินทร์ กุลประภา (2524: ฉ) ผลงานวิจัยของกรรณิการ์ พงษ์สนธิ (2525: จ-ช) และผลงานวิจัยของพัชรินทร์ จำรูญโรจน์ (2527: จ-ฉ) ต่างยืนยันว่ามีปัญหาอยู่ในระดับมากด้วยกันทั้งสิ้น จึงส่งผลให้การพัฒนาคณาจารย์ไม่พัฒนาเท่าที่ควร ลำดับความสำคัญของปัญหาอยู่ ณ จุดใด เป็นเรื่องที่ผู้บริหาร คณาจารย์ และผู้ที่เกี่ยวข้องควรได้วิเคราะห์และพิจารณาร่วมกัน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรได้มีการวิจัยทำนองเดียวกันนี้ในวิทยาเขตอื่น และมีการเปรียบเทียบระหว่างวิทยาเขต ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาคณาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า หรือสถาบันการศึกษาอื่น ๆ ต่อไป

2. ควรได้มีการวิจัย โดยเสนอเป็นโครงการพัฒนาคณาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตพระนครเหนือ
3. ควรทำการศึกษาวิจัยถึงความรู้ความต้องการพัฒนาอาจารย์ในบทบาทอื่น เช่น การสอน การวิจัย การบริการทางวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เป็นต้น
4. ควรมีการวิจัยเชิงประเมินผลการทำงานของผู้ที่ได้รับการพัฒนาแล้ว เพื่อติดตามผล และทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาการปฏิบัติงาน



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย