



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การอาชีวศึกษาเป็นการศึกษาที่มุ่งฝึกอบรมทักษะทางด้านวิชาชีพในระดับต่าง ๆ ปัจจุบันมุ่งพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพของการอาชีวศึกษาให้สามารถฝึกอาชีพได้อย่างกว้างขวาง ทั้งนี้เพื่อสนองความต้องการของตลาดแรงงานและสังคม ในแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2520 ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการอาชีวศึกษาไว้ว่า "การอาชีวศึกษาเป็นวิชาชีพที่มุ่งผลิตกำลังคนในระดับต่าง ๆ กัน ตามความต้องการของท้องถิ่นและสังคม" (แผนการศึกษาแห่งชาติ 2520: 351) ซึ่งอาจจัดได้ทั้งในระบบโรงเรียน (Formal Education) นอกโรงเรียน (Nonformal Education) และรวมถึงการจัดการศึกษาที่ไม่เป็นทางการ (Informal Education) ด้วย

ปัจจุบันเป็นที่ประจักษ์ชัดว่า การอาชีวศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ หากพัฒนาการอาชีวศึกษาให้เจริญก้าวหน้า การพัฒนาด้านอื่น ๆ ก็เจริญตามไปด้วย "การอาชีวศึกษาเป็นหลักประกันความมั่นคงของชาติ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การทหาร การปกครอง และวัฒนธรรม" (ทัศน สว่างศักดิ์ 2522: 11)

การอาชีวศึกษามีความสำคัญตามนัยดังกล่าว รัฐบาลจึงส่งเสริมและสนับสนุนโดย "เร่งพัฒนาและปรับปรุงทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของการอาชีวศึกษา ให้สามารถฝึกอาชีพที่เหมาะสมได้อย่างกว้างขวาง เพื่อสนองความต้องการทั้งการประกอบอาชีพอิสระและตลาดแรงงาน" (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2525: 97) ด้วยเหตุนี้การอาชีวศึกษาจึงขยายตัวอย่างรวดเร็ว ซึ่งแต่เดิมเป็นเพียงการเริ่มต้นจากครอบครัวและถ่ายทอดสืบต่อกันมาเท่านั้น การอาชีวศึกษาได้พัฒนาจนถึงขั้นจัดสอนวิชาชีพในสถานศึกษาต่าง ๆ และในปีพุทธศักราช 2480 รัฐบาลได้จัดตั้งกรมอาชีวศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อจัดการศึกษาสายอาชีพ การบริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาจึงได้เริ่มต้นตั้งแต่นั้นมา ด้วยความสนับสนุนของรัฐบาล และด้วยความร่วมมือจากองค์การความช่วยเหลือจากต่างประเทศ เช่น SEATO และ UNESCO เป็นต้น ทำให้การอาชีวศึกษาเจริญขึ้นเป็นลำดับ โรงเรียนอาชีวศึกษาหลายแห่ง ได้รับการยกฐานะขึ้นเป็น

วิทยาลัย เช่น วิทยาลัยเทคนิคธนบุรี วิทยาลัยเทคนิคพระนครเหนือ (ไทย-เยอรมัน) วิทยาลัย
โทรคมนาคม เป็นต้น

เพื่อให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และนวัตกรรม (Innovation)
ทางเทคโนโลยี ตลอดจนเป็นการยกระดับมาตรฐานความรู้ และทักษะเฉพาะวิชาชีพทางเทคโนโลยี
อุตสาหกรรม ควบคู่ไปกับวิวัฒนาการทางสังคม ในปี พุทธศักราช 2514 รัฐบาลได้ตรา
พระราชบัญญัติยกฐานะวิทยาลัยเทคนิคธนบุรี วิทยาลัยเทคนิคพระนครเหนือ (ไทย-เยอรมัน) และ
วิทยาลัยโทรคมนาคม เข้าด้วยกัน แล้วจัดตั้งเป็น "สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า" สังกัด
ทบวงมหาวิทยาลัย แบ่งโครงสร้างการบริหารงานออกเป็น 3 วิทยาเขต ได้แก่

1. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตธนบุรี
2. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตพระนครเหนือ
3. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ทั้ง 3 วิทยาเขต จัดเป็นสถาบันการศึกษาและ
วิจัยทางเทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์ ตลอดจนการผลิตครูอาชีวศึกษาระดับปริญญา โดยวิธีการ
จัดประสบการณ์ชั้นพื้นฐานการศึกษา ทั้งทางทฤษฎีและปฏิบัติตามลักษณะวิธีการ และกระบวนการ
ของเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ซึ่งทั้ง 3 วิทยาเขต ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการอาชีวศึกษา
ซึ่งเป็นพื้นฐานของการพัฒนาประเทศ จึงได้พัฒนาการอาชีวศึกษาในแต่ละวิทยาเขตให้เจริญก้าวหน้า
เป็นลำดับ

ในจำนวน 3 วิทยาเขตนี้ มีสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตพระนครเหนือ
เพียงแห่งเดียวเท่านั้น ซึ่งมีลักษณะพิเศษเฉพาะตัวแตกต่างจากวิทยาเขตอื่น กล่าวคือ ผลิต
นักศึกษาทุกระดับ ได้แก่

1. ผลิตช่างฝีมือในสาขาช่างอุตสาหกรรม ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปว.ช.)
 2. ผลิตช่างเทคนิค ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปว.ส.)
 3. ผลิตวิศวกรปฏิบัติและนักเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ในระดับปริญญาตรี
 4. ผลิตครูอาชีวศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และจะเปิดสอนระดับปริญญาเอก
- ในปี พุทธศักราช 2530 อีกด้วย

ส่วนแนวทางการจัดการศึกษานี้ สถาบันได้ดำเนินการดังนี้ (สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตพระนครเหนือ 2525: 2)

1. ผลิตบุคลากรที่มีมาตรฐานความรู้และทักษะเฉพาะวิชาชีพ ทางเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ควบคู่กับวิวัฒนาการทางสังคม
2. จัดประสบการณ์พื้นฐานการศึกษาทั้งทางทฤษฎีและปฏิบัติ เพื่อสามารถออกแบบผลิตเครื่องจักรกล เครื่องไฟฟ้า และบริหารงานอุตสาหกรรมได้
3. พัฒนาการศึกษ วิจัย ออกแบบ ทดสอบ และ ค้นคว้าทางเทคโนโลยีและ วิศวกรรมอุตสาหกรรม
4. จัดบริการทางวิชาการ เพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพ และยกมาตรฐานความรู้ทางเทคโนโลยีและวิศวกรรม โดยการเผยแพร่เอกสารทางวิชาการ จัดสัมมนา ฝึกอบรม และศึกษาดูงาน

จากแนวทางการจัดการศึกษาดังกล่าว จะเห็นได้ว่าสถาบันเป็นกลไกสำคัญที่มีส่วนรับผิดชอบในการพัฒนาการศึกษาด้านอาชีวศึกษาอย่างลึกซึ้งและกว้างขวาง การจัดการศึกษาตามนี้ ดังกล่าวนี้ ทำให้สถาบันเป็นสถาบันอุดมศึกษาด้านอาชีวศึกษาแห่งแรกและแห่งเดียวของประเทศไทยที่รับนักศึกษา ม. 3 เข้าศึกษาต่อในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปว.ช.) ซึ่งมีแผนก 8 แผนก โดยที่วิทยาเขตอื่นไม่มีการสอนในระดับนี้ ในแต่ละระดับการศึกษา สถาบันสามารถรับนักศึกษาโดยจัดสอบได้อย่างเอกเทศ ในระดับที่สูงกว่าระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปว.ช.) จะรับนักศึกษาจากสายอาชีพเท่านั้น ซึ่งแตกต่างจากวิทยาเขตอื่นที่รับนักศึกษาจากสายสามัญ โดยทบวงมหาวิทยาลัยจัดสอบ จากลักษณะดังกล่าวนี้จะพบว่าส่วนหนึ่งจะสนองนโยบายของรัฐ ดังปรากฏในแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2520 ที่ว่า "รัฐพึงสนับสนุนการอาชีวศึกษาอย่างกว้างขวาง และให้สอดคล้องกับภาวะทางเศรษฐกิจและสังคม ทั้งในรูปแบบที่จัดผสมผสานเข้าไว้ในการศึกษาทุกระดับ และจัดเอกเทศตามความจำเป็น" (แผนการศึกษาแห่งชาติ 2520: 340) และอีกส่วนหนึ่งทำให้ลักษณะโครงสร้างภายในของสถาบันแตกต่างจากวิทยาเขตอื่น ส่งผลให้นโยบายการบริหาร ปรัชญาในการจัดการเรียนการสอนมีความแตกต่าง และซับซ้อนมากขึ้น ก่อปรกับสถาบันได้ก่อตั้งมานานกว่า 25 ปี การขยายตัวในด้านต่าง ๆ จึงมีมาก เช่น การจัดตั้งภาควิชาใหม่ การขยายตัวของภาควิชา จำนวนสถานที่และบุคลากรที่เพิ่มขึ้น งานบริการทางสังคม การสอนทั้งรอบเช้าและรอบบ่าย การเปลี่ยนแปลงทางสังคม ความก้าวหน้าทาง

วิชาการและเทคโนโลยี ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงตัวผู้บริหารในการดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ย่อมมีผลทำให้เกิดปัญหา อันมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ซึ่งสนับสนุนได้จากงานวิจัยดังนี้ (อรพินทร์ กุลประภา 2524: 9)

1. ทำให้เกิดความไม่เข้าใจในนโยบายและวัตถุประสงค์ที่แท้จริง
2. บุคลากรที่สำเร็จการศึกษาไม่อาจจะทำงานให้ได้ผลในทันที เนื่องจากความรู้ที่เรียนมานั้นเป็นความรู้ขั้นพื้นฐาน เมื่อมาปฏิบัติงานต้องการความรู้เฉพาะงานในหน้าที่
3. บุคลากรที่มีภูมิหลังแตกต่างกัน เมื่อมาทำงานร่วมกัน อาจทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้งกันได้
4. วิทยาการด้านอาชีวศึกษาและนวัตกรรมทางเทคโนโลยีได้เจริญก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว บุคลากรที่ปฏิบัติงานมานานอาจขาดความกระตือรือร้น และมีได้ปรับปรุงการทำงานให้ดีกว่าที่ควร
5. อาจารย์มีอิสระในการเรียนการสอนมาก บางคนจึงไม่สนใจในการพัฒนาตนเอง (ไพฑูรย์ สังขวรินทร์, สัมภาษณ์ อ้างถึงใน ชวนพิศ นรเดชาพันธ์ 2525: 9)
6. อาจารย์บางส่วนเชื่อว่าการเป็นอาจารย์ที่ดีมีได้อยู่ที่การมีวิธีสอนดี แต่อยู่ที่การรู้เนื้อหาวิชาอย่างดี ทำให้อาจารย์เหล่านี้ไม่สนใจต่อการพัฒนาตนเอง (จันทร์หา ชัยพานิช, สัมภาษณ์ อ้างถึงใน ชวนพิศ นรเดชาพันธ์ 2525: 9)

นอกจากนี้อาจจะประสบกับปัญหาอื่น ๆ อีก เช่น ความสามัคคี เจตคติ ความเชื่อมั่นของบุคลากร ฯลฯ ซึ่งล้วนแต่เป็นสาเหตุอันมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการเรียนการสอนหรือเป้าหมายหลักของสถาบัน และหากจะกล่าวโดยแท้จริงแล้วคงไม่ใช่เฉพาะเป้าหมายของสถาบันเท่านั้น แต่จะส่งผลกระทบต่อเป้าหมายการพัฒนาในระดับชาติเป็นสำคัญด้วย

เป็นที่ประจักษ์ว่า "การจัดการศึกษาวิชาชีพให้ได้ผลนั้น นอกจากจะต้องมีปรัชญาการศึกษาที่ถูกต้องแล้ว ยังจะต้องมีองค์ประกอบอื่น ๆ อีก 5 ประการ คือ กำลังคน หลักสูตรและวิธีการสอน เครื่องจักรและอุปกรณ์การสอน การจัดการ และเงิน" (บุญศักดิ์ ใจจงกิจ 2519: 43) ในองค์ประกอบเหล่านี้ คนนับว่ามีความสำคัญเป็นอันดับแรก เพราะการศึกษาจะประสบผลสำเร็จเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์เป็นสิ่งสำคัญที่สุด ทั้งนี้เพราะ "อาจารย์เป็นทรัพยากรทางการศึกษาที่มีความสำคัญใน

สถาบันอุดมศึกษา" (Gaff 1979: 234) ซึ่ง "เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดส่วนหนึ่งที่จะทำ
ให้การดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษามีคุณภาพก้าวหน้าต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ"
(Unesco 1973: 76-77) จึงกล่าวได้ว่า "คณาจารย์ที่เก่งกล้าสามารถคือจุดเริ่มต้นและ
กลไกที่สำคัญของการพัฒนามหาวิทยาลัย" (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2519: 10-12) ฉะนั้น
หากจะพัฒนาสถาบันให้ก้าวไกล จึงจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพของคณาจารย์ โดยเฉพาะ
อาจารย์ของสถาบันซึ่งต้องประสบกับสภาพปัญหาต่าง ๆ การพัฒนาคณาจารย์นั้นสามารถกระทำ
ได้ด้วยการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะด้านอื่น ๆ อันมีผลต่อการ
พัฒนาการเรียนการสอนให้สัมฤทธิ์ผลอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความสำคัญทั้งหมดดังกล่าวนี้ และ
ด้วยลักษณะพิเศษเฉพาะตัวของสถาบันที่แตกต่างจากวิทยาเขตอื่น ผู้วิจัยจึงสนใจใคร่ศึกษาเกี่ยว
กับกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ ตลอดจนถึงสภาพปัญหาและอุปสรรคในการจัด เฉพาะกรณี
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตพระนครเหนือ ซึ่งผลการวิจัยคาดว่าจะสามารถใช้
เป็นแนวทางการพัฒนาคณาจารย์ อันจะส่งผลให้การพัฒนาการเรียนการสอนซึ่งเป็นเป้าหมายหลัก
ของสถาบันบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษากิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
วิทยาเขตพระนครเหนือ
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ ของสถาบัน
เทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตพระนครเหนือ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้า วิทยาเขตพระนครเหนือ เท่านั้น
2. ผู้บริหารและอาจารย์ที่ใช้ในการวิจัย จะต้องบรรจุเป็นข้าราชการและปฏิบัติงาน
ในสถาบันมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี (นับตั้งแต่วันที่บรรจุ) ขณะที่ทำการวิจัยได้ปฏิบัติงานอยู่จริงใน
ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2527

3. การวิจัยครั้งนี้จะศึกษาเกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ 8 ด้าน ซึ่งผู้วิจัย ได้ศึกษาจากเอกสาร คำรายนักการศึกษาท่านต่าง ๆ กิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ทั้ง 8 ด้าน มีดังนี้

- 3.1 การประชุมในเทศ
- 3.2 การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ
- 3.3 การวิจัย
- 3.4 การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ
- 3.5 การสัมมนาทางวิชาการ
- 3.6 การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ
- 3.7 สัปดาห์แห่งความก้าวหน้าทางวิชาการ
- 3.8 การสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน

4. การจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ ได้จัดและสนับสนุนโดยสถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้า วิทยาเขตพระนครเหนือ ได้แก่ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ และวิทยาลัย เทคโนโลยีอุตสาหกรรม (เทียบเท่าคณะ)

ประโยชน์ของการวิจัย

ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย หรือวางแผน เพื่อการพัฒนาคณาจารย์ และแก้ไขปัญหาในการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ที่เกิดขึ้น ตลอดจน เสริมสร้างบรรยากาศความเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อให้คณาจารย์ตื่นตัวต่อการพัฒนาศักยภาพ ของตนทั้งในด้านความรู้และทักษะด้านอื่น ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในฐานะอาจารย์ที่ดี ซึ่งจะ ทำให้การเรียนการสอนอันเป็นเป้าหมายหลักของสถาบันสัมฤทธิ์ผล อันส่งผลให้นักศึกษาซึ่งเป็น ผลผลิตของสถาบันสามารถออกไปพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

กิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อให้คณาจารย์ได้มีโอกาส เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ รวมทั้งปรับปรุงเจตคติและเทคนิคต่าง ๆ อันจะส่งผลให้การเรียนการสอนและการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ สัมฤทธิ์ผล หรือบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้บริหาร หมายถึง อาจารย์ประจำของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขต พระนครเหนือ ซึ่งบรรจุเป็นข้าราชการ และได้ปฏิบัติราชการที่สถาบันมาแล้วอย่างน้อย 1 ปี ปัจจุบันดำรงตำแหน่งผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ได้แก่ รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี รองคณบดี ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และหัวหน้าภาควิชา

อาจารย์ หมายถึง อาจารย์ประจำของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขต พระนครเหนือ ซึ่งบรรจุเป็นข้าราชการ และได้ปฏิบัติราชการที่สถาบันมาแล้วอย่างน้อย 1 ปี และมีได้ดำรงตำแหน่งบริหารดังกล่าวข้างต้น

การปฐมนิเทศ หมายถึง การแนะนำอบรมเบื้องต้น เพื่อให้คณาจารย์ได้มีความรู้ เกี่ยวกับระบบของหน่วยงานในตำแหน่งต่าง ๆ เช่น บุคลากร สถานที่ กฎ ระเบียบ และสภาพแวดล้อม ๆ เพื่อให้คณาจารย์สามารถปรับตัวและเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน

การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ หมายถึง การส่งเสริมให้ศึกษาในสาขาวิชาที่สามารถ นำมาใช้ในสถาบันการศึกษา การศึกษาต่อนอกจากจะเป็นการศึกษาเพื่อเพิ่มวุฒิ โดยให้ได้รับ ประกาศนียบัตร หรือปริญญาบัตรแล้ว ยังหมายถึงการศึกษาเพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ให้กว้าง ขวางขึ้น

การวิจัย หมายถึง การนำระเบียบวิธีทางวิทยาศาสตร์มาใช้ค้นหาข้อเท็จจริง ซึ่ง ช่วยในการพัฒนาแนวความคิด ทฤษฎีทางวิชาการ หรือเพื่อให้ได้ความรู้ใหม่กำหนดเป็นข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาด้านการเรียนการสอน และปัญหาของสังคมด้านต่าง ๆ

การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และเปลี่ยนแปลงเจตคติ ทำให้ความรู้สึกรู้สึก ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้สามารถ แก้ไขข้อบกพร่อง และปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งปัจจุบันและอนาคต ส่วนการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นเทคนิคการฝึกอบรมซึ่งประกอบด้วยภาคทฤษฎีและปฏิบัติ เพื่อเสริมสร้างให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำสิ่งที่เรียนรู้ไปปฏิบัติในสภาพการณ์ทำงานที่แท้จริง

การสัมมนาทางวิชาการ หมายถึง การที่บุคคลที่มีความรู้ หรือทำงานเกี่ยวกับเรื่อง ที่สัมมนา มาร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ทางการศึกษา อาจใช้เพื่อการสำรวจ ปัญหาโดยการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นกัน หรือเป็นการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน ใน

ที่ประชุมจะมีการอภิปรายวิเคราะห์ปัญหา เสนอความคิดเห็นในการแก้ปัญหาและสรุปทางเลือกในการแก้ไขปัญหา

การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ หมายถึง การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการให้คณาจารย์ได้ศึกษาหาความรู้ สามารถทำได้หลายรูปแบบ เช่น การจัดทำจุลสาร การเผยแพร่งานวิจัย การจัดทำวารสาร สรุปย่อข่าว ออกข่าวสาร ฯลฯ การจัดกิจกรรมนี้ส่วนใหญ่เน้นการให้ความรู้หรือหลักการทางด้านการศึกษามากกว่าเน้นประยุกต์กับสาขาวิชาต่าง ๆ

การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ หมายถึง การจัดให้มีกิจกรรมทางวิชาการในสาขาวิชาต่าง ๆ โดยจัดขึ้นในระยะสัปดาห์ใดสัปดาห์หนึ่ง เช่น การบรรยาย การอภิปราย การจัดนิทรรศการ ฯลฯ อาจเชิญวิทยากรทั้งภายในและภายนอกมาบรรยายในเรื่องที่คณาจารย์ส่วนใหญ่มีความต้องการหรือสนใจ

การสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน หมายถึง การสับเปลี่ยนหน้าที่ให้เหมาะสมกับตำแหน่งและความรู้ ความสามารถ หรือการใช้คนให้ถูกกับงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยบุคลากรสองกลุ่ม ซึ่งได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ และได้ปฏิบัติราชการที่สถาบันมาแล้วอย่างน้อย 1 ปี

1.1 ผู้บริหาร จำนวน 27 คน

1.2 อาจารย์ จำนวน 203 คน

รวมเป็นประชากรที่ใช้ในการวิจัยสองกลุ่มจำนวน 230 คน ประชากรที่ตอบแบบสอบถามใช้ประชากรทั้งหมดโดยไม่มีการสุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ตอบแบบสัมภาษณ์แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารจำนวน 27 คน และอาจารย์คิดเป็นร้อยละ 10 ของแต่ละคณะ/วิทยาลัย ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างอาจารย์ 20 คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้สัมภาษณ์ทั้งสิ้น 47 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

2.1 เอกสาร ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตพระนครเหนือ

2.2 แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจาก

ก) การศึกษาหลักการและแนวคิด เกี่ยวกับกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์จากเอกสาร วารสาร ตำรา สิ่งตีพิมพ์ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคณาจารย์ทั้งในและต่างประเทศ

ข) ศึกษาการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ และสภาพปัญหาในการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตพระนครเหนือ

ค) ประมวลความรู้ที่ได้จากข้อ ก) และข้อ ข) มากำหนดกรอบแนวคิดเบื้องต้นเพื่อสร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

1) คำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ ลักษณะคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบ (Check-List) โดยถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ตำแหน่ง อายุราชการ วุฒิ และหน่วยงานที่สังกัด

2) คำถามเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ ลักษณะคำถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale)

3) คำถามเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค ในการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ ลักษณะคำถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนสุดท้ายของแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะ ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-ended questionnaire)

ง) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปพบอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอคำแนะนำในการตรวจแก้ไขในต้นเนื้อหาและภาษาให้เหมาะสม

จ) นำแบบสอบถามไปพบผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Validity) และแก้ไขภาษาให้เหมาะสม

ฉ) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจแก้ไขแล้ว ในข้อ ง) และข้อ จ) ไปทดลองใช้กับอาจารย์ผู้ปฏิบัติงานชั่วคราวของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตพระนครเหนือ ซึ่งได้ปฏิบัติงานที่สถาบันมาแล้วอย่างน้อย 1 ปี มีจำนวนทั้งสิ้น 19 คน

ช) นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้ว มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ข) นำแบบสอบถามไปใช้กับประชากรที่ทำการวิจัย

2.3 แบบสัมภาษณ์ ใช้แบบสัมภาษณ์เพื่อช่วยเสริมข้อมูลเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ที่ไม่มีในแบบสอบถาม ยกเว้นสภาพปัญหาและอุปสรรค ซึ่งผู้วิจัยได้สัมภาษณ์เพิ่มเติมให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น แบบสัมภาษณ์ดังกล่าวนี้นำมาใช้กับผู้บริหารทั้งหมดของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตพระนครเหนือ จำนวน 27 คน และอาจารย์จากคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ และวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม คิดเป็นร้อยละ 10 ของจำนวนอาจารย์แต่ละคณะ/วิทยาลัย และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างประชากรแบบง่าย (Simple Random Sampling)

สำหรับลักษณะของแบบสัมภาษณ์ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง (Structured Interview) ประกอบด้วย

ก) คำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ลักษณะคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบ (Check-List)

ข) แบ่งเป็นแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารและแบบสัมภาษณ์อาจารย์

1) แบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร เป็นคำถามเกี่ยวกับนโยบายในการพัฒนาคณาจารย์ กิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ที่ผู้บริหารเน้นเป็นหลัก และพัฒนาแล้วประสบความสำเร็จมากที่สุด ตลอดจนสาเหตุและแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น

2) แบบสัมภาษณ์อาจารย์ เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อก่อนนโยบายการพัฒนาคณาจารย์ ความต้องการในการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ กิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ที่คณะ/วิทยาลัย ได้พัฒนาแล้วประสบความสำเร็จมากที่สุด ตลอดจนสาเหตุและแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ไมโครคอมพิวเตอร์ (Microcomputer) วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นดังนี้

4.1 ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) วิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตพระนครเหนือ

4.2 หาค่าความถี่และร้อยละในการวิเคราะห์สัณฐานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.3 หาค่ามัธยิมเลขคณิต (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์เป็นรายด้าน และรายข้อ

4.4 หาค่ามัธยิมเลขคณิต (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์เป็นรายข้อ

4.5 หาค่าความถี่ในการวิเคราะห์แนวทางการแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะ

4.6 หาค่าความถี่และร้อยละในการวิเคราะห์สัณฐานภาพของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

4.7 ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และหาค่าความถี่ของข้อมูลในแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารและแบบสัมภาษณ์อาจารย์

ลำดับขั้นในการเสนอข้อมูล

บทที่ 1 กล่าวถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย ประโยชน์ของการวิจัย คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย และลำดับขั้นในการเสนอข้อมูล

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคณาจารย์ ได้แก่ หลักการทั่วไปเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ หลักการเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคณาจารย์ทั้งของไทยและต่างประเทศ

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล... การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอในรูปแบบ
บรรยายและตารางประกอบคำบรรยาย

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และขอเสนอแนะ

ภาคผนวก



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย