

รูปแบบการพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

Faculty Development Model of Rajabhat University during Urgent Change

แพรวรัตน์ สบเสถียร และคณะ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ และเพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ จากตัวอย่างมหาวิทยาลัยราชภัฏ ๑๔ แห่ง ของประชากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ๔๐ แห่ง เครื่องมือในการวิจัยคือ แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้บริหารและคณาจารย์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย(M) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD) เปรียบเทียบนัยสำคัญด้วย ค่า t –test

ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบัน รูปแบบหลักทุกรูปแบบปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางดังนี้ รูปแบบหลักที่ ๔: การพัฒนาโดยยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐานมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.90$) รูปแบบหลักที่ปฏิบัติรองลงไปคือ รูปแบบหลักที่ ๒: การพัฒนาโดยยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน($\bar{X} = 2.89$) รูปแบบหลักที่ ๑: การพัฒนาโดยยึดองค์กรเป็นฐาน ($\bar{X} = 2.88$) และรูปแบบหลักที่ ๓: การพัฒนาโดยยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน ($\bar{X} = 2.79$) ตามลำดับรูปแบบการพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีการปฏิบัติเป็นอันดับ ๑ มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง คือ รูปแบบหลักที่ ๔: การพัฒนาโดยยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน ($\bar{X} = 4.28$) รูปแบบหลักที่พึงประสงค์รองลงไปคือ รูปแบบหลักที่ ๒: การพัฒนาโดยยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน ($\bar{X} = 4.17$) รูปแบบหลักที่ ๓: การพัฒนาโดยยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน($\bar{X} = 4.13$) และรูปแบบหลักที่ ๑: การพัฒนาโดยยึดองค์กรเป็นฐาน($\bar{X} = 4.09$) ตามลำดับ

Abstract

The research objectives were: (1) to study the current and desired state of Rajabhat University faculty development and (2) to propose faculty development models for Rajabhat University in rapid change. Quantitative research from a sample of 14 Rajabhat Universities was used, drawing from a population of 40 Rajabhat Universities. Instruments used were an interview schedule and a questionnaire constructed by the researcher. Administrators and instructors were key informants. Statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation, and t - test.

The research results were as follows: (1) Currently, there were many principal models of faculty development being mostly practiced in Rajabhat Universities. These were as follows: the fourth principal model called the Trainer-Based Model ($\bar{X} = 2.90$), the second principal model called the Individual-Based Model($\bar{X} = 2.89$), the first principal model called the Organization-Based Model($\bar{X} = 2.88$) and the third principal model called the Role-Based Model ($\bar{X} = 2.79$) , respectively. (2) The desired principal models of faculty development needed to be practiced in Rajabhat Universities as follows: the fourth principal model called the Trainer-Based Model ($\bar{X} = 4.28$), the second principal model called the Individual-Based Model($\bar{X} = 4.17$), the third principal model called the Role-Based Model ($\bar{X} = 4.13$) and the first principal model called the Organization-Based Model ($\bar{X} = 4.09$), respectively.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันทั่วโลกถือว่าการศึกษาคือเป็นเครื่องมือที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาคนและทศวรรษที่ผ่านมาประเทศไทยได้ประสบความสำเร็จอย่างมากในหลายๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นการปฏิรูปการศึกษาเพื่อให้เกิดสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ และสังคม ประชาชนของแต่ละประเทศต่างต้องการได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ทำให้การศึกษาในระดับอุดมศึกษาขยายตัวเพิ่มขึ้นพร้อมกับความต้องการการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพอันเป็นผลให้รัฐต้องดำเนินการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการอุดมศึกษาของประเทศให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลคือ การศึกษาซึ่งมหาวิทยาลัยหรือ สถาบันอุดมศึกษา ทำหน้าที่ประสิทธิประสาทความรู้และวิชาชีพให้แก่มวลชนโดยทั่วไป โดยมีคณาจารย์เป็นแกนสำคัญที่จะทำให้มหาวิทยาลัยสามารถดำเนินการตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (มานั ไชยธีรานุวัฒน์ศิริ, ๒๕๐๙ GD, ๒๕๔๗ : ๘๖) จนกล่าวได้ว่าคุณภาพของคณาจารย์เป็นเครื่องบ่งบอกถึงคุณภาพของสถาบันการศึกษา หรือคณาจารย์ที่มีความสามารถคือ การเริ่มต้นของการพัฒนามหาวิทยาลัย ดังนั้นคณาจารย์จึงควรได้รับการส่งเสริมอย่างต่อเนื่องในการเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ทางวิชาการในรูปแบบต่างๆ ทั้งนี้เพื่อคณาจารย์จะสามารถทำหน้าที่ถ่ายทอดวิทยาการแก่นักศึกษาเมื่อคณาจารย์ได้รับการพัฒนาด้านวิชาการ และมีประสบการณ์ที่ทันสมัยแล้วบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาย่อมมีคุณภาพ แต่ถ้ามหาวิทยาลัยขาดการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ทางวิชาการ และประสบการณ์ใหม่ๆ บัณฑิตก็ย่อมด้อยคุณภาพกว่าที่ควรจะเป็น (สุรินทร์ ขนานศักดิ์, ๒๕๔๓ : ๒๔)

มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นสถาบันที่ได้พัฒนา
การมาจากวิทยาลัยครูในอดีต บุคลากรของ
มหาวิทยาลัยราชภัฏ นับเป็นปัจจัยสำคัญยิ่ง
ในการกำหนดศักยภาพขององค์กร ทั้งนี้ต้อง
พิจารณาประเภท จำนวน หน่วยงานที่สังกัด
คุณวุฒิ ตำแหน่ง อายุ และภาระงาน จากการ
ศึกษาข้อมูลด้านบุคลากร ได้สะท้อนให้เห็นถึง
ความพร้อมในการดำเนินการกิจของสถาบันโดย
รวม และพิจารณาถึงภาระงานพบว่า มีภาระงาน
ค่อนข้างสูงโดยเฉพาะภาระงานสอน ถือเป็นภาระ
งานตามภารกิจหลัก รวมทั้งปฏิบัติงานด้านการ
บริหารและสนับสนุนการสอนด้วย ทั้งนี้ ไม่นับ
รวมภาระงานที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาภาค
พิเศษ และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบอัตราส่วน
คณาจารย์ต่อนักศึกษา ปริมาณคณาจารย์โดย
เฉพาะสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และ
วิทยาการจัดการและบุคลากรสายสนับสนุน
การสอนและการบริหารจำนวนน้อย โดยสรุป
จะเห็นว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏมีข้อจำกัดในการ
พัฒนาสถาบัน โดยเฉพาะการขยายโอกาสทาง
การศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษาและบางสาขาใน
กรณีของการพัฒนาหลักสูตรโปรแกรมวิชาใหม่
ที่เร่งพัฒนาบุคลากร ต่อการเรียนการสอนและ
การปรับเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการราชภัฏใน
ฐานะที่อยู่ในระบบราชการเต็มตัว ไม่มีการขยาย
อัตรากำลังจำเป็นจะต้องใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้เกิด
ประโยชน์สูงสุด ดังนั้นต้องเร่งพัฒนาคณาจารย์ที่
มีอยู่แล้วทุกด้านคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยเกือบ
ทั้งหมดเป็นนักวิชาการวิชาชีพ และมีคณาจารย์
จำนวนมากที่เข้ามาเป็นคณาจารย์ในมหาวิทยาลัย
โดยไม่ผ่านกระบวนการฝึกอบรมด้านการเรียน
การสอนทำให้ถ่ายทอดความรู้ได้ไม่มีประสิทธิภาพ
เท่าที่ควร การเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยของ

ไทย กระบวนการเรียนการสอนไม่เน้นให้สงสัย แต่เน้นให้เชื่อ โดยที่จุดประสงค์หลักของการผลิตบัณฑิตคือ สถาบันอุดมศึกษาจะต้องผลิตให้บัณฑิตที่จบการศึกษาออกไปจะต้องมีความเป็นตัวของตัวเอง มีวิจารณญาณเป็นของตนเอง กล้าที่จะทำตามวิจารณญาณนั้น เพื่อให้ นักศึกษาจบออกไปอย่างมีคุณภาพพอที่จะปรับตัวเข้ากับ ความเปลี่ยนแปลงของสังคมไทย มหาวิทยาลัยจึงควรให้ความสำคัญกับคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และพัฒนาให้มีสมรรถนะหลักตามบทบาทของวิชาชีพที่สำคัญให้สูงขึ้น อาจโดยวิธีการวางแผน จัดระบบ หรือปรับบทบาท หน่วยงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้นหรือเรียกได้ว่า จะต้องมีการปฏิรูประบบบริหารงานบุคคล ตั้งแต่การสรรหาจากแหล่งผู้มีความรู้ความสามารถ ประสพการณ์ และรักในอาชีพด้านวิชาการออกมาจากสถาบันอุดมศึกษาทั้งในและต่างประเทศ องค์การเอกชน หน่วยงานราชการ พร้อมสร้างความมั่นใจให้กับคณาจารย์ เพื่อการปรับปรุงตนเองมิใช่กับการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพราะจากบทเรียนในอดีตไม่พัฒนาคณาจารย์จึงเกิดการขาดแคลนคณาจารย์ที่มีคุณภาพ และพัฒนาคณาจารย์ด้านจรรยาบรรณ โยงมาสู่กระบวนการเรียนรู้ ต้องเกิดการปฏิรูปกระบวนการศึกษาและการอุดมศึกษา (วิจิตร ศรีสุอาน, ๒๕๔๓: ๓๗)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ

๒. เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ขอบเขตของการวิจัย

ตัวอย่างคือ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ๑๔ แห่ง ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ การศึกษาวิจัยเรื่อง การนำเสนอรูปแบบการพัฒนา คณาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีขอบเขตดังนี้

๑. ประชากรและตัวอย่าง ประชากรคือ มหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศจำนวนทั้งหมด ๔๐ แห่ง และตัวอย่างคือ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ๑๔ แห่ง ที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ครอบคลุมผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี และสมาชิกสภาคณาจารย์

๒. รูปแบบการพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่จะนำเสนอได้จากการศึกษา ข้อมูลที่เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา คณาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้ทรงคุณวุฒิของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ปฏิบัติงานด้านการบริหาร และด้านการสอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นหลัก

๓. ในการสร้างแบบสอบถาม ใช้สำหรับสอบถามผู้บริหาร ๒ กลุ่ม คือ ๑) คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้ทรงคุณวุฒิของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ๒) ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี รองคณบดี จำนวน ๑๔ แห่ง

๔. ด้านเนื้อหา มุ่งศึกษาเฉพาะแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบที่เหมาะสมในการพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้แก่ ๑) ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ ๒) แนวคิดทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคณาจารย์ ๓) การพัฒนาการเรียนรู้ของคณาจารย์ ๔) การพัฒนาคณาจารย์ตามภารกิจหลัก ๕ ด้าน ได้แก่ (ก) ด้านการสอน (ข) ด้านการวิจัย (ค) ด้านการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ (ง) ด้านการบริการวิชาการ (จ) ด้านการเป็นคณาจารย์ที่ปรึกษา ๕) หน่วยพัฒนาคณาจารย์และการพัฒนาหน่วยงาน ๖) สภาพปัญหาหรือความล้มเหลวในการพัฒนาคณาจารย์ ๗) การพัฒนาคณาจารย์ในมหาวิทยาลัย ๘) งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ทั้งในประเทศและต่างประเทศ

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาคณาจารย์ ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดรูปแบบการพัฒนา ซึ่งประกอบด้วย แนวคิดการวิจัย ดังนี้

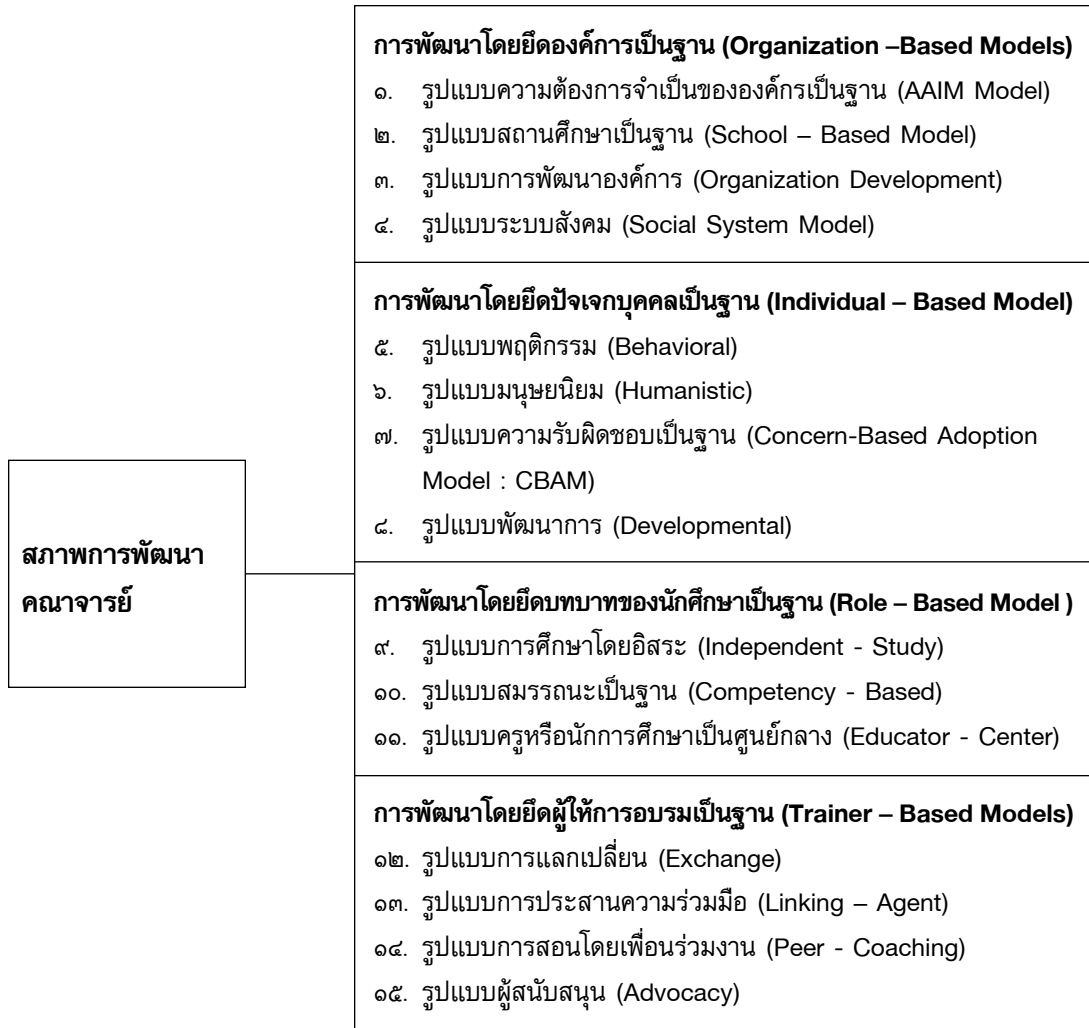
การศึกษาวิจัยเรื่อง การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีขอบเขตดังนี้

๑. ประชากรและตัวอย่าง ประชากรคือมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศจำนวนทั้งหมด ๔๐ แห่ง และตัวอย่างคือ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ๑๔ แห่ง ที่สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ครอบคลุมผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี และสมาชิกสภาคณาจารย์

๒. รูปแบบการพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ที่จะนำเสนอได้จากการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้ทรงคุณวุฒิของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารและด้านการสอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นหลัก

๓. ในการสร้างแบบสอบถาม ใช้สำหรับสอบถามผู้บริหาร ๒ กลุ่ม คือ ๑) คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏ ผู้ทรงคุณวุฒิของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ๒) ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี รองคณบดี จำนวน ๑๔ แห่ง

๔. ด้านเนื้อหา มุ่งศึกษาเฉพาะแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบที่เหมาะสมในการพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ได้แก่ ๑) ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ ๒) แนวคิดทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคณาจารย์ ๓) การพัฒนาการเรียนรู้ของคณาจารย์ ๔) การพัฒนาคณาจารย์ตามภารกิจหลัก ๕ ด้าน ได้แก่ (ก) ด้านการสอน (ข) ด้านการวิจัย (ค) ด้านการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ (ง) ด้านการบริการวิชาการ (จ) ด้านการเป็นคณาจารย์ที่ปรึกษา ๕) หน่วยพัฒนาคณาจารย์และการพัฒนาหน่วยงาน ๖) สภาพปัญหาหรือความล้มเหลวในการพัฒนาคณาจารย์ ๗) การพัฒนาคณาจารย์ในมหาวิทยาลัย ๘) งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ทั้งในประเทศและต่างประเทศ



แผนภาพที่ ๑ กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ผู้วิจัยได้คำนวณกลุ่มตัวอย่างจากสูตร (Fred N. Kerlinger, 1992 : 297 - 298) for a risk of 0.05 เป็นการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ได้ขนาดตัวอย่างของมหาวิทยาลัยราชภัฏจำนวน ๑๔ แห่ง จากประชากรมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ ๔๐ แห่ง

เนื่องจากในแต่ละภาคมีจำนวนมหาวิทยาลัยอยู่เป็นจำนวนมาก ตามที่สุ่มได้แล้วในชั้นที่ ๑ จึงต้องทำการสุ่มในชั้นที่ ๒ อีกครั้งหนึ่งด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายด้วยวิธีจับฉลาก (Sample Random Sampling) เพื่อหาจำนวนมหาวิทยาลัยราชภัฏในแต่ละภาคตัวอย่างอธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี สมาชิกสภาคณาจารย์

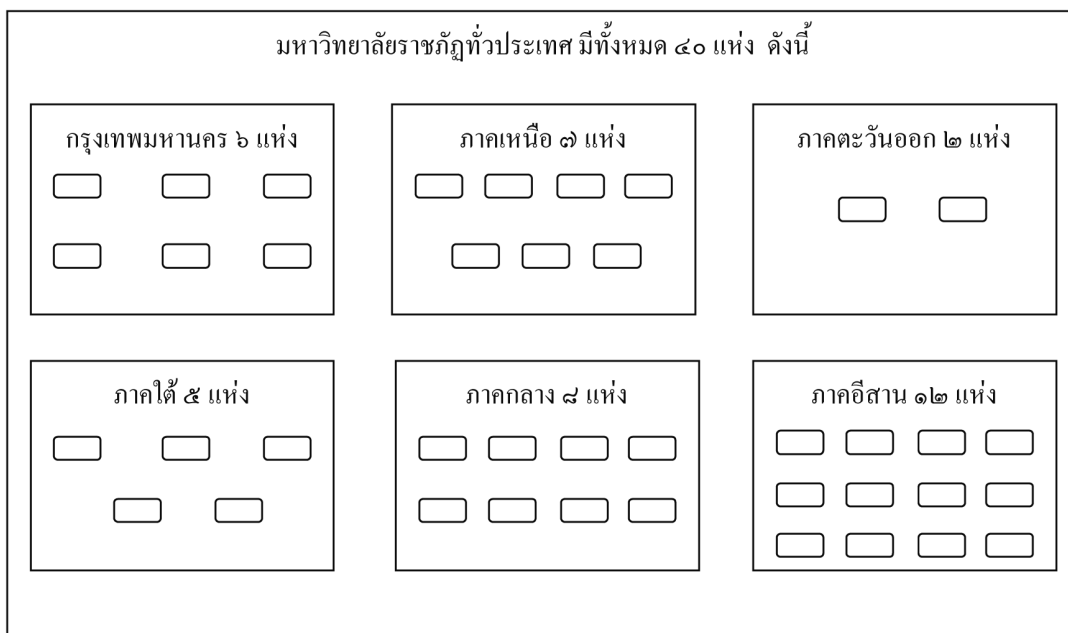
ตาราง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยโดยจำแนกตามภาค

ลำดับที่	รายการ	จำนวน / แห่ง
๑	มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ	๗
๒	มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคตะวันออก	๒
๓	มหาวิทยาลัยราชภัฏกรุงเทพมหานคร	๖
๔	มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคกลาง	๘
๕	มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้	๕
๖	มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคอีสาน	๑๒
รวม		๔๐

ตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้คำนวณตัวอย่างจากสูตรของ Fred N. Kerlinger (1992: 297 – 298 for a risk of 0.05) เป็นการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified

Random Sampling) ทำให้ได้ขนาดตัวอย่างของมหาวิทยาลัยราชภัฏจำนวน ๑๔ แห่ง จากประชากรมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ ๔๐ แห่ง ดังภาพ



แผนภาพ การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ มีภาคเป็น Stratum

ตาราง การแบ่งตัวอย่างแบบ Cluster Sampling โดยจำแนกตามภาค

เขตพื้นที่	จำนวน (แห่ง)	การคำนวณสัดส่วน	จำนวนตัวอย่าง
๑. มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ	๗	๗ X (๑๔/๔๐)	๒
๒. มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	๒	๒ X (๑๔/๔๐)	๑
๓. มหาวิทยาลัยราชภัฏกรุงเทพมหานคร	๖	๖ X (๑๔/๔๐)	๒
๔. มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคกลาง	๘	๘ X (๑๔/๔๐)	๓
๕. มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้	๕	๕ X (๑๔/๔๐)	๒
๖. มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคอีสาน	๑๒	๑๒ X (๑๔/๔๐)	๔

จากจำนวนตัวอย่างที่ได้ ผู้วิจัยสามารถ
กำหนดสัดส่วนจำนวนตัวอย่างของมหาวิทยาลัย
ราชภัฏในแต่ละภาคได้ดังตารางที่ ๖

เนื่องจากในแต่ละภาคมีจำนวนมหาวิทยาลัย
อยู่เป็นจำนวนมาก ตามที่สุ่มได้แล้วในชั้นที่ ๑ จึง

ต้องทำการสุ่มในชั้นที่ ๒ อีกครั้งหนึ่งด้วยวิธีการ
สุ่มตัวอย่างแบบง่ายด้วยวิธีจับฉลาก (Sample
Random Sampling) เพื่อหาจำนวนมหาวิทยาลัย
ราชภัฏในแต่ละภาค ดำเนินการดังนี้

ตาราง จำนวนตัวอย่างจำแนกตามมหาวิทยาลัยในแต่ละภาค

เขตพื้นที่	มหาวิทยาลัยราชภัฏ	อธิการบดี	คณบดี	สภาคณาจารย์	รวม
ภาคเหนือ	๑. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จ.เชียงใหม่	๑	๕	๕	๑๑
	๒. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ จ.อุตรดิตถ์	๑	๖	๑๒	๑๙
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	๑. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์ จ.ฉะเชิงเทรา	๑	๕	๒๑	๒๗
	๒. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร	๑	๖	๒๕	๓๒
ภาคกลาง	๑. มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม เขตจตุจักร	๑	๕	๕	๑๑
	๒. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ จ.ปทุมธานี	๑	๖	๑๓	๒๐
	๓. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จ.เพชรบุรี	๑	๖	๑๒	๑๙
ภาคใต้	๑. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จ.นครปฐม	๑	๔	๑๑	๑๖
	๒. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช จ.นครศรีธรรมราช	๑	๕	๑๖	๒๒
	๓. มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา จ.สงขลา	๑	๗	๑๗	๒๕
	๔. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จ.มหาสารคาม	๑	๖	๑๑	๑๘
ภาคอีสาน	๑. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ จ.บุรีรัมย์	๑	๗	๑๙	๒๗
	๒. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์ จ.กาฬสินธุ์	๒	๑	๗	๙
	๓. มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด จ.ร้อยเอ็ด	๑	๑	๕	๗
รวม		๑๔	๗๐	๑๗๙	๒๖๓

ผลการวิจัย

๑. รูปแบบการพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่พึงประสงค์มากอันดับหนึ่ง คือ รูปแบบหลักที่ ๔ : การพัฒนาโดยยึดผู้ให้การอบรมเป็นฐาน ($\bar{X} = 2.90$) อยู่ในระดับปานกลาง รูปแบบหลักที่มีการปฏิบัติรองลงไปคือ รูปแบบหลักที่ ๒ : การพัฒนาโดยยึดปัจเจกบุคคลเป็นฐาน ($\bar{X} = 2.89$) อยู่ในระดับปานกลาง รูปแบบหลักที่ ๑ : การพัฒนาโดยยึดองค์กรเป็นฐาน ($\bar{X} = 2.88$) อยู่ในระดับปานกลาง และรูปแบบหลักที่ ๓ : การพัฒนาโดยยึดบทบาทของนักการศึกษาเป็นฐาน ($\bar{X} = 2.79$) อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

รูปแบบย่อยที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือ รูปแบบย่อยที่ ๖ : รูปแบบมนุษยนิยม ($\bar{X} = 3.08$) อยู่ในระดับปานกลาง รูปแบบย่อยที่มีการปฏิบัติรองลงไปคือ รูปแบบย่อยที่ ๑๕ : รูปแบบผู้สนับสนุน ($\bar{X} = 3.03$) อยู่ในระดับปานกลาง รูปแบบย่อยที่ ๒ : รูปแบบสถานศึกษาเป็นฐาน ($\bar{X} = 2.96$) อยู่ในระดับปานกลาง และรูปแบบย่อยที่ ๑๓ : รูปแบบการประสานความร่วมมือ ($\bar{X} = 2.92$) อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

๒. มากอันดับ ๑ คือ รูปแบบหลักที่ ๔ : ($\bar{X} = 4.28$), อยู่ในระดับมาก รูปแบบหลักที่พึงประสงค์รองลงไปคือรูปแบบหลักที่ ๒ : ($\bar{X} = 4.17$), อยู่ในระดับมาก รูปแบบหลักที่ ๓ : ($\bar{X} = 4.13$) อยู่ในระดับมากและรูปแบบหลักที่ ๑ : การพัฒนา ($\bar{X} = 4.09$) อยู่ในระดับมากตามลำดับ

รูปแบบย่อยในการพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏที่พึงประสงค์มากอันดับ ๑ รูปแบบการประสานความร่วมมือ ($\bar{X} = 4.46$) อยู่ในระดับมาก รูปแบบย่อยที่พึงประสงค์ รองลงไปคือรูปแบบย่อยที่ ๑๕ : รูปแบบผู้สนับสนุน ($\bar{X} = 4.36$)

อยู่ในระดับมาก รูปแบบย่อยที่ ๖ : รูปแบบมนุษยนิยม ($\bar{X} = 4.33$) อยู่ในระดับมาก รูปแบบย่อยที่ ๑ : รูปแบบความต้องการจำเป็นขององค์กรเป็นฐาน ($\bar{X} = 4.19$) อยู่ในระดับมาก รูปแบบย่อยที่ ๑๒ : รูปแบบการแลกเปลี่ยน ($\bar{X} = 4.19$) อยู่ในระดับมาก และรูปแบบย่อยที่ ๗ : รูปแบบความรับผิดชอบเป็นฐาน ($\bar{X} = 4.18$) อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

๑. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย พบว่า คณาจารย์ขาดความรู้ ขาดประสบการณ์ ขาดความมั่นใจ ไม่มีความชำนาญในการทำวิจัยและมหาวิทยาลัยขาดคณาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญมาเป็นทีปปรึกษา

พบว่า ภาระงานสอนที่มีมาก ทำให้งานด้านการสอนมีประสิทธิภาพ ต่ำกว่ามาตรฐาน และไม่มีเวลาพัฒนา **ควรมีการส่งเสริมการพัฒนาดนของคณาจารย์** จากผลการวิจัย พบว่า คณาจารย์มีความต้องการพัฒนาตนเองด้านการศึกษา ทั้งการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น และการศึกษาเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ด้านการสอน เทคนิควิธีการสอนใหม่

ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคณาจารย์ส่วนใหญ่เป็นผลมาจากการไม่มีนโยบายที่แน่ชัดในการพัฒนา ไม่มีหน่วยงานในการพัฒนาคณาจารย์ การขาดงบประมาณสนับสนุนการจัดกิจกรรมและการขาดบุคลากรที่มีความสามารถหรือมีความเชี่ยวชาญในการพัฒนาคณาจารย์

๒. ข้อเสนอแนะในการวิจัยในอนาคต

การพัฒนาผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏยังมีข้อจำกัดในเรื่องรูปแบบและวิธีการพัฒนา โดยที่

มีเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครู
สายงานผู้บริหาร ในสถานศึกษาของ ก.ค.กำหนด
ไว้เป็นเกณฑ์ที่ต้องปฏิบัติ การพัฒนาในรูปแบบอื่น
ที่ต้องใช้งบประมาณจึงเป็นไปได้น้อย

จากผลการวิจัย พบว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏ
ไม่มีนโยบายที่แน่ชัดในการพัฒนา ไม่มีหน่วยงาน
ในการพัฒนาคณาจารย์ การขาดงบประมาณ
สนับสนุน การจัดกิจกรรมและการขาดบุคลากรที่มี
ความสามารถหรือมีความเชี่ยวชาญในการพัฒนา
คณาจารย์

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

มาณี ไชยธีรานุวัฒน์ศิริ (๒๕๔๗) การวิเคราะห์ปัจจัยพหุระดับที่สัมพันธ์กับความมุ่งมั่นต่องานวิชาการ
ของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
สุรินทร์ ขนาบศักดิ์ (๒๕๔๓) ” มติสภาคณาจารย์เสนอแนะต่อมหาวิทยาลัย.” ส.อ.สาร ๑๙, ๔
(พฤษภาคม – มิถุนายน). ๒๔ – ๓๐ .
วิจิตร ศรีสอาด, ๒๕๔๓ : ๓๗

ภาษาอังกฤษ

Orlich. C. (1989). **Staff development: enhancing human potential.** USA: Allyn and Bacon.

ผู้เขียน

นางแพรวรัตน์ สบเสถียร นักศึกษาปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม
อาจารย์ ดร.กมล สดประเสริฐ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา
ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม
ศาสตราจารย์ ดร.พทุทธ์ ศิริบรรณพิทักษ์ อาจารย์พิเศษ สาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย
การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย