



สรุป อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาคณาจารย์ในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา
ครอบคลุมสาระดังนี้ วัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการดำเนินการวิจัย สรุป อภิปรายผลการ
วิจัย และข้อเสนอแนะตามลำดับ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้คือ

1. เพื่อศึกษาถึงวัตถุประสงค์ สภาพการดำเนินงาน และปัญหาในการพัฒนา
คณาจารย์ ของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา
2. เพื่อศึกษาเกี่ยวกับความต้องการของอาจารย์และผู้บริหารในการพัฒนาคณาจารย์
ของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยเทคโนโลยีและ
อาชีวศึกษา

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารและอาจารย์ที่
ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการศึกษาระดับปริญญาตรี ในภาคเรียนที่ 1/2531 ในคณะวิชาชีพ และ
วิทยาเขตต่าง ๆ รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 558 คน และเก็บแบบสอบถามคืนมาได้ 454 ชุด คิด
เป็นร้อยละ 81.36
2. เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัยมี 3 แบบคือ
 - 2.1 การศึกษาเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ เป้าหมาย สภาพการ
ดำเนินงาน การพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา

2.2 การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิทางอาชีวศึกษา และผู้บริหารระดับสูงในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา เพื่อทราบนโยบาย สภาพปัจจุบัน และปัญหาที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาอาจารย์

2.3 แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยได้รับการแก้ไขจากผู้ทรงคุณวุฒิ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาหน้าที่ บทบาท และความรับผิดชอบของอาจารย์ในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและความต้องการในเชิงบริการด้านการพัฒนาอาจารย์ โดยแบ่งออกเป็น ความต้องการในเชิงบริการด้านการพัฒนาอาจารย์ ความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพครู การคาดหวังบทบาทในอนาคต และความปรารถนาแห่งชีวิต

2.4 การเก็บและรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกด้วยตนเองทุกคณะวิชาชีพ และวิทยาเขตที่จัดสอนระดับปริญญาตรี ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค และบางส่วนรับคืนด้วยตนเอง บางส่วนส่งกลับทางไปรษณีย์

2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยวิธีการหาค่าเฉลี่ย ข้อมูลที่เกี่ยวกับปัญหาและความต้องการในการพัฒนาบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบในการพัฒนาอาจารย์ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเป็น ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการเชิงบริการด้านการพัฒนาอาจารย์ ความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพครู วิเคราะห์โดย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบความคิดเห็นผู้บริหารและอาจารย์ จำแนกตามตัวแปรต่าง ๆ โดยใช้การทดสอบ ค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ด้วยการทดสอบ ค่าเอฟ การคาดหวังบทบาทในอนาคต วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย และความคิดเห็นเกี่ยวกับความปรารถนาแห่งชีวิต วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์นำเสนอในรูปแบบตาราง และความเรียง

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ในการสรุปและอภิปรายผลการวิจัย จะแยกกล่าวเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและการสัมภาษณ์ ส่วนที่ 2 สรุปและอภิปรายผลจากแบบสอบถาม โดยมีสาระสำคัญดังนี้ คือ

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและการสัมภาษณ์

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและการสัมภาษณ์ สรุปได้ว่า สภาพปัจจุบันของการพัฒนาคณาจารย์วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษานั้น มีการดำเนินการภายใต้การดำเนินการของศูนย์พัฒนาอาจารย์ ซึ่งมีอยู่ 4 แห่ง ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค คือ วิทยาเขตเทเวศร์ วิทยาเขตเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิทยาเขตเทคนิคภาคพายัพ และ วิทยาเขตเทคนิคภาคใต้ ซึ่งได้จัดตั้งขึ้นในเดือนตุลาคม 2527 และอนุมัติเมื่อ 2 กรกฎาคม 2528 โดยมีเป้าหมายที่บริการครูประจำการ (Inservice training) ทุกด้าน 1,200 คนต่อปีเป็นอย่างน้อย ซึ่งกิจกรรมส่วนใหญ่จัดในรูปการฝึกอบรมสัมมนา การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ส่วนการศึกษาต่อและการดูงานนั้น ต้องดำเนินการขออนุมัติจากวิทยาลัยฯ โดยผ่านใ้คว้ค้าของคณะวิชาชีพหรือวิทยาเขตที่สังกัด

การดำเนินกิจกรรมพัฒนาคณาจารย์ ศูนย์พัฒนาอาจารย์จะจัดกิจกรรมตามความต้องการของวิทยาเขตหรือคณะวิชาชีพ โดยจัดหลักสูตรฝึกอบรมตามที่วิทยาเขตหรือคณะวิชาชีพต้องการ จัดหาเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ วิทยากร การจัดเลี้ยง การประเมินผล และติดตามผลการจัดอบรมสัมมนาทุกครั้ง ซึ่งปกติทำปีละครั้งโดยประสานงานกับรองคณบดีฝ่ายวิชาการของคณะวิชาชีพที่ต้องการ ส่วนโครงการที่กำลังดำเนินการของศูนย์พัฒนาอาจารย์ คือ การฝึกอบรมอาจารย์จากประสบการณ์จริงในโรงงานหรือสถานประกอบการ โดยอาจารย์ที่จะเข้าอบรมในโครงการนี้ต้องผ่านการอบรมหลักสูตรการเรียนการสอนวิชาชีพก่อน แล้วกลับมาจัดทำหลักสูตรฝึกนักศึกษาในสาขาอาชีพที่รับผิดชอบ ให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งเป็นการอบรมระยะยาวประมาณ 6 เดือน

ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานพัฒนาคณาจารย์ในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา

1. ขาดบุคลากรของศูนย์พัฒนาอาจารย์ ในการดำเนินงานพัฒนาอาจารย์
2. ไม่มีงบประมาณในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาอาจารย์เอง
3. ขาดวิทยากรที่มีความสามารถในการดำเนินการอบรมสัมมนา
4. การสนับสนุนจากวิทยาลัยฯ ในการประชุม อบรม สัมมนา ทุนงาน ของวิทยาลัย และสถาบันการศึกษา หรือหน่วยงานต่างสังกัด รวมถึงการลาศึกษาต่อทั้งในและนอกประเทศ

ส่วนที่ 2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนนี้ผู้วิจัยสรุปเป็น 3 ตอนคือ ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของอาจารย์ในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา ตอนที่ 3 ความต้องการเชิงบริการด้านการพัฒนาอาจารย์ในวิทยาลัย เทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพครู ความปรารถนาแห่งชีวิต โดยจำแนกตามตัวแปรต่าง ๆ และการคาดหวังบทบาทในอนาคต ระหว่างผู้บริหารและอาจารย์ ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้ คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ในการวิจัยนี้พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้บริหาร 153 คน อาจารย์ 301 คน สังกัดคณะวิศวกรรมเทคโนโลยีมากที่สุด ส่วนมากเป็นเพศชาย สมรสแล้ว มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ระยะเวลาในการประกอบอาชีพครู 21 ปีขึ้นไป วุฒิการศึกษาส่วนใหญ่ปริญญาโท ส่วนมากสอน 1 วิชาในภาค 1/2531 แต่มีจำนวนชั่วโมงสอน 10 คาบใน 1 สัปดาห์ และเคยเข้าร่วมประชุมสัมมนาหรืออบรมทางวิชาการมาแล้วในระยะเวลา 1 ปีที่ผ่านมา

ผู้บริหารที่ตอบแบบสอบถาม 153 คน สังกัดคณะวิศวกรรมเทคโนโลยีมากที่สุดร้อยละ 40.5 รองลงมาคณะบริหารธุรกิจ 20.9 และน้อยที่สุดคณะศึกษาศาสตร์ ร้อยละ 3.3 เป็นเพศชายมากกว่าหญิง คือ เพศชายร้อยละ 63.5 หญิงร้อยละ 36.5 สถานภาพการสมรสแต่งงานแล้วมากที่สุด คือ ร้อยละ 72.5 โสด ร้อยละ 22.2 และหย่าร้าง น้อยที่สุดร้อยละ 2 โดยมีอายุระหว่าง 41-50 ปี มากที่สุดร้อยละ 39.9 รองลงมาอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 26.8 และอายุต่ำกว่า 30 ปี น้อยที่สุดมีเพียงร้อยละ 7.8 เท่านั้น มีระยะเวลาในการประกอบอาชีพ 21 ปีขึ้นไป มากที่สุดร้อยละ 41.2 รองลงมา 16-20 ปี ร้อยละ 22.9 ส่วนน้อยที่สุด

ต่ำกว่าปีไม่มีเลย วุฒิทางการศึกษาส่วนใหญ่ปริญญาโท ร้อยละ 58.5 รองลงมาวุฒิปริญญาตรี ซึ่งเรียนแบบต่อเนื่องจาก ปวช., ปวส., ปริญญาตรี ร้อยละ 21.6 และน้อยที่สุดเป็นวุฒิประกาศนียบัตรชั้นสูง และปวส., บม. หรือ บม.วส. ร้อยละ 1.3 เท่ากัน ผู้บริหารส่วนมากสอน 1 วิชา หรือ 2 วิชา ร้อยละ 29.3 เท่ากัน และจำนวนวิชาสอนมากที่สุด 6 วิชา ร้อยละ 1.4 ในระยะ 1 ปีที่ผ่านมา เคยเข้าร่วมประชุมสัมมนาหรืออบรมทางวิชาการที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสาขาที่สอน ร้อยละ 54.2 ไม่เคยร้อยละ 45.8

ส่วนอาจารย์ที่ตอบแบบสอบถาม 301 คน สังกัดคณะวิศวกรรมเทคโนโลยีมากที่สุด ร้อยละ 29.9 รองลงมาบริหารธุรกิจ ร้อยละ 22.3 และน้อยที่สุดศิลปศาสตร์และศึกษาศาสตร์ ร้อยละ 5 เป็นเพศชายมากกว่าหญิง คือ เป็นเพศชายร้อยละ 52.2 หญิงร้อยละ 47.8 สถานภาพการสมรส แต่งงานแล้วมากที่สุด ร้อยละ 61.5 รองลงมาโสด ร้อยละ 35.9 และเป็นหม้ายน้อยที่สุด ร้อยละ 1 ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 42.9 รองลงมาต่ำกว่า 30 ปี ร้อยละ 25.6 น้อยที่สุด 51 ปีขึ้นไป มีเพียงร้อยละ 9.6 ระยะเวลาในการประกอบอาชีพครู 1-5 ปี มากที่สุดร้อยละ 31.2 รองลงมา 6-10 ปี ร้อยละ 19.6 น้อยที่สุดไม่ถึงปี ร้อยละ 3.7 วุฒิทางการศึกษามากที่สุด ร้อยละ 52.2 รองลงมาปริญญาตรี ซึ่งเรียนแบบต่อเนื่องจาก ปวช., ปวส., ปริญญาตรี ร้อยละ 26.6 และน้อยที่สุดประกาศนียบัตรชั้นสูง ร้อยละ 0.7 จำนวนวิชาที่สอนส่วนใหญ่ 1 วิชา ร้อยละ 31.6 รองลงมาสอน 2 วิชา ร้อยละ 27.3 และจำนวนวิชาที่สอนมากที่สุด 8 วิชา ร้อยละ 0.4 ในระยะเวลา 1 ปีที่ผ่านมา เคยเข้าร่วมประชุมสัมมนา หรืออบรมทางวิชาการที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสาขาที่สอน ร้อยละ 52.5 และไม่เคยร้อยละ 47.5

จากผลการวิจัยปรากฏว่า กลุ่มผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นชาย เนื่องจากวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา เปิดสอนส่วนใหญ่เป็นงานด้านอุตสาหกรรม และเกษตรกรรม ซึ่งมีลักษณะเป็นงานของผู้ชาย จึงมีผู้บริหารเป็นชายมากกว่าหญิง ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 41-50 ปี มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป เนื่องจากการแต่งตั้งผู้บริหารนั้น ควรเป็นผู้มีอาวุโส มีประสบการณ์และทักษะในการทำงานมาก การสั่งงานมักสุขุมและรอบคอบ ส่วนอาจารย์นั้นเป็นเพศชายมากกว่าหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี และมีอายุราชการ 1-5 ปี

ด้านวุฒิทางการศึกษา ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ ส่วนมากวุฒิปริญญาโท และรองลงมาปริญญาตรี ซึ่งเรียนแบบต่อเนื่องจาก ปวช., ปวส., ปริญญาตรี เนื่องจากการศึกษาระดับปริญญาตรี อาจารย์ผู้สอนจึงควรมีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่า ส่วนปริญญาตรีแบบต่อเนื่องนั้นเพราะการเรียนทางด้านอาชีวศึกษานั้น เป็นการสอนเพื่อออกไปประกอบอาชีพ จึงต้องใช้ทักษะสูง ครู-อาจารย์ส่วนมากศึกษาทางสายอาชีพ แล้วมาศึกษาทางการศึกษาเพิ่มเติม มีชื่อว่าครุศาสตร์อุตสาหกรรม อีกประการที่สำคัญคือ การขาดแคลนบุคลากรซึ่งเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นค่อนข้างสูงในปัจจุบัน (อนันต์ กุรุแก้ว, ศรีเครือ โทวาทอง วิหระ วิภาหส์ถ์ และวิเวก ปางพุดพิงศ์, สัมภาษณ์) ทางวิทยาลัยได้มีการสนับสนุนให้ทุนอาจารย์ไปศึกษาต่อทั้งในและนอกประเทศ ในสาขาที่ขาดแคลนปีละเป็นจำนวนมาก เพื่อแก้ไขปัญหานี้

ในระยะ 1 ปี ที่ผ่านมา ทั้งผู้บริหารและอาจารย์เคยเข้าร่วมประชุมสัมมนา หรืออบรมทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่อสาขาวิชาที่ท่านสอน เนื่องจากศูนย์พัฒนาอาจารย์มีการจัดอบรมสัมมนาร่วมกับคณะวิชาชีพ อย่างน้อยปีละครั้ง ตามเป้าหมายศูนย์พัฒนาอาจารย์ทั้ง 4 ศูนย์ แต่จำนวนผู้ไม่เคยเข้าร่วมประชุมสัมมนาหรืออบรมทางวิชาการที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสาขาวิชาที่ท่านสอน ร้อยละ 47.5 ทั้งนี้เนื่องจากปัญหาเรื่องการขาดแคลนสถานที่ งบประมาณ และบุคลากรของศูนย์พัฒนาอาจารย์ทั้ง 4 ศูนย์ เพราะปัจจุบันศูนย์ทั้ง 4 แห่ง ไม่ได้อยู่ในโครงสร้างของวิทยาลัยฯ ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6 จึงไม่สามารถขอตั้งงบประมาณโดยเอกเทศจากสำนักงบประมาณได้ ต้องอาศัยงบประมาณจากวิทยาเขตที่ศูนย์ตั้งอยู่ ในหมวดวัสดุฝึกนักศึกษา ซึ่งได้รับเพียงปีละ 40,000 บาท บุคลากรที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันของศูนย์เป็นอาจารย์ของวิทยาเขตที่ช่วยทำงานแบบบางเวลา (Part time) เหลือจากงานสอน จึงทำให้การปฏิบัติงานได้ไม่สมบูรณ์ (วิหระ วิภาหส์ถ์, สัมภาษณ์) แต่ในปีงบประมาณ 2532 ศูนย์พัฒนาอาจารย์เริ่มดำเนินการของบประมาณได้เอง ก็จะทำให้ปัญหานี้ลดน้อยลงไป

ตอนที่ 2 ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของอาจารย์ในสถานศึกษา ระดับอุดมศึกษา มีประเด็นน่าสนใจดังนี้

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนาบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของอาจารย์ในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา ผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ ในระดับปานกลางเรียงลำดับ 1-3 ดังนี้คือ ผู้บริหาร

เห็นว่าผลตอบแทนและสิ่งจูงใจในการวิจัยมีไม่เพียงพอ เป็นอันดับ 1 ขณะที่อาจารย์เห็นว่าความสะดวกและความร่วมมือจากวิทยาลัยในการทำวิจัย เป็นอันดับ 1 ส่วนอันดับที่ 2 และ 3 ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นตรงกันคือ ความเข้าใจต่อการจัดองค์การและการบริหารงานในสถานศึกษา และการเขียนตำรา เอกสารประกอบการเรียนการสอน และการใช้ชุดแบบเรียน ส่วนปัญหาในระดับน้อย เรียงลำดับรองสุดท้ายและสุดท้าย ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นเหมือนกันคือ การวัดและประเมินผลการเรียนการสอน และความรู้ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาชมรม และอาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรม

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของอาจารย์ในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา ผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ ในระดับมาก เหมือนกัน เรียงลำดับ 1-3 ดังนี้คือ เนื้อหาทางวิชาการที่ทันสมัย เพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอน การสนับสนุนด้านงบประมาณเพื่อจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์การสอนและหนังสือทางวิชาการ และทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงานจริงในอุตสาหกรรมหรือธุรกิจที่เกี่ยวกับวิชาที่สอน เพื่อนำมาปรับปรุงวิชาที่สอน และลำดับสุดท้ายคือ ความสามารถในการเป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัยฯ

ตอนที่ 3 ความต้องการเชิงบริการด้านการพัฒนาอาจารย์ในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพครู การคาดหวังบทบาทในอนาคต และความปรารถนาแห่งชีวิต โดยจำแนกตาม ตำแหน่ง คณะวิชาชีพที่สังกัด อายุ อายุราชการ และเพศ พร้อมทั้งเปรียบเทียบความคิดเห็น สรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. ความต้องการเชิงบริการด้านการพัฒนาอาจารย์ในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา

1.1 ความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและอาจารย์ ความต้องการในเชิงบริการด้านการพัฒนาอาจารย์ มีความเห็นว่า ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความต้องการระดับมาก เรียงลำดับ 1-3 ดังนี้ คือ ผู้บริหารเห็นว่า ความชัดเจนในนโยบายของผู้บริหารวิทยาลัยฯ ต่อการพัฒนาอาจารย์ การสนับสนุนจากผู้บริหารให้อาจารย์ได้มีโอกาสเข้าร่วมประชุมทางวิชาการ การอบรมกับสถาบันหรือหน่วยงานต่างสังกัด เพื่อให้อาจารย์มีความรู้เพิ่มขึ้น และความต่อเนื่อง

ของนโยบายและการดำเนินงานของวิทยาลัยฯ ต่อการพัฒนาอาจารย์ ขณะที่อาจารย์เห็นว่าการสนับสนุนจากผู้บริหารให้อาจารย์ได้มีโอกาสเข้าร่วมประชุมทางวิชาการ การอบรมสัมมนา กับสถาบันหรือหน่วยงานต่างสังกัด เพื่อให้อาจารย์มีความรู้เพิ่มขึ้น ความชัดเจนในนโยบายของผู้บริหารวิทยาลัยฯ ต่อการพัฒนาอาจารย์ และการสนับสนุนด้านงบประมาณเพื่อการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์นอกสถานที่ รวมทั้งการรวบรวมและจัดพิมพ์เอกสารทางวิชาการ หรือข่าวสารทางวิชาการโดยวิทยาลัยฯ จากสถาบันหรือหน่วยงานต่างสังกัด เพื่อให้อาจารย์ได้ค้นคว้าส่วนความต้องการน้อยที่สุดทั้งผู้บริหารและอาจารย์เห็นตรงกันคือ การฝึกอบรมระยะสั้นในโรงงานอุตสาหกรรมหรือสถานประกอบการในวันหยุดราชการ วันเสาร์-อาทิตย์

1.2 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการเชิงบริการด้านการพัฒนาอาจารย์ในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา มีประเด็นน่าสนใจดังนี้

1.2.1 ประเด็น การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิออกประเทศ และการรวบรวมและจัดพิมพ์เอกสารทางวิชาการ หรือข่าวสารทางวิชาการโดยวิทยาลัยฯ จากสถาบันและหน่วยงานต่างสังกัด เพื่อให้อาจารย์ได้ค้นคว้า อาจารย์มีความต้องการมากกว่าผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

1.2.2 ประเด็น การศึกษาเพื่อเพิ่มประสบการณ์และความรู้โดยไม่เพิ่มวุฒิการศึกษาด้วยตนเองจากตำราหรือชุดแบบเรียน การรวบรวมและจัดพิมพ์เอกสารทางวิชาการหรือข่าวสารทางวิชาการโดยวิทยาลัยฯ จากสถาบันการศึกษา หรือหน่วยงานต่างสังกัด เพื่อให้อาจารย์ได้ค้นคว้า การเชิญผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกมาบรรยายเป็นครั้งคราว การเลือกอาจารย์จากคณะวิชาชีพเป็นกรรมการในหน่วยพัฒนาอาจารย์ เพื่อประสานงานในการพัฒนาอาจารย์ และการสนับสนุนจากผู้บริหารให้อาจารย์ได้มีโอกาสร่วมประชุมทางวิชาการ อบรมสัมมนากับสถาบันหรือหน่วยงานต่างสังกัด เพื่อให้อาจารย์มีความรู้เพิ่มขึ้น ผู้บริหารและอาจารย์ที่เป็นเพศหญิงมีความต้องการมากกว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่เป็นเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 นอกจากนี้ยังพบว่า ประเด็นการจัดให้มีระบบอาจารย์ที่มีประสบการณ์ ความรู้ ความชำนาญให้คำปรึกษาแนะนำแก่อาจารย์ด้วยกัน และการเผยแพร่ผลงาน การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับงานพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยให้อาจารย์ได้ทราบ และความต้องการโดยส่วนรวมซึ่งผู้บริหารและอาจารย์ที่เป็นเพศหญิง มีมากกว่า ผู้บริหารและอาจารย์ที่เป็นเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

1.2.3 ประเด็นการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิในประเทศ ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความต้องการมากกว่าอายุ 41-50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป ส่วนผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุ 31-40 ปี มีความต้องการมากกว่าอายุ 41-50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป นอกจากนี้ยังพบว่า ประเด็นการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิในประเทศ ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุต่างกัน มีความต้องการต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 คือ ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีความต้องการมากกว่าผู้บริหารและอาจารย์ทุกกลุ่มคือ 31-40 ปี 41-50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป

1.2.4 ประเด็นการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิในประเทศ ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุราชการต่างกัน มีความต้องการต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 คือ มีผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุราชการ 1-5 ปี มีความต้องการมากกว่า 11-15 ปี 15-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป ส่วนผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุราชการ 6-10 ปี มีความต้องการมากกว่า 21 ปีขึ้นไป

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพครู

2.1 ความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับอาชีพครูในทางบวก พบว่าทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นตรงกัน เรียงลำดับ 1-3 ในระดับมาก คือ อาชีพครู อาจารย์ เป็นอาชีพที่มีโอกาสแสวงหาความรู้อยู่เสมอ ช้าพเจ้าตั้งใจประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษา และช้าพเจ้าภูมิใจในภาระหน้าที่ของการเป็นครู นอกจากนี้ความคิดเห็นในทางนิเสธ ผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นตรงกัน ในระดับมาก คือ งานสอนหนังสือเป็นอาชีพที่น่าเบื่อหน่ายมากที่สุด รองลงมา โอกาสเจริญก้าวหน้าในอาชีพครูน้อย และอาชีพครูมีรายได้น้อย ไม่พอเลี้ยงครอบครัว

2.2 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพครู มีประเด็นน่าสนใจสรุปได้ ดังนี้คือ

2.2.1 ประเด็น โอกาสเจริญก้าวหน้าในอาชีพครูมีน้อย และอาชีพครูมีรายได้น้อย ไม่พอเลี้ยงครอบครัว อาจารย์มีความเห็นด้วยมากกว่าผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญที่

ระดับ 0.01 นอกจากนั้นยังพบว่าประเด็น การทำงานที่เกี่ยวข้องกับการสอนหนังสือและวิชาการ เหมาะสมกับนิสัยของข้าพเจ้า และความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพครูทั้งหมด อาจารย์เห็นด้วยมากกว่าผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

2.2.2 ประเด็น งานหนังสือหน้าเบื่อน่าย ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุต่างกัน มีความเห็นต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป เห็นด้วยน้อยกว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี

2.2.3 ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุราชการต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพครูไม่แตกต่างกัน

2.2.4 ประเด็น งานสอนหนังสือเป็นอาชีพที่น่าเบื่อน่าย และ ข้าพเจ้าตั้งใจปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษา ผู้บริหารและอาจารย์เพศหญิงเห็นด้วยมากกว่าผู้บริหารและอาจารย์เพศชาย อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

3. การคาดหวังบทบาทในอนาคต ผู้บริหารและอาจารย์มีการคาดหวังบทบาทในอนาคตเหมือนกันเป็นลำดับแรก คือ อาจารย์ผู้สอนซึ่งเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่าเชี่ยวชาญในสาขาอาชีพของตน และผู้บริหารสถานศึกษา ตามลำดับ นอกจากนี้พบว่าผู้บริหารมีความปรารถนาเป็นผู้ให้คำปรึกษา วิทยากร และนักวิจัย อันดับสุดท้ายคือ บลคชรา และรู้แจ้งในธรรม ขณะที่อาจารย์มีความปรารถนาเป็นนักวิจัย ผู้ให้คำปรึกษา ผู้สอนทำหน้าที่ของตนเองดีที่สุด ผู้เชี่ยวชาญ และรู้แจ้งในธรรม อันดับสุดท้ายคือ วิทยากร

4. ความปรารถนาแห่งชีวิต

4.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความปรารถนาแห่งชีวิต ผู้บริหารมีความปรารถนาในชีวิตในลำดับที่ 1 และ 2 ตรงกับอาจารย์ คือ มีคู่ครองที่ดีมีครอบครัวที่สงบสุข และมีบุตรธิดาที่ดี มีความรับผิดชอบ มีอนาคตน่าภูมิใจ นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ยังมีความปรารถนาตรงกันในลำดับที่ 8 ถึง 10 คือ ทำงานที่รับผิดชอบให้ดีที่สุดโดยไม่คำนึงถึงผลตอบแทน มีชีวิตที่ผ่อนคลายอย่างสงบสุข และสำเร็จการศึกษาในระดับสูงสุด

4.2 ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีเพศต่างกัน มีความปรารถนาแห่งชีวิตลำดับ 1 ตรงกันคือ มีคู่ครองที่ดีและมีครอบครัวที่สงบสุข ส่วนผู้บริหารและอาจารย์ที่เป็นเพศชายต้องการมีบุตรธิดาที่ดีที่มีความรับผิดชอบ มีอนาคตน่าภูมิใจ เป็นลำดับที่ 2 และมีผู้บังคับบัญชาดีให้โอกาสสนับสนุน มีตำแหน่งการงานที่ก้าวหน้า เป็นลำดับ 3 ในขณะที่ผู้บริหารและอาจารย์ที่เป็นเพศหญิงเลือกมีตำแหน่งการงานที่ก้าวหน้า เป็นลำดับ 2 และมีฐานะทางเศรษฐกิจ เป็นลำดับ 3

4.3 ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุราชการต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความปรารถนาแห่งชีวิตต่างกัน คือ ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุราชการไม่ถึงปี ต้องการมีฐานะทางเศรษฐกิจดีและมั่นคง เป็นอันดับ 1 ในขณะที่ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุราชการตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ต้องการมีคู่ครองที่ดีและมีครอบครัวที่สงบสุข เป็นอันดับ 1 ตรงกัน และอันดับสุดท้ายผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุราชการ 1-5 ปี เลือกมีชีวิตที่สบายอย่างสงบสุข ส่วนผู้บริหารและอาจารย์กลุ่มอื่น ๆ เลือกสำเร็จการศึกษาในระดับสูงสุดตรงกัน

4.4 ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุต่างกัน มีความปรารถนาแห่งชีวิตต่างกัน คือ ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 50 ปี เลือกมีคู่ครองที่ดีและมีครอบครัวที่สงบสุข เป็นอันดับ 1 ขณะที่ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป เลือกมีบุตรธิดาที่ดีที่มีความรับผิดชอบ มีอนาคตน่าภูมิใจ เป็นอันดับ 1 ส่วนอันดับสุดท้ายนั้น ผู้บริหารและอาจารย์ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี เลือกมีชีวิตที่สบายอย่างสงบสุข ส่วนผู้บริหารและอาจารย์กลุ่มอื่น ๆ เลือกสำเร็จการศึกษาในระดับสูงสุด เป็นอันดับสุดท้ายตรงกัน

การอภิปรายผล

1. จากการศึกษาสภาพปัจจุบันของการพัฒนาอาจารย์ในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ผู้วิจัยได้พบประเด็นสำคัญ คือ การดำเนินการพัฒนาอาจารย์ในปัจจุบันมี 2 ลักษณะ คือ วิทยาลัยดำเนินการคือ การศึกษาต่อ การฝึกอบรม สัมมนา หรือดูงาน ทั้งภายในและนอกประเทศ จากหน่วยงานต่างสังกัดซึ่งต้องขออนุมัติจากวิทยาลัยและการดำเนินการโดยศูนย์พัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัย ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รวม 4 แห่ง คือ ส่วนกลางตั้งอยู่ที่วิทยาเขตเทเวศร์ ภาคเหนือตั้งอยู่ที่ วิทยาเขตเทคนิคภาคพายัพ จังหวัดเชียงใหม่ ภาคตะวันออกตั้งอยู่ที่ วิทยาเขตเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดนครราชสีมา และภาคใต้ตั้งอยู่ที่ วิทยาเขตเทคนิคภาคใต้ จังหวัดสงขลา โดยร่วมมือกับคณะวิชาชีพดำเนินการตามที่คณะกรรมการ

ซึ่งมีรองคณบดีฝ่ายวิชาการเป็นผู้ประสานงาน เป็นการพัฒนาอาจารย์ประจำการ (inservice-training) ให้มีสมรรถนะเหมาะสมกับงาน และเตรียมให้ทันเทคโนโลยีที่เข้ามา โดยมีการตั้งเป้าหมายในการดำเนินการ 1,200 คนต่อปี เป็นอย่างน้อยในทั้ง 4 ศูนย์ พร้อมกับการสนับสนุนให้อาจารย์ได้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แต่การดำเนินงานปัจจุบันมีปัญหาและอุปสรรคในแง่ งบประมาณ บุคลากร สถานที่ และวิทยาการ ทำให้ผลการดำเนินงานด้อยประสิทธิภาพ นอกจากนี้พบว่า ผู้บริหารไม่ค่อยให้ความสนใจและยอมรับสถานภาพของศูนย์พัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา (อนันต์ กรุแก้ว ศรีเครือ โปวาทอง และ วิทร วิภาหส์ถ์, สัมภาษณ์) โดยธรรมชาติของงานด้านการศึกษา เราต้องถือว่างานพัฒนาอาจารย์เป็นงานประจำต้องทำอย่างต่อเนื่อง (อนันต์ กรุแก้ว และศรีเครือ โปวาทอง, สัมภาษณ์) ควรเริ่มจากส่วนกลางของสถานศึกษาก่อน โดยผู้บริหารระดับสูง เช่น รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ เป็นหัวหน้าโครงการ (ทองจันทร์ หงส์ลดาธรรม 2522: 76) อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานเพื่อพัฒนาอาจารย์ อาจมีปัญหาหรืออุปสรรคเกิดขึ้นหลายประการ ดังที่ Mauch, Han O. 1978: 49 กล่าวไว้ ได้แก่

1. ขาดการสนับสนุนด้านงบประมาณ
2. ขาดผู้ทำงานที่รู้จริงเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์
3. ผู้ทำงานในหน่วยพัฒนาอาจารย์ได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการยาก เพราะไม่มีกฎระเบียบ
4. ขาดเทคนิคที่ดีในการวัดผลสำเร็จในการพัฒนาอาจารย์
5. อาจารย์อาวุโส คณบดี หรือผู้อำนวยการ ยังไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาอาจารย์

ปัญหาดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวรรณ สีตลรัศมี (2522 : 164-168) อรพินทร์ กุลประภา (2524 : 112-117) มยุรี พลังกูร (2524 : 204-220) ชวนพิศ นรเชษานนท์ (2525 : 114-125) กรรณิการ์ พงษ์สนธิ (2525 : 116) มาลี รัชชกุล (2525 : 111) และชนัดดา เหมือนแก้ว (2528 : 143-158) แต่ปัญหาดังกล่าวสามารถแก้ไขได้โดยมีการ

วางแผนการจัดสรรงบประมาณ บุคลากร ภารกิจกรรมและโครงการที่จะช่วยให้อาจารย์เห็นประโยชน์อย่างแท้จริงของการพัฒนาอาจารย์ (สัจจิรา วุฒิสถียร 2525 : 6-7)

2. จากการวิจัยพบว่า มีประเด็นน่าสนใจซึ่งจะนำมาสรุปได้ดังนี้ คือ

2.1 ปัญหาในการพัฒนาบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของอาจารย์ในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา พบว่าผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในระดับปานกลาง โดยพบว่าปัญหาที่สำคัญเป็นอันดับแรกนั้น เป็นปัญหาทางด้านการวิจัยโดยผู้บริหารเห็นว่าประเด็นผลตอบแทนและสิ่งจูงใจในการวิจัยมีไม่เพียงพอ เป็นปัญหามากที่สุด ขณะที่อาจารย์เห็นว่าปัญหามากที่สุด คือ ประเด็นความสะดวกและความร่วมมือจากวิทยาลัยฯ ในการทำวิจัย จึงทำให้ผู้บริหารและอาจารย์ไม่ค่อยสนใจการวิจัย จากการที่ผู้บริหารและอาจารย์ไม่ค่อยสนใจการวิจัยนั้นนับได้ว่าสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุวรรณ ศรีคุณ (2521 : 115-121) ชวนพิศ นรเชษนนท์ (2525 : 111-113) สุรพันธ์ คันธีรังษ์ (2526 : 102-113) สุรินทร์ เกษธรรมานิต (1981 : 242-256) และสมศักดิ์ สุร่ายกิมหันต์ (2530 : 117-118) นอกจากนี้อาจารย์วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาส่วนใหญ่มาจากสายอาชีวศึกษา จึงทำให้ไม่สนใจในการวิจัย

จุดมุ่งหมายของการพัฒนาอาจารย์โดยทั่วไปอยู่ที่การส่งเสริมและปรับปรุงการเรียนการสอน เมืองทอง แคมมณี (ประกอบ กุปรักษ์ บรรณาธิการ 2530: 126) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการพัฒนาอาจารย์ในปัจจุบันว่า การพัฒนาอาจารย์ในปัจจุบันควรมีวัตถุประสงค์ที่จะมุ่งพัฒนาให้อาจารย์มีเจตคติ ความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมที่จะทำการผลิตบัณฑิต วิจัย บริการวิชาการแก่สังคม และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ กฤษณา ชุติมา (ไพฑูรย์ สีนลารักษ์ บรรณาธิการ 2524: 122) ได้แสดงทัศนะไว้อย่างน่าสนใจว่า การพัฒนาอาจารย์เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่เป็นระบบ ซึ่งเกี่ยวข้องกับความประสงค์ ความสนใจของอาจารย์แต่ละคนในอันที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงานและอาชีพ รวมทั้งความประสงค์ของสถาบันที่จะส่งเสริมทางวิชาการ ทั้งนี้โดยการจัดกิจกรรมให้ความประสงค์ทั้งสองฝ่ายสอดคล้องกันและบังเกิดผลอันเป็นที่พึงใจด้วยกัน ซึ่งคล้ายคลึงกับความคิดเห็นของ มัลลารี และคัฟฟี (Mullally and Duffy, 1978: 121) ว่า การพัฒนาอาจารย์เป็นขบวนการ

การพัฒนาความก้าวหน้าด้านวิชาชีพของอาจารย์ และความสามารถของความเป็นครู อันจะเป็นผลต่อการปรับปรุงการเรียนการสอน การวิจัย และบทบาทอื่น ๆ การที่คณาจารย์แต่ละคนสนใจที่จะปรับปรุงการสอนของตนเอง มักจะเกิดจากความสนใจ และแรงจูงใจภายในตนเอง เป็นสำคัญ ยังต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของคณาจารย์และบุคคลอื่น ๆ ในการดำเนินงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ควรมีการประสานงานกับหน่วยงานของสถาบันที่เกี่ยวข้องกับการเอื้ออำนวย และควบคุมการพัฒนาอาจารย์ของสถานศึกษาแต่ละแห่ง (Miller, Richard I, 1979: 78-82)

สำหรับวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ถ้ามองในแง่ระบบการบริหารที่ส่งเสริมการวิจัย งาน I-TEX (งานนิทรรศการวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา) มีโครงการงานผลิตคือเป็นส่วนสนับสนุน แต่การดำเนินการในปัจจุบันออกมาในรูปการศึกษา ค้นคว้า การเสนอผลงานผลิตภัณฑ์แทน เพราะผลงานไม่ได้ออกมาในรูปวิจัย รวมทั้งงบประมาณมีน้อย และมีได้แบ่งออกมาชัดเจน (อนันต์ กรุแก้ว ศรีเครือ โปวาทอง และ วิทร วิภาหัสส์, สัมภาษณ์) โดยคณะเกษตรศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ และทางการศึกษาทำกันมากกว่าทางด้านอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม ดังนั้น ทางวิทยาลัยฯ พยายามส่งเสริมงานด้านวิจัย โดยให้อาจารย์ทุกท่านที่มีผลงานวิจัยสามารถนำมาใช้รับตำแหน่ง

2.2 ความต้องการในการพัฒนาบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของอาจารย์ในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา พบว่าผู้บริหารและอาจารย์มีความต้องการในระดับมากตรงกันในระดับนี้ เนื้อหาทางวิชาการที่ทันสมัยเพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอน การสนับสนุนด้านงบประมาณเพื่อจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์การสอนและหนังสือทางวิชาการ ตลอดจนทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงานจริงในด้านอุตสาหกรรม หรือธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับวิชาที่สอนเพื่อนำมาปรับปรุงวิชาที่สอน

เป้าหมายของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ที่กำหนดไว้ในมาตรา 5 ของพระราชบัญญัติวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา 2518 ไว้ชัดเจน 3 ประการคือ

1. ผลิตรีงอาชีวศึกษา
2. การจัดการศึกษาสายอาชีวศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีลงมา
3. ให้บริการทางสังคมที่เกี่ยวกับการศึกษาทางอาชีวศึกษา

โดยมีวัตถุประสงค์มุ่งผลิตบัณฑิต ให้มีความรู้และทักษะให้สามารถปฏิบัติงานและประกอบอาชีพ ได้ตามความถนัดและสามารถแต่ละบุคคล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2523 2) เมื่ออาจารย์มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติจริงกับเครื่องมือ เครื่องจักร และมีความรู้ด้านวิชาการทางเทคโนโลยีที่ทันสมัยแล้ว ย่อมสามารถถ่ายทอดความรู้ให้แก่แก่นักศึกษานั้น ประสพผลสำเร็จมากขึ้น เรื่องนี้ ชูใจ ศรีรัตน์ (2517: 24) ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการสอนวิชาชีพว่า ครูที่สอนวิชาชีพจะต้องมีความรู้เรื่องวิชาชีพนั้น ๆ และมีความสามารถใกล้เคียงกับผู้ที่กำลังประกอบอาชีพนั้น ๆ อยู่ในตลาดแรงงาน สอดคล้องกับความคิดเห็นของไพบุลย์ หังสพฤกษ์ (2528: 32) ที่ว่า ครูเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ครูช่างที่สอนในระดับวิทยาลัยจำเป็นต้องเก่งปฏิบัติ จึงจะสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้แก่แก่นักศึกษาได้ และเป็นลักษณะครูที่ผู้บริหารในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ระดับสูง ต้องการ (อนันต์ กรแก้ว, สัมภาษณ์) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวรรณ สีคลรัมย์ (2522 : 164-168) มยุรี พलगูร (2523 : 204-220) พัชรินทร์ จำรูญโรจน์ (2527 : 106-109) กมล นาคะสุวรรณ (2529 : 136-139) และพรชัย เชื่อมสาย (2529 : 142-161)

การที่อาจารย์ต้องการพัฒนาเนื้อหาทางวิชาการและทักษะในการปฏิบัติงานจริงในสาขาวิชาที่สอน ทั้งนี้เนื่องจากอาจารย์ได้ตระหนักถึงภาระหน้าที่ของตน สอดคล้องกับการคาดหวังบทบาทในอนาคต ที่ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ต้องการเป็นอาจารย์ผู้สอน เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่าเชี่ยวชาญในสาขาอาชีพของตนเป็นลำดับแรก และในเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพครู ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นตรงกันทั้งทางบวกและลบ (ตารางที่ 14) ดังนั้น จึงจำเป็นที่อาจารย์ต้องมีความรู้ที่ทันสมัยและทักษะที่ใช้ปฏิบัติงานจริง ให้มาก

2.3 ความต้องการเชิงบริการด้านการพัฒนาคณาจารย์ ผู้บริหารและอาจารย์ มีความต้องการระดับมาก โดยผู้บริหารต้องการความชัดเจนในนโยบายของผู้บริหารวิทยาลัย ต่อการพัฒนาคณาจารย์มากที่สุด ในขณะที่อาจารย์ต้องการการสนับสนุนจากผู้บริหารให้อาจารย์ ได้มีโอกาสเข้าร่วมประชุมทางวิชาการ การอบรมสัมมนาที่สถานหรือหน่วยงานต่างสังกัด เพื่อให้อาจารย์มีความรู้เพิ่มขึ้นมากที่สุด การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาอาจารย์วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา จะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้น ควรมีการกำหนดนโยบายในการพัฒนาที่แน่นอน และเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพราะนโยบายเป็นคำกำหนดแนวทางในการ

ปฏิบัติงานในอนาคต ทำให้ทราบทิศทางการพัฒนาที่แน่นอน ดังที่ สมคิด แก้วสนธิ (2527: 85) ได้กล่าวไว้ว่า

"การพัฒนาคณาจารย์ ควรเป็นนโยบายของสถาบัน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อกระตุ้นและสร้างความตื่นตัวให้แก่อาจารย์ในการพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ ทั้งในด้านความรู้ และความก้าวหน้าในศาสตร์ของตน ตลอดจนทักษะในด้านอื่น ๆ ซึ่งเกี่ยวกับภารกิจในฐานะอาจารย์ที่ดี ซึ่งนำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการด้วย"

นอกจากนี้ ทองจันทร์ หงส์สคารมภ์ (2527: 76) ยังกล่าวว่า "การพัฒนาคณาจารย์ควรเริ่มจากส่วนกลางของสถานศึกษาก่อน โดยผู้บริหารระดับสูง เช่น รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการเป็นหัวหน้าโครงการ ทั้งนี้มหาวิทยาลัยจะต้องมีการกำหนดและวางแผนการดำเนินงานที่แน่นอนในการพัฒนาคณาจารย์ โดยมอบหมายให้คณะบุคคลหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงาน รูปแบบและวิธีการจัดทำขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์และนโยบายของแต่ละสถาบัน (กมล นาคะสุวรรณ 2529: 41) โดยการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ควรมีการประสานงานกับหน่วยงานของสถาบันที่เกี่ยวข้องกับการเอื้ออำนวย และควบคุมการพัฒนาคณาจารย์ของสถานศึกษาแต่ละแห่ง (Miller, 1979: 78-82) ได้แก่ สำนักหอสมุด ศูนย์อุปกรณ์การสอน หน่วยการพิมพ์ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กรรณิการ์ พงษ์สนธิ (2525: 107-112) สุรพันธ์ คันศรีวงษ์ (2526: 102-113) อรพินทร์ ดุลประภา (2524: 112-117) สุรินทร์ เศรษฐมานิต (Surin Setamanet 1981: 242-256) มาลี วิญชกุล (2525: 101-107) และสอดคล้องกับ เจสลี เจ บีชอป (Lesslee J. Bisshop, 1979: 4) กล่าวว่า ความต้องการขั้นตอนที่สูงที่สุดในการพัฒนาคณาจารย์ อาจารย์ต้องเป็นผู้ที่มีความต้องการให้มีการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาคณาจารย์จึงจะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างแท้จริง

ส่วนกิจกรรมในการพัฒนาคณาจารย์ ผู้บริหารและอาจารย์ต้องการการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิ ทั้งในและนอกประเทศมากที่สุด รองลงมาเป็นการดูงานและประชุมอบรม สัมมนา กับหน่วยงานหรือสถาบันต่างประเทศ นอกจากนี้การฝึกอบรมระยะสั้นในโรงงานอุตสาหกรรมหรือสถานประกอบการในวันหยุด วันเสาร์-อาทิตย์ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความต้องการน้อยที่สุดตรงกัน เนื่องจากการศึกษาทางอาชีพศึกษาเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะ และ

สามารถนำไปประกอบอาชีพได้ (วิเวก ปางพุดพิงศ์ พิเชษฐ์ คงทน, สัมภาษณ์) ซึ่งจำเป็นต้องใช้ระยะเวลามากกว่าจะเกิดทักษะ และผู้สอนต้องลงมือปฏิบัติจริง ดังนั้น เวลาจึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติให้เกิดทักษะ การที่อาจารย์ต้องการศึกษาค้นคว้า เนื่องจากอาจารย์ต้องการเพิ่มพูนความรู้ เนื่องจากผู้บริหารและอาจารย์มีวุฒิปริญญาตรีซึ่งเรียนแบบต่อเนื่อง ปวช. ปวส. ปม. หรือ ปม.วส. ร้อยละ 24.1 (ตารางที่ 1) และการขาดแคลนครูอาจารย์บางสาขา โดยเฉพาะวิศวกรรมศาสตร์ ดังนั้นวิทยาลัยจึงมีนโยบายส่งเสริมการศึกษาทั้งในและนอกประเทศ เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวข้างต้น (อนันต์ กรุแก้ว, สัมภาษณ์ และสรุปการศึกษาจากเอกสาร หน้า 72-75) และเมื่อพิจารณาถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพครู พบว่าทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นตรงกันว่า "อาชีพครู-อาจารย์เป็นอาชีพที่มีโอกาสแสวงหาความรู้อยู่เสมอ" "ข้าพเจ้าตั้งใจประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษา" และ "ข้าพเจ้าภูมิใจในภาระหน้าที่ของการเป็นครู" ซึ่งสอดคล้องกับการคาดหวังบทบาทในอนาคตซึ่งทั้งผู้บริหารและอาจารย์ต้องการเป็นอาจารย์ผู้สอนซึ่งเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่าเชี่ยวชาญในสาขาอาชีพของตน

โดยสรุปกล่าวได้ว่า ผู้บริหารและอาจารย์ในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา มุ่งพัฒนาด้านการเรียนการสอนเป็นสำคัญ

ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาอาจารย์ในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา

ได้นำเสนอในประเด็นต่าง ๆ คือ โครงสร้างการบริหารศูนย์พัฒนาอาจารย์ การดำเนินงานพัฒนาของศูนย์พัฒนาอาจารย์ กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ในภาพรวมและแยกตามคณะวิชาชีพ แหล่งค้นคว้าและสิ่งอำนวยความสะดวกทางด้านวิชาการ มีรายละเอียดดังนี้

1. โครงสร้างทางการบริหารศูนย์พัฒนาอาจารย์

ปัจจุบันศูนย์พัฒนาอาจารย์เป็นหน่วยงานในสังกัดของวิทยาเขต มีผู้อำนวยการเป็นผู้บังคับบัญชา หัวหน้าศูนย์พัฒนาอาจารย์มีอำนาจหน้าที่เทียบเท่าผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายหน้าที่ความรับผิดชอบในการพัฒนาอาจารย์ในการดำเนินงานขึ้นอยู่กับความต้องการของวิทยาเขตต่าง ๆ ปัจจุบันมีศูนย์พัฒนาอาจารย์ 4 แห่งคือ วิทยาเขตเทเวศร์ วิทยาเขตเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิทยาเขตเทคนิคภาคใต้ และวิทยาเขตเทคนิคภาคพายัพ และจากข้อค้นพบที่ว่าผู้บริหารไม่ค่อยสนใจและยอมรับสถานภาพของศูนย์พัฒนาอาจารย์ จึงขอเสนอแนะโครงสร้างศูนย์พัฒนาอาจารย์ใหม่ดังนี้

โครงสร้างใหม่ของศูนย์พัฒนาอาจารย์ ศูนย์พัฒนาอาจารย์ควรเป็นหน่วยงานอิสระ ขึ้นตรงต่ออธิการบดี มีฐานะเป็นกอง โดยมีศูนย์กลางอยู่ที่วิทยาเขตเทเวศร์ และมีศูนย์สาขาอยู่ในภูมิภาค คือ ภาคเหนือ อยู่ที่วิทยาเขตเทคนิคากพายัพ จังหวัดเชียงใหม่ ภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ที่วิทยาเขตเทคนิคากตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดนครราชสีมา และภาคใต้ อยู่ที่วิทยาเขตเทคนิคากใต้ จังหวัดสงขลา

หัวหน้าศูนย์พัฒนาอาจารย์มีอำนาจหน้าที่เทียบเท่าคณบดี ส่วนหัวหน้าศูนย์พัฒนาอาจารย์สาขา มีอำนาจหน้าที่เทียบเท่ารองคณบดีฝ่าย

ทั้งนี้ เนื่องจากเมื่อศูนย์พัฒนาอาจารย์เป็นหน่วยงานระดับกอง จำเป็นที่จะต้องมีการกำหนดนโยบาย จากส่วนกลางอย่างชัดเจนในการดำเนินงาน เพราะนโยบายเป็นการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานในอนาคต ทำให้ทราบทิศทางการพัฒนาอาจารย์และจากธรรมชาติของงานด้านการศึกษา เราต้องถือว่างานพัฒนาอาจารย์เป็นงานประจำต้องทำอย่างต่อเนื่อง ควรเริ่มจากส่วนกลางของสถานศึกษาก่อนโดยผู้บริหารระดับสูง และเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการเชิงบริการด้านการพัฒนาอาจารย์ของผู้บริหารและอาจารย์ มีความต้องการความชัดเจนในนโยบายของผู้บริหารวิทยาลัยต่อการพัฒนาอาจารย์ และความต่อเนื่องของนโยบายและการดำเนินงานของวิทยาลัยต่อการพัฒนาอาจารย์ รวมทั้งแก้ปัญหาและอุปสรรคในแง่งบประมาณ บุคลากร สถานที่ ให้อีกด้วย

2. การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาอาจารย์

จากการศึกษาสภาพปัจจุบันของศูนย์พัฒนาอาจารย์ ของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา พบว่าการดำเนินการพัฒนาอาจารย์นั้น ศูนย์พัฒนาอาจารย์ดำเนินการตามความต้องการของวิทยาเขตต่าง ๆ แม้ว่าศูนย์จะมีส่วนราชการ 4 ส่วน คือ ส่วนงานเลขานุการ ส่วนงานฝึกอบรม ส่วนงานพัฒนาสื่อการสอน และส่วนงานพัฒนาหลักสูตร แต่ในการดำเนินงานนั้นยังขาดบุคลากรประจำการ ต้องอาศัยอาจารย์จากวิทยาเขตมาช่วยงานของศูนย์แบบบางเวลา (Part time) นอกเหนือจากงานสอนประจำ ทำให้การดำเนินการพัฒนาอาจารย์ไม่ได้ผลดีเท่าที่ควร รวมทั้งศูนย์พัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษายังไม่ได้ อยู่ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6

เพื่อเป็นการแก้ปัญหาคาราคบชูกาในการดำเนินงานพัฒนาอาจารย์ ศูนย์พัฒนาอาจารย์ควรเพิ่มส่วนราชการ คือ สำนักงานคณะกรรมการศูนย์พัฒนาอาจารย์ ดังนั้น ศูนย์พัฒนาอาจารย์ใหม่มีส่วนราชการดังนี้

1. สำนักงานเลขานุการ
2. งานฝึกอบรม
3. งานพัฒนาสื่อการสอน
4. งานพัฒนาหลักสูตร
5. สำนักงานคณะกรรมการที่ปรึกษาศูนย์พัฒนาอาจารย์

ส่วนราชการของศูนย์พัฒนาอาจารย์ ข้อ 1-4 นั้น ให้ใช้บุคลากรของศูนย์เดิม ซึ่งเริ่มบรรจุในปีงบประมาณ 2532 จะมีที่แตกต่างจากเดิม คือ สำนักงานคณะกรรมการที่ปรึกษาศูนย์พัฒนาอาจารย์ ซึ่งมีรองคณบดีฝ่ายวิชาการและรองคณบดีฝ่ายวิจัยและพัฒนา เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง นอกนั้นเป็นตัวแทนจากคณะวิชาชีพต่าง ๆ ใช้วิธีคัดเลือกจากภาควิชาต่าง ๆ คือ การพัฒนาคณาจารย์นั้นใช้คณะวิชาชีพเป็นแกนนำในการพัฒนา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ผู้แทนจากคณะเกษตรศาสตร์ มีหน้าที่ความรับผิดชอบการพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาชีพทางการเกษตร

ผู้แทนจากคณะศึกษาศาสตร์ มีหน้าที่ความรับผิดชอบการพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาชีพทางการศึกษาศาสตร์

ผู้แทนจากคณะบริหารธุรกิจ มีหน้าที่ความรับผิดชอบการพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาชีพทางการบริหารธุรกิจ

ผู้แทนจากคณะวิศวกรรมเทคโนโลยี มีหน้าที่ความรับผิดชอบการพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาชีพทางช่างอุตสาหกรรม

ผู้แทนจากคณะศิลปกรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบการพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาชีพทางศิลปะและทัศนกรรม

ผู้แทนจากคณะศิลปศาสตร์ มีหน้าที่ความรับผิดชอบการพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาชีพทางวิชาพื้นฐานทั่วไป

ผู้แทนจากคณะศึกษาศาสตร์ มีหน้าที่ความรับผิดชอบการพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาชีพทางการศึกษา

ทั้งนี้ เนื่องจากวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา เป็นสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา สอนในระดับปริญญาตรี หลักสูตรแบบต่อเนื่อง ดังนั้น การใช้คณะวิชาชีพเป็นแกนนำเพื่อทำให้เกิดความต่อเนื่องของหลักสูตร โดยเฉพาะระดับอนุปริญญา (ปวส.) และระดับปริญญาตรี เพราะวิทยาลัยฯ มีจุดมุ่งหมายที่จะผลิตบัณฑิตที่มีความชำนาญในการปฏิบัติงาน (skill) ซึ่งการศึกษาที่จะให้เกิดทักษะได้นั้น จำเป็นต้องให้นักศึกษาได้ลงมือปฏิบัติงานจริง จึงจะเห็นได้ว่าหลักสูตรของวิทยาลัยฯ จึงมุ่งเน้นการปฏิบัติงานมากกว่าทฤษฎี ซึ่งอาจแตกต่างจากหลักสูตรของมหาวิทยาลัย วิทยาลัยต่าง ๆ ที่ดำเนินการสอนระดับเดียวกัน

นอกจากนี้ ศูนย์พัฒนาอาจารย์ต้องเป็นหน่วยงานหลักที่กำหนดนโยบายและแผนงานการพัฒนาอาจารย์ให้ชัดเจนว่าต้องการเน้นและส่งเสริมอาจารย์ในด้านใด ทั้งนี้จะต้องสอดคล้องและตรงกับความต้องการของคณาจารย์ เพื่อการทำงานของศูนย์พัฒนาอาจารย์ได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัด และงานไม่ซ้ำซ้อนกัน คือ เมื่อศูนย์กลาง คือ ศูนย์เทเวศร์ จัดทำหลักสูตรการอบรมเรื่องหนึ่งแล้ว ควรเผยแพร่ให้ศูนย์สาขาทราบและดำเนินการ หากมีความต้องการจะได้นำหลักสูตรไปใช้ ดังนั้นจึงควรมีการสร้างรูปแบบการฝึกอบรม รูปแบบโปรแกรมการฝึกอบรมให้เป็นแบบเดียวกัน โดยมีข้อเสนอแนะในรายละเอียดซึ่งได้จากข้อค้นพบ มีความต้องการการสำรวจสมรรถนะในการปฏิบัติงานของอาจารย์ให้ตรงกับความต้องการ ซึ่งทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความต้องการในระดับมาก ดังนี้

2.1 ลักษณะของหลักสูตร หลักสูตรที่ศูนย์นำมาใช้งานควรมี 5 ลักษณะ เรียงตามลำดับความสำคัญดังนี้

2.1.1 หลักสูตรสำหรับอาจารย์ที่กำลังปฏิบัติงาน (In-Service Training) เป็นหลักสูตรที่เสริมสร้างความรู้ทางด้านวิชาการและเทคโนโลยีที่ทันสมัย รวมทั้งเทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงานการเรียนการสอน เช่น การฝึกอบรมวิชาช่างเฉพาะอย่าง หรือ เรื่องการวัดผล เป็นต้น

2.1.2 หลักสูตรสำหรับอาจารย์ที่บรรจุใหม่ และเตรียมส่งเข้าปฏิบัติ งานสอน (Pre-Service training) เป็นหลักสูตรคล้าย 2.1.1 แต่เพิ่มระเบียบวิธีปฏิบัติ ราชการ การบริหารงานขั้นพื้นฐาน การจัดการและการบริหารงาน เพื่อสร้างความพร้อม ในการปฏิบัติงาน เช่น การอบรมวิธีการเขียนหลักสูตรรายวิชา การเตรียมการสอน หรือ ระเบียบวิธีการเบิกเงินค่าสอนนอกเวลา เป็นต้น

2.1.3 หลักสูตรสำหรับอาจารย์ที่ได้รับแต่งตั้งหรือเลื่อนตำแหน่งให้สูง ขึ้น (Pre-Promotion training) เป็นหลักสูตรเตรียมอาจารย์ให้ก้าวสู่ตำแหน่งทางวิชา การหรือทางการบริหาร เป็นหลักสูตรที่สร้างความเข้าใจในงานทางด้านวิชาการระดับสูง เช่น งานวิจัย การแต่งตำรา กระบวนการและเทคนิคในการบริหารงานวิชาการ และงานธุรการ ต่าง ๆ เป็นต้น

2.1.4 หลักสูตรเฉพาะกิจ อันเป็นบริการส่งเสริมทางวิชาการและ ทางบริหารให้บุคลากรของวิทยาลัยฯ และสถานศึกษาต่างสังกัด เช่น การอบรมคอมพิวเตอร์ใน ทางวิชาการ หรือการอบรมคอมพิวเตอร์เพื่อใช้ในการจัดการการสอน เป็นต้น

2.1.5 หลักสูตรการสัมมนาระดมความคิด (Seminar) เพื่อให้ อาจารย์และผู้บริหารสถานศึกษาได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแนวทางในการแก้ปัญหา หรือ พัฒนาการดำเนินงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น การประชุมสัมมนาบรรณารักษ์ เพื่อการจัดตั้งหอสมุดกลาง หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ แนวโน้มของหลักสูตรวิชาพื้นฐานใน ทศวรรษหน้า เป็นต้น

2.2 การศึกษาหาความต้องการในการฝึกอบรม การจัดทำหลักสูตรอบรมใด ๆ ก็ตาม ควรต้องศึกษาหาความต้องการที่จะนำมาใช้ในการพิจารณาจัดทำหลักสูตร มีด้วยกัน 3 ทางคือ

2.2.1 ความต้องการของหน่วยงาน โดยดูจากนโยบายและแผน พัฒนาการศึกษาคิดเห็นของผู้บริหาร เจ้าสังกัด

2.2.2 ความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม โดยดูจากความต้องการ ของอาจารย์แต่ละกลุ่มที่ประสงค์จะพัฒนาคนในเรื่องต่าง ๆ การทดสอบสมรรถนะของอาจารย์

2.2.3 ความต้องการอันเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นเรื่องปกติที่ จะต้องทำเพื่อพัฒนางานการศึกษาและเทคนิคใหม่ ๆ เช่น การฝึกอบรมอาจารย์เมื่อมีการ เปลี่ยนแปลงหลักสูตรใหม่ เป็นต้น

การหาความต้องการดังกล่าวในข้อ 2 นี้ สามารถทำได้จากการ ประเมินด้วยวิธีต่าง ๆ ตามความเหมาะสม เช่น แบบสอบถาม สัมภาษณ์ สร้างแบบสอบถาม คู่แสดงความคิดเห็น เป็นต้น

3. กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์

รายละเอียดการดำเนินการกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ในภาพรวม กิจกรรมของ ศูนย์พัฒนาอาจารย์ปัจจุบันใช้วิธีการอบรมและประชุมสัมมนา จากการดำเนินการวิจัย การพัฒนา อาจารย์ในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ซึ่งเป็นการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการของ อาจารย์และผู้บริหารในการพัฒนาอาจารย์ ซึ่งเป็นความต้องการที่แท้จริงนั้น พบประเด็นที่น่า สนใจดังนี้คือ ความต้องการเชิงบริการด้านการพัฒนาอาจารย์ในวิทยาลัยเทคโนโลยีและ อาชีวศึกษานั้น ผู้บริหารและอาจารย์มีความต้องการในระดับมาก เรียงลำดับ 1-3 ดังนี้คือ การสนับสนุนจากผู้บริหารให้อาจารย์ได้มีโอกาสเข้าร่วมประชุมทางวิชาการ การอบรมกับ สถาบันหรือหน่วยงานต่างสังกัดเพื่อให้อาจารย์มีความรู้เพิ่มขึ้น ความต่อเนื่องของนโยบายและ การดำเนินงานของวิทยาลัย ต่อการพัฒนาอาจารย์ และการสนับสนุนด้านงบประมาณเพื่อจัด กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์นอกสถานที่ รวมทั้งการรวบรวมข่าวและจัดพิมพ์เอกสารทางวิชา การ หรือข่าวสารทางวิชาการโดยวิทยาลัย จากสถาบันหรือหน่วยงานต่างสังกัด เพื่อให้ อาจารย์ได้ค้นคว้า จึงขอเสนอแนะดังนี้

กิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาอาจารย์ ควรใช้วิธีการอบรม ประชุมทางวิชาการ ประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ทุนการศึกษาต่อ โดยการสนับสนุนการลาศึกษาต่อโดยทุนส่วนตัว และในคณะวิชาชีพที่เป็นสาขาที่ขาดแคลน ควรมีการสนับสนุนการลาศึกษาต่อโดยทุนส่วนตัวและ ให้ทุนสนับสนุนโดยทุนของวิทยาลัย และการติดต่อบริษัทต่างกับหน่วยงาน และองค์การช่วย เหลือของต่างประเทศ ที่ให้ความช่วยเหลือประเทศที่กำลังพัฒนา เช่น ญี่ปุ่น จีน ยูเนสโก สมาคมเศรษฐกิจร่วมยุโรป เป็นต้น ซึ่งให้ความช่วยเหลือทางด้านวิศวกรรมศาสตร์ เป็น จำนวนมาก รวมทั้งการให้ทุนนักศึกษาที่เรียนดี เพื่อศึกษาต่อในระดับปริญญาโท และเอก เพื่อ



กลับมาเป็นอาจารย์ของวิทยาลัยฯ และการดูงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ ทั้งในหน่วยงานและสถานศึกษาคำสั่งกวด สถานประกอบการอุตสาหกรรม และธุรกิจต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อให้โครงสร้างและเนื้อหาในหลักสูตรสามารถนำไปดำเนินการได้เหมาะสมตรงกับความต้องการของหน่วยงานและผู้เข้ารับการพัฒนา นอกจากนี้แล้วศูนย์พัฒนาอาจารย์จำเป็นต้องเตรียมเอกสารและสื่อประกอบหลักสูตรฝึกอบรม มี 4 ลักษณะ คือ

3.1 โครงสร้างหลักสูตร (Course structure) เป็นสิ่งพิมพ์ที่มีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของหลักสูตรและแผนการดำเนินการฝึกอบรม กิจกรรมในการฝึกอบรมและหัวข้อรายวิชาในการฝึกอบรม โดยทั่วไปพิมพ์เย็บเล่ม เข้าปกเรียบร้อย มอบให้ผู้เข้ารับการอบรมเพื่อศึกษาและเตรียมตัว นอกจากนี้ใช้เป็นเอกสารเผยแพร่การดำเนินงานของศูนย์เองให้กับคณะวิชาชีพและวิทยาเขตต่าง ๆ ในวิทยาลัย และสำหรับผู้สนใจทั่วไป

3.2 เอกสารประกอบการบรรยาย (The Presentation's Paper) เป็นสิ่งพิมพ์ซึ่งผู้บรรยายเตรียมมาให้แจกแก่ผู้เข้าอบรมหรืออาจเป็นสิ่งพิมพ์ที่ต่อจากแถบเทปบันทึกเสียงและนำมาแจกแก่ผู้รับการอบรมภายหลัง เอกสารส่วนนี้ให้เป็นประโยชน์ต่อทางด้านวิชาการ ศูนย์พัฒนาอาจารย์ควรพิมพ์เผยแพร่ให้กับคณะวิชาชีพและวิทยาเขตต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ

3.3 เอกสารประกอบหลักสูตร (Texts) เป็นเอกสารให้ความรู้ตามหลักสูตรการฝึกอบรม ซึ่งวิทยากรประจำศูนย์พัฒนาอาจารย์หรือผู้ทรงคุณวุฒิได้จัดทำขึ้นไว้ใช้งานการฝึกอบรมเป็นการเฉพาะแต่ละหลักสูตร ควรมีการเผยแพร่ให้กับคณะวิชาชีพและวิทยาเขตต่าง ๆ ได้รับทราบ

3.4 สื่อการสอนและฝึกอบรม อาจเป็นสื่อการสอนประเภทช่วยในการสอน ได้แก่ แผนภูมิ แผ่นใส แถบบันทึกเสียง ภาพยนตร์ หรืออาจเป็นอุปกรณ์ขนาดเล็ก-ใหญ่ที่ใช้ฝึกปฏิบัติการจริง ๆ เช่น เครื่องกลึง เครื่องจักรกล คอมพิวเตอร์ ฯลฯ ซึ่งบริการแก่อาจารย์เพื่อใช้เป็นสื่อในการเรียนการสอน และฝึกทักษะอาจารย์ผู้สอนให้ใช้ทักษะในการปฏิบัติการสอนได้จริง

นอกจากนี้ศูนย์พัฒนาอาจารย์ ควรเป็นศูนย์กลางข่าวสารสำหรับผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ โดยการรวบรวมและจัดพิมพ์เผยแพร่ข่าวสารการประชุมสัมมนาและอบรมต่าง ๆ ของหน่วยงานภายในและภายนอกวิทยาลัย เพื่อที่อาจารย์จะได้ทราบข่าวสาร ตลอดจนเอกสารทางวิชาการต่าง ๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาคณาจารย์และปรับปรุงการเรียนการสอนให้ทันสมัย พร้อมทั้งกระตุ้นให้เกิดความคิดริเริ่มในการพัฒนาอาจารย์ในระดับสาขาวิชาด้วย

ในการดำเนินงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ควรมีการประสานงานกับหน่วยงานของวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องกับการเอื้ออำนวยและควบคุมการพัฒนาอาจารย์ ได้แก่ ห้องสมุด ศูนย์อุปกรณ์การสอน หน่วยการพิมพ์ ของคณะวิชาชีพและวิทยาเขตต่าง ๆ ซึ่งเป็นแหล่งค้นคว้าและรวบรวมข่าวสารต่าง ๆ ในการพัฒนาอาจารย์ ตลอดจนการอำนวยความสะดวกแก่อาจารย์ในการเรียนการสอน

นอกจากนี้การพัฒนาอาจารย์ควรต้องได้รับการประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาอาจารย์แต่ละหลักสูตรหรือโครงการ เช่น การสำรวจความคิดเห็นของนักศึกษาเกี่ยวกับการสอนแบบสาร์วจนั้จัดทำโดยคณะกรรมการที่ปรึกษาศูนย์พัฒนาอาจารย์เกี่ยวกับการสอนและการวิจัย ซึ่งจะช่วยให้คณาจารย์ผู้สอนทุกท่านได้รับรู้ผลการสอนของตนโดยทั่วถึง โดยนำมาเปรียบเทียบหาแนวทางในการแก้ไขปรับปรุง เพื่อที่จะได้รู้ถึงผลสำเร็จของการพัฒนาอาจารย์ และช่วยให้การจัดหลักสูตรการพัฒนาอาจารย์แต่ละครั้งก่อให้เกิดประโยชน์แก่คณาจารย์ในอันที่จะเพิ่มพูนความรู้ในสาขาวิชาชีพของตน และปฏิบัติการสอนวิชานั้น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

รายละเอียดการดำเนินงานกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ แยกตามคณะวิชาชีพ โดยเห็นชัดเจนนอกเหนือจากภาพรวม

คณะเกษตรศาสตร์ มีปัญหามากที่สุดคือ การใช้อุปกรณ์หรือสื่อการสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหาสาระของวิชาที่สอน คณะควรมีการประสานงานกับงานพัฒนาสื่อการสอนของศูนย์พัฒนาอาจารย์ เพื่อจัดอบรมการใช้สื่ออุปกรณ์การสอนต่าง ๆ และจัดทำสื่อต่าง ๆ ในการเรียนการสอน สำหรับคณะเองควรมีการตั้งงบประมาณเพื่อจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ให้มากขึ้น และให้เงินอุดหนุนอาจารย์ในการผลิตสื่อการเรียนการสอน

คณะทฤษฎีศาสตร์ เห็นว่าปัญหามากที่สุดคือ การเขียนตำรา เอกสาร ประกอบการเรียนการสอน และการใช้ชุดแบบเรียนมีจำนวนน้อย คณะควรประสานงานกับงาน พัฒนาหลักสูตรเพื่ออบรมเชิงปฏิบัติการ และสนับสนุนการเขียนตำรา เอกสารการเรียนการสอน และการทำชุดแบบเรียนเพื่อนำมาใช้ในการเรียนการสอน

คณะบริหารธุรกิจ ต้องการเนื้อหาทางวิชาการที่ทันสมัย เพื่อนำมาปรับปรุง การเรียนการสอน หลักสูตรที่อบรมควรเป็นหลักสูตรอบรมอาจารย์ที่กำลังปฏิบัติงาน ซึ่งเป็น หลักสูตรเสริมสร้างความรู้ทางวิชาการ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อนำความรู้ที่นำมาปรับปรุง การเรียนการสอนและควรทำการติดตามผลบัณฑิตของคณะบริหารธุรกิจด้วย เพื่อทราบความ ต้องการของหน่วยงานต่าง ๆ เกี่ยวกับคุณสมบัติของบัณฑิตที่ต้องการ

คณะวิศวกรรมเทคโนโลยี ต้องการทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงานจริงใน อุตสาหกรรมหรือธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับวิชาที่สอน ทางคณะควรเน้นการฝึกอบรมในสถานประกอบการ ทางช่างอุตสาหกรรมโดยอาจารย์เข้าไปปฏิบัติงานจริง เป็นระยะเวลาหนึ่งแล้วมาเขียน เป็นหลักสูตรภาคปฏิบัติให้นักศึกษาไปปฏิบัติ และเทคนิควิธีต่าง ๆ ในการบริหารงานและการ ดำเนินงานในงานอุตสาหกรรม

คณะศิลปกรรม ต้องการการสนับสนุนด้านงบประมาณ เพื่อจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ การสอนและหนังสือทางวิชาการ การจัดสรรงบประมาณวัสดุฝึกนักศึกษาควรใช้ราคาห้องตลาด ไม่ใช่ราคามาตรฐานของสำนักงบประมาณ ซึ่งเป็นราคาต่ำกว่าความเป็นจริงในปัจจุบัน โดยใช้วิธีพิเศษ และร่วมมือกับงานพัฒนาสื่อการสอนเพื่อสนับสนุนเอกสารทางวิชาการที่ทันสมัย และ สื่อการสอน

คณะศิลปศาสตร์และคณะศึกษาศาสตร์ ต้องการการสนับสนุนและความร่วมมือ จากวิทยาลัยในการทำวิจัย เนื่องจากคณะศิลปศาสตร์และคณะศึกษาศาสตร์ไม่มีนักศึกษาใน สังเกต ทำหน้าที่บริการทางวิชาการแก่คณะวิชาชีพ ทางด้านวิชาพื้นฐานทั่วไป และวิชาทางการ ศึกษา คณะควรร่วมกับศูนย์พัฒนาอาจารย์ในการทำวิจัยเกี่ยวกับความต้องการของการฝึกอบรม (training need) หรือการติดตามผลบัณฑิตเกี่ยวกับวิชาพื้นฐาน และทางการศึกษาเพื่อ อาจารย์จะได้มีงบประมาณในการวิจัยและทราบถึงแนวทางในการปรับปรุงหลักสูตร เพื่อนำมา ปรับปรุงเนื้อหาทางวิชาให้ทันสมัย และตรงกับความต้องการของคณะวิชาชีพ

นอกจากนี้ทางวิทยาลัยฯ ควรมีนโยบายที่ส่งเสริมการวิจัย การจัดสรรงบประมาณให้เพิ่มอีก และมากขึ้นในการทำวิจัยของคณะ

4. แหล่งค้นคว้าและสิ่งอำนวยความสะดวกทางด้านวิชาการ

ห้องสมุด

วิทยาลัยควรมีการจัดตั้ง หอสมุดกลาง ซึ่งเป็นแหล่งค้นคว้าความรู้ทางวิชาการ วิชาชีพต่าง ๆ ที่ทันสมัย สำหรับอาจารย์และนักศึกษา เนื่องจากปัจจุบันห้องสมุดแต่ละคณะวิชาชีพกระจุกกระจายอยู่ตามวิทยาเขตที่คณะวิชาชีพตั้งอยู่ สถานที่และเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ มีจำกัด ทำให้การอำนวยความสะดวกในการค้นคว้าต่าง ๆ ไม่สะดวก รวมทั้งงบประมาณค่อนข้างน้อย ทำให้จำนวนหนังสือทางวิชาการที่ทันสมัยมีจำนวนไม่มาก เมื่อมีการจัดตั้งเป็นหอสมุดกลาง สามารถมีการดำเนินงานอย่างเป็นเอกเทศ มีงบประมาณ สถานที่ที่แน่นอน รวมทั้งทรัพยากรและบุคลากรในการดำเนินงานด้วย เนื่องจากการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา ผู้สอนและผู้เรียนจำเป็นต้องมีการศึกษาค้นคว้าอยู่เป็นประจำ เป็นการเพิ่มพูนความรู้ นอกจากนี้ห้องสมุดยังเป็นแหล่งค้นคว้าทางวิชาการแล้ว ยังเป็นแหล่งค้นคว้าเอกสารและแหล่งรวบรวมงานวิจัยเพื่อเอื้ออำนวยอาจารย์คณะวิชาชีพต่าง ๆ ในการทำวิจัยที่สำคัญอีกด้วย

หอสมุดกลาง ควรมีเครื่องอำนวยความสะดวกอื่น ๆ อันได้แก่ เทคโนโลยีทางการศึกษา สื่อการสอนรูปแบบต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่อาจารย์ในคณะวิชาชีพได้ใช้เพื่อประกอบการเรียนการสอน ตลอดจนความรู้ในการจัดทำสื่อประเภทต่าง ๆ เพื่อใช้พัฒนาการเรียนการสอนให้ทันสมัย นอกจากนี้หอสมุดควรมีการฝึกอบรมให้อาจารย์ใหม่ที่เพิ่งเข้าปฏิบัติราชการได้รู้จักการใช้สื่อการสอนประเภทต่าง ๆ

สำหรับวิทยาเขตที่เป็นที่ตั้งศูนย์พัฒนาอาจารย์ ควรมีการปรับปรุงห้องสมุดในด้านจำนวนหนังสือ และหนังสือวิชาการที่ทันสมัยต่อคณะวิชาชีพ ตลอดจนอุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์ให้ได้มาตรฐาน และวิทยาลัยควรมีการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินการเกี่ยวกับห้องสมุดอย่างจริงจัง เพื่อให้ได้มาตรฐานเช่นเดียวกับหอสมุดกลาง

งานผลิตสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา

ศูนย์พัฒนาอาจารย์ควรมีการดำเนินการเกี่ยวกับงานพัฒนาสื่อการสอนอย่างจริงจัง โดยมีการดำเนินการสร้างและผลิตสื่อการสอนประเภทต่าง ๆ อันได้แก่ ผลิตแผนภาพงาน กราฟฟิค ภาพนิ่ง ภาพโปร่งแสง ถ่ายทำภาพยนตร์และวิดีโอ บันทึกเสียงลงในแถบบันทึกเสียง เพื่อเป็นแกนนำในการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้กับคณะวิชาชีพ ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของอาจารย์ในการใช้สื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาที่สอนอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ความสามารถของอาจารย์ในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในการปฏิบัติภารกิจด้านการวิจัย
2. เปรียบเทียบความต้องการและการปฏิบัติจริงของอาจารย์ในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในการปฏิบัติภารกิจด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการชุมชน และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม