

## รูปแบบการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

### LECTURER DEVELOPMENT MODEL FOR RATTANAKOSIN RAJABHAT UNIVERSITY

ณรงค์ฤทธิ์ ประสานตรี  
Narongrith Prasantree

หลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์  
คณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
ajrith@gmail.com

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัญหา และความต้องการการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ 2) สร้างรูปแบบการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ และ 3) ประเมินรูปแบบการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ปีการศึกษา 2556 จำนวนประชากร 2,350 คน กลุ่มตัวอย่าง 390 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น ตามรายมหาวิทยาลัยราชภัฏ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ประเด็นการสนทนากลุ่ม และแบบประเมินรูปแบบ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติพื้นฐานได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

#### ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัญหาการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ด้านที่มีสภาพปัญหาสูงที่สุดคือ ด้านการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ รองลงมา คือ ด้านการวิจัย ด้านการทํานานุรักษ์ศิลปะและวัฒนธรรมเท่ากันกับด้านการบริการวิชาการ และต่ำที่สุด คือ ด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ส่วนความต้องการการพัฒนาของอาจารย์พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความต้องการการพัฒนาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีความต้องการสูงที่สุดคือ ด้านการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ รองลงมา คือ ด้านการวิจัย และต่ำที่สุดคือด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

2. รูปแบบการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ประกอบด้วย 2 กิจกรรม ดังนี้

2.1 กิจกรรมหลัก ซึ่งมี 3 มิติ แต่ละมิติมีองค์ประกอบอยู่ 2 ด้าน ได้แก่ 1) มิติการสร้างองค์ความรู้และถ่ายทอดความรู้สู่ท้องถิ่น มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ด้านการวิจัย และการเขียนตำรา

และบทความทางวิชาการ 2) มิติการผลิตบัณฑิต มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ด้านการสอน และด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และ 3) มิติการพัฒนา มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ด้านการบริการวิชาการ และด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

2.2 กิจกรรมสนับสนุน ประกอบด้วย 4 กิจกรรมย่อย ได้แก่ 1) การเตรียมการ 2) การสร้างกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ 3) การติดตามสะท้อนผลอย่างต่อเนื่อง และ 4) การดำเนินการบริหารทรัพยากร

3. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ในภาพรวมพบว่ามีความเหมาะสมและเป็นไปได้ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนผลการประเมินองค์ประกอบของรูปแบบในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผลประเมินอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการสอน รองลงมาคือ ด้านการวิจัย และด้านการบริการวิชาการ ด้านการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม และต่ำที่สุด คือ ด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

**คำสำคัญ :** รูปแบบการพัฒนาอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ การประเมินรูปแบบ

### ABSTRACT

The purposes of this research were 1) to study problems and requirements on lecturer development of Rattanakosin Rajabhat University, 2) to generate lecturer development model of Rattanakosin Rajabhat University, and 3) to evaluate lecturer development model of Rattanakosin Rajabhat University. The population of this study was 2,350 lecturers from Rattanakosin Rajabhat University in the year 2013. The sample size was 390 participants which randomized by using stratified sampling, regarding the names of Rajabhat University. This paper was conducted by utilizing several research instruments including questionnaires and focus group discussion. Then the quantitative data were analyzed by applying fundamental statistics such as percentage, mean, and standard deviation while the qualitative data were analyzed by applying content analysis.

The results were as follows:

1. The overall problems of lecturer development of Rattanakosin Rajabhat University were at moderate level. When considering each aspect, all problems were at moderate level as well. However, it found that the problem of textbook and scholarly article writing was at the highest level, followed by research, art and cultural fostering, academic service, and advisory, respectively. The overall requirements on lecturer development

of Rattanakosin Rajabhat University were at high level. When considering each aspect, all requirements were at high level too. It represented that the requirements on textbook and scholarly article writing was at the highest level, followed by research, and advisory.

2. Regarding the lecturer development model of Rattanakosin Rajabhat University, it comprised of 2 activities below.

2.1 Main activity: There were 3 dimensions and each of them contained 2 aspects as follows: 1) Dimension of knowledge acquisition and knowledge convey to local community which consisted of various significant elements such as research and textbook and scholarly article writing, 2) Dimension of graduate production included some important elements such instruction and advisory, and 3) Dimension of development contained several considerable elements; for instance, the academic service and the art and cultural fostering.

2.2 Supporting activity: There were 4 sub-activities including 1) Preparation, 2) Creating development activity, 3) Following feedback continuously and 4) Operational resources management.

3. The overall evaluation result of lecturer development model of Rattanakosin Rajabhat University was found appropriate and feasible at moderate level. When considering each aspect, the suitability was at high level whereas the feasibility was at moderate level.

The overall evaluation of the model elements was at high level. When considering each aspect, it illustrated that the evaluation results were at high level. It also represented that the average of instruction was at the highest level, followed by the research, the academic service, the textbook and scholarly article writing, and the art and cultural fostering. Nevertheless, the average of advisor was at the lowest level.

**Keywords :** lecturer development model, ratanakosin rajabhat university, model evaluation

## บทนำ

การพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ต้อง วิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับสาขาที่ตนรับผิดชอบ การคำนึงถึงการพัฒนาหลายมิติ เช่น ด้านวิชาการ บริหารจัดการ การขัดเกลาทางสังคม (สำนักงานความเป็นครู ความสามารถในการจัดการเรียน คณะกรรมการการอุดมศึกษากระทรวงศึกษาธิการ, การสอน ความสามารถในการวิจัย สมรรถนะ 2551) ส่วนในข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่แผน

อุดมศึกษาระยะยาวฉบับที่ 1 ได้เสนอไว้ต่อรัฐบาลนั้นในหัวข้อการเพิ่มคุณวุฒิของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีสัดส่วนปริญญา เอก : โท : ตรี เป็น 25 : 60 : 15 จากที่กำหนดไว้ 30 : 60 : 10 ก็เพื่อที่จะเร่งการพัฒนาบุคลากรสายสอนตอบสนองในการพัฒนามหาวิทยาลัยให้ดียิ่งขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2551)

การพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยยังมีจุดอ่อนที่สำคัญประการหนึ่งของอุดมศึกษาไทย คือ อาจารย์และระบบการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัย ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพซึ่งจะต้องแก้ปัญหาตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำ ในส่วนของต้นน้ำนั้นเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแหล่งทุนเพื่อพัฒนาอาจารย์ ส่วนกลางน้ำเกี่ยวข้องกับการเพิ่มสมรรถนะให้กับอาจารย์ประจำการ ทั้งทางด้านความเป็นครู การบ่มเพาะในความสามารถในการบริหารจัดการ และการพัฒนาทางวิชาชีพและสังคมจนถึงปลายน้ำ ที่เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสามารถถ่ายทอดประสบการณ์ยาวนานสู่อาจารย์ระดับอื่น รวมถึงการเชื่อมโยงกับภายนอกทั้งภาคเอกชน สมาคมวิชาชีพวิชาการ และภาคประชาสังคม ทั้งหมดนี้จะชัดเจนหากพิจารณาวิวัฒนาการของอาจารย์ในลักษณะวงจรชีวิต (Life Cycle) ของบุคลากรอาจารย์ การพัฒนาอาจารย์เป็นความอยู่รอดของอุดมศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สถาบันใหม่ หรือสถาบันที่ขาดแคลนอาจารย์ที่มีคุณภาพ การวางแผนกำลังคนจึงต้องมีกรอบที่ชัดเจนทั้งในเชิงปริมาณ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเชิงคุณภาพที่เป็นความต้องการที่แท้จริง คาดว่าในระยะยาว 15 ปี จะมีความขาดแคลนอาจารย์ในระดับต่าง ๆ ประมาณ 30,000 คน ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ความขาดแคลนดังกล่าวอาจเป็นโอกาสสำคัญ

ในการพัฒนามหาวิทยาลัยไทย (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2551)

มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นมหาวิทยาลัยสังกัดกระทรวงศึกษาธิการซึ่งจากพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ได้กำหนดในมาตรา 7 ไว้ว่า ให้มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่เสริมสร้างพลังปัญญาของแผ่นดิน ฟื้นฟูพลังการเรียนรู้ เชิดชูภูมิปัญญาของท้องถิ่น สร้างสรรค์ศิลปวิทยา เพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนของปวงชนมีส่วนร่วมในการจัดการ การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอด และพัฒนาเทคโนโลยี ทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม ผลิตครู และส่งเสริมวิทยฐานะครู และในมาตรา 8 ในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามมาตรา 7 ให้กำหนดภาระหน้าที่ของมหาวิทยาลัยดังนี้ (1) แสวงหาความจริงเพื่อสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ บนพื้นฐานของภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และ ภูมิปัญญาสากล (2) ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้คู่คุณธรรม สำนึกในความเป็นไทย มีความรักและผูกพันต่อท้องถิ่น อีกทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในชุมชน เพื่อช่วยให้คนในท้องถิ่นรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง การผลิตบัณฑิตดังกล่าว จะต้องให้มีจำนวนและคุณภาพสอดคล้องกับแผนการผลิตบัณฑิตของประเทศ (3) เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในคุณค่า ความสำนึก และความภูมิใจในวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ (4) เรียนรู้และเสริมสร้างความเข้มแข็งของผู้นำชุมชน ผู้นำศาสนาและนักการเมืองท้องถิ่นให้มีจิตสำนึกประชาธิปไตย

คุณธรรม จริยธรรม และความสามารถในการบริหารงานพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม (5) เสริมสร้างความเข้มแข็งของวิชาชีพครู ผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง (6) ประสานความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างมหาวิทยาลัย ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรอื่นทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น (7) ศึกษาและแสวงหาแนวทางพัฒนาเทคโนโลยีพื้นบ้านและเทคโนโลยีสมัยใหม่ให้เหมาะสมกับการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพของคนในท้องถิ่น รวมถึงการแสวงหาแนวทางเพื่อส่งเสริมให้เกิดการจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล และยั่งยืน (8) ศึกษาวิจัย ส่งเสริมและสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากแนวพระราชดำริในการปฏิบัติภารกิจของมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2547)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงให้ความสำคัญในส่วนของกระบวนการในการพัฒนาบุคลากรทางด้านการศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏ ซึ่งมีอยู่จำนวนมากถึง 40 แห่งทั่วประเทศที่มีบริบทที่แตกต่างกันออกไป และมีผลต่อการพัฒนา ผู้วิจัยจึงดำเนินการศึกษาเฉพาะมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ซึ่งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครเพื่อสร้างรูปแบบเพื่อใช้เป็นกลไกและแนวทางในการพัฒนาอาจารย์ที่เรียกว่า “รูปแบบการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์”

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความ

ต้องการในการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

3. เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

### ระเบียบวิธีวิจัย

1. การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพัฒนา ที่มุ่งพัฒนารูปแบบการพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ที่มีการเก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณโดยการสอบถามและเชิงคุณภาพโดยการสนทนากลุ่ม

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ในเขตกรุงเทพมหานคร ในปีการศึกษา 2556 ประชากร 2,350 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 390 คน วิธีการสุ่มตัวอย่างได้มาจากวิธีการสุ่มตัวอย่างโดยอาศัยความน่าจะเป็น (Probability sampling) เป็นการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามสัดส่วนรายมหาวิทยาลัยราชภัฏ แต่ละมหาวิทยาลัย ใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ มี 3 ชุด ได้แก่

- 3.1 แบบสอบถามสภาพปัญหาและความต้องการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

- 3.2 ประเด็นการสนทนากลุ่ม

- 3.3 แบบประเมินรูปแบบการพัฒนาอาจารย์

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือตามข้อ 3 ด้วยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยตรงกับกลุ่มตัวอย่าง

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณได้แก่ค่าสถิติพื้นฐานประกอบด้วยค่าร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ข้อมูลเชิงคุณภาพทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

### สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

#### สรุปผลการวิจัย

1. สภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ผลการศึกษาความคิดเห็นจากอาจารย์เกี่ยวกับสภาพปัญหาการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์พบว่าในภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าสภาพปัญหาอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ด้านที่มีสภาพปัญหาสูงที่สุด คือ ด้านการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ รองลงมาคือด้านการวิจัยด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม เท่ากันกับด้านการบริการวิชาการ และต่ำที่สุด คือ ด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ส่วนผลการศึกษาความต้องการการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความต้องการการพัฒนาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีความต้องการสูงที่สุด คือ ด้านการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ รองลงมา คือ ด้านการวิจัย และต่ำที่สุดคือด้านการ

เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

2. รูปแบบการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ประกอบด้วย 2 กิจกรรมดังนี้

กิจกรรมหลัก ซึ่งมี 3 มิติ แต่ละมิติมีองค์ประกอบอยู่ 2 ด้าน ได้แก่ 1) มิติการสร้างองค์ความรู้และถ่ายทอดความรู้สู่ท้องถิ่น มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ด้านการวิจัย และการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ 2) มิติการผลิตบัณฑิต มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ด้านการสอน และด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา 3) มิติการพัฒนา มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ด้านการบริการวิชาการ และด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

กิจกรรมสนับสนุน ประกอบด้วย 4 กิจกรรมย่อย ได้แก่ 1) การเตรียมการ 2) การสร้างกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ 3) การติดตามสะท้อนผลอย่างต่อเนื่อง และ 4) การดำเนินการบริหารทรัพยากร

3. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ในภาพรวมพบว่ามีความเหมาะสมและเป็นไปได้ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และมีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนผลการประเมินองค์ประกอบของรูปแบบในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าผลประเมินอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือด้านการสอน รองลงมาคือด้านการวิจัย และด้านการบริการวิชาการ ด้านการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม และต่ำที่สุดคือด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

## อภิปรายผลการวิจัย

1. สภาพปัญหาและความต้องการที่มีผลต่อการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

1.1 ด้านการเขียนตำราและบทความทางวิชาการพบว่าปัญหาในการพัฒนาอาจารย์ (1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดลำดับเนื้อหา และการกำหนดปริมาณของเนื้อหาของบทความทางวิชาการ (2) ความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการสรุปเนื้อเรื่องในตำรา และบทความทางวิชาการ (3) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการเขียนตำรา และบทความทางวิชาการ ส่วนความต้องการด้านการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ พบว่า (1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการเขียนตำรา และบทความทางวิชาการ (2) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดลำดับเนื้อหา และการกำหนดปริมาณของเนื้อหาของบทความทางวิชาการ (3) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบของตำรา และบทความทางวิชาการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศรี ฉรินัง (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาไทย: ศึกษาเปรียบเทียบมหาวิทยาลัยของรัฐ และมหาวิทยาลัยเอกชน พบว่าอาจารย์สังกัดมหาวิทยาลัยเอกชน มีระดับความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ด้านการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ สูงกว่าอาจารย์ในมหาวิทยาลัยปิดของรัฐ และมหาวิทยาลัยเปิดของรัฐ จากผลงานวิจัยนี้จะเห็นว่าไม่ว่ามหาวิทยาลัยในภาครัฐหรือแม้แต่ในภาคเอกชนที่มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการในองค์กร ก็ยังต้องมีการพัฒนาอาจารย์ในด้านการเขียนผลงานและเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเพื่อสร้างความเป็นมาตรฐาน ความมั่นใจในองค์กร และ

ในเวทีเสวนาเรื่อง แนวทางการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่ในการประชุมวิชาการแห่งชาติ (14 ธันวาคม 2553) โดย “ดร.ถนอม อินทรกำเนิด” อดีตเลขาธิการสภาสถาบันราชภัฏ ได้กล่าวถึงปัญหาด้านบุคลากรของราชภัฏว่า ในเชิงปริมาณราชภัฏขาดแคลนบุคลากรทั้งสายวิชาการ ผู้ที่มีตำแหน่งทางวิชาการยังถือว่าน้อยมาก เช่นเดียวกับแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พ.ศ. 2557 - 2561 (2557) ในการพัฒนาอาจารย์นั้น ได้มีการวางแผนว่า (1) เร่งพัฒนาอาจารย์ให้มีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับ ส่งเสริม สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ เน้นการทำผลงานวิชาการ และเร่งรัดพัฒนาอาจารย์ให้มีคุณวุฒิปริญญาเอก การศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น และ (2) กระตุ้นให้อาจารย์มีตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น

1.2 ด้านการทำวิจัย พบว่า ปัญหาและความต้องการมีประเด็นในทิศทางเดียวกัน คือ (1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวโน้มการวิจัยในอนาคต (2) ความรู้ความสามารถเกี่ยวกับวิธีการเขียนโครงการเพื่อขอทุนสนับสนุนการทำวิจัยจากมหาวิทยาลัย และหน่วยงานภายนอก (3) ความรู้ความเข้าใจในการเผยแพร่ผลงานวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์พัชรินทร์ พุฒวัฒนะ (2545) ที่ได้ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมวิจัยของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมวิจัยของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในปัจจุบันยังไม่เอื้อต่อการทำวิจัยของอาจารย์ อาจารย์ส่วนใหญ่ยังให้ความสำคัญกับงานสอนมากกว่างานวิจัย และมีเป้าหมายในการทำวิจัยเพื่อตำแหน่งทางวิชาการมากกว่าเพื่อแสวงหาองค์ความรู้ใหม่หรือเพื่อนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ อาจารย์ให้เหตุผลในการ

ไม่ทำวิจัยหรือไม่คิดจะทำวิจัยว่าเพราะไม่มีเวลา โดยจะมุ่งเน้นพัฒนาวัฒนธรรมวิจัยของอาจารย์ใน 2 ระดับ คือ พัฒนาตัวอาจารย์เพื่อให้เกิดทัศนคติและค่านิยมที่ดีต่อการทำวิจัย ให้การวิจัยเป็นวิถีชีวิตของอาจารย์มหาวิทยาลัย และพัฒนาในระดับสถาบันเพื่อให้เกิดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำวิจัยของอาจารย์

1.3 ด้านทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม พบว่าปัญหา (1) ความรู้ความเข้าใจในการส่งเสริมและสนับสนุนด้านทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม เกิดประโยชน์และสร้างคุณค่าต่อชุมชน (2) ความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลความสำเร็จของการบูรณาการงานด้านทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม กับการจัดการเรียนการสอน และกิจกรรมนักศึกษา (3) ความรู้ความเข้าใจในการนำอัตลักษณ์ของชุมชน มาส่งเสริมให้เกิดคุณค่าที่เหมาะสมกับบริบทของชาติ โดยความต้องการด้านทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม พบว่า ความรู้ความเข้าใจในการนำอัตลักษณ์ของชุมชนมาส่งเสริมให้เกิดคุณค่าที่เหมาะสมกับบริบทของชาติ ความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาสุนทรียภาพในมิติทางด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม เพื่อให้บุคลากรและนักศึกษาเกิดความพึงพอใจ ความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลความสำเร็จของการบูรณาการงานด้านทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม กับการจัดการเรียนการสอน และกิจกรรมนักศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2544) ที่ได้สะท้อนแนวคิดด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม อาจารย์ควรมีบทบาทในการ เผยแพร่ลักษณะที่ดีของคนไทยและสังคมไทย ควรจะทำตนเป็นตัวอย่างในด้านทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมให้แก่คณาจารย์ นักศึกษาสนใจมากขึ้น

1.4 การให้บริการวิชาการ พบว่า สภาพปัญหา คือ ความรู้ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตรการศึกษาเพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของชุมชน ความรู้ความเข้าใจในการเขียนโครงการบริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคม ความรู้ ความสามารถในการจัดโครงการให้ความรู้แก่สังคมผ่านสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น ซึ่งความต้องการพัฒนา ความรู้ความเข้าใจในการเขียนโครงการบริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคม ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิคการให้คำแนะนำปรึกษา และการแก้ปัญหาต่าง ๆ แก่หน่วยงาน องค์กร สถาบัน ชุมชน และสังคม ความรู้ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตรการศึกษาเพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศรี จิรินัง (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาไทย: ศึกษาเปรียบเทียบมหาวิทยาลัยของรัฐ และมหาวิทยาลัยเอกชน ผลการวิจัยในบางข้อพบว่า อาจารย์ที่สังกัดมหาวิทยาลัยเอกชนมีความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ด้านเทคนิคการให้บริการวิชาการสูงกว่าอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐ และมหาวิทยาลัยเปิดของรัฐ

การบริการวิชาการเป็นภารกิจที่สำคัญอีกประการหนึ่งของมหาวิทยาลัยราชภัฏซึ่งถือได้ว่าเป็นแหล่งการศึกษาที่อยู่กับชุมชนท้องถิ่นจริง ๆ และขยายเครือข่ายความร่วมมือสู่ทุกภาคส่วน ในการพัฒนาระบบการกระจายความรู้สู่ชุมชน อันเป็นรากฐานในการพัฒนาของประเทศ โดยงานบริการวิชาการแก่สังคมควรมีนโยบายและแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุน ดังนี้ 1) เสริมสร้างศักยภาพของสถานศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏในแต่ละท้องถิ่นๆ ให้เป็นศูนย์กลางแห่งความเป็นเลิศ

ด้านวิชาการเพื่อพัฒนาชุมชน 2) สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการเป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชนและหน่วยงานภายนอก 3) พัฒนาผู้บริหาร อาจารย์ และบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในด้านการถ่ายทอดความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ และให้การดูแลติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง 4) ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีการบูรณาการบริการวิชาการกับการจัดการเรียนการสอน การวิจัย และมีการนำความรู้และประสบการณ์ในการบริการวิชาการมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน การวิจัย ให้เกิดประโยชน์แก่ชุมชน สังคม 5) ส่งเสริมและพัฒนาชุมชนในพื้นที่และใกล้เคียงสู่การเป็นชุมชนต้นแบบตามบริบทแต่ละท้องถิ่นเพื่อเกิดความเข้มแข็ง และยั่งยืนในการพัฒนา 6) ส่งเสริมและสนับสนุนอาจารย์และบุคลากรในองค์กรอย่างจริงจังเพื่อให้กำลังใจในการปฏิบัติภารกิจอย่างไม่มีกังวล เพราะภารกิจเหล่านี้จะเป็นพื้นที่เพื่อที่ขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศต่อไป 7) จัดการงบประมาณให้เหมาะสมและโปร่งใส ให้สมกับเป็นสถาบันการศึกษาเป็นต้นแบบแก่ชุมชนและสังคมอย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภพร กล่ำสกุล (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาสมรรถนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่าองค์ประกอบการวิจัยและบริการวิชาการในรายชื่อได้แก่ (1) การเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการแก่สังคม (2) การแสดงความคิดเห็นเชิงวิชาการที่เป็นประโยชน์แก่สังคม (3) การพัฒนาหลักสูตร และ (4) การจัดการเรียนการสอนให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการบริการวิชาการแก่สังคม ซึ่งสมรรถนะต่าง ๆ เหล่านี้เป็นสิ่งที่อาจารย์ในสถานศึกษาควรที่จะพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญสามารถนำไปใช้ในภาระหน้าที่

การสอน และการบริการวิชาการให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพตามเป้าหมาย

1.5 ด้านการสอน ปัญหาในการพัฒนาอาจารย์ คือ ความรู้ความเข้าใจในการนำผลงานวิจัยมาใช้ในการเรียนการสอน ความรู้ความเข้าใจในการประเมินหลักสูตรและการเรียนการสอน ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิคการเขียนและการวิเคราะห์ข้อสอบ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ พินิจ ดำรงเลาหพันธ์ (2547) ที่ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาค้นคว้า ปัญหาความต้องการ และแนวทางการพัฒนาอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา พบว่ามีปัญหาใน (1) ด้านสิ่งแวดล้อม เช่น สื่อและอุปกรณ์ในการเรียนการสอน ขนาดห้องเรียนเล็กไปเมื่อเทียบกับจำนวนผู้เรียน (2) ด้านผู้เรียน เช่น พื้นฐานของนักศึกษาแต่ละคนไม่เท่ากัน มีความสนใจในการเรียนไม่เท่ากัน (3) ด้านการเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เช่น ปัญหาจากตัวอาจารย์ผู้สอนที่ขาดความเข้าใจและจากตัวนักศึกษาที่เคยชินกับวิธีการสอนแบบเดิม (4) ด้านการปรับปรุงการสอนให้ทันสมัย เช่น การขาดตำรา หนังสือ เอกสาร และวารสารที่ตรงกับศาสตร์จะใช้ และอาจารย์ไม่มีเวลาในการที่จะค้นคว้า และจาก ธวัช เต็มญวน (2548) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาระดับปริญญาตรี ของสถาบันอุดมศึกษาสังกัดกรมศิลปากร พบว่า รูปแบบการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ด้านกระบวนการเรียนการสอน ได้แก่ การทำแผนการสอน การจัดทำประมวลการสอน การจัดตารางสอน การจัดอาจารย์เข้าสอน วิธีการสอน และการซ่อมเสริม

ความต้องการพัฒนาด้านการสอนพบว่า ความรู้ความเข้าใจในการนำผลงานวิจัยมาใช้ในการ

เรียนการสอน ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิค การเขียนและการวิเคราะห์ข้อสอบ ความรู้ความสามารถในการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการให้ทันสมัยอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ พินิจ ดำรงเลาพันธ์ (2547) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาความต้องการ และแนวทางการพัฒนาอาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา พบว่าความต้องการในการพัฒนาอาจารย์มีดังนี้ (1) การฝึกอบรมสัมมนา เช่น เทคนิคการสอน พัฒนาเนื้อหาวิชาสอน พัฒนาสื่อคอมพิวเตอร์ (2) การศึกษาต่อและดูงาน เพื่อเกิดประสบการณ์และความคิดใหม่ ๆ (3) อุปกรณ์ และห้องเรียน ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญมากในการสอนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล (4) ห้องสมุด หนังสือ ตำรา วารสาร งานวิจัยต่าง ๆ โดยเฉพาะ หนังสือหรือตำราต่างประเทศ และแหล่งสืบค้น มีไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย

นอกจากที่กล่าวมานี้ในผลการวิจัยของ วันชัย ปานจันทร์ (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการจัดการศึกษานอกสถาบันการศึกษาของมหาวิทยาลัยที่เปิดสอนในระดับบัณฑิตศึกษา ยังพบว่า ในด้านการจัดการเรียนการสอนนั้นผู้สอนควรจะต้องมีความเชี่ยวชาญในหัวข้อที่บรรยาย มีบุคลิกที่เหมาะสม เช่น มีความสุภาพ มีความกระตือรือร้น และมีการใช้คำพูดที่สุภาพ เนื้อหาที่สอนเรียงลำดับเป็นขั้นตอนอย่างเหมาะสมและมีการแสดงออกถึงความตั้งใจในการสอน และผู้สอนควรมีการกระตุ้นและเปิดโอกาสให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นด้วย

#### 1.6 ด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาคือการเป็นอาจารย์ที่ทำหน้าที่คอยให้คำปรึกษาเรียกว่า แทบจะทุกเรื่องก็ว่าได้ ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับความ

เข้ากันได้ ความเป็นกันเองความไว้วางใจและความรู้สึกอบอุ่นเมื่อได้รับคำปรึกษา แต่ด้วยหน้าที่ความเป็นครูบาอาจารย์แล้วก็ควรทำหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาให้เต็มที่เพราะผู้ปกครองหรือพ่อแม่ของนักศึกษาก็มีความหวังว่าจะได้รับความเมตตาต่อลูกหลานของท่านด้วยกัลยาณมิตร ในด้านการให้คำปรึกษานั้นก็มีหลายด้านด้วยกัน เช่น การใช้ชีวิตและการประพฤติปฏิบัติในสถานศึกษา และนอกสถานศึกษา ด้านการเรียน เทคนิคการเรียน การวางแผนเป้าหมายในชีวิตและอนาคต คอยเตือนสติมิให้หลงไปกับสิ่งชั่วร้ายและอบายมุขต่าง ๆ ที่อาจจะมึผลต่อการเรียนและอนาคตได้ ตลอดทั้งในเรื่องปัญหาครอบครัวทุกรูปแบบซึ่งบางครั้งก็เป็นเรื่องละเอียดอ่อนที่ต้องใช้สติและวิจารณญาณ ประสพการณ์ที่จะต้องแก้ปัญหาเพราะบางครั้งพูดหรือปรึกษาอาจารย์ด้วยกันได้หรือแม้แต่ปรึกษาผู้ที่ไว้วางใจได้ นี่คือนสิ่งที่อาจารย์ที่ปรึกษาพึงจะกระทำ และถ้าอาจารย์ที่ปรึกษาลองนึกถึงว่านักศึกษาเหล่านั้นเป็นลูกของท่านเองทุกคนก็คงอยากได้รับความเมตตาจากอาจารย์ที่ปรึกษาเช่นเดียวกับพ่อแม่ที่คอยให้ความเมตตาต่อลูก ดังนั้นอาจารย์ที่ปรึกษาควรจะมีหลักของพรหมวิหาร 4 ด้วยความเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ด้วยความมีสติและกัลยาณมิตร

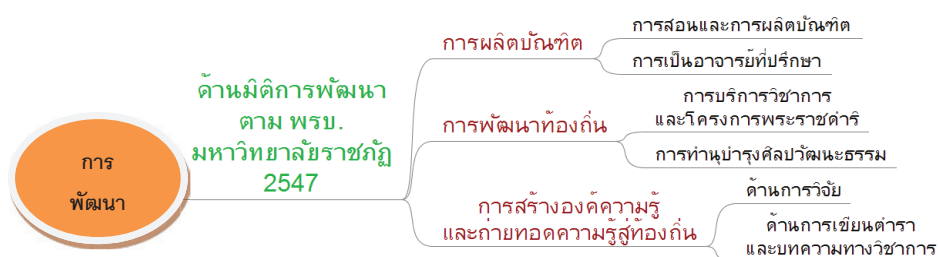
#### 2. รูปแบบการพัฒนาอาจารย์ในภาพรวม

มีหลักการ แนวคิดและขั้นตอนการพัฒนาอาจารย์ดังนี้

##### 2.1 การนำพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 เป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ เพื่อทำหน้าที่เป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ตามมาตรา 7 ให้มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษา โดยแบ่งออก

เป็น 3 มิติดังนี้ มิติการผลิตบัณฑิตเพื่อเป็นรากฐาน การพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น ได้แก่ ด้านการสอน และด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาที่คอยให้คำแนะนำ มิติการสร้างองค์ความรู้และการถ่ายทอดองค์ความรู้ สู่ท้องถิ่น ได้แก่ ด้านการวิจัย ด้านการเขียนตำรา และบทความทางวิชาการ และมิติการพัฒนาท้องถิ่น โดยการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมและดำเนินการตามโครงการพระราชดำริ ได้แก่ ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ด้านการบริการวิชาการ

อาจารย์ และ / หรือต่อเนื่องไปจนกว่าครู / อาจารย์ จะมีผลงานเป็นรูปธรรมตามวัตถุประสงค์ของการ พัฒนาอาจารย์ ส่วนขั้นที่ 4 คือการดำเนินการ บริหารทรัพยากร เป็นขั้นตอนที่สำคัญเพราะถ้า ไม่มีการบริหารจัดการทรัพยากรภายในองค์กรการ ให้เหมาะสมและเอาใจใส่อย่างจริงจังแล้วอาจทำให้ การพัฒนาบางมิติหรือบางด้านไม่เป็นไปตามแผนงาน ที่วางไว้หรือสำเร็จได้ยาก ดังนั้นเราควรมองประเด็น ในด้านการบริหารจัดการซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญใน



ภาพที่ 1 ภาพรวมของรูปแบบการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

2.2 กระบวนการพัฒนาอาจารย์มี องค์ประกอบ 4 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 การเตรียมการ เป็นการสำรวจ และวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการพัฒนา ของอาจารย์ ทั้งในด้านความรู้ และประสบการณ์ เดิม ขั้นที่ 2 การสร้างกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ เป็นขั้นตอนร่วมกันที่ต้องให้อาจารย์ และ ผู้บริหาร สถานศึกษา / หัวหน้ากลุ่มสาระ มีส่วนร่วมกับ ผู้วิจัย มาปฏิบัติการวางแผน (Planning) ปฏิบัติ (Action) สังเกต (Observation) และสะท้อนผล (Reflection) ตามหลักการของวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action research) ขั้นที่ 3 การติดตามสะท้อนผล อย่างต่อเนื่อง สิริินภา กิจเกื้อกูล (2553) เป็น ขั้นตอนการติดตามที่มุ่งผลสำเร็จ คือ มีการ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้ของครู /

การดำเนินการใด ๆ ในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล อันได้แก่ ทรัพยากรมนุษย์ (Human resource) เช่น ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนา อาจารย์ และผู้ที่เกี่ยวข้อง จะต้องตระหนักและ เห็นความสำคัญ มีอำนาจในการบริหารจัดการได้ อย่างแท้จริง และมีผลลัพธ์ที่ชัดเจน ทรัพยากร ด้านการเงิน (Financial resource) ควรมีการ จัดการงบประมาณให้ถูกต้องเหมาะสมและโปร่งใส เพราะหากการจัดงบประมาณไม่ตรงประเด็นกับ ความจำเป็นขององค์กร หรือจำเป็นจริงแต่งบประมาณไม่พอ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการพัฒนา ก็อาจ ไม่ประสบผลสำเร็จได้ เพราะในปัจจุบันนี้มหาวิทยาลัย ราชภัฏนั้นได้มีการบริหารจัดการการเงินนั้นมาจาก 2 ส่วนด้วยกันคือ งบประมาณแผ่นดินที่ได้รับมา จากการสนับสนุนของภาครัฐ และรายได้จากการ

ดำเนินการในส่วนมหาวิทยาลัยเอง ทรัพยากรด้านกายภาพ (Physical resource) เป็นการบริหารจัดการสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ เช่น ห้องเรียน วัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียน แหล่งเข้าถึงข้อมูลที่ใช้ในการเรียนการสอนหรือใช้ในการทำงานประจำ และทรัพยากรด้านสารสนเทศ (Information resource) คือการบริหารข้อมูลที่มีความสมบูรณ์ ชัด ครบคลุม เป็นปัจจุบัน และเข้าถึงข้อมูลได้ทันเวลา เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบาย งบประมาณ ข้าราชการนอกองค์ความรู้ในหน่วยงานต่าง ๆ ข้อมูลบุคลากรในมหาวิทยาลัย เป็นต้น

#### ผลการประเมินรูปแบบ



ภาพที่ 2 กลไกการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์

การประเมินรูปแบบการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ประเมินถึงความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบและส่วนประกอบของรูปแบบโดยใช้แบบสอบถามที่ประมาณค่าจากผู้ที่เกี่ยวข้องในการที่จะนำรูปแบบไปใช้จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ การประเมินเป็นการประเมินรูปแบบในภาพรวมของรูปแบบ และองค์

ประกอบย่อยของรูปแบบ

ดังนั้นผลการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินรูปแบบในภาพรวม พบว่า รูปแบบในภาพรวมถึงความเหมาะสมและเป็นไปได้ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และมีความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง ในภาพรวมของรูปแบบการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์จะประกอบด้วยสามประเด็นหลักโดยเริ่มพิจารณาวงนอกสุดเข้ามามีดังนี้ (1) มิติในการพัฒนา 3 ด้าน (2) ภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยที่อาจารย์ต้องปฏิบัติมี 6 ด้าน และ (3) กลไกและปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนา

อาจารย์ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ การเตรียมการ การสร้างกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ การติดตามสะท้อนผลอย่างต่อเนื่อง และการบริหารทรัพยากร จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการประเมินองค์ประกอบย่อยของรูปแบบ ผลการประเมินองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าผลประเมินอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีเฉลี่ยสูงที่สุดคือด้าน

การสอน รองลงมาคือด้านการวิจัยและด้านการบริการวิชาการ ด้านการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ ด้านการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม และต่ำที่สุดคือด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา จากผลการประเมินองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ โดยผู้บริหารและอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา เช่น อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสำนัก รองคณบดี ประธานสาขา อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ คุณวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ดังนั้นในการประเมินรูปแบบจึงมีความน่าเชื่อถือว่ารูปแบบการพัฒนาอาจารย์ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปปรับใช้ในการบริหารจัดการพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีบริบทคล้ายกันและสามารถปรับใช้เพื่อเป็นแนวทางกับสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาได้ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับปัจจัยและบริบทของแต่ละสถานศึกษานั้น ๆ ที่จะบริหารจัดการ

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ควรนำรูปแบบการพัฒนาอาจารย์ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ในการพัฒนาอาจารย์
2. การนำรูปแบบการพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ไปใช้นั้น ต้องศึกษารูปแบบให้เกิดความรู้ความเข้าใจในกระบวนการและขั้นตอนอย่างละเอียด

#### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบควรมีการเพิ่มวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่ไปกับเชิงปริมาณ
2. ควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบใน

ลักษณะการมีส่วนร่วมของผู้ที่มีส่วนได้เสีย คือ อาจารย์ผู้สอนของมหาวิทยาลัยราชภัฏต่าง ๆ ตั้งแต่เริ่มจนถึงสิ้นสุดการวิจัย

3. ควรมีการทดลองใช้รูปแบบโดยมีการเปรียบเทียบผลการทดลองระหว่างก่อนกับหลังการทดลองใช้รูปแบบ และมีการติดตามผลหลังจากการทดลองไประยะหนึ่งว่าอาจารย์ยังมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องหรือไม่

### เอกสารอ้างอิง

- ถนนม อินทรกำเนต. (2553). **แนวทางพัฒนาและแก้ไขปัญหาสถาบันอุดมศึกษากลุ่มใหม่**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา.
- พงษ์พัชรินทร พุทธวณิช. (2545). **กลยุทธ์การพัฒนาวัฒนธรรมวิจัยของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พินิจ ดำรงเลาหพันธ์. (2547). **การศึกษาปัญหาความต้องการ และแนวทางการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา**. สงขลา : สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา .
- เพ็ญศรี ฉรินัง. (2550). **การพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาไทย: ศึกษาเปรียบเทียบ มหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน**. ปริญญาโทศิลปศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. (2557). **แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร พ.ศ. 2557-2561**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

วันชัย ปานจันทร์. (2550). **รูปแบบการจัดการศึกษา  
นอกสถาบันการศึกษามหาวิทยาลัยที่  
เปิดสอนในระดับบัณฑิตศึกษา**. ดุษฎี  
นิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัย  
รามคำแหง.

วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. (2544). **การพัฒนา  
สถาบันอุดมศึกษา : รวมบทความทาง  
วิชาการ**. กรุงเทพฯ: ศูนย์ตำราและเอกสาร  
ทางวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2547).  
**ราชกิจจานุเบกษา: พระราชบัญญัติ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547**.  
กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ  
กฤษฎีกา.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, กระทรวง  
ศึกษาธิการ. (2551). **กรอบแผนอุดมศึกษา  
ระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2551  
-พ.ศ. 2565)**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ:  
โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สิรินภา กิจเกื้อกูล. (2553). “การสังเคราะห์  
รูปแบบการพัฒนาคูตามแนวปฏิรูป:  
ประสบการณ์จากวิทยานิพนธ์ พุทธศักราช  
2543-2551”. **วารสารศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยนเรศวร**. 12(2), 45-59.

โสภาพร กล่ำสกุล. (2554). **การพัฒนาสมรรถนะ  
ของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏ**.  
ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัย  
รามคำแหง.