

## ความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

The Necessary Demand in Competency Development of Lecturers at Kasetsart University

นිරนุช ปาชนะทิพย์<sup>1</sup>

Neranuch Pachanatip<sup>1</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์นี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาและเพิ่มพูนศักยภาพของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในด้านการเรียนการสอน คุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ โอกาสความก้าวหน้า เพื่อเป็นข้อมูลในการให้ความช่วยเหลือและการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ แก่อาจารย์ โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย อาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์จากทุกคณะและทุกวิทยาเขตจำนวน 569 คน ระเบียบวิธีวิจัยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดย หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และคำถามปลายเปิดโดยเรียงลำดับค่าคะแนนจากคะแนนมาก ไปน้อย ซึ่งผลการวิจัยในภาพรวมด้านการเพิ่มพูนทักษะของอาจารย์ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนพบว่า อาจารย์มีความต้องการในการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนและการใช้เทคโนโลยีการสอนอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.13$ ) ด้านความต้องการในการเพิ่มพูนคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ และโอกาสความก้าวหน้าของอาจารย์มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์พบว่าอาจารย์มีความต้องการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในสาขาที่เรียนมาทั้งในและต่างประเทศมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.38$ ) และด้านความต้องการความช่วยเหลือและการสนับสนุน ด้านต่าง ๆ นั้น พบว่าอาจารย์มีความต้องการความช่วยเหลือและการสนับสนุนด้านการทำวิจัยและเงินอุดหนุนงานวิจัยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.33$ ) ซึ่งจากผลดังกล่าวจะเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

### ABSTRACT

The purposes of this research were to develop and increase the potentiality of lecturers in Kasetsart University in teaching, qualification, position in academic, advance opportunity and support in different ways by setting the samples including the 569 lecturers in every faculties and campuses of Kasetsart University. The methodology used in this research was the questionnaire analyzed the data using the percentile, mean ( $\bar{X}$ ) and open end questions consequence form the most. The result of this research in increasing the skill of lecturers involving in teaching found that lecturers needed to develop the educational aid and technology used in teaching for the most efficiency ( $\bar{X} = 4.13$ ) For the need in increasing qualification, position in academic and advance opportunity of lecturers in Kasetsart University found that the lecturers needed to have educational trips to broaden knowledge in involved field both inside and outside the country the most ( $\bar{X} = 4.38$ ) and in the need of assistance and support found that the lecturers needed the assistance and support in research and supportive budget the most ( $\bar{X} = 4.33$ ) From the above result will be the further guideline to develop efficiently the potentiality and competency of lecturers in Kasetsart University.

<sup>1</sup> กองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน Education Service Division, Kasetsart University, Bangkhen Campus

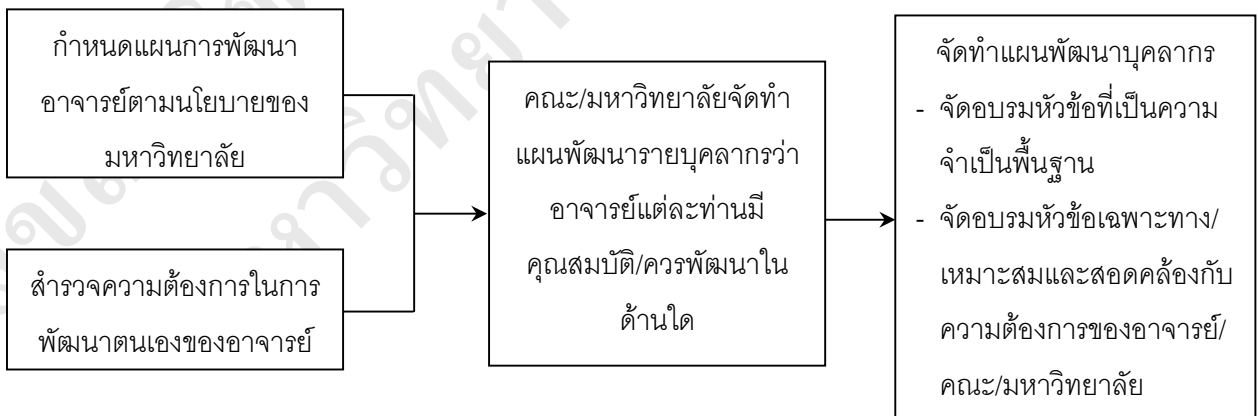
## คำนำ

กระบวนการผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์นั้น อาจารย์นับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะอาจารย์นอกจากจะมีภาระหน้าที่หลักคือ งานสอนแล้ว ยังมีงานทำวิจัย เขียนตำรา บทความทางวิชาการ และในอีกบทบาทหนึ่งที่มีความสำคัญคือ การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือ และดูแลนิสิตในการศึกษาให้เป็นไปตามหลักสูตรและแผนกำหนดการศึกษา การเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของนักศึกษา ตลอดจนการดำรงชีวิตในมหาวิทยาลัยให้มีความสุขจนสำเร็จการศึกษา ซึ่งในระบบการศึกษาของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์อาจารย์เป็นผู้มีบทบาทและหน้าที่สำคัญยิ่งในการพัฒนามหาวิทยาลัยให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ การพัฒนางานวิจัย งานบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ดังนั้นการพัฒนาอาจารย์จึงเป็นหัวใจสำคัญที่สถาบันการศึกษาจะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบโดยสอดคล้องกับความต้องการของอาจารย์และสอดคล้องตามนโยบายการพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัย

จากความสำคัญของปัญหาเหล่านี้ จึงได้ดำเนินการศึกษาวิจัยความต้องการในการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อจะได้ทราบความคิดเห็นและความต้องการของอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในด้านต่าง ๆ อาทิ การพัฒนาศักยภาพในการเรียนการสอน การพัฒนาคุณวุฒิ และตำแหน่งทางวิชาการ รวมทั้งความต้องการในการพัฒนาด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นสำหรับอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางและประโยชน์ในการกำหนดนโยบายการพัฒนาอาจารย์และการวางแผนเพื่อการพัฒนาอาจารย์ให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพออกไปรับใช้สังคมและประเทศชาติตามเจตนารมณ์ของมหาวิทยาลัยต่อไป

ดังนั้นแนวทางการพัฒนาศักยภาพอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เพื่อให้เป็นระบบและสอดคล้องตามความต้องการของอาจารย์และตามนโยบายการพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยเพื่อส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยก้าวสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ จึงควรมีการวางแผนพัฒนาอาจารย์ในรูปแบบดังนี้

### กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์



ปรับจากโมเดลและแนวคิดเรื่อง การวางแผนพัฒนาพนักงานรายบุคคล (Individual Career Development Plan = IDP) ของ ดนัย เทียนพุดผิ, 2543

### อุปกรณ์และวิธีการ

การวิจัยได้ดำเนินการโดยทำการสำรวจข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในประเด็นความต้องการของอาจารย์ในการพัฒนาด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ความต้องการของอาจารย์ในการเพิ่มพูนทักษะของอาจารย์ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน
2. ความต้องการในการเพิ่มพูนคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ และโอกาสความก้าวหน้าของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
3. ความต้องการความช่วยเหลือและการสนับสนุนด้านต่าง ๆ โดยการสำรวจข้อมูลจากแบบสอบถามจากอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ทุกคณะและทุกวิทยาเขต

โดยได้รวบรวมข้อมูลจากอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์จากทุกคณะและทุกวิทยาเขตจำนวน 569 คนเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าถ้ามปลายเปิดโดยเรียงลำดับค่าคะแนนจากคะแนนมากไปน้อย

### ผลการทดลองและสรุป

ผลการศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จำแนกออกเป็น 3 ส่วนตามแบบสอบถามดังนี้

1. **ส่วนข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม** ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของอาจารย์ พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 57.6 มีอายุระหว่าง 46-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.7 วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 51.5 สังกัดคณะศึกษาศาสตร์มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 16.87 สังกัดวิทยาเขตบางเขนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 75.4 และมีประสบการณ์การสอนที่มหาวิทยาลัยเกษตรศรน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.7 โดยมีภาระหน้าที่ด้านงานสอนและบริหารมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.7

2. **ความต้องการของอาจารย์ในการพัฒนาด้านต่าง ๆ** จากการประเมินผลในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด และการประเมินผลจำแนกตามอายุ และวิทยาเขตของผู้ตอบแบบสอบถาม การประเมินผลความต้องการของอาจารย์ในการพัฒนาด้านต่างๆ สรุปได้ดังนี้

#### 2.1 ความต้องการของอาจารย์ในการเพิ่มพูนทักษะของอาจารย์ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน

2.1.1 จากผลการประเมินในภาพรวมพบว่าอาจารย์ส่วนใหญ่มีความต้องการเพิ่มพูนทักษะของอาจารย์ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนในระดับมาก โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยระดับความต้องการระดับมากที่สุดไปน้อยที่สุดในแต่ละหัวข้อดังนี้

- (1) การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนและการใช้เทคโนโลยีการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13
- (2) เทคนิคการสอน ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95
- (3) การวางแผนการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90
- (4) บทบาทของอาจารย์กับการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของนิสิต ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83
- (5) การพัฒนานุคลิกภาพอาจารย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสอน ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82

- (6) การวิจัยในชั้นเรียน ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81
- (7) จิตวิทยาในการสอนและการวางตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อนิสิต ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79
- (8) เทคนิคการออกข้อสอบ ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71
- (9) การให้คำปรึกษาเพื่อแก้ปัญหาหนี้สิน ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70
- (10) การวัดและประเมินผลการเรียน ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68
- (11) การจัดทำระบบแฟ้มสะสมงาน (Port folio) ผู้เรียนและการประเมินผลทางการเรียน จากแฟ้มสะสมงาน ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67
- (12) วิธีการตัดเกรดและการให้ระดับคะแนน ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56

2.1.2 จากผลการประเมินความต้องการของอาจารย์ในการเพิ่มพูนทักษะของอาจารย์ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนจำแนกตามระดับอายุ พบว่าอาจารย์ทุกระดับอายุมีความต้องการเพิ่มพูนทักษะที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนในระดับมาก โดยอาจารย์ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยความต้องการมากที่สุดเท่ากับ 4.02 รองลงมาคือ อาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี, 41-50 ปี และ อายุมากกว่า 51 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89, 3.78 และ 3.63 ตามลำดับ

2.1.3 จากผลการประเมินความต้องการของอาจารย์ในการเพิ่มพูนทักษะของอาจารย์ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนจำแนกตามวิทยาเขต พบว่าอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตศรีราชามีความต้องการเพิ่มพูนทักษะที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนในระดับมากที่สุดค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.79 รองลงมาคือ อาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จ.สกลนคร, วิทยาเขตกำแพงแสน และวิทยาเขตบางเขนมีความต้องการเพิ่มพูนทักษะที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23, 3.89 และ 3.74 ตามลำดับ

2.1.4 จากผลการประเมินความต้องการของอาจารย์ในการเพิ่มพูนทักษะของอาจารย์ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนในด้านอื่นๆ พบว่า อาจารย์มีความต้องการในด้านการพัฒนาการเรียนการสอนที่ดึงดูดความสนใจนิสิตในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์อย่างมีประสิทธิภาพ และด้านการพัฒนาหลักสูตรตามลำดับ

## 2.2 ความต้องการในการเพิ่มพูนคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ และโอกาสความก้าวหน้าของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

2.2.1 จากผลการประเมินในภาพรวมพบว่าอาจารย์ส่วนใหญ่มีความต้องการเพิ่มพูนคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ และโอกาสความก้าวหน้าของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ในระดับมาก โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยระดับความต้องการระดับมากที่สุดไปน้อยที่สุดในแต่ละหัวข้อดังนี้

- (1) การศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในสาขาที่เรียนมาทั้งในและต่างประเทศ ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38
- (2) การศึกษาเพิ่มเติมในเนื้อหาสาระของสาขาวิชาที่เรียนมาในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14
- (3) วิธีการในการก้าวสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ศ. /รศ. /ผศ. ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07

- (4) การศึกษาเพิ่มเติมในวิธีการปฏิบัติทางวิชาชีพในสาขาที่เรียนมาในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05
- (5) การเข้ารับการอบรมและฝึกปฏิบัติด้านการวิจัย ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92
- (6) การศึกษาเพิ่มเติมในสาขาวิชาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับสาขาที่เรียนมา ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74
- (7) ภาวะผู้นำ (Leadership) ในองค์กรและการบริหารหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49
- (8) การเป็นอาจารย์และผู้บริหารแถวหน้า ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43
- (9) การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ป.เอก /ป.โท /ป.ตรี ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36
- (10) การก้าวสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับภาควิชา คณะ และมหาวิทยาลัย (หัวหน้าภาควิชา /คณบดี /รองอธิการบดี /อธิการบดี) ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67

2.2.2 จากผลการประเมินความต้องการของอาจารย์ในการเพิ่มพูนคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการและโอกาสความก้าวหน้าจำแนกตามระดับอายุพบว่า อาจารย์ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปีมีความต้องการเพิ่มพูนคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการและโอกาสความก้าวหน้าในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยความต้องการมากที่สุดคือ 4.06 รองลงมาคือ อาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี และอายุระหว่าง 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และ 3.67 ตามลำดับ สำหรับอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยความต้องการในระดับปานกลางซึ่งเท่ากับ 3.46

2.2.3 จากผลการประเมินความต้องการของอาจารย์ในการเพิ่มพูนคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการและโอกาสความก้าวหน้าจำแนกตามวิทยาเขตพบว่า อาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตศรีราชามีค่าเฉลี่ยความต้องการในระดับมากที่สุด คือเท่ากับ 4.70 รองลงมาคืออาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จ.สกลนคร วิทยาเขตกำแพงแสนและวิทยาเขตบางเขน มีค่าเฉลี่ยความต้องการในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15, 3.77 และ 3.68 ตามลำดับ

2.2.4 จากผลการประเมินความต้องการของอาจารย์ในการเพิ่มพูนคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการและโอกาสความก้าวหน้าของอาจารย์ในด้านข้อเสนอแนะอื่นๆ พบว่า อาจารย์มีความต้องการในด้านเทคนิคการทำงานร่วมกันเป็นทีมในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ เทคนิคการเขียน ตำรา ผลงานวิจัย และด้านพัฒนาหลักการในการพิจารณาการได้รับตำแหน่งทางวิชาการ ตามลำดับ

## 2.3 ความต้องการความช่วยเหลือและการสนับสนุนด้านต่างๆ

2.3.1 จากผลการประเมินในภาพรวมพบว่าอาจารย์ส่วนใหญ่มีความต้องการความช่วยเหลือและการสนับสนุนด้านต่างๆ ในระดับมาก โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยระดับความต้องการระดับมากที่สุดไปน้อยที่สุดในแต่ละหัวข้อดังนี้

- (1) ความช่วยเหลือและการสนับสนุนด้านการทำวิจัยและเงินอุดหนุนงานวิจัย ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33
- (2) ความช่วยเหลือในด้านการใช้และ/หรือจัดทำสื่อการสอนอิเล็กทรอนิกส์ ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84

- (3) ความช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญในสาขาจากสถานประกอบการและ/หรือหน่วยงานภายนอก ในระดับมากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76
- (4) ความช่วยเหลือและคำแนะนำในการก้าวสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ในระดับมากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71
- (5) ความช่วยเหลือและคำแนะนำในการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาที่ดี ในระดับปานกลางค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47
- (6) ความต้องการอาจารย์/ผู้เชี่ยวชาญในการฝึกอบรม และ/หรือช่วยสอนติดตามตัวต่อตัว ในระดับปานกลางค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25
- (7) ความช่วยเหลือจากอาจารย์ที่ทำหน้าที่เป็นอาจารย์พี่เลี้ยงหรืออาจารย์ต้นแบบในการสอน ในระดับปานกลางค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19

2.3.2 จากผลการประเมินความต้องการของอาจารย์ในด้านความต้องการความช่วยเหลือและการสนับสนุนด้านต่าง ๆ จำแนกตามระดับอายุ พบว่าอาจารย์ที่มีอายุน้อยกว่า 50 ปีมีค่าเฉลี่ยความต้องการในระดับมาก โดยอาจารย์ที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปีมีค่าเฉลี่ยความต้องการเท่ากับ 3.91 รองลงมาคือ อาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี และอายุระหว่าง 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และ 3.64 ตามลำดับ สำหรับอาจารย์ที่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยความต้องการในระดับปานกลางซึ่งเท่ากับ 3.40

2.3.3 จากผลการประเมินความต้องการของอาจารย์ในด้านความต้องการความช่วยเหลือและการสนับสนุนด้านต่าง ๆ จำแนกตามวิทยาเขต พบว่าอาจารย์ที่สังกัดวิทยาเขตศรีราชามีค่าเฉลี่ยความต้องการในระดับมากที่สุด เท่ากับ 4.71 รองลงมาคือวิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร วิทยาเขตกำแพงแสน และวิทยาเขตบางเขน มีค่าเฉลี่ยความต้องการในระดับมากเท่ากับ 3.87, 3.69 และ 3.62 ตามลำดับ

2.3.4 จากผลการประเมินความต้องการความช่วยเหลือและการสนับสนุนด้านต่าง ๆ ในด้านข้อเสนอแนะอื่น ๆ พบว่า อาจารย์มีความต้องการเทคนิคการจัดการประชุมอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านเทคนิคการจัดทำแผนงานเชิงกลยุทธ์ระยะสั้นและระยะยาวของหน่วยงาน และด้านระบบ TA ทั้งระดับปริญญาตรีและสูงกว่าตามลำดับ

3. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เสนอให้มหาวิทยาลัยดำเนินการ จำแนกประเด็นความคิดเห็นตามสาระสำคัญได้ดังนี้

3.1 ควรลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนและการวิจัย เพื่อให้อาจารย์มีเวลาในการพัฒนาศักยภาพ พัฒนางานวิจัยตามนโยบายมหาวิทยาลัย พัฒนาเนื้อหา วิธีการสอนและการเตรียมการสอนให้มีคุณภาพมากขึ้น จำนวน 21 คน

3.2 ควรสนับสนุนเงินทุนวิจัยให้กับอาจารย์ เพื่อเปิดโอกาสให้อาจารย์ได้พัฒนาศักยภาพให้มากขึ้น จำนวน 18 คน

3.3 ควรสนับสนุนงบประมาณเพื่อซื้อวัสดุ สิ่งอำนวยความสะดวก สื่อทัศนูปกรณ์และครุภัณฑ์สำหรับสอน และการวิจัยให้คณะ ภาควิชา อย่างพอเพียง จำนวน 12 คน

3.4 ควรเน้นการพัฒนาอาจารย์ด้านภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ ภาษาญี่ปุ่น จำนวน 11 คน

3.5 มหาวิทยาลัยควรกำหนดภาระงานอาจารย์อย่างเหมาะสม โดยที่อาจารย์สามารถรับผิดชอบ งานสอน งานบริหารและพัฒนาศักยภาพตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำนวน 10 คน

3.6 ควรมีผู้ช่วยอาจารย์ในการสอนและการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้อาจารย์รับผิดชอบหน้าที่ตาม ภาระงานที่ได้รับมอบหมายทั้งหมดได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีเวลาในการพัฒนาตนเองได้ จำนวน 6 คน

3.7 ควรสร้างบรรยากาศการเรียนการสอนให้ดีขึ้น เพิ่มบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ จำนวน 6 คน

3.8 มหาวิทยาลัยควรมีกองทุนสนับสนุนให้อาจารย์ไปศึกษาดูงานต่างประเทศตามกลุ่ม สาขาวิชา จำนวน 6 คน

3.9 มหาวิทยาลัยควรสนับสนุนให้อาจารย์ มีโอกาสได้พัฒนาศักยภาพทางวิชาการ ก่อนก้าวสู่ ตำแหน่งทางการบริหาร จำนวน 5 คน

3.10 มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมให้อาจารย์ได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง เพื่อสามารถนำความรู้ที่ ได้ถ่ายทอดให้กับนักศึกษาได้อย่างสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและความต้องการของสังคม และควรให้การ สนับสนุนอย่างจริงจังในการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์ จำนวน 4 คน

3.11 ควรพัฒนาการบริการพื้นฐานทางการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ จำนวน 3 คน

3.12 ควรพัฒนาการฝึกอบรมเวลา และการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ จำนวน 3 คน

3.13 การพัฒนาความรู้ความสามารถทางการบริหารจัดการองค์กร การเคารพความคิดเห็นผู้อื่น ให้กับผู้บริหาร คณบดี หัวหน้าภาควิชา และบุคคลสำคัญที่เป็นผู้พัฒนาองค์กร เพราะถ้าผู้บริหารเก่งแล้ว ศักยภาพของอาจารย์ก็จะถูกดึงมาใช้ได้เต็มที่ จำนวน 3 คน

3.14 ควรลดขั้นตอนการเดินเรื่องและขั้นตอนงานเอกสารต่างๆ ในการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ จำนวน 3 คน

3.15 ควรสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่คณาจารย์ อาจพิจารณาปรับฐานเงินเดือน ให้โบนัสหรือเบี้ย เลี้ยงและสวัสดิการต่างๆ จำนวน 3 คน

3.16 ควรพัฒนาการทำงาน /การวิจัยเพื่อตอบสนองสังคม จำนวน 3 คน

3.17 ควรเผยแพร่งานวิจัยอย่างเป็นรูปธรรม จำนวน 3 คน

### วิจารณ์ผลการวิจัย

กระบวนการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ให้มีประสิทธิภาพ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการวางแผนอย่างเป็นระบบและมีเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการที่จะพัฒนา อาจารย์คือ มหาวิทยาลัยควรสนับสนุนให้อาจารย์มีโอกาสได้พัฒนาศักยภาพทางวิชาการ มีการพัฒนาศักยภาพ อาจารย์ให้มีความรู้ ความสามารถในด้านงานวิจัยตามนโยบายมหาวิทยาลัย พัฒนาเนื้อหา วิธีการสอนและการ เตรียมการสอน โดยให้มีการจัดอบรมด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพของอาจารย์อย่างต่อเนื่อง สนับสนุนให้ อาจารย์นำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการเรียนการสอนเพื่อให้มีคุณภาพมากขึ้น ซึ่งผลจากการวิจัยเพื่อทราบความต้องการของอาจารย์ในการเพิ่มพูนทักษะที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนในภาพรวมสะท้อนให้เห็นว่าอาจารย์ ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีความต้องการในการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนและการใช้เทคโนโลยีการสอน อย่างมีประสิทธิภาพเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือความต้องการทราบเทคนิคการสอน และความต้องการการวาง

แผนการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับการประเมินผลด้านความต้องการในการเพิ่มพูนคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ และโอกาสความก้าวหน้าของอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์พบว่าอาจารย์มีความต้องการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในสาขาที่เรียนมาทั้งในและต่างประเทศเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือความต้องการศึกษาเพิ่มเติมในเนื้อหาสาระของสาขาวิชาที่เรียนมา และความต้องการวิธีการในการก้าวสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ศ./รศ./ผศ. สำหรับการประเมินผลด้านความต้องการความช่วยเหลือและการสนับสนุนด้านต่าง ๆ นั้นพบว่าอาจารย์มีความต้องการความช่วยเหลือและการสนับสนุนด้านการทำวิจัยและเงินอุดหนุนงานวิจัยเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือความต้องการความช่วยเหลือในด้านการใช้และ/หรือจัดทำสื่อการสอนอิเล็กทรอนิกส์ และความต้องการความช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญในสาขาจากสถานประกอบการและ/หรือหน่วยงานภายนอกในการให้คำแนะนำและแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ซึ่งจะนำมาประยุกต์ในการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### เอกสารอ้างอิง

- กองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. **คู่มืออาจารย์ที่ปรึกษา ปีการศึกษา 2541 – 2549.** ดนัย เทียนพุดิ. **การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543.
- ดนัย เทียนพุดิ. **การออกแบบและพัฒนาความรู้ในองค์กร : โดยมีอาชีพเพื่อมีอาชีพ.** กรุงเทพมหานคร:โครงการ HUMAN CAPITAL : ชุดกลยุทธ์การพัฒนาคน บริษัท ดี เอ็น ที คอนซัลแตนท์ จำกัด, 2545.
- ดนัย เทียนพุดิ. **รายงานวิจัยเรื่อง ทิศทางและบทบาทการบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า (ปี 2550).** กรุงเทพมหานคร: สถาบันการจัดการงานบุคคล, PMAT, 2540.
- ดนัย เทียนพุดิ. **รายงานวิจัยเรื่อง ทิศทางและบทบาทการบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า.** กรุงเทพมหานคร: สถาบันการจัดการงานบุคคล สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย, 2541.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. **การจัดการทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น, 2545.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. **การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยีไทย – ญี่ปุ่น, 2543.
- พะยอม วงศ์สารศรี. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** พิมพ์ครั้งที่ 8, กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สุภา, 2544.
- วรพงษ์ วรวิรัฐ. **การวางแผนทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพมหานคร : มปท., 2546.
- สมชาย หิรัญภิตติ. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพมหานคร : ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์, 2542.
- สำเนา ขจรศิลป์. **ระบบอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัย.** เอกสารประกอบการประชุมเรื่อง บทบาทอาจารย์ที่ปรึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์: 28 กรกฎาคม 2538, กองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. **การบริหารทักษะและการปฏิบัติ.** กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ, 2538.
- Alan Afuah and Christopher L. Tucci. **Internet Business Model and Strategic: Text and Cases.** Singapore: MC-Grow-Hill, 2001.