

สภาพและปัญหาการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนของวิทยาลัยพยาบาล  
ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก  
Situations and problems of teaching instructor development of  
nursing colleges under praboromarajchanok institutes

สุภาเพ็ญ ปาณะวัฒน์พิสุทธิ\*  
ราตรี เทียงจิตต์\*\*

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จำนวน ๓๑๒ คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ข้อมูลทั่วไป ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนสำหรับวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นเท่ากับ ๐.๘๒ วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ข้อมูลสภาพและปัญหาการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทางการพยาบาล โดยสถิติการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสังเคราะห์สาระ

ผลการศึกษาพบว่า

๑. สภาพการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก พบว่า ทุกวิทยาลัยพยาบาลมีหน่วยงานและผู้รับผิดชอบด้านการพัฒนาบุคลากรโดยตรง มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรชัดเจน มีแผนการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน โดยวิธีการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนร้อยละ ๔๕.๓๕ ใช้วิธีการส่งอาจารย์ไปประชุม/อบรมยังสถาบันการศึกษาอื่น และร้อยละ ๔๓.๓๖ วิทยาลัยฯจัดประชุม/อบรมเอง

๒. ปัญหาการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = ๓.๓๐$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านแผนพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน และด้านกระบวนการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน มีปัญหาในระดับมาก ( $\bar{x} = ๓.๕๐$ ,  $\bar{x} = ๓.๕๐$ ) ส่วนด้านนโยบายการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน ด้านการติดตามประเมินผลการพัฒนาอาจารย์และด้านตัวอาจารย์ผู้สอนมีปัญหาในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = ๓.๒๑$ ,  $๓.๑๔$ , และ  $๓.๑๕$  ตามลำดับ)

**คำสำคัญ:** การพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน, วิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก, สภาพและปัญหา

\* วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์

\*\* วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี โรงพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ จังหวัดนครสวรรค์

### Abstract

This descriptive research aimed to examine the situations and problems of teaching instructor development for nursing colleges under Praboromarajchanok Institutes. The cluster random samplings were introduced to select 312 nursing instructors working in nursing colleges under Praboromarajchanok Institutes. Data were conducted by questionnaire developed by researcher team comprising 3 parts: introductory data, situations of instructor development and problems of instructor development. Cronbach's alpha was 0.82. Data were analyzed by Frequency, percentile, mean, standard deviation, and content analysis.

#### The Results of the study showed that:

1. For the situations of teaching instructor development for nursing colleges under Praboromarajchanok Institutes, every college had unit and personnel responsibilities, clear objectives of instructor development, and plan of teaching instructor development. There were 95.35 percent of developing teaching instructors sending the instructors to training sessions in other institution, whereas 93.36 percent training in their own institutions.

2. Problems of teaching instructor development were at moderate levels ( $\bar{x}$  =3.30). Plan and the process of teaching instructor development were at high levels ( $\bar{x}$  =3.50,  $\bar{x}$  =3.50). Policy of teaching instructor development, Follow and evaluation of teaching instructor development, and instructors were at moderate levels ( $\bar{x}$  =3.21, 3.14, and 3.15 respectively).

**Keywords:** teaching instructor development; nursing colleges under Praboromarajchanok Institutes; situations and problem

#### ๑. บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๕ หมวด ๗ มาตรา ๕๒ ระบุให้สถาบันการศึกษาส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง การพัฒนาอาจารย์จึงเป็นภาระหน้าที่สำคัญของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาซึ่งต้องมีภาวะผู้นำและมีวิสัยทัศน์ในการวางแผนการพัฒนาอาจารย์อย่างเป็นระบบและดำเนินการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับปัจจุบันการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีข่าวสาร และการสื่อสารมีประสิทธิภาพ สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งต้องมีการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร การเรียนการสอน ให้ทันกับโลกปัจจุบัน และอนาคต สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นแรงผลักดันให้เกิดการพัฒนาอาจารย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการ

พัฒนาอาจารย์ด้านการเรียนการสอน<sup>1</sup> เป็นความจำเป็นที่สถาบันอุดมศึกษาต้องเร่งพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน โดยผู้สอนต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับการสอนของตนเองให้มากขึ้น และปรับปรุงคุณภาพการสอนของตนเองให้มากยิ่งขึ้น การที่อาจารย์จะปฏิบัติภารกิจด้านการสอนได้ดีมีคุณภาพ จำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่สอน วิธีการสอนในสาระวิชาเฉพาะ ความรู้เกี่ยวกับวิธีสอนทั่วไป ความรู้เกี่ยวกับผู้เรียน และการเรียนรู้ของผู้เรียน<sup>2</sup> ดังนั้นการพัฒนาอาจารย์จะช่วยให้อาจารย์มีความตื่นตัวและปรับปรุงการสอนของตนเองอย่างต่อเนื่อง

อย่างไรก็ตามการที่จะพัฒนาอาจารย์ได้อย่างดีมีคุณภาพจำเป็นต้องมีการสำรวจสภาพและปัญหาของการพัฒนาอาจารย์ก่อนว่าเป็นอย่างไรบ้าง จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาในเรื่องใดบ้าง ซึ่งจะช่วยให้ผู้รับผิดชอบสามารถวางแผนการพัฒนาอาจารย์ได้สอดคล้องกับสภาพ และปัญหาอย่างแท้จริง ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงเห็นความจำเป็นของการศึกษาสภาพและปัญหาการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

## ๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

๒. เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

## ๓. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) โดยศึกษาสภาพการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนในปัจจุบัน และความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ผู้วิจัยกำหนดรายละเอียดของวิธีการศึกษาไว้ดังนี้

### ๑) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ อาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกทั้ง ๓๐ แห่ง จำนวน ๑,๔๑๘ คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จำนวน ๓๑๒ คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster random sampling) คือแบ่งประชากรของวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุขตามเครือข่ายภูมิภาค แล้วทำการสุ่มจำนวนวิทยาลัยพยาบาลในแต่ละเครือข่ายมาร้อยละ ๕๐ ประกอบด้วย วิทยาลัยเครือข่ายภาคกลางจำนวน ๖ แห่ง วิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคเหนือ จำนวน ๓ แห่ง วิทยาลัยพยาบาล

<sup>1</sup> ไพฑูรย์ สินลารัตน์, "การพัฒนาอาจารย์" ใน อาจารย์มีอาชีพ: แนวคิดเครื่องมือและการพัฒนา, ไพฑูรย์ สินลารัตน์, บรรณาธิการ (กรุงเทพฯ: เครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์และองค์กรระดับอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย, ๒๕๕๐), หน้า ๔๒- ๔๗.

<sup>2</sup> Eggen, P. and Kauchak, E. "Education Psychology: Window on Classrooms" (๕th ed.). New Jersey: Prentice-Hall, ๒๐๐๑.

เครือข่ายภาคใต้ จำนวน ๓ แห่ง และวิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน ๓ แห่ง รวมจำนวนวิทยาลัยพยาบาลที่ส่งได้จำนวนทั้งสิ้น ๑๕ แห่ง

## ๒) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นแบ่งเป็น ๓ ตอนดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย ชื่อวิทยาลัยที่สังกัด อายุ เพศ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางการบริหาร ประสบการณ์การสอน

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิดแบบให้เลือกตอบมี ไม่มี และบางข้อคำถามให้ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กรด้านการพัฒนาบุคลากร วัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากร การดำเนินการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน วิธีการพัฒนาการเรียนการสอนทางการพยาบาลที่ได้รับในรอบ ๑ ปีที่ผ่านมา

ตอนที่ ๓ ปัญหาการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด ข้อความในคำถามมีทั้งบวกและลบ แต่ละข้อมีคำตอบให้เลือกเป็นมาตราส่วนประมาณค่า ๕ ระดับ คือ ปัญหาระดับน้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัญหาด้านนโยบายการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน ด้านแผนพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน ด้านกระบวนการพัฒนาอาจารย์ ด้านการติดตามประเมินผลการพัฒนาอาจารย์ และด้านตัวอาจารย์ผู้สอน และข้อคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาอาจารย์ทั้ง ๕ ด้าน โดยแปลผลคะแนนดังนี้

- ๑.๐๐-๑.๔๔ ปัญหาการพัฒนาอาจารย์ระดับน้อยที่สุด
- ๑.๕๐-๒.๔๔ ปัญหาการพัฒนาอาจารย์ระดับน้อย
- ๒.๕๐-๓.๔๔ ปัญหาการพัฒนาอาจารย์ระดับปานกลาง
- ๓.๕๐-๔.๔๔ ปัญหาการพัฒนาอาจารย์ระดับมาก
- ๔.๕๐-๕.๐๐ ปัญหาการพัฒนาอาจารย์ระดับมากที่สุด

### การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การหาความตรงตามเนื้อหา ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญอาจารย์ จำนวน ๕ ท่านตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาแล้วนำมาหาค่า IOC ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนี  $\geq 0.5$  จะใช้เป็นตัวแทนของประเด็นคำถามนั้น แต่ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนี  $< 0.5$  ข้อคำถามนั้นจะถูกตัดออก

การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยนำไปทดลองใช้ แล้วนำมาทดสอบด้วยแอลฟาครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ .๘๒

ผู้วิจัยพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง โดยชี้แจงกับกลุ่มตัวอย่างว่า ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะเก็บเป็นความลับ การนำเสนอข้อมูลจะนำเสนอในรูปแบบผลรวม ผลการศึกษาจะนำเสนอผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนของวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกต่อไป

### ๓) การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกที่เป็นแหล่งข้อมูลทางไปรษณีย์โดยผ่านหัวหน้างานวิจัยของแต่ละวิทยาลัยให้ช่วยแจกและรวบรวมแบบสอบถามส่งคืนผู้วิจัย

### ๔) การวิเคราะห์ข้อมูล

๑. ข้อมูลทั่วไปวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติความถี่ และค่าร้อยละ

๒. ข้อมูลสภาพการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก วิเคราะห์ด้วยค่าสถิติความถี่ และค่าร้อยละ

๓. ข้อมูลปัญหาการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก วิเคราะห์ด้วยสถิติค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการสังเคราะห์สาระ

#### ๔. ผลการวิจัย

(๑) ข้อมูลทั่วไป พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ ๙๓.๖๘ มีอายุระหว่าง ๓๐-๓๙ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๒๒ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การสอน ๑๑-๑๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๒๓ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ ๗๔.๔๒ และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้างานคิดเป็นร้อยละ ๒๑.๙๓ (ตารางที่ ๑)

ตารางที่ ๑ จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (n = ๓๐๑ คน)

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	๑๙	๖.๓๑
หญิง	๒๘๒	๙๓.๖๘
<b>อายุ</b>		
๒๐-๒๙ ปี	๓๖	๑๑.๙๖
๓๐-๓๙ ปี	๑๐๙	๓๖.๒๒
๔๐-๔๙ ปี	๑๐๗	๓๕.๕๕
๕๐-๕๙ ปี	๔๙	๑๖.๒๘
<b>ประสบการณ์ด้านการสอน</b>		
๑ - ๕ ปี	๓๖	๑๑.๙๖
๖ - ๑๐ ปี	๔๖	๑๕.๒๘
๑๑- ๑๕ ปี	๙๑	๓๐.๒๓
๑๖- ๒๐ ปี	๘๔	๒๗.๙๑
๒๑- ๒๕ ปี	๓๗	๑๒.๒๙
<b>ประสบการณ์ด้านการสอน (ต่อ)</b>		
๒๖- ๓๐ ปี	๕	๑.๖๖
๓๐ ปีขึ้นไป	๒	๐.๖๖
<b>วุฒิการศึกษา</b>		
ปริญญาตรี	๔๖	๑๕.๒๘
ปริญญาโท	๒๒๔	๗๔.๔๒
ปริญญาเอก	๓๑	๑๐.๓๒
<b>ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน</b>		
ผู้อำนวยการ	๓	๑.๐๐
รองผู้อำนวยการฝ่าย	๒๗	๘.๙๗
หัวหน้างาน	๖๖	๒๑.๙๓
หัวหน้าภาควิชา/สาขาวิชา	๒๗	๘.๙๗
อาจารย์ระดับปฏิบัติ	๑๓๘	๔๖.๑๔

(๒) การศึกษาสภาพการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนของวิทยาลัยพยาบาล พบว่า ทุกวิทยาลัยพยาบาลฯ มีหน่วยงานและผู้รับผิดชอบด้านการพัฒนาบุคลากรโดยตรง มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน โดยร้อยละ ๑๐๐ มีแผนการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน ร้อยละ ๙๕.๓๕ ใช้วิธี การพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนโดยส่งอาจารย์ไปประชุม/อบรมยังสถาบันการศึกษาอื่น รองลงมาวิทยาลัยฯจัดประชุม/อบรมเอง คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๓๖ (ตารางที่ ๒)

**ตารางที่ ๒** สภาพการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>หน่วยงานรับผิดชอบด้านการพัฒนาบุคลากรโดยตรง</b>		
มี	๒๙๑๙	๙๙.๓๔
ไม่มี/ไม่ระบุ		
<b>การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรไว้ชัดเจน</b>		
มี	๒๙๕๕	๙๑.๓๖
ไม่มี	๒๖	๘.๖๓
<b>มีแผนพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนไว้ชัดเจน</b>		
มี	๒๓๓๙	๗๙.๔๐
ไม่มี	๖๒	๒.๐
<b>วิธีการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน</b>		
- ส่งอาจารย์ไปรับการประชุม/อบรมยังสถาบันการศึกษาอื่น	๒๘๘๗	๙๕.๓๕
- จัดการอบรม/ประชุมโดยวิทยาลัยของตนเอง	๒๘๑	๙.๓๖
- สนับสนุนการทำวิจัยด้านการสอน	๒๕๑	๘.๓๙
- ศึกษาดูงานด้านการเรียนการสอนในประเทศ	๒๐๒	๖.๑๑
- เรียนรู้ด้วยตนเองแต่วิทยาลัยสนับสนุนอุปกรณ์และเทคโนโลยี	๑๘๔	๖.๑๓
- จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการเรียนการสอน	๑๖๗	๕.๕๘
- ศึกษาดูงานด้านการเรียนการสอนต่างประเทศ	๘๔	๒.๖๑
- นิเทศการสอนเพื่อให้ข้อชี้แนะโดยผู้เชี่ยวชาญ		

ปีงบประมาณที่ผ่านมา กลุ่มตัวอย่างได้รับการพัฒนาด้านการสอนด้วยวิธีการต่าง ๆ ดังนี้

๑. การประชุม/สัมมนา คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๔๗ โดยเป็นการประชุม/สัมมนาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในคลินิกมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๓๓ รองลงมาคือการวัดและประเมินผลการศึกษา คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๙๕
๒. การอบรมระยะสั้น (๒-๔ เดือน) คิดเป็นร้อยละ ๗.๓๑
๓. การศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ ๗.๖๔
๔. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๐๒ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ใช้วิธีการศึกษาค้นคว้าทางอินเทอร์เน็ตมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๘๕ ส่วนวิธีการที่กลุ่มตัวอย่างใช้ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองน้อยที่สุดคือ การอ่านผลงานวิจัย และการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๓๒ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างมีภาระงานมาก ต้อง

ปฏิบัติงานหลายภารกิจ ไม่มีเวลาเพียงพอสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรืออ่านผลงานวิจัย แต่การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองทางอินเทอร์เน็ตนั้นอาจารย์สามารถศึกษาค้นคว้าได้ตลอดเวลาและทุกสถานที่ (ตารางที่ ๓)

ตารางที่ ๓ วิธีการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนในปีงบประมาณที่ผ่านมา (n = ๓๐๑ คน)

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>การประชุม/สัมมนา</b>	<b>๑๗๖</b>	<b>๕๘.๔๗</b>
- การจัดการเรียนการสอนในคลินิก	๖๐	๑.๙๓๓
- การวัดและประเมินผลการศึกษา	๔๘	๑๕.๙๕
- การจัดการเรียนการสอนภาคทฤษฎี	๔๒	๑๓.๙๕
- การวิจัยในชั้นเรียน	๑๐	๓.๓๒
- ผลิตรายการการเรียนการสอน	๗	๒.๓๓
- อบรม	๙	๒.๙๙
<b>การอบรมระยะสั้น (๒-๔ เดือน)</b>	<b>๒๒</b>	<b>๗.๓๑</b>
<b>การศึกษาดูงานด้านการเรียนการสอน</b>	<b>๒๓</b>	<b>๗.๖๔</b>
- ในประเทศ	๘	๒.๖๖
- ต่างประเทศ	๑๕	๔.๙๘
<b>ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเพื่อพัฒนาการสอน</b>	<b>๒๘๐</b>	<b>๙๓.๐๒</b>
- การศึกษาค้นคว้าทางอินเทอร์เน็ต	๑๓๕	๔๔.๘๕
- การอ่านเอกสาร ตำรา	๑๒๗	๔๒.๑๙
- การพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้	๑๔	๔.๖๕
- การอ่านผลงานวิจัย	๒	๐.๖๖
- การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน	๒	๐.๖๖

ปีงบประมาณที่ผ่านมากลุ่มตัวอย่างเข้าร่วมประชุม/อบรมเกี่ยวกับการสอนทางการพยาบาลดังนี้ (ตารางที่ ๔)

๑. การประชุม/อบรมที่จัดโดยวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๑๗ ส่วนใหญ่เป็นการจัดประชุมเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการศึกษา คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๒๗ รองลงมาคือ การจัดการเรียนการสอนในรายวิชา คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๙๖

๒. การประชุม/อบรมที่จัดโดยวิทยาลัยเครือข่าย คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๖๒ ส่วนใหญ่เป็นการประชุม/อบรมเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนในรายวิชา คิดเป็นร้อยละ ๓.๙๙

๓. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๙๒ ส่วนใหญ่เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอนภาคทฤษฎี คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๙๖

๔. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างวิทยาลัยมีจำนวน ๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๖๓ ส่วนใหญ่เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในคลินิก คิดเป็นร้อยละ ๕.๖๕

ตารางที่ ๔ การเข้าร่วมประชุม/อบรมเกี่ยวกับการสอนในปีงบประมาณที่ผ่านมา (n = ๓๐๑ คน)

รายการ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
--------	---------------	--------

<b>การประชุม/อบรมที่จัดโดยวิทยาลัย</b>	<b>๑๕๑</b>	<b>๕๐.๑๗</b>
- การวัดและประเมินผลการศึกษา	๕๘	๑๙.๒๗
- การจัดการเรียนการสอนในรายวิชา	๓๖	๑๓
- การจัดการเรียนการสอนในคลินิก	๒๒	๗.๖
- ผลิตภัณฑ์กรรมการเรียนการสอน	๓	๑.๐๓
- การวิจัยในชั้นเรียน	๑	๐.๓๓
- การประกันคุณภาพการศึกษา	๓๓	๑๐.๓๐
<b>การประชุม/อบรมที่จัดโดยวิทยาลัยเครือข่าย</b>	<b>๔๑</b>	<b>๑๓.๖๒</b>
- การวัดและประเมินผลการศึกษา	๑๒	๓.๙๙
- การจัดการเรียนการสอนในรายวิชา	๑๒	๓.๙๙
- การจัดการเรียนการสอนในคลินิก	๗	๒.๓๓
- ผลิตภัณฑ์กรรมการเรียนการสอน	๔	๐.๓๓
- การวิจัยในชั้นเรียน	๑	๐.๓๓
- การประกันคุณภาพการศึกษา	๓	๐.๙๙
- ไม่ระบุ	๕	๑.๖๖
<b>แลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในวิทยาลัย</b>	<b>๗๒</b>	<b>๒๓.๙๒</b>
- การจัดการเรียนการสอนภาคทฤษฎี	๓๖	๑๑.๙๖
- การจัดการเรียนการสอนในคลินิก	๑๖	๕.๓๒
- การวัดและประเมินผลการศึกษา	๕	๑.๖๖
- ไม่ระบุ	๑๕	๔.๙๘
<b>แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างวิทยาลัย</b>	<b>๓๒</b>	<b>๑๐.๖๓</b>
- การจัดการเรียนการสอนในคลินิก	๑๗	๕.๖๕
- การจัดการเรียนการสอนในรายวิชา	๑๑	๓.๖๕
- การวัดและประเมินผลการศึกษา	๔	๑.๓๓

(๓) การศึกษาปัญหาการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก พบว่า ปัญหาการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.30$  S.D. = .๕๑) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านแผนพัฒนาอาจารย์ และกระบวนการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนมีปัญหาในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.50$  S.D. = .๘๐,  $\bar{x} = 3.50$  S.D. = .๖๗ ตามลำดับ) ด้านนโยบายการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน ด้านติดตามประเมิน ผลการพัฒนาอาจารย์ และด้านตัวอาจารย์ มีปัญหาในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.2๑$  S.D. = .๖๒,  $\bar{x} = 3.๑๔$  S.D. = .๘๔,  $\bar{x} = 3.๑๕$  S.D. = .๔๗) (ตารางที่ ๕)

**ตารางที่ ๕** ปัญหาการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกรายด้านและโดยรวม

ปัญหาการพัฒนาอาจารย์	Mean	S.D.	ระดับปัญหา
ด้านนโยบายการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน	๓.๒๑	.๖๒	ปานกลาง
ด้านแผนพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน	๓.๕๐	.๘๐	มาก
ด้านกระบวนการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน	๓.๑๔	.๘๔	ปานกลาง
ด้านการติดตามประเมินผลการพัฒนา	๓.๑๕	.๔๗	ปานกลาง



อาจารย์			
ด้านอาจารย์ผู้สอน			
<b>ปัญหาการพัฒนาอาจารย์โดยรวม</b>	<b>๓.๓๐</b>	<b>.๕๑</b>	<b>ปานกลาง</b>

### ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน

จากการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนพบปัญหา ดังนี้

๑. ด้านแผนพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนมีปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = ๓.๕๐$  S.D.=.๘๐) โดยกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าแผนพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนที่เป็นปัญหาอยู่ในระดับมากคือ มีการประเมินความต้องการของอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน แผนพัฒนาการเรียนการสอนของอาจารย์มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้านการสอน แผนพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนครอบคลุมอาจารย์ทั้งระดับบริหารและระดับปฏิบัติ แผนพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนเหมาะสมกับบริบทของวิทยาลัย มีการทำแผนพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนไว้ชัดเจน

๒. ด้านกระบวนการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนมีปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = ๓.๕๐$  S.D.=.๖๗) โดยกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า กระบวนการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนที่ยังมีปัญหาอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับคือ การพัฒนาอาจารย์เกี่ยวกับวิธีการจัดการเรียนการสอน กระบวนการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนเน้นการให้ความรู้มากกว่าการฝึกทักษะ กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนเป็นกิจกรรมที่เฉพาะเจาะจงในบางเรื่อง กระบวนการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนสอดคล้องกับการพัฒนาวิชาชีพการพยาบาล และกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนเอื้ออำนวยให้อาจารย์เกิดการเรียนรู้

๓. ด้านนโยบายการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนมีปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = ๓.๒๑$  S.D.=.๖๒) โดยกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า นโยบายการพัฒนาอาจารย์ที่มีปัญหาอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ คือ วิทยาลัยมีอิสระในการกำหนดนโยบายการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน การมีนโยบายการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน นโยบายการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน ครอบคลุมอาจารย์ทั้งระดับบริหารและระดับปฏิบัติ มีหน่วยงานรับผิดชอบด้านการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนโดยเฉพาะ มีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนเพียงพอ และมีแนวทางการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนชัดเจน

๔. ด้านอาจารย์ผู้สอนพบปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๑๕ โดยปัญหาด้านอาจารย์ผู้สอนอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับคือ ภาระงานสอนของอาจารย์มีมากเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาตนเองด้านการสอนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๔ ภาระงานด้านอื่น ๆ ของอาจารย์เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๙ อาจารย์มีการประเมินการสอนของตนเองมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๙

๕) ด้านการติดตามประเมินผลการพัฒนาอาจารย์ พบว่า มีปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = ๓.๑๔$  S.D.=.๘๙) ปัญหาที่พบมากที่สุดคือ การติดตามการนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานด้านการสอน และการติดตามและประเมินผลการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนอย่างต่อเนื่อง

### ๕. การอภิปรายผล

๑. สภาพการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ผลการศึกษาพบว่า ทุกวิทยาลัยมีหน่วยงานและผู้รับผิดชอบการพัฒนาอาจารย์โดยตรง แสดงให้เห็นว่า วิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ให้ความสำคัญกับการพัฒนา

อาจารย์ จึงมีหน่วยงานรับผิดชอบโดยตรง ทำให้อาจารย์ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่าแต่ละวิทยาลัยมีการกำหนดวัตถุประสงค์และแผนพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนที่ชัดเจน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหน่วยงานพัฒนาบุคลากรถือเป็นหน่วยงานที่อยู่ในโครงสร้างของวิทยาลัย จำเป็นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน และจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีเป็นลายลักษณ์อักษร แต่มีการดำเนินการตามแผนพัฒนาอาจารย์อยู่ในระดับปานกลางนั้น แสดงให้เห็นว่าแผนพัฒนาอาจารย์ที่วางไว้ไม่นำไปสู่การปฏิบัติ ทั้งหมด หรืออาจเกิดจากการกำกับติดตามประเมินผลการพัฒนาอาจารย์ยังไม่เป็นระบบและต่อเนื่อง<sup>1</sup> และจากรายงานการติดตามการพัฒนาอาจารย์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติพบว่า การพัฒนาอาจารย์ของสถาบันการศึกษายังไม่เป็นระบบ ขาดการติดตามและประเมินผล<sup>2</sup> ผลการวิจัยยังพบว่า วิธีการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน ส่วนใหญ่เป็นการจัดประชุม/อบรมโดยวิทยาลัยดำเนินการเองและส่งอาจารย์ไปประชุม/อบรมยังสถาบันการศึกษาอื่น ส่วนวิธีการที่อาจารย์ได้รับการพัฒนาด้านการสอนในปัจจุบันประเภทที่ผ่านมา คือการประชุม/สัมมนา ซึ่งการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกมีทั้งส่วนที่ดำเนินการโดยสถาบันพระบรมราชชนกคือ การให้ทุนไปศึกษาต่อระดับปริญญาโท เอก และการศึกษาดูงานต่างประเทศตามมติของคณะรัฐมนตรี นอกจากนี้ยังมีการพัฒนาอาจารย์ที่ดำเนินการโดยวิทยาลัย ซึ่งเป็นการจัดประชุมโดยวิทยาลัยและส่งอาจารย์ไปประชุมยังสถาบันการศึกษาอื่น ซึ่งอาจารย์ต้องเดินทางไปประชุม/อบรมด้วยตนเอง แต่เนื่องจากอาจารย์มีภาระงานสอนและภาระงานอื่น ๆ มากต้องปฏิบัติงานตามภารกิจของสถาบันอุดมศึกษาเช่นเดียวกับสถาบันการศึกษาทั่วไป โดยปัญหาการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนคือ อาจารย์ส่วนใหญ่ไม่มีเวลาเตรียมการสอน เนื่องจากมีภาระงานหลายอย่าง จึงทำให้อาจารย์ไม่มีเวลาสำหรับการอบรม/ประชุมเพื่อพัฒนาตนเองในด้านการเรียนการสอน<sup>3</sup>

ผลการศึกษาพบว่า วิธีการที่อาจารย์ใช้ในการพัฒนาตนเองด้านการเรียนการสอนมากที่สุดคือ การศึกษาค้นคว้าด้วยการสืบค้นทางอินเทอร์เน็ตทั้งนี้อาจเนื่องจาก อินเทอร์เน็ตเป็นห้องสมุดขนาดใหญ่ที่สามารถใช้เป็นแหล่งศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลต่าง ๆ ได้ทั่วโลก สามารถศึกษาค้นคว้าได้ตลอดเวลาที่ต้องการและมีโอกาส และเลือกเนื้อหาได้ตามความต้องการ ดังนั้น อินเทอร์เน็ตจึงเป็นแหล่งศึกษาค้นคว้าและช่องทางที่สะดวกที่สุดสำหรับอาจารย์

๒. ปัญหาการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๓๐โดยปัญหาการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนที่สูงมากเป็นลำดับ ๑ คือ ปัญหาด้านแผนพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน และกระบวนการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน เนื่องมาจากแผนพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน และกระบวนการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนเป็นสิ่งที่ส่งผลกระทบต่ออาจารย์ทุกคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาจารย์ระดับปฏิบัติที่มีประสบการณ์การสอนอยู่ในช่วง ๕-๑๐ ปีจะเป็นผู้ได้รับผลกระทบโดยตรง ดังนั้นอาจารย์ในกลุ่มนี้จึงให้ความสำคัญและมองเห็นได้ชัดเจนถึงปัญหาที่เกิดขึ้น ในขณะที่ปัญหาด้านนโยบายการพัฒนาอาจารย์ยังไม่ส่งผลกระทบต่อตัวอาจารย์ระดับปฏิบัติแต่ส่งผลกระทบต่อผู้บริหารระดับรองผู้อำนวยการหรือระดับหัวหน้างาน ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างระดับหัวหน้างานมีน้อยกว่าอาจารย์ระดับปฏิบัติ จึงทำให้ปัญหาด้านแผนและ

<sup>1</sup> จามรกุล เหล่าเกียรติกุล. การพัฒนาระบบสารสนเทศในสถานศึกษา [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://ora.chandra.ac.th/> [๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๖].

<sup>2</sup> คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. "พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒". (กรุงเทพฯ: บริษัทพริกหวานกราฟฟิกจำกัด), ๒๕๔๒.

<sup>3</sup> กัญญนันท์ ยุคต์แผน. "รูปแบบการพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนไทย" วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม), ๒๕๕๓.

กระบวนการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนมากกว่าปัญหาด้านนโยบายการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน และเมื่อพิจารณาตามลำดับความสำคัญของแต่ละปัญหา พบว่า

๒.๑ ปัญหาด้านแผนพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนที่พบมากที่สุดคือ การประเมินความต้องการของอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน และปัญหาแผนพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน ของอาจารย์มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้านการสอน ซึ่งการประเมินความต้องการการพัฒนาของอาจารย์จึงมีความสำคัญยิ่ง เพราะทำให้มองเห็นปัญหาและความต้องการของอาจารย์ที่แท้จริง สามารถนำไปสู่การวางแผนการพัฒนาได้สอดคล้องกับความต้องการของอาจารย์<sup>1</sup> ส่วนแผนพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนที่ยังเป็นปัญหาในระดับมากอาจเนื่องมาจากวิทยาลัยไม่มีการประเมินความต้องการการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน จากการศึกษาศึกษารูปแบบการพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนไทย พบว่า การพัฒนาอาจารย์นั้นผู้บริหารต้องให้ความสำคัญโดยต้องกำหนดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน จัดรูปแบบการพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการและความสนใจในวิชาชีพของอาจารย์โดยรวม และมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง<sup>๕</sup>

๒.๒ ปัญหาด้านกระบวนการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน ปัญหาที่พบในระดับมากคือ กระบวนการพัฒนาอาจารย์เกี่ยวกับวิธีการจัดการเรียนการสอนแนวใหม่ รองลงมาคือ กระบวนการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนเน้นการให้ความรู้มากกว่าการฝึกทักษะแสดงให้เห็นว่าอาจารย์ของวิทยาลัยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับกระบวนการพัฒนาอาจารย์เกี่ยวกับเทคนิควิธีการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้อาจเนื่องจากภารกิจด้านการสอนเป็นภารกิจหลักที่สำคัญ ซึ่งตามเกณฑ์ประกันคุณภาพการศึกษาระบุให้อาจารย์ทุกคนต้องได้รับการพัฒนาด้านการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นเพื่อให้กระบวนการพัฒนาอาจารย์มีประสิทธิภาพ กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ควรเน้นให้ความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอนแบบใหม่ ๆ ที่มีการสอดแทรกแนวคิดพื้นฐานและปรัชญาของเทคนิคการสอนแต่ละแบบ และมีการทดลองฝึกปฏิบัติเพื่อให้เกิดเกิดการเรียนรู้ และมีทักษะด้านการสอนได้มากที่สุด

๒.๓ ปัญหาด้านนโยบายการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า นโยบายการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารที่จำเป็นต้องดำเนินการพัฒนาอาจารย์ให้มีศักยภาพทางวิชาการ เพื่อให้อาจารย์สามารถปฏิบัติภารกิจในด้านการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการแก่สังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความเชี่ยวชาญอย่างต่อเนื่องเพื่อความก้าวหน้าทั้งต่อตัวอาจารย์ ต่อสถาบัน ต่อสังคม สามารถจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ได้มาตรฐานสากล และสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันระดับประเทศได้

## ๖. ข้อเสนอแนะการวิจัย

๑. จากผลการวิจัยพบว่า ปัญหาของการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนที่พบในระดับมากที่สุดคือ ๑) ด้านแผนพัฒนาอาจารย์ ที่พบว่าเป็นเป็นปัญหามากที่สุดคือ การประเมินความต้องการการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน และปัญหาด้านแผนพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนที่ไม่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้านการสอน ๒) ด้านกระบวนการพัฒนาอาจารย์ สิ่งที่เป็นปัญหามากที่สุดคือ การพัฒนาอาจารย์เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ดังนั้นเพื่อให้แผนพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของอาจารย์และงานที่ปฏิบัติ ผู้รับผิดชอบงานพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัย ควรมีการประเมินความต้องการการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนทุกครั้งเพื่อ

<sup>1</sup> Stufflebeam, D.L. "The methodology of metaevaluation as reflected in metaevaluation by the Western Michigan University Evaluation Center". Journal of Personnel Evaluation in Education, ๑๔(๑): ๙๕-๑๒๕

นำผลการประเมินความต้องการมาวางแผนพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการดังกล่าว ส่วนกระบวนการพัฒนาอาจารย์ควรเน้นที่ผลลัพธ์การเรียนรู้มากกว่าเน้นที่กิจกรรมการประชุม/อบรม

๒. จากผลการวิจัยพบว่า ความรู้ที่อาจารย์ต้องการได้รับการพัฒนามากที่สุดคือ ทักษะการกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดหาวิธีการแก้ไขปัญหา ซึ่งทักษะการคิดแก้ไขปัญหาหรือทักษะการคิดวิจารณ์ญาณเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับวิชาชีพพยาบาล ดังนั้นผู้รับผิดชอบงานพัฒนาบุคลากรต้องดำเนินการพัฒนาอาจารย์ โดยเฉพาะอาจารย์ใหม่ของวิทยาลัยพยาบาล ให้ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะการคิดวิจารณ์ญาณเพื่อที่จะนำไปสอนนักศึกษาพยาบาลให้มีกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบต่อไป

๓. จากผลการวิจัยพบว่า อาจารย์พยาบาลมีภาระงานสอนและภาระงานอื่น ๆ มากเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาตนเองด้านการสอน ดังนั้นผู้อำนวยการวิทยาลัยควรมีการพิจารณาการจัดสรรภาระงานด้านการสอนและภาระงานด้านอื่น ๆ ของอาจารย์ให้มีเวลาเพียงพอที่จะเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อการผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ

## บรรณานุกรม

### ๑. หนังสือ

ไพฑูริย์ สินลารัตน์, “การพัฒนาอาจารย์” ใน *อาจารย์มืออาชีพ: แนวคิดเครื่องมือและการพัฒนา*, ไพฑูริย์ สินลารัตน์, บรรณาธิการ (กรุงเทพฯ: เครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพอาจารย์และองค์กรระดับอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย, ๒๕๕๐), หน้า ๔๒- ๔๗.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. “*พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒*”. กรุงเทพฯ: บริษัทพริกหวานกราฟฟิกจำกัด, ๒๕๔๒.

Eggen, P. and Kauchak, E. “*Education Psychology: Window on Classrooms*” (๕th ed.). New Jersey: Prentice-Hall, ๒๐๐๑.

Stufflebeam, D.L. “The methodology of metaevaluation as reflected in metaevaluation by the Western Michigan University Evaluation Center”. *Journal of Personnel Evaluation in Education*, ๑๔(๑): ๙๕-๑๒๕.

### ๒. วิทยานิพนธ์

กัญญนันท์ ยุคต์แผน. “รูปแบบการพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนไทย” *วิทยานิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต* (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสยาม), ๒๕๕๓.

### ๓. เว็บไซต์

จามรกุล เหล่าเกียรติกุล. *การพัฒนาสารสนเทศในสถานศึกษา* [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://ora.chandra.ac.th/> [ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๙].