



แนวคิด ทฤษฎี หลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาคนในสถาบันอุดมศึกษาถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นและได้รับการพัฒนากันอย่างกว้างขวางและจริงจัง มีเป้าหมายอยู่ที่คุณภาพของบัณฑิต เพราะการพัฒนาคนก็คือปัจจัยที่จะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพของบัณฑิตนั่นเอง ในการเสนอรายงานจะแบ่งสาระออกเป็น 3 ส่วน ส่วนแรกเป็นหลักการทั่วไปในการพัฒนาคน จำแนกออกเป็นความหมายของการพัฒนาคน แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคน จุดมุ่งหมายของการพัฒนาคน องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคน ความจำเป็นในการพัฒนาคน การจัดการเกี่ยวกับการพัฒนาคน กิจกรรมเพื่อการพัฒนาคน การประเมินผลการพัฒนาคน และประโยชน์ของการพัฒนาคน ส่วนที่สองเป็นการพัฒนาคนตามภารกิจหลักของวิทยาลัยครู จำแนกออกเป็น นโยบายการพัฒนาคนของกรมการฝึกหัดครู นโยบายการพัฒนาคนในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ และภารกิจหลักของวิทยาลัยครู ส่วนที่สามซึ่งเป็นส่วนสุดท้ายจะกล่าวถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ

หลักการทั่วไปในการพัฒนาคน

ความหมายของการพัฒนาคน

คำว่า "พัฒนาคน" ตรงกับคำที่นิยมใช้ในอเมริกาคือ "Faculty Development" ส่วนในประเทศอังกฤษมักใช้คำว่า "Staff Development" ในเรื่องนี้ ลี เจ มัลลาลี และนอร์แมน วี คัฟฟี (Lee J. Mullally and Norman V. Duffy 1978: 121) ได้ตีความว่า การพัฒนาคนเป็นกระบวนการพัฒนาความก้าวหน้าในความรู้ของอาจารย์และการปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่ง

หมายความว่า การพัฒนาคุณาจารย์นั้นจะช่วยให้คุณาจารย์ได้พัฒนาความสามารถของการเป็นครู (Potential as Teacher) ซึ่งเป็นผลในการปรับปรุงการเรียนการสอน

เจอร์รี จี กัฟ (Jerry G. Guff 1975: 8) ได้ให้ความเห็นว่า "การพัฒนาคุณาจารย์มุ่งพัฒนาที่ตัวอาจารย์ เป็นการพัฒนาความก้าวหน้าของแต่ละบุคคลในด้านความรู้ ทักษะ การรับรู้และเทคนิคต่าง ๆ ในการเรียนการสอน รวมทั้งส่งเสริมความสัมพันธ์กับนักศึกษาและเพื่อนร่วมงาน"

ไพฑูริย์ สีนลารักษ์ (2520: 13) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาคุณาจารย์ว่า "การพัฒนาคุณาจารย์เน้นที่การเรียนการสอน มีความหมายเทียบได้กับคำว่าปรับปรุงหรือส่งเสริมการสอน"

สมคิด แก้วสนธิ (2520: 13) ได้ให้ความหมายการพัฒนาคุณาจารย์เป็นนโยบายของสถาบันที่จัดขึ้นเพื่อเอื้ออำนวยให้คุณาจารย์ได้มีโอกาสปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ ทั้งด้านความรู้ในศาสตร์ของตนและทักษะในด้านอื่น ๆ สร้างทัศนคติที่ดีต่องานและต่อองค์กร

จากแนวคิดของนักการศึกษาทั้งหลาย จึงอาจสรุปได้ว่า การพัฒนาคุณาจารย์หมายถึงการช่วยให้คุณาจารย์ได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ รวมทั้งปรับปรุงทัศนคติและเทคนิคต่าง ๆ ในการสอนหรือการทำงานที่ส่งเสริมประสิทธิภาพด้านการเรียนการสอนของคุณาจารย์เป็นสำคัญ

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณาจารย์

การพัฒนาคุณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ได้รับความสนใจและกระทำกันอย่างกว้างขวาง มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสอน และวิธีการพัฒนาคุณาจารย์จึงเป็นที่ยอมรับว่า ประสบผลดีคือ การพัฒนาในเชิงระบบ (System Approach)

เลสลีย์ เจ บิชอป (Bishop 1979: 4-8 อ้างถึงในชวนพิศ นรเชษานนท์ 2525: 47-48) ได้เสนอกระบวนการพัฒนาคุณาจารย์ไว้ดังนี้

1. ความต้องการ (Need) เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาคุณาจารย์ ตัวอาจารย์เองต้องเป็นผู้ที่ต้องการและตระหนักถึงความสำคัญของการ

เปลี่ยนแปลง อาจเกิดขึ้นโดยการอ่านตำรา ข้อมูล ผลงานวิจัยต่าง ๆ หรือมาจากนโยบายของผู้บริหาร ในฐานะผู้บริหารต้องหาวิธีการที่ทำให้อาจารย์ทุกคนสนใจต่อการพัฒนาตนเอง เนื่องจากในทุกสถาบันยังมีอาจารย์ที่ขาดความกระตือรือร้นที่จะปรับปรุงตนเองหรือยึดมั่นอยู่กับวิธีการและความคิดเดิมๆ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องพัฒนาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเจตคติของอาจารย์เหล่านั้นด้วย

2. การวินิจฉัยและการวิเคราะห์ (Diagnosis and Analysis)

เป็นการพิจารณาข้อบกพร่องทางกายภาพ สถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่ควรแก้ไขโดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ที่จะนำไปสู่จุดมุ่งหมายเฉพาะ ขั้นตอนนี้อาจใช้วิธีสำรวจความต้องการของผู้สอนโดยอาจจัดทำเป็นแบบสอบถาม จัดประชุมสัมมนาให้อาจารย์แสดงความคิดเห็น พูดคุย สนทนา สังเกตดูปฏิกริยาของผู้เรียนต่อการสอนของอาจารย์ คั้งคณะกรรมการขึ้นเป็นตัวแทนของอาจารย์เพื่อพิจารณาถึงความต้องการของอาจารย์โดยส่วนรวม

3. การพัฒนา (Development) เป็นขั้นแสวงหากลวิธีที่ช่วยแก้ไข

ปรับปรุงด้านต่าง ๆ ตามความต้องการของคณาจารย์ มีวิธีการคืออาจดำเนินการพัฒนาโดยตรง โดยการจัดกิจกรรมที่ส่งผลโดยตรงต่อการเรียนการสอนหรือการทำงานของอาจารย์ ได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การอภิปราย การให้คำปรึกษา การเผยแพร่ข่าวสารในรูปแบบอื่น แผ่นปลิว ข่าวจุลสาร จัดทำอุปกรณ์การสอนและจัดหาคนบริการให้ประเมินผลการสอนแล้วนำไปพิจารณาให้ความดีความชอบ เช่น การขึ้นเงินเดือน ค่าแห่งต่าง ๆ ส่วนการพัฒนาโดยทางอ้อมนั้นเป็นกิจกรรมที่ส่งผลโดยตรงต่อการสอนแต่จะช่วยให้ประสิทธิภาพการสอนค่าเงินไปด้วยดี เช่น ถ้าผู้บริหารสนใจในทางวิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการสอน อาจารย์ก็จะมีแนวโน้มสนใจความไปด้วย การจัดสภาพแวดล้อมให้เป็นวิชาการและการบริการความสะดวกต่าง ๆ ให้แก่อาจารย์ เช่น การพิมพ์เอกสาร การจัดทำหนังสือ การให้บริการอุปกรณ์ต่าง ๆ นอกจากนั้นการเปิดโอกาสให้อาจารย์มีเวลาพักหรือลดชั่วโมงสอนลง ก็จะช่วยให้อาจารย์มีเวลาปรับปรุงการสอนให้ดีขึ้น

4. ความเป็นไปได้ (Validation) คือความเป็นไปได้ของโครงการ

โดยมีการวิจัยศึกษาทดลองจริง (Pilot Study) ถ้าพบข้อบกพร่องก็ทำการค้นคว้า

แก้ไข ปรับปรุง เพื่อให้โครงการสามารถดำเนินไปได้ด้วยดี

5. การนำไปใช้ (Implementation) นำเอาโครงการไปปฏิบัติ โดยเชิญผู้รู้หรือวิทยากรผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้านที่โครงการจำเป็นต้องพัฒนา เพื่อนำมาฝึกอบรมในสิ่งที่ผู้จัดทำโครงการไม่สามารถกระทำได้หรือขาดประสบการณ์

6. การประเมินผล (Evaluation) เป็นการประเมินผลโครงการที่ทำว่าบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ โดยนำเอาข้อมูลต่าง ๆ มาพิจารณาอย่างมีเกณฑ์และควรมีการประเมินผลทุกระยะ เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ในเชิงระบบ อาจสรุปได้ว่าเป็นการพัฒนาไปตามลำดับขั้น เริ่มตั้งแต่การวางแผน ขั้นตอนการดำเนินงานและมีการประเมินผลว่าสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือไม่ ในแต่ละขั้นตอนมีความต่อเนื่องสัมพันธ์กันเป็นอย่างไร

จุดมุ่งหมายของการพัฒนาอาจารย์

จุดมุ่งหมายโดยทั่วไปอยู่ที่การส่งเสริมและปรับปรุงคุณภาพของการเรียนการสอนของสถาบันเป็นสำคัญ จุดมุ่งหมายที่จะกล่าวต่อไปนี้เป็นจุดมุ่งหมายกว้าง ๆ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถาบันแต่ละแห่งจะเน้นด้านใดเป็นพิเศษ ใดแก่

1. เพื่อจัดบริการ ประสบการณ์ เทคนิคใหม่ ๆ และทักษะที่จำเป็นแก่การปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย
2. เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าทางพุทธิปัญญา (Intellectual growth) และการพัฒนาทุกด้านแก่คณาจารย์ อันส่งผลถึงคุณภาพของการศึกษาและความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย
3. เพื่อเปิดโอกาสให้อาจารย์ได้ค้นคว้าเกี่ยวกับแหล่งความรู้และข้อมูลรวมทั้งบุคลากรที่จะเป็นประโยชน์แก่คณาจารย์ในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานด้านต่าง ๆ ของอาจารย์
4. เพื่อให้คณาจารย์ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนทัศนะและข้อคิดเห็น ตลอดจนปัญหาที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนและปัญหาอื่น ๆ ภายในสถาบันที่อาจารย์ทำงานอยู่ (กรรณิการ์ พงษ์สินี 2524: 46-47)

องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาอาจารย์

การปฏิบัติงานด้านพัฒนาอาจารย์ของผู้บริหาร จะพัฒนาสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่นั้น คณะทำงานพัฒนาการเรียนการสอนได้ให้ข้อคิดว่า ต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญได้แก่

1. องค์ประกอบ

1.1 บุคคลประกอบด้วย

ก) ผู้ที่มีความตั้งใจและพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง เพราะการพัฒนาจะต้องเริ่มที่บุคคลก่อน

ข) วิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติ

ค) ผู้บังคับบัญชาทุกระดับจะต้องเล็งเห็นความสำคัญ และให้การช่วยเหลือสนับสนุนอย่างจริงจัง

1.2 งบประมาณคือเงิน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการพัฒนารวมสิ่งจูงใจ ทั้งทางเศรษฐกิจและการบำรุงขวัญ หรือกำลังใจ

1.3 บรรยากาศและสภาพแวดล้อม ได้แก่ สถานที่ เวลา บุคลิกภาพ และพฤติกรรมของบุคคล ฯลฯ ที่จะเอื้ออำนวยต่อการพัฒนา

1.4 การสื่อข้อความและการประสานงาน ทั้งการจัดการที่ดีที่จะทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบถึงวัตถุประสงค์ นโยบาย และข้อความที่เสริมสร้างทัศนคติ ความเข้าใจอันดีในเรื่องที่จะพัฒนาในครั้งนั้น ๆ

1.5 อื่น ๆ เช่น การยอมรับ กำลังใจ และความมีน้ำหนึ่งใจเดียวกันจากสมาชิกทุกระดับ (คณะทำงานพัฒนาการเรียนการสอน 2523: 14-15)

ส่วนใหญ่การพัฒนาอาจารย์มักเป็นการพัฒนาระหว่างปฏิบัติการ (In-service training) เพื่อเป็นการส่งเสริมสนับสนุนผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่แล้วให้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น การพัฒนาอาจารย์จึงแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะคือ (ไพฑูริย์ สินลาวัณย์ 2524: 21-23)

2. ลักษณะการพัฒนาตนเอง

2.1 การพัฒนาโดยตนเอง กิจกรรมที่จัดเป็นการส่งผลโดยตรงต่อการเรียนการสอน หรือการทำงานของอาจารย์และอาจารย์ที่มีส่วนร่วมโดยตรง กิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่

ก. การประชุมปฏิบัติการ เป็นเทคนิคและกิจกรรมหลักของการพัฒนาการสอน ระยะเวลาและสถานที่จัดขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของเรื่อง เป็นกิจกรรมที่ผู้เข้าร่วมประชุมร่วมปฏิบัติการเพื่อนำผลไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน

ข. การประชุมอภิปราย มีความสำคัญต่อการพัฒนาการสอนเพราะการอภิปรายอย่างจริงจังและลึกซึ้ง (in depth discussion) จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและเกิดความเชื่อมั่นในการสอนยิ่งขึ้น

ค. การให้คำปรึกษา (consultation) หรือการให้ข้อคิดเห็น (feedback) รวมทั้งการรักษาโรคสอน (clinic for the improvement of teaching) ถือว่าอาจารย์ยังขาดความรู้ ภูมิไม่แจ่มชัดหรือภูมิใด ๆ ในเรื่องการสอน ซึ่งการใช้เทคนิคนี้ต้องแนบเนียนและเป็นไปด้วยความสมัครใจ กิจกรรมประเภทนี้มักมีแบบฝึกหัดให้อาจารย์ทดสอบฝึกการสอนโดยอาศัยวิดีโอเทป หรือใช้การสังเกตการณ์เข้าช่วย เป็นต้น

ง. การเผยแพร่ข่าวสารในรูปแบบสื่อ แผ่นปลิว เอกสาร ข่าว จุลสาร เพื่อให้อาจารย์เข้าใจเรื่องการเรียนการสอนยิ่งขึ้น

จ. การจัดทำอุปกรณ์การสอนเป็นกิจกรรมหนึ่งที่จะส่งผลต่อการสอน อุปกรณ์ที่จัดให้อาจารย์ต้องใช้ง่าย สะดวก ไม่สลับซับซ้อน หรือมีเจ้าหน้าที่ช่วยบริการ

ฉ. การให้ความดีความชอบแก่อาจารย์ที่สอนดี มีความตั้งใจ เสียสละอย่างจริงจัง โดยมีระบบการให้ความดีความชอบที่เหมาะสม

2.2 การพัฒนาโดยทางอ้อม เป็นการพัฒนาที่ส่งผลให้การเรียนการสอนดำเนินไปได้ด้วยดี การพัฒนาโดยทางอ้อมประกอบด้วย

ก. อาจารย์มักจะมีแนวโน้มของความสนใจตามผู้บริหาร อาทิ เช่น ผู้บริหารที่เป็นนักวิชาการ มีความสนใจทางวิชาการโดยเฉพาะการเรียนการสอน

อาจารย์ก็จะมี ความสนใจในเรื่องการเรียนการสอนตามไปด้วย

ข. อาจารย์และผู้บริหารควรเน้นในเรื่องการเรียนการสอน มีการสนทนา การยกย่องชมเชย เพื่อให้ทุกคนเห็นเป็นเรื่องสำคัญ

ค. จัดสภาพแวดล้อมให้เป็นวิชาการ มีหนังสือ ข่าว รายงานต่าง ๆ เกี่ยวกับความก้าวหน้าทางวิชาการ

ง. บริการความสะดวกต่าง ๆ ให้แก่อาจารย์อย่างแท้จริง เช่น การพิมพ์เอกสาร การติดต่อบุคคล การใช้บริการอุปกรณ์ต่าง ๆ

จ. เปิดโอกาสให้อาจารย์ได้มีเวลาพักหรือลดชั่วโมงสอนให้น้อยลง เพื่อให้อาจารย์ได้เตรียมสอนและรื้อฟื้นความรู้เพิ่มเติม

ฉ. สร้างบรรยากาศภายในมหาวิทยาลัย เพื่อให้อาจารย์เกิดความสำนึกและต้องการปรับปรุงตนเองในด้านความรู้และความสามารถในการสอน โดยมหาวิทยาลัย อาจจัดระบบการให้รางวัลในลักษณะต่าง ๆ แก่อาจารย์ผู้อุทิศตนให้กับ การสอน หรืออาจารย์ผู้สอนได้เยี่ยม หรือจัดสรรทุนอุดหนุนค้นคว้าเพื่อปรับปรุง การเรียนการสอนในมหาวิทยาลัย

ช. สร้างบรรยากาศใหม่ในการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดทัศนคติและ การมองปัญหาในแง่ใหม่ โดยการจัดหาหรือเสนอแนะให้อาจารย์ได้มีโอกาส เยี่ยมเยียนสถาบันอื่น ๆ หรืออาจทำเป็นโครงการมหาวิทยาลัยลอยน้ำท่องเที่ยวยุโรป

องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาอาจารย์ สรุปได้ว่า การพัฒนาอาจารย์จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่ ขึ้นอยู่กับการให้ความสำคัญในการพัฒนาตัวบุคคลและพัฒนาปัจจัยภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของคณาจารย์

ความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์

1. การหาความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์

การที่จะพิจารณาว่าสภาพใดเป็นการแสดง เครื่องหมายของความจำเป็น ในการพัฒนาอาจารย์ อาจจำแนกได้ดังนี้ (อรทัย ก๊กผล 2527: 31)

1.1 ความจำเป็นที่ปรากฏโดยชัดแจ้ง เป็นความจำเป็นที่ไม่ต้องค้นหา เช่น การขยายงาน การเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบ การเปลี่ยนแปลงหลักสูตร เป็นต้น

1.2 ความจำเป็นที่ไม่ชัดแจ้ง ปรากฏผลออกมาในรูปแบบต่าง ๆ จะต้องมีการวิเคราะห์จากผลนั้น นำไปสู่สาเหตุว่าจะสามารถแก้ไขได้ด้วยการพัฒนาบุคคล ใดหรือไม่ เช่น นักศึกษาสอบตกมาก กำลังขวัญของอาจารย์ตกต่ำ

การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นขั้นตอนแรกนั้น หน่วยงานควรหาความจำเป็นใน 3 ลักษณะ คือ วิเคราะห์หาความจำเป็นของหน่วยงาน วิเคราะห์หาความจำเป็นในส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และวิเคราะห์หาความจำเป็นของบุคคล (รัฐนิภา สุปรักข์ 2527: 3)

2. การวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร พิจารณาได้จาก

2.1 การวิเคราะห์หาความจำเป็นของหน่วยงาน เป็นการศึกษาและวิเคราะห์เป้าประสงค์ของหน่วยงาน ทรัพยากรทางการบริหาร ตลอดจนการจัดสรรทรัพยากรทางการบริหาร เป้าประสงค์ที่ชัดเจนของหน่วยงาน ช่วยกำหนดกรอบความคิดในการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

2.2 การหาความจำเป็นที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานนั้น โดยทางปฏิบัติแล้วจะเน้นที่งานแต่ละงานในหน่วยงาน ขอบข่ายของการวิเคราะห์จะครอบคลุมถึงลักษณะงาน (เนื้อหาของงาน) ที่สมาชิกจะต้องปฏิบัติรวมถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิเคราะห์ ในส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เน้นลักษณะงานหรือเนื้อหาของงาน ไม่เน้นกระบวนการปฏิบัติงานของบุคคล

2.3 การวิเคราะห์หาความจำเป็นของบุคคล ซึ่งเป็นกิจกรรมสุดท้ายของการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคคล นั่นคือ หน่วยงานที่จะศึกษา วิเคราะห์ หาความจำเป็นของบุคคลในด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ เพื่อดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้ตรงกับความต้องการของบุคคลที่ดำรงตำแหน่งแต่ละตำแหน่ง

3. การค้นหาสาเหตุที่ควรจัดให้มีการพัฒนาบุคลากร

ในการพิจารณาค้นหาสาเหตุที่ควรจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรนั้น มีขั้นตอนต่าง ๆ ที่สำคัญดังนี้ (สมพงษ์ เกษมสิน 2514 ก : 469-471)

3.1 ใช้วิธีการสังเกต (Observation) คือสังเกตวิธีการทำงานของ
ผู้ร่วมงาน ผู้ใ้ค้บังคับบัญชา ตลอดจนผลงานต่าง ๆ การสังเกตเป็นวิธีการที่คว้ช้หนึ่ง
ในการที่จะให้ค้มาซึ่งข้อเท็จจริงในการบริหาร เพราะการสังเกตการกระทำในขณะที่ผู้
ถูกสังเกตไม่รู้ตัว การสังเกตอาจช่วยในการเก็บข้อมูลเพิ่มเติม ซึ่งในการตรวจสอบการ
ปฏิบัติงานจากเอกสารและสัมภาษณ์ยังไม่ครบถ้วน หรือบางครั้งอาจล้ิมจากการซักถาม
ในระหว่างการสัมภาษณ์ การสังเกตจะช่วยให้เห็นสภาพอันแท้จริงของงาน เช่น การ
เกินของงานว่ามีความเร็ว หรือช้าของทีใด ๆ จุดใด มีงานมากหรือค้้งค้างเป็นพิเศษ
ซึ่งข้อเท็จจริงเหล่านี้จะเป็นประโยชน์ในการพิจารณาแก้ปัญหาได้มาก

3.2 ใช้วิธีการวิเคราะห์งาน (Job analysis) การวิเคราะห์งานนั้น
กระบวนการที่จัดเป็นขั้นตอนสำหรับรวบรวมข้อมูลที่แสดงผลการทำงาน เพื่อพิจารณา
ศึกษาเกี่ยวกับภาวะหน้าที่ลักษณะงาน วิธีการทำงาน และผลของงาน เป็นต้น นอกจากนี้
อาจอาศัยการวิเคราะห์ปัญหาในการทำงาน (Analysis of problems) วิเคราะห์
พฤติกรรมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ (Analysis of behavior) หรือการวิเคราะห์
องค์การ (Analysis organization) ประกอบด้วยค้ได้

3.3 จักวางมาตรฐานการทำงาน (Setting standard of performance) คือ พิจารณาว่าผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน และหรือผลงานขององค์การเป็น
ส่วนรวมเท่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันบรรลุเป้าหมายหรือถึงมาตรฐานกำหนดไว้หรือไม่ ซึ่ง
ในการกำหนดมาตรฐานของงานนั้นมีหลักที่ควรคำนึงถึงคือปริมาณของงาน คุณภาพ
ของงาน ค่าใช้จ่ายและเวลาที่ใช้ในการประกอบกิจการงานนั้น ๆ ถ้ายังขาดทบทวนพร่อง
อยู่ก็พิจารณาถึงอุปสรรคข้อขัดข้องและหาวิธีแก้ไข ซึ่งการพัฒนาบุคคลเป็นวิธีการที่จะใช้
แก้ไขได้ค้วิธีหนึ่ง

3.4 ประเมินผลการทำงาน (Evaluation performance)
หมายถึงการพิจารณาหน้าที่ภารกิจ คุณภาพของงาน การวัดค่าและผลของการปฏิบัติ
งานว่าถูกต้องและค้ผลเป็นที่พึงพอใจหรือไม่ โกล้เคียงหรือแตกต่างจากมาตรฐาน
เพียงใดหรือไม่ เหมาะสมและเพียงพอกับอัตราเงินเดือนที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด

3.5 สสำรวจความต้องการ (Survey) การสำรวจเป็นวิธีการรวบรวม
ข้อมูล เอกสารหลักฐานต่าง ๆ ที่จะแสวงหาข้อเท็จจริง เพื่อให้การดำเนินงานค้ผล
ถูกต้องยิ่งขึ้น วิธีการสำรวจความต้องการอาจทำได้หลายวิธี เช่น วิธีการสัมภาษณ์
(Interview) วิธีให้กรลอกแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นต้น

การหาความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ สรุปได้ว่า จะอำนวยความสะดวก
ต่อการปรับปรุงงาน การเตรียมการเลื่อนฐานะของผู้ปฏิบัติงาน และการเพิ่มพูน
ประสิทธิภาพในการทำงานของคณาจารย์ และที่สำคัญคือ ควรกระทำอย่างต่อเนื่องกันไป
จึงจะเกิดผลดี

การจัดการเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์

การพัฒนาอาจารย์เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งของการบริหารงาน และ
ควรได้รับการเอาใจใส่สนใจอย่างเพียงพอ หน่วยงานบางแห่งที่มุ่งหวังความเจริญ
ก้าวหน้าของงานและกิจการให้ก้าวหน้าไปตามนโยบายที่วางไว้ จะต้องมีการ
ในเรื่องพัฒนาอาจารย์อย่างเหมาะสม ทั้งนี้เพราะอาจารย์เป็นกำลังคนที่สำคัญเหนือ
ปัจจัยทั้งหลาย ในการพัฒนาอาจารย์ให้บรรลุเป้าหมายได้ ควรมีการจัดตั้งหน่วยงาน
ทำหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากรนั้น เป็นพิเศษหรือจัดตั้งคณะกรรมการ เพื่อทำ
หน้าที่ดังกล่าวขึ้นโดยเฉพาะ ทั้งนี้ก็โดยที่งานพัฒนาอาจารย์เป็นงานที่มีลักษณะเฉพาะ
พิเศษที่ค่อนข้างจะเทคนิคในการดำเนินงานและความร่วมมือประสานกันอย่างใกล้ชิดกับ
หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น องค์กรที่เป็นหน่วยงานกลางที่ได้รับการพัฒนาอาจารย์
ในระดับชาติ ระดับกระทรวง หรือระดับกรม มหาวิทยาลัยหรือสถาบันวิชาชีพอื่น ๆ

ในการวางโครงการเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์นั้น จะต้องคำนึงถึงองค์
ประกอบสำคัญอันเป็นการเกื้อกูลต่อความสำเร็จต่อโครงการด้วย เช่น

1. นโยบายในการพัฒนาอาจารย์
2. ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านพัฒนาอาจารย์
3. การสนับสนุนและนโยบายส่งเสริมด้านการพัฒนาอาจารย์
4. หลักการและกฎเกณฑ์เกี่ยวกับความรับผิดชอบในการพัฒนาอาจารย์
5. ความต้องการในการพัฒนาอาจารย์

การดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์นี้ จะต้องได้รับความเห็นชอบ
และการสนับสนุนให้สอดคล้องกับนโยบายหลักเสียก่อน เพราะการพัฒนาอาจารย์
เป็นงานที่ต้องใช้เงิน กำลังคน เวลา และวัสดุอื่น ๆ เป็นอันมาก จึงจำเป็นต้องได้รับความ
ร่วมมือร่วมใจและการประสานงานจากทุกหน่วยงานอย่างใกล้ชิด การดำเนินงานจึง

ควรจัดทำในรูปคณะกรรมการเพื่อวางนโยบายโดยรอบคอบ คณะกรรมการดังกล่าวควร
ดำเนินการดังนี้คือ

1. สร้างความสนใจในการพัฒนาบุคลากรแก่ผู้บริหาร
2. น้อมนำให้ความเห็นความจำเป็นในการพัฒนาคณาจารย์
3. ชี้ชวนให้เห็นคุณค่าของการพัฒนาคณาจารย์ว่า เป็นหน้าที่สำคัญของ
ผู้บริหาร

โดยละเอียด

4. กำหนดนโยบายและวางโครงการเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์
5. ประสานงานให้การพัฒนาคณาจารย์ดำเนินต่อไปโดยไม่หยุดยั้ง
กล่าวโดยสรุป การจัดการเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ ควรมีหน่วยงานที่
รับผิดชอบโดยเฉพาะ มีกลุ่มทำงานในรูปคณะกรรมการที่มีประสิทธิภาพ สามารถ
ปฏิบัติงานตามนโยบายและสอดคล้องกับความต้องการของ คณาจารย์และของหน่วยงาน

กิจกรรมเพื่อการพัฒนาอาจารย์

กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อให้คณาจารย์ได้มี
โอกาสเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ รวมทั้งปรับปรุงเจตคติและเทคนิคต่าง ๆ อันจะส่งผลให้
การเรียนการสอนและการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ สมฤทธิ์ผลหรือบรรลุเป้าหมายอย่างมี
ประสิทธิภาพ โดยทั่วไปสามารถจัดได้ 3 แบบคือ (ไพฑูริย์ สีนลารักษ์ 2520 :
13-24)

1. แบบที่จัดตามสะดวก (Unsystematic Programs) จะจัดบรรยาย
หรือประชุมเป็นครั้งคราว เช่น การปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ เวลาที่จัดประมาณ 1-2
ชั่วโมง ไม่เกินครึ่งวัน ผู้บรรยายเป็นผู้ชำนาญพิเศษในค่านั้นจริง ๆ และไม่เน้นเรื่อง
อุปกรณ์การสอนหรือเครื่องมือเครื่องใช้หรือบริการด้านอื่น ๆ

2. แบบที่จัดอย่างมีระบบ (Systematic Programs) จะจัดกิจกรรม
ในทุกรูปแบบ คือเมื่อมีการบรรยายสัมมนาแล้วจะมีการพิมพ์เอกสารเผยแพร่ เพื่อกระตุ้น
ให้อาจารย์เห็นความสำคัญของการสอน มีการให้คำแนะนำปรึกษา ให้ทุนอุดหนุน ระยะเวลา
ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมเหล่านี้มีตั้งแต่ 1-2 ชั่วโมง ไปจนถึง 1-2 เดือน แล้วแต่

กิจกรรมแบบใด

3. แบบที่จัดอย่างสมบูรณ์ (Comprehensive Programs) เป็นกิจกรรมที่จัดโดยมีแนวคิดว่าการพัฒนาคุณาจารย์ควรได้มีการปรับปรุงหน่วยงานต่างๆ ที่อาจารย์ทำอยู่ รวมทั้งปรับปรุงเจตคติของอาจารย์ด้วย

การจัดกิจกรรมการพัฒนาคุณาจารย์ สรุปได้ว่า การพัฒนาคุณาจารย์จะดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องมีการกำหนดรูปแบบการพัฒนาคุณาจารย์อย่างชัดเจน ประกอบกับบรรดาคุณาจารย์จะต้องเกิดความรู้สึกว่าต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาทัศนคติ พัฒนาการสอนและพัฒนาองค์การ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของสถาบัน

การประเมินผลการพัฒนาคุณาจารย์

การประเมินผลนับเป็นวิธีการที่สำคัญประการหนึ่งในกระบวนการพัฒนาคุณาจารย์ เพราะการประเมินผลอาจสามารถใช้ประเมินผลความสำเร็จของกิจกรรมในการพัฒนาคุณาจารย์ได้ เป็นเครื่องช่วยให้ทราบถึงอุปสรรคข้อขัดแย้งและวัดความสามารถในการพัฒนาคุณาจารย์ ซึ่งจะสามารถนำไปปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงการพัฒนาคุณาจารย์ให้ดีขึ้นในโอกาสต่อไป

วิธีประเมินผลการพัฒนาบุคคลโดยทั่วไปซึ่งได้รับความนิยม มีอยู่ 4 วิธีคือ

1. การวัดผลก่อน-หลัง การวัดผลในตอนแรกกับการวัดผลสุดท้าย แล้วนำมาเปรียบเทียบกัน ก็จะทราบความแตกต่างของผู้ที่ได้รับการพัฒนาว่า มีการเปลี่ยนแปลงอย่างไรหรือไม่
2. การจัดตั้งมาตรฐานในการทำงาน เพื่อประเมินผลว่าหลังจากได้เข้ารับการพัฒนาแล้ว มีความรู้ทักษะในการทำงานสูงขึ้นหรือไม่
3. การสังเกตจากการทำงานที่กำหนดเป็นมาตรฐาน วิธีการนี้จะกำหนดลักษณะของงานที่จะสังเกตเป็นมาตรฐานขึ้น แล้วให้คะแนนในการทำงานหรืออาจสังเกตจากปริมาณของผลงานก็ได้ จากนั้นจึงนำเอาผลที่ได้จากการสังเกตไปกำหนดเป็นมาตรฐานไว้เพื่อใช้เปรียบเทียบกับงานที่มีลักษณะเหมือนกันหรือใกล้เคียงกัน
4. การกำหนดมาตรฐานในการทำงานโดยการสังเกต วิธีการนี้มีลักษณะคล้ายกับวิธีที่ 3 แตกต่างกันที่งานที่สังเกตนั้นเป็นงานรวมมิได้แยกออกมา

ไว้เพื่อการสังเกตอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ ส่วนวิธีการสังเกตก็จำเป็นทำนองเดียวกันกับวิธีที่ 3

สรุปได้ว่า การประเมินผลการพัฒนาอาจารย์ เป็นการประเมินประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานว่า ได้มีการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานเพื่อให้บริการลูกค้าประสงคที่วางไว้หรือไม่ ควรได้รับการปรับปรุงอย่างไร เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ครั้งใหม่

ประโยชน์ของการพัฒนาอาจารย์

การพัฒนาอาจารย์เป็นวิธีการที่จะช่วยพัฒนาอาจารย์ให้ได้รับความสำเร็จและสัมฤทธิ์ผลในงานเพิ่มขึ้น ซึ่งย่อมนำความสำเร็จมาสู่หน่วยงานนั้นเป็นส่วนรวม ผลที่ได้รับจากการพัฒนาอาจารย์โดยย่อเป็นข้อ ๆ ดังนี้

1. การพัฒนาอาจารย์ช่วยทำให้ระบบวิธีการทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น มีการศึกษาค้นคว้างานดีขึ้น เพราะการพัฒนาอาจารย์จะช่วยกระตุ้นความสนใจในการทำงานของอาจารย์ให้มีจิตใจรักงานและทำงานได้ผลมากขึ้น เมื่อได้รับความรู้จากการฝึกอบรมมากขึ้นก็สามารถนำเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะสามารถแก้ไขข้อบกพร่องและปรับปรุงให้งานมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
2. การพัฒนาอาจารย์เป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้เกิดการประหยัดลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการทำงาน ซึ่งจะมีผลต่อเนื่องไปถึงงบประมาณค่าใช้จ่ายในการซื้อวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้ลดน้อยลงไปด้วย เพราะเมื่ออาจารย์ได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดีแล้ว ความผิดพลาดที่ก่อให้เกิดความสิ้นเปลืองย่อมลดน้อยลง
3. การพัฒนาอาจารย์ช่วยลดเวลาในการเรียนงานให้สั้นลง ปกติในการเริ่มรับราชการนั้น ควรจะได้รับการอบรมแนะนำเสียก่อน เพราะคนที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะสามารถปฏิบัติงานได้ผลดี และใช้เวลามากกว่าคนที่ต้องทำงานและเรียนงานควบคู่กันไปในเวลาเดียวกัน
4. การพัฒนาอาจารย์เป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่การทำงานของผู้บริหาร เพราะไม่ต้องเสียเวลามาชี้แจงและแนะนำกันอีกเป็นการลดภาระของผู้บริหาร

5. การพัฒนาคณาจารย์เป็นทางหนึ่งที่จะกระตุ้นเตือนผู้ปฏิบัติงานให้ทำงานเพื่อความก้าวหน้าในงานของตน ตามปกติการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง มักจะได้รับการพิจารณาคัดเลือกจากผู้ที่ได้รับการฝึกฝนอบรมมาแล้ว และมีผลงานย่อมแสดงว่า การพัฒนาคณาจารย์เป็นการแนะแนวทางในความก้าวหน้าของบุคคล

สรุป การพัฒนาคณาจารย์เป็นกระบวนการที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลง (Change) ทักษะคติ และวิธีการทำงานให้เป็นที่ไปในทางที่ดีขึ้น การพัฒนาคณาจารย์จะไม่บังเกิดผลดีแก่ประการใดเลย หากจัดการพัฒนาขึ้นโดยที่ไม่มีความต้องการหรือจำเป็น กังนั้น ก่อนที่จะมีการพัฒนาคณาจารย์ จึงจำเป็นต้องหาความต้องการของคณาจารย์ เสียก่อน ข้อพึงสังเกตที่สำคัญคือ โครงการพัฒนาคณาจารย์นั้นจำเป็นต้องได้รับความเห็นชอบ และความสนับสนุนจากผู้บริหารเสียก่อน จึงจะสามารถดำเนินไปโดยบรรลุเป้าหมายได้

การพัฒนาคณาจารย์ตามภารกิจหลักของวิทยาลัยครู

1. นโยบายของกรมการฝึกหัดครู

เนื่องจากวิทยาลัยครูในสังกัดกรมการฝึกหัดครู มีบทบาทและหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2527 มาตรา 5 ระบุว่า

ให้วิทยาลัยครูเป็นสถานการศึกษาระดับปริญญาตรี มีวัตถุประสงค์ให้ครูศึกษาวิชาการในสาขาวิชาการต่าง ๆ ตามความมุ่งหมายของท้องถิ่นและผลิตครูถึงระดับปริญญาตรี ศึกษาระดับปริญญาตรี ส่งเสริมวิทยฐานะของครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาหาทุนบำรุง ศิลป วัฒนธรรม และให้บริการทางวิชาการแก่สังคม (กรมการฝึกหัดครู 2521 : 2)

ปัจจุบันกรมการฝึกหัดครูมีนโยบายที่จะเร่งรัดพัฒนาให้วิทยาลัยครู กระทำหน้าที่ทั้ง 5 ประการอย่างสมบูรณ์และมีระบบ หรือให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม เมื่อนโยบายของรัฐบาลเปลี่ยนแปลงไป กรมการฝึกหัดครูจึงกำหนดนโยบาย ปรึบการรับนักศึกษาครูในเชิงปริมาณลงและขยายสัดส่วนในค่านการฝึกหัดครูสหอาชีพ ตลอดจนการจัดสอนวิชาชีพในท้องถิ่น โดยมีจุดเน้นคือ การปรับปรุงคุณภาพของบัณฑิต ในวิทยาลัยครู

วิทยาลัยครู เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่ผลิตครูถึงระดับปริญญาตรี จึงมีความจำเป็นที่จะต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและวุฒิสูงตามเกณฑ์ที่ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนด แต่ในปัจจุบันบุคลากรของกรมการฝึกหัดครูมีสัดส่วน วุฒิปริญญาเอก : ปริญญาโท : ปริญญาตรี เป็นเพียง 0.1 : 4 : 5.9 เท่านั้น เมื่อเทียบกับเกณฑ์ของมหาวิทยาลัยจำกักรับ ซึ่งมีสัดส่วน 2.5 : 5 : 2.5 และเกณฑ์ของคณะกรรมการประสานงานการฝึกหัดครู มีสัดส่วน 1 : 7 : 2 จึงถือว่ายังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ (กรมการฝึกหัดครู 2525 - 2529 : 1)

การเพิ่มวุฒิบุคลากรของกรมการฝึกหัดครูที่ผ่านมายังไม่สอดคล้องกับก้านอัตรากำลังที่ต้องการ ก่อให้เกิดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในบางสาขาวิชา โดยเฉพาะสาขาวิชาชีพ ส่วนในด้านการส่งเสริมความรู้ความสามารถ ยังขาดการประสานงานในการพัฒนาอาจารย์ให้เป็นไปตามความต้องการของหน่วยงานได้ คังเห็นในโครงการส่งเสริมความรู้ ความสามารถและเพิ่มวุฒิในแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 5 (พ.ศ. 2525-2529) จึงได้กำหนดหลักการเพื่อพัฒนาบุคลากรของกรมการฝึกหัดครู ดังนี้

1.1 การเพิ่มวุฒิของบุคลากร จะคำนึงถึงความเหมาะสม สอดคล้องและความต้องการอัตรากำลังคนในสาขาวิชาต่าง ๆ

1.2 การส่งเสริมความรู้ความสามารถของบุคลากร จะดำเนินการให้สอดคล้องกับความต้องการตามแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน และเป็นการเสริมสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างแท้จริง ต้องการกระจายงานไปสู่กลุ่มวิทยาลัยครูที่มีบทบาทในค้ำนั้มากขึ้น

1.3 การส่งเสริมความรู้ความสามารถและเพิ่มวุฒิ จะดำเนินการใน 3 แนวทางคือ

ก. เพิ่มสมรรถภาพทั่วไปในฐานะที่เป็นนักการฝึกหัดครู

(Teacher Education)

ข. เพิ่มวุฒิและประสิทธิภาพการทำงานตามสายเดิม เช่น วุฒิเกิ่มีภาษาไทย ส่งเสริมให้ศึกษาต่อให้ได้วุฒิทางภาษาไทยที่สูงขึ้น

ค. เพิ่มวุฒิและประสิทธิภาพการทำงานตามสายใหม่ของสายเดิม

(Retrain)

จะเห็นได้ว่า นโยบายของกรมการฝึกหัดครูด้านการพัฒนาคุณาจารย์ มีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมให้คณาจารย์ไปศึกษาต่อตามความต้องการในสาขาวิชาต่างๆ และส่งเสริมความรู้ความสามารถของคณาจารย์ในการปฏิบัติงานตามบทบาทและหน้าที่ของอาจารย์ในวิทยาลัยครู

2. นโยบายการพัฒนาคุณาจารย์ในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์

นโยบายการพัฒนาคุณาจารย์ในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติระยะที่ 6 (พ.ศ. 2530-2534) ของกรมการฝึกหัดครู กำหนดไว้ในข้อ 2.6 ว่า "พัฒนาคุณาจารย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสอนและการวิจัย และให้มีสัดส่วนของวุฒิของอาจารย์ตามเกณฑ์มาตรฐานตลอดจนส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ"

วิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ ผลิตบัณฑิตสาขาครุศาสตร์บัณฑิตเพียงสาขาเดียว (เช่นเดียวกับวิทยาลัยครูอื่น ๆ ทั้งนี้บุคลลากร อาจารย์ ทำราวิศกูปกรณทั้งหลายจึงเหมาะเฉพาะในสาขาวิชาครุศาสตร์เท่านั้น เมื่อพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2527 มีผลบังคับใช้ ทำให้วิทยาลัยต้องปฏิบัติหน้าที่เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่สมบูรณ์แบบ คือสามารถจัดการศึกษาได้หลายสาขาวิชาการ เมื่อต้องจัดการศึกษาในหลายสาขาวิชา ทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรค เช่นคณาจารย์ของวิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ ยังมีตำแหน่งทางวิชาการ ความรู้ ความสามารถ วุฒิและจำนวน ไม่สอดคล้องกับการพัฒนาวิทยาลัยไปสู่ความเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่สมบูรณ์ ดังนั้นในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์จึงต้องมีการพัฒนาคุณภาพของคณาจารย์โดยวิธีต่าง ๆ เช่น การสัมมนาทางวิชาการ การศึกษาต่อสูงขึ้น การศึกษา ค้นคว้าและวิจัย การแต่งตำรา เป็นต้น ซึ่งจะทำให้อาจารย์มีคุณวุฒิเพิ่มขึ้นมีความรู้ความสามารถ มีความชำนาญในวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยมีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาอาจารย์ดังนี้

- 2.1 ส่งเสริมให้มีการเพิ่มพูนวุฒิของอาจารย์ให้สูงขึ้น
- 2.2 ส่งเสริมให้อาจารย์ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น
- 2.3 ส่งเสริมให้อาจารย์มีความรู้ ความสามารถในการเขียนตำราและ

ทำวิจัยได้



2.4 ส่งเสริมและยกระดับคุณธรรมและจริยธรรมของอาจารย์ให้สูงขึ้น

2.5 ส่งเสริมสมรรถภาพในการสอนและการปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ในฐานะอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.6 เพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนอาจารย์ระหว่างวิทยาลัยครูภายในสภวิทยาลัย เพื่อสร้างความแข็งแกร่งเชิงวิชาการของอาจารย์ในวิทยาลัยครู

สรุปได้ว่า นโยบายการพัฒนาอาจารย์ในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ มีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมให้อาจารย์มีความรู้ ความสามารถเชิงวิชาการกว้างขวางและลึกซึ้ง สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายจากวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล วุฒิและตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์เพิ่มขึ้นถึงมาตรฐานของสถาบันอุดมศึกษาและมีผลงานทางวิชาการ หนังสือวิจัยและบทความต่าง ๆ ที่ผลิตออกจากวิทยาลัยที่มีคุณภาพสูง

3. ภารกิจหลักของวิทยาลัยครู

วิทยาลัยครูเป็นสถาบันในระดับอุดมศึกษา ถ้าหากจะพิจารณาบทบาทและหน้าที่ของวิทยาลัยครู จะพบว่าหน้าที่หลักสำคัญ ๆ คล้ายกับสถาบันอุดมศึกษาทั่วไป

วิจารณ์ ศรีสะอาด (2518: 10-11) ได้กล่าวถึงหน้าที่สำคัญ 4 ประการของสถาบันอุดมศึกษา ดังนี้

1. สอนวิชาการและวิชาชีพ เพื่อสนองความต้องการกำลังคนของสังคม
2. วิจัย ค้นคว้า เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ
3. บริการทางวิชาการแก่สังคม
4. ถ่ายทอดวัฒนธรรมและปลูกฝังความเป็นพลเมืองดี

หน้าที่หลักของสถาบันอุดมศึกษาทั้ง 4 ประการดังกล่าว ก็คือหน้าที่หลักของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษานั้นเอง

ป๋วย อึ๊งภากรณ์ (2516: 57-64) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของอาจารย์มหาวิทยาลัยไว้ดังนี้

1. หน้าที่สอน อาจารย์มหาวิทยาลัยควรมีหน้าที่สอนและอบรม นิสิตนักศึกษา เพื่อให้เป็นบัณฑิตได้ เป็นมนุษยที่ดี เป็นพลเมืองดี และเป็นผู้สามารถในการ

ประกอบอาชีพ

2. หน้าที่วิจัย อาจารย์มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องฝึกฝนวิชาของตนให้ลึกซึ้งกว้างขวางก้าวหน้าให้ทันสมัยอีกด้วย เพราะวิชาในโลกนี้ไม่หยุดนิ่ง อาจารย์มหาวิทยาลัยควรฝึกฝนจนเชี่ยวชาญ อ่านและสลับครั้งฟัง เพื่อให้ทราบว่า วิชาในสาขาของตนนั้น ไต่ก้าวหน้าไปในลักษณะใด ทั้งนี้เพื่อจะได้นำมาถ่ายทอดให้นักศึกษาได้รับความรู้ที่ทันสมัย

3. หน้าที่ปฏิบัติและให้คำปรึกษา อาจารย์มหาวิทยาลัยอาจทำประโยชน์ให้แก่สังคมได้ด้วยการนำไปปฏิบัติ ประชุม สัมมนา หรือให้คำปรึกษาหารือแก่หน่วยราชการและองค์การเอกชน เพื่อความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และทั้งจะได้ประสบการณ์จากการปฏิบัติอันเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนแก่นักศึกษาอีกด้วย

4. หน้าที่ในฐานะปัญญาชน อาจารย์มหาวิทยาลัยควรเป็นตัวอย่างและผู้นำในด้านศีลธรรม ความประพฤติ ความมั่นคงข้อสัตย์ ความสุจริตในหน้าที่ ความวิริยะอุตสาหะ ความเมตตาเอาใจใส่ต่อศิษย์และคนทั่วไป มีความถ่อมตัวและถ้อยสันโดษ รวมถึงชักนำศิษย์และชุมชนให้ปฏิบัติตามวัฒนธรรมอีกด้วย

หากวิเคราะห์งานของวิทยาลัยครูจากราชบัญญัติวิทยาลัยครู พุทธศักราช 2527 ที่มุ่งพัฒนาให้วิทยาลัยครูเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่สมบูรณ์ กำหนดให้ค่าเป็นภารกิจหลักของวิทยาลัยครู 5 ด้าน ดังนี้

1. ให้การศึกษาวิชาการในสาขาวิชาการต่าง ๆ ตามความต้องการของท้องถิ่นและผลิตครูถึงระดับปริญญาตรี

2. ทำการวิจัย

3. ส่งเสริมวิทยฐานะของครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

5. ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม

เมื่อศึกษาถึงภารกิจหลัก 5 ด้านของวิทยาลัยครูแล้ว จะทำให้ทราบและเข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่ของคณาจารย์ในวิทยาลัยครูได้เป็นอย่างดี หน่วยงานที่รับผิดชอบต่อการพัฒนาคณาจารย์ในแต่ละวิทยาลัยหรือกลุ่มวิทยาลัยก็จะสามารถจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ในรูปแบบต่าง ๆ ตามความเหมาะสมของแต่ละสถาบันได้ ภารกิจหลักที่รับผิดชอบในการพัฒนาคณาจารย์ควรคำนึงถึงในแง่ศึกษามีดังนี้

ก. ให้การศึกษาวិชาการในสาขาวิชาต่าง ๆ ตามความต้องการของ
ท้องถิ่นและผลิตภัณฑ์ระดับปริญญาตรี

แผนการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2520 ได้กำหนดแนวทางของการจัดการการฝึกหัดครูของประเทศไทยไว้อย่างชัดเจน คือ

ข้อ 35" การฝึกหัดครูเป็นการศึกษาที่มุ่งสร้างครูให้สามารถปฏิบัติตนและทำหน้าที่เป็นผู้ก่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาการโดยรอบคอบขึ้นในตัวผู้เรียนเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรมในระดับที่วิद्यูชนจะพึงปฏิบัติได้ และมีลักษณะที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมไทย และระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ทั้งในแง่บุคลิกลักษณะทั่วไป ความสัมพันธ์ต่อศิษย์และบทบาทต่อสังคม

การจัดการฝึกหัดครู เป็นการศึกษาในระดับอุดมศึกษา แต่ถ้ามีความจำเป็น สถาบันการฝึกหัดครูอาจจัดหลักสูตรในระดับที่ต่ำกว่าอุดมศึกษา เพื่อผลิตครูตามความต้องการของท้องถิ่นด้วยก็ได้"

จะแลเห็นได้ชัดว่า ประเทศไทยมีแนวนโยบายในการจัดการศึกษาฝึกหัดครู เป็นการศึกษาประเภทพิเศษ หากเป็นการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัย โดยทั่วไปไม่และความในวรรค 2 ของข้อ 35 นั้น ในสภาพการณ์ของสังคมไทยในปัจจุบันก็ไม่มี ความจำเป็นที่จะจัดการฝึกหัดครูเป็นการศึกษาประเภทพิเศษแต่อย่างใดอีกต่อไป

พระราชบัญญัติวิทยาลัยครูฉบับที่ 2 พุทธศักราช 2525 มาตรา 5 ระบุว่า "ให้วิทยาลัยครูเป็นสถาบันการศึกษาและวิจัย มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาวិชาการในสาขาวิชาต่าง ๆ ตามความต้องการของท้องถิ่น..." ซึ่งสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2520 ข้างต้น

คำว่า "ท้องถิ่น" ไม่ได้หมายถึงแค่ชื่อเฉพาะและสถานที่ตั้งของสถานศึกษาคงกล่าวเท่านั้น แต่ยังหมายถึงบทบาทของสถานศึกษาแห่งนั้นว่ามีบทบาทเน้นหนักในด้านการเป็นสถานีถ่ายทอดความรู้สากล (Knowledge Transmitter, Agency) หรือมีบทบาทเน้นหนักที่การเป็นผู้ผลิตความรู้ใหม่ให้กับสังคม (Knowledge, Producer) อีกด้วย

แนวปฏิบัติทางวิชาการของวิทยาลัยครู

วิทยาลัยครูตามแนวของพระราชบัญญัติฉบับที่ ๑๕๖ ในปัจจุบัน มีความเป็นไปได้สูงที่จะปฏิบัติภารกิจในแนวทางและบทบาทให้สอดคล้องกับแนวทางพัฒนาประเทศอย่างที่สุด และควรที่จะต้องวิเคราะห์หาความชัดเจนที่จะชี้ชัดปฏิบัติการที่สำคัญสำหรับวิทยาลัยครูไปในแนวทางพัฒนาประเทศ ซึ่งควรจะมีลักษณะสำคัญดังต่อไปนี้

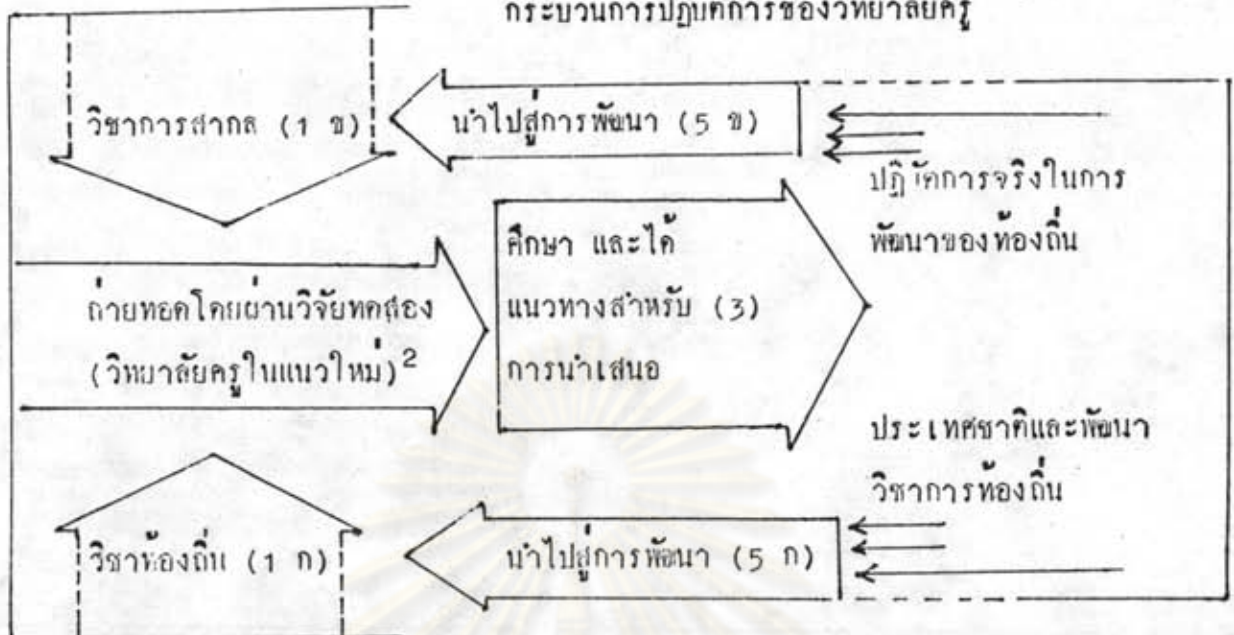
1. ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางวิชาการทั้งวิชาการที่นำไปสู่การพัฒนาท้องถิ่น และวิชาการที่จะนำไปสร้างเสริมวิชาการสากล ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่า จะปฏิเสธวิชาการสากลหากแต่จะต้องนำวิชาการสากลมาสู่การศึกษาวิจัย ทดลอง หาแนวทางเพื่อถ่ายทอดสู่การพัฒนาประเทศ

ในแนวทางดังกล่าว วิทยาลัยครูหรือสถาบันทางการศึกษาอื่นใดในระดับอุดมศึกษาที่มีเป้าหมายของปฏิบัติการที่ท้องถิ่น จำเป็นที่จะต้องมีความรู้วิชาการสากลเท่าเทียมกับสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ เพื่อเป็นฐานการพัฒนาทางวิชาการของแต่ละสาขาวิชา วิทยาลัยครูจะต้องมีลักษณะเด่นที่แตกต่างออกไปในแง่ของการรับเข้ามาซึ่งวิชาการสากลเหล่านี้ก็คือ รับวิชาการสากลเข้ามาโดยผ่านกระบวนการ ศึกษา-วิจัย ทดลอง เพื่อแสวงหาความเหมาะสมกับท้องถิ่น สังคมและประเทศชาติของตน โดยมีเป้าหมายทั้งประชากรและพื้นที่ชัดเจน วิชาการที่เกิดขึ้นในลักษณะนี้ถือได้ว่าเป็น วิชาการที่มีความก้าวหน้า และถือได้ว่าเป็นวิชาการใหม่ อันจะนำไปสู่การพัฒนาวิชาการ สากลอีกชั้นหนึ่ง นำไปสู่การปฏิบัติงานได้จริงในท้องถิ่น และสร้างสรรค์ความก้าวหน้าใน สาขาวิชาการนั้น ๆ ยิ่ง ๆ ขึ้นไป ซึ่งอาจสรุปเป็นแผนภูมิ แสดงกระบวนการพัฒนา วิชาการของวิทยาลัยครูได้ดังนี้ (สุพล วุฒิสาน 2528 : ยึดดำเนินา)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภูมิที่ 1

กระบวนการปฏิบัติการของวิทยาลัยครู



แหล่งที่มา กรมการฝึกหัดครูหน่วยศึกษานิเทศก์

จากแผนภูมิ แสดงให้เห็นกระบวนการปฏิบัติการของวิทยาลัยครูคือ วิชาการสากล (1 ข) จะรับโดยผ่านการศึกษาวิจัยและทดลองในสถานการณ์จริงของท้องถิ่น (2) โดยมีวิชาการของท้องถิ่นเป็นฐานรองรับและกลั่นกรอง (1 ก) เมื่อได้วิชาความรู้ใหม่ที่เหมาะสมกับท้องถิ่นจึงนำมาแสวงหาแนวทางที่จะบริการและเผยแพร่ผู้สังคม โดยการให้หน่วยงานที่มีหน้าที่โดยตรงเป็นหน่วยงานหลักในการปฏิบัติการ อันจะก่อให้เกิดการนำนวัตกรรมไปใช้ในท้องถิ่น (4) วิชาการใหม่ ๆ จะยังผลไปสู่การพัฒนาทั้งวิชาการสากล (5 ข) และวิชาการท้องถิ่น (5 ก)

อาจารย์ นักศึกษา ของวิทยาลัยครูในแนวทางดังกล่าวจะมีความเข้มทางวิชาการโดยมีมาตรฐานเป็นของตนเอง ไม่จำเป็นจะต้องนำไปเปรียบเทียบกับสถาบันการศึกษาอื่น ๆ เสมอ ๆ ไป ทั้งนี้เพราะวิชาการใหม่ที่ค้นพบจะมีความเด่นและมีความเฉพาะเป็นของตนเอง

2 วิทยาลัยครูทำหน้าที่นำข้อมูลท้องถิ่นหรือข้อมูลจากต้นเคอของปัญหา (Data from the Class - Roots) มาวิเคราะห์ห้เห็นว่าการทำแผนปฏิบัติการและแก้ปัญหาของท้องถิ่น โดยจะทำให้แก้ปัญหาตรงจุดมากกว่าการนำความรู้และบุคคลจากสังคมอื่น ๆ มาใช้โดยตรงในการแก้ปัญหาของตนโดยไม่มีปรับปรุงแนวทาง

การดำเนินงานในลักษณะนี้เป็นการสอดคล้องกับความตื่นตัวในด้านการวางแผนพัฒนาในปัจจุบัน ที่มุ่งในการใช้ข้อมูลจากรากฐานปัญหาเพื่อค้นหา และแปลนโยบายสู่ชั้นปฏิบัติ

3 วิทยาลัยครูมีบทบาทเป็นแกนเหนี่ยวนำทางวิชาการให้เกิดการปฏิบัติงานระหว่างหน่วยงานในลักษณะผสมผสานงาน (Integrated Cooperation) หรือการปฏิบัติงานในลักษณะวิทยาการ (Multiple-Disciplinary Approaches) ทั้งนี้เพราะการเป็นวิทยาลัยที่เปิดให้มีการศึกษาหลาย ๆ สาขาวิชาจะเกิดความสมบูรณ์ของผลผลิตทางวิชาการ โดยจะทำให้การวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ เป็นสหวิทยาการมากกว่าการเป็นวิทยาลัยเฉพาะทาง ข้อมูลที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ในกระบวนการที่อธิบายไว้ในข้อ(1) จะสามารถนำไปสนับสนุนหน่วยปฏิบัติการพัฒนาประเทศทุกหน่วยงานได้เป็นอย่างดี และเมื่อหน่วยงานต่าง ๆ มีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน มีข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและมีคุณภาพจะก่อให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานและจะส่งผลการกระจายอำนาจอย่างเป็นระบบ (Systematical Decentralization) ความความมุ่งหมายของการพัฒนาองค์กรของประเทศ

4 เมื่อวิทยาลัยครูมีบทบาทที่เข้มแข็งในหน้าที่ ศึกษา-วิจัย-ทดลองเพื่อให้เกิดวิชาการของท้องถิ่นแล้ว ผลจะนำไปสู่การสร้างบทบาทของวิทยาลัยครูให้เป็นผู้สร้างรูปแบบการพัฒนาอย่างอิสระได้อย่างสมบูรณ์ หลุดพ้นจากการพัฒนาแบบ "พึ่งพิง" สอดคล้องกับนโยบายที่ ฯพณฯ ท่านนายกรัฐมนตรีต้องการให้ชาวชนบท "...สามารถพึ่งตนเองและปรับวิถีชีวิตความเป็นอยู่ให้เข้ากับสภาพแวดล้อม... ที่เปลี่ยนแปลงไปได้ในที่สุด..."

ด้วยลักษณะและบทบาทดังกล่าว วิทยาลัยครูซึ่งมีลักษณะเฉพาะของตนเอง มีความเด่นแยกต่างจากสถานศึกษาคณะอื่น ๆ ทุกรูปแบบที่มีมาแล้ว โดยมีหน้าที่ในการเป็นสถานศึกษาคณะท้องถิ่น เพื่ออนุรักษ์ความรู้สาคลหรือวัฒนธรรมใหม่ (Great Tradition) ไปสู่ความเป็นอิสระและพัฒนาวัฒนธรรมท้องถิ่น (Local or Small Tradition) โดยการสร้างวิชาการใหม่อันเป็นประโยชน์แก่สังคม โดยเฉพาะท้องถิ่นในพื้นที่ที่วิทยาลัยครูนั้น ๆ ตั้งอยู่ สามารถนำไปสู่การแก้ปัญหาสังคม

ทวิลักษณ์ (Dualistic Society) และปัญหาการทันสมัยที่ไม่พัฒนา (Modernization without Development) อันเป็นปัญหาใหม่ที่เกิดจากการพัฒนาที่ไม่สมบูรณ์ที่ผ่านมาได้เป็นอย่างดี (ลักษณะปัญหาการพัฒนาประเทศไทยในปัจจุบัน ประการสำคัญประการหนึ่งก็คือ ความไม่มั่นคงของวัฒนธรรมท้องถิ่นและตกเป็นเหยื่อการคุกคามของวัฒนธรรมใหญ่จากภายนอกอันเป็นรากฐานปัญหาสำคัญที่ก่อให้เกิดความทันสมัยที่ไม่พัฒนาในสภาวะการณปัจจุบัน)

วิทยาลัยครูมีฐานะเป็นสถาบันอุดมศึกษา เช่นเดียวกับสถาบันอุดมศึกษาอื่นๆ และมหาวิทยาลัย การจัดการศึกษาของวิทยาลัยครูจึงแตกต่างไปจากการจัดการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา และโรงเรียนมัธยมศึกษาศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการโดยพิจารณาจากหลักสูตรและรายวิชาที่เปิดสอนดังนี้

1. หลักสูตร

ปรัชญาและจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

หลักสูตรในวิทยาลัยครูมีปรัชญาและจุดมุ่งหมายหลักที่จะปลูกฝังให้ ผู้สำเร็จการศึกษามีคุณสมบัติที่สำคัญ 3 ประการคือ (1) ความเป็นคนดี มีคุณธรรม (2) มีความรู้ความสามารถและมีทักษะในสาขาวิชาที่เลือกเรียน และ (3) มีความสามารถในการจัดการงานอาชีพ

2. ประเภทของหลักสูตร

หลักสูตรในวิทยาลัยครูมีเกณฑ์มาตรฐานและโครงสร้าง เช่นเดียวกับหลักสูตรในสถาบันอุดมศึกษา และมหาวิทยาลัยอื่น ๆ แต่เนื่องจากวิทยาลัยครูเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่กระจายอยู่ทั่วประเทศ มีจุดยืนที่ชัดเจนที่จะให้โอกาสแก่คนที่คือโอกาสได้เข้าเรียนและมุ่งหวังที่จะสร้างและพัฒนากำลังคนที่เป็นและสอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชาติ หลักสูตรในวิทยาลัยครูจึงจัดไว้เป็น 4 ประเภทให้นักศึกษาได้เลือกเรียนตามความสามารถและความเหมาะสมกับฐานแห่งตน ความต้องการของงานอาชีพและความต้องการของสังคม โดยแต่ละประเภทมีจุดประสงค์และมีความมุ่งหมายที่แตกต่างกันดังนี้ คือ

2.1 หลักสูตรปริญญาตรี (4 ปี) เป็นหลักสูตรที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อผลิตนักวิชาการและผู้ประกอบอาชีพชั้นสูง (Professional) จึงต้องใช้เวลาเรียนประมาณ 4 ปี ต่อจากมัธยมศึกษาตอนปลาย โดย 2 ปีแรกมุ่งเน้นให้มีความรู้สามัญอันเป็นพื้นฐานวิชาการชั้นสูง และ 2 ปีหลังมุ่งเน้นการประยุกต์ใช้การวิเคราะห์และการวิจัย

2.2 หลักสูตรอนุปริญญา (2 ปี) เป็นหลักสูตรที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อผลิตผู้ประกอบอาชีพกึ่งวิชาชีพชั้นสูง (Semi-Professional) ซึ่งต้องใช้เวลาเรียนประมาณ 2 ปีต่อจากมัธยมศึกษาตอนปลาย โดยให้มีความรู้พื้นฐานสามัญที่จำเป็นและมีทักษะเบื้องต้นที่จะทำงานในสาขาวิชาที่เลือกเรียนได้

2.3 หลักสูตรปริญญาตรี (2 ปี) เป็นหลักสูตรที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มพูนวิทยฐานะแก่ผู้ที่สำเร็จอนุปริญญาที่ออกไปทำงาน มีประสบการณ์ในงานอาชีพมาแล้วให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ในงานอาชีพที่ทำอยู่หรือการเปลี่ยนแปลงงานใหม่ การออกแบบหลักสูตรปริญญาตรี (2 ปี) จะต้องสอดคล้องและเหมาะสมกับความต้องการของตำแหน่งหน้าที่และการทำงานที่ทำ

2.4 หลักสูตรประกาศนียบัตร เป็นหลักสูตรที่ใช้เวลาเรียนไม่ถึง 2 ปี ต่อจากมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือต่อจากอนุปริญญา หรือต่อจากปริญญา มีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะด้าน เฉพาะสาขาที่สามารถออกไปทำงานและประกอบอาชีพได้ โดยไม่ได้มุ่งหวังอนุปริญญาหรือปริญญาระดับใดระดับหนึ่ง

3. สายวิชา สาขาวิชาและวิชาเอก

หลักสูตรในวิทยาลัยครูแบ่งเป็น 3 สาย แต่ละสายแยกเป็นสาขาวิชาและวิชาเอก

3.1 สายครุศาสตร์ มีจุดประสงค์เพื่อผลิตกำลังคนออกไปสอนในโรงเรียนระดับต่าง ๆ มี 3 สาขาวิชา คือ (1) สาขาอนุบาลและปฐมวัยศึกษา (2) สาขาประถมศึกษา และ (3) สาขามัธยมศึกษา

3.2 สายศิลปศาสตร์ มีจุดประสงค์เพื่อผลิตกำลังคนออกไปเป็น นักวิชาการ และประกอบอาชีพขั้นสูงมี 7 สาขาวิชา คือ (1) สาขามนุษยศาสตร์ (2) สาขานิติศาสตร์ (3) สาขามบริหารธุรกิจและการจัดการ (4) สาขา ศิลปกรรมและศิลปประยุกต์ (5) สาขาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว (6) สาขา นิเทศศาสตร์และ (7) สาขาดนตรีและศิลปการแสดง

3.3 สายวิทยาศาสตร์ มีจุดประสงค์เพื่อผลิตกำลังคนออกไปเป็น นักวิชาการและประกอบอาชีพขั้นสูง มี 5 สาขาวิชาคือ (1) สาขาวิทยาศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ประยุกต์ (2) สาขาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม (3) สาขาเกษตร ศาสตร์ (4) สาขาคหกรรมศาสตร์ (5) สาขาคณิตศาสตร์และสถิติ

ในแต่ละสาขาวิชาอาจแบ่งออกไปเป็นแขนงย่อยเรียกว่า วิชาเอก เพื่อให้ให้นักศึกษาได้เลือกเรียนให้ลึกซึ้ง เฉพาะทางที่ต้องการได้

4. วิชา

หลักสูตรในวิทยาลัยครู กำหนดให้เป็น 3 วิชาดังนี้

4.1 สายครูศาสตร์ ให้วุฒิปริญญาครูศาสตร์ (อ.คศ.) และ ครูศาสตร์บัณฑิต (ค.บ.)

4.2 สายศิลปศาสตร์ ให้วุฒิปริญญาศิลปศาสตร์ (อ.ศศ.) และ ศิลปศาสตร์บัณฑิต (ศศ.บ.)

4.3 สายวิทยาศาสตร์ ให้วุฒิปริญญาวิทยาศาสตร์ (อ.วท.) และวิทยาศาสตร์บัณฑิต (วท.บ.)

กรมการฝึกหัดครู ได้กำหนดเป้าหมายการจัดการศึกษาสาขาวิชาต่าง ๆ ความต้องการของท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างโอกาสทางการศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยมีมาตรการดังนี้ (แผนอัตรากำลัง 3 ปี 2528-2530)

1. ให้สำรวจความต้องการด้านวิชาชีพของท้องถิ่น เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดการศึกษา

2. จัดหลักสูตรทั้งระยะสั้นและระยะยาว เพื่อให้เพียงพอกับความต้องการ ในด้านการจัดการศึกษาค้นคว้าความคึกคักของท้องถิ่น

3. พัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยให้สามารถให้การศึกษาด้านวิชาชีพต่าง ๆ
ได้อย่างสมบูรณ์

4. พัฒนาอาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ให้เหมาะสมในการจัดสอนวิชาชีพ
ต่าง ๆ

5. ประสานงานกับหน่วยงานอื่นทั้งของรัฐและเอกชนในการจัดการศึกษา
ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ

6. ให้พัฒนาการเรียนการสอนวิชาชีพในลักษณะครบวงจร คือ การผลิต
การจัดการและการตลาด

7. ให้จัดการหน่วยบริการแนะแนว การศึกษาและอาชีพ เพื่อให้บริการ
แก่นักศึกษาและประชาชน

8. ให้จัดการศึกษาแก่เยาวชนโดยทั่วไป โดยจัดการสอนระบบทางไกล

กล่าวโดยสรุป การให้การศึกษาวិชาการในสาขาวิชาการต่าง ๆ ตาม
ความต้องการของท้องถิ่นและผลิตครูถึงระดับปริญญาตรี กรมการฝึกหัดครูได้พัฒนา
คณาจารย์ให้มีบทบาทสำหรับการให้การศึกษาวิชาการ โดยมุ่งเน้นการสร้างเสริม
คุณธรรม จริยธรรม และความสามารถทางการสอน ตลอดจนความสนใจใฝ่หา
ความรู้อยู่เสมอ ส่วนในสายวิชาการอื่นพยายามที่จะพิจารณาคณาจารย์ที่มีความรู้
และทักษะเพียงพอที่จะสอนสายวิชาการอื่นให้มีประสิทธิภาพ โดยเน้นความรู้ความ
เข้าใจในทางวิชาการอย่างแท้จริง และการมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานใน
สถานการณจริง

ข. การวิจัย

วิทยาลัยครูในฐานะเป็นสถาบันอุดมศึกษาจะต้องพัฒนางานด้านวิจัย
ให้มีผลต่อการพัฒนางานของวิทยาลัยครู

วิจิตร ศรีสะอ้าน (อ้างใน พะนอม แก้วกำเนิด 2527: 17) กล่าวว่า
 อาจารย์ในระดัับอุดมศึกษาจะต้องมีงานทางด้านการวิจัยควบคู่กันไปกับการสอนเหมือน
 เหรียญที่มี 2 หน้า งานวิจัยควรจะมีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาในเรื่องต่อไปนี้

1. วิจัยเพื่อพัฒนาการฝึกหัดครู ได้แก่ การวิจัยเพื่อพัฒนา
 - 1.1 การศึกษาเด็กปฐมวัย
 - 1.2 การศึกษาในระดับประถมศึกษา
 - 1.3 การศึกษาในระดับมัธยมศึกษา
 - 1.4 การศึกษาในระดับอาชีวศึกษา
 - 1.5 การศึกษาพิเศษทั้งในค้ำานเด็กค้ำยความสามารถในรูปแบบ
 ก้าง ๆ และเด็กที่มีความปริชาญาณเป็นพิเศษ
 - 1.6 การบริหารการศึกษา
 - 1.7 การวัดผลการศึกษา
 - 1.8 เทคโนโลยีทางการศึกษา
2. วิจัยเพื่อพัฒนาชุมชน ทั้งในค้ำานการเศรษฐกิจ สังคม จิตวิทยา
 การปกครอง การประชาธิปไตย การป้องกันประเทศและปัจจัยก้ำาลังอำนาจก้าง ๆ
 ของประเทศ
3. วิจัยเพื่อส่งเสริมเทคนิควิชาการและเทคโนโลยีก้าง ๆ เพื่อ
 พัฒนาความรู้ความสามารถทางวิชาการ ทางค้ำานการเกษตร คหกรรม การอาหาร
 วิทยาศาสตร์ ฯลฯ ที่สามารถนำไปใช้เปิดสอนวิชาการก้าง ๆ ตามพระราชบัญญัติใหม่
 และการพัฒนาชุมชน
4. วิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ ตามความสนใจของครูบา
 อาจารย์และความค้ำองการของท้องถิ่น

Alan Tom (1980) ได้กล่าวไว้ว่า ถ้าการวิจัยไม่สามารถแก้ปัญหา
 การฝึกหัดครูได้ นั่นคือ ถ้าวิจัยไม่สามารถทำหน้าที่เป็นแหล่งกฎเกณฑ์ที่จะยึดเป็นแนว
 ในการปฏิบัติได้แล้ว เราจะต้องถามตัวเราเองว่า การวิจัยวิทยาศาสตร์ในเชิง
 พหุศิศกรรมและสังคมแบบเก่า ได้เล่นบทบาทอะไรในวงการการศึกษาบ้างหรือไม่



เขาได้แสดงความคิดเห็นต่อไปอีกว่า อย่างน้อยที่สุดการวิจัยหรือนักวิจัยได้ทำประโยชน์ให้แก่การฝึกหัดครู 2 ประการคือ เสนอทรรศนะใหม่ในการมองปรากฏการณ์ทางค่าน การศึกษาและการวิจารณ์ความเคลื่อนไหวทางการศึกษา หรือทำให้การเคลื่อนไหว ถูกต้องตามกฎหมาย

วิธีการพัฒนาการวิจัย

1. พัฒนาคณาจารย์ ให้การอบรมด้านระเบียบวิธีการวิจัย (Research Methodology) เพราะอาจารย์เป็นนักวิชาชีพอาจขาดความสามารถ ในการวิจัยได้

2. สร้างบรรยากาศทางการวิจัย
3. สร้างสิ่งจูงใจให้อาจารย์ทำการวิจัย
4. ระบบงานที่สนับสนุนการวิจัย
5. เงินอุดหนุนการวิจัยต้องมีที่ทั้งจากงบประมาณและนำแหล่ง เงินทุนอื่น ๆ (การประชุมคณบดีทั่วประเทศ อ้างถึงในเอกชัย กี่สุขพันธ์ 2524: 41)

พจน์ น้อยแสงศรี (2520: 181-183) ได้รวบรวมปัญหาและ อุปสรรคของการวิจัย พบว่า

1. ลักษณะการวิจัยในปัจจุบัน ได้สร้างทัศนคติให้เกิดแก่คณาจารย์ และนักศึกษาตลอดจนบุคลากรภายนอกให้เห็นว่างานวิจัยเป็นของสูง ของคลัง ที่คนทั่วไปไม่อาจเข้าถึง
2. ผู้ที่สามารถทำการวิจัยได้ต้องทำหน้าที่หลายอย่าง รวมทั้ง เป็นผู้บริหาร ทำให้ขาดนักวิจัยที่มีประสบการณ์ที่จะช่วยประสานงาน ช่วยสร้าง นักวิจัยใหม่ขึ้นมา
3. สังคมไทยยังไม่เห็นคุณค่าที่แท้จริงของการวิจัย มักแสวงหา ค่าตอบแทนทางวัตถุสำคัญกว่าผลงานที่ดีเลิศ เพื่อสังคมส่วนรวม
4. ขาดการสนับสนุนด้านการเงิน

ปัจจุบันกรมการฝึกหัดครูมุ่ง เน้นการ เพิ่มคุณภาพของบัณฑิต จึงจำเป็นที่ คณาจารย์จะต้องได้รับการพัฒนาจนสามารถผลิตงานวิจัยได้ อย่างน้อยระดับที่ 3 ใน 5 ระดับดังนี้

1. อำนวยการงานวิจัย
2. เป็นลูกมือการทำงานวิจัย
3. เป็นผู้นำในการวิจัย
4. เป็นผู้ให้คำแนะนำการทำวิจัย
5. ประเมินผลงานวิจัย

นโยบายในแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 6 (พ.ศ.2530-2534) ของกรมการฝึกหัดครู ได้กำหนดงานส่งเสริมการวิจัยไว้ในข้อ 2.8 ว่า "ส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ การวิจัยเพื่อพัฒนางานความหน้าที่ของวิทยาลัยครูและกลุ่มวิทยาลัยครู และมุ่งเน้นการวิจัยเพื่อนำผลไปใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น" โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะนำผลการวิจัยมาพัฒนาสถานพัฒนาสังคม และพัฒนาการศึกษา

กล่าวโดยสรุป งานวิจัยมีความสำคัญควบคู่กับงานสอนในสถาบันอุดมศึกษา งานวิจัยจะทำให้ได้ความรู้ใหม่ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาความเป็นเลิศทางวิชาการ บทบาทด้านการวิจัยของอาจารย์ในวิทยาลัยครูมีขอบเขครวมถึงการแต่งตำรา และผลิตเอกสารทางราชการ การมีส่วนร่วมในการทำวิจัยทั้งระดับวิทยาลัย และกลุ่มวิทยาลัยและสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ได้

ค. การส่งเสริมวิทยฐานะของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

การส่งเสริมวิทยฐานะของครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาเป็นการจัดให้การศึกษาแก่บุคคลที่มีงานทำอยู่แล้ว ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยครูจะรับเข้าศึกษาจากบุคลากรประจำการ 2 ประเภทคือ ประเภทเข้าเรียนตามความต้องการของกันสังกัดและประเภททั่วไป ในแต่ละประเภทอาจรับเข้าศึกษาทั้งในหลักสูตรสหอาชีพครูและสหวิชาการสาขาอื่น ทั้งในระดับปริญญา หรืออนุปริญญาหรือประกาศนียบัตร สำหรับการรับเข้าศึกษาทางสหอาชีพครูจะรับเฉพาะบุคคลที่ปฏิบัติงานครูหรืองานทางการศึกษาอยู่แล้วเท่านั้น

คาร์เตอร์ วี กูด (Carter V. Good) ได้กล่าวถึง การฝึกอบรมระหว่างประจำการ (In-Service Training) ว่า เป็นการฝึกอบรมหรือการสอนที่จัดเป็นพิเศษ หรือเฉพาะคนที่ทำงานอยู่แล้ว รวมทั้งบุคคลในวงอาชีพต่าง ๆ โดย

มุ่งจะเพิ่มพูนความสามารถของคนเหล่านั้น เหตุที่ต้องมีการฝึกอบรมระหว่างทำงาน เนื่องจากเหตุผลดังนี้

1. มีความเชื่อว่าบุคคลสามารถที่จะปรับปรุงความสามารถในการทำงานให้ดีขึ้นได้

2. มีการเปลี่ยนแปลงเทคนิคและวิธีการทำงานใหม่ ๆ

3. มีการโยกย้าย เลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง

เจริญผล สุวรรณโชติ (2521: 67) กล่าวว่า การอบรมระหว่างประจำการคือ การนำเอาผลิตภัณฑ์หรือบุคลากรกลับเข้ามาสู่สถาบันที่เป็นแหล่งผลิตอีกครั้ง หลังจากได้ปฏิบัติงานอยู่ระยะหนึ่ง เพื่อซ่อมเสริมสิ่งที่ขาดตกบกพร่องให้เกิดความสมบูรณ์ และให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในด้านการพัฒนาวิชาชีพครู ครูประจำการที่ออกไปปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาย่อมมีโอกาสที่จะเพิ่มพูนความรู้ของกันขึ้นมา เพื่อการพัฒนามาตรฐานของวิชาชีพของตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านการวิชาการและเทคโนโลยี

วิจิตร วรุตบางกูร และสุพิชญา ชีระกุล (2520: 50) ให้ความหมายของการฝึกอบรมระหว่างประจำการ (In-Service Training) คือการฝึกอบรมบุคคลที่กำลังดำรงตำแหน่งอยู่ในหน่วยงาน โดยไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงานขึ้น ในขณะที่บุคคลนั้นเข้ารับการฝึกอบรม

ดังนั้นการฝึกอบรมระหว่างประจำการ หมายถึง การให้การศึกษาแก่บุคคลที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงาน ได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้และทักษะ เพื่อนำกลับไปปรับปรุงงานที่ปฏิบัติอยู่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการ เพื่อส่งเสริมวิทยฐานะของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ได้กำหนดเป็นโครงการเรียกว่า "โครงการจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการ พ.ศ. 2528 (กศ.บป.)" โครงการนี้ใช้วิธีการเรียนการสอนซึ่งกำหนดขึ้นเป็นพิเศษต่างไปจากการเรียนการสอนของนักศึกษาวิทยาลัยครูในภาคปกติ คือได้นำระบบไม่เข้าชั้นเรียนและระบบอาจารย์ที่ปรึกษา (Mentor) มาใช้

"ระบบไม่เข้าชั้นเรียน" หมายความว่า การจัดการศึกษาสำหรับ บางรายวิชาในหลักสูตร โดยผู้เรียนไม่ต้องเข้าเรียนในชั้นเรียน แต่อาศัยวิธีการเรียน โดยสื่อประเภทอื่น ๆ แทน (กรมการฝึกหัดครู 2528 : 1)

"อาจารย์ที่ปรึกษา" (Mentor) หมายความว่า บุคคลที่วิทยาลัยครู แต่งตั้งให้ทำหน้าที่อาจารย์ที่ปรึกษา ดูแล สนับสนุนทางค่านิยมวิชาการ วิธีการเรียน ควบคุมโปรแกรมการเรียนและมีส่วนร่วมในการประเมินผลความก้าวหน้าในการเรียน (กรมการฝึกหัดครู 2528 : 1)

จะเห็นได้ว่า วิธีการจัดการเรียนการสอนสำหรับบุคลากรประจำการ ได้เปิดกว้างขึ้น ดังนั้นการจัดกิจกรรมเพื่อทำความเข้าใจกับอาจารย์ผู้สอนบุคลากร ประจำการจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้อาจารย์ได้พัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถในการสอนตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาในค่านิยม โดยเฉพาะส่งเสริมการ นำความรู้ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาการใช้สื่อ เพื่อสอนค่านิยมทางไกล จัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์ที่ปรึกษา (Mentor) ซึ่งทำหน้าที่ให้คำแนะนำทางด้านการเรียนการสอนเป็นพิเศษ

ง. การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเป็นอีกภารกิจหนึ่งของกรมการฝึกหัดครู มีจุดมุ่งหมายที่จะส่งเสริมให้มีการค้นคว้า อนุรักษ์และเผยแพร่ ศิลปวัฒนธรรมและ ประเพณีของชาติ

สมจิตต์ สิทธิไชย (2517: 101) กล่าวว่าองค์ประกอบของวัฒนธรรม มี 3 ประการคือ

1. การรับรู้ คือ การที่บอกได้ว่าอะไรเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นและมีอยู่ใน โลกนี้ ได้แก่ความรู้อันเกิดจากการศึกษา การเล่าเรียน ความเชื่อต่าง ๆ ในสังคม
2. การยอมรับของคนส่วนใหญ่ ประกอบด้วย ค่านิยม กฎเกณฑ์ บรรทัดฐานของสังคม สำหรับการประพฤติปฏิบัติบางประการ ซึ่งมนุษย์ยอมรับ เพื่อ ควบคุมการกระทำของตน
3. คำขวัญ ได้แก่ เครื่องมือ เครื่องใช้ สิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ ความเจริญทางวัตถุในปัจจุบัน

ในเรื่องเดียวกันนี้ สมจิตต์ สิทธิไชย ยังได้กล่าวถึงภารกิจของสถาบัน การศึกษาที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมว่ามี 4 ประการคือ

1. การให้ความรู้ความคิดทางวัฒนธรรม
2. ช่วยให้แก่แต่ละคนเลือกบทบาทที่ตนต้องการมีส่วนร่วมในสังคม และ สอนว่าแต่ละคนจะแสดงบทบาทนั้นได้อย่างไร
3. ช่วยประสานกลุ่มบุคคลต่าง ๆ ให้เข้าเป็นสังคมเดียวกัน
4. เป็นแหล่งริเริ่มวัฒนธรรมทางสังคม

การพัฒนาวิทยาลัยครูภายใต้พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2527 ระบุว่าพัฒนางานวัฒนธรรมของวิทยาลัยครูควรจะได้ดำเนินการ อย่างน้อย 5 ชั้นคือ (พะยอม แก้วกำเนิก 2527 : 18)

1. ศึกษาค้นคว้าและวิจัยวัฒนธรรม เพื่อให้รู้ความหมาย ความเป็นมา แก่นสาร สาระในความคิด ความงาม การส่งเสริมความสามัคคีของหมู่คณะ ความเป็น เอกลักษณะของวัฒนธรรมบ้านต่าง ๆ ทั้ง 5 บ้าน กล่าวคือ

1.1 คำนมมุขยศาสตร์ ได้แก่ ภาษา ขนบธรรมเนียมประเพณี ประวัติศาสตร์ บุคคลสำคัญ สถานที่สำคัญ ฯลฯ

1.2 คำนศิลปะ ได้แก่ นาฏศิลป์ ดนตรี วิจารณ์ศิลป์ ภูมิภาครวม สถาปัตยกรรม ฯลฯ

1.3 คำนการช่างฝีมือ ได้แก่ งานแกะสลัก จักรสาน ถักทอ ปักปัก เครื่องเงิน ลงยา ฯลฯ

1.4 คำนคหกรรม ได้แก่ การเลี้ยงดูเด็ก การจัดบ้านเรือน อาหาร เครื่องนุ่งห่ม รวมทั้งยาสมุนไพร ฯลฯ

1.5 คำนกีฬาและนันทนาการต่าง ๆ

2. เขียนหนังสือเพื่อให้นักเรียนแต่ละระดับชั้น และประชาชนได้ศึกษา หาความรู้ เมื่ออาจารย์วิทยาลัยครูได้ดำเนินการในข้อ 1 มาแล้ว ก็เอาความรู้ ความเข้าใจมาเขียนหนังสือ แบ่งออกเป็นเล่มให้นักเรียน ป.1, ป.2, ป.3, ป.4, ป.5, ป.6, รวมทั้ง ม.1-ม.6 ใช้อ่าน

3. จัดอบรมครูและบุคลากรหลักทางค่านิยมธรรมให้มีความรู้ความเข้าใจในแก่นสารสาระอย่างแท้จริงของวัฒนธรรมไทย เพื่อขยายงานทางค่านิยมธรรมไปสู่เยาวชนและประชาชน และการนำหนังสือในข้อ 2 ไปใช้สอนในชั้นเรียนต่าง ๆ

4. จัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดการอนุรักษ์ส่งเสริมเผยแพร่ พื้นฟูและพัฒนาในเรื่องวัฒนธรรมและแก่นสารสาระของวัฒนธรรม

5. จัดสร้างหอวัฒนธรรมหรือสถานเก็บรวบรวมผลงานทางค่านิยมธรรม ในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งนี้ต้องให้สอดคล้องและไม่ขัดต่อกฎหมายระเบียบว่าด้วยพิพิธภัณฑ์สถานของกรมศิลปากร การจัดหอวัฒนธรรม ควรจะได้ศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีชีวิตชีวา ให้บังเกิดผลต่อเนื่องในการศึกษาค้นคว้า วิจัย การพัฒนาจิตใจ การพัฒนาเศรษฐกิจ และการสร้างความสามัคคีในชาติอีกด้วย

จากการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 5 พบว่า ในสังคมยังมีปัญหาเกี่ยวกับศาสนา ศิลปวัฒนธรรมที่อาจารย์และวิทยาลัยครูควรมีส่วนแก้ไข ดังนี้ (วิทยาลัยครูจันทระเกษม 2529: 219)

1. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกได้แพร่เข้ามาในประเทศไทย ทำให้วัฒนธรรมไทยถูกปล่อยปละละเลย

2. ประชาชนในท้องถิ่นไม่ตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของศิลปะและวัฒนธรรมไทย

3. เยาวชนและประชาชนในท้องถิ่นไม่สนใจเข้าร่วมกิจกรรมด้านศิลปะและวัฒนธรรมไทยเท่าที่ควร

4. ความเจริญทางวัตถุทำให้ประชาชนห่างเหินศาสนา ไม่ได้นำหลักธรรมทางศาสนาที่ตนนับถือมาเป็นแนวทางในการดำรงชีวิตประจำวัน

เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวข้างต้น กรมการฝึกหัดครูจึงมุ่งส่งเสริมงานค่านิยมว่ารุงศิลปวัฒนธรรม โดยกำหนดนโยบายในแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 6 (พ.ศ. 2530-2534) ของกรมการฝึกหัดครูข้อ 2.9 ระบุว่า "ส่งเสริมให้มีการศึกษาค้นคว้า อนุรักษ์ พัฒนาและเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมไทย ทั้งวัฒนธรรมท้องถิ่นและวัฒนธรรมประจำชาติ โดยเฉพาะความนิยมไทย" ทั้งนี้ทิศทางการพัฒนาคณาจารย์

คือภารกิจในค่านี้นี้คือ อาจารย์ควรมีบทบาทในการให้ความรู้เชิงวิชาการแก่เยาวชน และประชาชนทั่วไป เพื่อให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจ กระทั่งในคุณค่าและมี ส่วนร่วมในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

จ. บริการทางวิชาการแก่สังคม

การให้บริการทางวิชาการแก่สังคมเป็นภารกิจหลักอีกประการหนึ่งของกรมการฝึกหัดครู การให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน รวมถึงการให้บริการ ในด้านศิลปวัฒนธรรม จริยธรรม สุขภาพอนามัยและอาชีพไว้ด้วย

ไพฑูริย์ สีนลารักษ์ (2522: 61-62) กล่าวว่า ภารกิจด้าน การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม มี 3 ลักษณะคือ

1. การเผยแพร่ความรู้ จุดมุ่งหมาย เพื่อให้สังคมไทยได้รับการ ศึกษาเฉพาะและการศึกษาที่สูงขึ้น
2. การร่วมมือกับวิชาชีพหรือแก้ปัญหาสังคม ซึ่งได้รับการปฏิบัติ อย่างกว้างขวางในสังคมประเทศอุตสาหกรรม
3. การให้บริการความรู้เพื่อประเมินผลการพัฒนาสังคม

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับภารกิจด้านให้บริการทางวิชาการ แก่สังคมของสถาบันอุดมศึกษาที่น่าสนใจมีดังนี้

สมชาย วงศ์เกษม (2519: 101-103) วิจัยพบว่า อาจารย์ วิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือใช้เวลาบริการสังคม 7 ครั้งต่อ 1 ภาคเรียน และสองในสามของตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการทำวิจัย ทำการสอนโดยไม่ให้บริการ สังคม

วิสัน จุ่มปลาแปด (2520) วิจัยพบว่า สถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่ง ได้จัดงานบริการสังคมที่ยาวนานโดยเน้นทางด้านการศึกษามากกว่าเนื้อหาอื่น ๆ ส่วนลักษณะงานบริการสังคมเป็นไปในรูปการอบรมสัมมนามากที่สุด รองลงมาได้แก่ การสอน กลุ่มสนใจ นิทรรศการ ปาฐกถา และบรรยายพิเศษ เผยแพร่ความรู้ทาง สื่อมวลชนและจัดโครงการย่อยเฉพาะเรื่อง เช่นโครงการอาหารกลางวัน โครงการ ศูนย์ข่าวสารและเหตุการณ์ทศวรรษ เป็นต้น

สำหรับนโยบายค่าน้ำหนักบริการวิชาการแก่สังคมในแผนพัฒนาการศึกษา
 ระยะเวลาที่ 6 (พ.ศ. 2530-2534) ของกรมการฝึกหัดครู ได้ระบุไว้ในข้อ 2.10 ว่า
 "ส่งเสริมให้มีการบริการทางวิชาการแก่ชุมชนในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต
 โดยเน้นการให้การศึกษาต่อเนื่องในรูปแบบของการเผยแพร่ความรู้และการฝึกอบรม"
 จากนโยบายนี้ได้นำไปกำหนดเป็นแผนงานบริการวิชาการแก่สังคม ซึ่งในแผนงานนี้
 ได้กล่าวถึงปัญหาทั้งในส่วนของวิทยาลัยครูและของประชาชนในท้องถิ่นที่วิทยาลัยครู
 จะต้องมีส่วนร่วมในการแก้ไข คือ

1. ประชาชนในท้องถิ่นขาดแหล่งความรู้ ขาดตัวอย่างที่เหมาะสม
 ที่จะช่วยในการพัฒนาตนเอง

2. ประชาชนยังไม่เข้าใจหลักการ และขาดทักษะการปฏิบัติ
 ในการอยู่ร่วมกันในระบอบประชาธิปไตย ทั้งในระดับประเทศและระดับท้องถิ่น
 อย่างถูกต้อง

3. ประชาชนมีความคิดริเริ่ม มีเทคโนโลยี มีความรู้และทักษะ
 ว่าด้วยการประกอบอาชีพที่เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อมและสภาพของสังคมของตน

4. หน่วยงานที่มิใช่หน้าที่ส่งเสริมการพัฒนาในท้องถิ่นทั้งหลายขาด
 องค์ความรู้ทางวิชาการที่ค้นคว้าวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ และขาดหน่วยงานสนับสนุนทาง
 วิชาการอันส่งผลให้การดำเนินงานพัฒนาท้องถิ่นในหลายโครงการของรัฐ และเอกชน
 ไม่ได้ผลเท่าที่ควร และไม่มีบรรดุป้าหมายของแผนพัฒนาประเทศ เช่น หน่วยงาน
 พัฒนาขาดความสนใจในการปฏิบัติงาน ความไม่ประสานงานของหน่วยงานในระดับ
 ปฏิบัติการ และการขาดข้อมูลพื้นฐานจากท้องถิ่นในการทำแผนและการปฏิบัติการ

วิทยาลัยครูควรสนับสนุนให้อาจารย์ออกไปมีบทบาทในการให้บริการ
 วิชาการแก่สังคมมากขึ้น ที่สำคัญคืออาจารย์ ควรได้รับการพัฒนาให้มีความรู้และทักษะ
 งานเป็นที่ยอมรับ งานบริการวิชาการแก่สังคมของวิทยาลัยครูมักจัดในรูปแบบการอบรม
 สัมมนา ประชุมปฏิบัติการ และแสดงนิทรรศการทางวิชาการ ตลอดจนเป็นวิทยากร

โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า การพัฒนาคณาจารย์ค่าน้ำหนักบริการวิชาการ
 แก่สังคมเป็นการให้ความรู้แก่ประชาชน ให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และทักษะใน
 การพัฒนาอาชีพ มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น รู้จักใช้แหล่งข้อมูลและให้ทรัพยากรธรรมชาติ
 มาปรับปรุงเพื่อพัฒนาชีวิตของตน พัฒนาครอบครัวและบิดบาสังคม



งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาจารย์ทั้งของไทยและต่างประเทศ

1. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาจารย์ของไทย

1.1 งานวิจัยของสุวรรณดี ศรีคุณ (2521: จ-ช) เรื่อง "ปัญหาและความต้องการพัฒนาความรู้ของอาจารย์วิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" พบว่า อาจารย์วุฒิปริญญาตรี ต้องการให้มีการส่งเสริมงานวิจัยและการพิมพ์เผยแพร่คู่มือการเรียนการสอนมากกว่าอาจารย์ระดับ ป.กศ.สูง และอาจารย์ที่มีอายุราชการ (ต่ำกว่า 5 ปี) ต้องการศึกษาค้นคว้ามากกว่าอาจารย์ที่มีอายุราชการสูงกว่า 10 ปี

1.2 งานวิจัยของทิพย์วรรณ สีลศรีสมบัติ (2522: ก-ฉ) เรื่อง "โครงการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปาง" ทำการศึกษาจากประชากรสองกลุ่ม คือ ผู้บริหารและอาจารย์ ผลการวิจัยพบว่า

ก. การพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาโดยทั่วไปจะมุ่งพัฒนาในด้านการเรียนการสอนเป็นสำคัญ ในหลายสถาบันจะพัฒนาครอบครัวบทบาทหน้าที่ของอาจารย์ ซึ่งได้แก่การสอน การวิจัย การบริการชุมชน และการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และพบว่าการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่จะอยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานหนึ่งในสถาบัน ทำหน้าที่จัดกิจกรรมต่าง ๆ ในหลายรูปแบบ เพื่อให้บริการแก่คณาจารย์

ข. สภาพปัญหาและความต้องการของคณาจารย์วิทยาลัยครูลำปางในด้านการพัฒนาอาจารย์ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบในเกณฑ์ปานกลาง ส่วนความคิดเห็นต่อการพัฒนาอาจารย์พบว่า วิทยาลัยครูลำปางเคยจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์น้อยครั้ง ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่เคยเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ทั้งที่จัดขึ้นในสถาบันน้อยครั้ง

ทางคณาอุปสรรคและปัญหาในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์พบว่าปัญหาส่วนใหญ่มีระดับการเป็นปัญหาอยู่ในเกณฑ์มาก

ทางด้านความต้องการพบว่า ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความต้องการให้มีกิจกรรม เสริมความรู้ในทุบทบบาทและความรับผิดชอบในเกณฑ์มาก นอกจากนี้ยังพบว่า คณะอาจารย์ส่วนหนึ่งต้องการให้วิทยาลัยจัดกิจกรรม เสริมความรู้ ด้านการบริหารและงานธุรการ

ค. โครงการพัฒนาคณาจารย์สำหรับวิทยาลัยครูลำปาง ประกอบด้วยโครงการย่อย 3 กลุ่ม คือโครงการส่งเสริมกลุ่มงานวิชาการ โครงการส่งเสริมกลุ่มสนับสนุนงานวิชาการ และโครงการส่งเสริมการบริหารและงานธุรการ นอกจากนี้ยังประกอบด้วยโปรแกรมการปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ และโปรแกรมการให้บริการทั่วไปแก่คณาจารย์

1.3 งานวิจัยของมยุรี พลางกูร (2523: จ-ช) เรื่อง "โครงการพัฒนาคณาจารย์วิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า" ทำการศึกษาจากประชากรสองกลุ่ม คือ ผู้บริหารและอาจารย์ ผลการวิจัยพบว่า

ก) การพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาโดยทั่วไปจะมุ่งพัฒนาในด้านการเรียนการสอนเป็นสำคัญ ในหลายสถาบันจะพัฒนาครอบคลุมบทบาทหน้าที่ของอาจารย์ ซึ่งได้แก่ การสอน การวิจัย การบริการชุมชน และการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และพบว่า การพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่จะอยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานหนึ่งในสถาบัน ทำหน้าที่จัดกิจกรรมต่าง ๆ ในหลาย ๆ รูปแบบ เพื่อให้บริการแก่คณาจารย์

ข) สภาพปัญหาและความต้องการของคณาจารย์วิทยาลัยแพทยศาสตร์ พระมงกุฎเกล้า ในด้านการพัฒนาอาจารย์ ชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ส่วนความคิดเห็นต่อการพัฒนาอาจารย์พบว่า วิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า เคยจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์บ่อยครั้ง ผู้บริหารส่วนใหญ่เคยเข้าร่วมกิจกรรม เพื่อพัฒนาอาจารย์ทั้งที่จัดขึ้นในสถาบันและนอกสถาบันมากกว่าอาจารย์

ทางด้านอุปสรรคและปัญหาในการจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาอาจารย์พบว่า ปัญหาส่วนใหญ่มีระดับของการ เป็นปัญหาอยู่ในเกณฑ์มาก ผู้บริหารเห็นว่าอุปสรรคและปัญหาคือการขาดทวิบุคคลที่มีความสามารถในการจัดกิจกรรม ส่วนอาจารย์เห็นว่าผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุนไปการจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาอาจารย์เท่าที่ควร

ทางด้านความต้องการพบว่า ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้ในทุกบทบาทและความรับผิดชอบในเกณฑ์มาก นอกจากนั้นยังพบว่าคณาจารย์ส่วนมากต้องการให้วิทยาลัยแพทยศาสตร์ พระมงกุฎเกล้า จัดกิจกรรมเสริมความรู้ด้านการบริหารและงานธุรการด้วย

ค) โครงการพัฒนาอาจารย์สำหรับวิทยาลัยแพทยศาสตร์ พระมงกุฎเกล้า ประกอบด้วยโครงการย่อย 3 กลุ่ม คือ โครงการส่งเสริมกลุ่มงานวิชาการ โครงการส่งเสริมกลุ่มสนับสนุนงานวิชาการ และโครงการส่งเสริมการบริหารและงานธุรการ นอกจากนั้นยังประกอบด้วยโปรแกรมการปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ และโปรแกรมการให้บริการทั่วไปแก่คณาจารย์

1.4 งานวิจัยของมาลี วิญญูชกุล (2525: ง-ฉ) เรื่อง "ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษา" ทำการศึกษาจากประชากรสองกลุ่มคือ ผู้บริหารและอาจารย์ ผลการวิจัยพบว่า

ก) เกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ในด้านการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติจริงทั้ง 8 ด้าน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรที่ได้ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน ได้แก่ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การสังเกตเยี่ยมเยียนดูงานและศึกษาวิธีการทำงาน ส่วนที่เห็นว่าปฏิบัติจริงอยู่ในระดับน้อยมี 3 ด้าน ได้แก่ การสัมมนาทางวิชาการ การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ และการแต่งตั้งโยกย้ายสลับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ส่วนกลุ่มอาจารย์มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรที่ได้ปฏิบัติจริงทั้ง 8 ด้านอยู่ในระดับน้อย

ข) เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในเรื่องของการพัฒนาบุคลากร กลุ่มผู้บริหารส่วนใหญ่พบว่า "ขาดแคลนค้ำงบประมาณ ขาดวิทยากรที่เชี่ยวชาญ ความไม่เพียงพอของกำลังคน และความไม่พร้อมค้ำอุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ส่วนกลุ่มอาจารย์ พบว่า ขาดแคลนค้ำงบประมาณกำลังคน วิทยากรที่เชี่ยวชาญ ความไม่เพียงพอของหนังสือคู่มือทางด้านวิชาชีพ ความไม่พร้อมค้ำโรงฝึกงาน ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ

ค) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติจริงทั้ง ๘ ด้าน พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

1.5 งานวิจัยของ พัชรินทร์ จำรูญโรจน์ (2527: จ-ณ) เรื่อง "ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน" ทำการศึกษารายการสองกลุ่ม คือ ผู้บริหารและอาจารย์ การวิจัยพบว่า

ก) ผู้บริหารและอาจารย์ ให้ความสำคัญแก่บทบาทด้านการสอน เป็นอันดับแรกตรงกัน

ข) ผู้บริหารและอาจารย์เห็นความสำคัญของกิจกรรม เพื่อพัฒนาคณาจารย์ในทุกด้านของบทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เกี่ยวกับการ เพิ่มพูนความรู้ เกี่ยวกับ เนื้อหาวิชาที่สอน

อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีมีความต้องการในด้านการสอน การบริหาร การเป็นกรรมการ การบริการทางวิชาการแก่ชุมชน และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม แตกต่างจากอาจารย์ที่มีวุฒิสองปริญญาตรี แต่ไม่พบความแตกต่างในเรื่อง ความประสงค์ทางกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ด้านการวิจัย แหล่งข่าวและบทความทางวิชาการ

ค) ผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับของปัญหาในการพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแตกต่างจากความคิดเห็นของอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่ผู้บริหารเห็นว่า ระดับของปัญหาอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง แต่อาจารย์เห็นว่าระดับของปัญหาอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างมาก ระดับของปัญหาที่อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างมาก ได้แก่ การค่าเป็นงานในการพัฒนาคณาจารย์ไม่กว้างขวางครอบคลุมในทุกเรื่อง ไม่มีบุคลากรที่ทำหน้าที่ค่าเป็นงานพัฒนาคณาจารย์ โดยเฉพาะ นโยบายของวิทยาลัยต่อการพัฒนาคณาจารย์ไม่ชัดเจนและไม่ต่อเนื่อง งบประมาณสำหรับการพัฒนามีไม่เพียงพอ เป็นต้น

1.6 งานวิจัยของชานักดา เหมือนแก้ว 2528: จ) เรื่อง "กิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์: การศึกษาเฉพาะกรณี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตพระนครเหนือ" ทำการวิจัยประชากรสองกลุ่ม คือผู้บริหารและอาจารย์ ผลการวิจัยพบว่า

ก) ผู้บริหารและคณาจารย์ไม่ทราบนโยบายในการพัฒนาอาจารย์ที่แน่นอน การดำเนินการพัฒนาอาจารย์ขาดการวางแผนอย่างมีระบบ ขาดการติดตามและประเมินผล การจัดกิจกรรม ตลอดจนการสำรวจความต้องการของคณาจารย์ ทำให้การพัฒนาอาจารย์ด้านต่าง ๆ ได้ปฏิบัติน้อยและไม่ต่อเนื่อง กิจกรรมซึ่งอยู่ในเกณฑ์ปฏิบัติน้อยได้แก่ การประชุมพิเศษ การส่งเสริมให้มีการศึกษาคือ การวิจัย การฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาทางวิชาการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ และการสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ส่วนกิจกรรมที่ได้ปฏิบัติมากที่สุดได้แก่ การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ ในบรรดากิจกรรมเหล่านี้คณาจารย์ต้องการให้จัดการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการมากที่สุด

ส่วนปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ระดับของปัญหาในการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์อยู่ในระดับมาก สาเหตุส่วนใหญ่เนื่องมาจากการขาดงบประมาณ ขาดการวางแผน และการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ตลอดจนไม่มีหน่วยที่ทำหน้าที่รับผิดชอบการพัฒนาอาจารย์โดยเฉพาะ ส่วนปัญหาซึ่งคณาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างจากความคิดเห็นของผู้บริหารได้แก่ การพัฒนาอาจารย์ไม่ทั่วถึง ความยุติธรรมในการคัดเลือกบุคคลเพื่อการพัฒนาและการประชาสัมพันธ์ โดยผู้บริหารเห็นว่าเป็นปัญหาน้อย แต่คณาจารย์เห็นว่าเป็นปัญหามาก

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาจารย์ของต่างประเทศ

2.1 งานวิจัยของเจอร์รี่ จี กัฟ (Garff, 1975 อ้างถึงในไพฑูริย์ ลินลาวัณย์ 2520: 5) เกี่ยวกับหน่วยงานและโปรแกรมสำหรับพัฒนาอาจารย์ คำนึงถึงการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยในสหรัฐอเมริกา พบว่า หน่วยพัฒนาอาจารย์มักจะมีขึ้นอยู่กับหน่วยงานกลางของมหาวิทยาลัย ในขณะที่มีบุคลากรมาก จะมีหน่วยงานที่ให้บริการ และเก็บรวบรวมเอกสาร เกี่ยวกับการปรับปรุงการเรียน การสอนของตนเองด้วย ลักษณะของหน่วยงานเป็นหน่วยงานอิสระที่รับผิดชอบงานด้านนี้โดยตรง มีความรับผิดชอบต่อบุคลากรทั้งมหาวิทยาลัยมากกว่าเฉพาะแผนกใด แผนกหนึ่ง เน้นและรับผิดชอบเฉพาะการปรับปรุงการเรียนการสอน

2.2 งานวิจัยของไวโอเลต แอน ทาวน์ (Towne 1977) เป็นการศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพของอาจารย์ ณ มหาวิทยาลัยชิคาโกส์ พบว่า คณาจารย์มีความเห็นว่าหน้าที่สำคัญที่สุดคือการสอน และโครงการพัฒนาคณาจารย์ควรจัดให้สอดคล้องกับความต้องการของคณาจารย์

2.3 งานวิจัยของ รมี่ เจ มิสทรี (Mistry 1978: 703) เรื่อง "การปรับปรุงการเรียนการสอน โดยจำลองโครงการพัฒนาคณาจารย์สำหรับมหาวิทยาลัยอินเดียนูนิทรี" ผลการวิจัยพบว่า สถาบันส่วนใหญ่จัดโปรแกรมในลักษณะโปรแกรมปฐมนิเทศ (Orientation Programs) ซึ่งครอบคลุมเรื่องบทบาทและหน้าที่ของคณาจารย์ รายละเอียดเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน และรายละเอียดเกี่ยวกับสถาบัน รวมทั้งประโยชน์ตอบแทนที่จะได้รับจากการทำงานในสถาบันนั้น ๆ ประมาณครึ่งหนึ่งของสถาบันที่ตอบแทนแบบสำรวจมีการจัดโปรแกรมในลักษณะการให้การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติการ (Inservice Programs) ประมาณ 30 เปอร์เซ็นต์ของสถาบันที่ตอบแทนแบบสำรวจบังคับให้อาจารย์ใหม่ ๆ เข้าร่วมโปรแกรมพัฒนา คณาจารย์ มีเพียง 2-3 สถาบันที่จัดโปรแกรมสำหรับให้คณาจารย์ทุกคน ลักษณะของโครงการมีทั้งโปรแกรมระยะสั้น โปรแกรมแบบต่อเนื่องและผสมผสานกันทั้งสองฝ่าย ซึ่งโปรแกรมที่จัดส่วนใหญ่จะ เน้นวิธีการวางแผนการสอน เทคนิคการสอนแบบต่าง ๆ และการประเมินผลการสอน ได้มีผู้เสนอให้สถาบันส่งเสริมการสอนจัดทำโปรแกรม ศึกษาค้นคว้า (Under Study) เพื่อให้อาจารย์ใหม่ไปศึกษาการสอนร่วมกับอาจารย์อาวุโส ผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างโครงการสำหรับมหาวิทยาลัยอินเดียนูนิทรี โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 มีการจัด โปรแกรมปฐมนิเทศ หลังจากนั้นเป็นการพัฒนาคณาจารย์ทั้งมหาวิทยาลัยตลอดทั้งปี ส่วนที่ 2 จะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการตั้งศูนย์ การเรียนการสอนและตั้งศูนย์สำหรับวิจัยในสถาบันอุดมศึกษา

2.4 งานวิจัยของโรเบิร์ต เจ. เมนเจส และจู้ค เลวินสัน (Menges & Levison 1980: 25-30) เรื่อง "วิธีการปรับปรุงการสอน วิธีเหล่านั้นได้ผลเพียงใด" โดยจำแนกกิจกรรมออกเป็น 5 รูปแบบ คือ การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การจัดสรรทุนอุดหนุน การประเมินผลการสอนและการสอนแบบจุลภาค พบว่าผู้ที่ผ่านโปรแกรมการปรับปรุงการเรียนการสอน ทำการสอนเป็นที่

น่าพอใจ แต่ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงปัจจัยอื่น ๆ อีก เช่น การยอมรับว่าการปรับปรุงการเรียนการสอนเป็นภารกิจที่จำเป็น วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน โอกาสที่เหมาะสม และการไต่ลงมือปฏิบัติฝึกฝนอย่างจริงจัง จะทำให้เกิดการดำเนินงานพัฒนาคณาจารย์เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนสัมฤทธิ์ผลอย่างมีประสิทธิภาพ

จากการประมวลผลงานวิจัยทั้งของไทยและต่างประเทศ พบว่าการพัฒนาอาจารย์โดยทั่วไปของไทย มุ่งเสริมสร้างศักยภาพของอาจารย์เพื่อให้เกิดการพัฒนาการเรียนการสอนเป็นสำคัญ แม้จะประสบปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาอาจารย์อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารและอาจารย์ต่างมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าควรได้มีการสนับสนุนให้มีการพัฒนาในกิจกรรมทุกด้านในมากที่สุด

ผลการวิจัยของไทยมีลักษณะสอดคล้องกับผลงานวิจัยของต่างประเทศ กล่าวคือ ควรมีหน่วยงานเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ ซึ่งจัดเป็นหน่วยงานอิสระ ขึ้นอยู่กับหน่วยงานกลางของมหาวิทยาลัย มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์โดยตรง ส่วนการจัดกิจกรรมในการพัฒนาอาจารย์ของต่างประเทศมีทั้งโปรแกรมระยะสั้น โปรแกรมแบบต่อเนื่องและผสมผสานกันทั้งสองอย่าง ซึ่งการจัดกิจกรรมหรือโครงการพัฒนาอาจารย์ จะต้องจัดให้สอดคล้องกับความต้องการของคณาจารย์เป็นประการสำคัญ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย