



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดหัวข้อที่ทำการศึกษาไว้

4 ส่วน ดังนี้

1. ความรู้ทั่วไป เกี่ยวกับการพัฒนาคุณครู
2. การพัฒนาคุณครูของสถาบันอุดมศึกษาในต่างประเทศ
3. การพัฒนาคุณครูในประเทศไทย
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณครู

ความรู้ทั่วไป เกี่ยวกับการพัฒนาคุณครู

1. ความหมายของการพัฒนาคุณครู

การพัฒนาคุณครู ตรงกับคำที่ใช้ในสหรัฐอเมริกาคือ "Faculty Development" สำหรับในอังกฤษใช้คำว่า "Staff Development" และการวิจัยครั้งนี้จะใช้คำว่า "Faculty Development" ซึ่งเป็นคำที่ใช้กันแพร่หลายในหลายประเทศ ส่วนความหมายของการพัฒนาคุณครู ใค้มีนักวิชาการหลายท่านอธิบายไว้ ดังนี้

เจอร์รี จี กัฟ (Gaff 1975 : 14) ให้ความเห็นว่า การพัฒนาคุณครูมุ่งพัฒนาที่ตัวอาจารย์ เป็นการพัฒนาความก้าวหน้าของแต่ละบุคคลในด้านความรู้ ทักษะ การรับรู้ และเทคนิคต่าง ๆ ในการเรียนการสอน รวมทั้งส่งเสริมความสัมพันธ์กับนักศึกษาและเพื่อนร่วมงาน

ลี เจ มัลลาลี และ นอร์แมน วี ดัฟฟี (Mullaly and Duffy 1978 : 121) อธิบายว่า การพัฒนาคุณครูเป็นกระบวนการพัฒนาความก้าวหน้าในด้านวิชาชีพของอาจารย์ และการปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งหมายความว่า การพัฒนาคุณครูเป็นการพัฒนาความสามารถของการเป็นครู (Potential as Teacher) อันมีผลต่อการปรับปรุงการเรียนการสอน

ริชาร์ด อาร์ ริชาร์ดสัน จูเนียร์ (Richardson Jr. 1975 : 3) ให้ความหมายว่า การพัฒนาคณาจารย์เป็นกระบวนการ เพิ่มพูนความรู้ความสามารถของอาจารย์ เพื่อให้สามารถ ปฏิบัติภารกิจของคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2520 : 13) ให้ความหมายไว้สั้น ๆ ว่า การพัฒนา คณาจารย์เน้นที่การเรียนการสอน ซึ่งมีความหมายเทียบได้กับคำว่าปรับปรุงหรือส่งเสริมการสอน

สศิส อัสววิไล (2524 : 160) อธิบายว่า การพัฒนาคณาจารย์เป็นการ เสริมสร้างศักยภาพของอาจารย์ เพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจในการ เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยที่ดี ตระหนักในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ มีความสามารถในการทำงานร่วมกัน มีมนุษยสัมพันธ์ ที่ดี มีความตื่นตัวต่อการ เปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

สมคิด แก้วสนธิ (2525 : 85) อธิบายว่า การพัฒนาคณาจารย์เป็นนโยบายของ สถาบันที่กำหนดขึ้น โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อกระตุ้นและสร้างความตื่นตัวให้กับอาจารย์ ในการ พัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอทั้งด้านความรู้และความสามารถในศาสตร์ของตน ตลอดจนทักษะ ด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจในฐานะอาจารย์ที่ดี ซึ่งจะนำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ

อรุณ รัชตะนาวิณ (2524 : 137 - 138) ให้ความหมายว่า การพัฒนา คณาจารย์เป็นความพยายามในอันที่จะเสริมสร้างศักยภาพของอาจารย์ในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้ สามารถปฏิบัติภารกิจได้ดี โดยสามารถตอบสนองความต้องการของตนเอง ของผู้เรียน และ ของสถาบัน

จากความหมายของการพัฒนาคณาจารย์ดังกล่าวข้างต้น อาจสรุปได้ว่าการพัฒนา คณาจารย์เป็นกระบวนการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์ในทุกด้าน ทั้งความรู้ ความสามารถ ทักษะและ เจตคติในวิชาชีพของตนเอง และรวมทั้งด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเป็นอาจารย์ที่ดี

2. ความจำเป็นในการพัฒนาคณาจารย์

เนื่องจากวิชาการต่าง ๆ ก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านปริมาณที่เพิ่มขึ้น อย่างกว้างขวาง และด้านความลึกซึ้งของศาสตร์เอง ซึ่งถ้าอาจารย์ไม่พยายามติดตามความรู้ และความก้าวหน้าดังกล่าวก็จะกลายเป็นผู้ล้าหลัง ด้วยเหตุนี้ความรู้จากการวิจัยและการให้ ความสะดวกแก่อาจารย์ในการขวนขวายหาความรู้เพิ่มเติมจึง เป็นสิ่งสำคัญ (ทองจันทร์ พงษ์สกลการมภ์ 2524 : 118) ดังนั้นการพัฒนาคณาจารย์จึง เป็นสิ่งจำเป็นและต้องกระทำอย่าง

ต่อเนื่องตลอดเวลา ทั้งนี้เพราะวิทยาการและเทคนิคต่าง ๆ ได้พัฒนาก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว ทำให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ ต้องเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ซึ่งรวมถึงการเปลี่ยนแปลงของสังคมด้วย (สมาน รังสิโยภุชฌ์ 2522 : 73) เนื่องจากสถาบันอุดมศึกษาเป็นสถาบันทางสังคมที่ทำหน้าที่สอน วิจัย ทนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม และบริการชุมชนและสังคม สถาบันอุดมศึกษาจึงต้องสนองความต้องการของสังคมด้วยการปรับปรุงและพัฒนาให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (ไพฑูริย์ สินลารัตน์ 2524 : 9) ดังนั้นผู้บริหารจึงควรเห็นความสำคัญและตระหนักถึงความจำเป็นของการพัฒนา คณาจารย์ ที่อาจดำเนินการได้ดังนี้คือ

2.1 ทหาความจำเป็นในการพัฒนาคณาจารย์

การพิจารณาว่าสภาพใดแสดงถึงความจำเป็นในการพัฒนาคณาจารย์ อาจพิจารณาได้ดังนี้ (อรทัย ก๊กผล 2527 : 31)

2.1.1 ความจำเป็นที่ปรากฏชัดแจ้ง เป็นความจำเป็นที่ไม่ต้องค้นหา เช่น การขยายงาน การเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบ หรือการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร เป็นต้น

2.1.2 ความจำเป็นที่ไม่ชัดแจ้ง ซึ่งมักปรากฏออกมาในรูปแบบต่าง ๆ เช่น นักศึกษาสอบตกมาก ขาดและกำลังใจของอาจารย์ตกต่ำ เป็นต้น ซึ่งต้องพิจารณาหา สาเหตุและแนวทางแก้ไขต่อไป

2.2 วิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาคณาจารย์

การหาความจำเป็นในการพัฒนาคณาจารย์ หน่วยงานควรวิเคราะห์ ความจำเป็นในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้คือ (ฉัฐนิภา คูปรรัตน์ 2527 : 3)

2.2.1 การวิเคราะห์หาความจำเป็นของหน่วยงาน เป็นการศึกษาและ วิเคราะห์ เป้าประสงค์ของหน่วยงาน ทรัพยากรทางการบริหาร ตลอดจนการจัดสรรทรัพยากร ทางการบริหาร การมีเป้าประสงค์ของหน่วยงานที่ชัดเจนจะช่วยกำหนดกรอบความคิดของการหา ความจำเป็นในการพัฒนาคณาจารย์

2.2.2 การวิเคราะห์ความจำเป็นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ การวิเคราะห์ จะเน้นที่งานแต่ละงาน ตามลักษณะและ เนื้อหาของงานที่สมาชิกปฏิบัติ ซึ่งรวมถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานด้วย โดยไม่เน้นกระบวนการปฏิบัติงานของบุคคล

2.2.3 การวิเคราะห์หาความจำเป็นของบุคคล เป็นการศึกษาวิเคราะห์ ในด้านความรู้ ทักษะ และ เจตคติของบุคคล เพื่อดำเนินการพัฒนาให้ตรงกับความต้องการ

แต่ละบุคคลต่อไป

2.3 ค้นหาสาเหตุที่ควรจัดให้มีการพัฒนาคณาจารย์

สมพงษ์ เกษมสิน (2514 : 469 - 471) ได้กล่าวถึงวิธีการในการค้นหาสาเหตุที่ควรจัดให้มีการพัฒนาคณาจารย์ ไว้ดังนี้

2.3.1 การสังเกต โดยสังเกตวิธีการทำงานของผู้ร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา ตลอดจนผลงานต่าง ๆ เพราะการสังเกตเป็นวิธีการที่ดีวิธีการหนึ่งในการที่จะให้ได้มาซึ่งข้อเท็จจริงในการบริหาร เป็นการสังเกตการกระทำในขณะที่ผู้ถูกสังเกตไม่รู้ตัว การสังเกตอาจช่วยในการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมในส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์ การสังเกตจะช่วยให้เห็นสภาพที่แท้จริงของงาน ซึ่งข้อเท็จจริงเหล่านี้จะเป็นประโยชน์ในการพิจารณาแก้ไขปัญหาให้ถูกต้อง

2.3.2 การวิเคราะห์งาน เป็นกระบวนการที่จัดเป็นขั้นตอนสำหรับรวบรวมข้อมูลที่แสดงผลการทำงาน เพื่อพิจารณาศึกษาเกี่ยวกับหน้าที่ ลักษณะงาน วิธีการทำงาน และผลของงาน เป็นต้น นอกจากนี้อาจอาศัยวิธีการวิเคราะห์ปัญหาในการทำงาน การวิเคราะห์พฤติกรรมในการทำงาน หรือการวิเคราะห์องค์การ ประกอบด้วยก็ได้

2.3.3 การจัดวางมาตรฐานการทำงาน คือการพิจารณาผลงานของผู้ปฏิบัติงาน หรือผลงานโดยส่วนรวมขององค์การที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ว่าบรรลุเป้าหมายหรือถึงมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่ ซึ่งในการกำหนดมาตรฐานของงานนั้นหลักที่ควรคำนึงคือปริมาณของงาน คุณภาพของงาน ค่าใช้จ่ายและเวลาที่ใช้ในการประกอบกิจการงานนั้น ๆ ถ้ายังขาดตกบกพร่องอยู่ก็พิจารณาหาทางแก้ไข

2.3.4 การประเมินการทำงาน เป็นการพิจารณาภารกิจหน้าที่คุณภาพของงาน ว่าถูกต้องหรือได้ผลเป็นที่พึงพอใจหรือไม่ ใกล้เคียงหรือแตกต่างจากมาตรฐานเพียงใด เหมาะสมหรือเพียงพอกับอัตราเงินเดือนที่กำหนดไว้หรือไม่

2.3.5 การสำรวจความต้องการ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ที่จะแสวงหาข้อเท็จจริง เพื่อให้การดำเนินงานได้ผลถูกต้องยิ่งขึ้น วิธีการสำรวจความต้องการอาจกระทำได้หลายวิธี เช่น การสัมภาษณ์ หรือการตอบแบบสอบถาม เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป การหาความจำเป็นในการพัฒนาคณาจารย์ เป็นการศึกษาวิเคราะห์เพื่อหาความจำเป็นของหน่วยงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความจำเป็นของบุคคล โดยใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ทราบถึงความจำเป็น สาเหตุ และแนวทางปรับปรุงงาน หรือเพิ่มทุน

ประสิทธิภาพการทำงานให้ดีขึ้น โดยการพัฒนาคณาจารย์ให้ทันกับความก้าวหน้าของวิทยาการและเทคนิคต่าง ๆ ที่พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว

3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์

3.1 แนวคิดเชิงระบบเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์

การพัฒนาคณาจารย์จะเหมาะสม มีแนวทางถูกต้องและมีประสิทธิภาพสูง ต้องอาศัยการดำเนินงานที่เป็นระบบและต่อเนื่อง แนวคิดเชิงระบบ (System Approach) เกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์จึงได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะแนวคิดเชิงระบบของ เลสลีย์ เจ บิชอป (Bishop 1978 : 4 - 8) ซึ่งได้เสนอกระบวนการพัฒนาคณาจารย์ไว้เป็นขั้นตอน ดังนี้

3.1.1 ความต้องการ (Need) เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาคณาจารย์ เพราะตัวอาจารย์เองต้องเป็นผู้มีความต้องการและตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง โดยความต้องการอาจเกิดขึ้นได้จากการอ่านตำรา จากข้อมูลรายงานการวิจัยต่าง ๆ หรือจากนโยบายของผู้บริหารเอง ผู้บริหารควรหาวิธีการให้อาจารย์ทุกคนสนใจต่อการพัฒนาตนเอง เนื่องจากทุกสถาบันยังมีอาจารย์ที่ขาดความกระตือรือร้นในการปรับปรุงตนเอง หรือยังยึดมั่นอยู่กับวิธีการหรือความคิดเดิม ผู้บริหารจึงต้องพัฒนาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเจตคติของอาจารย์เหล่านี้ด้วย

3.1.2 การวินิจฉัยและการวิเคราะห์ (Diagnosis and Analysis) เป็นการพิจารณาข้อมูลพร้อมทั้งสภาพ สถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่ควรแก้ไข โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ที่จะนำไปสู่จุดมุ่งหมายเฉพาะ ขั้นนี้อาจใช้วิธีสำรวจความต้องการของผู้สอน โดยจัดทำเป็นแบบสอบถาม จัดประชุมสัมมนาให้อาจารย์แสดงความคิดเห็น พูดคุยสนทนา สังเกตปฏิบัติการของผู้เรียนที่มีต่อการสอนของอาจารย์ หรือแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นเป็นตัวแทนของอาจารย์ เพื่อพิจารณาถึงความต้องการของอาจารย์โดยส่วนรวม

3.1.3 การพัฒนา (Development) เป็นขั้นการแสวงหากลวิธีในการแก้ไขปรับปรุงด้านต่าง ๆ ตามความต้องการของอาจารย์ ซึ่งอาจเป็นการพัฒนาโดยตรงทางด้านการเรียนการสอนหรือการทำงานของอาจารย์ อันได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การอภิปราย การให้คำปรึกษา การเผยแพร่ข่าวสารในรูปแบบอื่น แผ่นปลิว จุลสาร การจัดทำอุปกรณ์การสอนและให้บริการประเมินผลการสอน เพื่อนำไปพิจารณาความดีความชอบ เช่น การขึ้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น ส่วนการพัฒนาโดยทางอ้อมมักเป็นกิจกรรมที่ไม่ได้

ส่งผลโดยตรงต่อการสอน แต่เป็นการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการสอนให้ดำเนินไปด้วยดี เช่น แนวโน้มความสนใจทางวิชาการของผู้บริหาร การจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่เป็นลักษณะทางวิชาการ การให้บริการความสะดวกต่าง ๆ แก่อาจารย์ เช่น การพิมพ์เอกสาร การจัดหาหนังสือ การให้บริการอุปกรณ์ต่าง ๆ ตลอดจนการเปิดโอกาสให้อาจารย์มีเวลาพักหรือได้ลดชั่วโมงการสอนลง เป็นการช่วยให้อาจารย์มีเวลาในการปรับปรุงการสอนให้ดีขึ้น

3.1.4 ความเป็นไปได้ (Validation) เป็นการดูความเป็นไปได้ของโครงการ โดยการวิจัยศึกษา (Pilot Study) เมื่อพบข้อบกพร่องก็ทำการค้นคว้าแก้ไขปรับปรุง เพื่อให้โครงการสามารถดำเนินไปได้ด้วยดี

3.1.5 การนำไปใช้ (Implementation) คือการนำเอาโครงการไปปฏิบัติ โดยเชิญผู้หรือวิทยากรผู้เชี่ยวชาญในแต่ละด้านมาให้ความรู้ สักอบรม ในส่วนที่ผู้จัดทำโครงการไม่สามารถกระทำได้หรือขาดประสบการณ์

3.1.6 การประเมินผล (Evaluation) เป็นการประเมินผลโครงการที่ทำว่าบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ โดยนำเอาข้อมูลต่าง ๆ มาพิจารณาอย่างมีเกณฑ์ และควรมีการประเมินทุกระยะเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

จากแนวคิดเชิงระบบดังกล่าว สอดคล้องกับแนวคิดของ โทซูริ สึนลาวัฒน์ (2521 : 19 - 27) ที่เห็นว่าวิธีการพัฒนาคณาจารย์เชิงระบบ เป็นการนำเอาหลักเกณฑ์ที่เป็นระบบระ เียบยและประสานกันมาใช้ โดยมีการวางแผนดำเนินการอย่างรอบคอบ ซึ่งขั้นตอนของกระบวนการ เริ่มด้วยการชี้ให้เห็นปัญหา และพิจารณาว่าจำเป็นต้องดำเนินการหรือโครงการหรือไม่ และขั้นตอนต่อไปคือการกำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน และเลือกแนวทางในการแก้ไขหรือดำเนินการตามเกณฑ์ที่วางไว้ เมื่อได้มีการดำเนินการแล้วต้องมีการประเมินผล เพื่อพิจารณาถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานนั้น

อาจสรุปได้ว่า แนวคิดเชิงระบบเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ จะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพต้องอาศัยปัจจัยหรือองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการ เช่น การวางแผนการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เป็นขั้นตอน โดยการชี้ให้เห็นถึงปัญหา การจัดลำดับความสำคัญของปัญหา และหาวิธีแก้ปัญหาคือที่สุด ครั้นเมื่อดำเนินการแล้วจะต้องมีการประเมินผล เพื่อให้ทราบว่า การปฏิบัติได้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงใด

3.2 แนวคิดทั่วไปเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์

การดำเนินการพัฒนาคณาจารย์ มีแนวคิดที่สำคัญหลายประการที่ส่งผล

ทำให้โครงการพัฒนาอาจารย์ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแนวคิดดังกล่าวอาจสรุปได้ดังนี้คือ

3.2.1 การสอนเป็นบทบาทที่สำคัญของอาจารย์ การพัฒนาอาจารย์จึงควรเน้นที่ประสิทธิภาพการสอน แคมป์บทบาทการสอนจำต้องอาศัยบทบาทด้านอื่น ๆ ด้วย เช่น การวิจัย การบริหาร ตลอดจนงานอื่น ๆ ฉะนั้นอาจารย์จึงควรเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะต่าง ๆ ในบทบาทดังกล่าวด้วย (Gaff 1975 : 16)

3.2.2 พฤติกรรมการสอนขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพของผู้สอน ซึ่งได้แก่ ความรู้ ทักษะ เจตคติ ค่านิยม แรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ ตลอดจนการรับรู้ต่าง ๆ ดังนั้นการพัฒนาอาจารย์จึงควรมีพัฒนาเจตคติไปพร้อม ๆ กับการพัฒนาด้านความรู้ด้วย (Gaff 1975 : 16)

3.2.3 ในการพัฒนาอาจารย์ต้องคำนึงว่า อาจารย์แต่ละคนมีความแตกต่างกันในด้านวัย ความถนัด ความสนใจ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ ฯลฯ ดังนั้นการพัฒนาอาจารย์จึงควรจัดกิจกรรมเสริมความรู้ให้ครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง เพื่อช่วยให้อาจารย์ได้มีโอกาสพัฒนาตนเองตามความต้องการและความสนใจของแต่ละบุคคล (ไพฑูริย์ สีนลาร์คนี่ 2524 : 26)

3.2.4 ในการพัฒนาอาจารย์จำเป็นต้องพัฒนาทั้งด้านส่วนบุคคลและด้านวิชาชีพควบคู่กันไป ทั้งนี้เพราะกิจกรรมทางด้านวิชาชีพมีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตส่วนบุคคลอย่างใกล้ชิด (Bergquist and Phillips 1975 : 17)

3.2.5 การพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนจะดำเนินไปด้วยดีมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง ก็ต่อเมื่ออาจารย์เห็นคุณค่า เห็นความจำเป็น หรือปรารถนาที่จะเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาด้วยตนเอง ดังนั้นการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ ควรจัดให้แก่ผู้สนใจและเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมก่อน จากนั้นค่อยมุ่งไปยังอาจารย์ที่ไม่สนใจ ด้วยการส่งเสริมสนับสนุนและกระตุ้นให้อาจารย์เห็นความสำคัญและเกิดความสนใจในการเข้าร่วมกิจกรรม การพัฒนาอาจารย์จะไม่ได้ผลถ้าทำด้วยการบังคับ เพราะอาจารย์จะรู้สึกต่อต้านทันทีที่ถูกบังคับให้เข้าร่วมกิจกรรม การพัฒนาอาจารย์ (ไพฑูริย์ สีนลาร์คนี่ 2524 : 25)

3.2.6 การพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนจะเหมาะสมหรือมีคุณค่า ถ้าได้มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องและประสานกัน มีการวางแผน มีโครงการ มีผู้รับผิดชอบ มีกำหนดเวลาและตารางการทำงานไว้อย่างแน่นอน ทั้งนี้เพื่อเป็นแรงกระตุ้นหรือแรงจูงใจให้อาจารย์

เห็นความสำคัญของการ เข้าร่วมกิจกรรม เพื่อพัฒนาคณาจารย์ และการพัฒนาการสอน
(อรุณ รัชตะนาวิณ 2524 : 130)

3.2.7 สถาบันอุดมศึกษาประกอบไปด้วยอาจารย์ซึ่งเป็นบุคลากรที่มี
ประสบการณ์ ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญจากสาขาวิชาต่าง ๆ จึงควรชักชวน
บุคลากรเหล่านี้ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาคณาจารย์ (Gaff 1975 : 18)

3.2.8 การพัฒนาการสอนไม่ได้เกี่ยวข้องกับบุคคลเพียงอย่างเดียวแต่
ต้องเกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ด้วย เช่น บรรยากาศของการมีปฏิสัมพันธ์
ระหว่างกัน นโยบายและแนวทางปฏิบัติของสถาบัน เป็นต้น และเมื่อปัจจัยสภาพแวดล้อมเหล่านี้
เปลี่ยนแปลง เช่น การนำหลักสูตรใหม่หรือวิธีการสอนใหม่มาใช้ หรือผู้บริหารให้การสนับสนุน
ส่งเสริมงานวิชาการอย่างจริงจัง การพัฒนาความดีความชอบ เน้นที่ประสิทธิภาพการเรียน
การสอน เป็นต้น ดังนั้นการพัฒนาคณาจารย์ด้านการสอนจึงต้องคำนึงถึงปัจจัยด้านองค์การและ
สังคมด้วย (กฤษณา พุทธิมา : 131 - 132)

จะเห็นได้ว่า การพัฒนาคณาจารย์ที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยแนวคิดต่าง ๆ มา
ดำเนินการ ซึ่งแนวคิดเหล่านี้จะเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางสำคัญในการส่งเสริมการพัฒนา
คณาจารย์ให้มีความเหมาะสมสอดคล้อง ทั้งด้านตัวอาจารย์เองและจุดมุ่งหมายของสถาบัน

4. องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคณาจารย์

การพัฒนาคณาจารย์จะบรรลุเป้าหมายหรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญ
ดังนี้ (คณะกรรมการพัฒนาการเรียนการสอน 2523 : 14 - 15)

4.1 บุคคล ประกอบด้วย

4.1.1 ผู้มีความตั้งใจและพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง เพราะการพัฒนานั้น
จะเริ่มที่แต่ละบุคคลก่อน

4.1.2 วิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติ

4.1.3 ผู้บังคับบัญชาทุกระดับจะต้องเล็งเห็นความสำคัญ และให้การ
ช่วยเหลือสนับสนุนอย่างจริงจัง

4.2 งบประมาณ อันได้แก่ เงิน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ รวมทั้ง
สิ่งจูงใจทางเศรษฐกิจ และการบำรุงขวัญและกำลังใจ

4.3 บรรยากาศและสภาพแวดล้อม ได้แก่ สถานที่ เวลา บุคลิกภาพ

และพฤติกรรมของบุคคล ฯลฯ ที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนา

4.4 การสื่อข้อความและการประสานงานที่ดี ซึ่งจะทำให้ผู้เกี่ยวข้องได้ทราบถึงวัตถุประสงค์ นโยบาย เป็นการ เสริมสร้างเจตคติและความ เข้าใจอันดีในเรื่องที่จะพัฒนาในครั้งนั้น ๆ

4.5 อื่น ๆ เช่น การยอมรับ กำลังใจ และความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของสมาชิกทุกระดับ

ดังนั้นการพัฒนาคณาจารย์จึงต้องคำนึงถึงความพร้อมของปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าวด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคล ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เพราะมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ๆ และความสำเร็จของการพัฒนาคณาจารย์

5. รูปแบบของการพัฒนาคณาจารย์

วิลเลียม เอช เบอร์ควิสต์ และ สตีเวน อาร์ ฟิลลิปส์ (Bergquist and Phillips 1975 : 177 - 209) ได้กล่าวถึงการพัฒนาคณาจารย์ว่าควร ครอบคลุมองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสอน และต้องประกอบไปด้วยกิจกรรมที่มีลักษณะแตกต่างกันแต่เกี่ยวข้องกัน นอกจากนี้ยังได้เสนอแนะว่าการพัฒนาคณาจารย์ที่ประสบผลสำเร็จ และมีผลต่อการปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างถาวรและจริงจัง จะมีรูปแบบของการจัดกิจกรรมอย่างสมบูรณ์ กล่าวคือ จะต้องพัฒนาทั้งด้านการ เรียนการสอน ด้านเจตคติของอาจารย์ ตลอดจนด้านองค์การด้วย ดังนี้คือ

5.1 การพัฒนาค้นการ เรียนการสอน

การพัฒนาคณาจารย์ที่มีประสิทธิภาพ จะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการ เรียนการสอน ทั้งนี้เพราะการสอน เป็นภารกิจหลักที่สำคัญประการแรกของอาจารย์ ซึ่งประกอบด้วย

5.1.1 การประเมินผลการสอน โดยทั่วไปการปรับปรุงและการพัฒนา

อย่างเป็นระบบ จะต้องเริ่มต้นที่การประเมินความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันกับสภาพความต้องการ การประเมินผลที่นิยมทำกันมากได้แก่ การประเมินผลการสอนโดยตัวผู้สอนเอง การประเมินผลโดยผู้เรียน และการประเมินผลโดยเพื่อนร่วมงาน การประเมินผลการสอนจะต้องกระทำด้วยความระมัดระวัง จึงจะก่อให้เกิดผลในทางส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน ซึ่งอาจารย์ควรนำผลการประเมินไปปรับปรุงการสอนของตน และผู้บริหารอาจนำผลการประเมิน

ไปประกอบการพิจารณาให้ความคิดความชอบ นอกจากนี้อาจารย์ควรได้รับการพัฒนาทางด้าน เจตคติควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะการทำงาน เพื่อไม่ให้เกิดความรู้สึกต่อต้านการประเมินผล การสอน ฉะนั้นการพิจารณาความคิดความชอบควรพิจารณาจากการประเมินผลการสอนหลาย ๆ แบบ รวมทั้งต้องพิจารณาปัจจัยด้านอื่น ๆ ด้วย เช่น การประเมินหลักสูตร และการประเมิน ผลคุณภาพของนักศึกษา เป็นต้น

5.1.2 การวิเคราะห์ห้องเรียน เป็นการสำรวจความต้องการของ อาจารย์ และข้อจำกัดของสถาบันในเรื่องเวลาและทรัพยากรต่าง ๆ โดยการเก็บรวบรวม ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในห้องเรียนด้วยเครื่องมือและวิธีการต่าง ๆ เช่น การใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การสังเกต การอภิปราย การสนทนา การบันทึก เทป เกี่ยวกับการเรียนการสอน เป็นต้น ผู้วิเคราะห์ต้องมีทักษะในการสร้างเครื่องมือ ตลอดจนเทคนิคในการเก็บรวบรวมข้อมูล ที่มีประสิทธิภาพ และต้องมีการเสนอรายงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์ห้องเรียน โดยกระทำทันทีที่ สำรวจและเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เสร็จเรียบร้อยแล้ว ในการวิเคราะห์ห้องเรียนผู้วิเคราะห์ จะต้องใช้เทคนิคการสร้างมนุษยสัมพันธ์และเทคนิคการทำงานร่วมกันควบคู่ไปด้วย

5.1.3 การฝึกสอนย่อย เป็นการจัดประสบการณ์ให้กับอาจารย์ใหม่ที่ยังไม่คุ้นเคยกับการสอน รวมทั้งอาจารย์เก่าที่ต้องการเพิ่มพูนความรู้และทักษะด้านการสอน หลังจากได้วิเคราะห์ห้องเรียนอย่างดีแล้ว การฝึกสอนย่อยควรเริ่มจากการฝึกสอนแบบบรรยาย อภิปราย ซึ่งเป็นการสอนที่อาจารย์หลายคนคุ้นเคย อย่างไรก็ตามการฝึกสอนย่อยก็สามารถ นำไปใช้กับการสอนแบบใหม่ ๆ เช่น การสนทนา การสร้างสถานการณ์จำลอง การฝึกปฏิบัติ เป็นต้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่ออาจารย์มีเจตคติที่ดีต่อการสอน อาจารย์จะ เริ่มสนใจการสอน แบบใหม่ ๆ ด้วยเหตุนี้การฝึกสอนย่อยจึงเป็นการให้ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับวิธีสอนอีกด้วย

5.1.4 ทฤษฎีทางการศึกษาและเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนา ด้านนี้จะต้องกระทำควบคู่ไปกับการพัฒนาด้านเจตคติและการพัฒนาองค์การ เมื่ออาจารย์เกิด เจตคติที่ดีต่อการสอนและรู้ปัญหาของห้องเรียนแล้ว อาจารย์อาจมีความต้องการเพิ่มพูนความรู้ เกี่ยวกับการกำหนดวัตถุประสงค์ รูปแบบการเรียนรู้ของนักศึกษา และทักษะการสอนที่เหมาะสม กับสภาพแวดล้อมของสถาบัน ลักษณะนักศึกษา ตลอดจนลักษณะและบุคลิกลักษณะของอาจารย์เอง นอกจากนี้การพัฒนาคณาจารย์ด้านการเรียนการสอน ควรให้บริการให้คำปรึกษาแก่อาจารย์ในกรณี ที่อาจารย์มีปัญหาในการนำเทคโนโลยีไปใช้ ในขณะที่เดียวกันองค์การจะต้องจัดสรรทรัพยากร เพื่อ สนับสนุนการเรียนการสอนและการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ด้วย

5.1.5 การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตรจะนำไปสู่การเรียน การสอนที่เหมาะสม น่าสนใจ และตอบสนองความต้องการของนักศึกษา ในการพัฒนาหลักสูตร จำเป็นต้องคำนึงถึงปรัชญาการศึกษา และทฤษฎีเกี่ยวกับวัยต่าง ๆ ของนักศึกษา

5.2 การพัฒนาองค์การ

การพัฒนาด้านการสอนจะต้องกระทำควบคู่ไปกับการพัฒนาองค์การ จึงจะ ทำให้การพัฒนาคณาจารย์เกิดประสิทธิภาพสูงสุด องค์ประกอบของการพัฒนาองค์การมีดังนี้คือ

5.2.1 การพัฒนาการตัดสินใจ เพื่อสั่งการและการแก้ปัญหา ในการตัดสินใจเพื่อสั่งการใด ๆ ก็ตาม ควรคำนึงถึงผู้ปฏิบัติด้วย ผู้สั่งการและผู้นำไปปฏิบัติควรจะต้อง มีความเห็นพ้องต้องกันเกี่ยวกับการตัดสินใจเพื่อสั่งการนั้น ๆ ส่วนการแก้ปัญหาคควร เริ่มต้นด้วยการสำรวจ และกำหนดตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัญหา เช่น สำรวจความต้องการของนักศึกษา ค้นหาค้นหาข้อดีและข้อบกพร่องของภาควิชา สำรวจทรัพยากรที่มีอยู่ เป็นต้น และขั้นตอนต่อไปต้อง กำหนด เป้าหมายหรือทิศทางที่ต้องการ เช่น การกำหนดเป้าหมายของภาควิชา พฤติกรรมของ นักศึกษาที่พึงประสงค์ และขั้นสุดท้ายคือการกำหนดหรือ เสนอแนะแนวทางไปสู่เป้าหมายหรือทิศทาง ดังกล่าว วิธีการนี้จะทำให้ได้รับความร่วมมืออย่างดีจากสมาชิกในภาควิชา

5.2.2 การสร้างกลุ่มทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาการตัดสินใจ กลุ่มทำงานจะอธิบายเกี่ยวกับบทบาทและทิศทางในอนาคตของภาควิชา การวิเคราะห์องค์การ ตลอดจนบทบาทของหัวหน้าภาควิชา ด้วยเหตุนี้การพัฒนาคณาจารย์จะต้องส่งเสริมความสัมพันธ์ อย่างใกล้ชิดในบรรดากลุ่มอาจารย์ อันจะก่อให้เกิดความร่วมมือที่ดีในการทำงาน

5.2.3 การพัฒนาการบริหาร เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องโดยตรงต่อการ ดำเนินงานในภาควิชา กิจกรรมการพัฒนาการบริหาร ได้แก่ การให้ความรู้เกี่ยวกับหลักการ บริหารตามวัตถุประสงค์ การบริหารการเงิน การวางแผนเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณ เป็นต้น

5.3 การพัฒนาเจตคติ

โดยทั่วไปการพัฒนาคณาจารย์จะต้องเกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ คุณค่า เป้าหมายของอาจารย์แต่ละคน การพัฒนาเจตคติจะส่งผลต่อการพัฒนาอื่น ๆ แต่อย่างไร ก็ตามต้องทำความเข้าใจว่าเราไม่สามารถมองเห็นความสำเร็จในการพัฒนา เจตคติได้ชัดเจนนัก และการพัฒนาเจตคติเป็นเพียงการให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา หรือให้การแนะแนวแก่ อาจารย์ในด้านส่วนบุคคลเท่านั้น ข้อพึงระมัดระวังประการหนึ่งคือต้องระวังลึกลงไปว่าการพัฒนา

เจตคติมิใช่การรักษาโรคหรือแก้ไข เจตคติหรือบุคลิกภาพของอาจารย์ การพัฒนาเจตคติจะต้องเริ่มจากการสัมภาษณ์ การวางแผนอาชีพ การสร้างมนุษยสัมพันธ์ การปรับปรุงตนเอง และการแนะแนว

5.3.1 การสัมภาษณ์ การสัมภาษณ์ให้ประโยชน์ทั้งแก่ผู้สัมภาษณ์และอาจารย์ผู้ถูกสัมภาษณ์ การสัมภาษณ์จะเน้นที่เจตคติเกี่ยวกับการสอน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ถูกสัมภาษณ์มีความตระหนักในเรื่องดังกล่าวมากขึ้น

5.3.2 การวางแผนอาชีพ อาจารย์จะตัดสินใจและดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม ถ้าอาจารย์มีข้อมูลเพียงพอ การวางแผนอาชีพจะช่วยให้อาจารย์มีเจตคติ ค่านิยม และประสบการณ์ที่ถูกต้อง เพื่อนำไปใช้ในกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินบทบาทภารกิจต่าง ๆ การพัฒนาด้านนี้ควรเริ่มต้นด้วยการให้อาจารย์ได้ค้นหาเกี่ยวกับประสบการณ์ในอดีตและความคาดหวังในอนาคต

5.3.3 การสร้างมนุษยสัมพันธ์ เป็นขั้นตอนที่ควรจัดให้แก่อาจารย์ หลังจากได้ทำการสัมภาษณ์และการวางแผนอาชีพแล้ว การพัฒนาการสร้างมนุษยสัมพันธ์จะส่งผลต่อการพัฒนาด้านการวิเคราะห์ห้องเรียน ตลอดจนการฝึกสอนย่อย ความรู้และทักษะการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของอาจารย์ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร การเข้าใจ ความคิดเห็น ตลอดจนความรู้ลึกของผู้อื่น

5.3.4 การปรับปรุงตนเอง กิจกรรมนี้ค่อนข้างเป็นที่วิตกกังวลกันมากที่สุด เนื่องจากหลายคน เข้าใจว่าการปรับปรุงตนเองคือการที่กลุ่มคนต่างมานั่งถกเถียงอภิปรายเกี่ยวกับข้อบกพร่องต่าง ๆ ของแต่ละคน อย่างไรก็ตามการปรับปรุงตนเองเป็นสิ่งที่ช่วยให้อาจารย์เข้าใจ เรียนรู้ และแก้ไขสิ่งบกพร่องในตัวอาจารย์เอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาจารย์ได้รู้จักควบคุมตนเองในทางสร้างสรรค์ กิจกรรมด้านนี้จึงควรจัดให้แก่อาจารย์ที่เคยร่วมกิจกรรมพัฒนาผาจารย์ด้านอื่น ๆ มาแล้ว ยิ่งกว่านั้นอาจารย์จะต้องมีสภาพอารมณ์ที่มั่นคงอีกด้วย

5.3.5 การแนะแนว กิจกรรมการแนะแนวมักจัดให้กับอาจารย์ที่พบว่าตนเองมีปัญหาด้านสภาพอารมณ์ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการเป็นครูที่ดี รวมทั้งปัญหาในการดำเนินชีวิตส่วนตัวอีกด้วย ในกรณีที่พบว่าอาจารย์มีปัญหาดังกล่าวมากกิจกรรมการแนะแนวจำเป็นต้องจัดขึ้นก่อนกิจกรรมอื่น ๆ

6. กิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์

กิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้น เพื่อให้อาจารย์ได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ รวมทั้งปรับปรุง เจตคติและเทคนิคต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลให้การเรียน การสอนและการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ บรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการจัด กิจกรรมพัฒนาคณาจารย์โดยทั่วไปจัดได้ 3 แบบ ดังนี้ (ไพฑูริย์ สีนลารัตน์ 2520 : 13 - 14)

6.1 แบบที่จัดตามความสะตวก (Unsystematic Programs) การจัดแบบนี้ จะเป็นการจัดบรรยายหรือประชุมเป็นครั้งคราว เช่น การประชุมนิเทศอาจารย์ใหม่ เป็นต้น เวลาที่จัดมักใช้เวลาสั้น ๆ ประมาณ 1 - 2 ชั่วโมงหรือไม่เกินครึ่งวัน ผู้บรรยายเป็นผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญในด้านนั้นจริง ๆ และไม่เน้นในเรื่องอุปกรณ์การสอน เครื่องมือเครื่องใช้ หรือ บริการด้านอื่น ๆ

6.2 แบบที่จัดอย่างมีระบบ (Systematic Programs) การจัดแบบนี้มักจัด กิจกรรมในทุกรูปแบบ คือเมื่อมีการบรรยายหรือสัมมนาแล้ว จะมีการพิมพ์เอกสารเผยแพร่เพื่อ กระตุ้นให้อาจารย์เห็นความสำคัญของการสอน และเมื่ออาจารย์เห็นความสำคัญแล้ว จะต้อง มีการจัดบริการต่าง ๆ ให้ เช่น การให้คำปรึกษา การแนะนำในการจัดประชุมทางวิชาการ การให้ทุนอุดหนุน เป็นต้น ระยะเวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรมเหล่านี้อาจใช้ตั้งแต่ 1 - 2 ชั่วโมง ไปจนถึง 1 - 2 เดือน ซึ่งแล้วแต่ว่าเป็นกิจกรรมแบบใด

6.3 แบบที่จัดอย่างสมบูรณ์ (Comprehensive Programs) กิจกรรม ในลักษณะนี้เป็นแนวคิดใหม่ของการพัฒนาคณาจารย์ โดยมีความเชื่อว่าการปรับปรุงหน่วยงาน ต่าง ๆ ที่อาจารย์ทำงานอยู่ รวมทั้งปรับปรุงเจตคติของอาจารย์ด้วย แบบที่จัดอย่างสมบูรณ์จึง รวมไปถึงการพัฒนาอาจารย์ร่วมไปกับการพัฒนาการสอน ซึ่งการจัดแบบนี้กำลังได้รับความนิยม อย่างกว้างขวางในประเทศสหรัฐอเมริกา โดยการอบรมเรื่องการเรียนการสอนจะครอบคลุมทั้ง 3 เรื่องดังกล่าวคือ การพัฒนาเจตคติ การพัฒนาการเรียนการสอน และการพัฒนาองค์การ การพัฒนาคณาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาในต่างประเทศ

ในการศึกษาการพัฒนาคณาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาในต่างประเทศนี้ ผู้วิจัยขอ นำ การพัฒนาคณาจารย์ของประเทศสหรัฐอเมริกา อังกฤษ และออสเตรเลีย มาเป็นตัวอย่าง ในการศึกษา เพราะประเทศเหล่านี้ได้มีการดำเนินการพัฒนาคณาจารย์อย่างกว้างขวาง และ ในการศึกษาจะศึกษาเกี่ยวกับ สาเหตุของการพัฒนาคณาจารย์ วัตถุประสงค์ของการพัฒนา

คณาจารย์ ขอบเขตของการพัฒนาคณาจารย์ ลักษณะของหน่วยงานพัฒนาอาจารย์ ลักษณะการดำเนินงานพัฒนาอาจารย์ และลักษณะของกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ ตามลำดับ

1. สาเหตุของการพัฒนาอาจารย์

1.1 ประเทศสหรัฐอเมริกา สาเหตุของการพัฒนาอาจารย์มาจากปัญหาการขาดแคลนงบประมาณทำให้โครงการต่าง ๆ ถูกจำกัดลง การรับอาจารย์เพิ่มขึ้นและการโยกย้ายอาจารย์ด้วยความยากลำบาก จึงจำเป็นต้องปรับปรุงคุณภาพของอาจารย์ที่มีอยู่เดิมให้ดีขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับงานใหม่ ๆ ที่ได้พัฒนาไป โดยเฉพาะด้านการเรียนการสอน ตลอดจนได้มีการขยายตัวของงานด้านการวิจัยและการบริการชุมชน จึงเป็นเหตุให้อาจารย์ละเลยหน้าที่การสอน ปล่อยให้การสอนเป็นหน้าที่ของผู้ช่วยสอน จึงทำให้คุณภาพการเรียนการสอนค่อยลง แต่ขณะเดียวกันความรู้ด้านการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษาได้พัฒนาขึ้นเรื่อย ๆ นอกจากนี้ตัวอาจารย์เองมีความสำนึกว่าควรปรับปรุงการเรียนการสอนของตนเองให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จึงเป็นสาเหตุสำคัญของการพัฒนาอาจารย์ (ไพฑูริย์ สีนลาวัฒน์ 2520 : 13)

1.2 ประเทศอังกฤษ สาเหตุของการพัฒนาอาจารย์มาจากความจำกัดด้านเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นผลให้สถาบันอุดมศึกษาด่าง ๆ ไม่สามารถรับอาจารย์เพิ่มขึ้นได้ตามความต้องการ จึงจำเป็นต้องส่งเสริมสนับสนุนให้อาจารย์ปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนให้สูงขึ้น (สมคิด แก้วสนธิ 2520 : 9)

1.3 ประเทศออสเตรเลีย สาเหตุของการพัฒนาอาจารย์มาจากการที่อาจารย์จำนวนมากขาดความสำนึกในอาชีพครู โดยคิดว่าตนเองเป็นนักวิชาชีพ เช่นเดียวกับอาชีพอื่น เช่น วิศวกร หรือนักบัญชี จึงไม่สนใจในการปรับปรุงการเรียนการสอน และยังคงยึดมั่นอยู่กับวิธีการเรียนการสอนแบบเดิม จึงเป็นสาเหตุสำคัญที่ต้องมีการพัฒนาอาจารย์ (ไพฑูริย์ สีนลาวัฒน์ 2524 : 190)

2. วัตถุประสงค์ของการพัฒนาอาจารย์

2.1 ประเทศสหรัฐอเมริกา มีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาอาจารย์ ดังนี้คือ

2.1.1 เพื่อจัดประสบการณ์ที่มีความหมายและมีคุณค่า รวมทั้งเทคนิคใหม่ ๆ และทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นแก่การทำงานในสถาบันอุดมศึกษาให้แก่อาจารย์ของสถาบัน

2.1.2 เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าทางพุทธิปัญญา และการพัฒนาทุก ๆ

ด้านของอาจารย์ เพื่อคุณภาพของการศึกษาและความก้าวหน้าของสถาบัน

2.1.3 เพื่อเปิด โอกาสให้อาจารย์ได้ค้น เค้ากับแหล่ง ความรู้และข้อมูล รวมทั้งบุคลากร อันจะ เป็นประโยชน์แก่อำจารย์ในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานด้านต่าง ๆ ของอาจารย์เอง

2.1.4 เพื่อให้อาจารย์ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนทัศนะ ข้อคิดเห็น และ ปัญหาต่าง ๆ ของสถาบันที่อาจารย์ทำงานอยู่

2.2 ประเทศอังกฤษ วัตถุประสงค์ในการพัฒนาคณาจารย์ส่วนใหญ่มุ่งพัฒนา อุปกรณ์และสื่อการสอน ให้บริการด้านการให้คำปรึกษา และรับจัดทำอุปกรณ์และสื่อการสอน ต่าง ๆ นอกจากนี้ยังมุ่งให้อาจารย์ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์เกี่ยวกับ เทคนิคการสอน การพัฒนาสื่อการสอน การใช้สื่อการสอนที่เหมาะสม การวิจัยทางการศึกษา ตลอดจนปัญหาต่าง ๆ ทางการศึกษา ทั้งนี้โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสอน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เพื่อคงความสนใจของผู้เรียน และประหยัดเวลาที่ใช้ในการสอน

2.3 ประเทศออสเตรเลีย มีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาคณาจารย์ เพื่อ เสริมสร้างประสิทธิภาพการเรียนการสอน เป็นสำคัญ ไม่ว่ากิจกรรมใด ๆ ก็ความต่างมุ่งที่การพัฒนาการเรียนการสอน เป็นส่วนใหญ่ แต่ในระยะหลังได้มีการสนใจด้านการวิจัยซึ่งส่วนใหญ่เป็นการวิจัยด้านการ เรียนการสอน

3. ขอบ เขตของการพัฒนาคณาจารย์

3.1 ประเทศสหรัฐอเมริกา ในสถาบันอุดมศึกษาประเภทมหาวิทยาลัย ขอบ เขตการพัฒนาอาจารย์จะ เน้นที่การปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนของอาจารย์ มนุษย์สัมพันธ์ กลุ่มสัมพันธ์ ส่วนวิทยาลัยหรือวิทยาลัยชุมชนมักมีขอบ เขตครอบคลุมงานด้านบริการ ชุมชนและการวิจัยรวมไปด้วย

3.2 ประเทศอังกฤษ ขอบ เขตของการพัฒนาคณาจารย์ครอบคลุมงาน 2 ด้าน คืองานด้านพัฒนาอุปกรณ์และสื่อการสอน ตลอดจนให้บริการ เกี่ยวกับการใช้สื่อการสอนต่าง ๆ ส่วนอีกด้านหนึ่ง เป็นการพัฒนาความรู้ความ เข้าใจของผู้สอน เกี่ยวกับหลักการทางการศึกษา เทคนิค การสอน ตลอดจนการติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการด้านการเรียนการสอนอีกด้วย

3.3 ประเทศออสเตรเลีย ขอบ เขตการพัฒนาอาจารย์ได้แก่ การจัด กิจกรรมเสริมความรู้ ทักษะ และ เจตคติของผู้สอนในการสอนระดับอุดมศึกษา ในบางสถาบัน หน่วยพัฒนาการเรียนการสอนยังทำหน้าที่ให้คำปรึกษา แก่มหาวิทยาลัยในเรื่องนโยบายเกี่ยวกับ

การเรียนการสอนด้วย นอกจากนี้สถาบันหลายแห่งยังทำการวิจัยที่เรียกว่า "วิจัยสถาบัน" เพื่อเสนอข้อมูลให้แก่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยใช้ประกอบการตัดสินใจด้วย และที่แตกต่างจากที่อื่นคือ มหาวิทยาลัยในออสเตรเลียจะไม่จัดกิจกรรม เสริมความรู้ด้านการวิจัยเฉพาะสาขา เพราะถือว่าอาจารย์จะต้องมีทักษะในด้านดังกล่าวอยู่แล้ว ส่วนกิจกรรม เสริมความรู้เกี่ยวกับบทบาทด้านอื่น ๆ ของอาจารย์ เช่น การเป็นกรรมการ การบริหารสถาบัน จะจัดให้แก่อาจารย์ที่รับผิดชอบหน้าที่ดังกล่าวโดยเฉพาะเท่านั้น นอกจากนี้มหาวิทยาลัยในออสเตรเลียยังมีแนวโน้มที่จะรับผิดชอบงานด้านการประเมินผลมากยิ่งขึ้น

4. ลักษณะหน่วยงานพัฒนาอาจารย์

4.1 ประเทศสหรัฐอเมริกา ลักษณะหน่วยงานพัฒนาอาจารย์จะจัดตั้งเป็นหน่วยงานอิสระเฉพาะเพื่อรับผิดชอบงานด้านการพัฒนาอาจารย์ และให้บริการแก่อาจารย์ทั้งสถาบัน โดยมีบุคลากรประจำและบุคลากรที่เป็นอาจารย์มาจากคณะและสาขาวิชาต่าง ๆ หัวหน้าหน่วยมักเป็นนักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ด้านการสอนมาเป็นอย่างดี และหน่วยงานมักใช้ชื่อต่าง ๆ กัน

4.2 ประเทศอังกฤษ สถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่มักมีหน่วยงานพัฒนาอาจารย์เฉพาะ เช่นเดียวกัน และมีคณะกรรมการซึ่งประกอบไปด้วยอาจารย์อาวุโสทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและแนะนำแก่หน่วยงาน นอกจากนี้ยังได้มีการชักชวนอาจารย์อาวุโสที่มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ร่วมจัดกิจกรรมดำเนินงานพัฒนาอาจารย์ด้วย (Nisbet and Mc Aleese 1979 : 4) และบางครั้งอาจจัดตั้งหน่วยงานพัฒนาอาจารย์ขึ้นในคณะครุศาสตร์ แต่ก็ไม่ค่อยเป็นที่นิยมนัก เพราะมีปัญหาโครงการไม่ขยายหรือกระจายไปสู่อาจารย์คณะอื่นอย่างทั่วถึง

4.3 ประเทศออสเตรเลีย มีการจัดตั้งหน่วยงานภายในขึ้นเพื่อรับผิดชอบงานด้านการพัฒนาอาจารย์โดยตรง โดยหน่วยงานจัดบริการให้แก่อาจารย์ทั้งสถาบัน

5. ลักษณะการดำเนินงานพัฒนาอาจารย์

ลักษณะการดำเนินงานพัฒนาอาจารย์ การจัดกิจกรรมโดยทั่วไปจัดใน 3 แบบใหญ่ ๆ คือ แบบที่จัดตามความสะดวก แบบที่จัดอย่างมีระบบ และแบบที่จัดอย่างสมบูรณ์ การพัฒนาอาจารย์ของประเทศสหรัฐอเมริกามักดำเนินงานโดยจัดกิจกรรมทั้ง 3 แบบ แต่ส่วนใหญ่เป็นแบบที่จัดอย่างสมบูรณ์ ในประเทศอังกฤษและออสเตรเลียส่วนใหญ่จัดกิจกรรมแบบที่จัดอย่างมีระบบ

6. ลักษณะกิจกรรม เพื่อพัฒนาคณาจารย์

6.1 ประเทศสหรัฐอเมริกา ลักษณะของกิจกรรมที่จัดมักครอบคลุมตั้งแต่การให้คำปรึกษาแก่อาจารย์เกี่ยวกับ เรื่องการปรับปรุงการสอน การประเมินผลการสอน การจัดทำอุปกรณ์การสอน การจัดบรรยาย การสัมมนาจัดสอนวิชาเฉพาะ เรื่อง การจัดประชุม เชิงปฏิบัติการ เป็นต้น ให้เงินสนับสนุนอาจารย์ในการปรับปรุงส่งเสริมและทดลองใช้ เทคนิคและวิธีการสอนใหม่ ๆ นอกจากนี้หน่วยงานยังทำหน้าที่เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอน ระดับอุดมศึกษาอีกด้วย

6.2 ประเทศอังกฤษ ลักษณะของกิจกรรมได้แก่ การประชุมอบรมเกี่ยวกับการเรียนการสอน ส่วนใหญ่จะ เน้นการสร้างอุปกรณ์เพื่อให้ประโยชน์ในการสอน การสัมมนาทางวิชาการ เกี่ยวกับ เรื่องทางการศึกษา ตลอดจนการหาอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับอาจารย์ รวมทั้งการ เป็นที่ปรึกษาและรับจัดทำอุปกรณ์ให้ตามความต้องการของอาจารย์ ในสถาบันบางแห่งอนุญาตให้อาจารย์ลาศึกษาต่อและลา เพื่อทำผลงานทางวิชาการ โดยรวมเข้าเป็นกิจกรรม เพื่อพัฒนาคณาจารย์ด้วย

6.3 ประเทศออสเตรเลีย หน่วยงานของแต่ละมหาวิทยาลัยมักจัดกิจกรรมแตกต่างกันออกไป โดยมหาวิทยาลัยใหญ่ที่มีอาจารย์มากมักจะจัดกิจกรรมในลักษณะของการจัดฝึกอบรม ประชุมสัมมนา ให้ทุนในการปรับปรุงการสอนและการวิจัยด้านการเรียนการสอน จัดบริการค้ำอุปกรณ์การสอน และดำเนินการประเมินผลการสอน ส่วนมหาวิทยาลัยเล็กมักนิยมการจัดกิจกรรมในลักษณะของการให้คำปรึกษา การเตรียมการสอน และการทำอุปกรณ์การสอน เป็นต้น

การพัฒนาอาจารย์ในประเทศไทย

การศึกษาการพัฒนาอาจารย์ในประเทศไทย ได้ทำการศึกษาการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัย 3 แห่ง ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยทำการศึกษาเกี่ยวกับสาเหตุของการพัฒนาอาจารย์ วัตถุประสงค์ของการพัฒนาอาจารย์ ขอบเขตการดำเนินงาน ลักษณะของหน่วยงาน และลักษณะของกิจกรรม เพื่อการพัฒนาอาจารย์ ตามลำดับ

1. สาเหตุของการพัฒนาอาจารย์

1.1 ได้มีการกล่าวขานกันอยู่เสมอว่า การอุดมศึกษาของประเทศไม่ได้ผลิตบัณฑิตให้ตรงกับความต้องการของสังคม ดังนั้นมหาวิทยาลัยจึงได้พยายามตอบสนองการเรียกร้องดังกล่าว โดยการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงหลักสูตร และอุปสรรคที่ตามมาก็คืออาจารย์ทั้งหลายไม่มีความรู้เรื่องหลักสูตรเลยหรือมีความรู้น้อย ฉะนั้นจึงจำเป็นต้องพัฒนาอาจารย์ในเรื่องหลักสูตรและการสอน

1.2 จากการที่ภาวะเศรษฐกิจของโลกที่ผ่านมาภาวะตกต่ำ ประกอบกับจำนวนประชากรได้เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องขยายการรับนักศึกษามากขึ้น ขณะเดียวกันก็ต้องหาทางออกเพื่อให้การจัดการศึกษา เป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ ด้วยการนำเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ และด้วยเหตุนี้เองจึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาอาจารย์ให้รู้จัก เทคโนโลยีทางการศึกษาแนวใหม่ และนวัตกรรมทางการศึกษาที่ได้ผล และมีประโยชน์

1.3 เนื่องจากในระยะหลังนี้ผู้เรียนในระดับอุดมศึกษาไม่ได้จำกัด เฉพาะผู้เรียนกลุ่มปกติ เท่านั้น แต่ยังประกอบไปด้วยผู้เรียนกลุ่มใหม่ซึ่งโดยมาก เป็นผู้ใหญ่และประกอบอาชีพแล้ว ส่วนผู้เรียนกลุ่มปกติก็มีความต้องการใหม่ ๆ อยู่เสมอ เช่น ต้องการให้การเรียนการสอนเปิดโอกาสกว้างมากขึ้น เพื่อที่นักศึกษาจะได้มีโอกาสเลือกเรียนตามความถนัด ความสามารถ และความสนใจของแต่ละบุคคล มหาวิทยาลัยจึงต้องพัฒนาอาจารย์ เพื่อให้อาจารย์เข้าใจ รู้จัก และมีความใกล้ชิดกับนักศึกษามากขึ้น

1.4 ความรู้ทางวิชาการของโลกปัจจุบันได้ เปลี่ยนแปลงก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว เป็นเหตุให้อาจารย์ต้องขวนขวายหาความรู้เพิ่ม เติมอยู่เสมอ เพราะมิฉะนั้นแล้วจะกลายเป็นอาจารย์ผู้ล้าหลัง นอกจากนี้อาจารย์จำเป็นต้องมีความรู้เรื่องการวิจัยเพื่อนำไปใช้ เป็นเครื่องมือในการค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ มาประกอบการสอนอีกด้วย

1.5 อาจารย์ในมหาวิทยาลัยจำเป็นต้องมีส่วนรับรู้และรับผิดชอบในการบริหารงานของมหาวิทยาลัย จึงมีความจำเป็นต้องให้อาจารย์มีความรู้ด้านการบริหารงาน รวมทั้งพัฒนาอาจารย์ให้มีความรักและผูกพันต่อสถาบัน ทั้งนี้ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ปฏิบัติหน้าที่ของตนได้ สมบูรณ์ยิ่งขึ้น (ทองจันทร์ หงส์ลดารมภ์ 2524 : 116 - 118)

2. วัตถุประสงค์ของการพัฒนาอาจารย์

2.1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์ของการพัฒนาอาจารย์ดังนี้คือ
(สคส ัศววิไล 2524 : 139)

2.1.1 เพื่อกระตุ้นให้อาจารย์มีความตื่นตัว กระตือรือร้นในการ
แสวงหาและพัฒนาตนเองทั้งในด้านความรู้และทักษะ เกี่ยวกับการ เรียนการสอน

2.1.2 เพื่อให้บริการแก่อาจารย์โดยทั่วไปในลักษณะโครงการฝึกอบรม
ในระหว่างปฏิบัติงาน (In-service Training Program) การบรรยายพิเศษ บริการ
ให้คำปรึกษาแก่อาจารย์เกี่ยวกับปัญหาการเรียนการสอน เผยแพร่ความรู้ในรูปของคู่มือ จุลสาร
เอกสาร เป็นต้น

2.1.3 เพื่อประสานงานและร่วมมือกับหน่วยงานพัฒนาอาจารย์ในระดับ
คณะภายในสถาบันและหน่วยงานอื่น ๆ ภายนอกมหาวิทยาลัย

2.2 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีวัตถุประสงค์ของการพัฒนาอาจารย์ดังนี้คือ
(สุจิตรา วุฒิสถียร 2525 : 2)

2.2.1 เพื่อเสริมสร้างให้อาจารย์มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ ให้คำนึงถึง
บทบาทและหน้าที่ในฐานะที่เป็นครู และให้เห็นความจำเป็นในการพัฒนาการเรียนการสอน

2.2.2 เพื่อให้อาจารย์มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ต่าง
วิชาการด้านการ เรียนการสอน เพื่อนำไปปรับปรุงการสอนของตน

2.2.3 เพื่อให้บริการด้านวิชาการและทรัพยากร เกี่ยวกับการ เรียน
การสอนแก่อาจารย์

2.2.4 เพื่อประสานงานและให้ความร่วมมือแก่หน่วยงาน และโครงการ
อื่นที่เกี่ยวข้องกับการ เรียนการสอนทั้งในและนอกมหาวิทยาลัย

2.2.5 เพื่อศึกษาและเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาด้านการ เรียน
การสอนต่อมหาวิทยาลัย

2.3 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีวัตถุประสงค์ของการพัฒนาอาจารย์ดังนี้คือ
(สรสิทธิ์ วัชรโรทยาน 2524 : 151 - 154)

2.3.1 เพื่อจัดโอกาสให้อาจารย์ได้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์
ทางด้านวิชาการเกี่ยวกับการ เรียนการสอน เพื่อนำไปปรับปรุงการเรียนการสอนของตน

2.3.2 เพื่อส่งเสริมให้คณะต่าง ๆ ได้จัดตั้งคณะกรรมการพัฒนา

การเรียนการสอนของตนเอง ทั้งในระดับคณะและภาควิชา

2.3.3 เพื่อสร้างหรือส่งเสริมอาจารย์ที่จะเป็นวิทยากรสำหรับโครงการพัฒนาการเรียนการสอน

2.3.4 เพื่อส่งเสริมและจัดทำงานวิจัยในระดับอุดมศึกษา เพื่อนำผลการวิจัยไปปรับปรุง และวางแผนแนวทางระบบการเรียนการสอนที่เหมาะสม

3. ขอบเขตการดำเนินงาน

3.1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีขอบเขตการดำเนินงานโดยมุ่งเสริมสร้างศักยภาพของอาจารย์ในด้านความรู้ ทักษะในการสอน การวิจัย การเขียนตำราและบทความทางวิชาการ ตลอดจนบทบาทและความรับผิดชอบอื่น ๆ ได้แก่ มนุษยสัมพันธ์และการทำงานร่วมกัน การบริหารงานและการรับรู้งานบริหารของมหาวิทยาลัย เป็นต้น นอกจากนี้ยังมุ่งเสริมสร้างเจตคติ คุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบต่อองค์กรและสถาบัน (สศส อัครวิไล 2524 : 2. - 23)

3.2 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีขอบเขตการดำเนินงานโดยมุ่งพัฒนาการเรียนการสอน เน้นการพัฒนาความรู้และทักษะตลอดจนเจตคติของอาจารย์เกี่ยวกับการเรียนการสอน และรวมไปถึงการวิจัย การบริการชุมชน การทบทวนวิจัยวัฒนธรรม การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดหาและให้บริการทางวิชาการและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่จำเป็น นอกจากนี้ยังศึกษาและวิจัยปัญหาด้านการเรียนการสอน เพื่อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาคอมมหาวิทยาลัย (อรุณ รัชตะนาวิณ 2525 : 5 - 6)

3.3 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ขอบเขตการดำเนินงานโดยทั่วไป เน้นที่การเสริมสร้างความรู้ ทักษะของอาจารย์เกี่ยวกับการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา เพื่อนำไปประยุกต์ให้เหมาะสมกับลักษณะเนื้อหาสาระของแต่ละวิชาที่สอน อันจะนำไปสู่การสอนอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้คณะต่าง ๆ ได้มีวิทยากรและสร้างบุคลากรเพื่อทำหน้าที่พัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งจะช่วยให้มหาวิทยาลัยสามารถพัฒนาการเรียนการสอนได้โดยพึ่งวิทยากรจากแหล่งอื่น ๆ น้อยลง (หน่วยพัฒนาการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2525 : 1 - 4)

4. ลักษณะของหน่วยงาน

4.1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย การพัฒนาอาจารย์ดำเนินงานโดยหน่วย

พัฒนาคณาจารย์ซึ่งสังกัดฝ่ายวิชาการกองบริการการศึกษา สำนักงานอธิการบดี มีหัวหน้าหน่วยรับผิดชอบการดำเนินงาน นอกจากนี้ยังมีคณะกรรมการที่ปรึกษาของหน่วยทำหน้าที่กำหนดนโยบายในการพัฒนาคณาจารย์ (สศโส อัสวีไล 2524 : 140)

4.2 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ดำเนินงานโดยหน่วยพัฒนาการเรียนการสอน หน่วยงานนี้ขึ้นตรงต่อรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มีหัวหน้าหน่วยรับผิดชอบการดำเนินงาน คณะกรรมการประกอบด้วยอาจารย์ซึ่งเป็นตัวแทนจากคณะต่าง ๆ และคณะกรรมการซึ่งมาจากอาจารย์หรือข้าราชการที่หัวหน้าหน่วยตั้งขึ้นเอง และยังมีผู้แทนจากหน่วยสาคทศนุปรกรณ์ร่วมด้วย (สุปรียา สุธรรมอารีกุล 2524 : 6)

4.3 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ดำเนินงานโดยคณะทำงานโครงการพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของกองการเจ้าหน้าที่ สำนักอธิการบดี

5. ลักษณะของกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์

5.1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ค่อนข้างกว้างขวางครอบคลุมในหลาย ๆ เรื่องดังได้กล่าวไว้ข้างแล้วในเรื่องขอบเขตการดำเนินงาน ส่วนกิจกรรมหลัก ๆ ได้แก่ การประชุมนิเทศและสัมมนาอาจารย์ใหม่ การประชุมปฏิบัติการ การฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ การประชุมสัมมนา การอภิปราย การบรรยายพิเศษ ตลอดจนการผลิตเอกสารและสิ่งพิมพ์ ส่วนด้านการวิจัยและด้านการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการเรียนการสอนยังไม่ได้ดำเนินการเท่าที่ควร

5.2 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ค่อนข้างกว้างขวางพอสมควร เช่นเดียวกัน กิจกรรมหลัก ๆ ก็คล้ายกันคือ การประชุมสัมมนาและการฝึกอบรม แต่ที่แตกต่างไปจากมหาวิทยาลัยอื่นก็คือ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ไม่ได้จัดกิจกรรมให้เพียงเฉพาะผู้บริหารและอาจารย์เท่านั้นแต่ยังจัดให้กับนักศึกษาอีกด้วย เพราะถือว่าการพัฒนาการเรียนจะต้องพัฒนามุคคณทั้ง 3 กลุ่มคือ ผู้บริหาร อาจารย์ และนักศึกษาไปพร้อม ๆ กัน กิจกรรมหลักที่สำคัญอีกประการหนึ่งของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ก็คือการรวบรวมและเผยแพร่ข้อมูลในรูปของเอกสารและสิ่งพิมพ์

5.3 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ดังนี้คือ การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ การอบรม การอภิปราย การบรรยายพิเศษเกี่ยวกับการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา นอกจากนี้ยังมีการสัมมนาตลอดจนจัดพิมพ์และเผยแพร่เอกสารทาง

วิชาการเกี่ยวกับการเรียนการสอน เช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ดังที่กล่าวมาแล้ว

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคณาจารย์

1. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคณาจารย์ของต่างประเทศ

1.1 งานวิจัยของเจอรี่ จี กัฟ (Gaff 1975) เกี่ยวกับหน่วยงานและโปรแกรมสำหรับพัฒนาคณาจารย์ด้านการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยในสหรัฐอเมริกา พบว่าหน่วยงานพัฒนาคณาจารย์มักจะขึ้นอยู่กับหน่วยงานกลางของมหาวิทยาลัย และในขณะที่มีบุคลากรมาก ๆ จะมีหน่วยงานให้บริการและเก็บรวบรวมเอกสารเกี่ยวกับการปรับปรุงการเรียนการสอนของตนเองด้วย ลักษณะของหน่วยงาน เป็นหน่วยงานอิสระที่รับผิดชอบงานด้านนี้โดยตรง โดยรับผิดชอบบุคลากรทั้งมหาวิทยาลัยมากกว่าเฉพาะแผนกใดแผนกหนึ่ง และเน้นด้านการปรับปรุงการเรียนการสอนเป็นหลัก

1.2 งานวิจัยของไวโอเลต แอน ทาวน์ (Towne 1977) เป็นการศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพของอาจารย์ ณ มหาวิทยาลัยชิราทิวส์ พบว่าอาจารย์ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า หน้าที่ที่สำคัญที่สุดคือการสอน และโครงการพัฒนาคณาจารย์ควรจัดให้สอดคล้องกับความต้องการของอาจารย์

1.3 งานวิจัยของรัมมี เจ มิสตรี (Mistry 1978 : 703-A) เรื่องการปรับปรุงการเรียนการสอนโดยจำลองโครงการพัฒนาคณาจารย์สำหรับมหาวิทยาลัยอินเดีย ยูนิทารี ผลการวิจัยพบว่าสถาบันส่วนใหญ่จัดโปรแกรมในลักษณะการปฐมนิเทศซึ่งครอบคลุมเรื่องบทบาทและหน้าที่ของอาจารย์ รายละเอียดเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน รายละเอียดเกี่ยวกับสถาบัน รวมทั้งประโยชน์ตอบแทนที่จะได้รับจากการทำงานในสถาบันนั้น ๆ ประมาณครึ่งหนึ่งของสถาบันที่ตอบแบบสำรวจมีการจัดโปรแกรมในลักษณะการให้การศึกษาอบรมระหว่างการปฏิบัติการ ประมาณร้อยละ 30 ของสถาบันที่ตอบแบบสำรวจบังคับให้อาจารย์ใหม่เข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาอาจารย์ มีเพียง 2 - 3 สถาบันที่จัดโปรแกรมสำหรับอาจารย์ทุก ๆ คน ลักษณะของโครงการมีทั้งโปรแกรมระยะสั้น โปรแกรมแบบต่อเนื่อง และโปรแกรมแบบผสมผสานทั้งสองอย่าง ซึ่งโปรแกรมที่จัดส่วนใหญ่จะเน้นวิธีการวางแผนการสอน เทคนิคการสอนแบบต่าง ๆ และการประเมินผลการสอน โดยมีผู้เสนอให้สถาบันส่งเสริมการสอนด้วยการจัดโปรแกรมตัวแทนสำรอง (Under Study) เพื่อให้อาจารย์ใหม่ไปศึกษาการสอนร่วมกับอาจารย์อาวุโส ผลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างโครงการสำหรับมหาวิทยาลัยอินเดีย ยูนิทารี

โดยแบ่งเป็นสองส่วนคือ ส่วนที่ 1 เป็นการจัดโปรแกรมการปฐมนิเทศ หลังจากนั้นเป็นการพัฒนาอาจารย์ทั้งมหาวิทยาลัยโดยกระทำตลอดปี ส่วนที่ 2 เป็นเรื่องเกี่ยวกับการจัดตั้งศูนย์การเรียนการสอน และศูนย์สำหรับการวิจัยในสถาบันอุดมศึกษา

1.4 งานวิจัยของโรเบอ์ท เจ เมนเจส และจู้ดี เลวินสัน (Menges & Levison 1980 : 25 - 30) เรื่องวิธีการปรับปรุงการสอนวิธีเหล่านี้ได้ผลเพียงใด โดยจำแนกกิจกรรมออกเป็น 5 แบบคือ การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การจัดสรรทุนอุดหนุน การประเมินผลการสอน และการสอนแบบจุลภาค พบว่าผู้ที่ผ่านโปรแกรมการปรับปรุงการเรียนการสอนแล้วทำการสอนเป็นที่น่าพอใจ แต่ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงปัจจัยอื่น ๆ ด้วย เช่น การยอมรับว่าการปรับปรุงการเรียนการสอน เป็นภารกิจที่จำเป็น วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน โอกาสที่เหมาะสม และการได้ลงมือปฏิบัติและฝึกฝนอย่างจริงจัง จะทำให้การพัฒนาอาจารย์เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาจารย์ของไทย

2.1 งานวิจัยของทิพวรรณ สีลรัศมี (2522 : ก - ฉ) เรื่องการเสนอโครงการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปาง โดยทำการศึกษาจากประชากร 2 กลุ่มคือผู้บริหารและอาจารย์ พบว่า

2.1.1 การพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาทั่วไปมุ่งพัฒนาการเรียนการสอนเป็นสำคัญ หลายสถาบันจะครอบคลุมการพัฒนาค้นการสอน การวิจัย การบริการชุมชน และการส่งเสริมวัฒนธรรม โดยมีหน่วยงานรับผิดชอบในการดำเนินงาน และจัดกิจกรรมเพื่อบริการแก่อาจารย์

2.1.2 การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ยังมีปัญหาและอุปสรรคมาก

2.1.3 ผู้บริหารและอาจารย์มีความต้องการให้มีกิจกรรม เสริมความรู้ในทุกบทบาทและความรับผิดชอบ

2.1.4 โครงการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปางประกอบด้วยโครงการย่อย 3 กลุ่ม คือโครงการส่งเสริมวิชาการ โครงการส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการ และโครงการส่งเสริมการบริหารงานวิชาการ

2.2 งานวิจัยของมยุรี หลางกูร (2523 : จ - ช) เรื่องโครงการพัฒนาอาจารย์วิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า โดยทำการศึกษาจากประชากร 2 กลุ่ม

คือผู้บริหารและอาจารย์ ผลการวิจัยพบว่า

2.2.1 การพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาทั่วไป มุ่งพัฒนาด้านการเรียนการสอนเป็นสำคัญ หลายสถาบันครอบคลุมภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย การดำเนินงานด้านพัฒนาคณาจารย์อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานหนึ่งในสถาบัน

2.2.2 ผู้บริหารเคยร่วมกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์มากกว่าอาจารย์

2.2.3 อุปสรรคในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์คือการขาดตัวบุคคลที่มีความสามารถในการจัดกิจกรรม และผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุนเท่าที่ควร

2.2.4 อาจารย์และผู้บริหารต้องการให้มีการจัดกิจกรรม เสริมความรู้ในทุกบทบาทและความรับผิดชอบ

2.2 โครงการพัฒนาคณาจารย์ ประกอบด้วยโครงการย่อย 3 กลุ่ม คือโครงการส่งเสริมงานวิชาการ โครงการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการ และโครงการส่งเสริมการบริหารและงานธุรการ

2.3 งานวิจัยของอรพินทร์ กุลประภา (2524 : จ) เรื่องการพัฒนาคณาจารย์ในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร โดยทำการศึกษาจากประชากร 2 กลุ่มคือผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการสอน ผลการวิจัยพบว่าทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการสอนมีความเห็นสอดคล้องกันในด้านการประชุม การฝึกอบรมหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การจัดสัมมนาทางวิชาการ และการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงานว่ายังมีการปฏิบัติอยู่จริงในเกณฑ์น้อย และเห็นว่าควรได้รับการสนับสนุนการพัฒนาให้มากที่สุด แต่ขัดแย้งกันในการสัมมนาทางวิชาการ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ และการสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน โดยผู้บริหารมีความเห็นว่าการพัฒนาที่ปฏิบัติอยู่จริงนั้นมากอยู่แล้ว แต่ผู้ปฏิบัติการสอนเห็นว่ายังปฏิบัติจริงอยู่น้อย อย่างไรก็ตามทั้ง 2 กลุ่มมีความเห็นว่าการได้รับการสนับสนุนให้มีการพัฒนามากที่สุด ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการพัฒนาคณาจารย์พบว่าส่วนใหญ่เกิดจากการขาดงบประมาณ ขาดกำลังคน และเวลาไม่เอื้ออำนวยเนื่องจากการสอน 2 ผลัด อีกทั้งขาดความสนใจอย่างจริงจังทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการสอน

2.4 งานวิจัยของชวนพิศ นรเศรษฐานนท์ (2525 : จ - ฉ) เรื่องการเสนอโครงการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน : การศึกษาเฉพาะกรณีมหาวิทยาลัยมหิดล ผลการวิจัยพบว่า

2.4.1 ในการจัดลำดับความสำคัญความต้องการในการพัฒนาคณาจารย์

ของผู้บริหารและอาจารย์ พบว่าอาจารย์มีความรู้ในเรื่องการประเมินผลการสอนของอาจารย์ เป็นลำดับสุดท้าย และมีความต้องการเรื่องการวิจัยเพื่อส่งเสริมการสอน เป็นลำดับแรก

2.4.2 ควรมีหน่วยงานเพื่อทำหน้าที่รับผิดชอบงานด้านการพัฒนา คณาจารย์โดยตรง มีลักษณะเป็นหน่วยงานกลางมีอาจารย์จากคณะต่าง ๆ ร่วมดำเนินการ และ ได้รับเงินงบประมาณจากมหาวิทยาลัย

2.4.3 ขอบเขตการดำเนินงานพัฒนาคณาจารย์ควรเป็นโครงการระยะ ยาวตามแผนพัฒนาอุดมศึกษาแห่งชาติ หน่วยงานนี้ควรทำหน้าที่บริการทางด้านวิชาการ เพื่อ เสริม ความรู้และทักษะด้านการสอนและการวิจัยเป็นลำดับแรก รองลงมาคือทำหน้าที่ให้คำปรึกษา เกี่ยวกับการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ

2.4.4 ลักษณะการจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาคณาจารย์ขอให้มีการจัดใน ลักษณะเป็นการประชุมเชิงปฏิบัติการ ควรจัดภายในมหาวิทยาลัยเป็นโปรแกรมสั้น ๆ จัด เฉพาะ วันทำงาน

2.4.5 ความคิดเห็นต่อผู้ดำเนินการพัฒนาคณาจารย์ วิทยากรที่ ดำเนินงานควรเป็นอาจารย์จากคณะต่าง ๆ ที่ได้ศึกษาเพิ่มเติมหรืออบรมด้านศึกษาศาสตร์มาแล้ว และควรนับงานวิจัยทางการศึกษา เป็นผลงานทางวิชาการ

2.4.6 ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคณาจารย์ที่พบมากคือการติดตาม ผลความสำเร็จในการพัฒนาคณาจารย์ และการสนับสนุนด้านงบประมาณ

2.4.7 การเสนอโครงการพัฒนาคณาจารย์เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพ การสอนของมหาวิทยาลัยมหิดล ประกอบด้วยโครงการย่อย 6 โครงการตามลำดับความสำคัญ คือการวิจัยเพื่อส่งเสริมการสอน การประเมินผลการสอนของอาจารย์ หลักสูตรและการ ดำเนินการสอน การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน วัตถุประสงค์ของการศึกษา และ ผู้เรียนระดับอุดมศึกษา

2.5 งานวิจัยของกรรณิการ์ พงษ์สนิท (2525 : ง - ฉ) เรื่องการเสนอ โครงการพัฒนาคณาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยทำการศึกษาจากประชากร 2 กลุ่มคือ ผู้บริหารและอาจารย์ ผลการวิจัยพบว่า

2.5.1 ผู้บริหารและอาจารย์มีความต้องการ เสริมความรู้ในบทบาทและ ภารกิจโดยเฉพาะเรื่องการใช้สื่อการสอน และการประเมินผลการสอนอยู่ในเกณฑ์มาก และมีความ ต้องการเสริมความรู้ในบทบาทและภารกิจด้านการเรียนการสอนเรื่องอื่น ๆ อยู่ในเกณฑ์

ปานกลาง

2.5.2 ผู้บริหารและอาจารย์มีความต้องการให้จัดกิจกรรม เสริมความรู้ พื้นฐานเพื่อการสอนแตกต่างกัน โดยอาจารย์มีความต้องการสูงกว่าผู้บริหาร ส่วนอาจารย์ที่มี ประสบการณ์สอนต่างกันมีความต้องการไม่แตกต่างกัน

2.5.3 ทางด้านความคิดเห็น เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนา ภาคจารย์ ผู้บริหารและอาจารย์มีความ เห็นสอดคล้องกันว่ามหาวิทยาลัยมีปัญหาและอุปสรรคดังนี้ ไม่มีนโยบายที่แน่นอนชัดเจน ขาดงบประมาณ ขาดความร่วมมือจากหน่วยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในการจัดกิจกรรม ขาดบุคลากรที่มีความสามารถหรือผู้เชี่ยวชาญในการดำเนินการพัฒนา ภาคจารย์ ขาดการประสานงานและการประชาสัมพันธ์ที่ดี

2.6 งานวิจัยของมาลี วิญชกุล (2525 : ง - ฉ) เรื่องความคิดเห็น ของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษา โดย ทำการศึกษาจากประชากร 2 กลุ่มคือผู้บริหารและอาจารย์ ผลการวิจัยพบว่า

2.6.1 กลุ่มผู้บริหารมีความเห็นว่าการพัฒนากุศลกรที่ได้ปฏิบัติจริง อยู่ในระดับมากจำนวน 5 ด้านคือ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรมหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ และการสังเกต เยี่ยม เยียน ดูงานและศึกษาวิธีการทำงาน ส่วนที่เห็นว่าปฏิบัติจริงอยู่ในระดับน้อยได้แก่ การสัมมนาทาง วิชาการ การจัดสัปดาห์วิชาการ การสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ส่วนกลุ่มอาจารย์มีความ เห็นว่า การพัฒนากุศลกรที่ได้ปฏิบัติจริงทั้ง 8 ด้านอยู่ในระดับน้อย

2.6.2 เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนากุศลกร ผู้บริหาร ส่วนใหญ่เห็นว่าขาดแคลนค่านงบประมาณ ขาดวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ ความไม่เพียงพอด้าน กำลังคน ความไม่พร้อมด้านอุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ ส่วนกลุ่มอาจารย์มีความ เห็นว่า ขาดแคลนงบประมาณ ขาดแคลนกำลังคนและวิทยากรที่เชี่ยวชาญ ความไม่เพียงพอของหนังสือ คู่มือทางค่านวิชาชีพ ความไม่พร้อมด้านโรงฝึกงานตลอดจนวัสดุและ เครื่องมือต่าง ๆ

2.6.3 ผลการ เปรียบ เทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและอาจารย์ เกี่ยวกับการพัฒนากุศลกรที่ได้ปฏิบัติจริงทั้ง 8 ด้านพบว่ามีความคิด เห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ

2.7 งานวิจัยของพัชรินทร์ จำรูญโรจน์ (2527 : จ - ฉ) เรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาภาคจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา เอกชน

โดยทำการศึกษาจากประชากร 2 กลุ่มคือผู้บริหารและอาจารย์ ผลการวิจัยพบว่า

2.7.1 ผู้บริหารและอาจารย์ให้ความสำคัญกับบทบาทด้านการเรียนการสอน เป็นอันดับแรก

2.7.2 ผู้บริหารให้ความสำคัญในกิจกรรม เพื่อพัฒนาคณาจารย์ในทุกด้านของบทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่สอน อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีมีความต้องการในด้านการสอน การบริหาร การเป็นกรรมการ การบริการทางวิชาการแก่ชุมชน และการทุนบำรุงศิลปวัฒนธรรมแตกต่างจากอาจารย์ที่มีวุฒิสองกว่าปริญญาตรี แต่ไม่พบความแตกต่างในเรื่องความต้องการกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ด้านการวิจัย การแต่งตำรา และการเขียนบทความทางวิชาการ

2.7.3 ผู้บริหารมีความ เห็น เกี่ยวกับระดับของปัญหาในการพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา เอกชนแตกต่างจากความคิดเห็นของอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่ผู้บริหารเห็นว่าระดับของปัญหาอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง แต่อาจารย์เห็นว่าระดับของปัญหาอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างมาก ระดับปัญหาอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างมากได้แก่ การดำเนินงานในการพัฒนาคณาจารย์ไม่กว้างขวางและครอบคลุมในทุกเรื่อง ไม่มีบุคลากรที่ทำหน้าที่ในการดำเนินงานพัฒนาคณาจารย์โดยเฉพาะ นโยบายของวิทยาลัยต่อการพัฒนาคณาจารย์ไม่ชัดเจนต่อเนื่องประมาณสำหรับการพัฒนาคณาจารย์มีไม่เพียงพอ เป็นต้น

2.8 งานวิจัยของชนิดคา เหมือนแก้ว (2528 : จ) เรื่องกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ : การศึกษาเฉพาะกรณีสถาบัน เทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตพระนครเหนือ ทำการวิจัยกับประชากร 2 กลุ่มคือผู้บริหารและอาจารย์ ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารและอาจารย์ไม่ทราบนโยบายในการพัฒนาคณาจารย์ที่แน่นอน การดำเนินการพัฒนาคณาจารย์ขาดการวางแผนอย่างเป็นระบบ ขาดการติดตามและประเมินผลการจัดกิจกรรม ตลอดจนการสำรวจความต้องการของอาจารย์ทำให้การพัฒนาคณาจารย์ด้านต่าง ๆ ปฏิบัติได้น้อยและไม่ต่อเนื่อง กิจกรรมซึ่งอยู่ในเกณฑ์ปฏิบัติได้น้อยได้แก่ การประชุมพิเศษ การส่งเสริมให้ศึกษาคือ การวิจัย การฝึกอบรมหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาทางวิชาการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ และการสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ส่วนกิจกรรมที่ปฏิบัติได้น้อยที่สุดได้แก่ การจัดสัมมนาทางวิชาการ ในบรรดากิจกรรมเหล่านี้อาจารย์ต้องการให้จัดการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการมากที่สุด ส่วนปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นสอดคล้องกันว่าระดับของปัญหาในการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์อยู่ในระดับมาก สาเหตุส่วนใหญ่

เนื่องมาจากการขาดงบประมาณ ขาดการวางแผนและการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ตลอดจนไม่มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบการพัฒนาอาจารย์โดยเฉพาะ ส่วนปัญหาที่อาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างจากความคิดเห็นของผู้บริหารได้แก่ การพัฒนาอาจารย์ไม่ทั่วถึง วัฒนธรรมในการคัดเลือกบุคคล เพื่อการพัฒนา และปัญหาด้านการประชาสัมพันธ์ โดยผู้บริหารเห็นว่า เป็นปัญหาน้อย แต่อาจารย์เห็นว่า เป็นปัญหามาก

2.9 งานวิจัยของแพรวพราย รัตนคิลกพานิชย์ (2529 : ง - ฉ) เรื่อง สภาพและความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ โดยทำการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มคือ ผู้บริหารและอาจารย์ ผลการวิจัยพบว่า

2.9.1 นโยบายในการพัฒนาอาจารย์เป็นการมุ่งพัฒนาอาจารย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสอนและการวิจัย ทั้งให้มีสัดส่วนวุฒิของอาจารย์ตรงตามเกณฑ์มาตรฐาน ตลอดจนส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

2.9.2 ในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ ผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นว่า กิจกรรมที่ได้มีการจัดอยู่ในเกณฑ์ปานกลางได้แก่ การให้การศึกษาวิชาการในสาขาวิชาการต่าง ๆ ตามความต้องการของท้องถิ่นและผลิตครูถึงระดับปริญญาตรี การทำวิจัย การทบทวนำรุงศิลปวัฒนธรรม การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และกิจกรรมที่จัดอยู่ในเกณฑ์น้อยได้แก่ การส่งเสริมวิทยฐานะของครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

2.9.3 ด้านความต้องการการพัฒนาอาจารย์ในภารกิจหลัก 5 ด้าน ผู้บริหารและอาจารย์มีความต้องการที่จะได้รับการพัฒนา ใน เกณฑ์มากทุกด้าน

2.9.4 ปัญหาและอุปสรรค ปัญหาส่วนใหญ่เกิดจากการขาดงบประมาณ การศึกษาต่อไม่ตรงกับความต้องการของวิทยาลัย อาจารย์ที่สอนอยู่แล้วไม่สามารถสอนวิชาสาขาอื่น อาจารย์ขาดความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง และอาจารย์ผลิตผลงานวิจัยน้อย จากการศึกษาผลงานวิจัยด้านการพัฒนาอาจารย์ของต่างประเทศและประเทศไทย พบว่า การพัฒนาอาจารย์โดยทั่วไปมุ่งส่งเสริมศักยภาพของอาจารย์ เพื่อให้เกิดการพัฒนา ด้านการเรียนการสอน เป็นสำคัญ แม้จะประสบปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาอาจารย์อยู่ในระดับมากก็ตาม ผู้บริหารและอาจารย์ต่างมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าควรได้รับการสนับสนุนให้มีการพัฒนาอาจารย์ในกิจกรรมทุกด้านให้มากที่สุด ผลการวิจัยของไทยมีลักษณะสอดคล้องกับผลงานวิจัยของต่างประเทศ กล่าวคือควรมีหน่วยงาน เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ซึ่งจัด เป็น

หน่วยงานอิสระขึ้นอยู่กับหน่วยงานกลางของมหาวิทยาลัย มีหน้าที่รับผิดชอบ เกี่ยวกับการพัฒนา
คณาจารย์โดยตรง ส่วนการจัดกิจกรรมในการพัฒนาอาจารย์ของต่างประเทศมีทั้ง โปรแกรม
ระยะสั้น โปรแกรมแบบต่อเนื่อง และโปรแกรมที่ผสมผสานทั้งสองอย่าง ซึ่งการจัดกิจกรรม
หรือโครงการพัฒนาอาจารย์จะต้องจัดให้สอดคล้องกับความต้องการของอาจารย์เป็นสำคัญ



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย