

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่อง การนำเสนอแนวทางพัฒนาอาจารย์วิทยาลัยนาฏศิลป์ ประกอบด้วย เอกสารและผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะและการพัฒนาอาจารย์ด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านความรู้ - การสอน ด้านบุคลิกภาพ และด้านมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งเป็นหัวข้อสำคัญ 4 ประการ คือ

1. ลักษณะอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา
2. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์
3. ความเป็นมาและการจัดการศึกษาของวิทยาลัยนาฏศิลป์
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ลักษณะอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา

ไพบุลย์ อินทวิชา (2515) ได้จำแนกครูผู้สอนออกเป็น 3 ลักษณะคือ

1. ครู คือ แม่พิมพ์ ผู้สอนแบบนี้จะสอนผู้เรียนเฉพาะทางและแง่มุมที่ตนเองมีความเชี่ยวชาญเท่านั้น
2. ครู คือ เรือจ้าง ผู้สอนแบบนี้จะสอนผู้เรียนตามหน้าที่เฉพาะที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น เหมือนเป็นผู้รับใช้และให้บริการ
3. ครู คือ กัลยาณมิตร ผู้สอนแบบนี้เป็นผู้คอยส่งเสริมประสานสัมพันธ์กิจกรรมทางการศึกษา พยายามให้มีบรรยากาศของการเรียนการสอนที่เป็นมิตร มีการเสาะแสวงหาความรู้ ความจริง และคุณค่าร่วมกัน

ลักษณะของครู อาจารย์ที่เป็นกัลยาณมิตรในทางพุทธศาสนา พระราชวรมณี (วารสารครูศาสตร์, 2534) ได้กล่าวถึงลักษณะครูที่เป็นกัลยาณมิตรธรรม 7 ประการ ดังนี้

1. ปิโย เป็นที่รัก หมายถึง การทำตนให้เป็นที่รักของศิษย์ ช่วยให้ศิษย์มีความสบายใจ สนิทสนมยินดีที่จะเข้าใกล้เพื่อปรึกษาสอบถาม
2. ครู นำเคารพ คือ เป็นบุคคลที่มีจิตใจหนักแน่นมั่นคง มีหลักในการปกครองศิษย์ สามารถเป็นที่พึ่ง ให้ความอบอุ่นปลอดภัยแก่ศิษย์

3. กาวนีโย นายก่อง ควรเอาอย่างในฐานะทรงคุณความรู้ มีการฝึกอบรมและปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ

4. วัตตา อุตสาห์สังสอน คือ สามารถพูดชี้แจงเหตุผลแก่ศิษย์ คอยแนะนำและเป็นที่ปรึกษา ด้วยการชี้แจงให้ชัดเจน ให้เห็นคุณค่าของความรู้ดี ความประพฤติดี และช่วยกระตุ้นให้เกิดอุตสาหกรรมในการศึกษา

5. วณักขโม อุดทนต่อด้อยค่า คือ พร้อมทั้งจะอดทนต่อด้อยค่ารบกวน ก้าวร้าว ชักถามของศิษย์

6. คัมภีร์ญจะ กะดัง กัตตา สามารถกล่าวชี้แจงขยายความที่ยากให้ง่าย จนศิษย์สามารถเข้าใจได้

7. โนัจฐฐานเน นิโยชเชย ไม่แนะนำศิษย์ในเรื่องที่เหลวไหล หรือชักจูงไปในทางเสื่อมเสีย

กัลยาณมิตรธรรม 7 ประการนี้ เป็นธรรมะที่สำคัญสำหรับครูผู้ที่จะตั้งใจสอนศิษย์ให้ไปสู่ความเป็นเลิศในศาสตร์และความเป็นเลิศในมนุษย์ ผู้ที่จะดำรงกัลยาณมิตรธรรมไว้ได้จะต้องมีการปฏิบัติใจให้เข้มแข็งมั่นคงและดำรงอยู่ในความเป็นผู้มีธรรมะเป็นอุดมการณ์ในการปฏิบัติตนในชีวิตประจำวัน (วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา, 2541)

เจดีย์ว นุริภักดี และคณะ (2522) ได้ศึกษาลักษณะครูที่ดี พบว่าลักษณะครูที่ดีมี 5 ประการด้วยกัน คือ

1. เป็นผู้มีความดี มีการค้นคว้าหาความรู้ และนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์อยู่เสมอ
2. มีความสามารถในการสอนดี สามารถใช้ภาษาได้ดี มีเทคนิคในการโน้มน้าวจิตใจคน และสามารถประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี
3. สุขภาพจิตดี รวมทั้งรู้จักรักษาอารมณ์ให้มั่นคง
4. ประพฤติดี ซื่อสัตย์ เทียงธรรม มีเมตตา ชยัน อดทน ไม่ย่อห่อต่ออุปสรรค
5. มีน้ำใจประชาธิปไตย มีเหตุผล กล่าวพูด กล่าวทำ เคารพความจริง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ยึดมั่นในชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

อุทุมพร ทองอุไทย (2523) กล่าวถึงลักษณะที่ดีของอาจารย์ ได้แก่ ลักษณะท่าทางความจริงใจ ความสนใจในตัวผู้เรียน ให้ความเป็นกันเอง เป็นผู้นำ มีความรู้ในสาขาวิชานั้นๆ อย่างแท้จริง และทันสมัย

พรขุติ คุณานุกร (2523) ให้ความเห็นว่า คุณลักษณะของอาจารย์เป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาความเป็นเลิศทางวิชาการของสถาบันอุดมศึกษา และเสริมสร้างการปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพ คุณลักษณะของอาจารย์มีหลายประการ ได้แก่ มีการวางแผนการสอนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ผลการสอนเป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ สามารถสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิด วิเคราะห์วิจารณ์ในวิชาที่สอน ใช้เทคนิควิธีสอนต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนมองเห็นความสัมพันธ์ของวิชาที่เรียนกับวิชาอื่นที่เกี่ยวข้อง สามารถจัดให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกันตามความเหมาะสม สามารถใช้สื่อและอุปกรณ์การสอนได้อย่างเหมาะสม สามารถจัดสื่อและอุปกรณ์การสอนได้อย่างเหมาะสม สามารถประเมินความรู้ความเข้าใจของผู้เรียนในวิชาที่สอน มีความรู้ในเนื้อหาวิชาการและประสบการณ์ในวิชาที่ทำการสอนเป็นอย่างดี สนใจติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการในวิชาที่สอนอยู่เสมอ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ ให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่ง มีความเมตตากรุณา ยุติธรรมปราศจากอคติต่อผู้เรียน อดทนต่อพฤติกรรมของผู้เรียนซึ่งไม่รู้ไม่เข้าใจหรือติดตามเนื้อหาวิชาไม่ทัน มีความกระตือรือร้นที่จะถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เรียนอย่างเต็มความสามารถและเต็มเวลา ประพฤติและปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ปฏิบัติงานสอนตรงต่อเวลาและสอนชดเชยให้ผู้เรียนในกรณีที่ขาดสอน แสดงออกซึ่งความสำนึกต่อปัญหาสังคมที่เกี่ยวข้องกับวิชาที่สอน ชี้นำแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขส่งเสริมให้ผู้เรียนรู้จักมีความคิดสร้างสรรค์ สำนึกและมีความรับผิดชอบต่อช่วยเหลือสังคม เสียสละ อุทิศเวลาให้กับงานที่ได้รับมอบหมายและงานบริการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

นอกจากนี้ลักษณะการสอนที่ดีครูต้องมีความเชื่อมั่นในการถ่ายทอดความรู้ พุดชัดเจน และเข้าใจง่าย พูดอย่างมีเหตุผลไม่คลุมเครือ มีอิสระในการจัดกิจกรรมการสอน มีความยืดหยุ่นในเนื้อหาวิชา เข้าใจหลักสูตรที่สอน มีจุดประสงค์การสอนที่แน่นอน จัดระบบการสอนดีและมีความหมาย ให้แบบฝึกหัดชัดเจน มีเหตุผลเปิดเผยและมีทัศนคติที่ดีต่อผู้เรียน ศึกษาความแตกต่างและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียน ปรารถนาที่จะช่วยผู้เรียน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี มีความเห็นใจผู้เรียน ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรมและฝึกปฏิบัติ เปิดโอกาสให้วิจารณ์และซักถาม มีอารมณ์ขัน เห็นความสำคัญของวิชาที่สอนและวิชาอื่นๆ จัดสถานการณ์รอบตัวได้เหมาะสม มีความยุติธรรมให้ความช่วยเหลือเกี่ยวกับวิชาทั่วไป เห็นความสำคัญของการเตรียมการสอน มีความสนใจและความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาอย่างแม่นยำ มีความเชี่ยวชาญในเนื้อหาวิชา เตรียมสถานที่และสถานการณ์ในห้อง

เรียนอย่างดี ศึกษาวิธีสอนใหม่ๆ และใช้วิธีการสอนอย่างเหมาะสม มีขั้นตอนในการเสนอ เนื้อหา สนับสนุนให้นักศึกษาได้แสดงความคิดเห็น และปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอนอยู่เสมอ

ไพศาล อีรพงศ์วิษณุพร (2536) กล่าวว่าในสภาพปัจจุบันการเป็นครูอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาต้องชวนขยายศึกษาเรียนรู้ เพิ่มพูนประสบการณ์ ทักษะ ความคิด เปิดโลกทัศน์ทางศิลปะของตนให้มีความรอบรู้กว้างขวาง ซึ่งในเรื่องนี้ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ (2535) ได้ให้แนวคิดว่า อาจารย์ทางศิลปะนั้นควรออกไปแสดงบทบาทต่อสังคมให้มากขึ้นด้วยการวิเคราะห์ ชี้แจง อภิปราย แสดงให้เห็นถึงกิจกรรมต่างๆ ทางศิลปะ เพื่อให้ประชาชนและชุมชนได้รับรู้ว่าศิลปะที่ถูกต้องคืออะไร เมื่อมีการจัดแสดงงานศิลปะต่างๆ ก็จะพยายามให้การศึกษาให้ประชาชนรู้ว่า ความดี ความงาม ความเป็นเลิศคืออะไร ดังนั้น นอกเหนือจากการเป็นครูอาจารย์ศิลปะของนักเรียน นิสิตนักศึกษา ครูอาจารย์ศิลปะจะต้องเป็นอาจารย์ของสังคมและชุมชนอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริศนา สมพงษ์ (2532) ที่พบว่าครูควรนำเทคโนโลยีด้านการใช้สื่อใหม่ๆ ที่จะทำให้ความรู้ด้านการนำไปใช้กับศิลปะพื้นบ้านซึ่งเป็นประโยชน์แก่ผู้เรียน อันจะทำให้เกิดความรู้สึกกระตือรือร้น และเป็นการบริการทางวิชาการแก่สังคมอย่างกว้างขวาง

สุนน อมรวิวัฒน์ (2536) กล่าวว่า ครูในสังคมยุคสารสนเทศ ควรมี 7 ลักษณะดังนี้

1. มีสุขภาพดี
2. มีการตื่นตัวอยู่เสมอ
3. มีความมั่นใจในตัวเอง
4. เป็นผู้ที่มีความรอบรู้เนื่องจากได้อ่านมาก ฟังมาก
5. เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
6. เป็นคนฉลาด
7. เป็นคนสุภาพเรียบร้อย

จุฑารัตน์ วิทยา (2536) กล่าวถึงคุณลักษณะครูศิลปะไว้ว่าครูศิลปะจะต้องศึกษาปฏิบัติอย่างจริงจังด้วยตนเองจนเกิดความชำนาญ และควรจะเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณในความละเอียดอ่อนเพราะศิลปะเป็นวิชาที่เจริญเติบโต มีพัฒนาการตลอดเวลา มีวิชาการใหม่เสมอ ครูจะต้องฝึกฝนความคิดค้นสิ่งใหม่ๆ เร่งสร้างสรรค์สามารถปลูกฝังและสร้างเสริมศิลปะนิสัยแก่ ผู้อื่นได้

นอกจากนั้น คุณลักษณะของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู (นัยนา ชุมทรัพย์, 2536) ได้กล่าวว่าคุณครูที่ประกอบวิชาชีพครูควรมีความรัก ความเมตตา และความปรารถนาดีต่อนักเรียน อุทิศตนและเวลาเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนทุกคนได้รับความเจริญเติบโต และมีพัฒนาการในทุกด้าน และ บุศรีรินทร์ ปัทมาคม (2536) กล่าวว่า ครูอาจารย์เป็นอาชีพที่จะต้องเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งในด้านความคิดและการกระทำ เป็นผู้รอบรู้สามารถสั่งสอนและอบรมศิษย์เพื่อการดำเนินชีวิต การอาชีพ สังคมจึงยกย่องครูเป็นผู้มีจริยธรรมอันสูงส่งเหนือกว่าอาชีพอื่นๆ

อ่ำไพ สุจริตกุล (2536) กล่าวถึงคุณธรรมที่ครูควรยึดถือ โดยเรียกรวมว่า “คุณธรรมนิยม” ซึ่งหมายถึง ธรรมสำหรับครูหรือทัศนคติที่ดีต่อความเป็นครู หมายความว่า ครูจะต้องรัก พอใจ และนิยมในวิชาชีพครู ประกอบด้วยคุณสมบัติ 4 ด้าน ได้แก่ อุทิศตนของครู (teacher's will) คือ ความตั้งใจในสิ่งที่ดีที่ครูยึดถือได้แก่ ยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ รักและศรัทธาในวิชาชีพครู วิญญาณครู (teacher's spirit) คือลักษณะอันเป็น แก่นแท้ในสภาวะของความเป็นครูได้แก่ มีความอดทน อดกลั้น ต่อพฤติกรรมต่างๆ ของนักเรียน คุณธรรมครู (teacher's qualification) คือ คุณสมบัติและความสามารถที่มีอยู่ในตัวครู ได้แก่ มีความรู้เพียงพอและถูกต้องในระดับที่สอน รับฟังและเคารพในเหตุผลของผู้อื่น พิจารณาคุณค่าของเด็กหรือพิจารณาตัดสินลงโทษเด็กด้วยเหตุผลมีความยุติธรรม ซื่อสัตย์ สร้างสรรค์และให้เกียรติผู้อื่น เป็นต้น จริยธรรมครู (teacher's function) คือการแสดงออกในสิ่งที่ควรประพฤติปฏิบัติอันเป็นหน้าที่ครูที่พึงกระทำได้แก่ประพฤติดีสม่ำเสมอ ดำรงตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีในด้านศีลธรรม วัฒนธรรม กิจนิสัย สุชนิสัย และอุปนิสัย สร้างความก้าวหน้าในอาชีพตามความสามารถของตน คุณสมบัติสำคัญของครูในอุดมคติ ดังนี้ (สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ, 2541)

1. ด้านความรู้ความสามารถและสติปัญญา

- 1.1 มีความรู้ทางวิชาการดี โดยเฉพาะสาขาวิชาที่สอน
- 1.2 มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ได้ดี
- 1.3 มีสติปัญญาดี ฉลาด และรอบรู้
- 1.4 มีความสามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านบุคลิกภาพ

- 2.1 เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพดี เช่น แต่งกายเหมาะสม สะอาด สุภาพเรียบร้อย และพูดไพเราะอ่อนหวาน
- 2.2 เป็นผู้ที่ไม่หาความรู้อยู่เสมอ
- 2.3 มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู
- 2.4 มีคุณธรรมที่เชื่อต่อความเป็นครู เช่น ความมีเมตตา กรุณา มีความเสียสละ โอบอ้อมอารี ใจเย็น อุตุน และมีความรับผิดชอบ เป็นต้น
- 2.5 เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน

ผลการศึกษาลักษณะครูที่พึงประสงค์สำหรับสังคมยุคสารสนเทศ โดยคณะอนุกรรมการสร้างการผลิตและพัฒนาทางการศึกษา (2537) พบว่าครูดีควรมีลักษณะ 5 ประการ คือ

1. มีปัญญา
2. มีความรอบรู้ในวิชาชีพ
3. มีคุณธรรมและบุคลิกภาพที่ดี
4. มีอุดมการณ์ในวิชาชีพ
5. มีความเป็นประชาธิปไตยและทันสมัย

สำหรับบทบาทของครูในยุคสารสนเทศนี้ มีผู้กล่าวถึงอีกหลายท่าน ดังนี้

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2537) ได้กล่าวไว้ว่าในยุคสารสนเทศครูจะต้องเข้าใจธรรมชาติเนื้อหากระบวนการและขั้นตอนที่อยู่เบื้องหลังของข่าวสารเป็นอย่างดี เพื่อให้สามารถเข้าถึงเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว และเข้าใจอย่างลึกซึ้งซึ่งใช้ได้จริง ครูจะต้องติดตามความเคลื่อนไหว หรือความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี นอกจากนี้ครูควรทำหน้าที่สร้างคนให้รู้จักคิดและเลือกใช้เทคโนโลยีให้เป็นประโยชน์สูงสุดต่อสังคม

สิริพร บุญญานันท์ (25356) ได้กล่าวถึงบทบาทของครูในยุคสารสนเทศไว้ว่าครูจะต้องเปลี่ยนแปลงบทบาทจากผู้บรรยายในชั้นเรียน เป็นผู้ชี้แนะให้นักเรียนรู้จักคิดวิเคราะห์เพื่อแยกแยะข่าวสารข้อมูลที่ได้รับมาว่าเชื่อถือได้หรือไม่และข่าวสารชิ้นไหนเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา นอกจากนี้ครูจะต้องฝึกให้นักเรียนรู้จักฟังและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ตลอดจนครูต้องสอนให้นักเรียนรู้จักแสวงหาความรู้ และรู้จักแหล่งข้อมูลอีกด้วย

สุมน อมรวิวัฒน์ (2536) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของอาจารย์ในสังคมยุคใหม่ว่า อาจารย์คือ ผู้สร้างบรรยากาศทางวิชาการ เป็นผู้จัดกระบวนการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถคิดค้นแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ตลอดจนเป็นตัวอย่างของคนที่มีคุณธรรมและมีปัญญา นอกจากนี้คุณลักษณะสำคัญของความเป็นครูอาจารย์ คือ ต้องมีความเป็นกัลยาณมิตรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและศิษย์ นอกจากนี้ในวารสารวิชาการราชภัฏกรุงเทพฯ สุมน อมรวิวัฒน์ ได้กล่าวไว้ในบทความเกี่ยวกับคุณลักษณะของอาจารย์ในสังคมยุคใหม่ว่า พฤติกรรมการสอนของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา บุคลิกภาพของอาจารย์ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่คุณลักษณะที่พึงประสงค์ (สุมน อมรวิวัฒน์, 2538)

อมรวิเศษ นาคทรพรพ (2540) ได้กล่าวถึงบทบาทของครูยุคใหม่ว่าในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว บทบาทสำคัญอันใหม่ของครู คือ การสอนวิธีหาความรู้ ในโลกแห่งความรู้อันมากมายเหลือคณานับที่ครูไหนๆ ก็ไม่อาจตามไปสอนได้หมดและนับวันก็ยิ่งเกิดความรู้ใหม่ๆ แบ่งบานออกไปไม่สิ้นสุดครูจึงจะต้องเป็นผู้ให้เครื่องมือหาความรู้ และเป็นผู้กระตุ้นและจุดไฟแห่งความใฝ่รู้ให้กับเด็กเพื่อเป็นที่พึ่งในยามอับจนปัญญาก็สามารถใช้เครื่องมือนี้เปิดทางสว่างไขปัญหาให้ตนเองไปได้

จากการสัมมนาเรื่องลักษณะครูไทยในอนาคตของคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2539) ผลการประชุมสัมมนาได้สรุปลักษณะครูที่ดีไว้ดังนี้

1. มีความรักในอาชีพครู มีบุคลิกลักษณะรูปร่างท่าทางดี การแต่งกายดี มีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความรู้ดี สามารถถ่ายทอดให้แก่นักเรียนได้ มีทัศนคติที่ดีต่อนักเรียน มีอุปนิสัยเหมาะที่จะเป็นครูและมีความประพฤติดี
2. มีลักษณะเป็นผู้นำ สามารถนำคนในกลุ่มให้ทำตามแนวคิดของตนเองได้
3. มีลักษณะของคนที่มีพัฒนาแล้ว อาทิ รู้จักคิดอย่างมีจุดมุ่งหมายปลายทาง มีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยินดีปรับปรุงแก้ไขตนเองตามคำแนะนำที่มีเหตุผลของคนอื่น
4. มีความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้ตามความรู้ความสามารถที่มีอยู่

5. มีความสม่ำเสมอในการทำงาน ไม่ทำงานตามอารมณ์หรือลาหยุดงานบ่อยๆ
6. พึ่งตนเอง คิดหาทางแก้ปัญหาด้วยตนเองก่อน จึงขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น

ตามแผนหลักการปฏิบัติการฝึกหัดครูพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2539) ได้กำหนดลักษณะของครู - อาจารย์ไว้ดังนี้

1. ด้านสติปัญญา มีความคิดแก้ปัญหาอย่างมีระบบ มีเหตุผล สามารถใช้ภาษาไทยสื่อสารได้อย่างดี
2. ด้านจิตใจ มีนิสัยใฝ่รู้ใฝ่เรียนอย่างสม่ำเสมอ มีคุณธรรม จริยธรรมเป็นแบบอย่างของศิษย์และผู้อื่นได้ มีศรัทธาในการเป็นครู มีจรรยาแห่งวิชาชีพครู
3. ด้านร่างกาย มีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์และแข็งแรง สามารถที่จะดำรงตนให้เหมาะสมกลมกลืนกับสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติและเทคโนโลยี
4. ด้านสังคม มีโลกทัศน์กว้างไกล สามารถประสานสัมพันธ์และปรับตัวได้ในชุมชนที่ต้องปฏิบัติการมีความตระหนักและรับผิดชอบต่อสังคม
5. ด้านอาชีพ มีความรู้อย่างลุ่มลึกในวิชาที่สอน สามารถจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาปัญญาจิตใจ ร่างกาย และสังคมของศิษย์ คิดประดิษฐ์หรือปรับปรุงหลักสูตรเพื่อการสอนทั้งที่เป็นวัสดุและภูมิปัญญาท้องถิ่น สามารถสร้างและเลือกใช้เครื่องมือวัสดุ ตลอดจนประเมินผลการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม

วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2540) ได้เสนอหลักสี่ประการของการเป็นครูที่ดี ดังนี้

1. มุ่งมั่นวิชาการ

อาจารย์บทบาทหน้าที่ในการเสาะแสวงหาความรู้ เพื่อนำไปถ่ายทอดวิชาการที่จำเป็นสำหรับอาจารย์ คือ

1.1 ศาสตร์ที่จะสอน

อาจารย์ต้องติดตามความก้าวหน้าของวิชาที่จะถ่ายทอด จากหนังสือ เอกสารวารสาร ตามสื่อต่างๆ ตลอดจนเข้าประชุมเพื่อรับรู้ความคิดใหม่ๆ ข้อค้นพบที่ขยายความรู้ออกไปอย่างไม่มีที่สิ้นสุด จึงเป็นความจำเป็นของอาจารย์ที่จะเตรียมพร้อมตนเอง มีความรู้ทันสมัยต่อเหตุการณ์

1.2 ศาสตร์การสอน

แม้อาจารย์จะมีความรู้ดีในศาสตร์สาขาที่ชำนาญ แต่ความรู้เหล่านั้นจะไม่มีประโยชน์ต่อวิชาชีพอาจารย์แม้แต่น้อย หากอาจารย์ยังขาดความรู้เรื่องของการถ่ายทอดวิทยาการเหล่านั้น อาจารย์จึงจำเป็นต้องติดตาม ศึกษา ค้นคว้า ให้ทันต่อความก้าวหน้าทางศาสตร์การสอน เพื่อค้นหาวิธีการที่จะอธิบาย หรือถ่ายทอดให้ศิษย์เข้าใจสาระต่างๆ ตามที่หลักสูตรกำหนด

1.3 ศาสตร์การพัฒนาคคน

โดยที่อาชีพอาจารย์ เป็นอาชีพที่สร้างคนที่มีศักยภาพให้แก่ประเทศชาติ ผู้สร้างจึงจำเป็นต้องเอาใจใส่ และถือเป็นหน้าที่ที่จะต้องพัฒนาคคนให้มีความพร้อมด้านวิชาการ วิชาชีพ และการดำรงตนให้เป็นคนดีที่สังคมปรารถนา

2. รักงานสอน

ครูต้องมีศรัทธาต่อวิชาชีพของตน ต้องมีความรักการสอน สนใจที่จะพัฒนาการสอน ให้นำสนใจ เปลี่ยนแปลงวิธีการสอนเพื่อให้ได้ผล รู้จักวิธีการถ่ายทอดที่ทำให้ผู้เรียนเข้าใจง่าย ให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาการเรียนของตนเองให้รู้จักวิธีเรียน เรียนด้วยความสุขและรับรู้สาระในศาสตร์ที่ครูสอน

3. อหาคศิษย์

อาจารย์ต้องมีเมตตา รัก เข้าใจและเอาใจใส่ดูแลศิษย์ ห่วงใยว่าจะประสบความ สำเร็จหรือไม่ ช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่ศิษย์ประสบ ให้เกียรติและยอมรับในความแตกต่าง ไม่ดูถูกหรือเหยียดหย้าศิษย์ ให้การช่วยเหลือทั้งทางด้านการเรียนและชีวิตส่วนตัว

4. คิดดี

ครูต้องมีความคิดที่ดี ความคิดที่เป็นบวกต่อศิษย์ ต่อการสอน ต่อวิชาชีพ ต่อสถาบัน และต่อเพื่อนร่วมงาน

5. มีคุณธรรม

ความมีคุณธรรมของครูเป็นสิ่งจำเป็นต่อวิชาชีพครู คุณธรรมที่สำคัญ ได้แก่ ความยุติธรรม ด้านการสอนการประเมินผล ความต้องการให้ศิษย์ประสบความสำเร็จ ครูต้องมีความอดทน ระวังอารมณ์ได้ดี ไม่ทำร้ายคน เสียสละ มีความอายที่จะกระทำผิด และมีหลักศาสนายึดมั่น มีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะประพฤติตนให้ถูกต้องตามระเบียบประเพณีและวัฒนธรรมของสังคม นั้นๆ

6. ชี้นำสังคม

ครูต้องช่วยชี้นำสังคม นำในสิ่งที่จะต้องช่วยแก้ปัญหา ทำตัวเป็นตัวอย่าง เช่น เรื่องของขยะ สิ่งแวดล้อม และการประหยัดพลังงาน ช่วยชุมชนในด้านต่างๆ ทั้งการแก้ปัญหาเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของสังคม และการช่วยนำสังคมให้เป็นสังคมที่ดีงาม

7. อบรมจิตใจ

การพัฒนาผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ อาจารย์จึงต้องช่วยให้ข้อคิดที่ดี อบรม ตกเตือน สั่งสอนให้ศิษย์ประพฤติดี ดำรงตนอยู่ในศีลธรรม หน้าที่ของครูจึงไม่ใช่เป็นเรื่องการสอนหนังสือเท่านั้น การสอนคนให้มีความคิดและพฤติกรรมที่ถูกต้อง

8. ฝึความก้าวหน้า

การไม่หยุดนิ่งอยู่กับที่ รักที่จะช่วยให้ประเทศก้าวหน้า เผยแพร่ผลงานวิชาการให้แก่ชุมชนอย่างไม่หยุดยั้ง เป็นหน้าที่บทบาทของครูที่ต้องทำให้ชีวิตก้าวต่อไปเพื่อทำประโยชน์ให้แก่ตนเอง ศิษย์ สังคม และประเทศชาติ

9. วาจางาม

คำพูดเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การเรียนการสอนดำเนินไปอย่างประสบความสำเร็จ คำพูดที่ดียอมทำให้ผู้เรียนเกิดกำลังใจ มีความมุ่งมั่นและส่งเสริมทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีงามถูกต้อง ครูต้องมีความเชื่อว่าการพูดที่ดียอมทำให้คนดีได้

10. รักความเป็นไทย

สถาบันการศึกษาเป็นศูนย์กลางพัฒนาคนให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญของประเทศชาติ ดังนั้นอาจารย์จึงต้องส่งเสริมพัฒนาเอกลักษณ์ไทย เพื่อให้ศิษย์เป็นผู้ธำรงรักษาเอกลักษณ์ไทยไว้โดยเฉพาะเรื่องของความเชื่อ วัฒนธรรมประเพณีที่ดีงาม ควรช่วยกันสืบสานส่งเสริม และธำรงไว้ เพื่อให้เยาวชนเกิดความรัก ความภาคภูมิใจในความเป็นไทย

นอกจากนั้น วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา (2541) ได้กล่าวถึงลักษณะที่ดีของครูอาจารย์ในระดับอุดมศึกษาว่ามีความแตกต่างจากครูระดับมัธยมศึกษา โดยเสนอเป็นทฤษฎี 9A ดังนี้

1. Attitude คือ ความศรัทธาในวิชาชีพครู จะต้องมีความคิดที่ดี เห็นว่าอาชีพครูมีความสำคัญที่สุดในการสร้างคนของประเทศชาติ ดังนั้นคนเป็นครูต้องให้ความรัก ความเมตตา ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญอย่างยิ่งของความเป็นครู และต้องตระหนักว่า อาชีพครูต้องรับผิดชอบชีวิตคนแต่ละคน ต้องพยายามสร้างคนให้เป็นคนดี ความศรัทธาในวิชาชีพครูตั้งอยู่บนพื้นฐานว่าครูที่

ดีต้องได้รับการเรียนรู้ ต้องได้รับวิธีการสอน การสอนเป็นศาสตร์ ต้องมีการพัฒนา การอบรมให้เขาเป็นครูที่ดี ครูทุกคนต้องมีศรัทธา มีเกียรติ ต้องเป็นพิมพ์ให้แก่คนรุ่นหลัง เพื่อให้เด็กทำตามแบบอย่างที่ดี

2. Academic คือ รักวิชาการในตัวเอง ครูต้องรู้ศาสตร์วิชาครูในการถ่ายทอด ครูที่เก่งวิชาการแต่ไม่ประสบความสำเร็จเพราะขาดทักษะการถ่ายทอด ครูจะต้องมีความรู้สหสาขาวิชา รู้ศาสตร์วิชาการและรู้ศาสตร์ในการถ่ายทอดในการพัฒนาคน ดังนั้นคำว่าวิชาการของครูคือ 1)มีศาสตร์ที่จะสอน 2)มีศาสตร์การสอน 3)มีศาสตร์ในการพัฒนาคน

3. Advise คือ การแนะนำให้คำปรึกษา นักศึกษาทุกคนจะมีอาจารย์ที่ปรึกษา ฉะนั้นครูที่ดีในมหาวิทยาลัยคือครูต้องให้คำปรึกษา เช่น แนะนำหลักสูตร การลงทะเบียน ครูส่วนใหญ่ทำหน้าที่นี้แต่ไม่ครบถ้วน เพราะว่าจะต้องแนะนำเรื่องอื่นด้วย เช่น การใช้ชีวิตในมหาวิทยาลัยที่ไม่ใช่เข้าห้องเรียนอย่างเดียวแต่เป็นการใช้ชีวิตในการทำกิจกรรมต่างๆ ด้วยแนะนำอาชีพในอนาคต เช่น เตรียมตัวอย่างไรในการประกอบอาชีพในอนาคต โดยเฉพาะนักศึกษาชั้นปีที่ 3-4 ควรจะได้รับคำแนะนำว่าจะหางานอย่างไร ทำตัวอย่างไร ฝึกทักษะทางสังคม มีกิจกรรมร่วมกันของนักศึกษาในความดูแล ถ้าเห็นข้อบกพร่องจะช่วยให้ผู้เรียนแก้ไขและปรับตัวได้ดีขึ้น

4. Assist คือ การให้ความช่วยเหลือ เช่น ช่วยให้เรียนสำเร็จได้เมื่อเกิดข้อบกพร่อง การจัดหาทุน การหาที่พัก ช่วยนิสิตนักศึกษาให้ประสบความสำเร็จทุกคน

5. Advance คือ การใฝ่ความก้าวหน้า สร้างผลงานใหม่ๆ สู่ชุมชน ติดตามความก้าวหน้าในศาสตร์ของตนเอง ติดตามการประชุมวิชาการตลอดเวลา

6. Achieve คือ การใฝ่สัมฤทธิ์ เวลาจะทำงานครูต้องสร้างเป้าหมาย เพื่อนำเด็กไปสู่เป้าหมายที่ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

7. Associate คือ ทักษะที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่น เพื่อมีส่วนร่วม ทำงานติดต่อกับผู้อื่นได้ ครูต้องฝึกการทำงานกับผู้อื่นอย่างมาก เพราะว่าครูมักจะถือว่าตนเองมีอำนาจ มีความเป็นผู้นำ ตัดสินความได้ความตกของนักศึกษา บางครั้งมีนิสัยไม่ค่อยฟังคนอื่น ฉะนั้นเวลาครูพูดบางครั้งครูไม่ฟังคนอื่น ไม่ฟังนักศึกษว่าเขาคิดอย่างไรต่อการสอนของครูต่อการพัฒนา จึงต้องหัดฟังคนอื่นให้เป็น ฟังนักศึกษว่าเขามีปัญหาอะไร ประพฤติปฏิบัติอย่างนั้น นอกจากนี้ครูบางคนคิดว่าตัวเองมีงานมาก การร่วมกิจกรรมสังสรรค์ไม่เป็นประโยชน์เสียเวลาต่อความก้าวหน้าของตนและเสียรายได้ ดังนั้นครูจะต้องใช้เวลาในการเสียไปให้แก่ผู้อื่นบ้าง

8. Appreciation คือ การชื่นชม เราต้องรู้จักชื่นชมคนอื่น มองสิ่งที่ดีของผู้อื่น เช่น บางคนมีมารยาทดีเราก็ชื่นชม ครูบางคนมีอคติต่อเด็ก เช่น ชื่นชมต่อนักศึกษาบางคนแต่มีอคติต่อเด็กบางคน ครูบางคนอยู่ในศาสตร์สาขาหนึ่งแต่ดูถูกคนในศาสตร์สาขาอื่น เพราะฉะนั้นตรงนี้ต้องลดลง

9. Activity คือ การร่วมกิจกรรม ครูต้องแบ่งเวลาบางส่วนให้แก่กิจกรรมของนิสิต นักศึกษาและผู้อื่น

เฮลด์และมัวร์ (Heald and Moore, 1986) กล่าวถึง คุณสมบัติของผู้ที่จะเป็นครูไว้ในหนังสือเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับการบริหารในระบบโรงเรียน (The Teacher and Administrative Relationship in School System) ว่าจะต้องมีลักษณะทางกายและทางใจที่นอกเหนือจากคุณสมบัติทางอาชีพของตน ดังนี้

1. มีวิจารณ์ญาณ มองโลกในแง่ดี
2. มีมนุษยสัมพันธ์ดี
3. มีเมตตาและปกป้องผู้อื่นเสมอ
4. มีความละเอียด ประณีต สะอาด รอบคอบ
5. มีอารมณ์ที่มั่นคงและคงที่
6. เต็มใจทำงาน และรักงานเสมอ เพราะงานครูเป็นงานที่ต้องเสียสละ

ลักษณะครูที่ดี 10 ประการ (Ten Characteristics of Good Teacher) ของ มิลเลอร์ (Miller, 1987 อ้างใน มิตรครู, 2534) มิลเลอร์ได้ให้ทัศนะถึงลักษณะของครูที่ดี 10 ประการ ดังนี้

1. มีความกระตือรือร้นในการสอนตลอดเวลา
2. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
3. มีจังหวะ ขั้นตอนในการสอนดีและมีอารมณ์ขัน
4. เป็นผู้ที่มีความท้าทาย
5. ให้กำลังใจนักเรียน มีความอดทน
6. สนใจนักเรียนทุกคน
7. มีความรู้ทางไวยากรณ์เป็นอย่างดี
8. มีเวลาให้กับนักเรียน

9. ให้ความเสมอภาคกับนักเรียน

10. เก็บอารมณ์ได้ดี

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะที่ดีของครู – อาจารย์ จากนักการศึกษาไทยและต่างประเทศ จำแนกตามด้านต่างๆ พอสังเขป ดังนี้

แผนภาพที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะที่ดีของครู – อาจารย์

แนวคิดของ	ด้านความรู้-การสอน	ด้านบุคลิกภาพ	ด้านมนุษยสัมพันธ์
จินตนา มาพวง, 2520	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความกว้างขวางทันสมัย 2. มีความคิดสร้างสรรค์ 3. อธิบายเนื้อหาอย่างชัดเจน ถูกต้อง 4. มีความชำนาญในการสอน 5. รู้เทคนิคการออกข้อสอบ อย่างดี 	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความมั่นคง สุขุม รอบคอบ ใช้เหตุผลตัดสินปัญหา 2. มีลักษณะเป็นผู้นำ 3. มีความเชื่อมั่นในตนเอง 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความเป็นกันเองกับ นิสิตทั้งในและนอกห้องเรียน 2. มีความจริงใจให้ความช่วยเหลือทั้งด้านวิชาการ และกิจกรรมเสริมหลักสูตร
พรชูลี คุณานุกร, 2523	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการวางแผนการสอน อย่างเป็นระบบ 2. มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่ทำการสอนได้เป็นอย่างดี 3. ใช้วิธีการสอนอย่างเหมาะสมเป็นขั้นตอน 4. สนับสนุนให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นและปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอนอยู่เสมอ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีเมตตา กรุณา ยุติธรรม ปราศจากอคติ ต่อผู้เรียน 2. มีความอดทนและกระตือรือร้นในการสอน 3. ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน 4. มีความรับผิดชอบ เสียสละ และอุทิศเวลาให้กับงานที่ได้รับมอบหมาย 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 2. เปิดโอกาสให้ผู้เรียน แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี 3. มีอารมณ์ขัน 4. มีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
ไพฑูรย์ สินดารัตน์, 2524	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความรู้ ความแม่นยำ 2. มีการศึกษา วิจัยค้นคว้าอย่างกว้างขวางในเรื่องที่สอน 3. มีความสามารถด้านการสอน 4. มีประสบการณ์ในการทำงาน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความกระตือรือร้นใฝ่หาความรู้ใหม่อยู่เสมอ 2. มีบุคลิกภาพดี 3. ประพฤติดี มีคุณธรรม 3. มีสุขภาพดี 	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้เรียน 2. มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาที่สอนและต่อผู้เรียน

แนวคิดของ	ด้านความรู้-การสอน	ด้านบุคลิกภาพ	ด้านมนุษยสัมพันธ์
สุลักษณ์ ศรีบุรี, 2530	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีสติปัญญาไหวพริบดีรู้จักแก้ปัญหาเฉพาะหน้า 2. สามารถพัฒนาวิธีสอนโดยใช้สื่อทัศนูปกรณ์อย่างสม่ำเสมอ 3. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ครูศิลปศึกษาควรเป็น ผู้ที่มีรูปร่างหน้าตาดี 2. เสียงดังฟังชัด 3. สุขภาพดี 4. สุภาพเรียบร้อยมีระเบียบ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เข้าใจในตัวผู้เรียน 2. เข้าใจในผู้อื่น 3. มีอารมณ์ขัน
อุบล ตูจินดา, 2532	<ol style="list-style-type: none"> 1. หมั่นศึกษาหาความรู้ 2. มีความสามารถในวิชาศิลปะปรับปรุงตนเองให้ทันสมัยและก้าวหน้าอยู่เสมอ 3. มีความรู้ความชำนาญในวิธีการสอน เทคนิคการสอน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีทัศนคติที่ดีในการสอน 2. มีเหตุผลและมีความยุติธรรม 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เข้าใจในจิตวิทยาเกี่ยวกับเด็ก 2. มีอารมณ์ขัน มีการผ่อนคลาย รู้จักใช้อารมณ์ในทางที่เหมาะสม 3. มีสถานภาพทางสังคมที่ดี
สุนน อมรวิวัฒน์, 2538	<ol style="list-style-type: none"> 1. เป็นผู้มีความรอบรู้ 2. เป็นคนฉลาด 	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีสุขภาพดี 2. มีการตื่นตัวอยู่เสมอ 3. มีความมั่นใจในตนเอง 4. เป็นคนสุภาพเรียบร้อย 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี
เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537 (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2539)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ 2. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา 3. ตัดสินใจปฏิบัติการต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน 4. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ 5. พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ 2. ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน

แนวคิดของ	ด้านความรู้-การสอน	ด้านบุคลิกภาพ	ด้านมนุษยสัมพันธ์
	6.พัฒนาสื่อสารการเรียนรู้การสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ 7.จัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน 8.รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ		
ผลการสัมมนาเรื่อง ลักษณะครูไทยในอนาคตของคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2539)	1.มีความรู้ดี สามารถถ่ายทอดแก่นักเรียนได้ 2.มีการวางแผนในการปฏิบัติงานและสามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1.มีบุคลิกลักษณะรูปร่างท่าทางดี การแต่งกายดี 2.มีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ 3.มีความประพฤติดี 4.มีลักษณะเป็นผู้นำและเชื่อมั่นในตนเอง 5.มีความสม่ำเสมอในการทำงาน ไม่ลาหยุดงานบ่อยๆ 6.พึ่งตนเองก่อนขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น	
หลักการปฏิบัติการฝึกหัดครูพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2539)	1.มีความใฝ่รู้ใฝ่เรียนอยู่เสมอ 2.มีความคิดแก้ปัญหาอย่างมีระบบ 3.มีความรู้อย่างลุ่มลึกในวิชาที่สอน	1.มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างของศิษย์ 2.มีสุขภาพแข็งแรง	1.มีการประสานสัมพันธ์และปรับตัวได้ในชุมชน

แนวคิดของ	ด้านความรู้-การสอน	ด้านบุคลิกภาพ	ด้านมนุษยสัมพันธ์
ทฤษฎี 9A (วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา, 2541)	1.Attitude คือ ความศรัทธา ในวิชาชีพครู 2.Academic คือ รักวิชาการ 3.Advance คือ การไม่ความ ก้าวหน้า	1.Advise คือ การแนะนำ ให้คำปรึกษา 2.Assist คือ การให้ความ ช่วยเหลือ 3.Achieve คือ การไม่ สัมฤทธิ์	1.Associate คือ ทักษะที่ เกี่ยวข้องกับผู้อื่น 2.Appreciation คือ การชื่นชม 3.Activity คือ การร่วม กิจกรรม
ลักษณะครูที่ดี 10 ประการของมิลเลอร์ (Miller, 1987 อ้างใน มิตรครู, 2534)	1.มีความรู้ทางไวยากรณ์เป็น อย่างดี 2.มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3.มีจังหวะขั้นตอนในการ สอนดี	1.มีความกระตือรือร้นใน การสอน 2.ให้กำลังใจนักเรียน มีความอดทน 3.เก็บอารมณ์ได้ดี 4.เป็นผู้มีความท้าทาย	1.สนใจและมีเวลาให้แก่ นักเรียนทุกคน 2.ให้ความเสมอภาคกับ นักเรียน 3.มีอารมณ์ขัน
เฮลด์ และมัวร์ (Heald and Moore, 1986)	1.เต็มใจทำงาน รักงานเสมอ	1.มีวิจารณ์ญาณ มองโลก ในแง่ดี 2.มีเมตตาปกป้องผู้อื่น 3.มีความละเอียด ประณีต สะอาด รอบคอบ 4.มีอารมณ์มั่นคง	1.มีมนุษยสัมพันธ์ดี

สรุปได้ว่าลักษณะของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่ดีควรเป็นผู้รอบรู้ มีความรู้ดี มีความรอบรู้ในวิชาชีพของตนค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ มีทักษะการสอนที่ดีมีเทคนิคในการจัดกิจกรรมการสอน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นอกจากนี้ควรเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดี มีกิริยาจาสุภาพอ่อนโยน เป็นผู้มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อครูและนักเรียนรวมทั้งบุคคลอื่นๆ เป็นคนละเอียดรอบคอบ มีเหตุผล มีความยุติธรรม มีความซื่อตรง ชยัน อดทน เป็นผู้ตรงต่อเวลา มีความเป็นประชาธิปไตย มีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานรวมทั้งมีความเมตตากรุณา และความเสียสละ ซึ่งประมวลแล้วแบ่งลักษณะของครู - อาจารย์ที่ดีได้เป็น 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ - การสอน ด้านบุคลิกภาพ และด้านมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งถือเป็นกรอบแนวคิดที่สำคัญของการวิจัยนี้

2. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์

เนื้อหาในส่วนนี้ประกอบด้วย แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ ความหมายของคำว่า "การพัฒนาอาจารย์" ความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ สาเหตุของการพัฒนาอาจารย์ วัตถุประสงค์ในการพัฒนาอาจารย์ องค์ประกอบของการพัฒนาอาจารย์ รูปแบบการพัฒนาอาจารย์ ประโยชน์ของการพัฒนาอาจารย์ แนวทางการพัฒนาอาจารย์ในประเทศและต่างประเทศ ดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์

การพัฒนาอาจารย์เป็นการพัฒนาบุคคลประเภทหนึ่ง ซึ่งเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และความสามารถส่วนบุคคลอื่นมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อหน่วยงานทุกประเภท ดังคำที่ว่าเพชรพลอยที่ยังไม่ได้เจียรนัยไม่เป็นภัยแก่ใคร แต่บุคคลที่ไม่ได้พัฒนาเป็นภัยต่อสังคมยิ่ง (ภิญโญ สาร, 2516 อ้างใน สุพัตรา เกตวงษ์, 2531) เกี่ยวกับเรื่องนี้ได้มีนักวิชาการให้ความคิดเห็นไว้ดังนี้

วิจิตร ศรีธำณ (ไพฑูรย์ สินลาร์ตน์ บรรณารักษ์, 2524 : 52) กล่าวว่าปัจจัยหนึ่ง ที่บ่งชี้ถึงคุณภาพของการศึกษา คือ อาจารย์ และคุณภาพของบัณฑิตขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ ซึ่งสอดคล้องกับ วิชัย ต้นศิริ (2539) ที่กล่าวว่าครูเป็นปัจจัยตัวแปรที่มีความสำคัญที่สุด ในการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้และคุณภาพของคน ดังนั้นจะเห็นได้ว่าอาจารย์เป็นบุคลากรที่สำคัญของระบบการศึกษา ซึ่งควรได้รับการพัฒนาในทุกๆ ด้านอย่างต่อเนื่อง

ส่วนไพฑูรย์ สินลาร์ตน์ (2524) กล่าวถึงการพัฒนาอาจารย์ว่าเป็นแนวทางการพัฒนาการสอนระหว่างปฏิบัติการ มุ่งสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ทักษะ และการดำเนินงานต่างๆ ให้ดีและมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนั้น ครู อาจารย์ ควรมีความตระหนักในเรื่องของ จรรยาบรรณ คุณธรรม ตลอดจนประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนเพิ่มขึ้นอีกด้วย (เพทหาย ทองมหา, 2534) เพราะสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน สถานภาพและคุณภาพครูอาจารย์ อยู่ในฐานะตกต่ำและไม่พัฒนาเท่าที่ควร ดังผลงานวิจัยส่วนใหญ่ที่ชี้ให้เห็นว่า คุณภาพครู ในด้านความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและความสามารถในการด้านต่างๆ ยังไม่เพียงพอที่จะเอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพดังที่คาดหวัง (นัยนา ชุมทรัพย์, 2536)

2.2 การพัฒนาอาจารย์

คำว่า การพัฒนาอาจารย์ ตรงกับคำที่ใช้ในประเทศสหรัฐอเมริกา ว่า FACULTY DEVELOPMENT ส่วนในประเทศอังกฤษใช้คำว่า STAFF DEVELOPMENT ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานวิชาการของมหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัย บุคลากรเหล่านี้ ได้แก่ ผู้บริหารมหาวิทยาลัย ซึ่งประกอบด้วย อธิการบดี คณบดี รองคณบดี ผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชา และคณาจารย์แบ่งตำแหน่งทางวิชาการออกเป็น ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์และอาจารย์ (สุพัตรา เกตุวงษ์, 2531) นอกจากนี้ยังมีผู้ที่อธิบายความหมายของคำว่า "การพัฒนาอาจารย์" ไว้ดังนี้

เว็ทคินส์ (Watkins K.E., 1992) กล่าวว่า การพัฒนาอาจารย์คือ การให้การศึกษาระยะยาวและอบรมในงานซึ่งเกี่ยวกับสมรรถภาพในการสอนให้คนเกิดการเรียนรู้แบบบุคคล แบบกลุ่ม และแบบองค์กร ซึ่งมีทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

ส่วน ชูชาน เซเยอร์ (ทบวงมหาวิทยาลัย, 2518 : หน้าภาคผนวก) กล่าวถึงเรื่องนี้ว่า การช่วยให้คณาจารย์ในมหาวิทยาลัยเป็นผู้สอนที่ดีมีความหมาย และเห็นความสำคัญของการเตรียมสอน โปรแกรมที่จัดให้ประสบผลสำเร็จ เช่นนี้เรียกว่า การพัฒนาคณาจารย์

สปาคส์ (Sparks, Dennis, 1996) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาอาจารย์ว่าเป็นการที่ทำให้อาจารย์มีผลตอบสนองในวิธีการสอนที่มีระบบระเบียบ มีรูปแบบ มีกระบวนการอันทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในวัฒนธรรมขององค์กรด้วย

ไพฑูริย์ สินลารัตน์ (2524) กล่าวว่า การพัฒนาคณาจารย์เน้นที่การเรียนการสอนมีความหมายเทียบได้กับคำว่าปรับปรุงหรือส่งเสริมการสอน

สมคิด แก้วสนธิ (2522 : 85) กล่าวว่า การพัฒนาคณาจารย์ควรเป็นนโยบายของสถาบัน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อกระตุ้นและสร้างความตื่นตัวให้กับคณาจารย์ในอันที่จะพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ ทั้งด้านความรู้และความก้าวหน้าในศาสตร์ของตน ตลอดจนทักษะในด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในฐานะอาจารย์ที่ดี ซึ่งจะนำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ

สถไล อัครวิไล (ไพฑูริย์ สินลารัตน์, บรรณานุกรม, 2524 : 160) กล่าวว่า การพัฒนาคณาจารย์เป็นการเสริมสร้างศักยภาพของคณาจารย์ เพื่อปฏิบัติการกิจการในการเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยที่ดี ตระหนักในบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ รู้จักทำงานร่วมกันและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ตลอดจนมีการตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เช่นเดียวกับ อรุณ รัชตะนาวิน (ไพฑูริย์ สินลารัตน์, บรรณานุกรม, 2524 : 137 - 138) ให้ทัศนะว่า การพัฒนาคณาจารย์เป็นความพยายามในอันที่จะสร้างเสริมศักยภาพของอาจารย์ในด้านต่างๆ

ทุกด้าน เพื่อให้อาจารย์ได้สามารถปฏิบัติการกิจในฐานะที่เป็นอาจารย์ที่ดี และสามารถที่จะตอบสนองต่อความต้องการของตนเอง ของผู้เรียน และของสถาบัน

นอกจากนี้ กฤษณา ชูติมา (2523 : 93 - 94) ได้อธิบายความหมายของการพัฒนา คณาจารย์ว่า เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่เป็นระบบ ซึ่งเกี่ยวข้องกับความสำเร็จและความสนใจของคณาจารย์แต่ละคน ในอันที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงานและอาชีพ รวมทั้งความสำเร็จของสถาบันที่จะส่งเสริมงานวิชาการ ทั้งนี้โดยจัดกิจกรรมให้ความประสงค์ของทั้งสองฝ่ายสอดคล้องกัน และบังเกิดผลอันเป็นที่พึงใจด้วยกัน

อัจฉรา ปัทมะวิภาค (2536 : 147) ได้เสนอแนวคิดว่าการพัฒนาอาจารย์เป็นกระบวนการที่มุ่งพัฒนาที่ตัวอาจารย์ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของอาจารย์ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ เทคนิคต่างๆ ในด้านการเรียนการสอน ตลอดจนให้มีความตระหนักในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ มีการตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

โกวิทย์ กังสนันท์ (2539 : 24) ได้ให้ทัศนะว่าการพัฒนาอาจารย์เป็นกระบวนการพัฒนาและ/หรือการปลดปล่อยความรู้ ความสามารถของคน โดยอาศัยกระบวนการพัฒนาองค์การและการฝึกอบรม เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

จากความหมายของการพัฒนาอาจารย์ที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การพัฒนาอาจารย์เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่มุ่งเสริมสร้างศักยภาพของอาจารย์ ในด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอันจะนำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ

2.3 ความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์

ความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์จะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงงานการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานของอาจารย์ ทั้งนี้เพราะการพัฒนาอาจารย์ไม่เพียงแต่จะทำให้อาจารย์มีความรู้ความสามารถและมีทักษะ ทัศนคติในการทำงานดีขึ้นเท่านั้น ยังจะส่งผลให้ได้งานสูงขึ้นอันจะเป็นผลโดยตรงต่อการพัฒนาประเทศถึงแม้ว่าอาจารย์ของวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยจะมีความสามารถและความรู้สูงเพียงใดก็ตามแต่ถ้าระยะเวลาผ่านไปนานขึ้น ความรู้ความชำนาญนั้นย่อมจะด้อยลงเป็นธรรมดา เพราะวิทยาการความรู้ต่างๆ จะเปลี่ยนไปตลอดเวลา ดังที่ ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา (2524 : 15) กล่าวว่าสาเหตุจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรหรือการพัฒนาอาจารย์ เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงทางกายภาพ เช่น เศรษฐกิจ สังคม สภาพแวดล้อมต่างๆ และมีการเปลี่ยนแปลงทางจิตใจ เช่น ความคาดหวังของสังคม หรือความคาดหวังของอาจารย์ในการผลิตนักศึกษาหรือบัณฑิต การเปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดยั้งและรวดเร็ว จึงทำให้อาจารย์ส่วนหนึ่งเกิดการสับสน การขัดแย้ง แต่ก็ยังเป็นสิ่งที่ดีเพราะจะทำให้ เกิดความมุงอกงามทางปัญญา

ความคิดดังกล่าวนี้สอดคล้องกับ ภิญญ สุวรรณศิริ (2525 : 19) ซึ่งกล่าวว่า คนกลุ่มใหญ่ของวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัย ก็คืออาจารย์กับนักศึกษาซึ่งขณะนี้ได้พัฒนาไปมากเพราะความทันสมัยของตนเองและโดยเหตุที่อาจารย์ ซึ่งบางครั้งต้องให้คำปรึกษา และช่วยเหลือในเรื่องวิชาการ และเรื่องส่วนตัว จึงเห็นความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

การที่จะพิจารณาว่าสภาพใดเป็นการแสดงเครื่องหมายของความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ สามารถจำแนกได้ดังนี้ (อรทัย ก๊กผล, 2527)

1. ความจำเป็นที่ปรากฏโดยชัดเจน เป็นความจำเป็นที่ไม่ต้องค้นหา เช่น การขยายงานการเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบ การเปลี่ยนแปลงหลักสูตร เป็นต้น

2. ความจำเป็นที่ไม่ชัดเจน ผลที่ปรากฏออกมาในรูปแบบต่างๆ จะต้องมีการวิเคราะห์จากผลนั้น นำไปสู่สาเหตุว่าสามารถจะแก้ไขได้ด้วยการพัฒนาบุคคลได้หรือไม่ เช่น นักศึกษาสอบตกมาก กำลังใจหรือขวัญของอาจารย์ตกต่ำ

การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นขั้นตอนแรกนั้น หน่วยงานควรหาความจำเป็นใน 3 ลักษณะ คือ วิเคราะห์หาความจำเป็นของหน่วยงาน วิเคราะห์หาความจำเป็นในส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และวิเคราะห์หาความจำเป็นของบุคคล (ณัฐนิภา คุปรัตน์, 2527)

1. การวิเคราะห์หาความจำเป็นของหน่วยงาน วิเคราะห์เป้าประสงค์ของหน่วยงาน ทรัพยากรทางการบริหาร ตลอดจนการจัดสรรทรัพยากรทางการบริหาร เป้าประสงค์ที่ชัดเจนของหน่วยงาน ช่วยกำหนดกรอบความคิดในการหาความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์

2. การหาความจำเป็นที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานนั้น โดยทางปฏิบัติแล้วจะเน้นที่งานแต่ละงานในหน่วยงาน ขอบข่ายของการวิเคราะห์จะครอบคลุมถึงลักษณะงานที่สมาชิกจะต้องปฏิบัติรวมถึงกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานการศึกษาวิเคราะห์ ในส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเน้นลักษณะงานหรือเนื้อหาของงานไม่เน้นกระบวนการปฏิบัติงานของบุคคล

3. การวิเคราะห์หาความจำเป็นของบุคคล ซึ่งเป็นกิจกรรมสุดท้ายของการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคคล นั่นคือ หน่วยงานที่จะศึกษา วิเคราะห์ หาความจำเป็นของบุคคลในด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ เพื่อดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้ตรงกับความต้องการของบุคคลที่ดำรงตำแหน่งแต่ละตำแหน่ง

สรุปได้ว่าการหาความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ จะอำนวยความสะดวกต่อการปรับปรุงการเตรียมการเลื่อนฐานะของผู้ปฏิบัติงาน และการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานของอาจารย์และที่สำคัญคือ ควรกระทำอย่างต่อเนื่องกันไปจึงจะเกิดผลดี

2.4 สาเหตุของการพัฒนาอาจารย์

ปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษาและอาจารย์ผู้สอนได้ร่วมกันปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษาให้มีความแข็งแกร่ง สามารถผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพสอดคล้องต่อความต้องการของสังคม ซึ่งมีสาเหตุหลายประการ ดังนี้

2.4.1. การอุดมศึกษาของประเทศโดยเฉพาะมหาวิทยาลัย เคยมีผู้เปรียบเทียบไว้ว่าเป็นเสมือนหอคอยงาช้างเพราะมิได้ผลิตบัณฑิตตรงกับความต้องการของสังคม มหาวิทยาลัยมิได้พยายามปรับระดับความคิดให้ตรงกับชาวบ้าน (ทองจันทร์ หงส์สดารมภ์, 2522) แต่ปัจจุบันมหาวิทยาลัยพยายามตอบสนองข้อเรียกร้องของประชาชนและนักศึกษา โดยการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงหลักสูตร เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของส่วนรวม โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ตลอดจนความต้องการใหม่ ของผู้เรียน ซึ่งไพฑูริย์ สีนลาร์ตน์ (2524 : 8 - 9) กล่าวว่า สถาบันอุดมศึกษาเป็นสถาบันสังคมอย่างหนึ่งที่ทำหน้าที่สอน วิจัย และบริการชุมชน โดยสาเหตุนี้ สถาบันอุดมศึกษาจึงต้องคอยตอบสนองต่อความต้องการของสังคม ปรับปรุง และพัฒนาให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคมอยู่ตลอดเวลา

2.4.2. เนื่องจากภาวะเศรษฐกิจของโลกตกต่ำ จำนวนประชากรเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้มหาวิทยาลัยประสบความลำบากในการรับนักศึกษาจำนวนมาก จึงจำเป็นต้องหาวิธีจัดการศึกษาอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ โดยนำเอาเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่เท่ากันหรือดีกว่าการเรียนรู้แบบเดิม โดยใช้เวลาและเงินที่น้อยกว่า (อุบลรัตน์ จิลลานนท์, 2533) แต่ทั้งนี้วิธีการต่างๆ ในอันที่จะปรับปรุงและส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน มิได้เป็นหลักประกันว่าอาจารย์จะสอนได้ดีขึ้นตราบดีที่อาจารย์ผู้สอนไม่พอใจและไม่ให้ความสำคัญรวมทั้งไม่มีทักษะต่างๆ ในการวางแผนการสอนดำเนินการสอนและประเมินการสอน

2.4.3. วิชาการสาขาวิชาต่างๆ ได้ก้าวหน้าอย่างรวดเร็วทั้งในด้านปริมาณที่เพิ่มขึ้นอย่างกว้างขวาง และด้านความลึกซึ้ง หากอาจารย์ไม่พยายามติดตามความรู้ก็จะกลายเป็นอาจารย์ผู้ล้าหลัง ด้วยเหตุนี้ความรู้ในการวิจัยและการให้ความสะดวกแก่อาจารย์ในการขวนขวายหาความรู้เพิ่มเติม จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง (ทองจันทร์ หงส์สดารมภ์, 2524)

2.4.4. การบริหารงานมหาวิทยาลัย เป็นการบริหารเชิงซ้อนอย่างมากไม่สามารถดำเนินการได้โดยคนเดียวหรือกลุ่มผู้บริหารเล็กๆ กลุ่มเดียว ซึ่งในปัจจุบันต้องอาศัยความร่วมมือ

จากทุกฝ่ายและทุกคนในมหาวิทยาลัยจะต้องมีการรับรู้และรับผิดชอบในการบริหารด้วย ดังนั้น ความรู้ของอาจารย์ในเรื่อง "การบริหารงาน" จึงมีความจำเป็นรวมทั้งการพัฒนาตนเองให้รักสถาบัน รู้สึกตนเองเป็นเจ้าของสถาบัน จึงมีความจำเป็นในการจูงใจให้ปฏิบัติงานและหน้าที่ของตนให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น (อุบลรัตน์ จิลลานนท์, 2533)

2.3.5. การที่สถาบันอุดมศึกษาต่างๆ ได้หันมาสนใจงานด้านพัฒนาคณาจารย์ เจอริ จี กัฟ (Gaff, 1979 : 16) ได้กล่าวไว้ตอนหนึ่งว่า อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาจะต้องทำงานในสถาบันนานไม่ค่อยมีการโยกย้ายหรือเปลี่ยนงาน จึงจำเป็นที่จะต้องมีการปรับปรุงสมรรถภาพในการทำงาน การถ่ายทอดความรู้ เพิ่มความสนใจและความสามารถเฉพาะตัว เป็นการช่วยให้อาจารย์ได้ตื่นตัวในวิชาชีพของตน โดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอน แต่การพัฒนาการสอนมิใช่เป็นเรื่องของแต่ละบุคคลเพียงอย่างเดียว แต่จะต้องเกี่ยวข้องกับปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม เช่น บรรยากาศในสถาบันการปฏิสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์ ผู้บริหารและนักศึกษา ตลอดจนนโยบายและแนวปฏิบัติในสถาบัน เมื่อสภาพแวดล้อมทางสังคมเปลี่ยนแปลงใหม่จึงต้องมีการนำหลักสูตรใหม่และวิธีการสอนใหม่ๆ มาใช้ มีการสนับสนุนส่งเสริมจากผู้บริหาร การพิจารณาความดีความชอบ โดยเน้นที่ประสิทธิภาพการเรียนการสอน เป็นต้น ด้วยเหตุนี้การพัฒนาคณาจารย์ด้านการสอน จึงจำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัยทางด้านองค์กรและสังคมด้วย

สรุปได้ว่า สาเหตุของการพัฒนาอาจารย์ เกิดจากความต้องการที่สอดคล้องกันระหว่าง สังคม สถาบันการศึกษา และอาจารย์ผู้สอนในการร่วมกันปรับปรุงและส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน เพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคม

2.5 วัตถุประสงค์ในการพัฒนาอาจารย์

วัตถุประสงค์ของการพัฒนาอาจารย์โดยทั่วไปอยู่ที่การส่งเสริมและปรับปรุงคุณภาพของการเรียนการสอน ดังเช่น สมคิด แก้วสนธิ (2522) กล่าวว่า การพัฒนาอาจารย์เป็นนโยบายของสถาบันโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อกระตุ้นและสร้างความตื่นตัวให้กับอาจารย์ในอันที่จะพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอทั้งด้านความรู้และความก้าวหน้าในศาสตร์ของตน ตลอดจนทักษะในด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจในฐานะอาจารย์ที่ดี ซึ่งจะนำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ และเมืองทอง แคมมณี (ประกอบ อุปรัตน์, บรรณาธิการ, 2530) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการพัฒนาคณาจารย์ในปัจจุบันว่า "การพัฒนาอาจารย์ในปัจจุบันควรมีวัตถุประสงค์ที่จะมุ่งพัฒนาให้อาจารย์มีเจตคติ ความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมที่จะทำการผลิตบัณฑิต วิจัยบริการวิชาการแก่สังคม และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ" ซึ่งสอดคล้องกับที่ วิจิตร ศรีธำมาน (2518) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ในการพัฒนาอาจารย์ไว้ว่าต้องครอบคลุม

บทบาทของอาจารย์ในด้านการสอน วิจัย บริการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยควรเน้นในเรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นอย่างสูง

ส่วน นิวัติ มัณคนิสรณ์ (2538) ได้สรุปวัตถุประสงค์ในการพัฒนาอาจารย์ ไว้ดังนี้

1. เพื่อจัดบริการ ประสบการณ์ที่มีความหมายและมีคุณค่า รวมทั้งเทคนิคใหม่ๆ และทักษะอื่นๆ อันจำเป็นแก่การทำงานในสถาบันอุดมศึกษาแก่คณาจารย์ของสถาบัน
2. เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าทางพุทธิปัญญาและการพัฒนาในทุกๆ ด้านแก่คณาจารย์ เพื่อผลทางคุณภาพของการศึกษาและความก้าวหน้าของสถาบัน
3. เปิดโอกาสให้อาจารย์ได้คุ้นเคยกับแหล่งความรู้และข้อมูลรวมทั้งบุคลากรที่จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์เอง
4. ให้คณาจารย์ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้สึก ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสอนและปัญหาอื่นๆ ของสถาบันที่คณาจารย์ทำงานอยู่

สำหรับ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2538) หน่วยพัฒนาคณาจารย์ ซึ่งรับผิดชอบในการพัฒนาอาจารย์ได้ตั้งวัตถุประสงค์ของการพัฒนาอาจารย์ ไว้ดังนี้

1. จัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาด้านการจัดการ การบริหารรายวิชา ตั้งแต่เสนอเนื้อหา รายวิชาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ วิธีการเรียนการสอน การผลิตสื่อตำรา การวัดการประเมิน ผลการเรียนรู้ โดยเฉพาะความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการสอนให้นิสิตเรียนรู้ด้วยตนเอง
2. การผลิตบทเรียนการเรียนรู้ด้วยตนเอง
3. การสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ โดยเผยแพร่และให้บริการในระบบการจัดทำประมวลผลรายวิชาและระบบการประเมินผลการสอน

สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ในการพัฒนาอาจารย์นั้นเป็นนโยบายที่สำคัญยิ่งของสถาบัน เป็นเป้าหมายหลักในการกำหนดบทบาทหน้าที่ตลอดจนกิจกรรมต่างๆ ของอาจารย์ที่จะพัฒนาตนเองอันจะนำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ

2.6 องค์ประกอบของการพัฒนาอาจารย์

จิตต์จวง สุชะตุงคะ (2533) ได้สรุปองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาอาจารย์ไว้ดังนี้

1. บุคคล ประกอบด้วย

- 1.1 ผู้ที่มีความตั้งใจและพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง เพราะการพัฒนานั้นจะต้องเริ่มที่ตัวบุคคลก่อน

1.2 วิทยาการผู้ทรงคุณวุฒิทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติ

1.3 ผู้บังคับบัญชาทุกระดับจะต้องมองเห็นความสำคัญและให้การช่วยเหลือสนับสนุน

2. งบประมาณ คือ เงิน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือใช้ในการพัฒนา รวมทั้งสิ่งจูงใจทั้งทางด้านเศรษฐกิจและการบำรุงขวัญหรือกำลังใจ

3. บรรยากาศและสภาพแวดล้อม ได้แก่ สถานที่ เวลา บุคลิกภาพ และพฤติกรรมของบุคคล เป็นต้น

4. การประสานงานและสื่อข้อความ รวมทั้งการจัดการที่ดีทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบถึงวัตถุประสงค์ นโยบาย และข้อความที่ส่งเสริมทัศนคติและความเข้าใจอันดี

5. อื่นๆ เช่น การยอมรับ กำลังใจ และความมีน้ำใจเดียวกันจากมวลสมาชิก องค์ประกอบทั้ง 5 ประการนี้ นับเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาอาจารย์ หากขาดปัจจัยข้อใดข้อหนึ่ง การดำเนินงานพัฒนาอาจารย์อาจไม่ราบรื่นและสำเร็จโดยสมบูรณ์

2.7 รูปแบบการพัฒนาอาจารย์

ในการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ รูปแบบหรือกิจกรรมต่างๆ ขึ้นอยู่กับสภาพการณ์และความต้องการ หรือความจำเป็นของสถาบันการศึกษานั้นๆ การที่จะพิจารณาว่าวิธีการใดเหมาะสมที่จะจัดให้แก่บุคลากรจึงต้องอาศัยแนวคิดหลักการจากตำราเอกสารต่างๆ ตลอดจนแนวทางการจัดกิจกรรมของสถาบันการศึกษาในระดับต่างๆ หรือแม้แต่จากประสบการณ์ของผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิประมวลออกมา

การพัฒนาอาจารย์จำแนกได้หลายแบบหลายวิธีด้วยกัน ที่เราสามารถเลือกใช้ให้ตรงกับจุดประสงค์ของการพัฒนา ความต้องการและความนิยมของผู้เข้ารับการพัฒนา ตลอดจนจำนวนและระดับงานของผู้รับการพัฒนา รวมทั้งระยะเวลาและการลงทุนด้วย ผู้ดำเนินการรับผิดชอบควรได้จัดกิจกรรม เพื่อกระตุ้นความสนใจของบุคคลและผู้บริหารให้มาก และการพัฒนาบุคลากรจะมีคุณค่ามากยิ่งขึ้นถ้าได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องประสานกัน การพัฒนาครูอาจารย์ด้านการเรียนการสอนจะดำเนินไปด้วยดีมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง ก็ต่อเมื่อครูอาจารย์เห็นความจำเป็นและปรารถนาที่จะเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาตนเอง ดังนั้นในการจัดกิจกรรมก็ควรจัดให้ครู อาจารย์ สนใจและเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรม (นัยนา ชุมทรัพย์, 2536)

นอกจากนี้แล้ว เมืองทอง ชามมณี (ประกอบ คุปรัตน์, บรรณาธิการ, 2530) ได้กล่าวไว้ว่า ในปัจจุบันนี้รูปแบบการพัฒนาอาจารย์ที่ใช้กันอยู่ก็มีที่อาศัยหลักการศึกษ และฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรเป็นแนวทาง โดยมีกิจกรรมต่อไปนี้

1. การศึกษาในประเทศและต่างประเทศ
 2. การรับการฝึกอบรมเรื่องต่างๆ ทั้งด้านวิชาการ วิชาชีพ การบริหาร และเรื่อง
 อื่นๆ ที่เป็นประโยชน์

3. การร่วมประชุมปฏิบัติการ การประชุมวิชาการ การสัมมนา
4. การฝึกปฏิบัติงานด้านต่างๆ เช่น ฝึกสอน ทำการวิจัยหรือให้บริการแก่สังคม
5. การผลิตเปลี่ยนดำรงตำแหน่งในสถาบันอุดมศึกษา
6. การประเมินการปฏิบัติงานของคณาจารย์
7. การช่วยกิจกรรมต่างๆ ทั้งด้านวิชาการและสังคม ทั้งในและนอกมหาวิทยาลัย
8. กิจกรรมอื่นๆ เช่น การพัฒนาตนเองทั้งร่างกายและจิตใจ

จิตต์จวง สุชะตุงคะ (2533) ได้สรุปรูปแบบหรือกิจกรรมในการพัฒนาอาจารย์ไว้

ดังนี้คือ

1. การเพิ่มคุณวุฒิ
2. การจัดการศึกษา
3. การดูงาน
4. การฝึกอบรม
5. การเพิ่มความรู้และประสบการณ์เป็นครั้งคราว
6. การเข้าร่วมสัมมนาและร่วมประชุม
7. การวิจัย
8. การประชุมปฏิบัติการ
9. การแต่งตำรา

ส่วน ทองจันทร์ หงส์ลดาธรมภ์ (2538) ได้กล่าวถึงรูปแบบการพัฒนาคณาจารย์ใน
 หนังสือแนวคิดทั่วไปด้านการสอน หน่วยพัฒนาคณาจารย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2538 ว่ามี
 รูปแบบต่างๆ ดังนี้

1. จัดโปรแกรมการศึกษา การประชุมอบรมในเรื่องต่างๆ เช่น จัดประชุมเชิงปฏิบัติ
 การในเรื่อง "การสอน" "การวัดผล" เป็นต้น
2. จัดพิมพ์ใบปลิวต่างๆ เพื่อขยายแนวความคิดให้กระจายทั่วกันทุกคนใน
 มหาวิทยาลัย
3. จัดหาผู้มีประสบการณ์มาบรรยายให้ฟังเป็นครั้งคราว

4. ผู้รับผิดชอบเดินทางไปเยี่ยมคณะหรือภาควิชาต่างๆ ขยายแนวความคิดนี้ให้ทุกคนรับทราบ และรับทราบปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์

5. ให้ทุนอาจารย์ไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ทั้งทางด้านพัฒนาคณาจารย์ และด้านวิชาการ เฉพาะสาขาวิชาของตน

พีเรส (Pires, 1967 อ้างถึงใน ประสิทธิ์ ธรรมประสิทธิ์, 2520) ได้เสนอแนะให้สถาบันการฝึกหัดครูแห่งเอเชีย จัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมครูดังต่อไปนี้

1. การประชุมปฏิบัติการ (Workshop) ก่อนเปิดภาคเรียน ระหว่างปิดภาคเรียนและก่อนเปิดภาคเรียน

2. การประชุมปฏิบัติการในวันสุดสัปดาห์ ทุกสัปดาห์ หรือสองสัปดาห์ต่อครั้งตลอดปี

3. ให้บริการช่วยเหลือ โรงเรียนแต่ละโรงเรียนหรือกลุ่มโรงเรียน

4. การเยี่ยมโรงเรียน เพื่อให้ครูสังเกตการสอนหรือศึกษาปัญหา

5. จัดให้ครูที่มีความสามารถดีเด่น ช่วยเหลือแนะนำครูอื่นๆ

6. การศึกษาชุมชน เพื่อให้ครูทราบปัญหา ภาวะความเป็นอยู่ของประชาชนและเหล่า

ความรู้ที่มีอยู่ในท้องถิ่น

7. การทดลองวิจัยแบบปฏิบัติการ

8. จัดครูเป็นกรรมการศึกษาปัญหาต่างๆ

9. การประชุมนิเทศครูใหม่

10. การสอนทางไปรษณีย์

11. การจัดทำเอกสาร

12. การจัดทำเอกสาร (Documentation) และให้บริการค้นห้องสมุด

13. ประชุมเป็นครั้งคราว โดยเฉพาะประชุมครูที่อยู่ชนบทห่างไกล

นอกจากนี้ยังมีรูปแบบหรือกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันการศึกษาที่มีหลักการวัตถุประสงค์และลักษณะดำเนินการคล้ายคลึงกับความคิดเห็นของ มาลี วิชญกุล (2525), ชนิตดา เหมือนแก้ว (2528) และ สกล รุ่งโรจน์ (2530) ได้กล่าวถึง การจัดและวิธีการจัดกิจกรรมต่างๆ ซึ่งในการพัฒนาคณาจารย์ซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. การส่งเสริมให้มีการลาศึกษาต่อ (Up - grading)

เป็นการเพิ่มวุฒิของคณาจารย์ให้มีความรู้ดีขึ้นหรือได้รับความรู้ใหม่ เพราะวิธีการทำงานและเครื่องมือปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไป การให้ไปศึกษาจัดเป็นการพัฒนาคณาจารย์

ประเภทหนึ่ง การที่บุคลากรทำงานอยู่ ณ ที่ใดนานๆ ความรู้ความสามารถอาจจะล้าสมัยไม่ทันโลก หรืออาจจะใช้วิธีการใหม่ๆ ไม่เป็น หน่วยงานหรือองค์กรจึงต้องหาทางส่งบุคลากรไปศึกษาต่อในระดับปริญญาต่างๆ ในประเทศเพิ่มเติม โดยไปศึกษาในสถานศึกษานอกเวลาหรือเวลาบางส่วนของการทำงาน และอาจให้ไปศึกษาหรือศึกษาเพิ่มเติม การให้โอกาสบุคลากรเพื่อไปศึกษาต่อหรือเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและช่วยให้อาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญในการทำงานจะทำให้บุคคลมีความมั่นใจในตนเอง เข้าใจจุดมุ่งหมายในการทำงานดีขึ้น และโอกาสที่จะได้เลื่อนวิทยฐานะก็มีมากขึ้น ย่อมเป็นเรื่องจำเป็นและเป็นการตอบแทน (Reward) ที่ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริม เพราะนอกจากจะเป็นการส่งเสริมให้กำลังใจแล้วยังเป็นการสร้างบรรยากาศและสัมพันธภาพระหว่างกันต่อไป (ภิญโญ สาร, 2519) นอกจากนี้ การศึกษาต่อหลังจากที่บุคคลได้ทำงานมาแล้ว มีประโยชน์อย่างยิ่ง เพราะทำให้ได้ประสบการณ์ซึ่งเป็นรากฐานที่เข้าใจปัญหาต่อไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาที่เกี่ยวกับการศึกษาและผู้ที่ไปศึกษาต่อมีโอกาสได้หันมามองงานที่ตนเองทำไปแล้ว และมีโอกาสที่จะใช้ความรู้ใหม่ ผสมผสานกัน สร้างแนวทางที่จะปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ ให้ดีขึ้นต่อไป (พนัส หันนาคินทร์, 2524)

2. การฝึกอบรม

การฝึกอบรม คือ วิธีการอย่างหนึ่งของกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ทั้งนักวิชาการและนักปฏิบัติการต่างยอมรับว่า วิธีการฝึกอบรมเป็นวิธีที่ดีที่สุดวิธีหนึ่ง คาร์เตอร์ (Carter, 1957) ได้กล่าวไว้ว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคคลมีทักษะความรู้ โดยจัดขึ้นภายใต้เงื่อนไขและภาวะบางประการ ซึ่งไม่ถึงกับเป็นแบบนักเรียนที่เรียนในสถาบันการศึกษาทั่วไป นอกจากนี้เพื่อที่จะหาทางให้บุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น เช่น รู้จักใช้เทคนิคต่างๆ ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและเกิดผลสำเร็จขององค์กร (ธงชัย สันติวงษ์, 2525) การฝึกอบรมอาจจัดขึ้นในหน่วยงานหรือนอกหน่วยงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการเพิ่มพูนทักษะและความรู้เฉพาะอย่างของครู อาจารย์ เพราะเป็นการศึกษาระยะสั้นๆ สามารถนำเอาปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานมาร่วมกันแก้ไขได้ และการฝึกอบรมระยะสั้นนั้นอาจจัดขึ้นเป็นครั้งคราว เช่น การสัมมนา การประชุมเชิงวิชาการ เป็นต้น

การฝึกอบรมควรได้รับความร่วมมือจากหลายกลุ่มคน เพื่อดำเนินการฝึกอบรม และควรตั้งอยู่บนความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งจัดขึ้นเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากแนวความคิดเกี่ยวกับประเภทการฝึกอบรมของ ภิญโญ สาร (2519) สามารถแบ่งประเภทการฝึกอบรมได้ 2 ส่วน ดังนี้

1. การฝึกอบรมก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง (Pre - Service Training) เพื่อให้เกิดความพร้อม ความเข้าใจในหน้าที่ มีความรู้ ความสามารถและทัศนคติที่ดีก่อนเข้าสู่การปฏิบัติงาน

2. การฝึกอบรมระหว่างประจำการ (In - Service Education) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเพื่อให้ทันความก้าวหน้าในเชิงวิชาการ หรือวิธีการต่างๆ ในวิชาชีพ อาจจะถูกแยกได้เป็นฝึกอบรมเพื่อเพิ่มวิทยฐานะ หรือการฝึกอบรมเฉพาะกิจ เป็นครั้งคราวตามความจำเป็นที่เกิดขึ้นของแต่ละบุคคลหรือหน่วยงาน

การพัฒนาบุคลากรประเภทการฝึกอบรมระหว่างประจำการนั้นสำคัญเพราะจะช่วยเหลือเสริมสร้างความรู้ และวิทยาการอันทันสมัย สามารถแก้ปัญหาและกล้าตัดสินใจ รวมทั้งเป็นการพบปะแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์กับเพื่อนร่วมวิชาชีพ อันจะทำให้เกิดความสามัคคีร่วมมือร่วมใจกันพัฒนาวิชาชีพให้มีคุณภาพ และวิธีการนี้จะไม่ทำให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงาน ในขณะที่บุคคลนั้นๆ อยู่ในระหว่างการฝึกอบรม สำหรับองค์การทางการศึกษา การฝึกอบรมครูประจำการ (In - service Training) นับเป็นงานอีกขั้นตอนที่จำเป็นต้องกระทำต่อจากการผลิตครู

3. การประชุมเชิงปฏิบัติการ

การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หมายถึง การพบปะ การประชุมหารือกันเพื่อแก้ปัญหาทางภาคปฏิบัติ ในระหว่างที่มีประสบการณ์ในงานนั้นมาแล้ว และมีความสนใจจะแก้ปัญหาร่วมกัน (พนัส หันนาคินทร์, 2524) โดยให้ผู้เข้ารับฟังการบรรยายในภาคเช้าและเข้าห้องปฏิบัติการเรื่องที่ได้เรียนตอนเช้าในภาคบ่าย เป็นการฝึกอบรมตามทฤษฎีที่ได้เรียนมา ซึ่งเท่ากับว่าได้ประยุกต์ทฤษฎี ถ้ากล่าวโดยรวมแล้วการประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นการแก้ปัญหาภาคปฏิบัติโดยมีผู้สนใจร่วมกัน ดังนั้น การวางแผนและการดำเนินงานเป็นไปตามความต้องการของส่วนรวมและจัดโดยส่วนรวมองค์ประกอบสำคัญที่ควรพิจารณาคือ สถานที่ วิทยากร และการจัดบริการต่างๆ รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์ด้วย

4. การสัมมนาทางวิชาการ

คำว่า สัมมนา ตามพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 มีความหมาย ดังนี้ "การสัมมนา คือ การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นเพื่อหาข้อสรุปเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ผลการสัมมนาคือว่าเป็นข้อเสนอแนะ ผู้เกี่ยวข้องจะนำไปปฏิบัติตามหรือไม่ก็ได้" การสัมมนามักจะเป็นการอภิปรายของกลุ่มแบบกึ่งมีโครงสร้าง (Semistructured Discussion) ไม่ว่าจะเป็นการถามเรื่องวิกฤติหรือข้อถกเถียง ซึ่งสมาชิกของกลุ่มนำเสนอในที่ประชุมสัมมนา การอภิปรายสัมมนาในเรื่องใดๆ นั้นอาจจะเกิดขึ้นภายหลังจากการบรรยาย การอภิปรายของวิทยากร

การมอบหมายงานรับผิดชอบไปค้นคว้าข้อมูล การสาธิต การดูเทปโทรทัศน์ เป็นต้น วัตถุประสงค์ของการสัมมนาก็เพื่อที่จะแก้ปัญหที่สมาชิกมีความสนใจร่วมกัน และเพื่อการเรียนรู้และประโยชน์จากการแก้ปัญหาร่วมกัน ผู้เข้าสัมมนาต้องทำหน้าที่ร่วมกันคือ เป็นทั้งผู้รับและผู้ให้ กล่าวคือ เป็นทั้งผู้ฟังความคิดเห็นของสมาชิกหรือวิทยากร และเป็นผู้ให้ความเห็นและข้อเท็จจริง อันจะนำไปสู่การแก้ปัญหาร่วมกัน (นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, 2527) สำหรับการสัมมนาทางวิชาการ ส่วนใหญ่จะเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ในปัญหาต่างๆ มากกว่าที่จะมุ่งทางทฤษฎีหรือหลักการศึกษโดยตรงซึ่งจะใช้เวลาประมาณ 1-3 วัน เป็นการจัดให้ครูได้ประชุมกัน (สมคิด แก้วสนธิ, 2522)

5. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ

การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ เป็นกิจกรรมการพัฒนามูลสารครูอย่างหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์ให้ครูได้รับความรู้กว้างขวางยิ่งขึ้น ซึ่งสามารถทำได้หลายรูปแบบ เช่น การจัดทำจุลสาร การเผยแพร่งานวิจัย ซึ่งเน้นการให้ความรู้หลักการทางการศึกษามากกว่าการเน้นประยุกต์กับสาขาวิชาต่างๆ (ชนิดดา เหมือนแก้ว, 2528) มีการส่งเสริมให้บุคลากรครูเขียนบทความทางวิชาการไปลงหนังสือวารสารต่างๆ รวมถึงการสร้างบรรยากาศทางวิชาการให้เกิดขึ้นในหมู่ครู นอกจากนี้อาจจัดให้มีสัปดาห์แห่งความก้าวหน้า โดยให้ครูหรือผู้ทรงคุณวุฒิมาบรรยายในหัวข้อเรื่องที่ครูส่วนใหญ่ต้องการหรือสนใจ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการอาจจะทำให้เกิดบริการห้องสมุด (Library Service) เป็นการจัดบริการด้านการศึกษาซึ่งเป็นการให้ความรู้โดยทางอ้อม

6. การพัฒนาด้านจิตใจ

การพัฒนามูลสารโดยทั่วไป มีจุดมุ่งหมายเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของบุคคลทั้งด้านความรู้ ทักษะ เจตนาดีเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การพัฒนามูลสารครูนั้นควรจะมีการพัฒนาการด้านจิตใจด้วย เพราะอาชีพครูมีคุณลักษณะที่จะต้องเป็นแบบอย่างแก่บุคคลทั่วไป การพัฒนาจิตใจครูจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง และจะต้องดำเนินการควบคู่กับการพัฒนาวิชาการไปพร้อมๆ กัน จึงจะทำให้ได้รับผลดีที่สุด

กล่าวโดยสรุป รูปแบบหรือกิจกรรมต่างๆ ที่ช่วยส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์มีหลากหลายวิธีด้วยกัน สถาบันอุดมศึกษาแต่ละสถาบันสามารถดำเนินการพัฒนาด้วยรูปแบบอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับ กำลังทรัพยากร และแนวความคิดของผู้ดำเนินการรับผิดชอบ ซึ่งไม่จำเป็นต้องทำเหมือนกันหรือทำตามแบบกัน จุดมุ่งหมายที่สำคัญที่สุดในแนวคิดเดียวกันคือ การพัฒนามูลสารครู

อาจารย์ ให้มีศักยภาพทั้งทางร่างกาย จิตใจ ความรู้ ความสามารถในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2.8 ประโยชน์ของการพัฒนาอาจารย์

ประโยชน์ของการพัฒนาอาจารย์ การพัฒนาอาจารย์เป็นวิธีการที่ช่วยให้อาจารย์ได้เกิดการพัฒนาเพื่อความสำเร็จและสัมฤทธิ์ผลในงานเพิ่มขึ้น ซึ่งนำความสำเร็จมาสู่งานนั้นเป็นส่วนรวม ผลที่ได้รับจากการพัฒนาอาจารย์มีดังนี้

2.8.1 ช่วยทำให้ระบบวิธีการทำงานมีสมรรถภาพสูงขึ้น มีการติดต่อประสานงานดีขึ้น เพราะการพัฒนาอาจารย์จะช่วยกระตุ้นความสนใจในการทำงานของอาจารย์ให้มีจิตใจรักงานและทำงานได้ผลมากขึ้น เมื่อได้รับความรู้จากการฝึกอบรมดูงานก็สามารถนำเทคนิคและวิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถแก้ไขข้อบกพร่องและปรับปรุงให้งานมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

2.8.2 เป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้เกิดการประหยัด ความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการทำงาน ซึ่งจะมีผลต่อเนื่องไปถึงงบประมาณค่าใช้จ่ายในการซื้อวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้ลดน้อยลงไปด้วย เพราะเมื่ออาจารย์ได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดีแล้วความผิดพลาดที่ก่อให้เกิดความสิ้นเปลืองย่อมลดน้อยลง

2.8.3 ช่วยลดเวลาในการเรียนงานให้น้อยลง ปกติในการเริ่มรับราชการนั้น ควรจะได้รับการอบรมแนะนำเสียก่อน เพราะคนที่ได้รับการพัฒนาแล้วนั้นจะสามารถปฏิบัติงานได้ผลดีและทุ่มเวลามากกว่าคนที่ต้องทำงานและเรียนงานควบคู่กันไปในเวลาเดียวกัน

2.8.4 เป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่การทำงานของผู้บริหาร เพราะไม่ต้องเสียเวลาชี้แจงและแนะนำกันอีก เป็นการลดภาระผู้บริหาร

2.8.5 เป็นทางหนึ่งที่จะกระตุ้นเตือนผู้ปฏิบัติงานให้ทำงานเพื่อความก้าวหน้าในงานของตน ตามปกติการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง มักจะได้รับการพิจารณาคัดเลือกจากผู้ได้รับการฝึกอบรมมาแล้วและมีผลงาน ย่อมแสดงว่าการพัฒนาอาจารย์เป็นการแนะแนวทางในความก้าวหน้าของบุคคล

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาอาจารย์เป็นกระบวนการที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้เปลี่ยนแปลงทัศนคติ และวิธีการทำงานให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้น การพัฒนาอาจารย์จะไม่บังเกิดผลดีแต่ประการใด หากจัดการพัฒนาขึ้นโดยไม่มีความต้องการหรือจำเป็น ดังนั้นก่อนที่จะมีการพัฒนาอาจารย์จึงจำเป็นต้องหาความต้องการจำเป็นของอาจารย์เสียก่อน จึงจะสามารถดำเนินไปโดยบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

2.9 แนวทางการพัฒนาอาจารย์ในประเทศไทย

จากแนวคิดของนักการศึกษาและสถาบันที่มีชื่อเสียงของไทย ได้กล่าวถึงแนวทางในการพัฒนาอาจารย์ในประเทศไทยว่าต้องมีการปรับเปลี่ยนตามทิศทางและกระแสของการศึกษาในปัจจุบันและแนวโน้มในทศวรรษหน้า ซึ่งทศนา แรมมณี (2534 : 16 - 18) ได้เสนอแนวทางไว้ดังนี้

ประการแรก ต้องมีแนวคิด หรือปรัชญา เป็นตัวกำหนด

ประการที่สอง กิจกรรมในการพัฒนาอาจารย์ควรมีพื้นฐานทางหลักวิชาที่เข้มแข็ง และมีเทคนิคในเชิงปฏิบัติให้มากที่สุด

ประการที่สาม ต้องมีความสัมพันธ์กันในเรื่องการสอน การวิจัย การบริการชุมชน ซึ่งต้องพัฒนาอาจารย์ให้เกิดความสมดุลย์

ประการที่สี่ เทคนิควิธีการในการพัฒนาอาจารย์นั้นต้องให้เรียนรู้ด้วยวิธีการปฏิบัติ แล้วจะต้องสอดแทรกนิยามใหม่บางประการของสังคมไทยเข้าด้วย

ประการที่ห้า กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ต้องมีหลากหลายเพื่อความน่าสนใจ

ประการที่หก หน่วยงานเฉพาะ เช่น หน่วยพัฒนาอาจารย์ หน่วยพัฒนาการเรียนการสอน หน่วยสนับสนุนต่างๆ ที่ประกอบด้วย บริการวิจัย บริการสื่อการศึกษา เหล่านี้ต้อง จัดตั้งอย่างถาวร

ประการที่เจ็ด ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาต้องยอมรับทัศนคติอื่น และส่งเสริมให้คนอื่นได้พัฒนา

ประการที่แปด เป้าหมายหลักของการพัฒนาอาจารย์ต้องเน้นที่จุดสำคัญ และจุดบังคับก่อน เพื่อให้เกิดผลทันทีและในวงกว้าง

ประการที่เก้า ต้องมีระบบการสนับสนุนแบบครบวงจร คือ การชี้ และกระตุ้นให้เห็นความสำคัญส่งเสริมและจัดกิจกรรมให้อาจารย์ที่สนใจโดยการให้กำลังใจและให้รางวัล

นอกจากนี้ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537 ที่ได้พัฒนามาจากเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูเดิม 4 ด้าน คือ รอบรู้ สอนดี มีคุณธรรมจรรยาบรรณ และมุ่งมั่นพัฒนา เพื่อปรับปรุงให้ได้มาตรฐานกลางในการปฏิบัติตนเพื่อช่วยพัฒนาครู และวิชาชีพครูให้มีความมั่นคง มีเกียรติศักดิ์ศรีเป็นที่ยอมรับและศรัทธาของสังคม ประกอบด้วยเกณฑ์มาตรฐาน 11 ข้อ ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2538)

1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน

3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
4. พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้ เกิดผลจริง
5. พัฒนาสื่อการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพพออยู่เสมอ
6. จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระเบียบ
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
9. ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
10. ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน
11. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (สกศ.) ได้จัดตั้งหน่วยงานขึ้นมา เพื่อดูแลเรื่องการพัฒนาครูโดยตรงในชื่อของ สำนักงานโครงการพิเศษเพื่อการปฏิรูปการฝึกหัดครูพัฒนาครู และบุคคลทางการศึกษา (สปก.) โดยมีภารกิจคือ ต้องการสร้างคนเก่งและดีให้สังคม ต้องการเปลี่ยนบทบาทของครูให้เป็นผู้ชี้ทางแห่งการเรียนรู้ให้แก่เด็ก เพื่อให้เด็กรู้จักวิธีการแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง ซึ่งจะเป็นพื้นฐานของการสร้างคนให้เป็นคนรู้จักคิดวิเคราะห์ และแก้ปัญหาได้ โดยกำหนดโครงการใหญ่ 3 โครงการ ประกอบด้วย โครงการครูแห่งชาติ โครงการคู่มือวิชาการ และโครงการครูพันธุ์ใหม่ โดยจะใช้โครงการเหล่านี้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพครู (เดลินิวส์, 2540)

สำหรับการพัฒนาอาจารย์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2538) ได้เสนอว่างานพัฒนาอาจารย์ซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลนั้นมีความสำคัญยิ่ง ทั้งในด้านองค์ความรู้และเทคนิคการเรียนการสอน ฝ่ายวิชาการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จึงได้ดำเนินงานด้านพัฒนาคณาจารย์อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง โดยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้เริ่มการพัฒนาอาจารย์ขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2503 โดยคณะครุศาสตร์ ได้จัดสัมมนาที่เรียกว่า Pre-semester Conference และตั้งแต่นั้นปี พ.ศ. 2505 เป็นต้นมา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้จัดให้มีการประชุมพิเศษอาจารย์ใหม่ขึ้นปีละครั้ง ซึ่งถือเป็นจุดเริ่มต้นของกิจกรรมส่วนหนึ่งของการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัย ต่อมาในปี พ.ศ. 2518 ได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาโครงการจัดอบรมคณาจารย์ ด้านวิธีการสอน การวัดผล และอื่นๆ จนกระทั่งปี พ.ศ. 2519 หน่วยพัฒนาคณาจารย์จึงได้ก่อตั้งอย่างเป็นทางการ โดยกำหนดนโยบาย เป้าหมายในการพัฒนาอาจารย์ไว้ในโครงการพัฒนาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตามแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 4 พ.ศ. 2520 - 2524 (รายงานประจำปี, 2538) โดยกำหนดจุดมุ่งหมายดังนี้

1. เสริมสร้างความพร้อมให้แก่คณาจารย์ใหม่ทางการบริหาร การเรียนการสอน การประเมินผล และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการสอนให้นิสิตเรียนรู้ด้วยตนเอง
2. เตรียมความพร้อมสำหรับการเข้าสู่ตำแหน่งผู้นำและผู้บริหารวิชาการระดับต้น (ภาควิชา) และระดับกลาง (คณะ) ในอนาคต
3. ส่งเสริมการสร้างทีมงานด้านวิชาการให้มีประสิทธิภาพในแนวทางการพัฒนา และเพิ่มพูนประสิทธิภาพการเรียนการสอน
4. ส่งเสริมและพัฒนาคณาจารย์ ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการผลิตสื่อ การสอน

5. เสริมสร้างบทเรียน การเรียนรู้ด้วยตนเอง

6. เผยแพร่ความรู้ทางวิชาการให้แก่อาจารย์ในรูปแบบของเอกสารคู่มือ

ส่วนการพัฒนาบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล (2540) เป็นสถาบันอุดมศึกษาทำหน้าที่จัดการศึกษาทั้งในระดับปริญญาและต่ำกว่าปริญญาและหลายสาขาวิชาชีพ ทั้งยังทำหน้าที่ผลิตครูทางด้านอาชีวและเทคนิค ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรของสถาบันเป็นอย่างยิ่ง และได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรมาโดยตลอดในหลายรูปแบบโดยร่วมมือกับ South Australian Department of Employment, Training and Further Education และ University of South Australia ประเทศออสเตรเลีย จัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรของสถาบันขึ้น มีวัตถุประสงค์หลักคือ "เพื่อพัฒนาคุณภาพของครูอาชีวศึกษา และยกระดับคุณภาพของการจัดการอาชีวและเทคนิคศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี" กิจกรรมที่สำคัญประการหนึ่งของโครงการคือ การปรับปรุงรูปแบบและการจัดการของหน่วยพัฒนาบุคลากรของสถาบัน โดยจัดตั้งศูนย์พัฒนาบุคลากรขึ้นทั้งสิ้น จำนวน 6 แห่ง ได้แก่ วิทยาเขตเทเวศน์ กรุงเทพฯ วิทยาเขตภาคพายัพ เชียงใหม่ วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นครราชสีมา วิทยาเขตภาคใต้ สงขลา คณะเกษตรศาสตร์ บางพระ และคณะศึกษาศาสตร์ คลองหก (ศูนย์พัฒนาบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์, 2540)

ศูนย์พัฒนาบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล (2540) ได้มีปฏิธานในการจัดตั้งศูนย์พัฒนาบุคลากร คือ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงานของบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยกำหนดจุดมุ่งหมายดังนี้

1. เพื่อพัฒนาคุณภาพทางการเรียนการสอน
2. เพื่อเพิ่มศักยภาพฝ่ายสนับสนุนการศึกษา

3. เพื่อพัฒนาวัสดุการเรียนการสอน
4. เพื่อสนับสนุนความก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพ
5. เพื่อส่งเสริมงานวิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับการเรียนการสอน
6. เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถาบันการศึกษา กับหน่วยงานธุรกิจ

และอุตสาหกรรม

ศูนย์พัฒนาบุคลากรนี้มีบทบาทหน้าที่เพื่อพัฒนาบุคลากรของสถาบันทั้งในด้านวิชาชีพครู และวิชาชีพเฉพาะสาขา ส่งเสริมและจัดให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน นอกจากนี้ยังมีหน้าที่สร้างความสัมพันธ์กับภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม เพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถาบันอีกด้วย (ศูนย์พัฒนาบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์, 2540)

สำหรับการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ (2541) เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีภารกิจหลักในการจัดบริการวิชาการขั้นสูง การศึกษา การวิจัย ให้บริการวิชาการแก่ชุมชนที่เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนา ซึ่งจะต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญ คือ บุคลากรของสถาบันที่จะต้องมีความรู้ ทักษะ ความสามารถให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาสถาบัน โดยกำหนดจุดมุ่งหมาย ดังนี้

1. เพื่อจัดระบบการฝึกอบรม ที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของพัฒนางานในหน้าที่
2. เพื่อดำเนินการจัดการฝึกอบรมอาจารย์ ผู้บริหารและบุคลากรในสังกัดสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏให้มีขีดความสามารถในการริเริ่มและยกระดับคุณภาพทางวิชาการ และการบริหาร
3. เพื่อกระตุ้นให้คณาจารย์ ผู้บริหารและบุคลากร มีความใฝ่รู้และพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบอยู่เสมอ
4. เพื่อเพิ่มความตระหนักในการใช้เงินให้เกิดคุณค่าสูงสุด

งานพัฒนาบุคลากรของสถาบันราชภัฏ ได้จัดสรรงบประมาณปี 2540 ในการพัฒนาบุคลากร 2 ส่วน คือ ในประเทศและต่างประเทศรวม 23 โครงการ ซึ่งดำเนินการโดยกองการเจ้าหน้าที่และฝ่ายวิเทศสัมพันธ์ทั้งในส่วนกลางและในสถาบันราชภัฏทุกแห่งทั่วประเทศ โดยมีการประสานงานกับผู้บริหาร บุคลากรในสถาบันและคณาจารย์ในทุกสาขาวิชา ได้ฝึกอบรมในหลักสูตรที่เหมาะสมกับการพัฒนาทั้งด้านคุณภาพงานทางวิชาการ ให้ความรู้แก่คณาจารย์ได้

พัฒนาคุณภาพการสอนในสาขาวิชา และให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองให้เหมาะกับหน้าที่ความรับผิดชอบ (สำนักงานสภาพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา, 2541)

2.10 แนวทางการพัฒนาอาจารย์ในต่างประเทศ

มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ระดับอุดมศึกษาว่า สิ่งสำคัญที่สุดในการพัฒนาการศึกษาในระดับนี้คือ การพัฒนาอาจารย์ผู้สอนเป็นอันดับแรก เพราะอาจารย์เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด ที่จะทำให้สถาบันมีคุณภาพ มีความก้าวหน้า ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ (Unesco, 1973 : 76 - 77) ซึ่งสอดคล้องกับ เจอร์รี่ กัฟ (Jerry G. Gaff, 1979) ได้กล่าวถึงการพัฒนาการสอนว่า คณาจารย์ คือ ทรัพยากรทางการศึกษาที่สำคัญที่สุดของมหาวิทยาลัย ซึ่งมหาวิทยาลัยควรให้การสนับสนุน เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ค่านิยม และความสนใจของคณาจารย์ ให้เป็นไปอย่างเหมาะสม และ เลสลีย์ เจ. บิชอป (Leslee J. Bishop, 1977) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาเชิงระบบว่า การพัฒนาอาจารย์ต้องเป็นไปตามลำดับขั้น เริ่มตั้งแต่ การวางแผน การดำเนินการ และการประเมินผลว่าสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือไม่ สิ่งที่สำคัญที่สุดคืออาจารย์ต้องมีความต้องการและเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง ซึ่งผู้บริหารควรหาวิธีการที่ทำให้อาจารย์เกิดความสนใจในการพัฒนา แนวคิดนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ กัฟ Gaff (1979) ที่กล่าวว่า การพัฒนาอาจารย์จะดำเนินไปด้วยดี มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริงก็ต่อเมื่ออาจารย์เห็นคุณค่า เห็นความจำเป็นและปรารถนาที่จะเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาตนเองด้วย ทั้งนี้การพัฒนาอาจารย์จำเป็นต้องพัฒนาทั้งด้านส่วนบุคคลและพัฒนาวิชาชีพควบคู่กันไป เนื่องจากกิจกรรมด้านวิชาชีพกับการดำเนินชีวิตส่วนบุคคลมีส่วนเกี่ยวข้องกันอย่างใกล้ชิด และผู้สอนที่ดีควรมีความรู้ความเข้าใจและมีประสิทธิภาพในเรื่องหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน จิตวิทยาการสอน การใช้ อุปกรณ์การสอนและการจัดสภาพแวดล้อมยอมทำให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้น ใคร่รู้ใคร่เรียน อันจะส่งผลให้ความเป็นเลิศทางวิชาการเกิดขึ้นแก่ตัวบุคคลหรือสถานศึกษานั้นๆ เฮนรี่สัน และคณะ (Henryson and others, 1978 : 17 - 20) ส่วนมัลลาลี และดัฟฟี (Mullaly and Duffy, 1978) ให้แนวคิดว่า การพัฒนาอาจารย์ เป็นกระบวนการพัฒนาศักยภาพของความเป็นครู ซึ่งจะส่งผลต่อการปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับ ริชาร์ดสัน (Richardson, 1975) กล่าวว่า การพัฒนาอาจารย์เป็นกระบวนการในอันที่จะช่วยเพิ่มความรู้และความสามารถของอาจารย์ เพื่อประโยชน์แก่การปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปจากแนวความคิดของนักการศึกษาไทย และต่างประเทศที่กล่าวมาแล้วนั้นแสดงให้เห็นว่าการพัฒนาอาจารย์เป็นการพัฒนาทรัพยากรทางการศึกษาที่สำคัญที่สุดเป็นอันดับแรก และเป็นการช่วยให้อาจารย์ได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติในการปฏิบัติหน้าที่ โดยมุ่งเน้นให้ครูอาจารย์ได้ตระหนักถึงความสำคัญ และความจำเป็นในการพัฒนาตนเอง อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพทางการสอนและช่วยเสริมสร้างศักยภาพให้แก่ ครู อาจารย์ นิสิต นักศึกษา และสถาบันต่อไป

3. ความเป็นมาและการจัดการศึกษาของวิทยาลัยนาฏศิลป์

3.1 ความเป็นมา

วิทยาลัยนาฏศิลป์ สถาบันนาฏดุริยางคศิลป์ กรมศิลปากร กระทรวงศึกษาธิการ เป็นสถาบันที่มีบทบาทสำคัญในการผลิตครูและศิลปินทางด้านศิลปะ ตลอดจนมีหน้าที่รับผิดชอบในการ อนุรักษ์ ส่งเสริม เผยแพร่ศิลปวิทยาการ อันเป็นมรดกทางวัฒนธรรมของชาติ

วิทยาลัยนาฏศิลป์ก่อตั้งมาตั้งแต่ พ.ศ. 2477 โดยใช้ชื่อว่า "โรงเรียนนาฏดุริยางคศาสตร์" สังกัดกองประณีตศิลปกรรม (สิริชัยชาญ พักจำรูญ, 2535) เปิดสอนเป็นครั้งแรกเมื่อวันที่ 17 พฤษภาคม พ.ศ. 2477 นับเป็นสถาบันของชาติแห่งแรกที่ให้การศึกษาทั้งวิชาสามัญและวิชาศิลปะ โดยขึ้นอยู่กับกรมศิลปากร กระทรวงศึกษาธิการ ผู้ก่อตั้งคือ พลตรีหลวงวิจิตรวาทการ อธิบดีคนแรกของกรมศิลปากร ต่อมาเมื่อ พ.ศ. 2478 ทางราชการมีความประสงค์ที่จะให้วิชาศิลปะทางโขน - ละครและดนตรีมารวมอยู่ในสังกัดเดียวกัน จึงได้อโอนครูอาจารย์ทางสายศิลปะและดุริยางคศิลป์กับศิลปินประจำราชสำนักของพระมหากษัตริย์รวมทั้งเครื่องดนตรี เครื่องโขน เครื่องละครของหลวงบางส่วนจากกระทรวงวังให้มาอยู่ในสังกัดกรมศิลปากร กรมศิลปากรจึงแก้ไขปรับปรุงการศึกษาของโรงเรียนนาฏดุริยางคศาสตร์ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น ดังนี้

ในวันที่ 2 พฤษภาคม พ.ศ. 2478 พระสารสาสน์ประพันธ์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงธรรมการ ได้มีคำสั่งตั้งโรงเรียนศิลปากร สอนวิชาช่างปั้น ช่างเขียนและช่างรัก ขึ้นอยู่กับกรมศิลปากรและให้โรงเรียนนาฏดุริยางคศาสตร์ไปรวมเป็นแผนกหนึ่งของโรงเรียนศิลปากร เรียกชื่อเฉพาะแผนกนี้ว่า "โรงเรียนศิลปสาขากลแผนกดุริยางค์" ให้การศึกษาวิชาศิลปะทางดนตรี ปี่พาทย์ และละคร ระบำ แต่ยังไม่โขน

ต่อมาวันที่ 24 สิงหาคม พ.ศ. 2485 มีประกาศพระราชกฤษฎีกา จัดแบ่งส่วนราชการในกรมศิลปากรใหม่ ให้ยุบกองโรงเรียนและให้ “แผนกช่าง” ของโรงเรียนศิลปากรไปขึ้นอยู่กับมหาวิทยาลัยศิลปากรที่ตั้งขึ้นใหม่ และโอนกรมศิลปากรไปสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี ตั้งแต่วันที่ 28 เมษายน พ.ศ. 2485 กรมศิลปากรจึงปรับปรุงกิจการกองดุริยางค์ศิลปากร เปลี่ยนชื่อใหม่เป็นกองการสังคีต และโอนแผนกนาฏดุริยางค์จากโรงเรียนศิลปากรมาขึ้นอยู่กับกองการสังคีต เปลี่ยนชื่อเป็น “โรงเรียนสังคีตศิลป์” ขึ้นอยู่กับแผนกนาฏศิลป์

ในช่วงระยะเวลาระหว่าง พ.ศ. 2485 - พ.ศ. 2487 การศึกษาของโรงเรียนสังคีตศิลป์ได้หยุดชะงักไประยะหนึ่ง อันเนื่องมาจากอุปสรรคบางประการและภัยจากมหาสงครามโลกครั้งที่ 2 รวมทั้งราชการได้ยืมสถานที่ไปใช้ราชการอื่นด้วย

พ.ศ. 2488 ภายหลังจากสิ้นสุดมหาสงครามโลกครั้งที่ 2 แล้วนายกรัฐมนตรี (จอมพล ป.-พิบูลสงคราม) ได้มีบัญชาให้แก้ไขปรับปรุงการศึกษาของโรงเรียนสังคีตศิลป์ขึ้นใหม่และเปลี่ยนชื่อเป็น “โรงเรียนนาฏศิลป์” โดยมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ

1. เพื่อเป็นสถานที่ศึกษานาฏศิลป์และดุริยางค์ศิลป์ของทางราชการ
2. เพื่อนำรุงรักษาและเผยแพร่ นาฏศิลป์และดุริยางค์ศิลป์ประจำชาติไทย
3. เพื่อให้ศิลปะทางดนตรีและโขน - ละคร ภายในประเทศมีฐานะเป็นที่ยกย่องดังในนานาประเทศ

เมื่อเปิดโรงเรียนนาฏศิลป์ในปี พ.ศ. 2488 มีนักเรียนเก่าเหลืออยู่ในโรงเรียนสังคีตศิลป์ 33 คน เป็นนักเรียนหญิงทั้งสิ้น จึงได้เปิดรับสมัครเด็กชายเข้าฝึกโขน ในครั้งแรกมีจำนวนประมาณ 60 คน และนับตั้งแต่นั้นมาจำนวนนักเรียนก็เพิ่มขึ้นทุกปี และโรงเรียนนาฏศิลป์ก็ขยายการศึกษาเพิ่มขึ้นทั้งด้านนาฏดุริยางค์ศิลป์ไทยและสากล

ต่อมาในวันที่ 9 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2504 ได้มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการในกรมศิลปากรออกเป็นกองต่างๆ และมีกองศิลปศึกษาเพิ่มขึ้น โรงเรียนนาฏศิลป์จึงโอนจากกองการสังคีตมาขึ้นกับกองศิลปศึกษา และได้รับการยกฐานะให้เป็นวิทยาลัยนาฏศิลป์ในปี พ.ศ. 2515 (วิทยาลัยนาฏศิลป์, 2538) จากนั้นในวันที่ 17 กรกฎาคม พ.ศ. 2538 มีพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการของกรมศิลปากรใหม่ โดยมีสถาบันนาฏดุริยางค์ศิลป์ ปัจจุบันวิทยาลัยนาฏศิลป์จึง

ขึ้นอยู่กับสถาบันนาฏดุริยางคศิลป์ กรมศิลปากร และมีวิทยาลัยทั่วประเทศรวมกันทั้งสิ้น 12 แห่ง เรียงตามลำดับการก่อตั้ง ดังนี้ วิทยาลัยนาฏศิลป์ วิทยาลัยนาฏศิลป์เชียงใหม่ วิทยาลัยนาฏศิลป์นครศรีธรรมราช วิทยาลัยนาฏศิลป์อ่างทอง วิทยาลัยนาฏศิลป์ร้อยเอ็ด วิทยาลัยนาฏศิลป์สุโขทัย วิทยาลัยนาฏศิลป์กาฬสินธุ์ วิทยาลัยนาฏศิลป์ลพบุรี วิทยาลัยนาฏศิลป์จันทบุรี วิทยาลัยนาฏศิลป์พัทลุง วิทยาลัยนาฏศิลป์สุพรรณบุรี และวิทยาลัยนาฏศิลป์นครราชสีมา (สถิติการศึกษา, 2539)

3.2 การจัดการศึกษา

วิทยาลัยนาฏศิลป์ มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ทั้งวิชาสามัญและวิชาศิลปะ เพื่อนำความรู้ไปประกอบอาชีพหรือเพื่อศึกษาต่อ โดยมุ่งหมายให้ผู้เรียนฝึกทักษะ ความถนัด และพัฒนาความสามารถ ความสนใจเพื่อให้เกิดความชำนาญอันเป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตของตนและสังคม (วิทยาลัยนาฏศิลป์, 2538) ดังนั้นจึงต้องมีการจัดการศึกษาให้เอื้อต่อการศึกษาของนักเรียน นักศึกษา ให้สามารถศึกษาตามหลักสูตรได้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์หลักของสถาบัน ประการสำคัญวิทยาลัยได้มีระบบการบริหารภายในของวิทยาลัย ซึ่งช่วยให้การจัดการศึกษามีความสัมพันธ์สอดคล้องกันดำเนินการบริหารโดยผู้อำนวยการวิทยาลัย มีการจัดแบ่งหน้าที่รับผิดชอบเป็นฝ่ายต่างๆ ได้แก่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายกิจกรรม และผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายปกครอง ซึ่งในแต่ละฝ่ายมีภาระหน้าที่ในการบริหารงานแตกต่างกันตามที่ได้รับมอบหมาย ดังโครงสร้างการบริหารภายในวิทยาลัย ดังนี้

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

โครงสร้างการบริหารงานภายในของวิทยาลัยนาฏศิลป์



นอกจากนั้นในด้านการจัดการศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์ได้จัดการศึกษาที่รวมทั้งระดับมัธยมศึกษา และระดับอุดมศึกษาไว้ในสถาบันเดียวกัน ซึ่งสิริชัยชาญ พักจำรูญ (2535) ได้กล่าวถึงภาพรวมและสถานการณ์ในการจัดการศึกษาของวิทยาลัยนาฏศิลป์โดยทั่วไปไว้ดังนี้

1. วิทยาลัยนาฏศิลป์ ซึ่งขึ้นอยู่กับกองศิลปศึกษา สังกัดกรมศิลปากรนับเป็นเพียงหน่วยงานเล็กๆ หน่วยงานหนึ่งในกรมศิลปากร ซึ่งในส่วนของกรมศิลปากรเองก็ต้องรับผิดชอบงานอื่นหลากหลายและนอกเหนือจากเรื่องของการศึกษาซึ่งไม่ใช่หน้าที่หลัก ผลงานที่ผ่านมากกรมศิลปากรจะเน้นเรื่องโบราณสถานเป็นสำคัญ

2. เมื่อเปรียบเทียบกับกรมอื่นๆ ในกระทรวงศึกษาธิการ เช่น กรมสามัญศึกษา กรมอาชีวศึกษา หรือกรมฝึกหัดครู กรมต่างๆ เหล่านี้ดูแลเรื่องของการศึกษาโดยตรง และกองที่ขึ้นอยู่กับได้การบังคับบัญชาของกรมเหล่านั้น ก็ดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องของการศึกษาเป็นสายเดียวกัน เช่น กรมสามัญศึกษาดูแลกองการมัธยมศึกษา เป็นต้น

3. กระทรวงศึกษาธิการไม่ได้มีแนวนโยบายในการจัดการศึกษา เพื่อส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม (นาฏศิลป์, ดนตรี) โดยเฉพาะ นอกจากจะสอดแทรกอยู่ในแผนการศึกษาชาติรวมทั้งอยู่ในนโยบายของการฝึกหัดครูเท่านั้น ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของกรมศิลปากร กองศิลปศึกษา และวิทยาลัยนาฏศิลป์ ที่จะต้องร่วมกันจัดวางหลักสูตร บริหารหลักสูตรและงานวิชาการ ซึ่งครอบคลุมทั้งวิชาสามัญและการศึกษาทางด้านศิลปวัฒนธรรม ดังนั้นการดำเนินการจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จึงอยู่ในความรับผิดชอบของกรมศิลปากร โดยมีกองศิลปศึกษาและวิทยาลัยนาฏศิลป์ 12 แห่ง จัดการเรียนการสอน การบริหารงานต่างๆ อยู่ภายในขอบเขตที่จำกัดเท่านั้นทำให้งานด้านการศึกษาวิชาชีพพิเศษด้านนาฏศิลป์และดนตรี ซึ่งไม่เคยปรากฏอยู่ในแผนการศึกษาของชาติแผนใด ไม่เคยปรากฏในแนวนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ไม่เคยปรากฏในหมวดต่างๆ ของการจัดการศึกษา ไม่ว่าในหมวดของความมุ่งหมาย ระบบการศึกษา และการบริหารการศึกษา

หากเป็นเช่นนี้ เมื่อมีการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนการศึกษาชาติ เพื่อที่จะได้มีการปรับปรุงระบบการศึกษาหรือทางด้านหลักสูตร ตลอดจนสภาพแวดล้อมของสถาบันวิทยาลัยนาฏศิลป์จะไม่อยู่ในขอบข่ายของการพิจารณาทบทวนเพื่อปรับปรุงแก้ไขใดๆ เลย ทั้งๆ ที่รัฐบาลทุกยุคทุกสมัยได้ให้ความสนใจในเรื่องของการส่งเสริม เผยแพร่ อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมของชาติ ซึ่งเป็นหน้าที่หลักของวิทยาลัยนาฏศิลป์อยู่แล้ว

4. วิทยาลัยนาฏศิลป์ต้องรับผิดชอบการจัดการศึกษาถึง 3 ระดับ คือนาฏศิลป์ขั้นต้น ขั้นกลาง และขั้นสูง นักเรียนมีระดับอายุเฉลี่ยระหว่าง 13 - 23 ปี จัดว่าเป็นวัยเด็กจนถึงเยาวชน การแต่งกายแตกต่างกันตามระเบียบว่าด้วยการแต่งกายตามระดับการศึกษา มีทั้งการแต่งกาย ของนักเรียนระดับชั้นมัธยมและอาชีวศึกษา วิทยาลัยนาฏศิลป์จึงมีความลำบากในการบริหาร กิจการนักเรียน ดังที่ได้ชี้ชัดในหนังสือ "คู่มือนักเรียนวิทยาลัยนาฏศิลป์" ที่ว่า (กองศิลปศึกษา, 2531)

...การมีนักเรียนต่างชั้นเรียนต่างวัยกันเช่นนี้ จึงเป็นเรื่องลำบากแก่การปกครอง วิทยาลัยพยายามที่จะวางระเบียบต่างๆ ให้สอดคล้องกับวัยของนักเรียน เพื่อให้นักเรียนได้พัฒนาขึ้นพร้อมทั้งคุณวุฒิ...

การที่มีนักเรียนต่างวัยดังกล่าว นอกจากผู้บริหารจะลำบากในเรื่องของการปกครองแล้ว การจัดกิจกรรมทั้งหลายไม่ว่าจะเป็นการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือกิจกรรมเพื่อเสริมประสบการณ์นอกหลักสูตร ก็ดูจะเป็นเรื่องที่จัดค่อนข้างลำบากทั้งสิ้น

5. รูปแบบของการบริหารหลักสูตร ซึ่งมีสายสามัญและสายศิลปะ วิชาสามัญนั้นใช้หลักสูตรเดียวกับหลักสูตรชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2521 และตอนปลายพุทธศักราช 2524 ส่วนวิชาศิลปะทุกสาขาเป็นหลักสูตรที่จัดทำโดยคณะกรรมการจัดทำหลักสูตรของกองศิลปศึกษาที่กรมศิลปากรแต่งตั้งและได้รับอนุญาตจากกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ ให้ใช้ได้เป็นเวลา 11 ปีมาแล้ว ทั้งนี้ ทั้งกองศิลปศึกษาและวิทยาลัยนาฏศิลป์เองยังไม่มีบทบาทใดในการปรับปรุงหลักสูตรที่ได้ใช้ต่อเนื่องกันมาเป็นเวลานาน

6. จากโครงสร้างการบริหารทั้งหมดดังที่ได้กล่าวมา ทำให้สภาพการจัดการศึกษาของ วิทยาลัยเป็นการจัดการศึกษา ซึ่งรวมโรงเรียน 4 ประเภท เข้าไว้ด้วยกันคือ

- 6.1 โรงเรียนมัธยมศึกษา
- 6.2 โรงเรียนอาชีวศึกษา
- 6.3 สถาบันฝึกหัดครู
- 6.4 สถาบันอุดมศึกษา

จะเห็นได้ว่าสภาพปัจจุบัน การจัดการศึกษาของวิทยาลัยนาฏศิลป์ประสบปัญหาอุปสรรค ต่างๆ มากมายทำให้คุณภาพทางการศึกษาไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควรและไม่มีหน่วยงานเฉพาะ สำหรับพัฒนางานด้านบุคลากรการเรียนการสอน ดังได้กล่าวไว้แล้วในหน้า 47 นอกจากนั้นในด้านหลักสูตรและลักษณะการเรียนการสอน วิทยาลัยนาฏศิลป์จัดแบ่งการศึกษาเป็น 4 ระดับ คือ

1. ระดับนาฏศิลป์ขั้นต้น รับผู้เรียนที่จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ใช้ระยะเวลาเรียน 6 ภาคเรียน หรือ 3 ปีการศึกษา มีหน่วยการเรียนรู้ทั้งสิ้น 108 หน่วยการเรียนรู้ ประกอบด้วยวิชา วิชาศิลปะ แบ่งเป็น 4 สาขา คือ

- 1.1 นาฏศิลป์ไทย ประกอบด้วย โขน ละคร
- 1.2 ดุริยางค์ไทย ประกอบด้วย เป่าพาทย์ เครื่องสายไทย คีตศิลป์ไทย
- 1.3 ดุริยางค์สากล ประกอบด้วย ดุริยางค์สากล คีตศิลป์สากล
- 1.4 นาฏศิลป์สากล

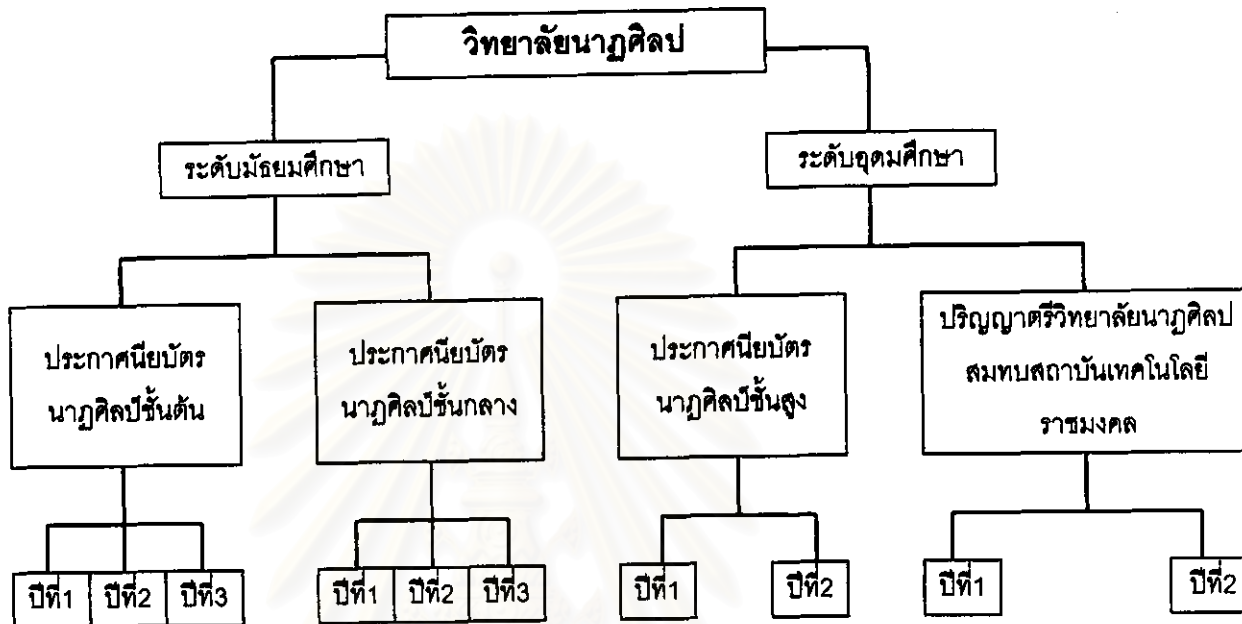
ผู้จบหลักสูตรนาฏศิลป์ขั้นต้น ได้รับประกาศนียบัตรนาฏศิลป์ขั้นต้น (เทียบเท่า ประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนต้นทางสายสามัญ)

2. ระดับนาฏศิลป์ชั้นกลาง รับนักเรียนที่จบนาฏศิลป์ขั้นต้น หรือ มัธยมศึกษาตอนต้น ใช้ระยะเวลา 6 ภาคเรียนหรือ 3 ปีการศึกษาต่อจากขั้นต้น มีหน่วยการเรียนรู้รวมทั้งสิ้น 110 หน่วยการเรียนรู้ ประกอบด้วยวิชาสามัญและวิชาศิลปะ 4 สาขา เช่นเดียวกับนาฏศิลป์ขั้นต้น ผู้จบหลักสูตรนี้จะได้รับประกาศนียบัตรนาฏศิลป์ชั้นกลาง (เทียบเท่าประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายทางสายสามัญ)

3. ระดับนาฏศิลป์ชั้นสูงเป็นหลักสูตรต่อเนื่องจากระดับนาฏศิลป์ชั้นกลาง ใช้ระยะเวลาเรียน 4 ภาคเรียน หรือ 2 ปีการศึกษามีหน่วยการเรียนรู้ทั้งสิ้น 85 หน่วยการเรียนรู้ประกอบด้วยวิชาสามัญ วิชาการศึกษา วิชาศิลปะ 4 สาขา เช่นเดียวกับระดับนาฏศิลป์ขั้นต้นและนาฏศิลป์ชั้นกลาง ผู้จบหลักสูตรนี้ได้รับประกาศนียบัตรนาฏศิลป์ชั้นสูง (เทียบเท่าอนุปริญญา)

4. ระดับปริญญา รับผู้เรียนที่จบประกาศนียบัตรนาฏศิลป์ชั้นสูง ใช้ระยะเวลาเรียน 4 ภาคเรียน หรือ 2 ปีการศึกษา มีหน่วยการเรียนรู้ทั้งสิ้น 146 หน่วยการเรียนรู้ ประกอบด้วยวิชา พื้นฐาน วิชาการศึกษาวิชาชีพ และวิชาเลือกเสรี การศึกษาระดับนี้กรมศิลปากรได้ขอสมทบกับ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ตั้งแต่ปีการศึกษา 2519 ผู้จบหลักสูตรนี้ได้รับปริญญาศึกษาศาสตรบัณฑิต (ศษ.บ.) (วิทยาลัยนาฏศิลป์, 2538) ดังโครงสร้างการจัดระบบการศึกษาของ วิทยาลัยนาฏศิลป์ (สถาบันนาฏดุริยางคศิลป์, 2539) ดังนี้

**โครงสร้างการจัดระบบการศึกษาของวิทยาลัยนาฏศิลป์
สังกัดสถาบันนาฏดุริยางคศิลป์ กรมศิลปากร**



กระทรวงศึกษาธิการ (2527) ได้กำหนดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของวิทยาลัยนาฏศิลป์ ตั้งแต่ระดับนาฏศิลป์ขั้นสูงจนถึงระดับปริญญาตรี สำหรับการศึกษาในระดับนาฏศิลป์ขั้นสูง มี จุดมุ่งหมายของหลักสูตร ดังนี้

1. เพื่อให้มีความรู้ ทักษะและประสบการณ์ทางด้านนาฏศิลป์ ดุริยางค์ คีตศิลป์ทั้งไทย และสากล สามารถปฏิบัติงานในด้านการสอนหรือการแสดงตามสาขาวิชาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เพื่อให้รู้จักวิพากษ์วิจารณ์ผลงานทางด้านนาฏศิลป์ ดนตรี รู้จักเลือกสรรผลงานที่มีคุณค่าทางศิลปะ เพื่อนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในการประกอบอาชีพ และ ดำเนินชีวิตประจำวัน
3. เพื่อให้รู้จักเคารพสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น มีความสำนึกในความเป็นคนไทยการอยู่ร่วมกันในสังคมประชาธิปไตย อารงรักษาไว้ซึ่งชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์ และระบบการปกครองของไทย
4. ให้เข้าใจพื้นฐานและปัญหาทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคมของท้องถิ่นของประเทศ และของโลก สามารถแก้ปัญหาโดยใช้วิจารณ์ญาณได้อย่างเหมาะสม
5. เพื่อปลูกฝังและสร้างคุณธรรม จริยธรรม ความสามัคคี ความมีระเบียบวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต ความขยันหมั่นเพียร ความมานะอดทน ความสำนึกในจรรยาอาชีพ ความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม

6. ให้มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพและตระหนักในคุณค่าของศิลปวัฒนธรรม อันเป็นงานสร้างสรรค์ของมนุษยชาติ เผยแพร่และอนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรมของชาติ ตลอดจนเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างชาติ

7. เพื่อส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มในงานศิลปะ สามารถสร้างผลงานในวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการแสดงผลออกอย่างมีอิสระ มีกิจนิสัยในการศึกษา ค้นคว้า พัฒนาตนเอง ให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ สามารถวางแผนปฏิบัติงานและแก้ปัญหาด้วยหลักวิชา รู้จักการทำงานเป็นหมู่คณะ ยอมรับคำวิพากษ์วิจารณ์ของผู้อื่นด้วยความเป็นธรรม

วิทยาลัยนาฏศิลป์ได้วางแนวทางทั่วไปของแต่ละสาขาวิชาไว้ เพื่อให้บัณฑิตมีความรู้ความชำนาญสามารถประกอบอาชีพได้ตามความต้องการของตลาดแรงงานและให้ผู้เรียนเลือกแผนการเรียนในสาขาต่างๆ โดยจัดการศึกษาตามโครงสร้างของหลักนาฏศิลป์ชั้นสูง พุทธศักราช 2527 ดังนี้

หลักสูตรนาฏศิลป์ชั้นสูง (2527) โครงสร้างหลักสูตรแบ่งเป็น 4 กลุ่มวิชาดังต่อไปนี้

1. วิชาพื้นฐาน			
1.1 มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	จำนวน	6	หน่วยกิต
1.2 ภาษา	จำนวน	8	หน่วยกิต
1.3 วิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์	จำนวน	4	หน่วยกิต
1.4 กิจกรรมสร้างเสริมกิจนิสัย	จำนวน	2	หน่วยกิต
2. วิชาการศึกษา	จำนวน	20	หน่วยกิต
2.1 วิชาการศึกษา (บังคับ)	จำนวน	18	หน่วยกิต
2.2 วิชาการศึกษา (เลือก)	จำนวน	2	หน่วยกิต
3. วิชาชีพ	จำนวน	42	หน่วยกิต
3.1 วิชาชีพ (บังคับ)	จำนวน	30	หน่วยกิต
3.2 วิชาชีพ (เลือก)	จำนวน	12	หน่วยกิต
4. วิชาเลือกเสรี	ไม่น้อยกว่า	3	หน่วยกิต

สำหรับหลักสูตรวิชาชีพจัดการเรียนเป็น 2 ภาค คือ ภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติแบ่งเป็น 6 สาขาวิชา ดังนี้

1. สาขาวิชานาฏศิลป์ไทย แยกเป็น 2 สาย คือ
 - 1.1 โขน
 - 1.2 ละคร
2. สาขาดุริยางค์ไทย แยกเป็น 2 สาย คือ
 - 2.1 ปี่พาทย์
 - 2.2 เครื่องสาย
3. สาขาวิชาคีตศิลป์ไทย
4. สาขาวิชานาฏศิลป์สากล
5. สาขาวิชาดุริยางค์สากล
6. สาขาวิชาคีตศิลป์สากล

อัตราค่าบำรุงการศึกษา

ค่าลงทะเบียนรายวิชา หน่วยการเรียนละ	20 บาท ต่อภาค
ค่าภาคปฏิบัติหรือวัสดุฝึกหัดหรืออุปกรณ์การศึกษา	5 บาท ต่อภาค
ค่าบำรุงสุขภาพหรือห้องพยาบาล	20 บาท ต่อปี
ค่าบำรุงห้องสมุด	30 บาท ต่อปี
ค่าใช้จ่ายอื่นๆ	ไม่เกิน 500 บาท ต่อปี

หลักสูตรประกาศนียบัตรนาฏศิลป์ชั้นสูงพุทธศักราช 2527 นี้ จีราพร รัชชวิเชียร (2531) ได้ศึกษาวิจัยเพื่อประเมินหลักสูตร ซึ่งได้ประยุกต์ใช้แบบจำลอง Countenance ของ Stake เป็นแนวทางในการประเมิน โดยการส่งแบบสอบถามและแบบประเมินไปยังผู้บริหารวิทยาลัย ครู - อาจารย์ และนักศึกษาของวิทยาลัยนาฏศิลป์ 10 แห่ง ผลการวิจัยพบว่าสิ่งนำเข้าหรือปัจจัยพื้นฐานของหลักสูตร อันได้แก่ จุดมุ่งหมาย หลักการของหลักสูตร จุดประสงค์ มีความชัดเจน สอดคล้องกับความต้องการของสังคม มีความเป็นเอกลักษณ์ของวิชาชีพและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงมาก จุดประสงค์ของกลุ่มวิชา หมวดวิชา มีความสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและหลักการของหลักสูตร โครงสร้างของหลักสูตรมีความเหมาะสมกับเกณฑ์ เกี่ยวกับการกำหนดเวลาเรียนที่ กำหนดไว้ในเกณฑ์การใช้หลักสูตร การจัดเนื้อหาวิชาเอื้อประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพ และ การศึกษาต่อชั้นสูงขึ้นได้มากตามที่จุดมุ่งหมายของหลักสูตรกำหนด เมื่อปัจจัยพื้นฐานมีความเหมาะสมสอดคล้องกัน ส่งผลให้การดำเนินงานตามหลักสูตรส่วนใหญ่สามารถปฏิบัติได้ค่อนข้าง

ครบถ้วน ตามทฤษฎีและหลักการพัฒนาหลักสูตร พร้อมทั้งส่งผลให้ ผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์รวมทั้งมีคุณลักษณะและบุคลิกภาพที่ดีตามที่จุดมุ่งหมาย และหลักการของหลักสูตรกำหนดในระดับค่อนข้างมาก

จากการประเมินหลักสูตรนาฏศิลป์ชั้นสูงแสดงให้เห็นว่า หลักสูตรมีความเหมาะสม สอดคล้องกันทั้งในด้านโครงสร้าง จุดหมายและหลักการทางด้านทฤษฎี อย่างไรก็ตามแม้ว่าการ จัดหลักสูตรมีความเหมาะสม แต่การเรียนการสอนก็จะต้องมีคุณภาพด้วย ทั้งนี้ อุษษา สบฤกษ์ (2536) ได้วิจัยเกี่ยวกับการศึกษาพฤติกรรมการสอนนาฏศิลป์ไทยในวิทยาลัยนาฏศิลป์ โดยศึกษา และวิเคราะห์พฤติกรรมของอาจารย์ผู้สอนนาฏศิลป์ไทยภาคทฤษฎีและปฏิบัติ ด้านวิธีสอนและ ลำดับขั้นการสอน การปลูกฝังความมีวินัยและคุณธรรม ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนและ การประเมินผลในภาควิชานาฏศิลป์ไทย ผลการวิจัยพบว่าการสอนภาคทฤษฎีอาจารย์ใช้วิธี การสอนแบบบรรยาย และใช้คำถามกระตุ้นให้นักศึกษามีส่วนร่วมสนใจการเรียนมากกว่าวิธีอื่นๆ มีการนำสื่อมาใช้บ้าง การปลูกฝังความมีวินัยและคุณธรรมนั้นปฏิบัติบ้าง โดยอาจารย์ อบรมให้รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย แต่ไม่ค่อยว่ากล่าวตักเตือนปรามนักศึกษา ด้าน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนมีอยู่ในระดับน้อย ไม่ค่อยเปิดโอกาสให้นักศึกษาแสดงความคิดเห็น ด้านการประเมินผลใช้วิธีสังเกตความสนใจในบทเรียนของนักศึกษา การถามคำถามในด้าน ความรู้ ความจำและความเข้าใจ ส่วนการสอนภาคปฏิบัติพบว่า อาจารย์ใช้วิธีสาธิตทำให้นักศึกษาทำตามการอธิบาย ทำท่าประกอบการสาธิต สื่อการสอนที่ใช้สื่อเครื่องบันทึกเสียง ด้าน การปลูกฝังความมีวินัยและคุณธรรม อาจารย์ปฏิบัติน้อยรวมทั้งด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่าง ผู้สอนกับผู้เรียนอยู่ในระดับน้อย มีการช่วยเหลือนักศึกษาที่มีข้อบกพร่องในการรำระดับปานกลาง การให้โอกาส นักศึกษาถามทำท่าและการชมเชยน้อยที่สุด นอกจากนี้ด้านสภาพแวดล้อมของ ชั้นเรียนพบว่า ห้องเรียนภาคทฤษฎีมีความเหมาะสมในการเรียนการสอน แต่ห้องเรียนภาคปฏิบัติ มีจำนวนไม่เพียงพอ วัสดุอุปกรณ์เครื่องบันทึกเสียงมีไม่ครบทุกชั้นเรียนและขาดแคลนวัสดุทัศนเป็น ส่วนใหญ่ ดังนั้นถ้าพฤติกรรมการเรียนการสอนของอาจารย์ตลอดจนปฏิสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์ กับนักศึกษามีอยู่ค่อนข้างน้อย ก็จะส่งผลกระทบต่อการศึกษาของนักศึกษาได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ถ้าสภาพแวดล้อมของสถาบันไม่เอื้อต่อการเรียนการสอน ผู้เรียนมีทัศนคติไม่ดีต่อวิชาชีพหรือขาด แรงจูงใจ ก็จะมีส่งผลกระทบต่อมากยิ่งขึ้น จะเห็นได้ว่าวิทยาลัยนาฏศิลป์เป็นสถาบันการศึกษาที่ จัดการศึกษาวิชาชีพพิเศษ ทางศิลปวัฒนธรรมด้านนาฏศิลป์และดนตรีมาเป็นเวลากว่า 60 ปี โดยมีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการฝึกอบรม เพื่อการอนุรักษ์ พัฒนา สืบทอดและเผยแพร่ ศิลป

วัฒนธรรมด้านนาฏศิลป์ ดนตรี ทั้งในระบบและนอกระบบโรงเรียน เพื่อผลิตศิลปิน ครูศิลปะและ นักวิชาการด้านนาฏศิลป์ดนตรี จึงเป็นภาระหน้าที่โดยตรงที่ต้องผลิตบุคลากรให้สอดคล้องกับ กระแสโลกาภิวัตน์ในปัจจุบัน เพื่อทำหน้าที่สืบทอดสร้างสรรค์ศิลปวัฒนธรรมให้มีความรู้ความเข้าใจ เพื่อกระตุ้นปลูกจิตสำนึก และเสริมสร้างค่านิยมให้คนในชาติเห็นความสำคัญและเห็น คุณค่าของ นาฏศิลป์ดนตรี อันเป็นเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมของชาติ (วิทยาลัยนาฏศิลป์, 2537)

ดังนั้นในการจัดการศึกษา เพื่อให้ดำเนินไปตามนโยบายเป้าหมายของสถาบัน ครูอาจารย์ ผู้สอนจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างคุณภาพของผลผลิต โดยมีการจัดฝึกอบรม การจัด สัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น การเพิ่มพูนความรู้ เพิ่มพูนศักยภาพแก่ครูอาจารย์ผู้สอน มีการศึกษาลักษณะของอาจารย์แต่ละภาควิชา และพัฒนาอาจารย์ไปตามลักษณะนั้นๆ เพื่อให้ เกิดประสิทธิภาพในด้านการเรียนการสอนสูงสุด

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวกับลักษณะและการพัฒนาครู อาจารย์ภายในประเทศและต่างประเทศ ได้มีนักการศึกษาหลายท่าน จำแนกของงานวิจัยได้หลายลักษณะ ดังนี้

4.1 งานวิจัยภายในประเทศ

ในเรื่องลักษณะของครูที่ดี เมืองทอง แคมมณี (2523) ได้ศึกษาความคิดเห็นของ นิสิตแพทย์จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีต่อลักษณะของครูที่ดี พบว่า ครูที่ดีต้องมีความรู้ใน สาขาวิชาที่สอน มีความรอบรู้ในสาขาวิชาอื่นๆ มีความสามารถและรับผิดชอบในการสอน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และบุคลิกภาพดีด้วย ส่วนลักษณะของอาจารย์ที่ดีที่ ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ (2524) ได้ศึกษางานวิจัย 3 เรื่องจากประเทศไทยพบว่า ลักษณะสำคัญของอาจารย์ที่ดีนั้น คือ มีความรู้ มีความแม่นยำ มีการศึกษาวิจัยค้นคว้าอย่างกว้างขวางในเรื่องที่สอน มีความสามารถ ด้านการสอน มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้เรียน และมีความกระตือรือร้นอยู่เสมอ เมื่อพิจารณาผล งานวิจัยเหล่านี้แล้ว สรุปได้ว่าคุณลักษณะของอาจารย์ที่พึงประสงค์โดยทั่วไป ควรมีลักษณะ ดังต่อไปนี้ คือ

1. มีบุคลิกภาพดี ประพฤติดี มีคุณธรรม
2. มีความรู้และมีความสนใจงานวิชาการอย่างกว้างขวางและลึกซึ้ง
3. มีความกระตือรือร้นในการสอนและเฝ้าหาความรู้ใหม่อยู่เสมอ

4. มีความสามารถในการสอน การประยุกต์เนื้อหาวิชาให้สัมพันธ์กับความรู้อื่นได้ และการกระตุ้นให้ผู้เรียนคิด
5. มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้เรียนเป็นอย่างดี
6. มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาที่สอนและต่อผู้เรียน
7. มีสุขภาพดี
8. มีประสบการณ์ในงานที่ต้องใช้ความรู้ความชำนาญในสาขาวิชาที่ได้ฝึกฝนมา โดยเฉพาะและแขนงวิชาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับ อุทุมพร ทองอุไทย (2523) ที่ได้ศึกษาความคิดเห็นของคณาจารย์บัณฑิตศึกษา คณะครุศาสตร์ พบว่าลักษณะอาจารย์ในอุดมคติมีดังนี้

1. มีความรู้ทันสมัย กว้างขวางและถูกต้อง
2. ขวนขวายหาความรู้ส่วนตัวอาจารย์เอง
3. มีการเตรียมการสอนอย่างดี
4. กำหนดจุดมุ่งหมายในการสอนอย่างชัดเจน
5. สนับสนุนให้นิสิตคิดเอง

ส่วน นัยนา ชุมทรัพย์ (2536) ได้วิจัย เรื่องแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะครูเทศบาล เขตการศึกษา 11 พบว่า แนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะครูนั้น ควรพัฒนาในด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพครู ความขยัน และความประหยัด

สุวรรณี ศรีคุณ (2521) วิจัยเรื่องปัญหาและความต้องการพัฒนาด้านวิชาการของอาจารย์วิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในปี พ.ศ. 2522 พบว่า อาจารย์วุฒิปริญญาตรี ต้องการศึกษาคือ ต้องการให้มีการส่งเสริมงานวิจัยและการพิมพ์เผยแพร่คู่มือการเรียนการสอนมากกว่าอาจารย์ระดับ ป.กศ.สูง และอาจารย์ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี ต้องการศึกษาคือมากกว่าอาจารย์ที่มีอายุราชการสูงกว่า 10 ปี ซึ่งแตกต่างจาก ทิพย์วรรณ สีดลรัมย์ (2522) ได้วิจัยเรื่อง โครงการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปาง พบว่าการพัฒนาอาจารย์มุ่งพัฒนาการเรียนการสอนเป็นสำคัญ มีการจัดกิจกรรมรูปแบบต่างๆ เพื่อบริการแก่คณาจารย์ผู้บริหาร และคณาจารย์มีความต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้ในทุกบทบาทและความรับผิดชอบ โครงการ

พัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปาง ประกอบด้วย โครงการย่อยต่างๆ ได้แก่ โครงการส่งเสริมวิชาการ โครงการส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการ เป็นต้น

ส่วน มยุรี พลังกูร (2523) ได้วิจัยเรื่องโครงการพัฒนาอาจารย์วิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของอาจารย์ในวิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า ในด้านการพัฒนาอาจารย์ พบว่าทั้งผู้บริหารและอาจารย์ของวิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า มีความต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้เกี่ยวกับบทบาทด้านการสอน การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรมเสริมหลักสูตร การให้บริการชุมชนและสังคม การพัฒนาหลักสูตร การวิจัย และหลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิตระบบใหม่ อยู่ในเกณฑ์มาก กล่าวคือ ผู้บริหารมองเห็นว่าสิ่งที่เป็นปัญหาค่อนข้างมาก ได้แก่ ขาดงบประมาณ ขาดแคลนวิทยากรและผู้เชี่ยวชาญ นโยบายของวิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้าไม่ได้ระบุชัดเจนถึงบทบาทความรับผิดชอบของอาจารย์ตามลำดับ ส่วนอาจารย์เห็นว่าสิ่งที่เป็นอุปสรรคและปัญหา มากเป็นพิเศษในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัย แพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า ได้แก่ ผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุนในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์เท่าที่ควร ส่วนสิ่งที่เป็นปัญหาค่อนข้างมาก ได้แก่ ขาดตัวบุคคลที่มีความสามารถในการจัดกิจกรรม (ผู้จัดและผู้เข้ารับบริการต่างไม่มีเวลา เพราะมีงานในความรับผิดชอบมาก) ขาดแคลนวิทยากรและผู้เชี่ยวชาญตามลำดับ

สุรินทร์ เศรษฐมานิต (2524) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาคณาจารย์ในประเทศไทย โดยศึกษาจากกลุ่มประชากรใน 3 มหาวิทยาลัย คือ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าฯ พบว่าลักษณะการดำเนินงานพัฒนาคณาจารย์ของแต่ละสถาบันจำแนกออกได้เป็น 4 อย่าง ดังนี้

1. ปรับปรุงคุณภาพทางวิชาการ โดยการสนับสนุนให้อาจารย์อบรมและศึกษาต่อทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ
2. ปรับปรุงทักษะการสอนด้วยการจัดให้มีการปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่จัดสัมมนาประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมความรู้ด้านการสอน
3. ปรับปรุงประสบการณ์ในวิชาชีพ ทำเฉพาะในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยให้อาจารย์ใช้เวลาตอนปิดเทอมปฏิบัติงานในโรงเรียนเพื่อเพิ่มประสบการณ์

4. ปรับปรุงความสามารถในการทำวิจัย พบว่า ในแต่ละมหาวิทยาลัย ยังมีการทำวิจัยน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับงบประมาณที่ตั้งไว้ มีเพียงจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเท่านั้น ที่ค่อนข้างประสบผลสำเร็จในการพัฒนาคณาจารย์ ด้วยการให้อาจารย์ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ (Subbatical leave) และให้ข้อเสนอแนะว่าการที่จะสนับสนุนให้อาจารย์ทำวิจัย ผู้บริหารต้อง จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้แก่อาจารย์ได้แก่ หนังสือ อุปกรณ์ การทดลองและเจ้าหน้าที่ด้วย

ปีต่อมา วรรณิการ์ พงษ์สนิท (2525) ได้ศึกษาเรื่องการเสนอโครงการพัฒนาคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เมื่อ พ.ศ.2525 การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับ ความต้องการเสริมความรู้ในบทบาทและภารกิจด้านการเรียนการสอน พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความต้องการเสริมความรู้ในบทบาทและภารกิจ โดยเฉพาะเรื่องการใช้สื่อการสอน การประเมินผลการสอนอยู่ในเกณฑ์มาก นอกจากนี้ยังพบว่าอาจารย์และผู้บริหารมีความต้องการให้จัดกิจกรรมเสริมความรู้ตามพื้นฐานเพื่อการสอนต่างกัน โดยอาจารย์มีความต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้ในบทบาททั้งสองด้านดังกล่าวสูงกว่าผู้บริหาร ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา และอุปสรรคในการพัฒนาคณาจารย์ ผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นสอดคล้องกันว่า มหาวิทยาลัยมีปัญหาและอุปสรรคโดยลำดับดังนี้ ไม่มีนโยบายที่แน่นอนชัดเจน ขาดงบประมาณ ขาดความร่วมมือจากฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการจัดกิจกรรม ขาดบุคลากรที่มีความสามารถหรือเชี่ยวชาญในการดำเนินงานพัฒนาคณาจารย์ ขาดการประสานงานและการประชาสัมพันธ์ที่ดี

มาลี วิญชกุล (2525) ได้วิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัย ในสังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยการศึกษาจากประชากรสองกลุ่ม คือ ผู้บริหารและอาจารย์ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าการพัฒนาบุคลากรที่ได้ปฏิบัติอยู่ในระดับดีมาก คือ การประชุมพิเศษ การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ และการสังเกตเยี่ยมดูงานและศึกษาวิธีทำงานระดับมาก ส่วนที่ปฏิบัติจริงในระดับน้อยคือ การสัมมนาทางวิชาการ การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ และการสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ส่วนกลุ่มอาจารย์มีความคิดเห็นว่าอยู่ในระดับน้อย ส่วนปัญหาและอุปสรรคในเรื่องของการพัฒนาบุคลากร กลุ่มผู้บริหารพบว่า ขาดแคลนด้านงบประมาณ ขาดวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ ความไม่เพียงพอของกำลังคน และความไม่พร้อมด้านอุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ ด้านกลุ่มอาจารย์ พบว่า มีความเห็นเหมือนกลุ่มผู้บริหาร ส่วนที่เพิ่มเติม ได้แก่ ความไม่

เพียงพอของหนังสือทางด้านวิชาชีพ ความไม่พร้อมด้านโรงฝึกงาน วัสดุฝึก อุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ

พัชรินทร์ จำรูญโรจน์ (2527) ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ เกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยการศึกษาจากกลุ่มประชากรสองกลุ่ม คือ ผู้บริหารและอาจารย์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ให้ความสำคัญแก่บทบาทด้านการสอนเป็นอันดับแรกตรงกัน และเห็นความสำคัญของกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ในทุกด้านของบทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่สอนอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรี มีความต้องการในด้านการสอน การบริหาร การเป็นกรรมการ การบริการทางวิชาการแก่ชุมชน และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมแตกต่างจากอาจารย์ที่มีวุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี แต่ไม่พบความแตกต่างในเรื่องความต้องการกิจกรรม เพื่อพัฒนาคณาจารย์ด้านการวิจัย แต่งตำรา และบทความทางวิชาการ

สวน ชนิดดา เหมือนแก้ว (2528) ได้ศึกษาเรื่อง กิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ การศึกษาเฉพาะกรณี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตพระนครเหนือ โดยการทำวิจัย ประชากรสองกลุ่ม คือ ผู้บริหารและอาจารย์ ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารและคณาจารย์ไม่ทราบนโยบายที่แน่นอน การดำเนินการพัฒนาคณาจารย์ขาดการวางแผนอย่างมีระบบ ขาดการติดตามและประเมินผลการจัดกิจกรรม ตลอดจนการสำรวจความต้องการของคณาจารย์ ทำให้การพัฒนาในด้านต่างๆ ปฏิบัติได้น้อยและไม่ต่อเนื่อง ส่วนปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ส่วนใหญ่เนื่องมาจากการขาดงบประมาณ ขาดการวางแผน และการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ตลอดจนไม่มีหน่วยที่ทำหน้าที่รับผิดชอบการพัฒนาคณาจารย์ โดยเฉพาะ ส่วนปัญหาซึ่งคณาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างจากความคิดเห็นของผู้บริหาร ได้แก่ การพัฒนาคณาจารย์ไม่ทั่วถึง ความยุติธรรมในการคัดเลือกบุคคลเพื่อการพัฒนา และการประชาสัมพันธ์ โดยผู้บริหารเห็นว่าเป็นปัญหาน้อยแต่คณาจารย์เห็นว่าเป็นปัญหามาก

วริธา เพ็ญโรจน์ (2528) ได้ศึกษาเปรียบเทียบลักษณะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ตามความคิดเห็นของนิสิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีลักษณะเชิงสถิติอันต์ต่างกัน พบว่าลักษณะอาจารย์ที่ดีคืออาจารย์ที่ให้ความสำคัญแก่การสอนเหนืองานในหน้าที่อื่นๆ มีความกระตือรือร้นในการศึกษาวิจัยเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม อาจารย์ควรมีความรู้ในเนื้อหาวิชาอย่างเต็มวิธีสอนที่

เหมาะสมช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจง่ายและชัดเจน มีความเป็นกันเองกับนักศึกษา ให้กำลังใจ เพื่อช่วยให้ผู้เรียนได้พัฒนาศักยภาพอย่างเต็มความสามารถ

กมล นาคะสุวรรณ (2529) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการและปัญหาที่มีผลต่อแนวทางการพัฒนาบทบาทของคณาจารย์ในวิทยาเขตสายช่างอุตสาหกรรม สังกัดวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ผลจากการวิจัย พบว่า คณาจารย์มีความคิดเห็นว่าเป็นบทบาทด้านการสอนวิชาชีพ บทบาทด้านการวิจัย การเขียนตำรา เอกสารประกอบการสอนและการเขียนบทความทางวิชาการ และบทบาทด้านการบริการทางวิชาการแก่ชุมชน อยู่ในระดับปานกลาง แต่ให้ความสำคัญต่อปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับบทบาทด้านการสอนวิชาชีพมากกว่าด้านอื่น โดยเน้นเรื่องสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอน และการเขียนบทความทางวิชาการนั้น คณาจารย์ให้ความสำคัญต่อปัญหาเกี่ยวกับความรู้ด้านการวิจัยเป็นอันดับแรก สำหรับบทบาทด้านการบริการทางวิชาการแก่ชุมชนนั้น พบว่าปัญหาและอุปสรรค คือแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในบทบาทด้านนี้มากกว่าประเด็นอื่นๆ ส่วนความต้องการในการพัฒนา คณาจารย์ได้ให้ความสำคัญต่อบทบาทด้านการบริการทางวิชาการแก่ชุมชนมากที่สุด รองลงมาคือ บทบาทด้านการสอนวิชาชีพ ซึ่งทั้งสองบทบาทมีความต้องการอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ส่วนบทบาทด้านการวิจัย การเขียนตำรา เอกสารประกอบการสอนและการเขียนบทความทางวิชาการนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งในบทบาทด้านการบริหารทางวิชาการแก่ชุมชน คณาจารย์มีความคิดเห็นต่อความต้องการในการพัฒนาเกี่ยวกับโครงการร่วมมือทางวิชาการในสาขาวิชาชีพ ระหว่างสถานศึกษากับหน่วยงานภายนอก ส่วนบทบาทด้านการสอนนั้น คณาจารย์มีความต้องการให้มีการพัฒนาเกี่ยวกับหลักสูตรก่อน

ต่อมา อภิวัฒน์ ชาญวิชัย (2532) ได้วิจัยเพื่อศึกษาโครงการพัฒนาครูผู้สอนระดับประถมศึกษาของสายสหวิทยาลัยพุทธชินราช สรุปผลการวิจัยว่าหลักสูตรการฝึกอบรมควรเน้นการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สมรรถภาพในการทำงานในวิชาชีพครู ทักษะและ ประสิทธิภาพเกี่ยวกับเรื่องเทคนิค วิธีการสอน การผลิต การใช้สื่อ รวมทั้งวิเคราะห์ปัญหา

รหัน แดงจวง (2536) ได้ศึกษาวิจัยพบว่า สมรรถภาพพื้นฐานที่จำเป็นต่อการผลิตบัณฑิตครูให้มีคุณภาพในทศวรรษหน้าคือ

1. มีความรู้ในวิชาชีพที่สอนอย่างกว้างขวางแม่นยำและทันสมัย
2. สามารถสอนให้ผู้เรียนเข้าใจบทเรียนได้อย่างชัดเจน
3. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทางวิชาการ
4. สามารถผลิตเอกสารประกอบการสอนที่มีคุณภาพตรงกับจุดมุ่งหมายของวิชา
5. มีความมั่นใจในตัวเองสูง
6. สามารถถ่ายทอดวิชา เนื้อหาได้อย่างกว้างขวางกว่าที่อยู่ในตำรา
7. สามารถมีข้อวิจารณ์เนื้อหาในเชิงวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
8. มีความรู้และทักษะในการใช้วิธีสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
9. สามารถพัฒนาให้ผู้เรียนช่วยเหลือตัวเองในการแก้ไขปัญหาได้
10. สามารถประยุกต์ความรู้จากท้องถิ่นมาใช้ประกอบการสอนได้อย่างลึกซึ้ง
11. สามารถสอนให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบในหน้าที่มากขึ้น
12. สามารถเชื่อมโยงเนื้อหาทางทฤษฎีสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ
13. มีความรู้และทักษะในการสอนให้ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์ปัญหา และแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
14. สามารถสอนให้ผู้เรียนค้นพบวิธีแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง
15. สามารถพัฒนาเนื้อหาวิชาที่สอนให้เป็นที่สนใจของผู้เรียนได้

ส่วน สุทธิพงษ์ เฉลยพจน์ (2532) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยสรุปได้สอดคล้องกับ พัทธนีย์ เดชประเสริฐ (2533) ซึ่งศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาครูประจำการของกรมการฝึกหัดครู สรุปผลตรงกันถึงกระบวนการพัฒนาครูหรือบุคลากร แบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน การบริหารแผน การปฏิบัติตามแผนซึ่งผู้สอนควรทำงานเป็นทีมในการปรับปรุงหลักสูตร และการสอนเพื่อให้สัมพันธ์กับความต้องการของครู และสภาพการณ์ในชั้นเรียน และท้ายสุด คือ การประเมินผล เพื่อใช้วัดผู้เข้าฝึกอบรม ทั้งในระหว่างโปรแกรม และมีการติดตามผลในภายหลัง

อุบลรัตน์ จิลลานนท์ (2533) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาคณาจารย์ในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา พบว่า ปัญหาสำคัญในการดำเนินการงานพัฒนาอาจารย์ คือ การขาดงบประมาณ บุคลากรของศูนย์ในการดำเนินการ วิทยาการที่เหมาะสม และข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการในการพัฒนา นอกจากนี้ผู้บริหารต้องการความชัดเจนของนโยบายการบริหาร

ในขณะที่อาจารย์ต้องการการสนับสนุนจากผู้บริหารในการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับอาชีพครูในทางที่ดี มีความปรารถนาในชีวิต คือ มีคู่ครองที่ดี มีครอบครัวที่สงบสุข และเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญในสาขาอาชีพของตน

ในด้านลักษณะของครูอาจารย์ที่สอนวิชาชีพ (ศิลปะ) สุลักษณ์ ศรีบุรี (2530) ได้ศึกษาถึงครูศิลปศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานว่า ในด้านบุคลิกภาพครูศิลปศึกษาควรเป็นผู้ที่มีรูปร่างหน้าตาดี เสียงดังฟังชัด สุขภาพพลามัยดี มีความสุภาพเรียบร้อย มีอารมณ์ขัน ชอบความเป็นระเบียบ เข้าใจผู้อื่น มีความประณีต ยุติธรรม ในด้านความสามารถ ควรเป็นผู้มีสติปัญญาไหวพริบดี รู้จักแก้ปัญหาเฉพาะหน้า เข้าใจในตัวผู้เรียน สามารถวิเคราะห์ความสามารถของผู้เรียนแต่ละคนได้ ในด้านการสอนควรเป็นผู้ที่สามารถพัฒนาวิธีสอน โดยใช้สื่อทัศนูปกรณ์อย่างสม่ำเสมอ รู้จักกระตุ้นให้ผู้เรียนได้ทำกิจกรรมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ให้นักเรียนได้มีโอกาสสำรวจทดลองปฏิบัติงานหาประสบการณ์อย่างอิสระภาพ ได้เผชิญกับปัญหา และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้ครูสามารถพัฒนาผู้เรียนในทุกๆ ด้าน และได้รับผลสำเร็จจากการทำงานเป็นอย่างดี ส่วน วินัย โสมดี (2528) ได้ศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของอาจารย์ผู้สอนวิชาศิลปศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า การมีผลงานทางวิชาการอันได้แก่ การผลิตเอกสาร เช่น การเขียนตำรา เอกสารการสอน และผลงานวิจัย เพื่อเผยแพร่ผลงานในการบริการสังคมจะช่วยให้การเรียนการสอนมีเป้าหมายชัดเจน เกิดความสัมพันธ์ระหว่างเนื้อหาวิชาที่สอนและความต้องการของสังคมมากยิ่งขึ้น

ส่วน อุบล ตูจินดา (2532) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการสอนที่ดีว่า ครูศิลปศึกษาควรมีพื้นฐานทางด้านวิชาศิลปะอย่างดี มีความชำนาญในวิชาศิลปะ รวมทั้งมีความรู้ในวิธีการสอน เทคนิคการสอน มีประสบการณ์ในการทำงาน มีสถานภาพทางสังคมที่ดี มีทัศนคติที่ดีในการสอน มีความรักในการสอนศิลปะ ซึ่งอาจจะแบ่งเป็นประเด็นหลักๆ ได้ดังนี้ คือ มีความรู้ความสามารถ มีความถนัดทางศิลปศึกษาโดยตรง มีอารมณ์ขัน กล่าวคือมีการผ่อนคลาย รู้จักใช้อารมณ์ในทางที่เหมาะสม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตลอดจนมีความสามารถในการปรับปรุงพฤติกรรม ส่วนประวิตร โหระ (2540) ได้ศึกษาวิจัย พบว่า ครูในฐานะผู้สอนที่ดีต้องพยายามหมั่นศึกษาหาความรู้ และมีความสามารถในวิชาศิลปะปรับปรุงตนเองให้ทันสมัยและก้าวหน้าอยู่เสมอมีประสบการณ์และจิตสำนึกของการเป็นครูที่ดี เข้าใจในจิตวิทยาเกี่ยวกับเด็ก เห็นและเข้าใจเด็ก มีขันติธรรมสูง มีเหตุผลและมีความยุติธรรม และมีผู้ให้ความคิด

เห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของอาจารย์ที่สอนวิชาชีพ (ศิลปะ) โดยเฉพาะทางด้านการสอนวิชา นาฏศิลป์ไทยนั้น รจนา สุนทรานนท์ (2534) ได้ศึกษาลักษณะการสอนวิชานาฏศิลป์ไทย พบว่า ครูเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ ความชำนาญในการอธิบายและสาธิต สามารถถ่ายทอดศิลปะให้ผู้เรียนปฏิบัติได้ นอกจากนี้ครูยังมีบทบาทหน้าที่ในการเขียนตำรา หรือเอกสาร ประกอบการถ่ายทอดด้านศิลปะสามารถจัดหลักสูตรและบทเรียนตามวุฒิภาวะของผู้เรียน ตลอด จนอุทิศตนและเวลาในการถ่ายทอดและเผยแพร่ศิลปะ เพื่อบริการทางวิชาการแก่สังคม ซึ่งสอดคล้องกับ อูซา สบฤกษ์ (2536) ที่ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมการสอนนาฏศิลป์ไทยใน วิทยาลัยนาฏศิลป์ พบว่า การสอนภาคทฤษฎีอาจารย์ใช้วิธีการสอนแบบบรรยายและใช้คำถาม กระตุ้นให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการเรียนมากกว่าวิธีอื่นๆ มีการนำสื่อมาใช้น้อย การปลูกฝังความ มีวินัยและคุณธรรมปฏิบัติน้อย ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนอยู่ในระดับน้อย ไม่ค่อย เปิดโอกาสให้นักศึกษาแสดงความคิดเห็นส่วนการสอนภาคปฏิบัติ อาจารย์ใช้วิธีอธิบายและสาธิต ทำท่า การฝึกปฏิบัติและเทคนิคการสอนที่สำคัญ คือ การแก้ไขข้อบกพร่องด้วยการจับทำท่าให้นักศึกษาและให้นักศึกษาหรือผู้เรียนปฏิบัติซ้ำๆ จนเกิดความชำนาญ ส่วนสื่อการสอนที่ใช้คือ เครื่องบันทึกเสียง การปลูกฝังความมีวินัยและคุณธรรมตลอดจนปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนและผู้เรียนมีน้อย ประเมินผลโดยใช้วิธีสังเกตท่าท่าจากการปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อม ห้องเรียนภาค ปฏิบัติมีไม่เพียงพอ วัสดุอุปกรณ์เครื่องบันทึกเสียงมีไม่ครบ ขาดแคลนวัสดุทัศน ข้อเสนอนั้นคือ ควรจัดโครงการฝึกอบรมอาจารย์ด้านวิธีการสอนภาคทฤษฎีและจัดการสัมมนาอาจารย์เกี่ยวกับวิธี สอนภาคปฏิบัติ การปรับปรุงห้องเรียนให้มีสัดส่วนเหมาะสมและการจัดหาทุนเสริมงบประมาณ เพื่อซื้อวัสดุอุปกรณ์การสอนแก่วิทยาลัย

ส่วน นวลจิตต์ เขาวกิตติพงศ์ (2535) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการ เรียนการสอนที่เน้นทักษะปฏิบัติสำหรับครูวิชาชีพ พบว่า รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมานี้มีลักษณะสอดคล้องกับลักษณะของรูปแบบการจัดการเรียนการสอนตามแนวคิดของบรูเนอร์ (Bruner, 1966) ที่ว่า รูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่ดีจะต้องมีลักษณะสั่งให้ปฏิบัติตามได้ (Prescriptive) และมี ลักษณะเป็นสากล (Normative) โดยผู้วิจัยเสนอรูปแบบเป็น 2 ฉบับ คือ ฉบับแม่บทและฉบับ คู่มือการใช้ ประกอบด้วยขั้นตอนหลัก 4 ขั้นตอนคือ ขั้นการศึกษารายละเอียดของหลักสูตรราย วิชา ขั้นวางแผนการสอนระยะยาว ขั้นการวางแผนการสอนรายหน่วย และขั้นการดำเนินการจัด กิจกรรมการเรียนการสอน รูปแบบที่พัฒนาขึ้นมานี้มีลักษณะเป็นแบบผสมผสานและสามารถนำไป ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เรียนจะประสบผลสำเร็จในการเรียนรู้ครบทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านพุทธิสัย

จิตพิสัย และทักษะพิสัย ซึ่งเป็นรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นทักษะปฏิบัติ มีเงื่อนไขในการใช้สอน 3 แบบ ได้แก่ แบบการสอนทฤษฎีก่อนปฏิบัติ แบบการสอนปฏิบัติก่อนทฤษฎี และแบบการสอนทฤษฎีปฏิบัติไปพร้อมกัน ซึ่งผู้วิจัยได้ทดลองและพบว่า ผู้สอนและผู้เรียนชอบวิธีการสอนตามรูปแบบนี้ในระดับดีและดีมาก สอดคล้องกับ เสาวณีย์ ลิกขานันต (อ้างใน นวลจิตต์ เขาวีรติพงศ์, 2535) พบว่าคุณลักษณะเฉพาะของครูที่สอนวิชาชีวควรมีลักษณะสำคัญ 2 ประการ คือ ความเป็นครูหมายถึงมีลักษณะเฉพาะของความเป็นครูช่าง หมายถึงต้องมีความรู้ความสามารถทั้งในอาชีพครูและอาชีพช่างรวมกัน

สำหรับลักษณะของครูศิลปะนั้น วัชรินทร์ สุตโตทัย (2529) ให้ความเห็นเกี่ยวกับด้านวิชาการและการสอนของครูศิลปะว่า ปรารถนาการเรียนการสอนศิลปะศึกษา มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความคิดสร้างสรรค์ และเสริมสร้างเพิ่มพูนปัญญาของผู้เรียนมีการแสดงออกมากขึ้น รู้จักคิดเป็นทำเป็นและแก้ปัญหาเป็น แต่ความจริงที่ปรากฏคือ ยังมีครูศิลปะจำนวนไม่น้อยที่ยึดแนวการสอนตามแบบเดิมที่เคยสอนมา ได้แก่ การสอนโดยมีครูเป็นจุดศูนย์กลางหรือสอนไปตามความถนัดของครู เพราะมีความเข้าใจในปรัชญาการศึกษาและปรัชญาของหลักสูตรไม่เพียงพอ การเรียนการสอนวิชาศิลปะในสถานศึกษาต่างๆ จึงมีลักษณะที่แตกต่างกันไปตามลักษณะของครูผู้สอน ปัญหาที่เกิดขึ้นคือ ความล้มเหลวของหลักสูตร

4.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

เบ็ค (Beck, 1967) ได้ศึกษาถึงลักษณะของครูที่ดีพบว่า ครูที่ดีมีคุณลักษณะ ดังนี้ คือ

1. รักและเอาใจใส่นักเรียน
2. ช่วยให้นักเรียนเกิดสัมฤทธิ์ผลในการเรียน
3. มีระเบียบวินัย

มุเซลล่า และรูสช์ (Musella and Rusch, 1968) ได้ศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐนิวยอร์ก ที่อัลบานี (State University of New York Albany) โดยให้นักศึกษาระบุถึงอาจารย์ที่นักศึกษาตัดสินว่าเป็นอาจารย์ที่ส่งเสริมให้นักศึกษามีความคิดมากขึ้น และความคิดเห็นของนักศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของอาจารย์ที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดความคิด (Promote Thinking) พฤติกรรมและลักษณะของอาจารย์ซึ่งเกี่ยวข้องกับการสอนที่มีประสิทธิภาพ

โดยทั่วไปกับพฤติกรรมและลักษณะของอาจารย์ ซึ่งเกี่ยวกับการสอนที่มีประสิทธิภาพในสาขาวิชาต่างๆ

พฤติกรรม 7 ประการ ของอาจารย์ซึ่งได้รับการกล่าวถึงว่าได้มีส่วนส่งเสริมให้เกิดความคิดตามความคิดเห็นของนักศึกษา คือ

1. ทักษะคิดต่อวิชาที่สอน ได้แก่ ความกระตือรือร้น ความสนใจ
2. ทักษะคิดต่อนักศึกษา ได้แก่ ความเห็นอกเห็นใจ ให้ความช่วยเหลือ และมีความผูกพันห่วงใยนักศึกษา

3. การใช้คำถามอย่างมีประสิทธิภาพ
4. ความสามารถในการพูด
5. ความรู้ในวิชาที่สอน
6. การลำดับเนื้อหาสาระ
7. การใช้วิธีถกเถียง อภิปรายอย่างกว้างขวางและได้ผลดี

พฤติกรรมและลักษณะของอาจารย์ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการสอนที่ดีโดยทั่วไป ได้แก่

1. ความเป็นผู้รู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน
2. การเรียงลำดับเนื้อหาวิชาอย่างเป็นระบบ
3. ความสามารถในการอธิบายได้กระจ่างชัดเจน
4. ความกระตือรือร้นในวิชาที่ตนสอน
5. ความสามารถในการกระตุ้นให้เกิดความคิด

ส่วนพฤติกรรมและลักษณะของอาจารย์ที่สอนต่างสาขาวิชาปรากฏว่าในสาขาวิชาฟิสิกส์และชีววิทยา ลักษณะสำคัญของอาจารย์ที่สอนดี 3 ประการคือ

1. ความสามารถในการอธิบายได้ชัดเจน
2. การเรียงลำดับเนื้อหาวิชาอย่างเป็นระบบ
3. ความเป็นผู้รู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน

สาขาวิชาทางศิลปะ วรรณคดี ภาษา ศิลปกรรม ฯลฯ ลักษณะสำคัญที่นักศึกษาเลือกคือ

1. ความสามารถในการกระตุ้นให้เกิดความคิด
2. ลักษณะบุคลิกภาพที่ดี
3. ความเป็นผู้รู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน

ส่วนสาขาวิชาที่เกี่ยวกับสังคมศาสตร์ ประวัติศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ และสังคมวิทยา ฯลฯ ลักษณะสำคัญ 3 ประการที่นักศึกษาเลือกได้แก่

1. ความสามารถในการกระตุ้นให้เกิดความคิด
2. มีความกระตือรือร้นต่อนักศึกษา
3. ความเป็นผู้รู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน

แอดัมส์ (Adams, 1969) พบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยที่จะประสบความสำเร็จจะต้องมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. มีความเชื่อมั่นในตัวเอง มีความสามารถในการจัดการกับสภาพของชั้นเรียนความเชื่อมั่นนั้นเกิดจากการที่ได้เตรียมการสอนอย่างดี ทั้งในการวางแผนระยะยาวและขณะก่อนการสอน มีความสำนึกในหน้าที่
2. มีความอ่อนน้อมถ่อมตน ยอมรับในความไม่รู้ของตนเอง เพราะไม่มีใครในโลกที่จะรู้ไปเสียทุกอย่าง ความรู้ยังต้องศึกษาไปพร้อมกันทั้งผู้สอนและผู้เรียน และผู้สอนหรืออาจารย์เป็นผู้ที่ก้าวหน้ามากกว่าในความรู้บางอย่าง แต่ก็ยังคงมีเรื่องที่อาจารย์ผู้สอนยังไม่รู้
3. เป็นผู้ที่เติบโตไปเรื่อยๆ การได้ทบทวนการบรรยายอย่างต่อเนื่อง การแสวงหาเทคนิคใหม่ๆ ในการสอนให้ได้ผลดี สนใจในกิจกรรมของสถาบัน สนใจที่จะปรับปรุงวิชาปรับปรุงการทดสอบ และประมวลผลการสอน อ่าน เขียน สนใจโลกรอบๆ ตัว ประสบการณ์ในการสอนก็เป็นสิ่งสำคัญ แต่ทว่าการแสวงหาสิ่งใหม่ๆ สำคัญมากกว่าสำหรับอาจารย์
4. เป็นผู้ที่ให้ความสนใจในตัวผู้เรียน ใส่ใจในตัวนักศึกษาให้การปรึกษาทางวิชาการแก่นักศึกษา
5. เป็นผู้ที่สามารถจัดการตัวเองได้อย่างดี วางแผนการสอนอย่างดี เตรียมตัวด้านวิชาการแก่นักศึกษา

อีเบิล (Eble, 1970) ได้ศึกษาลักษณะของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยคาลิฟอร์เนีย วิทยาเขตเดวิส พบว่าองค์ประกอบของอาจารย์ที่ดี 8 ประการคือ

1. เป็นคนที่มีความกระตือรือร้น
2. มีความสามารถอธิบายได้ชัดเจน
3. มีลักษณะและวิธีการสอนที่น่าสนใจ
4. สนุกสนานกับการสอน
5. มีความสนใจในตัวผู้เรียนอย่างจริงจัง
6. มีความเป็นกันเองกับผู้เรียน
7. ส่งเสริมให้มีการอภิปรายในชั้นเรียน
8. อภิปรายความคิดเห็นของผู้อื่นมากกว่าของตนเอง

ส่วน วิลสัน (Wilson, 1974) ศึกษาพบว่าอาจารย์ที่ดีในสายตาของเพื่อนอาจารย์ด้วยกัน และของนักศึกษาสอดคล้องกันในแง่ที่อาจารย์ที่ดีจะเห็นความสำคัญของการสอนมากกว่างานวิจัย และคุณลักษณะร่วมของอาจารย์ซึ่งนักศึกษาและเพื่อนเลือกกว่าเป็นอาจารย์ที่ดีมี 3 ประการ ดังนี้

1. เห็นความสำคัญของการสอน
2. พยายามที่จะทำให้วิชาของตนน่าสนใจ
3. มีความสัมพันธ์กับนักศึกษาอย่างดีและให้ความเป็นกันเองกับนักศึกษา

บาติस्ता (Batista, 1976) ได้ศึกษาลักษณะของอาจารย์ที่ดีจากความคิดเห็นของเพื่อนอาจารย์ พบว่า อาจารย์ที่ดีควรมีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่ทันสมัย ศึกษาค้นคว้าวิจัย เขียนบทความเผยแพร่ในสื่อมวลชนอย่างมีคุณภาพ รู้จักประยุกต์ความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ มีความรู้ความสามารถในการประเมินจุดมุ่งหมายของวิชาอย่างเหมาะสม มีคุณธรรมในวิชาชีพ ให้การบริการวิชาการและวิชาชีพแก่สถาบันและชุมชน และมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนอาจารย์ นิสิตและสถาบัน ซึ่งสอดคล้องกับ ฮูเวอร์ (Hoover, 1980 : 339) ได้สรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของอาจารย์ไว้ว่า ควรเป็นผู้ที่มีความสามารถเสนอเนื้อหาได้ชัดเจน มีทัศนคติที่ดีต่อผู้เรียนทำให้มีความรู้สึกที่ดีต่อกัน สนใจวิชาที่สอน มีการกระตุ้นผู้เรียนให้คิดและประยุกต์เนื้อหาวิชาความรู้อื่นที่เกี่ยวข้อง ทำให้ผู้เรียนรู้จักวิเคราะห์ข้อมูล เพื่ออภิปรายขยายความคิดและความรู้ให้กว้างขวางขึ้น

ฮูเซน และโพสตีเวียท (Husen and Postewaite, 1980) ศึกษาเรื่องการสอนและบุคลิกภาพของครู พบว่า เป็นที่ยอมรับกันมาเป็นเวลานานแล้วว่าบุคลิกภาพเป็นลักษณะที่สำคัญต่อคุณภาพของครู ซึ่งเป็นดัชนีแสดงถึงความสำเร็จในการสอนของครูด้วย

ประเทศอังกฤษ รัฐบาลมีนโยบายที่จะพัฒนาคุณภาพของนักศึกษา โดยจัดทำหลักสูตรใหม่ขึ้น ในปี 1993 ซึ่งถือเป็นหลักสูตรมาตรฐานมีวิชาที่เกี่ยวข้องคือ วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และภาษาอังกฤษ ดังนั้นจึงต้องมีการพัฒนาคุณภาพของอาจารย์ ในเรื่องพันธสัญญา (Commitment) ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skills) ที่จำเป็น โดยมี The Grant for Education Support and Training (GEST) เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบ ประสานงานกับสถาบันอุดมศึกษาและโรงเรียนต่างๆ เกี่ยวกับแนวทางและวิธีการในการพัฒนาอาจารย์ ซึ่งต้องครอบคลุมในเรื่อง ความรู้ที่ทันสมัย เทคโนโลยีช่วยสอน และความเกี่ยวเนื่องกับองค์ความรู้อื่นๆ ซึ่งต้องจัดทำแผนพัฒนาอาจารย์ทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยให้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาอาจารย์ให้ตระหนักในการเป็นวิชาชีพ และจุดสำคัญของวัตถุประสงค์ คือ การรักษากฎเกณฑ์กับวิชาชีพ การมีคุณภาพ การพัฒนาองค์ความรู้ การพัฒนาทักษะ และภารกิจของอาจารย์ ซึ่งดำรงอยู่ในบริบทในชีวิตของการพัฒนาวิชาชีพตลอดไป (Day and Pennington, 1994 : 251)

ประเทศออสเตรเลีย ก็มีการพัฒนาอาจารย์ในหลายมหาวิทยาลัย ประกอบด้วยการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาคณะวิชา โดยทำในรูปของโครงการพัฒนา วิจัย และการนิเทศ ซึ่งโปรแกรมการพัฒนาอาจารย์ ทำโดยคณะหรือภาควิชาเริ่มต้นจากการศึกษาค้นคว้า และวิจัยร่วมกันระหว่างอาจารย์กับนักศึกษาและผู้นิเทศว่าต้องการพัฒนาในด้านใด (Johnston S., 1995)

ในประเทศสหรัฐอเมริกา แมรี แอน สมิธ (Smith, 1997) เป็นผู้นำแห่งการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัย Minnesota - St. Paul ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ศึกษาเกี่ยวกับโครงการพัฒนาอาจารย์ในช่วงฤดูร้อนเมื่อปี ค.ศ. 1989 พบว่าเนื้อหาและรูปแบบของการพัฒนาอาจารย์นั้นเกิดจากความต้องการในการเรียนรู้ในเรื่องต่างๆ ของอาจารย์ เช่น การพัฒนาโปรแกรม พัฒนาระบบบริหาร พัฒนาความเป็นผู้นำ เทคนิควิธีการสอน ตลอดจนการประเมินผล ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่น ที่ The American Council of Learned Societies (ACLS) Humanities Model in the Cambridge (Massachusetts) ได้จัดทำโครงการพัฒนาอาจารย์ต่อเนื่อง 3 ปี ซึ่งขณะนี้กำลังติดตามและประเมินผล (Grady. E., 1995) นอกจากนี้

เนลเสน และ มอนติเซียส (Nielsen and Montecions, 1995) ได้สำรวจความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับความเข้าใจการพัฒนาในวิชาชีพ การประเมินบุคลิกภาพ และลักษณะของสถาบันการศึกษาที่เอื้อต่อการเป็นผู้เชี่ยวชาญ ผลปรากฏว่าข้อเสนอแนะให้ความสำคัญที่การพัฒนาอาจารย์เพื่อตอบสนองคุณลักษณะอื่น อาร์โนล (Arnold, 1995) ได้ศึกษารูปแบบในการพัฒนาอาจารย์ โดยจัดให้อาจารย์ได้พูดคุยกันหาข้อสรุปตามวิถีทางที่พวกเขาต้องการในเรื่องของชั่วโมงการสอน เครื่องมือสื่อสารการสอน และรูปแบบในการพัฒนาอาจารย์ที่เขาต้องการ

สำหรับประเทศในกลุ่มรัสเซียและเอสโทเนีย ก็ตื่นตัวในด้านการพัฒนาอาจารย์พอสมควร โดยมีนโยบายของมหาวิทยาลัยในการอบรมและพัฒนาในเรื่องประชาธิปไตย ซึ่งมีพลังต่อต้านเล็กน้อย โดยเป้าหมายสำคัญ คือ ต้องการพัฒนาคุณภาพอาจารย์ให้ได้ระดับเดียวกับนานาชาติโทมัส (Tomusk. V., 1995)

ส่วนประเทศแคนาดา โอบาเดีย (Obadia, 1996) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ โดยการสำรวจแยกตามเชื้อชาติและเข้าไปสังเกตความต้องการและคุณภาพของครูผู้สอน พบว่าความต้องการขณะนี้คือการศึกษาระดับฝรั่งเศส ซึ่งต้องพัฒนาอาจารย์ให้มีความชำนาญด้านนี้เพิ่มขึ้น ซึ่ง เดย์ และเซพสัน (Day and Shapson, 1996) ได้ศึกษาเรื่อง Preparation and Their Professional Development Needs สรุปว่าความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ของแคนาดา คือการวิจัย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย