

บทที่ 1

บทนำ



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยเป็นโคมิโนเศรษฐกิจ ตัวแรกในเอเชียที่ล้มลง ทำให้ประเทศต่าง ๆ ในเอเชียล้มลงตามไปด้วย แม้กระทั่งประเทศที่มีความมั่นคงแข็งแกร่งทางการเงินและเศรษฐกิจอย่างเกาหลีใต้ และญี่ปุ่น เป็นบทพิสูจน์ชัดในเรื่องโลกยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) เศรษฐกิจประเทศไทยเริ่มถดถอยตั้งแต่ปี พ.ศ. 2538 มีลางบอกเหตุหลายประการแต่รัฐบาลก็ไม่ได้แก้ไข เนื่องจากการเมืองอ่อนแอ ทูรจิด แสงวหาอำนาจ และผลประโยชน์ พอถึงปี พ.ศ. 2540 เศรษฐกิจทรุดหนักลงและล้มลงในที่สุด รัฐบาลต้องปล่อยให้เงินบาทลอยตัว กู้เงินจากสถาบันการเงินระหว่างประเทศ หรือ IMF (International Monetary Fund) แสดงให้เห็นว่าประเทศไทยอยู่ในฐานะข้ำแก่ต้องตกเป็นทาสทางเศรษฐกิจของต่างประเทศ ประเทศไทยถูกกล่าวหาว่าเป็นเสือเศรษฐกิจตัวใหม่ของเอเชีย เกิดอุตสาหกรรมใหม่มากมาย เป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ (NIC) สถานะการเงินมั่นคง ไม่น่าจะย้อนกลับให้ประวัติศาสตร์ซ้ำรอย และรุนแรงกว่าเดิมหลายเท่า กลายเป็นเศรษฐกิจฟองสบู่ (Bubble Economy) เมื่อประเทศชาติมีปัญหาการพัฒนาที่หยุดชะงัก โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางการศึกษาซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาประเทศในทุกด้านพลอยชะงักกันไปด้วย เพราะขาดปัจจัยหลายอย่างมาสนับสนุน (กฤษณ์ ศิริพงษ์, 2541 : 10 - 11)

การพัฒนาเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าทางการศึกษาดองหยุดชะงัก เพราะขาดงบประมาณสนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมได้ เช่น โครงการปฏิรูปการศึกษา การปฏิรูปครู การส่งเสริมให้คนเรียนวิทยาศาสตร์ และคณิตศาสตร์ ซึ่งยังสู้ต่างประเทศไม่ได้เป็นต้น การศึกษาดองพัฒนาเรื่อย ๆ หยุดนิ่งเหมือนถอยหลัง ถ้าโครงการพัฒนาเหล่านี้ไม่ก้าวหน้าก็เหมือนการศึกษาดองถอยหลังนั่นเอง บุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ครู อาจารย์ ดองอบรมพัฒนาอย่างต่อเนื่อง งบประมาณที่เคยกำหนดไว้ในแผนถูกตัดจนหมดทำให้ไม่สามารถจัดให้มีการอบรมสัมมนาตามแผนที่วางไว้ได้ การศึกษาดองในประเทศและต่างประเทศก็มีปัญหาเช่นกัน เมื่อเกิดวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ ประเทศยากจนลง เกิดภาวะเงินตรึงตัวในทุกด้าน ย่อมเกิดผลกระทบต่อผู้บริหารการศึกษาในทุกระดับการบริหาร การจัดการ คนที่อยู่ในวัยเรียน บุคลากรทางการศึกษา ในอัตราที่เพิ่มขึ้นของการจัดการศึกษา (กฤษณ์ ศิริพงษ์, 2541 : 12 - 13)

การจัดการศึกษาของประเทศไทย ระดับอุดมศึกษาได้มีพัฒนาการมาเป็นลำดับ มหาวิทยาลัยแห่งแรกของประเทศ คือ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้รับการจัดตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2459 ในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว โดยการรวมโรงเรียนข้าราชการพลเรือน โรงเรียนราชแพทยาลัย และโรงเรียนวิศวกรรมศาสตร์เข้าไว้ด้วยกัน ทั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ การศึกษาทางวิชาการระดับสูงแก่ผู้เข้าศึกษาในระดับนี้ และเพื่อเป็นการฝึกอบรมผู้สำเร็จการศึกษา ให้มาทำงานกับหน่วยงานของรัฐ ประกอบกับในขณะนั้นได้รับอิทธิพลมาจากแนวคิดของประเทศ ตะวันตก ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาระดับมหาวิทยาลัย ดังนั้น จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจึงขึ้น อยู่กับกระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วยคณะต่าง ๆ 4 คณะ คือ คณะอักษรศาสตร์ และ วิทยาศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ และคณะวิศวกรรมศาสตร์ ในปี พ.ศ. 2475 ประเทศไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงการปกครองมาเป็นระบอบประชาธิปไตย อันมี พระมหากษัตริย์เป็นประมุข มหาวิทยาลัยแห่งที่สองของประเทศ คือ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และการเมืองได้รับการจัดตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2477 ในปี พ.ศ. 2485 ได้มีการจัดตั้งมหาวิทยาลัย แพทยศาสตร์ขึ้นในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งได้มีการตราพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแพทย ศาสตร์ขึ้นในปี พ.ศ. 2486 ทำให้มหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ได้มีฐานะเป็นมหาวิทยาลัยโดยสมบูรณ์ ในปี พ.ศ. 2486 ได้มีการจัดตั้งมหาวิทยาลัยขึ้นอีก 2 แห่งคือ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สังกัด กระทรวงเกษตรฯ และมหาวิทยาลัยศิลปากร สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี (วราภรณ์, 2540)

การอุดมศึกษาของประเทศไทยได้มีการขยายตัวเป็นอย่างมากในช่วงปี พ.ศ. 2489 ถึงปี พ.ศ. 2539 ซึ่งอยู่ในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช ซึ่งได้ ทรงครองสิริราชสมบัติมาครบ 50 ปี ในปัจจุบัน จากการที่ได้มีการจัดตั้งมหาวิทยาลัยของรัฐ ทั้ง 5 แห่งดังกล่าวข้างต้น ได้มีการขยายจำนวนการจัดตั้งมหาวิทยาลัยของรัฐเพิ่มขึ้นเป็น 23 แห่ง นอกจากนี้ยังได้มีการให้โอกาสแก่สถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้รับตั้งเพิ่มขึ้นใหม่จำนวนถึง 42 แห่ง

นโยบายการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับสถาบันอุดมศึกษาในช่วงของแผนพัฒนาการศึกษา ระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530 - พ.ศ. 2534) ได้มุ่งเน้นบทบาท หรือภารกิจหลักของ สถาบันอุดมศึกษา 4 ประการ คือ การผลิตบัณฑิตการวิจัย การบริการทางวิชาการแก่สังคม และ การทะนุบำรุงส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเน้นการปรับปรุงคุณภาพทางอุดมศึกษาทั้งทางด้านอาจารย์ การมีเอกสาร และตำราประกอบการ สอน การจัดหาวัสดุอุปกรณ์การศึกษาที่ทันสมัย การใช้ระบบสารสนเทศ และห้องสมุดของ สถาบันอุดมศึกษาให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา ในตอนปลายของช่วงนี้ทบวงมหาวิทยาลัย ได้จัดทำแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ขึ้น (พ.ศ.2532 - พ.ศ.2547) โดยมีความมุ่งหมายที่จะให้ เป็นแผนรุกไปสู่อนาคต เพื่อที่จะให้อุดมศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างเสริมสภาพสังคมที่พึง ประสงค์ และสอดคล้องทันต่อเทคโนโลยีความเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ของประเทศ แผนระยะ

ขาวนี้จะใช้เป็นบทกำกับแผนพัฒนาการอุดมศึกษาระยะ 5 ปี รวม 3 แผนคือ แผนระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535 พ.ศ. 2539) แผนระยะที่ 8 (พ.ศ. 2540 - พ.ศ. 2544) และแผนระยะที่ 9 (พ.ศ. 2545 - พ.ศ. 2549) ในแผนระยะยาว 15 ปี ของทบวงมหาวิทยาลัย ได้มีการกล่าวถึงภารกิจหลักของ อุดมศึกษา 4 ประการ คือ การสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการทะนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมว่าพึงอยู่ภายใต้กำกับของหลักการร่วมพื้นฐาน 4 ประการ คือ การปฏิบัติภารกิจ อุดมศึกษาเพื่อการกระจายโอกาส และความเสมอภาค (Equity) การปฏิบัติภารกิจอุดมศึกษาอย่าง มีประสิทธิภาพ (Efficiency) การปฏิบัติภารกิจอุดมศึกษาที่มีคุณภาพและความเป็นเลิศ (Excellence) และการปฏิบัติภารกิจอุดมศึกษา ที่มีคุณลักษณะของความเป็นสากล (Internationalization) และมีส่วนส่งเสริมบทบาทของประเทศในประชาคมโลก

ทบวงมหาวิทยาลัย

ทบวงมหาวิทยาลัย เป็นทบวงอิสระมีฐานะเทียบเท่ากระทรวง มีรัฐมนตรีว่าการทบวง เป็นผู้บังคับบัญชา มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับกำกับการดำเนินการ และกำกับการศึกษาในระดับ อุดมศึกษา (ที่ไม่ได้อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงศึกษาธิการ) และสถาบันอุดมศึกษาของ เอกชน

ทบวงมหาวิทยาลัย แบ่งส่วนราชการออกเป็น สำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรี และ สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย

ภารกิจของสถาบันอุดมศึกษา

ภารกิจของสถาบันอุดมศึกษา เป็นการปฏิบัติหน้าที่ตามปรัชญา หรือจุดมุ่งหมายของ สถาบันอุดมศึกษานั้น ๆ ซึ่ง วิจิตร ศรีสอาน (2518: 10 - 11) ได้กล่าวถึง สถาบันอุดมศึกษาที่มี ลักษณะเป็นสากลไว้ 3 ประการ คือ

1. มุ่งบุกเบิก แสวงหา ป่ารุงรักษา และถ่ายทอดความรู้ เพื่อสร้างสรรค์ จรรโลง ความก้าวหน้า และความเป็นเลิศทางวิชาการ
2. ใช้ความรู้ให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยถือว่ามหาวิทยาลัยเป็นแหล่งวิชาการ ชั้นสูง ที่เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อความเจริญของมนุษยชาติ
3. ทะนุบำรุง ส่งเสริม ศิลปและวัฒนธรรม

ภายในขอบเขตของอุดมการณ์ดังกล่าวข้างต้น มหาวิทยาลัยกระทำหน้าที่หลัก

4 ประการ คือ

1. การสอนวิชาการและวิชาชีพ เพื่อสนองความต้องการกำลังคนของสังคม
2. การวิจัยค้นคว้าเพื่อความก้าวหน้าแก่สังคม
3. บริการทางวิชาการแก่สังคม
4. ถ่ายทอดวัฒนธรรมและปลูกฝังความเป็นพลเมืองดี

ลีปปนนท์ เกตุทัต (2514 : 82) ได้กล่าวไว้ว่า สถาบันอุดมศึกษาจะต้องทำหน้าที่

4 ประการ โดยยึดหลักอุดมคติความเป็นเลิศทางวิชาการ กล่าวคือ

1. ให้การศึกษาวิชาชีพชั้นสูง ที่จะทำให้นักศึกษา ได้ยึดไปประกอบสัมมนาอาชีพในการผลิตนักศึกษาในวิชาชีพต่าง ๆ สถาบันอุดมศึกษามีแผนที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาประเทศ
2. ให้การศึกษาในด้านวิชาการมูลฐาน คือ วิทยาศาสตร์ สังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์ อันเป็นมรดกทางวัฒนธรรม ศิลปะ และวิทยาการ ที่จะทำให้นักศึกษาเป็นผู้รอบรู้กว้าง สถาบันอุดมศึกษาจะต้องสนับสนุนให้นักศึกษา ได้มีส่วนร่วมโดยตรงในการจัด และกระทำกิจกรรม ส่งเสริมในหลักสูตรและนอกหลักสูตรที่จะทำให้นักศึกษาได้ซาบซึ้งในความรอบรู้อันนี้
3. ให้มีการวิจัย เสาะแสวงหาความรู้ใหม่ สร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ การค้นคว้า ใฝ่หาความจริง มุ่งให้นักศึกษาเป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ และมีจินตนาการ
4. เป็นสถาบันที่จะถ่ายทอดความรู้ และวัฒนธรรม ไปยังท้องถิ่นและประเทศ สถาบันอุดมศึกษา จะต้องทำหน้าที่ปลูกฝัง และถ่ายทอดมาตรฐานความเป็นพลเมืองดีให้แก่นักศึกษา เพื่อที่จะพยายามให้ความเป็นพลเมืองดีนี้ถ่ายทอดต่อไปยังสังคม

หัวใจของมหาวิทยาลัยอยู่ที่อาจารย์ที่ทำการสอนอยู่ในสถาบันนั้น เกณฑ์สำคัญในการประเมินความเข้มแข็งของสถาบันการศึกษาชั้นสูงอยู่ที่ว่า อาจารย์แต่ละคนได้รับการศึกษาอบรมดีเพียงใด และให้อุทิศตนไปในด้านการสอน และการวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ หรือไม่ในขณะเดียวกัน อาจารย์เหล่านี้ยังเป็นเกณฑ์ที่มีประโยชน์ เพื่อศึกษาความเข้มแข็ง และศักยภาพ ในการขยายตัวของการศึกษาของชาติในปัจจุบันด้วย ซึ่งได้แก่ ผู้ที่ทำหน้าที่สอน วิจัย บริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งดำรงตำแหน่ง ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และอาจารย์ ดังนั้น อาจารย์มหาวิทยาลัยเป็นบุคคลฝ่ายปฏิบัติที่สำคัญที่สุดฝ่ายหนึ่งของมหาวิทยาลัย การที่จะมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย และแผนของมหาวิทยาลัยโดยต้องแท้ ซึ่งเราทราบดีแล้วว่า วัตถุประสงค์ของสถาบันอุดมศึกษา การผลิตกำลังคน การพัฒนาบุคคลสร้างความรู้ก้าวหน้า และเผยแพร่ความรู้ การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ดังนั้น หน้าที่ของอาจารย์มหาวิทยาลัยต้องพยายาม

กระทำให้วัตถุประสงค์ และภารกิจเหล่านี้บรรลุผล ซึ่งอาจกล่าวอย่างกว้าง ๆ คือ การสอน วิจัย ให้บริการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติ

การศึกษาลักษณะอาจารย์ที่ดี (อุทุมพร จามรมาน, 2523 :6 - 7) ได้ศึกษาพฤติกรรมของอาจารย์ในความเห็นของเพื่อนอาจารย์ว่า พฤติกรรมของอาจารย์ที่ดีควรประกอบด้วย

1. ความรู้เนื้อหาวิชาทันสมัย
2. งานวิจัยมีคุณภาพ
3. บทความ สิ่งตีพิมพ์มีคุณภาพ
4. มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน
5. มีความรู้ในวิธีสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาและผู้เรียน ตลอดจนรู้จักประยุกต์ใช้
6. มีความรู้ในวิธีประเมินจุดมุ่งหมายของวิชาอย่างเหมาะสมตลอดจนรู้จักประยุกต์
7. มีคุณธรรมตามวิชาชีพ
8. ให้บริการกับสถาบันและชุมชน
9. ให้บริการทางวิชาการและวิชาชีพ
10. มีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อน อาจารย์ นิสิตนักศึกษา และสถาบัน

การศึกษาที่เกี่ยวกับลักษณะอาจารย์ที่ดีในมหาวิทยาลัยมักจะพบว่า ลักษณะที่ผู้เรียนคิดว่าสำคัญมากที่สุดคือ วิธีสอน รองลงมาคือ ความสามารถของอาจารย์ที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดมโนภาพทางสมอง จะเห็นได้ว่าการสอนมักจะได้รับยกย่องให้เป็นเรื่องสำคัญ เมื่อพูดถึงลักษณะอาจารย์

มังกร ทองสุคดี (อ้างใน เอกรัช ก็สุขพันธ์, 2524 : 32 - 33) กล่าวว่า อาจารย์ในระดับอุดมศึกษาควรมีบทบาทสำคัญดังนี้

1. ถ่ายทอด หรือประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้กับนักเรียน
2. เสาะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และนำมาถ่ายทอดให้แก่ผู้เรียนอีกต่อหนึ่ง
3. ร่วมทำงานและศึกษาไปพร้อม ๆ กับผู้อื่น
4. วางแผนเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้
5. เป็นผู้นำในการศึกษาค้นคว้า
6. รู้จักเลือกประสบการณ์ให้เหมาะสมแก่การศึกษาเล่าเรียน
7. ทำการทดสอบและประเมินผลการเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

การดำเนินงานตามภารกิจ จะเกิดประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับคุณภาพของอาจารย์ผู้สอนเป็นสำคัญ เนื่องจากผู้สอนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดส่วนหนึ่งที่ทำให้การดำเนินงานของสถาบันระดับอุดมศึกษามีคุณภาพ (Unesco, 1973: 76 - 77) ด้วยเหตุนี้เองการ

พัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา จึงจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพของอาจารย์ก่อนสิ่งอื่น ดังจะเห็นได้จากแผนการศึกษาระดับอุดมศึกษา ตั้งแต่ระยะที่ 4 (ทบวงมหาวิทยาลัย, 2520 : 8) มหาวิทยาลัยจะดำเนินงานตามภารกิจหลักดังกล่าวนี้ ได้สมบูรณ์เพียงใดขึ้นอยู่กับระดับ และบุคลากรของมหาวิทยาลัย บุคลากรที่สำคัญของมหาวิทยาลัยที่จะทำให้งานในหน้าที่ของมหาวิทยาลัยบรรลุเป้าหมายโดยสมบูรณ์ ได้แก่ อาจารย์ในมหาวิทยาลัยนั่นเอง เพื่อให้อาจารย์ได้ปฏิบัติภารกิจดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องให้การสนับสนุน และให้โอกาสแก่บรรดาอาจารย์ โดยการ “จัดเวลา” เช่น จัดให้อาจารย์ได้มีโอกาสลาพักเพื่อไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ เช่น ทำวิจัย การให้ทุนภาคฤดูร้อน การประชุมเชิงปฏิบัติการให้ลาศึกษา ตลอดถึงระดับปริญญาเอก ซึ่งทั้งหมดถือว่าเป็นการพัฒนาอาจารย์เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพของอาจารย์ (R.I, Miller, 1998: 10 - 11) การให้อาจารย์มหาวิทยาลัยไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ (sabbatical Leave) ซึ่งรวมถึงการพัฒนาตนเองในภารกิจทุก ๆ ด้านดังกล่าวแล้ว นับเป็นหนทางหนึ่งในการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยที่ต่างประเทศเขาปฏิบัติกันมาเป็นเวลาเกือบศตวรรษแล้ว ทั้งนี้ เพราะเขาถือว่าการที่จะเป็นศาสตราจารย์ ซึ่งถือว่าเป็นตำแหน่งทางวิชาการสูงสุดของสถาบันอุดมศึกษานั้น มีจุดเน้นตรงที่ควรเป็นผู้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ โดยการวิจัยวิเคราะห์ (หรือโดยความคิดร่าฟิงของคนในลักษณะ Philosophizing แล้วประกาศให้มหาชนทราบเท่าที่ตนรู้จึงจะเป็นอาจารย์ของศาสตร์โดยแท้ การจะค้นหาสิ่งใหม่นั้นก็ได้จากการกั้นเวลาส่วนหนึ่งไว้ทำวิจัย หรือขอลาพักการสอนเป็นครั้งคราวในลักษณะของการให้อาจารย์ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการนั่นเอง

ปัจจุบันทบวงมหาวิทยาลัยได้เล็งเห็นความสำคัญและความจำเป็นของการให้อาจารย์ได้มีเวลาพักการสอนเพื่อปฏิบัติงานค้นคว้าวิจัย แต่งและเรียบเรียงตำรา ตลอดจนให้บริการแก่ชุมชน จึงได้ออกระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ พ.ศ. 2523 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2524 ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 28 มกราคม 2524 และได้ให้มหาวิทยาลัย/สถาบันในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยออกรายละเอียดปลีกย่อยเกี่ยวกับการให้ข้าราชการไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการตามระเบียบนี้ได้ สำหรับมหาวิทยาลัยที่มีระเบียบเกี่ยวกับเรื่องนี้อยู่แล้วให้ยกเลิกระเบียบส่วนนั้นของมหาวิทยาลัย/สถาบันภายใน 6 เดือนนับแต่วันที่ ระเบียบว่าด้วยการนี้ประกาศใช้และให้ใช้ระเบียบของทบวงมหาวิทยาลัยนี้แทน ตามระเบียบทบวงมหาวิทยาลัย ว่าด้วยการให้ข้าราชการไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ พ.ศ. 2523 (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2524) ตามระเบียบทบวงมหาวิทยาลัย ว่าด้วยการให้ข้าราชการไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ 2523 : แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2524 อาจจะกระทำได้อดังนี้

1. การวิจัย
2. การแต่ง หรือเรียบเรียงตำราทางวิชาการ
3. การไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการอย่างอื่น ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการที่มหาวิทยาลัย/สถาบันได้มอบหมายให้พิจารณา

ไพฑูรย์ สินดารัตน์ (2534: 1 - 15) ได้กล่าวถึง พัฒนาการของการพัฒนาคุณาจารย์รวมทั้งได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณาจารย์ของมหาวิทยาลัยไทย ในปีที่มีการประชุมนานาชาติ เรื่อง การพัฒนาการสอนในมหาวิทยาลัย ว่าควรจัดโอกาสและบริการให้อาจารย์ได้พบปะซึ่งกันและกัน เพื่อที่จะแลกเปลี่ยน และพัฒนาเทคนิค และกระบวนการใหม่ ๆ ในการเรียนการสอน คุณาจารย์ควรได้มีส่วนร่วมในการวิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอน (Faculty members should be encouraged to participate in research about teaching) สถาบันควรส่งเสริม และจัดสรรเงินทุน เพื่อพัฒนาในการสอน ถ้าหากจะเป็นอาจารย์ในอนาคต

ก่อนหน้าที่จะมีการประชุมร่วมระหว่างมหาวิทยาลัยแต่ละมหาวิทยาลัยได้มีโครงการสัมมนาอาจารย์ใหม่ของตนเองอยู่เป็นประจำ เมื่อมีการสัมมนาร่วมเกี่ยวกับการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยขึ้นในปี พ.ศ. 2518 แล้ว แต่ละมหาวิทยาลัยก็ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณาจารย์ด้านการเรียนการสอนอย่างกว้างขวาง โดยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้จัดตั้งหน่วยพัฒนาคุณาจารย์ (Staff Development Unit) ขึ้นในปี พ.ศ. 2519 มหาวิทยาลัยขอนแก่นจัดตั้งหน่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน (Instructional Development Unit) ขึ้นในปี พ.ศ. 2521 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จัดประชุมผู้บริหาร และอาจารย์เรื่อง การเรียนการสอนขึ้นในปี พ.ศ. 2521 นำไปสู่การจัดตั้ง หน่วยพัฒนาการเรียนการสอนขึ้นในปี พ.ศ. 2523 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ตั้งคณะกรรมการโครงการพัฒนาการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยขึ้นในปี พ.ศ. 2521

จุดเริ่มต้นของการพัฒนาคุณาจารย์ที่เน้นหนักในการพัฒนาความสามารถ และคุณภาพของการสอนของอาจารย์นี้ เมื่อจุดเริ่มต้น และการดำเนินงานแล้วเห็นได้ชัดว่า เกิดจากแรงกระตุ้นของนักวิชาการภายนอกประเทศ ซึ่งตรงกับปัญหา และความต้องการของสถาบันอุดมศึกษาภายในประเทศเอง จึงทำให้มีการดำเนินงานกันอย่างกว้างขวาง ทั้งในลักษณะของหน่วยงาน และคณะกรรมการควบคู่กันไป กิจกรรมเด่นในด้านนี้คือการจัดประชุมสัมมนา และจัดประชุมฝึกปฏิบัติการ เพื่อให้อาจารย์ได้เรียนรู้ทำความเข้าใจ และฝึกปฏิบัติในเรื่องของการสอนในแง่มุมต่าง ๆ กัน

ในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา นับแต่ปี พ.ศ. 2518 จะเห็นได้ว่ากิจกรรมการพัฒนาคุณาจารย์เป็นระยะเริ่มต้น และก่อตั้งของกิจกรรม พร้อมก่อตั้งองค์กรเพื่อรับผิดชอบงานด้านนี้ของสถาบันอุดมศึกษาหลัก ในเมืองหลวงกิจกรรมในระยะแรกนี้ก็จะมีเน้นหนักในการอบรมสัมมนาในเรื่องของการสอนโดยเฉพาะจุดมุ่งหมายของการสอน การวางแผนการสอนและวิธีการสอนเป็นหลัก

ความสนใจในด้านนี้เป็นไปอย่างกว้างขวางขึ้นเรื่อย ๆ จนในปี พ.ศ. 2523 เมื่อภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จัดประชุมทางวิชาการ เรื่อง การพัฒนาการเรียนการสอน ระดับอุดมศึกษาขึ้น จึงมีผู้สนใจเข้าร่วมประชุมจากสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง นับแต่ปี พ.ศ. 2524 เป็นต้นมา กิจกรรมของการพัฒนาคณาจารย์ก็มีขอบเขตกว้างขึ้น นอกไปจากการเพิ่มเติมความรู้ทางด้านการวางแผนการสอน เทคนิค และวิธีการสอนต่าง ๆ ให้กับอาจารย์ด้วยการประชุมสัมมนาแล้ว การจัดทำเอกสารเพื่อเผยแพร่ความรู้ วิธีการทางด้านการสอนก็มีมากขึ้น เฉพาะหน่วยพัฒนาคณาจารย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย แห่งเดียวในปี พ.ศ. 2525 จัดพิมพ์เอกสารจำนวน 14 เรื่อง คิดเป็นเอกสารกว่า 3,000 ชุด มหาวิทยาลัยอื่น ๆ ก็จัดพิมพ์เอกสารขึ้นมาเช่นกัน นอกจากนั้นความสนใจของเรื่องก็ได้แพร่ไปถึงที่การประเมินการสอนมากขึ้นในปี พ.ศ. 2524 หน่วยพัฒนาคณาจารย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จัดประชุมระหว่างมหาวิทยาลัย เรื่อง แนวทางการประเมินประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ขึ้น ในปีรุ่งขึ้น ทบวงมหาวิทยาลัยก็ได้จัดประชุมเรื่องการประเมินการสอนระดับอุดมศึกษาขึ้นอีกเช่นกัน เพื่อกำหนดแนวทางการประเมินการสอนในระดับมหาวิทยาลัย นอกจากการประเมินการสอนแล้ว เรื่องของการวิจัยการใช้คอมพิวเตอร์ การใช้สื่อการสอน การเขียนตำรา และเอกสารทางวิชาการ ก็ได้รับความสนใจเพิ่มมากขึ้น ขอบเขตของการพัฒนาคณาจารย์ จึงขยายออกไปอย่างกว้างขวาง ควบคู่ไปกับกิจกรรม และเนื้อหาวิชาการที่ขยายออกไปมากแล้ว สถาบันอื่น ๆ ก็ได้จัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์เพิ่มมากขึ้น มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตปทุมวัน วิทยาเขตบางแสน วิทยาเขตพิษณุโลก สมาคมสถาบันอุดมศึกษา ได้ร่วมกับทบวงมหาวิทยาลัยจัดประชุมสำหรับอาจารย์ใหม่ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนขึ้น ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2525 นับได้ว่า ตลอด 5 ปีนี้ กิจกรรมทางด้านการพัฒนาคณาจารย์ขยายตัวออกไปอย่างกว้างขวาง

ตลอดเวลากว่าทศวรรษที่การพัฒนาคณาจารย์ได้เติบโตมานั้นนับว่า กิจกรรมทางด้านนี้ได้ขยายขอบเขต และมีกระบวนการกว้างขวางขึ้น แต่ในขณะเดียวกันก็เริ่มมีการสงสัยควบคู่กันไปด้วยว่า การดำเนินงานตลอด 10 ปีที่ผ่านมา นั้น ประสพผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด ในขณะที่หลายกลุ่มเห็นว่าประสบความสำเร็จด้วยดี แต่บางกลุ่มเห็นว่าประสบความสำเร็จยังไม่มากเท่าที่ควร ปัญหาและความสงสัยเหล่านี้ จึงนำไปสู่การประเมินและการทบทวนบทบาท และแนวทางของการพัฒนาคณาจารย์ขึ้นในปี พ.ศ. 2529 เพื่อทบทวนงานที่ผ่านมาและแสวงหาแนวทางใหม่ที่มีความหมายขึ้น ประเด็นที่เห็นชัดเจนก็คือ การดำเนินงานยังไม่กระจายไปสู่อาจารย์อย่างกว้างขวางเต็มที่ การเรียนการสอนได้รับความสำคัญน้อยลง และกิจกรรมมีหลากหลาย ควรต้องเลือกทำให้เด่นชัดมีผลอย่างจริงจัง

ในปัจจุบันอาจกล่าวได้ว่ากิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ เป็นกิจกรรมที่ยังดำเนินอยู่อย่างกว้างขวาง แต่ความสนใจ และความสำคัญเมื่อต้นทศวรรษแล้ว เห็นได้ชัดเจนว่าลดลงไปอย่างมากโดยเฉพาะทางด้านการเรียนการสอนแล้วเห็นได้ชัดเจนว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ไม่ได้ทุ่มเวลา

และความตั้งใจให้อย่างเต็มที่เท่าที่ควร จึงเห็นได้ชัดว่าแม้ความสำเร็จของการพัฒนาคณาจารย์จะไม่น้อยแต่ความล้มเหลวบางประการก็มีอยู่เช่นกัน โทซูบุ สึนลาโรดน์ (2534: 6 - 16) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ว่า ความไม่ประสบความสำเร็จที่เห็นได้ชัดเจนนก็คือ สภาพการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยไม่ได้เปลี่ยนไปในทางที่เหมาะสมมากนัก ทั้ง ๆ ที่ควรเรียนรู้การเผยแพร่และการฝึกอบรมเกี่ยวกับจิตวิทยาการเรียนรู้อุทิศ และกระบวนการเรียนการสอนแบบต่าง ๆ ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษาที่ปรากฏชัดเจนในต้นทศวรรษ 2520 ก็คือ การสอนที่เน้นการบอก หรือการบรรยายกับเนื้อหาที่บรรยายนั้น ไม่สัมพันธ์ กับสังคมเท่าที่ควร การสอนแบบบรรยาย ทำให้ผู้เรียนไม่รู้จักคิด ไม่รู้จักค้นหาความรู้ด้วยตนเอง อาจารย์ผู้สอนไม่ต้องสนใจผู้เรียนมากนัก และไม่ต้องนึกถึงวิธีอื่น ๆ มากเท่าที่ควร ส่วนเนื้อหาที่ผู้สอนนำมาสอนก็มักจะเป็นเนื้อหาของต่างประเทศที่ผู้สอนเรียนมา ทำให้สิ่งที่เรียนไม่สนองตอบต่อสังคมอย่างแท้จริง รูปแบบของความคิด และกิจกรรมในสังคมตามชาวต่างประเทศตลอดเวลา จิตสำนึกในการสร้างและพัฒนาสังคมไทยของนิสิต และอาจารย์ จึงไม่มีจุดเด่น และไม่มีความเป็นผู้นำพอ

สาเหตุที่การเรียนรู้ทำความเข้าใจในเรื่องของการเรียนการสอนไม่นำไปสู่ผลในทางปฏิบัติอย่างแท้จริงนั้น มีอยู่หลายประการ ประการแรกคงจะได้แก่ เนื้อหาและวิธีการฝึกอบรมในการพัฒนาคณาจารย์ที่ยังไม่ Practical และยังไม่มีความเพียงพอที่จะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมเข้าใจและนำไปปฏิบัติได้ทันที นอกจากนั้นการให้บริการต่อเนื่อง เช่น การฝึกอบรมในทางเลือก การจัดบริการด้านอุปกรณ์เอกสารแล้ว เครื่องมือเครื่องใช้ยังคงตามไม่ทันกับเนื้อหาที่อบรมไป และที่สำคัญที่สุด ก็คือเมื่ออาจารย์ที่เข้าอบรม หรือเรียนรู้เรื่องการเรียนการสอนไปแล้ว เมื่อกลับไปถึงที่ทำงานแล้ว ทุ่มเทเวลาให้กับผู้เรียน และการเรียนการสอนอย่างเต็มที่ ก็ไม่มีผลตอบแทน (Reward) อย่างเป็นรูปธรรม และมีความยุติธรรมพอ ความสำเร็จ และความล้มเหลวของการปรับปรุงการสอนในมหาวิทยาลัย จึงมีปรากฏควบคู่กันไปเสมอ กิจกรรมที่มหาวิทยาลัยส่วนใหญ่จัดขึ้นจะเน้นหนักในเทคนิคและกระบวนการเรียนการสอนด้านต่าง ๆ ครอบคลุมหลัก และประเด็นสำคัญทางด้านการเรียนการสอน มีความเข้มข้น และลึกซึ้งพอสมควรในด้านเทคนิคของการสอน แต่จะเห็นได้ชัดเจนว่าเนื้อหาสาระที่พูดคุย อภิปราย สัมมนา และหรือฝึกปฏิบัตินั้นขาดประเด็นสำคัญทางด้านแนวความคิดพื้นฐาน บริการพื้นฐาน อุดมคติ และทิศทางที่ควรจะเป็นของมหาวิทยาลัย บทบาท และหน้าที่ของมหาวิทยาลัยในสังคมไทย รวมทั้งบริการ อุดมคติ และความรับผิดชอบของอาจารย์ผู้สอนด้วยพร้อมกันไป

ตลอดเวลาที่ทศวรรษที่ผ่านมา กิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ดำเนินไปอย่างกว้างขวาง และหลากหลายพอสมควร ก็คือ อาจารย์ที่สนใจ และพัฒนาการเรียนการสอนนั้นจะเป็น "กลุ่มประจำ" ก่อนข้างชัดเจน ซึ่งเมื่อสนใจและปรับปรุงแล้ว ก็มักจะสนใจและปรับปรุงในเกือบทุกด้าน โดยเหตุนี้จึงมักจะมีคำกล่าวเสมอว่า ในกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์นั้น จะมีกลุ่ม

คนห้าหน้ากันมากเข้ารับการสอน การสัมมนา การกระจายของคนที่มาเข้าร่วมประชุมไม่กว้างขวางเท่าที่ควร

คนที่มาเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยพัฒนาคณาจารย์นั้น มักจะเป็นคนที่สนใจ มีความพร้อม และมีศักยภาพในการสอนที่ดีเป็นส่วนใหญ่มาร่วมประชุม เพื่อจะพัฒนาแสวงหาเทคนิคใหม่ให้การเรียนการสอนมีคุณภาพสูงขึ้นไป แต่คนที่นิสิต และเพื่อนอาจารย์ตั้งข้อสังเกตว่าน่าจะเข้าสัมมนา เพื่อพัฒนาการสอนนั้น กลับไม่สนใจเท่าที่ควร จนมักจะมีคำกล่าว เสมอ ๆ ว่า “คนไม่ควรเข้าประชุมมาเข้า คนที่ควรเข้าไม่เข้า”

นอกจากกิจกรรมการประชุมสัมมนา ถ้าจัดพิมพ์เอกสารต่าง ๆ ซึ่งเป็นไปอย่างกว้างขวาง ในหลายสถาบันยังสนับสนุนในวงกว้างออกไปหลายประการด้วยกัน โดยเฉพาะในด้านของการสนับสนุนด้านการพัฒนาการเรียนการสอนของอาจารย์แต่ละคน เช่น การส่งเสริมครู หรือนุเคราะห์คณาจารย์ แนวทางนี้เน้นที่การให้ขวัญ และกำลังใจกับอาจารย์ที่เสียสละทุ่มเทเป็นแบบอย่างของอาจารย์ที่ดี การจัดสรรทุนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน การสนับสนุนทางด้านการบริหาร วิชาการด้วยการจัดสรรเงินทุนให้คณะ และภาควิชาได้จัดประชุมสัมมนาบุคลากรของหน่วยงานในการวางแผนพัฒนางานวิชาการของภาควิชา ซึ่งเป็นวิธีการส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์ที่ได้ผลดี มีกิจกรรมที่สืบเนื่องจากการสนับสนุนเหล่านี้อย่างกว้างขวางตามมา แต่ในขณะที่การสนับสนุนเป็นไปอย่างกว้างขวางนี้ ผลปรากฏขึ้นก็คือ ความสำเร็จอยู่ในวงแคบ มีอยู่ในบางจุด และมีอยู่ในตัวบุคคลเพียงบางคน อาจารย์ส่วนใหญ่ของมหาวิทยาลัยในวงกว้างไม่ได้มีการพัฒนาและปรับปรุงอย่างมาก

ในระบบอุดมศึกษาไทย อาจารย์ผู้สอนทุกคนเมื่อได้รับคัดเลือกเข้าเป็นอาจารย์แล้วจะเป็นอาจารย์ประจำตลอดไป เพราะเป็นข้าราชการ ดังนั้น แม้ว่าสอนไปเรื่อย ๆ โดยไม่ปรับปรุงและพัฒนาอบรมอะไรมาก ก็ยังอยู่เป็นอาจารย์ได้อย่างสบาย ไม่ต้องแข่งขันกับใคร ไม่ต้องถูกใครมาประเมิน ดังนั้น การพัฒนาการเรียนการสอนจึงไม่เป็นแรงจูงใจที่สูงพอให้อาจารย์มาเสียสละพัฒนาได้อย่างเต็มที่ แม้ในระยะหลังมีระบบการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ ก็เน้นหนักที่ตำราและการวิจัย การพัฒนาการสอนก็ยังไม่เป็นเงื่อนไขที่สำคัญอีกเช่นกัน ดังนั้น แม้จะมีการสนับสนุนอย่างกว้างขวาง แต่รางวัลและแรงจูงใจไม่มีเพียงพอเช่นนี้ อาจารย์ท่านใดสนใจ พัฒนาการสอนก็จะทำแต่เพียงชั่วเวลาอันสั้น หลังจากนั้นก็เลิกไป ยิ่งมาพบผู้บริหารยุคใหม่ซึ่งสนใจเชิงการเมืองนี่ถึงแต่ผลประโยชน์ตัวเอง พวกของตัวเองมากกว่าการส่งเสริมงานวิชาการและส่งเสริมอาจารย์ส่วนใหญ่แล้ว ทำให้การสนับสนุนการพัฒนาคณาจารย์มีข้อจำกัด ไม่เป็นไปอย่างมีระบบและครบวงจรเท่าที่ควรจะเป็น

การพัฒนาการสอนไม่สัมพันธ์กับความดีความชอบ และคำยกย่องจากสังคม ทำให้การสอนขาดความสนใจ โดดเดี่ยว สัมพันธ์กับบทบาทอื่น สิ่งแวดล้อมอื่น ๆ และสังคมน้อยมากจริงอยู่ในกิจกรรมการสอนทางสถาบันอุดมศึกษาไทยที่เป็นอยู่ อาจารย์ส่วนใหญ่ยังเห็นความ

สำคัญของการสอน และมีการกระตุ้นให้เห็นความสำคัญของการสอนอยู่อย่างมาก ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาด้วยกระบวนการของการพัฒนาคนอาจารย์ ซึ่งถ้าหากไม่มีกิจกรรมเหล่านี้แล้ว ความสนใจในการสอนและคุณภาพของการสอนอาจจะต่ำลงไปมากกว่านี้ก็ได้ แต่ผลที่เกิดขึ้นจากกิจกรรมดังกล่าวจะยังไม่ได้ผลเต็มที่เท่าที่ควร เพราะการสอนนอกจากจะถูกแบ่งแยกกับระบบความคิดความชอบ แล้วยังได้รับการพัฒนาอย่างโดดเดี่ยว ไม่สัมพันธ์กับการวิจัย ไม่สัมพันธ์กับการบริการชุมชน และไม่สัมพันธ์กับชุมชนเท่าที่ควร

จะเห็นได้ว่าอาจารย์มีบทบาทสำคัญซึ่งจะทำให้สถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ สามารถปฏิบัติการกิจให้ครบถ้วน และเป็นไปด้วยดี ดังนั้น การพัฒนาอาจารย์ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะมีความสำคัญต่อการอุดมศึกษา เป็นที่ยอมรับกันทั่วโลก และเป็นที่ยอมรับในระบบอุดมศึกษาของไทย โดยเฉพาะอาจารย์ของสถาบันผลิตครู เป็นสถาบัน ที่ต้องดำรงรักษามาตรฐานวิชาชีพครู และส่งเสริมให้พัฒนาก้าวหน้าต่อไปอย่างไม่หยุดยั้ง โดยมุ่งบุกเบิกแสวงหาความรู้ และความคิดใหม่ ๆ ทางการศึกษา เผยแพร่ และถ่ายทอดความรู้ ความคิด เพื่อความก้าวหน้าทางครูศาสตร์/ศึกษาศาสตร์และวิชาชีพครู และให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน ตลอดจนทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติอันเป็นงานที่มีความสำคัญในการที่จะส่งเสริม และสนับสนุนให้อาจารย์มีคุณภาพ อันเป็นการส่งผลให้เยาวชนของชาติมีคุณภาพด้วย ยิ่งไปกว่านั้น นักวิชาการที่มีชื่อเสียง และเป็นผู้นำองค์กรที่สำคัญบางท่านมีความเห็นว่า การพัฒนาอาจารย์ถือได้ว่าเป็นนวัตกรรม (Innovation) ที่สำคัญของการอุดมศึกษาไทย เป็นอุปกรณ์และเทคนิคที่จะนำไปสู่การพัฒนาอุดมศึกษาไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัย ในฐานะที่เป็นอาจารย์พิเศษ ภาควิชาคณิตศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีความเห็นว่าอาจารย์ของสถาบันผลิตครู จะต้องได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูง มีทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียง ตลอดจนมีเจตคติที่ดีในการทำงาน ดังนั้นการศึกษาวิจัยกระบวนการพัฒนาอาจารย์ ของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย จึงเป็นวิธีการหนึ่งที่จะทำให้ทราบข้อมูลที่สำคัญ ที่จะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาอาจารย์ ของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย จำนวน 11 แห่ง ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ และวิชาชีพศึกษาศาสตร์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาอาจารย์ ของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย
2. เพื่อศึกษาปัญหาในการพัฒนาอาจารย์ ตามกระบวนการพัฒนาอาจารย์ ของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

ขอบเขตการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษากระบวนการพัฒนาอาจารย์ และปัญหาการพัฒนาอาจารย์ ของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ที่เป็นมหาวิทยาลัยปิดเท่านั้น จำนวน 11 แห่ง ดังนี้

คณะศึกษาศาสตร์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
คณะศึกษาศาสตร์	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
คณะครุศาสตร์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
คณะศึกษาศาสตร์	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
คณะศึกษาศาสตร์	มหาวิทยาลัยทักษิณ
คณะศึกษาศาสตร์	มหาวิทยาลัยนเรศวร
คณะศึกษาศาสตร์	มหาวิทยาลัยบูรพา
คณะศึกษาศาสตร์	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
คณะศึกษาศาสตร์	มหาวิทยาลัยศิลปากร
คณะศึกษาศาสตร์	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
คณะศึกษาศาสตร์	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย

ผู้บริหาร คือ

คณบดี หรือ รองคณบดีที่คณบดีมอบหมาย ของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์

สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย 11 แห่ง รวม 11 คน

ผู้ปฏิบัติการ คือ

หัวหน้าภาควิชาของแต่ละสถาบันทุกคน รวม 76 คน

รวมประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 87 คน

2. เป็นการศึกษากระบวนการพัฒนาอาจารย์ ของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย โดยใช้กรอบแนวคิดเรื่องการพัฒนาบุคลากรของ แคสตันเตอร์ (Castetter 1996 : 225-265) ศาสตราจารย์ กิตติคุณ มหาวิทยาลัยแห่งรัฐเพนซิลเวเนีย สหรัฐอเมริกา ซึ่งได้กำหนดขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาบุคลากรไว้ 4 ขั้นตอน คือ

2.1 การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร (Diagnosing Development Needs)

2.2 การวางแผนการพัฒนาบุคลากร (Design of Development Plans)

2.3 การปฏิบัติตามแผนการพัฒนาบุคลากร (Implementing Development Program)

2.4 การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร (Evaluating the Personnel Development Program)

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

กระบวนการพัฒนาอาจารย์ ในการวิจัยนี้ หมายถึงเฉพาะกระบวนการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นขั้นตอนในการดำเนินการเกี่ยวกับกรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม หรือทัศนคติของอาจารย์ในหน่วยงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ตามขั้นตอนที่กำหนดตามลำดับ 4 ขั้นตอน ได้แก่ การหาความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ การวางแผนการพัฒนาอาจารย์ การปฏิบัติตามแผนการพัฒนาอาจารย์ การประเมินผลการพัฒนาอาจารย์

การหาความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ หมายถึง การพิจารณาว่ามีความจำเป็น หรือ ปัญหาที่จะต้องพัฒนาอาจารย์ หรือไม่

การวางแผนการพัฒนาอาจารย์ หมายถึง การกำหนดตามความจำเป็น หรือ ปัญหาที่จะต้องพัฒนาอาจารย์ โดยวิธีใด อย่างไร เมื่อไร และใครเป็นผู้รับผิดชอบ

การปฏิบัติตามแผนการพัฒนาอาจารย์ หมายถึง การดำเนินการพัฒนาอาจารย์ ตามที่กำหนดไว้ในแผนตามระยะเวลาที่กำหนด

การประเมินผลการพัฒนาอาจารย์ หมายถึง การประเมินผลการพัฒนาอาจารย์ด้วยวิธีต่าง ๆ ตามแผนที่กำหนดไว้ว่า ได้ดำเนินการไปตาม แผนงาน บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้เพียงใด

คณะครุศาสตร์ หรือศึกษาศาสตร์ หมายถึง คณะวิชาในสถาบันที่ผลิตครูอาจารย์ โดยที่จัดการเรียนการสอน สำหรับผู้ที่จะเป็นผู้ฝึกวิชาชีพครูเฉพาะ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

ผู้บริหาร หมายถึง คณบดี หรือรองคณบดี ที่คณบดีมอบหมาย มีหน้าที่รับผิดชอบการบริหารด้านต่าง ๆ ในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย และมีส่วนในการทำหน้าที่พัฒนาอาจารย์

ผู้ปฏิบัติการ หมายถึง หัวหน้าภาควิชาต่าง ๆ ที่มีหน้าที่รับผิดชอบการบริหารงานด้านต่าง ๆ ของภาควิชาในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย และมีหน้าที่หลักในการพัฒนาอาจารย์

**คณะกรรมการ/ศึกษาศาสตร์ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย หมายถึง สถาบันผลิตครู
ของมหาวิทยาลัยที่เป็นมหาวิทยาลัยปิดเท่านั้น ได้แก่**

1. คณะศึกษาศาสตร์	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
2. คณะศึกษาศาสตร์	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
3. คณะครุศาสตร์	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
4. คณะศึกษาศาสตร์	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
5. คณะศึกษาศาสตร์	มหาวิทยาลัยทักษิณ
6. คณะศึกษาศาสตร์	มหาวิทยาลัยนครสวรรค์
7. คณะศึกษาศาสตร์	มหาวิทยาลัยบูรพา
8. คณะศึกษาศาสตร์	มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
9. คณะศึกษาศาสตร์	มหาวิทยาลัยศิลปากร
10. คณะศึกษาศาสตร์	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
11. คณะศึกษาศาสตร์	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ผลการวิจัยจะทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานที่ปฏิบัติจริงเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนา
อาจารย์ และปัญหาในการพัฒนาอาจารย์ ของคณะกรรมการ/ศึกษาศาสตร์ สังกัดทบวง
มหาวิทยาลัย
2. ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหาร ของคณะกรรมการ/ศึกษาศาสตร์
สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย และผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปประกอบการพิจารณาการกำหนดนโยบาย
วางแผนและดำเนินงาน พัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป
3. ผลของการวิจัยสามารถนำไปกำหนดแนวทางในการปรับปรุง แก้ไขปัญหาการ
ดำเนินงานพัฒนาอาจารย์ ในคณะกรรมการ/ศึกษาศาสตร์ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ศึกษาจากประชากรทั้งหมด ได้แก่
ผู้บริหาร ได้แก่

คณบดี หรือรองคณบดีที่คณบดีมอบหมาย รวม 11 คน

ผู้ปฏิบัติราชการ ได้แก่

หัวหน้าภาควิชาของแต่ละสถาบัน รวม 76 คน

รวมประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 87 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 2 ชุด คือ แบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง (Structured Interview) สำหรับผู้บริหารและแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating - Scale) สำหรับผู้ปฏิบัติการ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยอาศัยกรอบแนวความคิดที่กำหนดจากการศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรของ แคสเต็ตเตอร์ (Castetter) แบ่งออกเป็น 2 ชุด คือ

ชุดที่ 1 แบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร จัดทำขึ้นเพื่อการวิจัย เรื่อง กระบวนการพัฒนาอาจารย์ ของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์ เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาอาจารย์ ของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์ เกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนาอาจารย์ ตามกระบวนการพัฒนาบุคลากร ของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

ชุดที่ 2 แบบสอบถามผู้ปฏิบัติการ แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม เกี่ยวกับสภาพที่เป็นอยู่ หรือ ได้ปฏิบัติอยู่ ของกระบวนการพัฒนาอาจารย์ ของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ตามกระบวนการพัฒนาอาจารย์

ตอนที่ 3 แบบสอบถาม เกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนาอาจารย์ ตามกระบวนการพัฒนาอาจารย์ ของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม ทั้ง 2 ชุดนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการพัฒนาอาจารย์ ในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ตามกรอบแนวคิด การพัฒนาบุคลากรของ แคสเต็ตเตอร์ (Castetter, 1996: 225-265) ที่ได้กำหนดขั้นตอนการพัฒนาบุคลากรไว้ 4 ขั้นตอน คือ

1. การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร (Diagnosing Development Needs)
2. การวางแผนการพัฒนาบุคลากร (Design of Development plans)
3. การปฏิบัติตามแผนการพัฒนาบุคลากร (Implementing Development Program)
4. การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร (Evaluation the Development Program)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ไปสัมภาษณ์ผู้บริหารและเก็บแบบสอบถามจากผู้ปฏิบัติภารกิจด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ วิเคราะห์เนื้อหาและประมวลเป็นหมวดหมู่ของข้อความที่เหมือนกันไว้ เสร็จแล้วนำมาแจกแจงความถี่ หากำร้อยละ นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

4.2 ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามวิเคราะห์ โดยหาค่ามัธยิมเลขคณิต (X) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

ลำดับขั้นตอนในการเสนอรายงานการวิจัย

บทที่ 1 บทนำประกอบด้วย ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย และลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิจัย

บทที่ 2 กล่าวถึงเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ กระบวนการพัฒนาอาจารย์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาจารย์

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย มีลำดับขั้นตอนคือ ประชากร, เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

รายการอ้างอิง แสดงถึงรายการหนังสือ และเอกสารประกอบอื่น ๆ ที่ใช้ในการวิจัย ภาคผนวก

ประวัติผู้เขียน