



หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์

ในบทนี้ผู้วิจัยจะได้เสนอหลักการและแนวคิดของการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ อาทิเช่น การพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศอังกฤษ สหรัฐอเมริกา และประเทศไทย พร้อมทั้งสรุปลักษณะทั่วไปของการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา

ความหมายของการพัฒนาอาจารย์

คำว่า "พัฒนาอาจารย์" ตรงกับคำที่นิยมใช้ในอเมริกาคือ "Faculty Development" ส่วนในประเทศอังกฤษมักใช้คำว่า "Staff Development" ในเรื่องนี้ ลี เจ มัลลาลี่ และ นอร์แมน วี คัพพี (Lee J. Mullally and Norman V. Duffy) ได้อธิบายว่า การพัฒนาอาจารย์เป็นขบวนการพัฒนาความก้าวหน้าในด้านวิชาชีพของอาจารย์ และการปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งหมายความว่า การพัฒนาอาจารย์นั้นจะช่วยให้คณาจารย์ได้พัฒนาความสามารถของการเป็นครู (Potential as Teacher) ซึ่งเป็นผลในการปรับปรุงการเรียนการสอน¹

เจอร์รี จี กัฟ (Jerry G. Guff) ได้ให้ความเห็นว่า การพัฒนาอาจารย์ มุ่งพัฒนาที่ตัวอาจารย์ เป็นการพัฒนาความก้าวหน้าของแต่ละบุคคลในด้านความรู้ ทักษะ การรับรู้ และเทคนิคต่าง ๆ ในการเรียนการสอน รวมทั้งส่งเสริมความสัมพันธ์กับนักศึกษาและเพื่อนร่วมงาน²

¹ Lee J. Mullally and Norman V. Duffy, "The Goal of Faculty Development Improving Instruction (and Surviving)," Improving College and University Teaching 26 (Spring 1978) : 121.

² Jerry G. Guff, Toward Faculty Renewal (California : Jossey-Base, 1975), p. 8.

ซูซาน เซเยอร์ (Susan Sayer) ได้กล่าวว่า "การช่วยให้คณาจารย์ในมหาวิทยาลัยเป็นผู้สอนที่ดี มีความพยายามและเห็นความสำคัญของการเตรียมการสอน โปรแกรมที่จัดให้ประสบผลสำเร็จ เช่นนี้เรียกว่า การพัฒนาคณาจารย์"¹

ส่วน ไพทอร์ย สินลาร์ตัน ได้ให้ความหมายของการพัฒนาคณาจารย์ไว้สั้น ๆ ว่า "การพัฒนาคณาจารย์เน้นที่การเรียนการสอน มีความหมายเทียบได้กับคำว่าปรับปรุงหรือส่งเสริมการสอน"²

จากแนวคิดของนักการศึกษาดังกล่าว จึงอาจสรุปได้ว่า การพัฒนาคณาจารย์หมายถึง การช่วยให้คณาจารย์ได้มีโอกาสเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ รวมทั้งปรับปรุงทัศนคติและเทคนิคต่าง ๆ ในการสอนหรือการทำงานที่ส่งเสริมประสิทธิภาพด้านการเรียนการสอนของคณาจารย์เป็นสำคัญ.

การพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา

การพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ได้รับความสนใจและกระทำกันอย่างกว้างขวาง ดังที่ ศาสตราจารย์ เอ เอ็ม รอส (A.M.Ross) แห่งมหาวิทยาลัยแลงคาสเตอร์ ประเทศอังกฤษ ได้กล่าวว่า ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา การพัฒนาคณาจารย์ได้แพร่หลายมาก และได้กระทำกันอย่างจริงจังในหลายประเทศ ตัวอย่างเช่น สถาบันอุดมศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกา อังกฤษ แคนาดา สวิสเซอร์แลนด์ เยอรมัน ฯลฯ รวมทั้งมหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์ของเปรู

¹ซูซาน เซเยอร์, "Staff Development", การประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัย (กรุงเทพมหานคร : ทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ, 2518), หน้าภาคผนวก.

²ไพทอร์ย สินลาร์ตัน, "ข้อสังเกตเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ในสหรัฐอเมริกา", ข่าวสารหน่วยพัฒนาคณาจารย์ด้านการเรียนการสอน 1 (มีนาคม 2520) : 13.

มหาวิทยาลัยปึง และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฯลฯ¹ สถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ ได้หันมาสนใจการพัฒนาอาจารย์ ทั้งนี้ก็ด้วยสาเหตุหลายประการ สาเหตุประการหนึ่งซึ่ง เจอร์รี่ จี กัฟ (Jerry G. Guff) ได้กล่าวไว้ตอนหนึ่งว่า "อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาจะต้องทำงานในสถาบันนาน ไม่ค่อยมีการโยกย้ายหรือเปลี่ยนงาน จึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงสมรรถภาพในการทำงาน การถ่ายทอดความรู้ เพิ่มความสนใจและความสามารถประจำตัว และเป็นการช่วยให้คณาจารย์ได้ค้นคว้าในวิชาชีพของตนโดยเฉพาะในเรื่องการเรียนการสอน"² คณาจารย์นอกจากจะมีหน้าที่ต่าง ๆ แล้ว ยังมีบทบาทในฐานะเป็นครู (Professor as a Teacher) อีกด้วย ซึ่งมีหน้าที่สำคัญคือ การถ่ายทอดความรู้ ซึ่งอาจารย์ในมหาวิทยาลัยควรจะให้ความสนใจและเรียนรู้ โดยการเรียนรู้แบบนี้มักจะจัดให้เรียนรู้ระหว่างปฏิบัติงาน (In-service Training)³ ด้วยเหตุนี้ สถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ จึงได้หันมาสนใจการเรียนรู้อะหว่างปฏิบัติงานกันมากขึ้น และได้จัดให้คณาจารย์ได้มีโอกาสเรียนรู้ในระหว่างปฏิบัติงานโดยจัดพัฒนาอาจารย์ขึ้นในสถาบันของตนเอง

¹ เอ.เอ็ม รอส, " Staff Development", การประชุมปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอนตามโครงการฝึกอบรมผู้ฝึกอบรม (พิชญโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒพิชญโลก, 2521), หน้า 301.

² Jerry G. Guff, Toward Faculty Renewal (California : Jossey-Base, 1975), p. 16.

³ ไพฑูรย์ สีนลาร์ตัน, "ข้อสังเกตเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ในประเทศสหรัฐอเมริกา", ข่าวสารหน่วยพัฒนาอาจารย์ด้านการเรียนการสอน 1 (มีนาคม 2520) : 15.



การพัฒนาคุณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยส่วนใหญ่เห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาคุณาจารย์ จึงจัดให้มีหน่วยงานเฉพาะรับผิดชอบดำเนินการพัฒนาคุณาจารย์ในสถาบันของตน สมคิด แก้วสนธิ ได้เสนอข้อเขียนเกี่ยวกับการพัฒนาคุณาจารย์ในประเทศไทยโดยกล่าวถึง สาเหตุของการพัฒนาคุณาจารย์ ขอบเขตงาน ลักษณะของกิจกรรม และหน่วยงานที่รับผิดชอบ¹ โดยสรุปตามลำดับดังนี้

สาเหตุของการพัฒนาคุณาจารย์ สาเหตุหนึ่งเนื่องมาจากสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันของประเทศไทย ทำให้สถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ ไม่สามารถรับอาจารย์เพิ่มขึ้น (หรือเพิ่มได้น้อยมาก) ดังนั้นจึงหันมาสนับสนุนและเน้นหนักให้อาจารย์ที่มีอยู่ ปรับปรุงการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น เช่น ได้ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การสัมมนาเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ในการเรียนการสอน เป็นต้น

ขอบเขตของการพัฒนาคุณาจารย์ จะครอบคลุมงาน 2 ด้านคือ ด้านแรกเป็นการพัฒนาในเรื่องการสร้างและการใช้อุปกรณ์หรือสื่อการสอนต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสอนและดึงดูดความสนใจของผู้เรียน ประหยัดเวลาที่ใช้ในห้องสอน และสามารถครอบคลุมเนื้อหาวิชาได้มากขึ้น ส่วนอีกด้านหนึ่งเป็นการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจของผู้สอนเกี่ยวกับหลักการทางการศึกษาและเทคนิคการสอน ตลอดจนติดตามผลความก้าวหน้าทางวิชาการด้านการศึกษาและถ้าพิจารณาโดยยึดถือตามลักษณะขอบเขตของงานแล้ว อาจจัดสถาบันที่ดำเนินการพัฒนาคุณาจารย์ออกเป็น 2 กลุ่มคือ

¹สมคิด แก้วสนธิ, "การพัฒนาคุณาจารย์ในประเทศไทย", ข่าวสารหน่วยพัฒนาคุณาจารย์ด้านการเรียนการสอน 1 (มีนาคม 2520) : 9-12.

กลุ่มที่ 1 ได้แก่ สถาบันที่จัดพัฒนาการเรียนการสอนและการใช้อุปกรณ์หรือสื่อการสอนต่าง ๆ ได้แก่ สถาบันอุดมศึกษาที่เป็นสถาบันเทคโนโลยี (Polytechnic) ตัวอย่างเช่น The Polytechnic of Central London, Brighton Polytechnic Lead Polytechnic เป็นต้น การพัฒนาจะเน้นหนักการสร้างและการใช้สื่อการสอน โดยอาจารย์ที่เข้าใหม่ทุกคนจะต้องได้รับการฝึกอบรมหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ (workshop) ที่จัดขึ้นเพื่อให้ความรู้พื้นฐานด้านการศึกษาที่จำเป็น และฝึกการใช้อุปกรณ์ที่เหมาะสมกับลักษณะวิชา

กลุ่มที่ 2 ได้แก่ สถาบันที่จัดพัฒนาทั้งสองด้านคือ ด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการทางการศึกษา เทคนิคการสอน รวมทั้งการติดตามความก้าวหน้าทางด้านวิชาการ ตลอดจนการสร้างและการใช้อุปกรณ์หรือสื่อการสอนต่าง ๆ สถาบันที่จัดโปรแกรมในลักษณะเช่นนี้ ได้แก่ มหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ในประเทศอังกฤษ เช่น มหาวิทยาลัยลอนดอน (The University of London) มหาวิทยาลัยแมดฟอร์ด (The University of Bradford) และมหาวิทยาลัยแลงคาสเตอร์ (The University of Lancaster) เป็นต้น การพัฒนาคณาจารย์จะพัฒนาทั้งสองด้านควบคู่กันไป เช่น จัดให้มีการสัมมนาทางวิชาการทางการศึกษา หรือสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ และปัญหาต่าง ๆ ที่อาจารย์ผู้สอนเผชิญอยู่ รวมทั้งติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการ ตลอดจนการวิจัยทางการศึกษา และยังจัดหา จัดทำอุปกรณ์ เพื่อเสริมหรืออำนวยความสะดวก เช่น ให้บริการเป็นที่ปรึกษาและรับจัดทำอุปกรณ์ให้ตามความต้องการของอาจารย์

ลักษณะของกิจกรรม เพื่อพัฒนาคณาจารย์ แยกออกได้หลายลักษณะคือ

1. การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ มักจะจัดตามความสนใจของผู้เข้ารับการอบรม มีทั้งฝึกอบรมระยะสั้นและระยะยาว ระยะสั้นใช้เวลาประมาณครึ่งวันหรือหนึ่งวัน ส่วนใหญ่เป็นเรื่องการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน รวมทั้งแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ส่วนการฝึกอบรมระยะยาวมักจัดให้อาจารย์ที่สอนมาแล้วระยะหนึ่ง ที่มีช่วงเวลาที่พักหรือว่างจากการสอน มาทำงานในศูนย์หรือหน่วยพัฒนาคณาจารย์ (Staff Development Center)

ครั้งหนึ่ง ๆ จะจัดต่อเนื่องกันประมาณ 1 ภาคเรียน โดยจัดให้มีเป็นประจำ สัปดาห์ละ 2-3 วัน เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีเวลาพอที่จะสร้างอุปกรณ์ประกอบการสอน เพื่อนำเอาไปใช้ประโยชน์ในการสอนของตนเองได้ การจัดแบบนี้มีทั้งข้อดีและข้อเสีย ข้อดีคือผู้เข้าร่วมโครงการนี้จะสามารถนำสิ่งที่ได้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในวิชาที่ตนสอนได้ทันที แต่มีข้อเสียก็ว่าการจัดกิจกรรมในลักษณะนี้ต้องใช้เวลาต่อเนื่องกันเป็นเวลานาน ทำให้ผู้เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่ไม่สามารถมาร่วมได้ทุกครั้ง ทำให้ขาดตอนหรือหยุดกลางคัน บางครั้งก็มีสมาชิกเข้าใหม่กลางคัน ทำให้ผู้เข้าร่วมโครงการขาดความสม่ำเสมอ และความต่อเนื่องกันจนตลอด จากประสบการณ์ของผู้จัดพบว่า มีสมาชิกเพียงจำนวนหนึ่ง (ซึ่งค่อนข้างน้อย) เท่านั้นที่ติดตามกิจกรรมได้ครบถ้วน ติดต่อกันตลอดและสร้างอุปกรณ์การสอนในวิชาที่ตนสอนได้ สถาบันที่จัดกิจกรรมเช่นนี้ส่วนใหญ่ได้แก่สถาบันเทคโนโลยีต่าง ๆ

002293

2. การสัมมนาทางวิชาการ ส่วนใหญ่จะใช้เวลาประมาณ 1-3 วัน เป็นการสัมมนาเกี่ยวกับเรื่องการศึกษา การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ในปัญหาต่าง ๆ มากกว่าที่จะมุ่งในด้านทฤษฎีหรือหลักการศึกษามาก โดยตรง สถาบันที่จัดกิจกรรมนี้ได้แก่ สถาบันทั้งในกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2

3. การให้รางวัล สำหรับผู้ที่มีผลงานดีเด่นประจำปี เพื่อเป็นการกระตุ้นความสนใจของอาจารย์ เช่น การให้รางวัลแก่ผู้ที่สร้างอุปกรณ์ประกอบการสอนได้ดีเด่น หรือมีผลงานวิจัยดีเด่น สถาบันที่จัดกิจกรรมในลักษณะเช่นนี้ส่วนใหญ่ได้แก่ สถาบันเทคโนโลยีต่าง ๆ

4. การเผยแพร่ข่าวสาร เช่น จัดทำจุลสารเผยแพร่ผลงานวิจัย ความก้าวหน้าของวิชาการทางด้านการศึกษา หรือสรุปย่อข่าว ออกข่าวสารเพื่อกระตุ้นความสนใจของผู้สอนให้สนใจด้านคุณภาพการสอน การจัดกิจกรรมนี้ส่วนใหญ่เป็นการให้ความรู้หรือหลักการทางด้านการศึกษามากกว่าเน้นในด้านการประยุกต์กับสาขาวิชาต่าง ๆ สถาบันที่จัดกิจกรรมนี้ส่วนใหญ่ได้แก่ สถาบันในกลุ่มที่ 2

นอกจากนี้ก็มีการจัดหาอุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น สไลด์ เทป หรือเทปโทรทัศน์ (Vedio Tape)

เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับอาจารย์ รวมทั้งเป็นที่ปรึกษา และบริหารจัดการอุปกรณ์ให้ตามความต้องการของอาจารย์ด้วย

หน่วยงานที่รับผิดชอบ ในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ

1. เป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงกับการบริหารงานส่วนกลางของสถาบัน มีได้สังกัดคณะใดคณะหนึ่ง ทั้งนี้เพื่อให้ทุกหน่วยงานในสถาบันนั้นมีความรู้สึกว่าเป็นของส่วนกลางอย่างแท้จริง ทุกคนมีสิทธิได้รับบริการของหน่วยอย่างทั่วถึง และเป็นที่ยอมรับของทุก ๆ คน เนื่องจากมีได้เป็นหน่วยงานของคณะใดคณะหนึ่งโดยเฉพาะ หน่วยงานนี้จึงมีงบประมาณแยกจากหน่วยงานอื่น ๆ และมีความยืดหยุ่นตามสมควร ในการที่จะจัดสรรเงินงบประมาณซึ่งได้รับในแต่ละปี เพื่อความเหมาะสมตามความจำเป็นของโครงการ โครงการต่าง ๆ จะเปลี่ยนแปลงได้ตามความจำเป็น และความต้องการของผู้เข้าร่วมประชุม สถาบันซึ่งมีหน่วยงานในลักษณะนี้ได้แก่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์

2. เป็นหน่วยงานในคณะครุศาสตร์ (School of Education) ซึ่งผู้

ดำเนินงานรวมทั้งหัวหน้าหน่วยเป็นบุคคลในคณะครุศาสตร์ทั้งสิ้น สถาบันที่จัดหน่วยงานลักษณะนี้ได้แก่ มหาวิทยาลัยแลงคาสเตอร์ ปัญหาที่พบในการจัดหน่วยพัฒนาคณาจารย์แบบนี้คือ โครงการที่จัดขึ้นไม่กระจายไปถึงอาจารย์ในคณะอื่น ๆ อย่างกว้างขวางตามที่หน่วยมุ่งหวัง

การพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกา

สถาบันอุดมศึกษาในสหรัฐอเมริกา มีการส่งเสริมและปรับปรุงด้านการเรียนการสอนกันอย่างกว้างขวาง ทั้งในระดับวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย กว้าวิธีการพัฒนาคณาจารย์ (Faculty Development) ไทซูร์ย์ สินลาวิตัน ได้เขียนบทความเรื่อง ข้อสังเกตเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ในประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งครอบคลุมถึง สาเหตุการพัฒนาคณาจารย์ ขอบเขต

งาน จุดมุ่งหมายของโครงการ หน่วยงานและโปรแกรมการพัฒนาคณาจารย์ ดังนี้¹

สาเหตุของการพัฒนาคณาจารย์ เนื่องจาก

1. มหาวิทยาลัยในสหรัฐอเมริกาเริ่มประสบปัญหาการขาดแคลนเงินและการใช้เงินในแต่ละส่วน แต่ละโครงการ จะต้องไล่ตามความจำเป็นจริง ๆ ต้องอธิบายและชี้แจงได้ (Accountable) ว่าใช้ว่าทำอะไร เหมาะสมแค่ไหน

2. การขยายตัวทางด้านการวิจัย และการบริการชุมชนของสหรัฐเกิดขึ้นอย่างมากและรวดเร็ว ทำให้การสอนในระดับปริญญาตรีถูกละเลยและอยู่ในมือของผู้ช่วยสอน (Graduate Assistant) ทำให้คุณภาพการสอนลดต่ำลงไปเรื่อย ๆ

3. การที่อาจารย์มหาวิทยาลัยจะย้ายไปที่อื่น ๆ นั้นทำได้ยาก และจะรับคนใหม่ก็ยากขึ้น จึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงคุณภาพของอาจารย์ที่มีอยู่เดิม ให้มีความสามารถสอดคล้องกับงานใหม่ ๆ มากขึ้น โดยเฉพาะงานด้านการสอน

4. ความรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา ได้รับการพัฒนาขึ้นอย่างมากเพียงพอที่จะชี้ให้เห็นว่าการปฏิบัติการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเท่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันไม่ได้ผลเท่าที่ควร

5. เป็นความสำนึกของอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัย หรือวิทยาลัยที่เห็นว่าตนเองควรปรับปรุงการสอนของตัวเองให้ดีขึ้น และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ขอบเขตของการพัฒนาคณาจารย์ จะครอบคลุมในเรื่องการปรับปรุงคุณภาพด้านการสอนรวมทั้งทักษะและความชำนาญของอาจารย์ในด้านการวิจัย การบริการชุมชน มนุษยสัมพันธ์ และกลุ่มสัมพันธ์ ในทางปฏิบัติสถาบันอุดมศึกษาประเภทมหาวิทยาลัยมักจะเน้นในด้านการเรียนการสอน

¹ไพฑูริย์ สีนลารัตน์, "ข้อสังเกตเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ในประเทศสหรัฐอเมริกา-อเมริกา", ข่าวสารหน่วยพัฒนาคณาจารย์ด้านการเรียนการสอน 1 (มีนาคม 2520) :

มนุษยสัมพันธ์ กลุ่มสัมพันธ์ ส่วนประเภทวิทยาลัยหรือวิทยาลัยชุมชน มักจะครอบคลุมงานด้าน บริการชุมชน หรือการวิจัย รวมไปถึง

จุดมุ่งหมายของโครงการพัฒนาอาจารย์ โดยทั่ว ๆ ไปจะครอบคลุมถึงเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อจัดบริการประสบการณ์ที่มีความหมายและมีคุณค่า รวมทั้งเทคนิคใหม่ ๆ และทักษะอื่น ๆ อันจำเป็นแก่การทำงานในสถาบันอุดมศึกษาและคณาจารย์ของสถาบัน
2. เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าทางพุทธิปัญญา (Intellectual Growth) และการพัฒนาในทุกด้านแก่คณาจารย์ เพื่อผลทางคุณภาพของการศึกษา และความก้าวหน้าของสถาบัน
3. เปิดโอกาสให้คณาจารย์ได้คุ้นเคยกับแหล่งความรู้และข้อมูล รวมทั้งบุคลากร ที่จะ เป็นประโยชน์แก่คณาจารย์ในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานด้านต่าง ๆ ของอาจารย์เอง
4. ให้อาจารย์ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนทัศนะข้อคิดเห็นและปัญหาที่เกี่ยวกับการสอนและ ปัญหาอื่น ๆ ของสถาบัน ที่คณาจารย์ทำงานอยู่

จุดมุ่งหมายดังกล่าวเป็นจุดมุ่งหมายอย่างกว้าง ๆ โดยทั่วไปแล้ว มีจุดมุ่งหมายปลายทางอยู่ที่การส่งเสริม และการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนเป็นสำคัญ

หน่วยพัฒนาอาจารย์ ในปี พ.ศ.2518 เจอร์รี่ จี กัฟ (Jerry G. Guff) ได้พบว่า หน่วยงานเหล่านี้มักจะมีลักษณะ ดังนี้

1. เป็นหน่วยงานอิสระที่รับผิดชอบการพัฒนาอาจารย์โดยตรง
2. ให้บริการในระหว่างปฏิบัติการ (In-service) ยิ่งกว่าการเตรียมคน (Pre-service)
3. มีความรับผิดชอบต่อบุคลากรทั้งมหาวิทยาลัยมากกว่าเฉพาะแผนกใดแผนกหนึ่ง (Institution - Wide Responsibilities)

4. มีลักษณะที่แตกต่างจากศูนย์ สื่อการสอนทั่ว ๆ ไป เพราะศูนย์สื่อการสอนหรือศูนย์บริการวิชาการนั้น เป็นบริการในการสอนแต่ละวิชาของผู้สอน

5. ส่วนใหญ่จะเน้นและรับผิดชอบเฉพาะปรับปรุงการเรียนการสอนภายในแต่ละสถาบันเท่านั้น

โดยทั่ว ๆ ไปแล้ว หน่วยงานนี้จะขึ้นอยู่กับหน่วยงานกลางของมหาวิทยาลัย ในบางมหาวิทยาลัยนั้น นอกจากจะมีงานในส่วนกลางแล้ว คณะที่มีบุคลากรมากอย่างเช่น คณะอักษรศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ (Faculty of Arts and Sciences) และแพทยศาสตร์ ก็มักจะมีหน่วยงานที่ให้บริการ และเก็บรวบรวมเอกสารเกี่ยวกับการปรับปรุงการเรียนการสอนของตนเองด้วย

บุคลากรในหน่วยงานเหล่านี้มักจะมีอาจารย์หรือผู้บริหารประจำ (Full-Time) ประมาณ 3-4 คน มีนิสิตปริญญาโทในสาขาที่เกี่ยวข้องมาช่วยงาน มีเจ้าหน้าที่และเสมียนเป็นของตนเองโดยเฉพาะ นอกจากนั้นที่ขาดเสียมิได้ก็คือ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการผลิตเอกสาร เช่น พิมพ์ดีด เครื่องอัดสำเนา เครื่องถ่ายเอกสาร ฯลฯ

เจมส์ เอช แมคมิลแลน (James H. McMillan) ได้ทำการสำรวจในปี พ.ศ. 2519 พบว่า หน่วยงานพัฒนาอาจารย์ใช้เวลา 9.5 % ไปเพื่อการบริหาร 14.8 % ไปเพื่อการสอน 33.5 % ไปเพื่อการวิจัยค้นคว้าเรื่องการเรียนการสอนระดับอุดม และ 41.7 % ไปเพื่อการบริการ

โปรแกรมการพัฒนาอาจารย์ จะให้บริการในเรื่อง

1. ให้คำปรึกษาแก่คณาจารย์เกี่ยวกับเรื่องปรับปรุงการสอน การประเมินผลการสอน (ของผู้สอนเอง) การจัดทำอุปกรณ์การสอน การจัดทำเทปโทรทัศน์เกี่ยวกับการประเมินผลผู้สอน ซึ่งจะมีผลช่วยในการปรับปรุงวิธีการสอนของคณาจารย์

2. จัดสัมมนา การบรรยาย จัดสอนวิชาเฉพาะเรื่อง จัดประชุมคณาจารย์ที่ต้องการจะปรับปรุง ส่งเสริมและทดลองใช้เทคนิคและวิธีสอนใหม่ ๆ



3: การเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษาแก่คณาจารย์ของสถาบัน งานเผยแพร่จะครอบคลุมตั้งแต่ข่าว ข้อคิดเห็น คำบรรยาย บทความ ไปจนถึงงานวิจัยใหม่ ๆ เกี่ยวกับการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา มีจุลสารที่มีชื่อเสียงมากในสหรัฐอเมริกา คือ Memo To the Faculty เป็นของศูนย์การวิจัยการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (Center for Research on Learning and Teaching, University of Michigan)

ปัจจุบันสหรัฐอเมริกาที่หน่วยงานพัฒนาคณาจารย์เพื่อการเรียนการสอนเช่นนี้ประมาณ 200 กว่าแห่ง กระจุกกระจายอยู่ตามวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ทั่วประเทศ แต่ละแห่งก็มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไป แต่งานที่ดำเนินนั้นมีลักษณะเหมือนกัน หรือใกล้เคียงกันมาก คือเน้นที่การปรับปรุงการเรียนการสอน

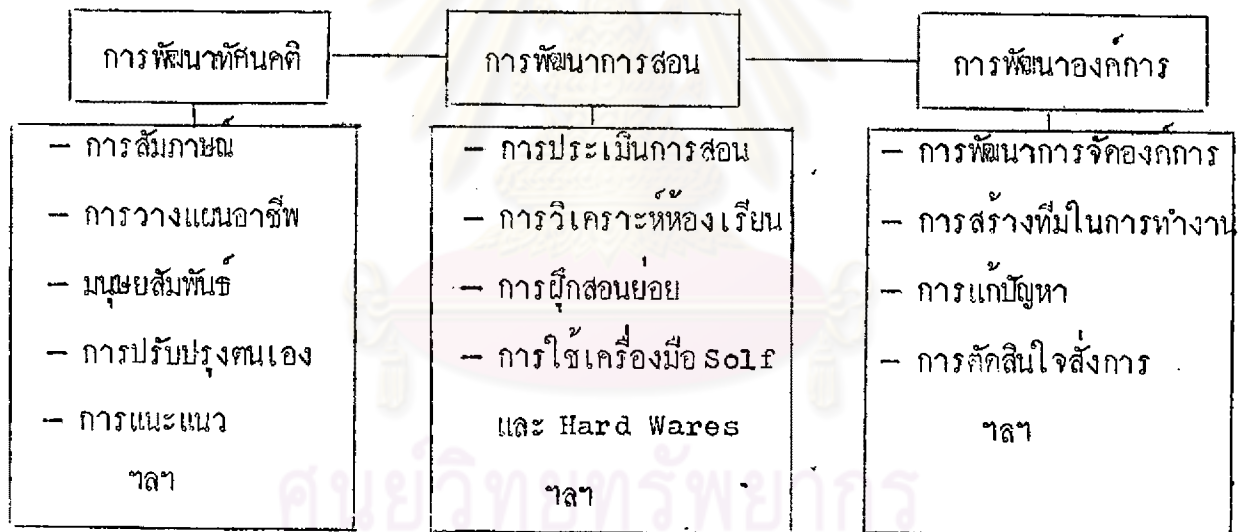
กิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ มีรูปแบบของวิธีการจัดที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจจะแบ่งได้ 3 ประเภทคือ

1. แบบที่จัดตามสะดวก (Unsystematic Programs) แบบนี้มักจะจัดการบรรยายหรือการประชุมเป็นครั้งคราวตามโอกาสเหมาะ ๆ เช่น ตอนเปิดเทอม ตอนประชุมเทศกาลอาจารย์ใหม่ เป็นต้น และเวลาที่จัดก็มักจะจัดในระยะเวลาสั้น ๆ เช่นประมาณ 1-2 ชั่วโมง หรือไม่เกินครึ่งวัน ผู้บรรยายนั้นมักจะเป็นผู้รู้คนนั้นจริง และไม่เน้นในเรื่องของอุปกรณ์การสอนหรือเครื่องมือ เกอืองใช้ หรือบริการค่านอื่น ๆ
2. แบบที่จัดอย่างมีระบบ (Systematic Programs) แบบนี้มักจะจัดกิจกรรมเกือบทุกรูปแบบดังกล่าวมาตั้งแต่ต้นคือ เมื่อมีบรรยาย มีสัมมนาแล้ว ก็มักจะมีการจัดพิมพ์เอกสารเผยแพร่ เพื่อกระตุ้นให้อาจารย์เห็นความสำคัญของการสอน และเมื่ออาจารย์เห็นความสำคัญแล้ว ก็จะต้องมีบริการให้เช่น การให้คำปรึกษา แนะนำ การจัดประชุมปฏิบัติการ การให้ทุนอุดหนุน เป็นต้น ระยะเวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรมเหล่านี้ มีตั้งแต่ 1-2 ชั่วโมง ไปจนถึง 1-2 เดือน แล้วแต่กิจกรรมแบบใด

3. แบบที่จัดอย่างสมบูรณ์ (Comprehensive Programs) กิจกรรมแบบที่เป็นแนวคิดใหม่ของการพัฒนาคณาจารย์ โดยที่กิจกรรม 2 แบบข้างต้น มักจะมีข้อขัดข้องอยู่ที่ว่าเมื่ออาจารย์มีความสนใจ มีความกระตือรือร้นแล้ว หน่วยงานต่าง ๆ ที่อาจารย์ทำงานอยู่ รวมทั้งทัศนคติของอาจารย์เอง ควรจะได้มีการปรับปรุงและพัฒนาด้วย รูปแบบของการพัฒนาแบบสมบูรณ์นี้ ซึ่งเขียนเป็นแผนภูมิได้ดังนี้

แผนภูมิที่ 1

รูปแบบของการพัฒนาคณาจารย์แบบสมบูรณ์



ในปัจจุบันแนวคิดแบบที่สามกำลังได้รับความนิยมน้อย่างกว้างขวางในสหรัฐอเมริกา การอบรมเรื่อง การเรียนการสอนมีครอบคลุมทั้ง 3 เรื่องดังกล่าวคือ การพัฒนาทัศนคติ (Faculty or Attitude Development) การพัฒนาการเรียนการสอน (Instructional Development) และการพัฒนาองค์การ (Organizational Development)

ในปี พ.ศ.2519 รุมี่ เจ. มิสตรี (Rupy J. Mistry) ให้ความสำคัญเรื่อง การปรับปรุงการเรียนการสอนโดยจำลองโครงการพัฒนาคณาจารย์สำหรับมหาวิทยาลัยอินเดีย ณ ยูนิทาร์

การวิจัยครั้งนี้เพื่อค้นหาคำตอบเกี่ยวกับ (1) องค์ประกอบสำคัญของโปรแกรมการ ปรุมนิเทศ (2) การวางแผนงานและการปฏิบัติเกี่ยวกับการให้การศึกษาระหว่างปฏิบัติการ (Inservice) (3) เรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อโปรแกรมการพัฒนาอาจารย์ (4) ทาง เลือกต่าง ๆ ของวิทยาลัยในสหรัฐ เพื่อปรับปรุงการสอนของวิทยาลัย และ (5) การกำหนดรูปแบบโครงการพัฒนาคณาจารย์สำหรับมหาวิทยาลัยอินเดีย ณ ยูนิทาร์ ผลของการวิจัยปรากฏว่า

1. สถาบันส่วนใหญ่จัดโปรแกรมในลักษณะโปรแกรมปรุมนิเทศ (Orientation Program)
2. โปรแกรมการปรุมนิเทศจะครอบคลุมเรื่องบทบาทและหน้าที่ของคณาจารย์ รายละเอียดเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน และรายละเอียดเกี่ยวกับสถาบัน รวมทั้งประโยชน์ตอบแทนที่จะได้รับจากการทำงานในสถาบันนั้น ๆ
3. ประมาณครึ่งหนึ่งของสถาบันที่ตอบแบบสำรวจ มีการจัดโปรแกรมในลักษณะการให้การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติการ (Inservice Programs)
4. ประมาณ 30 % ของสถาบันที่ตอบแบบสำรวจ บังคับให้อาจารย์ใหม่ต้องเข้าร่วมโปรแกรมพัฒนาอาจารย์ มีอยู่เพียง 2-3 สถาบันที่จัดโปรแกรมเปิดโอกาสให้แก่คณาจารย์ทุกคน
5. ลักษณะของโปรแกรมมีทั้งแบบโปรแกรมระยะสั้น โปรแกรมแบบต่อเนื่อง และแบบที่ผสมกันทั้งสองอย่าง
6. โปรแกรมที่จัดทำตามข้อ 5 นั้น ส่วนใหญ่จะเน้นวิธีการวางแผนการสอน เทคนิค การสอนแบบต่าง ๆ และการประเมินผลการสอน
7. วิธีการอื่น ๆ ที่ควรจัดทำ ใ้มีผู้เสนอให้ทั้งสถาบันส่งเสริมการสอนหรือเปิดบริการแนะแนว โดยการจัดทำโปรแกรม Under-study โดยให้อาจารย์ใหม่ไปศึกษาการสอนร่วมกับอาจารย์อาวุโส

โปรแกรมจำลองที่ผู้วิจัยสร้างจากผลการวิจัย โดยวางโครงการพัฒนาคณาจารย์สำหรับมหาวิทยาลัยอินเดียน ยูนิทารี โปรแกรมมี 2 ส่วน ส่วนที่ 1 จะมีการจัดโปรแกรมปรุมนิเทศ 2 วัน หลังจากนั้นก็จะเป็นการพัฒนาคณาจารย์ทั้งมหาวิทยาลัยตลอดปี ส่วนที่ 2 จะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการตั้งศูนย์การเรียนการสอน และตั้งศูนย์สำหรับการวิจัยในสถาบันอุดมศึกษา¹

การพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

การพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยได้เริ่มต้นแล้ว และกระทำกันอย่างจริงจังเมื่อไม่กี่ปีที่ผ่านมา โดยที่โครงการพัฒนามหาวิทยาลัย ทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของคุณภาพของบัณฑิต ที่มหาวิทยาลัยและสถาบันต่าง ๆ ผลิตรายออกไปรับใช้ประเทศชาติ คุณภาพของบัณฑิตจะสูงขึ้นนั้นขึ้นอยู่กับอาจารย์ผู้สอนเป็นประการสำคัญ ด้วยเหตุนี้โครงการพัฒนามหาวิทยาลัย ทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐจึงได้จัดและสนับสนุนให้มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการเรียนการสอนขึ้น ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอผลการประชุมเชิงปฏิบัติการดังกล่าวที่มีส่วนในการปูพื้นฐาน และเป็นแรงกระตุ้นให้มีการพัฒนาอาจารย์ขึ้นในสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ ในประเทศไทยในลำดับต่อไป

โครงการพัฒนามหาวิทยาลัย ทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ ได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการเรียนการสอน ในระดับอุดมศึกษาขึ้นที่มหาวิทยาลัยขอนแก่น ระหว่างวันที่ 3-7 พฤศจิกายน 2518 โดยได้รับความช่วยเหลือจาก บริติช คานันซิล (British Council) จัดส่งผู้เชี่ยวชาญจากสหราชอาณาจักร 3 ท่าน มาเป็นวิทยากรร่วมกับวิทยากรไทย การประชุมครั้งนี้

¹ Romy J. Mistry, "Improving College Teaching : Model Faculty Development Program for an Indian Unitary University," Dissertation Abstracts 39 (August 1978) : 703-A.

นอกจากจะมุ่งเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ด้านการเรียนการสอนแก่คณาจารย์และผู้บริหารแล้ว ยังถือว่าเป็นโครงการที่จัดขึ้นเป็นครั้งแรกในการให้บริการแก่คณาจารย์ในมหาวิทยาลัย ในเรื่องการปรับปรุงการเรียนการสอนด้วย¹

การประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการเรียนการสอนครั้งนี้² ได้กำหนดวัตถุประสงค์ ขอบเขต ของการประชุม ข้อคิดเห็นของผู้เข้าร่วมประชุมและข้อเสนอแนะต่าง ๆ โดยสรุปดังนี้

วัตถุประสงค์

เพื่อให้อาจารย์สามารถประยุกต์จิตวิทยาการเรียนรู้อในการเรียนการสอน ปรับปรุงวิธีสอน และรู้จักนำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้ประกอบการสอน

ขอบเขตของการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ประกอบด้วยการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา ภาระหน้าที่ของอาจารย์ต่อการสอน เทคโนโลยีทางการศึกษา บทบาทของอาจารย์ต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม และการพัฒนาคณาจารย์

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของคณะวิทยากรและผู้เข้าร่วมประชุม

ก. เกี่ยวกับการปรับปรุงการเรียนการสอน สรุปได้ว่า อาจารย์ควรปรับปรุงตัวเอง ตั้งใจสอน อุทิศเวลาเพื่อการสอน รู้จักวางวัตถุประสงค์ รู้จักใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา รู้จักปรับปรุงการประเมินผล เลือกการทดสอบที่เน้นการแสดงความคิดเห็นและเหตุผลสอดคล้องกับวิธีการเรียนการสอน และที่สำคัญที่สุด อาจารย์ควรปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ ทั้งในค่านิยม และทักษะในการสอน นอกจากนั้นผู้บริหารตั้งแต่ระดับภาควิชา คณะ มหาวิทยาลัย หรือทบวง จะมี

¹ทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ, "โครงการพัฒนามหาวิทยาลัย", การประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัย (กรุงเทพมหานคร : ทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ, 2518), หน้า 1-2.

²เรื่องเดียวกัน, หน้า 1-12.

ส่วนช่วยได้มากในฐานะเป็นแรงผลักดันหรือผู้อำนวยความสะดวกเช่น ในระดับคณะหรือภาควิชา มีส่วนช่วยโดยจัดอบรมในเรื่องการเรียนการสอน จัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นสนับสนุน ประสานงานแก่การทำงานร่วมกันเป็นทีม ประเมินผล และวิจารณ์การสอนซึ่งกันและกัน

ข. เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ การพัฒนาอาจารย์นั้นกระทำได้หลายด้าน แต่ในครั้งนี้อาจจัดเฉพาะในด้านการเรียนการสอน การพัฒนาอาจารย์ควรริเริ่มขึ้นจากตัวอาจารย์เอง หน่วยงานส่วนกลางมีบทบาทเป็นแรงกระตุ้น พิจารณา ความคิดเห็นโดยสรุปแล้วการพัฒนาอาจารย์ควรประกอบด้วย

1. วัตถุประสงค์ เพื่อให้อาจารย์มีความรู้ดี มีความก้าวหน้าทางวิชาการ เรียนรู้และเพิ่มประสบการณ์ด้วยตนเอง มีความสามารถถ่ายทอดความรู้ได้ดี รู้จักประยุกต์ จิตวิทยาการเรียนรู้อุ้จักเลือกวิธีสอนและเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม รู้จักประเมินผลและมีความสัมพันธ์อันดีกับนักศึกษา ตลอดจนมีทัศนคติที่ดี มีจรรยาบรรณ ภูมิใจ และรักในอาชีพ มี วิจารณ์ญาณและยอมรับการวิจารณ์

2. วิธีการ ควรเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการโดยมีการประสานงานระหว่างอาจารย์และสถาบันต่าง ๆ จัดอบรมในลักษณะต่าง ๆ แก่อาจารย์ใหม่และเก่าในค่าน ทฤษฎีกว้าง ๆ เพื่อให้เกิดความรอบรู้ และดำเนินการปฏิบัติแยกตามสาขาวิชาเพื่อให้เกิดทักษะและ สามารถผลิตวัสดุการศึกษา

3. การดำเนินงาน กระทำกันได้หลายระดับ

ก. ระดับทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐหรือโครงการพัฒนามหาวิทยาลัย ควร จัดประชุมเชิงปฏิบัติการแก่อาจารย์ในระดับผู้บริหาร ให้การสนับสนุนด้านการเงินแก่โครงการประชุม ปฏิบัติการต่าง ๆ และการวิจัย จัดตั้งศูนย์ประสานงานและประชาสัมพันธ์ เป็นแหล่งรวมข่าวสาร วัสดุและอุปกรณ์การศึกษา เผยแพร่ข่าวสารวิชาการ และอาจจัดทำเทปบันทึกภาพที่ชี้ให้เห็นถึง ข้อดี ข้อเสีย ในการสอนแบบต่าง ๆ เพื่อเผยแพร่ ประกาศเกียรติคุณผู้สอนที่ วางเกณฑ์ตำแหน่ง ทางวิชาการไว้กว้าง ๆ โดยคำนึงถึงผลงานการสอน ไม่ใช่คำนวณวิจัยอย่างเดียว

ข. ระดัมหวิทยาลัย ควรตั้งคณะกรรมการการเรียนการสอน ซึ่งประกอบด้วยตัวแทนจากคณะกรรมการระดับคณะ ซึ่งอาจทำหน้าที่จัดอบรมเชิงปฏิบัติการและกิจกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน กิจกรรมที่ควรจัดในระดับนี้ก็คือ จัดปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ เพื่อแนะแนว และให้ความรู้ทางทฤษฎีการเรียนการสอน จัดอบรมให้แก่คณาจารย์ (ทั้งเก่าและใหม่) ในเรื่องการเรียนการสอนเป็นประจำจัดตั้งศูนย์บริการทางวิชาการ ประสานงานภายในและภายนอกวางแผนการจัดกิจกรรม ให้คำขอพบแทนอาจารย์ที่สอนดีและอาจารย์ที่มีผลงานดีเด่น

ค. ระดับคณะ ควรตั้งคณะกรรมการประกอบด้วย อาจารย์จากแผนกวิชา ซึ่งอาจทำหน้าที่จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ และกิจกรรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การเรียนการสอน โดยจัดอบรมตามแผนงานกลางของมหาวิทยาลัย อำนวยความสะดวกในค่านอุปกรณ์การสอน ตั้งคณะกรรมการปรับปรุงการสอน

ง. ระดับแผนกวิชา ควรตั้งอาจารย์ผู้หนึ่งคอยติดตามผลและความก้าวหน้าในการสอนวิชาต่าง ๆ ของแผนก และคอยช่วยเหลืออาจารย์ใหญ่ในแผนกวิชา

นอกจากนั้นแล้ว การประชุมในครั้งนี้งานให้ผู้เข้าร่วมประชุม เป็นผู้ริเริ่ม จัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการในเรื่องนี้ต่อไป ในสถาบันของตนและควรตระหนักว่าสถาบันแต่ละสถาบันมีปัญหาและเอกลักษณ์ของตน โครงการพัฒนาคณาจารย์ไม่ควรยึดตัวอย่างหนึ่งอย่างใดตายตัว แต่จะต้องพยายามค้นหาวิธีที่เหมาะสม และสนองตอบปัญหาและความต้องการจำเพาะของสถาบันนั้น ๆ

การประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการเรียนการสอนดังกล่าว ได้สร้างความสนใจให้แก่คณาจารย์เป็นอันมาก และเป็นแรงกระตุ้นให้มหาวิทยาลัย วิทยาลัยต่าง ๆ ตระหนักถึงความจำเป็นในอันที่จะให้มีการพัฒนาการเรียนการสอนขึ้นในสถาบันของตน ตัวอย่างเช่น มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้จัดการประชุมปฏิบัติการ เรื่องการพัฒนาการเรียนการสอน จัดระหว่างวันที่ 22-29 พฤษภาคม 2519 ด้วยความร่วมมือของโครงการพัฒนามหาวิทยาลัย ทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยจัดฝึกอบรมให้กับคณาจารย์คณะต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย เพื่อส่งเสริมให้คณาจารย์มีทัศนคติของการเป็นครูที่ดี มีความรู้ความสามารถยิ่งขึ้น เพื่อให้ผลผลิตของการศึกษามีประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งสรุปขอบเขตและผลการประชุมดังนี้

ขอบเขตของการประชุม

ได้แก่ ปรังษาการศึกษาระดับอุดมศึกษา การสร้างและการพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน ซึ่งประกอบด้วย ทฤษฎีการเรียนรู้ จิตวิทยาการศึกษา แรงจูงใจการประเมินผลการศึกษา รวมทั้งปัญหาและข้อเสนอแนะ เพื่อการปรับปรุงแก้ไขการศึกษาในมหาวิทยาลัย ซึ่งจะเน้นปัญหาทางการศึกษาทั้งในค่านบริหารวิชาการ สวัสดิการ และอื่น ๆ ในมหาวิทยาลัย สงชลาณกรินทร์

ผลของการประชุม

นอกจากผู้เข้าร่วมประชุมจะได้รับความรู้ตามขอบเขตของการประชุมแล้ว ผู้เข้าร่วมประชุมยังมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และทำความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะพื้นฐานของการเรียนการสอน การเชื่อมโยงระหว่างทฤษฎีและการปฏิบัติในการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา ได้มีประสบการณ์ในการวางแผนการสอน และมีกปฏิบัติวิธีสอนแบบต่าง ๆ ในระดับอุดมศึกษา เช่น การสอนแบบโปรแกรม การสอนโดยใช้คอมพิวเตอร์ การบรรยาย การสัมมนา การอภิปรายกลุ่ม การศึกษาค้นคว้าตนเอง กระบวนการกลุ่ม การสอนเป็นรายบุคคล โดยเฉพาะการสอนแบบกลุ่มย่อย เช่นแบบ ซินดิเคท (Syndicate Method) เป็นต้น นอกจากนี้ยังได้มีโอกาสวิเคราะห์ วิวิจารณ์ บทบาทของอาจารย์และผู้เรียนในรูปแบบต่าง ๆ ได้วิเคราะห์และแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียนการสอน และแสวงหาแนวทางร่วมกันในการปรับปรุงคุณภาพของการเรียนการสอน

มหาวิทยาลัยสงชลาณกรินทร์ร่วมกับโครงการพัฒนามหาวิทยาลัย ทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐบาล, รายงานผลการฝึกอบรมการพัฒนาการเรียนการสอน (สงชลา : มหาวิทยาลัยสงชลาณกรินทร์, 2519), หน้า 1-3.

จากการประชุมเชิงปฏิบัติการ ค้านการ เรียนการสอนที่เสร็จสิ้นไปแล้วนั้น มีส่วนทำให้ มหาวิทยาลัยและสถาบันต่าง ๆ ยอมรับว่า การส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอนเป็นปัจจัย สำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพสูง จะเห็นได้ว่า สถาบัน ต่าง ๆ ได้เริ่มเห็นความสำคัญที่จะจัดทำโครงการส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอนเป็น โครงการประจำในสถาบันมากยิ่งขึ้นเป็นลำดับ แต่การจะจัดทำโครงการดังกล่าวต้องประสบ ปัญหา ค้านการขาดแคลนบุคลากรผู้ให้การฝึกอบรม และดำเนินการจัดฝึกอบรมในค่าน้อยอย่างมาก ทำให้สถาบันส่วนใหญ่ไม่สามารถดำเนินการได้ตามลำพัง ด้วยเหตุนี้โครงการพัฒนามหาวิทยาลัย จึงจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอนตามโครงการ ฝึกอบรม ผู้ฝึกอบรมแก่มหาวิทยาลัยต่าง ๆ ระหว่างวันที่ 18-24 พฤษภาคม 2521 ณ มหา วิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒพิชญโลก¹ ในการประชุมครั้งนี้ได้รับความช่วยเหลือจาก บริติส เคาน์ซิล จัดส่ง ศาสตราจารย์ เอ เอ็ม รอส (A.M. Ross) จากมหาวิทยาลัยแลงคาสเตอร์ ประเทศ อังกฤษมาเป็นวิทยากร ร่วมกับวิทยากรไทย โดยมีผู้เข้าร่วมประชุมจากสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และวิทยาลัยเอกชน โดยมีวัตถุประสงค์ ขอบเขตของการประชุม และข้อคิดเห็นจากผู้เข้าร่วม ประชุมโดยสรุปดังนี้

วัตถุประสงค์

เพื่อฝึกอบรมบุคลากรของมหาวิทยาลัยและสถาบันที่จะทำหน้าที่ฝึกอบรมและดำเนินการ ค้านนี้ ให้สามารถดำเนินการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพได้ด้วยตนเองในสถาบันของตน

¹ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิจญโลก, การประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อส่งเสริม ประสิทธิภาพการเรียนการสอนตามโครงการฝึกอบรมผู้ฝึกอบรม (พิจญโลก : มหาวิทยาลัยศรี- นครินทรวิโรฒพิจญโลก, 2521), หน้า 1-10.

ขอบเขตของการประชุม

จะครอบคลุมในเรื่องการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษาและการพัฒนาอาจารย์

ก. ด้านการเรียนการสอน จะประกอบด้วยวิธีสอนแบบต่าง ๆ เช่น การสอนแบบบรรยาย การสอนแบบกลุ่มย่อย การฝึกปฏิบัติการสอนแบบจุลภาค สื่อการสอน การจัดทำประมวลการสอน รายวิชา การประเมินผลการสอน การวิจัย และพัฒนาเกี่ยวกับวิธีสอน

ข. ด้านการพัฒนาอาจารย์ ประกอบด้วย

1. วัตถุประสงค์ก็เพื่อปรับปรุงตนเองในการปฏิบัติภาระหน้าที่ต่อสังคมให้ทันสมัย และมีประสิทธิภาพมากที่สุด
2. วิธีที่การขึ้นตอนในการดำเนินงาน ได้แก่ จัดฝึกอบรมขั้นแรกคือการปฐมนิเทศ และการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน
3. การรับสมัครในการดำเนินงาน ไม่จำเป็นต้องจัดตั้งเป็นศูนย์ก็สามารถดำเนินการได้
4. หน้าที่ของหน่วยพัฒนาอาจารย์ ควรให้บริการด้านข้อมูลการเรียนการสอน ให้คำปรึกษาแนะนำหรือจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ
5. มหาวิทยาลัยควรสนับสนุนให้ทุกคณะได้มีความเชื่อมั่นในการร่วมกันดำเนินการควรมีคณะกรรมการระดับสูงดำเนินการนี้

ขอคิดเห็นของผู้เข้าร่วมประชุม

ก. การเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา ควรได้ปรับปรุงในด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ส่วนวิธีการสอนแบบต่าง ๆ ควรนำมาประยุกต์สอนให้เหมาะสม เช่น อาจสอนแบบกลุ่มย่อยควบคู่ไปกับการสอนแบบบรรยาย และควรมีหน่วยงานด้านเทคโนโลยีเพื่อบริการวัสดุอุปกรณ์ ควรมีการวิจัยประมวลการสอน รายวิชา เพื่อปรับปรุงแก้ไข และควรมีการประเมินผลการสอนของอาจารย์ผู้สอน เพราะนอกจากจะช่วยพัฒนาตนเองแล้ว ยังพัฒนาหลักสูตรด้วย

ข. การพัฒนาอาจารย์ ควรมีการจัดตั้งหน่วยพัฒนาอาจารย์ขึ้น ส่วนสถาบันที่ยังไม่มีการดำเนินการในเรื่องนี้ก็จะเริ่มจากการดำเนินการในลักษณะกลุ่มย่อยหรือกลุ่มเฉพาะวิชา จากการประชุมเชิงปฏิบัติการทั้ง 3 ครั้ง ที่ผู้วิจัยได้นำเสนอไปแล้วนั้น แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาอาจารย์ได้เน้นหนักโดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอน เป็นสำคัญ ในขณะที่เดียวกันก็เป็นการปูพื้นฐานแนวความคิดด้านการพัฒนาอาจารย์ โดยมุ่งหวังที่จะให้ผู้เข้าร่วมประชุมเป็นตัวแทนนำแนวความคิดที่ได้รับไปริเริ่มดำเนินการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันของตน สถาบันที่มีความพร้อมหลาย ๆ ด้าน เช่น การเงิน วัสดุอุปกรณ์ บุคลากร ฯลฯ ก็สามารถดำเนินการได้ทันที ดังเช่น การพัฒนาอาจารย์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ดำเนินการพัฒนาอาจารย์ โดยได้จัดตั้งหน่วยพัฒนาอาจารย์ขึ้นรับผิดชอบงานด้านนี้โดยเฉพาะ ส่วนสถาบันอื่น ๆ ที่ยังไม่พร้อม ก็เริ่มจากการจัดกิจกรรมขึ้นสำหรับคณาจารย์ เช่น จัดเฉพาะกลุ่ม ตามความจำเป็น และความต้องการเป็นครั้งคราวไป ดังเช่น การพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยครูส่วนใหญ่ในประเทศไทย ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำเสนอในลำดับต่อไป

นับได้ว่าการประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการเรียนการสอนที่กล่าวมาแล้วนั้น เป็นแรงกระตุ้นอย่างหนึ่งที่ทำให้มีการพัฒนาอาจารย์กันอย่างจริงจังขึ้นในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

การพัฒนาอาจารย์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นหน่วยงานหน่วยหนึ่งในสังคม ที่รับผิดชอบโดยตรงในการผลิตบัณฑิตหรือนักวิชาการระดับสูงในสาขาวิชาต่าง ๆ พร้อมทั้งให้บริการแก่สังคมในฐานะเป็นผู้นำทางด้านความคิดและความรู้ บุคคลเบิกแสงหาความรู้ใหม่ ๆ อันจะเป็นประโยชน์แก่สังคมส่วนรวม และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจึงต้องทำหน้าที่ทั้งการสอน การวิจัย การให้บริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมพร้อมกันไป ในบทบาท

หน้าที่ 4 ประการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้เน้นหนักในเรื่องการสอนมากกว่าหน้าที่อื่น¹ ด้วยเหตุนี้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจึงได้พยายามที่จะพัฒนาคณาจารย์ให้มีความรู้ ความสามารถในแก่นวิทยาศาสตร์การศึกษา ให้มากยิ่งขึ้นอยู่ตลอดเวลา เพื่อจะนำไปใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอนของอาจารย์ คณะครูศาสตร์ได้เริ่มแนวความคิดนี้มาตั้งแต่ พ.ศ.2503 โดยได้จัดประชุมที่เรียกว่า "Pre-Semester Conference" ซึ่งเป็นการประชุมที่มุ่งหวังจะปรับปรุงเทคนิคการสอนของอาจารย์ระดับอุดมศึกษา ปรับปรุงการเรียน การแก้ปัญหาในเรื่องกิจการนิสิตนับได้ว่า เป็นการประชุมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ด้านการเรียนการสอนเป็นครั้งแรกในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย²

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้เริ่มคำริจฉกตั้งหน่วยพัฒนาคณาจารย์ด้านการเรียนการสอนเมื่อต้นปีการศึกษา 2518 โดยเสนอโครงการฝึกอบรมคณาจารย์เกี่ยวกับการปรับปรุงการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัย และได้ดำเนินการฝึกอบรมอาจารย์คณะต่าง ๆ เป็นจำนวน 3 รุ่น มีผู้ได้รับการฝึกอบรมทั้งสิ้นประมาณ 80 คน และผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมไปแล้ว ได้กลับกลายเป็นผู้ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในคณะของตนเองหลายคน³ ตั้งแต่นั้นมาคณะวิชาหลายคณะในมหาวิทยาลัยได้เล็งเห็นความสำคัญของการฝึกอบรมคณาจารย์ด้านการเรียนการสอน จึงได้จัดฝึกอบรมขึ้นให้แก่อาจารย์ในคณะต่าง ๆ หลายคณะด้วยกัน อาทิเช่น คณะพาณิชยศาสตร์ การบัญชี คณะแพทยศาสตร์ คณะทันตแพทยศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ และคณะวิทยาศาสตร์ เป็นต้น คณะแพทยศาสตร์และคณะวิศวกรรมศาสตร์ได้สนใจในเรื่องนี้มาก ถึงกับตั้งหน่วยงานพิเศษ

¹ทองจันทร์ หงส์ถาวรภัก, "คำนำ", ข่าวสารหน่วยพัฒนาคณาจารย์ด้านการเรียนการสอน 1 (มีนาคม 2520) : 1.

²เรื่องเดียวกัน.

³เรื่องเดียวกัน, หน้า 2.

ขึ้นดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมคณาจารย์ด้านการเรียนการสอนโดยเฉพาะ ซึ่งเรียกว่าหน่วย แพทย์ศึกษา และ หน่วยวิศวะศึกษา

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้จัดตั้งหน่วยพัฒนาคณาจารย์ขึ้นอย่างเป็นทางการเมื่อวันที่ 1 ธันวาคม 2520 ผู้ดำเนินการในหน่วยพัฒนาคณาจารย์ ประกอบด้วย หัวหน้าหน่วย 1 ท่าน ผู้ช่วยหัวหน้าหน่วย 2 ท่าน นักวิชาการ 2 ท่าน และเจ้าหน้าที่ธุรการ 1 คน ซึ่งทั้งหมดคอย ช่วยประสานงานกันต่าง ๆ และกรรมการหน่วยพัฒนาคณาจารย์เป็นผู้กำหนดนโยบาย และเป็น ที่ปรึกษาของหน่วย ส่วนการปฏิบัติงานมีคณะกรรมการเฉพาะกิจเป็นเรื่อง ๆ ไป การดำเนินงานของหน่วยขึ้นตรงต่อรองอธิการฝ่ายวิชาการ¹

หลังจากนั้นหน่วยพัฒนาคณาจารย์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้ดำเนินงานด้านพัฒนา คณาจารย์โดยมีวัตถุประสงค์ แนวทางในการดำเนินงาน นโยบาย เป้าหมายในการพัฒนา คณาจารย์ตามที่ได้ระบุไว้ในรายงานประจำปีการศึกษา 2521² โดยสรุปดังนี้

วัตถุประสงค์

เพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยจัดให้มีการ ประชุมปฏิบัติการ จัดบริการให้คำปรึกษาแนะนำและส่งเสริม สนับสนุนให้คณาจารย์ศึกษาค้นคว้า รู้จักเลือกใช้กิจกรรมและวิธีการต่าง ๆ ในการสอน

แนวทางในการดำเนินงาน

หน่วยพัฒนาคณาจารย์ตระหนักว่า นโยบาย เป้าหมาย และวิธีการจะเปลี่ยนแปลงตาม ความต้องการของคณาจารย์ ของคณะ และของมหาวิทยาลัย โดยจะยึดหลักกว้าง ๆ เพื่อเป็นแนว

¹จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, หน่วยพัฒนาคณาจารย์, "รายงานประจำปี 2521", (หน่วยพัฒนาคณาจารย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521), หน้า 1. (อัครสำเนา)

²เรื่องเดียวกัน, หน้า 1-4.



ทางในการกำหนดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ คือ มุ่งหวังที่จะให้กิจกรรมส่วนใหญ่ริเริ่ม จัดขึ้น โดยกลุ่มผู้สนใจในแต่ละคณะ และหวังที่จะสร้างกลุ่มผู้สนใจขึ้นในคณะนั้น ๆ ด้วย โดยในระยะแรกของการประชุมจะให้ที่กว้าง ๆ เพียงพอที่อาจารย์ในหลาย ๆ คณะจะนำไปประยุกต์กับวิชาของตน และร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างอาจารย์คณะต่าง ๆ ตลอดจนปรับปรุงด้านเทคนิคการสอนที่เหมาะสมแต่ละวิชาชีพ

นโยบายในการพัฒนาอาจารย์

โดยส่งเสริมให้อาจารย์ได้มีโอกาสพัฒนาในด้านต่าง ๆ คือ ความรู้ ความเข้าใจในศาสตร์เฉพาะของแผนกวิชาหรือคณะ ในส่วนนี้มหาวิทยาลัยและคณะได้ดำเนินการอยู่แล้ว ส่วนด้านการพัฒนาส่งเสริมทักษะเกี่ยวกับการสอน การวิจัย การเขียนตำรา และบทความทางวิชาการ ทักษะการติดต่อสื่อสาร การบริการและสถาบัน และค่านิยมสัมพันธภาพ คณะต่าง ๆ และหน่วยพัฒนาอาจารย์จะร่วมมือกัน เพื่อให้การพัฒนาอาจารย์บรรลุเป้าหมายตามนโยบายที่กำหนด

เป้าหมายของการพัฒนาอาจารย์

ได้กำหนดไว้ดังนี้คือ

1. จัดฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ ในด้านการเรียนการสอน การพัฒนาตนเอง ด้านทัศนคติ ความรับผิดชอบต่อองค์กร มนุษยสัมพันธ์ การทำงานร่วมกัน โดยอาจารย์ใหม่ทุกคนจะต้องเข้ารับการอบรมแล้วเสนอผลต่อคณะ เพื่อพิจารณาประกอบการประเมินผลการทดลองปฏิบัติราชการ ก่อนบรรจุเข้าเป็นข้าราชการสามัญ ในการจัดสัมมนาอาจารย์ใหม่ จะดำเนินการปีละ 2 ครั้ง
2. การจัดประชุมปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ จะต้องคำนึงถึงความเหมาะสม ความต้องการ และความสามารถของอาจารย์ที่จะเข้าร่วมประชุม ควรเน้นการประชุมเชิงปฏิบัติการที่สนองต่อปัญหาและความต้องการขั้นพื้นฐานแก่คณาจารย์ และโดยเฉพาะกลุ่มอาจารย์ที่มีความสนใจด้านนี้ เพื่อให้สามารถดำเนินงานด้านพัฒนาอาจารย์ของคณะได้
3. การช่วยเหลืองานด้านการพัฒนาอาจารย์ของคณะต่าง ๆ นั้น โดยให้คณะเสนอ

โปรแกรมการประชุมปฏิบัติการตลอดปี เพื่อหน่วยจะได้จัดหาเวลา จัดสรรงบประมาณ จัดวิทยากร และวัสดุอุปกรณ์ให้

ขอบเขตของกรรค่าเนื้องาน

ได้กำหนดไว้ 4 ด้านกว้าง ๆ คือ

1. ด้านการประชุมปฏิบัติการ จัดตามความต้องการของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัย โดยจัดตั้งคณะกรรมการสำหรับแต่ละโปรแกรมเพื่อไปพิจารณารายละเอียดเนื้อหาและวิธีการ ลักษณะของการประชุมปฏิบัติการ จัดไว้เป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ
 - ก. สำหรับอาจารย์ใหม่ เป็นโปรแกรมการฝึกอบรมด้านการเรียนการสอนเบื้องต้น ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการปฐมนิเทศและสัมมนาอาจารย์ใหม่
 - ข. สำหรับอาจารย์ที่มีประสบการณ์แล้ว เป็นโปรแกรมการปฏิบัติการเรื่องต่างๆ ตามความเหมาะสมและความต้องการของอาจารย์คณะต่าง ๆ โดยเปิดรับสมัครผู้สนใจจากทุกคณะ และรับอาจารย์ที่มีประสบการณ์ต่าง ๆ กัน เพื่อมาแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็น หาแนวทางแก้ไขและปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น
 - ค. สำหรับผู้ช่วยร่วมรับผิดชอบ ในการพัฒนาอาจารย์เป็นโปรแกรมที่จัดขึ้นเป็นพิเศษ เพื่อมุ่งหวังให้งานด้านการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัย เติบโตไปบนรากฐานที่มั่นคงในแต่ละคณะ โดยให้มีนโยบายและเป้าหมายที่ชัดเจน เช่น การประชุมปฏิบัติการกลุ่มผู้สนใจ (Training of the Trainers) การสัมมนาระดับนโยบายในการพัฒนา คณาจารย์ และการสัมมนาคณะกรรมการหน่วยพัฒนาอาจารย์
2. ด้านการผลิตเอกสารและสิ่งพิมพ์ ได้จัดตั้งคณะกรรมการชุดหนึ่งดำเนินการด้านนี้ เช่น จัดทำหนังสือ วารสารวิชาการที่เห็นว่าจำเป็น เป็นประโยชน์ต่อคณาจารย์ และงานด้านการพัฒนาอาจารย์ สิ่งที่ทำไปแล้ว ได้แก่ หนังสือคู่มืออาจารย์ และวารสารของหน่วยพัฒนาอาจารย์ ซึ่งจัดออกเป็นประจำ

3. ด้านการวิจัย หน่วยพัฒนาคณาจารย์มีโครงการที่จะจัดดำเนินการวิจัย เพื่อการปรับปรุงงานของหน่วยในค่าน่าต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น แต่เนื่องจากหน่วยขาดกำลังคนในด้านการวิจัย จึงทำให้งานด้านนี้ยังไม่ได้ดำเนินการเท่าที่ควร

4. ด้านการให้คำปรึกษา การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการเรียนการสอน ปัจจุบันงานด้านนี้ยังไม่ได้จัดทำอย่างกว้างขวาง และยังมีได้จัดบริการคณาจารย์อย่างทั่วถึงนัก แต่หน่วยพัฒนาคณาจารย์มีโครงการจะขยายงานให้มากขึ้นและเพียงพอต่อไปในอนาคต¹

ปัญหาการดำเนินงานของหน่วยพัฒนาคณาจารย์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นหน่วยงานใหญ่ มีบุคลากรเป็นจำนวนมาก มีแผนกวิชาและคณะต่าง ๆ มากมาย ความต้องการของคณาจารย์จากคณะและแผนกวิชาต่าง ๆ มีแตกต่างกันอย่างกว้างขวางมาก ดังนั้นการจัดโปรแกรมการประชุมปฏิบัติการให้สามารถประยุกต์กับวิชาชีพของแต่ละคณะ และสอดคล้องกับความต้องการของผู้เข้าร่วมประชุมทั้งหมดซึ่งมาจากคณะและแผนกวิชาต่าง ๆ นั้น เป็นสิ่งที่ทำได้ยากและอาจไม่ทั่วถึง ดังนั้นเป้าหมายหลักจึงต้องการกระตุ้นและสร้างกลุ่มผู้สนใจให้เกิดขึ้นในแต่ละคณะ เพื่อเป็นแกนกลางในการดำเนินงานด้านพัฒนาคณาจารย์ของคณะนั้น ๆ โดยตรง โดยมีหน่วยพัฒนาคณาจารย์เป็นหน่วยกลางในการประสานงาน และช่วยเหลือตามความจำเป็น

ปัญหาในการดำเนินงานของหน่วยพัฒนาคณาจารย์ สรุปได้กว้าง ๆ 3 ด้านคือ

¹จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, หน่วยพัฒนาคณาจารย์, เอกสารประกอบการสัมมนา คณะกรรมการหน่วยพัฒนาคณาจารย์เรื่อง โครงการดำเนินงานของหน่วยพัฒนาคณาจารย์ (หน่วยพัฒนาคณาจารย์ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521), หน้า 49-50.

1. ด้านการขยายและสร้างกลุ่มผู้สนใจ การสร้างกลุ่มผู้สนใจที่จะเป็นแกนกลางในการดำเนินงานนี้ ประจำแผนกหรือประจำคณะประสบปัญหาในด้านขาดแคลนบุคลากรที่จะช่วยดำเนินการและยากที่จะหาได้ ทั้งนี้เพราะผู้ที่ทำงานด้านนี้จะต้องเสียสละ อดทน มีความพยายาม มีพลังใจเข้มแข็ง แต่สิ่งจูงใจสำหรับผู้ที่จะดำเนินการด้านนี้ยังไม่มีปรากฏ

2. ด้านเนื้อหา งานที่ผ่านมาเน้นไปในด้านการประชุมปฏิบัติการเกี่ยวกับการเรียนการสอน และมักจะเน้นในเชิงทฤษฎีมากกว่าเชิงประยุกต์ โดยทั่วไปแล้วงานพัฒนาอาจารย์ นอกจากพัฒนาการเรียนการสอน การเน้นการประยุกต์ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ และควรจะครอบคลุมการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ รวมทั้งพัฒนาทัศนคติและความรับผิดชอบต่อวิชาชีพและต่อสถาบัน

3. ด้านวิธีการดำเนินงานและการประสานงาน ระบบการประสานงานระหว่างหน่วยพัฒนาอาจารย์กับคณะต่าง ๆ ยังไม่ดีพอ การกระจายข่าวไม่ทั่วถึงและล่าช้า ขาดการกระตุ้นให้อาจารย์ในคณะต่าง ๆ เกิดความสนใจ¹

การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์

หน่วยพัฒนาอาจารย์ได้ดำเนินงานมาร่วม 2 ปี การดำเนินงานส่วนใหญ่เป็นการประชุมปฏิบัติการด้านการเรียนการสอน ในระหว่างปีการศึกษา 2519-2520 ได้จัดโครงการต่าง ๆ รวมทั้งสิ้น 12 โครงการ ระยะเวลาที่จัดในแต่ละโครงการประมาณ 3-10 วัน นอกจากนั้นยังได้ช่วยจัดหาวิทยากรในการประชุมปฏิบัติการให้แก่คณะต่าง ๆ อีกหลายคน และในระหว่างปีการศึกษา 2520-2521 ได้จัดโครงการประชุมปฏิบัติการและการบรรยายพิเศษ 20 โครงการ

¹จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, หน่วยพัฒนาอาจารย์, เอกสารประกอบการสัมมนา คณะกรรมการหน่วยพัฒนาอาจารย์ เรื่องโครงการดำเนินงานของหน่วยพัฒนาอาจารย์ (หน่วยพัฒนาอาจารย์ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521), หน้า 50-51.

ระยะเวลาที่จัดในแต่ละโครงการ ประมาณ 3-10 วัน ส่วนค่านอื่น ๆ เช่น การจัดทำเอกสาร สิ่งพิมพ์ อนุกรรมการเอกสารสิ่งพิมพ์ ก็ได้ดำเนินการทำนี้และพยายามปรับปรุงให้ดีขึ้น เช่นได้ จัดพิมพ์คู่มืออาจารย์ ส่วนดำเนินการให้คำปรึกษา ยังมีได้จัดทำเป็นการแม่จะได้กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

จะเห็นได้ว่า หน่วยวิชาของอาจารย์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ท่านต่าง ๆ ในระหว่างปีการศึกษา 2519-2521 รวมทั้งสิ้น 32 โครงการ ตัวอย่างโครงการที่สำคัญ ๆ มีดังนี้

1. การประชุมนิเทศและสัมมนาอาจารย์ใหม่ เพื่อให้อาจารย์ได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารมหาวิทยาลัย ให้พื้นฐานเกี่ยวกับการอุดมศึกษา วัตถุประสงค์การศึกษา วิธีการจัดการเรียนการสอน การประเมินผล การเรียนของนิสิต และตระหนักถึงความสำคัญในการทำงานร่วมกัน
2. การประชุมปฏิบัติการ เพื่อให้ความรู้พื้นฐานเบื้องต้นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การกำหนดวัตถุประสงค์ วิธีสอนและหลักการวัดผลและประเมินผล
3. การประชุมปฏิบัติการสำหรับกลุ่มผู้สนใจ (Training of the Trainers) เพื่อให้ผู้สนใจคณะละ 2 คน มีโอกาสได้ศึกษาหาประสบการณ์ในเรื่องที่ตนสนใจ กระตุ้นให้ตระหนักในความสำคัญของการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน และเป็นแกนกลางในการจัดปรับปรุงการสอนในคณะของตน
4. ประชุมปฏิบัติการเกี่ยวกับการสอนและวิธีสอนแบบต่าง ๆ ได้แก่ การสอนแบบกลุ่มย่อย การสอนแบบโครงการ การสอนแบบบรรยาย การสอนเป็นทีม การเรียนการสอนแบบรายบุคคล การฝึกกลุ่มสัมพันธ์ และการรับรู้ รวมทั้งเทคนิคการตั้งคำถามในการสอนในห้องทดลองปฏิบัติการ (Lab)
5. ประชุมปฏิบัติการเรื่อง "ชุดการสอนระดับอุดมศึกษา" เพื่อให้ผู้เข้าร่วมประชุมปฏิบัติการได้มีโอกาสศึกษาหลักและวิธีการในการจัดทำชุดการสอน และการฝึกปฏิบัติ การจัดทำชุดการสอน

6. การประชุมปฏิบัติการ เรื่อง การให้ข้อคิดชมทางการศึกษา เพื่อให้ผู้เข้าร่วมประชุมได้ตระหนักถึงความสำคัญของการให้ข้อคิดชม เพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอน
7. การประชุมปฏิบัติการ เรื่อง การวัดผลและประเมินผลการเรียน
8. การประชุมปฏิบัติการ เรื่อง ปัญหาการจัดการเรียนการสอนในคณะ การกำหนดวัตถุประสงค์และการจัดการเรียนการสอนในคณะ การกำหนดวัตถุประสงค์และการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เข้าร่วมประชุมได้พิจารณาปัญหาและหาช่องทางในการแก้ไขปัญหาและศึกษาวิธีการกำหนดวัตถุประสงค์และการจัดการเรียนการสอนในคณะ โดยเฉพาะการสอน
9. การบรรยายพิเศษ เช่น จัดบรรยายเรื่อง "การพัฒนาการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัย"
10. การอภิปรายพิเศษ เช่น จัดอภิปรายเรื่อง "ผู้เรียน ผู้สอน รัศมีอุดมศึกษา"
11. การสัมมนาศึกษาคณะ ผู้เข้าร่วมประชุมปฏิบัติการ กลุ่มผู้สนใจในการปรับปรุงผลการเรียนการสอน (Training of the Training) ว่าได้ดำเนินการในเรื่องใดบ้างแล้ว มีปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะอะไรบ้าง
12. การสัมมนา บทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาในการควบคุมและให้คำปรึกษาวิทยานิพนธ์ระดับบัณฑิตศึกษา จัดขึ้นเพื่อให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ได้พิจารณาขอบเขตและวิธีการควบคุมให้คำปรึกษาในการทำวิทยานิพนธ์ และหาแนวทางกำหนดขอบเขตบทบาทที่เหมาะสมของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ระดับนี้
13. การวางแผนและพัฒนางานวิชาการ (Academic Planning) จัดขึ้นสำหรับผู้มีส่วนในการวางแผนและพัฒนางานการศึกษาของคณะ เช่น กรรมการหลักสูตร กรรมการวิชาการ หรือหัวหน้าแผนกวิชา เพื่อร่วมกันพิจารณาแนวนโยบาย และวิธีการวางแผนงานวิชาการของคณะและมหาวิทยาลัย
14. การสัมมนาของหน่วยพัฒนาอาจารย์ เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานและเสนอแนะข้อแก้ไข เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการดำเนินงานของหน่วย และวางโครงการในการดำเนินงานในปี 2522

15. การสัมมนาระดับนโยบายการพัฒนาคณาจารย์ เพื่อกำหนดปรัชญา จุดมุ่งหมาย และนโยบายในการพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัย ฝึกปฏิบัติการวางโปรแกรม และกำหนดวิธี ในการจัดประชุมปฏิบัติการ ร่วมกันพิจารณาข้อคิดเห็นจากการสัมมนาระดับนโยบายและหาแนวทาง ที่จะสนองความต้องการของคณะ คณาจารย์แนวโน้มของความต้องการในอนาคต และหาแนวทาง ในการประสานงานระหว่างคณะต่าง ๆ กับหน่วยพัฒนาคณาจารย์ ให้สอดคล้องและมีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้น

โครงการประชุมปฏิบัติการและสัมมนาในปีการศึกษา 2522 หน่วยพัฒนาคณาจารย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย¹ ได้วางโครงการต่าง ๆ ที่จะดำเนินการตลอดปีการศึกษา 2522 ไว้ ดังนี้

1. บทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการต่อนิสิต (ครั้งที่ 1 9-10 มีนาคม 2522, ครั้งที่ 2 25-27 พฤษภาคม 2522) เพื่อให้อาจารย์ที่มีความสนใจจะปรับปรุง งานคำปรึกษาเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการต่อนิสิต ให้ได้มาร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประ- สบการณ์ และอภิปรายปัญหาพร้อมกันเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาแก่นิสิตเพื่ออาจารย์จะไต่กระหนักใน บทบาทอาจารย์ที่ปรึกษาและเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในเทคนิคการให้คำปรึกษา
2. การเขียนตำราและบทความทางวิชาการ (21-27 พฤษภาคม 2522) เพื่อให้ อาจารย์ได้มาแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็นตลอดจนแสวงหาแนวทางในการเขียนตำรา และบทความทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพในสาขาวิชาการต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น
3. สัมมนาระดับหัวหน้าแผนกวิชา (29 มิถุนายน - 1 กรกฎาคม 2522) เพื่อให้ อาจารย์ระดับหัวหน้าแผนกวิชาได้มาร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในกระบวนการพัฒนาหลักสูตรและ

¹จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, หน่วยพัฒนาคณาจารย์, "โครงการประชุมปฏิบัติการและ สัมมนาตลอดปี 2522", (หน่วยพัฒนาคณาจารย์ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522), (อัครสำเนา)

การพัฒนารายวิชา รวมไปถึงการวัดผลคณาจารย์ซึ่งควรจะต้องสอดคล้องกันไปด้วย เพื่อให้ได้
มีการพิจารณาแก้ไขปัญหาและอุปสรรค ในกระบวนการดังกล่าว

4. เทคนิคการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหา (ทูลบ่ายพฤษภาคม-สิงหาคม-กันยายน 2522)
เพื่อให้อาจารย์ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการจัดการเรียนการสอนของ
อาจารย์ รู้จักการแก้ปัญหาและจัดหาเทคนิคการสอนที่เหมาะสมกับวิชานั้น ๆ

5. การประชุมปฏิบัติการ สำหรับอาจารย์ผู้สนใจในงานพัฒนาคณาจารย์ (24-28
ตุลาคม 2522) เพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจ ด้านการเรียนการสอนแก่คณาจารย์ ให้อาจารย์
ปรับปรุงการเรียนการสอนของตนเองได้ การจัดประชุมจะช่วยให้อาจารย์สามารถริเริ่ม คำเป็น
การ และสนับสนุนงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการจัดประชุมปฏิบัติการด้านการเรียนการสอน
และประสานงานในการแก้ปัญหาเพื่อปรับปรุงงานด้านการเรียนการสอน

6. สัมมนาอาจารย์ใหม่ภาคการเรียนการสอน ปี 2522 (ครั้งที่ 1 14-19 พฤษภาคม
2522, ครั้งที่ 2 30 ตุลาคม- 4 พฤศจิกายน 2522) เพื่อให้อาจารย์ใหม่ภาคการเรียนการ
สอน ได้ฝึกทักษะด้านการเรียนการสอน เพื่อให้การสอนของอาจารย์ใหม่มีประสิทธิภาพสูง

7. ครู มนุษย์สัมพันธ์ และความรับผิดชอบ (5-9 กรกฎาคม 2522) เพื่อให้อาจารย์
ได้รู้จักบทบาทและหน้าที่ของตนเอง ความรับผิดชอบต่อสังคม สถาบัน นิสิต รวมทั้งการมี
มนุษยสัมพันธ์กับทุกฝ่าย การประชุมครั้งนี้เพื่อแสวงหาแนวทางของการเป็นครูที่ดี

นับได้ว่า จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการพัฒนาคณาจารย์กันอย่างจริงจังในช่วง
ปีการศึกษา 2519 เป็นต้นมา จนถึงปีการศึกษา 2522 จะเห็นได้ว่า ได้พัฒนาทั้งในด้านการ
ดำเนินงานและเนื้อหาในการจัดเพื่อให้สนองตอบความต้องการของคณาจารย์โดยส่วนรวมมากยิ่งขึ้น
ขึ้นตามลำดับ และเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และนโยบายของหน่วยพัฒนาคณาจารย์ที่ได้ตั้งไว้

การพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยครู

วิทยาลัยครูซึ่งสังกัดกรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ มีจำนวน 36 แห่ง กระจายอยู่ทั่วประเทศ กรมการฝึกหัดครูจึงรับผิดชอบในด้านการบริหารงานบุคคล¹ นั่นก็หมายความว่า จะต้องพัฒนาบุคลากรควบคู่กันไป หากพิจารณาในแง่การพัฒนาบุคลากรเพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาการเรียนการสอนแล้ว หน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงคือ หน่วยศึกษานิเทศก์ของกรมการฝึกหัดครู ซึ่งมีหน้าที่ดังนี้

1. ให้บริการวิชาการแก่กรมการฝึกหัดครู สภาการฝึกหัดครูและวิทยาลัยครู
2. ติดตามผลการประเมินคุณภาพการฝึกหัดครู
3. ผลิตรายการรวบรวมเอกสารวิชาการ เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนในวิทยาลัยครู
4. พัฒนาศูนย์การฝึกหัดครู ศึกษารายการประชุม ขอบรม สัมมนาและประชุมปฏิบัติการ
5. ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์และวิจัยเพื่อปรับปรุงการฝึกหัดครู
6. ผลิตรายการส่งเสริมการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
7. ประสานงานทางวิชาการระหว่างวิทยาลัยครูกับกรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนหน่วยงานหรือองค์กรระหว่างประเทศ²

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู เป็นหน่วยงานส่วนกลางที่มีหน้าที่พัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยครูทั้งหมด นอกเหนือจากที่วิทยาลัยครูพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันของตน ดังที่นโยบายและการจัดการฝึกหัดครู ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติระยะที่ 4

¹นิสิตปริญญาโท, "ภารกิจของผู้บริหารการศึกษาระดับวิทยาลัยครู", รายงานประจักษ์วิชาหลักการบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : แผนกวิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520), หน้า 14.

²หน่วยศึกษานิเทศก์, กรมการฝึกหัดครู, "แผนการปฏิบัติงานปีงบประมาณ 2521", (กรุงเทพมหานคร : หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู, 2521), อัดสำเนา.

(2520-2524)¹ ในส่วนที่เกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพคณาจารย์ และการปรับปรุงการเรียนการสอน ได้กำหนดให้หน่วยศึกษานิเทศก์รับผิดชอบและดำเนินการร่วมกับวิทยาลัยครูต่าง ๆ ดังนี้

1. การฝึกอบรมระยะสั้น เพื่อให้อาจารย์ได้เพิ่มพูนความรู้ในสาขาและงานที่รับผิดชอบ เพื่อปรับปรุงการสอนและการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยจัดอบรมหรือสัมมนา ระยะสั้น

5 วัน - 10 วัน

2. การพัฒนาหลักสูตร โดยที่วิทยาลัยครูทุกแห่งต้องใช้หลักสูตรกลาง อาจารย์ต้องรับผิดชอบต่อการพัฒนาหลักสูตรในฐานะเป็นผู้สอนเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม

3. การผลิตตำราการส่งเสริมสนับสนุนให้อาจารย์สร้างผลงานทางวิชาการในรูปของการเขียนตำรา และสร้างผลงานค้นคว้าวิจัย ในสาขาที่มีความเชี่ยวชาญและมีความสนใจ

4. อุปกรณ์และนวัตกรรมการศึกษา ส่งเสริมให้วิทยาลัยครูแต่ละแห่งจัดหาและสร้างอุปกรณ์ทางการศึกษาที่มีความจำเป็นหรือมีและแลกเปลี่ยนในระหว่างกลุ่มวิทยาลัยครู เพื่อประหยัดเวลาและใช้อุปกรณ์ให้คุ้มค่า

5. ความคิดใหม่ ๆ และนวัตกรรมทางด้านการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการผลิตครู และการประเมินผลด้านคุณภาพของครู กรมการฝึกหัดครูจึงส่งเสริมให้วิทยาลัยครู นำเอาวิธีการและแนวความคิดใหม่ ๆ ทางการศึกษา มาทดลองปฏิบัติเมื่อมีความพร้อม

6. การจัดการวิจัย สนับสนุนให้อาจารย์ ค้นคว้า วิจัย โดยให้การสนับสนุนในด้านงบประมาณ และให้บริการปรึกษาหารือในสถานวิชาการ เพื่ออำนวยความสะดวกในการวิจัย

ผลงานด้านการพัฒนาอาจารย์ที่หน่วยศึกษานิเทศก์ได้ดำเนินการในระหว่างปีการศึกษา 2521 ได้แก่

¹ กรมการฝึกหัดครู, กระทรวงศึกษาธิการ, นโยบายและการจัดการฝึกหัดครูตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ระยะที่ 4 (2520-2524). (กรุงเทพมหานคร : กรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ, 2520), หน้า 19-28.

1. งานอบรมสัมมนา เช่น สัมมนาอาจารย์ผู้สอนวิชาเศรษฐศาสตร์และการเมือง วิชาปรัชญาและศาสนา ผู้ทำหน้าที่การเงิน ผู้ทำหน้าที่ธุรการ ผู้สอนวิชาเกษตรศาสตร์ วิชาทดสอบและวิจัยการศึกษา วิชาหลักสูตรและการสอน วิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป วิชาอุตสาหกรรม วิชาเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา และผู้สอนวิชาภาษาไทย

2. งานบริหารทางวิชาการ ได้แก่ งานนิเทศการศึกษาโดยนิเทศวิทยาลัยครูทั้งหมด นิเทศตามโครงการฝึกหัดครูและบริการการศึกษาร่วมกับยูนิเซฟ นิเทศตามโครงการนวัตกรรมการศึกษา นิเทศร่วมในการทดลองหน่วยการสอนวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ ในระดับประถมศึกษา และนิเทศติดตามผลการใช้หลักสูตร

3. งานผลิตเอกสาร จัดพิมพ์เอกสารทางวิชาการ เช่น สัญญลักษณ์ตรรกศาสตร์ จริยธรรมของเยาวชนไทย หนังสือชุดมรดกวัฒนธรรมเอเชีย ตะวันออกเฉียงใต้ เป็นต้น

4. งานวิจัยทางการศึกษา ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษา เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาอาหารและโภชนาการกับการนำเอาไปใช้จริงในชีวิตประจำวันของนักเรียนวิทยาลัยครู และการติดตามผลความก้าวหน้าของนักศึกษาที่จบครูศาสตร์บัณฑิต เป็นต้น¹

แม้ว่าหน่วยศึกษานิเทศก์ได้ให้การฝึกอบรมสัมมนาอาจารย์ของวิทยาลัยครูอยู่เสมอ แต่ก็ไม่เป็นการเพียงพอกับความจำเป็นและความต้องการของคณาจารย์โดยส่วนรวม ด้วยเหตุนี้วิทยาลัยครูต่าง ๆ จึงได้จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ โครงการต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเพื่อส่งเสริมความรู้แก่คณาจารย์ของวิทยาลัยครู เช่น

ในปี 2520 ได้มีการสำรวจความต้องการทางวิชาการของคณาจารย์วิทยาลัยครู จันทรเกษม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรให้สามารถดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการสำรวจใน 3 ลักษณะคือ เกี่ยวกับ (1) ความรู้ความเข้าใจ

¹หน่วยศึกษานิเทศก์, กรมการฝึกหัดครู, "แผนการปฏิบัติงานปีงบประมาณ 2521", (อัครสวเนา).

ในเรื่องวิชาการด้านต่าง ๆ (2) การนำความรู้แต่ละด้านไปใช้ และ (3) ความต้องการให้มีกิจกรรมเสริมวิชาการในแต่ละด้าน

ความต้องการในทางวิชาการประกอบด้วยเรื่องเกี่ยวกับการสอน การวิเคราะห์ หลักสูตร วิธีการสอนแบบต่าง ๆ เทคนิคการสอนในชั้นเรียน เทคนิคและวิธีการวัดผล การนิเทศ การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ การวิจัยและโครงการกิจกรรมเสริมหลักสูตร สรุปลงได้ดังนี้

1. ด้านความนึกเห็นเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจในงานวิชาการด้านต่าง ๆ ของอาจารย์แต่ละคณะวิชา ปรากฏว่าคณาจารย์ในคณะครุศาสตร์ มีความรู้ความเข้าใจเรื่อง การนิเทศเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือด้านเทคนิคและวิธีการวัดผลและวิธีการสอน ส่วนคณาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ และคณะวิทยาศาสตร์มีความรู้ความเข้าใจเรื่อง เทคนิคการวัดผลเป็นอันดับ 1 รองลงมาได้แก่ โครงการกิจกรรมเสริมหลักสูตรและการสอน คณาจารย์ ทุกคณะมีความรู้ความเข้าใจน้อยที่สุดในด้านการวิจัย การบริการชุมชน และสังคม

พิจารณาโดยส่วนรวมอาจารย์ทั้งวิทยาลัย มีความรู้ความเข้าใจมากในเรื่อง เทคนิคการวัดผล รองลงมาคือโครงการกิจกรรมเสริมหลักสูตรและการสอน ส่วนเรื่องที่มีความเข้าใจน้อยที่สุดคือการวิจัยและการใช้บริการชุมชนและสังคม

2. ความนึกเห็นเกี่ยวกับการนำความรู้ทางวิชาการแต่ละด้านไปใช้ทุกคณะมีความเห็นตรงกันคือ งานด้านวิชาการที่นำไปใช้อยู่ในเกณฑ์สูงมีเพียงด้านเดียวคือ ด้านเทคนิคและการวัดผล ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในเกณฑ์ปานกลางและต่ำ งานที่จัดอยู่ในเกณฑ์น้อยได้แก่ งานวิจัยกับการให้บริการชุมชนและสังคม

3. ความนึกเห็นเกี่ยวกับความต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้ด้านวิชาการ

คณาจารย์ในคณะครุศาสตร์ ต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้ด้าน การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการมาเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ การสอน เทคนิคการวัดผล การวิจัย อันดับสุดท้ายคือ การให้บริการชุมชน

คณะมนุษยศาสตร์ต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้ ด้านการให้บริการชุมชน และสังคม เป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ งานวิจัยและเทคนิคการวัดผล อันดับสุดท้ายคือ การสอน

คณะวิทยาศาสตร์ ต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้ด้านการ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาทาง วิชาการ เป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ งานวิจัย การให้บริการชุมชนและสังคม ส่วนอันดับสุดท้ายคือ การนิเทศ

หากพิจารณารวม ๆ ทั้งวิทยาลัยปรากฏว่า คณะอาจารย์มีความต้องการกิจกรรมเสริม ความรู้ ด้านการให้บริการชุมชน และสังคม เป็นอันดับ 1 รองลงมาคืองานวิจัย การเป็นอาจารย์ ที่ปรึกษาทางวิชาการ เทคนิคและวิธีวัดผล อันดับสุดท้ายคือ การสอนและการนิเทศ

ผลของการสำรวจนี้ได้นำไปใช้ประกอบการพิจารณาวางโครงการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยครูจันทระเกษม โดยมีโครงการดังนี้

1. โครงการจัดสัมมนาและบรรยายทางวิชาการ จัดขึ้นเพื่อให้อาจารย์ได้ทราบถึง ความเปลี่ยนแปลงและความเคลื่อนไหวทางวิชาการใหม่ ๆ เกี่ยวกับการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา เทคนิควิทยาการใหม่ ๆ ที่ใช้ในการเรียนการสอน เพื่อให้คณาจารย์ได้ปฏิบัติตามภาระหน้าที่อย่าง ถูกต้อง อาจจะทำอบรมระยะสั้นหรือระยะยาวในช่วงเดือนมิถุนายน สิงหาคม กันยายน และ ธันวาคม

2. โครงการทัศนศึกษาดูงาน เพื่อให้อาจารย์ได้รับประสบการณ์และแลกเปลี่ยนความ รู้ ความคิดเห็น รับแนวความคิดใหม่ ๆ มาปรับปรุงงานที่รับผิดชอบ และสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างสถาบันที่เกี่ยวข้อง

3. โครงการจัดพิมพ์เอกสารเผยแพร่ เพื่อให้คณาจารย์ได้รับความรู้วิทยาการใหม่ ๆ รวมทั้งข้อคิดเห็นทางการศึกษา อันเป็นประโยชน์ในการสอนและการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบ และส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสถ่ายทอดความรู้ที่ได้ศึกษาค้นคว้าให้แก่บุคลากรอื่น ๆ¹

¹จันทระเกษม, วิทยาลัยครู, "โครงการพัฒนาบุคลากร", เอกสารประกอบการ ประชุมปฏิบัติการระดับสูงเรื่องการศึกษาการฝึกหัดครูการประเมินผลตนเองและโครงการใน 10 ปี ข้างหน้า (กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัยครูจันทระเกษม, 2521), หน้า 8-26.

ในปีการศึกษา 2520 วิทยาลัยครูต่าง ๆ ได้จัดโครงการส่งเสริมความรู้แก่คณาจารย์ของวิทยาลัย ดังเช่น (1) วิทยาลัยครูสุราษฎร์ธานีได้จัดโครงการศึกษางานบ้านการเรียนการสอน โครงการศึกษาค้นคว้าและวิจัยงานด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา (2) วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ได้จัดโครงการพัฒนาบุคลากรและสัมมนาทางวิชาการ (3) วิทยาลัยครูเชียงใหม่ได้จัดโครงการฝึกอบรมกลุ่มสัมพันธ์และการรับรู้ (4) วิทยาลัยครูเลย ได้จัดโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของวิทยาลัยครูเลย (5) วิทยาลัยครูจันทบุรีได้จัดโครงการวิจัยพฤติกรรมกรรมการสอนทั่วไปของอาจารย์วิทยาลัยครูจันทบุรี (6) ส่วนวิทยาลัยครูยะลา วิทยาลัยครูธนบุรี วิทยาลัยครูกาญจนบุรี ได้จัดโครงการผลิตเอกสารและตำราเพื่อประกอบการเรียนการสอน (7) วิทยาลัยครูพระนครและวิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึงได้จัดโครงการเพิ่มพูนความรู้ครูอาจารย์¹ (8) วิทยาลัยครูสวนสุนันทาได้จัดสัมมนาเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน โดยเชิญวิทยากรมาบรรยายเรื่องนโยบายและแนวการจัดการฝึกหัดครูตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ระยะที่ 4 (2520-2524) ของกรมการฝึกหัดครู และเรื่องความมั่นคงของชาติ รวมทั้งอภิปรายถึงเทคนิคการสอนแบบบรรยายในระดับอุดมศึกษา² (9) โครงการพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยครูจันทพร เขมมได้จัดฝึกอบรมวิธีสอนแบบจุลภาคให้กับอาจารย์ของวิทยาลัยจำนวน 30 คน เพื่อเป็นวิทยากรของวิทยาลัยต่อไป และจัดเชิญวิทยากรมาบรรยายเรื่อง

¹ สวัสดิ์ ทรัพย์จ้านงค์, แนวคิดและแนวปฏิบัติการพัฒนาการฝึกหัดครูเพื่อพัฒนาประเทศ (กรุงเทพมหานคร : กรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ, 2520), หน้า 81-89.

² วิทยาลัยครูสวนสุนันทา, แผนกแผนงาน, งานโครงการประจำปีการศึกษา 2521 (กรุงเทพมหานคร : แผนกแผนงาน วิทยาลัยครูสวนสุนันทา, 2521), หน้า 58.

การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ และจัดฝึกอบรมเรื่องการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ให้กับคณาจารย์ของ
วิทยาลัยเป็นระยะเวลา 30 ชั่วโมง¹ และ (10) วิทยาลัยครูในกลุ่มภาคเหนือได้จัดโครงการร่วม
ตัวอย่างเช่น โครงการสัมมนาอาจารย์ ภาควิชาทดสอบ และการวิจัยทางการศึกษาเพื่อจัดทำ
คู่มือการสอน การวางโครงการผลิตเอกสารประกอบการเรียนการสอน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น
และสร้างสัมพันธ์อันดีต่อกัน² และโครงการสัมมนาอาจารย์ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว
เพื่อวิเคราะห์เนื้อหา จัดทำคู่มือประกอบการสอน แลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็น และสร้าง
สัมพันธ์อันดีต่อกัน³

ในปีการศึกษา 2521 วิทยาลัยครูต่าง ๆ ได้จัดโครงการส่งเสริมความรู้แก่คณาจารย์
ของวิทยาลัย ดังเช่น (1) วิทยาลัยครูสวนกุหลาบ ได้จัดโครงการส่งเสริมความรู้ทางวิชาการและ
พัฒนาบุคลากรโดยมีโครงการต่าง ๆ ดังนี้เช่น โครงการสัมมนาการสอนแบบสืบสวนสอบสวน
โครงการผลิตตำรา โครงการผลิตอุปกรณ์การเรียนการสอน โครงการวิจัยต่าง ๆ ฯลฯ⁴

¹จันทร์เกษม, วิทยาลัยครู, "โครงการพัฒนาบุคลากร", เอกสารประกอบการ
ประชุมปฏิบัติการระดับสูงเรื่องการฝึกหัดครูการประเมินผลตนเองและโครงการใน 10 ปีข้างหน้า
(กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัยครูจันทร์เกษม, 2521), หน้า 27.

²วิทยาลัยครูลำปาง, ผลการปฏิบัติงานตามนโยบายของกรมการฝึกหัดครูและผลงาน
ของวิทยาลัยในภาคเรียนที่ 1 (ลำปาง : วิทยาลัยครูลำปาง, 2520), หน้า 30.

³วิทยาลัยครูอุตรดิตถ์, "โครงการสัมมนาอาจารย์ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว
สังกัดกลุ่มวิทยาลัยครูภาคเหนือ", (อุตรดิตถ์ : วิทยาลัยครูอุตรดิตถ์, 2520), (อักษรสำนวน).

⁴วิทยาลัยครูสวนกุหลาบ, โครงการส่งเสริมความรู้ทางวิชาการและพัฒนาบุคลากร,
(กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัยครูสวนกุหลาบ, 2521), (อักษรสำนวน).

(2) วิทยาลัยครูอุตรดิตถ์ได้จัดโครงการจัดทำวารสารทางวิชาการของคณะวิทยาศาสตร์ และโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์¹ (3) วิทยาลัยครูเพชรบุรีสงครามได้วางโครงการสำหรับปีการศึกษา 2521-2524 ได้แก่ จัดวิทยากรมาบรรยายเพื่อเสริมความรู้แก่คณาจารย์ โครงการปรับปรุงคุณภาพของอาจารย์ภาควิชาต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์แก่อาจารย์ และโครงการจัดทำชุดการสอนของภาควิชา เพื่อปรับปรุงวิธีสอนของอาจารย์ในภาควิชาต่าง ๆ² (4) วิทยาลัยครูนครสวรรค์ได้จัดทำโครงการการฝึกอบรมการวิจัยและการฝึกอบรมกลุ่มสัมพันธ์และการวิจัย³ (5) วิทยาลัยครูสงขลาได้จัดทำโครงการอบรมการวิจัยทางการศึกษาเรื่องวิธีการวิจัย⁴ (Research Methodology) (6) วิทยาลัยครูพิบูลสงครามได้จัดอบรมเช่น จัดอบรมการใช้หลักสูตรประถมศึกษา พ.ศ.2521 แก่คณาจารย์ในวิทยาลัยจำนวน 50 คน และจัดอบรมการใช้หลักสูตรมัธยมตอนต้น พ.ศ.2521⁵ (7) โครงการพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยครูจันทระ เกษมได้จัดเชิญวิทยากรมาบรรยายเรื่องภาวะการบ้านเมือง

¹วิทยาลัยครูอุตรดิตถ์, โครงการของหน่วยงานวิทยาลัยครูอุตรดิตถ์ปีการศึกษา 2521 (อุตรดิตถ์ : แผนกแผนงานและประเมินผล สำนักงานอธิการวิทยาลัยครูอุตรดิตถ์, 2521), หน้า 24, 40.

²วิทยาลัยครูเพชรบุรีสงคราม, แผนการปฏิบัติงานปีการศึกษา 2520-2524 (พฤษภาคม : วิทยาลัยครูเพชรบุรีสงคราม, 2520), (อัครสำเนา).

³วิทยาลัยครูนครสวรรค์, เอกสารหมายกำหนดการการจัดโปรแกรมการฝึกอบรมสำหรับอาจารย์ (นครสวรรค์ : วิทยาลัยครูนครสวรรค์, 2521), (อัครสำเนา).

⁴วิทยาลัยครูสงขลา, เอกสารหมายกำหนดการจัดโปรแกรมการศึกษาพิเศษ (สงขลา : วิทยาลัยครูสงขลา, 2521), (อัครสำเนา).

⁵วิทยาลัยครูพิบูลสงคราม, "สรุปแผนบริการการศึกษาที่ได้ดำเนินการตั้งแต่เดือนมิถุนายน-พฤศจิกายน 2521", (พิษณุโลก : วิทยาลัยครูพิบูลสงคราม, 2521), (อัครสำเนา).

ในปัจจุบัน และเรื่องการเขียนผลงานทางวิชาการ เพื่อขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ จัดอบรมการวิจัยเรื่องแบบการวิจัย (Research Design) และจัดทำโครงการสัมมนาเพื่อปรับปรุงงานระดับหัวหน้า¹

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ค่าการศึกษาเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาดนอาจารย์ของวิทยาลัยครูต่างๆ เพื่อทราบสภาพทั่วไปในชั้นต้น โดยได้ส่งแบบสอบถามไปยังวิทยาลัยครูในกลุ่มต่าง ๆ ทุกกลุ่มเป็นจำนวน 18 แห่ง ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 15 ฉบับ (จากวิทยาลัยครูสวนสุนันทา นครปฐม อุบลราชธานี เชียงราย พิบูลสงคราม นครสวรรค์ สกลนคร สงขลา มหาสารคาม เพชรบุรีวิทยาลัยสงฆ์ และที่ไม่ได้ระบุสถานที่อีก 5 วิทยาลัยครู) แบบสอบถามนี้ได้ส่งไปยังรองอธิการฝ่ายวิชาการ เพื่อสอบถามเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาดนอาจารย์ที่วิทยาลัยครูนั้น ๆ ได้ดำเนินการอยู่ ซึ่งสรุปผลดังนี้

1. วิทยาลัยครูทั้ง 15 แห่งที่ตอบแบบสอบถามได้เคยจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาดนอาจารย์ขึ้นในสถาบันของตนทุกแห่ง
2. กิจกรรมเพื่อพัฒนาดนอาจารย์ที่วิทยาลัยครูต่าง ๆ ได้จัดขึ้นในปีการศึกษา 2521 ได้แก่เรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ (1) ประชุมสัมมนาอาจารย์ก่อนเปิดภาคเรียน (2) ประชุมสัมมนาเพื่อวางแผนการสอนร่วมกัน (3) การฝึกอบรมเรื่อง "หลักสูตรประถมศึกษา พ.ศ.2521 และหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พ.ศ.2521" (4) อบรมสัมมนาเรื่อง "การวิจัยทางการศึกษา" (5) สัมมนาเรื่องการเสนอผลงานทางวิชาการ และการขอตำแหน่งทางวิชาการให้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ ของอาจารย์วิทยาลัยครู (6) การฝึกอบรมเรื่อง "ศูนย์การเรียน" (7) การฝึกอบรมเรื่อง "ขบวนการกลุ่ม" (8) จัดทำเอกสารทางวิชาการ

¹วิทยาลัยครูจันทระเกษม, "โครงการพัฒนาบุคลากร", เอกสารประกอบการประชุมปฏิบัติการระดับสูง เรื่องการฝึกหัดครูการประเมินผลตนเองและโครงการใน 10 ปีข้างหน้า (กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัยครูจันทระเกษม, 2521), หน้า 27.

ผลิตตำรา และจัดทำวารสารทางวิชาการ (9) จัดทัศนศึกษาและดูงาน (10) จัดนิทรรศการทางวิชาการ (11) จัดประชุมอภิปรายเรื่องรัฐธรรมนูญไทย (12) การฝึกอบรมเรื่องการใช้เครื่องมือโสตทัศนูปกรณ์และ อุปกรณ์การศึกษา (13) การฝึกอบรมเรื่องการประชุมสัมมนา (14) สัมมนาเรื่อง "วิธีการตัดเกรด" (15) เชิญวิทยากรจากกรมศิลปากรมาบรรยายเรื่อง "วัฒนธรรมกินแดนรอบอ่าวบ้านดอน" (16) สัมมนาผู้สอนวิชาสังคมศึกษา (17) สัมมนาประวัติศาสตร์อีสาน (18) ปาฐกถาพิเศษสำหรับอาจารย์ค่านวิชาชีพ (19) อบรมปฏิบัติการอุษนิมวิทยาและการขยายงาน (20) อบรมการวิจัยเปรียบเทียบวิธีสอน 2 แบบ (21) จัดนิทรรศการภายในภาควิชา (22) ประชุมปฏิบัติการเตรียมการเรียนการสอนเป็นระบบ (Systematic Approach) (23) โครงการจัดนิทรรศการচারงไทย (24) จัดนิทรรศการห้องสมุดสำหรับอาจารย์ (25) จัดประชุมกลุ่มวิทยาลัยครูภาคเหนือเพื่อร่วมกันวางแผนปรับปรุงงานค่านวิชาการ

3. ลักษณะของกิจกรรมและความดีในการจัดในรอบปีการศึกษา 2521

ก. ลักษณะของกิจกรรมพัฒนาคณาจารย์ที่วิทยาลัยครูต่าง ๆ ได้จัดได้แก่ จัดประชุมปฏิบัติการ ประชุมอภิปราย ประชุมสัมมนา เชิญวิทยากรมาบรรยาย จัดนิทรรศการ จัดทำเอกสารเผยแพร่งานวิชาการ และจัดทัศนศึกษาและดูงาน

ข. ความดีในการจัดกิจกรรมพัฒนาคณาจารย์

(1) กิจกรรมที่จัดบ่อยตั้งแต่ 3 ครั้งขึ้นไป ในปีการศึกษา 2521 วิทยาลัยครูส่วนใหญ่ได้จัดเรียงลงไปตามลำดับคือ จัดทำเอกสารเผยแพร่งานวิชาการ (9 แห่ง) จัดประชุมสัมมนา (5 แห่ง) จัดเชิญวิทยากรมาบรรยาย (4 แห่ง) จัดประชุมอภิปราย (4 แห่ง) จัดประชุมปฏิบัติการ (3 แห่ง) และจัดนิทรรศการ (4 แห่ง)

(2) กิจกรรมที่จัด 1-2 ครั้ง ในปีการศึกษา 2521 วิทยาลัยครูส่วนใหญ่จัดเรียงลงไปตามลำดับคือ จัดเชิญวิทยากรมาบรรยาย (11 แห่ง) จัดประชุมปฏิบัติการ (8 แห่ง) จัดประชุมสัมมนา (8 แห่ง) จัดนิทรรศการ (6 แห่ง) จัดประชุมอภิปราย (4 แห่ง)



จัดทำเอกสารเผยแพร่งานวิชาการ (4 แห่ง)

(3) กิจกรรมที่เคยจัด เรียงลงไปตามลำดับคือ เชิญวิทยากรมาบรรยาย (15 แห่ง) จัดทำเอกสารเผยแพร่งานวิชาการ (13 แห่ง) จัดประชุมสัมมนา (13 แห่ง) จัดประชุมปฏิบัติการ (11 แห่ง) จัดนิทรรศการ (9 แห่ง) จัดประชุมอภิปราย (8 แห่ง)

(4) กิจกรรมที่ไม่เคยจัดในปีการศึกษา 2521 วิทยาลัยครูไม่เคยจัดเรียงลงไปตามลำดับคือ ประชุมอภิปราย (7 แห่ง) ไม่เคยจัดนิทรรศการ (6 แห่ง) ไม่เคยจัดประชุมปฏิบัติการ (4 แห่ง) ไม่เคยจัดประชุมสัมมนา (2 แห่ง) ไม่เคยจัดเอกสารเผยแพร่ทางวิชาการ (2 แห่ง)

จะเห็นได้ว่า กิจกรรมที่ทุกวิทยาลัยครูที่ตอบแบบสอบถามได้จัดคือ เชิญวิทยากรมาบรรยาย กิจกรรมที่วิทยาลัยครูส่วนใหญ่จัดบ่อยครั้งคือ จัดทำเอกสารเผยแพร่งานวิชาการ และกิจกรรมที่วิทยาลัยส่วนใหญ่ไม่เคยจัดคือ จัดประชุมอภิปราย

4. ในการจัดกิจกรรมแต่ละครั้งวิทยาลัยครูที่ตอบแบบสอบถาม 7 แห่งให้มีผู้รับผิดชอบ 2 ลักษณะคือ มีหน่วยงานรับผิดชอบในการจัด และแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบเป็นครั้งคราวไป และวิทยาลัยครูอีก 1 แห่ง มีผู้รับผิดชอบคือ แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบเป็นครั้งคราวไปจะเห็นว่าวิทยาลัยครูส่วนใหญ่ได้จัดผู้รับผิดชอบโดยการแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบเป็นครั้งคราวไปมากกว่าในลักษณะอื่น

5. รูปแบบของการจัดมีทั้งที่จัดตามความสะดวก กำหนดขึ้นเป็นครั้งคราวตามความจำเป็นในโอกาสที่เหมาะสม และแบบที่จัดอย่างมีแบบแผนขึ้นโดยกำหนดไว้ในแผนงานประจำปี

6. กิจกรรมที่จัดในแต่ละครั้ง ส่วนใหญ่เป็นความต้องการทั้งของผู้บริหารและอาจารย์ผู้สอน มีเพียงส่วนน้อยที่เป็นความต้องการเฉพาะของผู้บริหารฝ่ายเดียว

7. อุปสรรคและปัญหา ในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ มีปัญหาต่าง ๆ พอจะสรุปได้ดังนี้คือ

ก. ปัญหาการงบประมาณ วิทยาลัยส่วนใหญ่ขาดแคลนเงินเพื่อจัดกิจกรรมเหล่านี้ (9 แห่ง)

ข. ปัญหาเรื่องวิทยากร หายาก อยู่ห่างไกล วิทยากรไม่ว่างในช่วงเวลาที่อาจารย์ว่าง (4 แห่ง)

ค. คณะอาจารย์ไม่ให้ความสนใจ เพราะไม่เข้าใจ ไม่เห็นคุณค่า บ้างถือว่าตนเป็นอาจารย์แล้วไม่จำเป็นต้องรับหน้าอีก อาจารย์ต่างมีความสนใจไม่ตรงกัน จึงเป็นปัญหาในการจัดกิจกรรม ในการจัดแต่ละครั้งจะมีผู้สนใจเข้าฟังเพียงกลุ่มเล็กเท่านั้น กลุ่มที่สนใจเข้าฟังเพื่อรับความรู้อย่างเดียว ไม่มีการเสนอหรือแสดงความคิดเห็นเท่าที่ควร ความสนใจในการเข้าร่วมกิจกรรมไม่สูงพอ จึงต้องใช้วิธีการขอรับรองบังคับ (12 แห่ง)

ง. ปัญหาในเรื่องเวลา อาจารย์มีเวลาว่างน้อย หาช่วงเวลาเพื่อให้อาจารย์เข้าประชุมพร้อมกันยาก ต้องใช้วันหยุดหรือหยุดสอนวันปกติ เพราะอาจารย์ส่วนใหญ่ต้องสอนอยู่เสมอติดต่อกันตลอดปี (6 แห่ง)

จ. การติดตามผล ในการจัดกิจกรรม ไม่มีการติดตามผลดูว่าอาจารย์ได้นำไปปฏิบัติได้ผลมากน้อยเพียงใด (2 แห่ง)

จะเห็นได้ว่า การรับโอนบุคลากรในสถาบันวิทยาลัยครูที่ผ่านมาจากสิ้นปีการศึกษา 2521 เป็นไปในลักษณะที่แบ่งอยู่ในงานในหน้าที่ของวิทยาลัยครูเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งจะครอบคลุมงานการผลิตครู งานฝึกอบรมครูประจำการ งานศึกษาค้นคว้าวิจัย งานบริการวิชาการแก่สังคม การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และการบริหาร ซึ่งเป็นงานที่มุ่งพัฒนาการศึกษาโดยส่วนรวมของวิทยาลัยครู ไม่ได้เน้นเฉพาะสำหรับพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัย ทั้งนี้เพราะการพัฒนาคณาจารย์ที่ผ่านมานั้น วิทยาลัยครูส่วนใหญ่ยังไม่มีนโยบายและเป้าหมายที่แน่ชัดในด้านการพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยโดยเฉพาะ แต่ก็พอจะสรุปการพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยครูได้ดังนี้

1. หน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินงานแยกออกไปได้ใน 4 ลักษณะคือ (1) หน่วยงานพิเศษ และ/หรือหน่วยงานอื่น ของกรมการฝึกหัดครู (2) หน่วยงานพิเศษของกรม

การฝึกหัดครูรับนิเทศขอคำเนิงานร่วมกับวิทยาลัยครูต่าง ๆ (3) กลุ่มวิทยาลัยครูคำเนิงานร่วมกัน (4) แต่ละวิทยาลัยครูคำเนิงานเอง

2. ขอบเขตของการพัฒนาคณาจารย์ จะครอบคลุมงานในหน้าที่ของวิทยาลัยครูซึ่งได้แก่ งานผลิตครู อบรมครูประจำการ ศึกษา ค้นคว้า และวิจัย บริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคม การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และการบริหาร

3. ลักษณะของกิจกรรม ส่วนใหญ่ได้แก่ การเชิญวิทยากรมาบรรยาย การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การประชุมสัมมนาหรือประชุมปฏิบัติการ ทัศนศึกษาและดูงาน การจัดนิทรรศการ ฯลฯ

4. พิจารณาการคำเนิงานในแต่ละวิทยาลัยครู พบว่า วิทยาลัยครูส่วนใหญ่ยังไม่มีหน่วยงานเฉพาะในวิทยาลัยที่รับนิเทศขอคำเนิงานนี้ ส่วนใหญ่จะแต่งตั้งคณะกรรมการรับนิเทศขอคำเนิงานเป็นครั้งคราวไป การจัดกิจกรรมไม่ต่อเนื่องกัน จำเป็นเรื่องใดก็จัดเฉพาะเรื่องนั้น

ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยครูส่วนใหญ่ที่ได้คำเนิงานอยู่ จึงยังหารูปแบบและวิธีการคำเนิงานที่เป็นแบบแผนเฉพาะที่แน่นอนยังไม่ได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวิทยาลัยครูส่วนใหญ่ยังไม่ได้กำหนดนโยบาย เป้าหมาย และการคำเนิงานด้านการพัฒนาคณาจารย์ขึ้นโดยเฉพาะสำหรับวิทยาลัยนั้นเอง

สรุปลักษณะทั่วไปของการพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา

จากการศึกษาสภาพการพัฒนาคณาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ สรุปรูปแบบและวิธีการพัฒนาคณาจารย์ได้ดังนี้

การกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาคณาจารย์ วัตถุประสงค์ของการพัฒนาคณาจารย์ อาจจะแตกต่างกันไปในแต่ละสถาบัน ดังคำกล่าวของ ซูซาน เซเยอร์ (Susan Sayer) ที่ว่า วัตถุประสงค์ของการพัฒนาคณาจารย์จะแปรไปตามองค์ประกอบต่าง ๆ

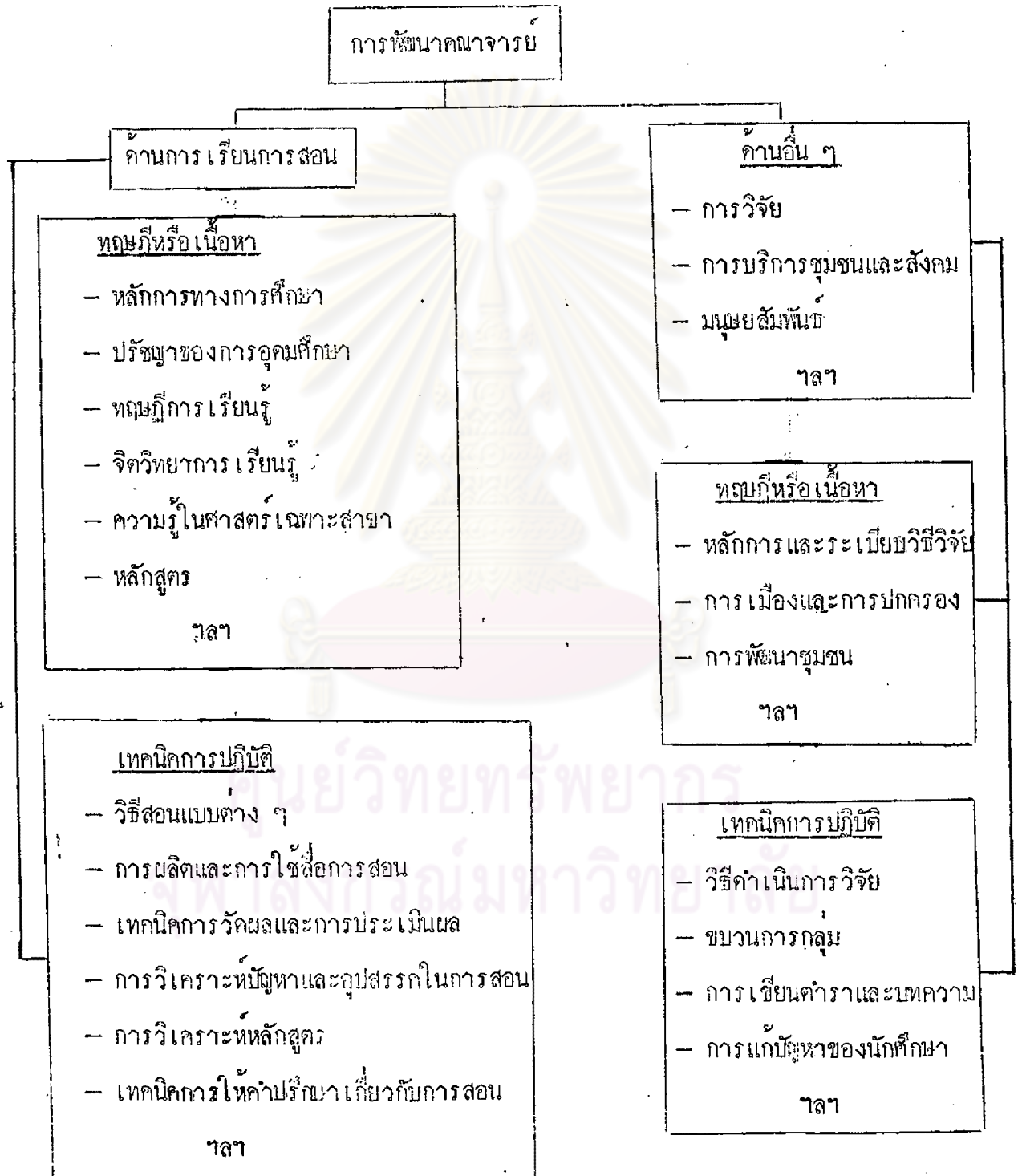
อาทิเช่น ระบบคุณค่าและการให้สิ่งตอบแทน ของแต่ละสถาบัน ความต้องการของผู้เรียน นอกจากนั้นก็ขึ้นอยู่กับตัวอาจารย์เองว่า อาจารย์มีความต้องการหรือมีความพยายามจะปรับปรุงตนเองเพียงใด¹ พิจารณาโดยส่วนรวมแล้วจะเห็นว่า วัตถุประสงค์ของการพัฒนาอาจารย์มักจะมุ่งส่งเสริมให้คณาจารย์ได้มีโอกาสพัฒนาตัวเอง ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ ทักษะ และความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ เป็นสำคัญ

ขอบเขตของการพัฒนาอาจารย์ จะครอบคลุมในเรื่อง การเรียนการสอน นอกจากในบางสถาบันจะครอบคลุมในด้านการวิจัย การบริการชุมชน และการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม มนุษยสัมพันธ์ แต่ส่วนใหญ่แล้วมักจะเน้นด้านการเรียนการสอน โดยมุ่งพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ทั้งทางทฤษฎีและเทคนิคการปฏิบัติควบคู่กันไป ดังจะแสดงในรูปของแผนภูมิดังต่อไปนี้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

¹ซูซาน เชเยอร์, "Staff Development," การประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับ การเรียนการสอนในมหาวิทยาลัย (กรุงเทพมหานคร : ทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ, 2518), หน้าภาคผนวก.

แผนภูมิที่ 2
การพัฒนาคณาจารย์



จากแผนภูมิที่ 2 แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาอาจารย์จะพัฒนา 2 ด้านใหญ่ ๆ คือ ด้านการเรียนการสอน และด้านอื่น ๆ ซึ่งได้แก่ การวิจัย การบริการชุมชนและสังคม มนุษยสัมพันธ์ ฯลฯ ในการพัฒนาทั้ง 2 ด้าน ก็จะพัฒนาทั้งทฤษฎีหรือเนื้อหา และเทคนิคการปฏิบัติควบคู่กันไป

สถาบันในระดับมหาวิทยาลัย มักจะพัฒนาค้นการเรียนการสอนมากกว่าด้านอื่น ๆ และเน้นฝึกเทคนิคการปฏิบัติ และทฤษฎีควบคู่กัน ส่วนการพัฒนาในสถาบันวิทยาลัยครูจะพัฒนาทั้งด้านการเรียนการสอนและด้านอื่น ๆ เช่น การวิจัย การบริการชุมชนและสังคม มนุษยสัมพันธ์ ฯลฯ โดยพัฒนาทั้งทางด้านทฤษฎีและปฏิบัติควบคู่กันไปเช่นกัน

หน่วยงานและกาไรให้บริการ จะมีลักษณะเป็นหน่วยงานอิสระรับผิดชอบด้านนี้โดยเฉพาะ เป็นศูนย์กลางรับผิดชอบในการพัฒนาอาจารย์ทั้งสถาบัน มากกว่าทำหน้าที่เฉพาะสำหรับแผนกใดแผนกหนึ่ง มีบุคลากรผู้ดำเนินงานทำหน้าที่ประจำ เช่น มีอาจารย์ผู้บริหารประจำ มีเจ้าหน้าที่เสมียนพิมพ์ดีดเฉพาะ และมีเครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ในการผลิตเอกสาร ส่วนใหญ่แล้วหน่วยพัฒนาอาจารย์จะขึ้นอยู่กับหน่วยงานกลางของมหาวิทยาลัยหรือสถาบันโดยตรง หรืออาจสังกัดกับคณะใดคณะหนึ่ง เช่น คณะครุศาสตร์ หรือคณะที่มีบุคลากรมาก ๆ แม้จะสังกัดคณะใดคณะหนึ่งก็ตาม ในการบริหารจะเน้นการบริการคณาจารย์ทั้งหมดของมหาวิทยาลัย ลักษณะของงานภายในหน่วยจะมีทั้งงานบริหาร งานวิจัยกันคว้า และงานบริการ ฯลฯ หน้าที่หลักของหน่วยก็คือ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เลือกใช้กิจกรรม วิธีสอน และสื่อการสอนที่เหมาะสม ส่งเสริมการค้นคว้าวิจัย เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน ให้บริการในเรื่องอุปกรณ์หรือสื่อการสอนต่าง ๆ ตลอดจนทั้งเทคนิคการใช้วัสดุอุปกรณ์และให้บริการในด้านกาไรค่าปรึกษาและจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาอาจารย์ นอกจากนั้นแล้ว ในบางสถาบันยังรวมถึงกาไรให้รางวัลแก่ผู้มีผลงานดีเด่นทางวิชาการ เพื่อเป็นการกระตุ้นและส่งเสริมงานทางด้านวิชาการอีกด้วย

ลักษณะของกิจกรรม กิจกรรมที่จัดโดยทั่ว ๆ ไปประกอบด้วย

1. การให้คำปรึกษาแก่อาจารย์ที่ต้องการปรับปรุงการสอนและประสบการณ์ต่าง ๆ ในการเรียนการสอน
2. จัดประชุมสัมมนา ประชุมปฏิบัติการ ทัศนศึกษาและดูงาน จัดนิทรรศการ ฝึกอบรมระยะสั้น ระยะยาว ประชุมอภิปราย หรือเชิญวิทยากรมาบรรยาย และมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ รวมทั้งวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนด้วย นอกจากนี้ยังมีการฝึกปฏิบัติ ส่วนระยะเวลาที่จัดกิจกรรมขึ้นกับความเหมาะสมของแต่ละกิจกรรม ซึ่งอาจจะใช้เวลาตั้งแต่ 1-2 ชั่วโมง ถึง 1 ภาคการศึกษา
3. การเผยแพร่ข่าวสารความก้าวหน้าทางวิชาการ และความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษาเช่น เสนอข่าว ข้อคิดเห็น คำบรรยาย งานวิจัยใหม่ ๆ เผยแพร่ในรูปจุลสาร วารสาร ฯลฯ

วิธีการจัดดำเนินการพัฒนาอาจารย์

1. จัดตามความสะดวก จัดขึ้นเป็นครั้งคราวตามความจำเป็นและความเหมาะสม มักใช้ระยะสั้น
2. จัดอย่างมีระบบ แบบนี้มักจะมีการกำหนดแผนงานไว้ล่วงหน้า อาจเป็นแผนงานประจำปี มักจัดกิจกรรมเกือบทุกรูปแบบ ระยะเวลาที่จัดมีตั้งแต่ 1-2 ชั่วโมง ไปถึง 1-2 เดือน
3. จัดในลักษณะโครงการที่สมบูรณ์แบบ ซึ่งเป็นแนวคิดใหม่ จะพัฒนาหลาย ๆ ด้านไปพร้อม ๆ กัน เช่น พัฒนาทัศนคติ พัฒนาการสอน และพัฒนาองค์การ พร้อมกันไป

วิธีที่จัดตามความสะดวก จะเป็นวิธีที่ปฏิบัติกันมากโดยเฉพาะในสถาบันที่ยังไม่มีความพร้อม เช่น ขาดแคลนบุคลากรผู้ดำเนินการ ขาดงบประมาณ และยังไม่มียุทธศาสตร์รับผิดชอบเฉพาะ มักจะพัฒนาอาจารย์ด้วยวิธีนี้ โดยต้องการจัดกิจกรรมอะไร เมื่อไหร่ ก็ตั้งคณะกรรมการหรือเสนอ

ของประมาณ เพื่อดำเนินการเป็นครั้งคราวไป และมักจะจัดกับกลุ่มย่อย หรือกลุ่มผู้สนใจเรื่องนั้น ๆ สถาบันส่วนใหญ่ที่จัดวิธีนี้ได้แก่วิทยาลัยครูส่วนใหญ่ในประเทศไทย ส่วนวิธีที่สองจะมีระบบแบบแผนขึ้น มีการจัดกิจกรรมหลาย ๆ รูปแบบ มักจะกำหนดโครงการไว้ในแผนงานประจำปี บางสถาบันจะมีหน่วยงานรับผิดชอบดำเนินการ เช่น การพัฒนาคณาจารย์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นต้น ส่วนวิธีที่สาม เป็นวิธีที่ค่อนข้างจะสมบูรณ์กว่าทุกวิธี และกำลังได้รับความนิยมอย่างกว้างขวางมากขึ้น โดยเฉพาะในสถาบันอุดมศึกษาในสหรัฐอเมริกา

ลักษณะโปรแกรมการดำเนินงาน

การพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันต่าง ๆ มักจัดโปรแกรมการพัฒนาอาจารย์ ดังนี้

1. โปรแกรมปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ เพื่อให้ทราบข้อมูลพื้นฐานต่าง ๆ โดยเฉพาะความรู้พื้นฐาน ด้านการเรียนการสอนในสถาบันอุดมศึกษา
2. โปรแกรมการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น ประชุมเชิงปฏิบัติการ บรรยาย สัมมนา จะจัดขึ้นในระหว่างปีการศึกษา สำหรับอาจารย์เก่าและอาจารย์ใหม่
3. โปรแกรมการให้บริการ การช่วยเหลือต่าง ๆ ซึ่งอาจจะดำเนินการตลอดปี หรือจัดเป็นครั้งคราว แล้วแต่ความต้องการของอาจารย์ เช่น จัดบริการให้คำแนะนำปรึกษาคณบดีการศึกษา ฯลฯ สำหรับอาจารย์ที่ประสบปัญหา

อุปสรรคและปัญหาในการพัฒนาอาจารย์

อุปสรรคและปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละสถาบัน ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันในแต่ละสถาบัน เช่น ระบบคุณค่า และการให้สิ่งตอบแทนของแต่ละสถาบัน รวมทั้งความต้องการทั้งของผู้บริหารและอาจารย์ ค่อยการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ และอื่น ๆ แต่ส่วนใหญ่แล้ว ปัญหาที่ประสบมักจะมีเกี่ยวข้องกัน

1. ปัญหาจากการจัดโครงการการพัฒนาคุณาจารย์ เช่น โครงการชาวศัลยแพทย์ที่แน่นอน . ไม่มีความยืดหยุ่น และขาดการประเมินผลโครงการที่ดี ผู้ดำเนินการหรือผู้จัดโครงการต่าง ๆ ขาดประสบการณ์หรือทำงานไม่มีประสิทธิภาพพอ เช่น ขาดการประสานงาน ตลอดจนขาดงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ที่จะเอื้อต่อการจัดโครงการต่าง ๆ อย่างเพียงพอ

2. ปัญหาจากผู้เข้าร่วมโครงการ ทักษะ ความสนใจ ความกระตือรือร้น การให้ความร่วมมือ ภาระหน้าที่และงานที่อาจารย์รับผิดชอบ ตลอดจนเวลาว่างของอาจารย์

3. สภาพของสถาบัน ที่จะเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาคุณาจารย์ เช่น ระบบการบริหารงานของสถาบัน นโยบายการบริหารงานด้านวิชาการ ระบบคุณค่าและการให้สิ่งตอบแทน การให้ความสำคัญสนับสนุน และการเห็นความสำคัญในเรื่องนี้ของผู้บริหาร

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย