

หลักการ และแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ ทฤษฎี หรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### ความหมายของคำว่า บทบาท

ทฤษฎี สารธร ได้ให้ความหมาย บทบาท (Role) หมายถึง ความมุ่งหวัง (Expectation) ที่บุคคลอื่นคาดหวังว่า บุคคลในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง ควรจะกระทำ หรือ แสดงพฤติกรรมบางอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง และบทบาท (Role) มีควมเกี่ยวกับตำแหน่ง (Position) ที่บุคคลดำรงอยู่เสมอ<sup>1</sup>

ทองคูณ หงส์พันธุ์ ได้ให้ความหมายของบทบาทไว้ว่า บทบาท หมายถึง กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในงานโดยตรง และงานพิเศษที่ควรทำ<sup>2</sup>

เซกคอร์ด (Secord) และ แบคแมน (Backman) ได้กล่าวถึงความหมายของ บทบาทไว้ว่า บทบาท คือ การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่างพฤติกรรมที่คาดหวังของบุคคล 2 ฝ่าย ฝ่ายหนึ่ง คือ ผู้ดำรงตำแหน่ง และอีกฝ่ายหนึ่ง คือ บุคคลอื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับตำแหน่งนั้น<sup>3</sup>

<sup>1</sup>ทฤษฎี สารธร, หลักบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, 2516), หน้า 304.

<sup>2</sup>ทองคูณ หงส์พันธุ์, "บทบาทของหัวหน้าฝ่ายปกครอง และสวัสดิการของสถาบันฝึกหัดครู" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2513), หน้า 7.

<sup>3</sup>Paul F. Secord, and Carl W. Backman, Social Psychology, (New York : McGraw - Hill Book Co., 1964), P. 454.

เคธ เดวิส (Keith Davis) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างบทบาท และความรับผิดชอบว่า การที่บุคคลจะดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง ต้องมีบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบ กำหนดควบคู่ไปกับตำแหน่งนั้นเสมอ บทบาทและความรับผิดชอบที่กำหนดไว้จะต้องเป็นที่รู้ และเข้าใจกัน ระหว่างบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งเอง และบุคคลอื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้อง<sup>1</sup>

จากแนวคิดของบุคคลต่าง ๆ ตามที่ได้เสนอมานี้สามารถสรุปได้ว่า บทบาท (Role) หมายถึง ความมุ่งหวังที่ตนเองคาดหวังว่า บุคคลในตำแหน่งนั้นควรจะทำอันเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับ การใช้อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบนั้น จะต้องเป็นที่รับรู้ และเข้าใจกัน ระหว่างผู้ดำรงตำแหน่ง และผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยบทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้ควบคู่กับ ตำแหน่งที่บุคคลนั้นจะได้รับ

ดังนั้น บทบาท (Role) ของอธิการวิทยาลัยครู หมายถึง ความมุ่งหวังที่ครูอาจารย์ ในวิทยาลัย และบุคคลอื่นคาดหวังว่า ผู้บริหารในตำแหน่งอธิการ ควรจะทำ หรือแสดงพฤติกรรม ใดๆอย่างหนึ่งออกมา เพื่อการดำเนินงาน และบริหารกิจการตามตำแหน่งที่รับผิดชอบ และ บทบาทนั้นจะต้องเป็นที่รู้ และเข้าใจระหว่างอธิการวิทยาลัย และครูอาจารย์ รวมทั้งบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของคำว่า หน้าที่ (Function)

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ ได้ให้ความเห็นว่า โดยหน้าที่ความเป็นผู้นำ หรือผู้บริหาร สรุปได้ 3 ประการ คือ

1. เป็นสุรรักษา หรือประสานให้สมาชิกในกลุ่มอยู่ร่วมกันได้ดี (Maintenance of membership) ครูใหญ่จะต้องอยู่ใกล้ชิดกับกลุ่ม มีความสัมพันธ์อันดีกับคนในกลุ่ม ทำให้คนใน-

<sup>1</sup> Keith Davis, Human Relation at Work, (New York : McGraw - Hill Book Co., 1962), P. 40.

กลุ่มมีความสามัคคีกลมเกลียวกัน และเป็นที่ยอมรับของคนในกลุ่ม

2. เป็นผู้นำในการปฏิบัติภารกิจของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ (Objective attainment) ครูใหญ่ต้องมีความรับผิดชอบในกระบวนการทำงานด้วยความเข้าใจ และมีความมั่นคง นำกลุ่มให้ทำงานบรรลุเป้าหมาย

3. เป็นผู้อำนวยให้เกิดการติดต่อประสานสัมพันธ์กันในกลุ่ม (Group interaction facilitation) ครูใหญ่มีหน้าที่ที่จะต้องอำนวยความสะดวกให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์ที่ดีขึ้นในกลุ่ม โดยอาศัยวิธีการ ช่องทาง และเครื่องมือในการติดต่อสื่อสารที่ดี และมีประสิทธิภาพ

ในการบริหารงานวิทยาลัยครู อธิการและอาจารย์มีภารกิจร่วมกันที่จะต้องดำเนินกิจกรรมทางด้านการผลิตครู เพื่อให้ได้ครูที่ดี และเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพของสังคม อธิการจะต้องมีระเบียบกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน และเลือกวิธีดำเนินงาน อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการกำหนดหน้าที่ และขอบข่ายของความรับผิดชอบเหล่านั้นไป อธิการซึ่งเป็นผู้บริหารระดับสูงสุดในวิทยาลัย หน้าที่และภารกิจตามที่สภาการศึกษาได้กำหนดไว้ ดังนี้

1. ทำการสอนอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ชั่วโมง อย่างมากไม่เกิน 2 ชั่วโมง โดยเฉพาะให้แก่เด็กชายที่มีสุดท้ายของหลักสูตร
2. ประชุมกรรมการประจำวิทยาลัยครู อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง
3. ประชุมรองอธิการ หัวหน้าสำนักงาน อย่างน้อยเดือนละ 2 ครั้ง
4. ประชุมหัวหน้าหน่วยงาน หัวหน้าโครงการ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าภาควิชา อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง

ในพหุชน บุนจิติราคุลย์ และ ธรรมรส โชติบุญชูร, บนเส้นทางสู่ผู้บริหารการศึกษา, (สำนักงานสภามหาวิทยาลัยบริหารการศึกษาระดับประเทศแห่งประเทศไทย คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523), หน้า 161 - 162.



5. ประชุมอาจารย์ทั้งวิทยาลัย อย่างน้อยภาคเรียนละ 2 ครั้ง ครั้งแรกก่อนเปิดภาคเรียน ครั้งที่ 2 ก่อนปิดภาคเรียน

6. จัดให้มีการบรรยายทางวิชาการ แก่คณะอาจารย์เป็นปกติ สม่ำเสมอตลอดปีการศึกษา อย่างน้อยเดือนละครั้ง วิทยากรอาจเป็นบุคคลผู้ทรงคุณวุฒิภายใน หรือภายนอกวิทยาลัยครูก็ได้

7. ผลิตรายการทางวิชาการ อย่างน้อยปีละ 1 เรื่อง

8. ปฏิบัติงานตามที่กระทรวง กรม ที่ประชุมอธิการ และสภาการฝึกหัดครูกำหนดให้กระทำ

9. บริหารงานตามตำแหน่ง หน้าที่ มิให้เกิดข้อบกพร่อง

10. ริเริ่มพัฒนางานตามตำแหน่งหน้าที่ให้เกิดผลดีแก่ทางราชการ ต่อกระทรวง ต่อกรม ต่อวิทยาลัย และต่อชุมชน

11. เข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ ประจำเดือน ของวิทยาลัย อย่างน้อยปีละ 6 ครั้ง<sup>1</sup>

กล่าวโดยสรุปแล้ว หน้าที่ของอธิการวิทยาลัยครูจะเกี่ยวข้องกับงานด้านวิชาการ และการสอน งานบริหารโดยทั่วไป การประสานสัมพันธ์บุคลากรระดับต่าง ๆ ในหน่วยงาน และงานด้านพัฒนาบุคลากร ตลอดจนการสนับสนุนการผลิตเอกสารทางวิชาการ

ศูนย์วิทยทรัพยากร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

<sup>1</sup>สภาการฝึกหัดครู, "การกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของงานปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการฝึกหัดครู," แผนการปฏิบัติงาน วิทยาลัยครูธนบุรี (วิทยาลัยครูธนบุรี, 2524), หน้า 1 (อัครสำเนา)

### ความหมายของ พฤติกรรม (Conduct)

Carter V. Good<sup>1</sup>) ได้ให้ความหมายของ Conduct ไว้ว่า พฤติกรรมของคนที่โดยปกติจะมองในคำบรรยายที่ดี พฤติกรรมเป็นการกระทำอย่างหนึ่งใต้อาณัติของใครสักคน หรือเป็นคุณลักษณะที่เกี่ยวกับ คุณภาพในการกระทำของบุคคล "ซึ่งมักจะนำไปสู่ความคาดหวังในตัวเอง เช่นเดียวกับพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในกลุ่มวรรณะ กลุ่มวัยรุ่น หรือคนที่เชื้อชาติเดียวกัน<sup>1</sup>

Daniel E. Griffiths ได้กล่าวถึงพฤติกรรมของผู้นำ หรือผู้บริหารว่า ผู้ที่เป็นผู้นำมักมีพฤติกรรมที่ปรากฏออกมาให้เห็น เช่น

1. ในฐานะผู้ริเริ่มในงานใหม่ (As an Initiator) นักบริหารการศึกษาที่ดี มักจะแสดงพฤติกรรมในด้านการริเริ่มงานใหม่ ๆ ขึ้น ผู้นำจะต้องทำงานหนักอยู่เสมอ เพื่อให้งานที่เขาริเริ่มใหม่ ๆ บรรลุผลสำเร็จ
2. นักบริหารการศึกษาในฐานะที่เป็นนักปรับปรุง (As an Improver) เป็นพฤติกรรมอีกด้านหนึ่งที่นักบริหารการศึกษาแสดงออกมาให้เห็น ก็คือ การเปิดและแสวงหาโอกาสให้ครูได้ปรับปรุงตนเอง โดยผู้บริหารจะเป็นผู้คอยกระตุ้น และให้กำลังใจแก่ครู ตลอดจนเป็นผู้แนะแนวทาง หรือวิธีทำงานแบบใหม่ ๆ ให้กับเพื่อนร่วมงาน
3. นักบริหารการศึกษาจะเป็นผู้ให้การยอมรับ (As a Recognizer) คนอื่น ๆ เมื่อเขาทำงานประสบความสำเร็จ ผู้บริหารที่ดีจะต้องเป็นผู้ให้กำลังใจ และให้คำชมเชยยอมรับในผลสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน ไม่ด้วยโอกาสเอาผลงานของคนอื่นมาเป็นของตน ผู้บริหารต้องพยายามดึงเอาความสามารถของบุคคลที่แฝงอยู่ในตัวเอามาใช้ และมองเห็นปัญหาของคนอื่น ๆ ชุมชนและยกย่องเพื่อนร่วมงานคณาจารย์คนอื่น ๆ เมื่อเขาทำงานสำเร็จ

<sup>1</sup> Carter V. Good, Dictionary of Education, (New York : McGraw - Hill Book Company, 1959), P. 120.

4. ผู้นำจะต้องเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือที่ดี (As a Helper) นักบริหารที่ดีจะต้องพร้อมเสมอที่จะช่วยแก้ปัญหาให้กับผู้บังคับบัญชา เมื่อเขาติดขัด

5. นักบริหารการศึกษาจะต้องเป็นผู้พูดเก่ง (As an Effective Speaker) สามารถพูดชักจูงให้บุคคลปฏิบัติตามด้วยความร่วมมือประสานสัมพันธ์กัน จะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในเชิงการใ้ภาษา ซึ่งจะเป็นการสร้างเสริมทัศนคติที่ดี และจะต้องมีความจริงใจในคำพูดนั้นด้วย

6. นักบริหารการศึกษาในฐานะผู้ประสานงานที่ดี (As a Coordinator) เขาจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการกระตุ้นให้ผู้อื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนงาน และสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามแผนของทุก ๆ ฝ่าย ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ประสานงานให้คนทำงานร่วมกันอย่างเต็มใจ และมีความเข้าใจดีต่อกัน

7. นักบริหารจะต้องเป็นผู้เข้ากับสังคมได้เป็นอย่างดี (As a Social man) การเข้าสังคมนับเป็นภารกิจที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร ผู้นำจะต้องสามารถอยู่กับคนจำนวนมากได้ ทั้งในและนอกองค์กร เพื่อนำบุคคลต่าง ๆ ให้มาสนับสนุนการทำงานของตนในองค์กร ดังนั้น การเข้าสังคมในระดับต่าง ๆ ผู้บริหารมีความจำเป็นต้องเรียนรู้ และปรับปรุงตนเองให้เหมาะสม และต้องใช้เวลากับสังคมที่เหมาะสม<sup>1</sup>

จากแนวความคิดของบุคคลต่าง ๆ สามารถสรุปได้ว่า พฤติกรรม คือ การกระทำของบุคคลที่แสดงออกมา ซึ่งคนทั่วไปจะมองการกระทำของบุคคลในค่านจรรยาบรรณ การแสดงออกทางอารมณ์ การกระทำที่แสดงออกทางกาย และจิตใจ รวมทั้งบุคลิกลักษณะส่วนตัวไปด้วย เช่น ความร่าเริง ความขยันขันแข็ง ความเจ้าชู้ หรือความสันโดษ เป็นต้น

<sup>1</sup> Daniel E. Griffiths, Human Relations in School Administration, (New York : Appleton - Century Crafts, Inc., 1956), pp. 235 -240..

จากแนวคิดดังกล่าว ให้นำมาเป็นแนวเพื่อศึกษาพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการ  
พัฒนาวิชาการของอาจารย์ของอธิการ โดยจำแนกเป็น

1. พฤติกรรมเกี่ยวกับการริเริ่มสร้างสรรค์ และการปรับปรุงแก้ไข
2. พฤติกรรมเกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือ และประสานงาน
3. พฤติกรรมเกี่ยวกับการยอมรับ และให้กำลังใจ
4. พฤติกรรมเกี่ยวกับการสังคม และการพูดจางู้อ้อ
5. พฤติกรรมเกี่ยวกับการแสดงออกของบุคลิกภาพ จิตใจ และอารมณ์

#### ความหมายของ การพัฒนาอาจารย์

คำว่า "พัฒนาอาจารย์" ตรงกับคำว่า "Faculty Development" ที่ เจ. มัลลาลี่ และ นอร์แมน วี คัฟฟี (Lee J. Mullally and Norman V. Duffy) ได้ตีความว่า การพัฒนาอาจารย์ เป็นขบวนการพัฒนาความก้าวหน้าในด้านวิชาชีพของอาจารย์ และการปรับปรุง การเรียนการสอน ซึ่งหมายความว่า การพัฒนาอจารย์นั้น จะช่วยให้อาจารย์ได้พัฒนาความ สามารถของความเป็นครู (Potential as Teacher) ซึ่งเป็นผลในการปรับปรุงการเรียน การสอน<sup>1</sup>

เจอร์รี จี กัฟ (Jerry G. Guff) ได้ให้ความเห็นว่า การพัฒนาอาจารย์มุ่งพัฒนา ทัศนคติของอาจารย์ เป็นการพัฒนาความก้าวหน้าของแต่ละบุคคลในด้านความรู้ ทักษะ การรับรู้ และเทคนิค ต่าง ๆ ในการเรียนการสอน รวมทั้งส่งเสริมความสัมพันธ์กับนักศึกษา และเพื่อนร่วมงาน<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Lee J. Mullally, and Norman V. Duffy, "The Goal of Faculty Development Improving Instruction (and Servving)," Improving College and University Teaching 26 (Spring 1978), P. 121..

<sup>2</sup> Jerry G. Guff, Toward Faculty Renewal, (California : Jersey - Base, 1975), P. 8.

ทิพวรรณ สีครุฑมี ได้ให้ความหมาย การพัฒนาอาจารย์ไว้ว่า เป็นการช่วยให้  
 อาจารย์ได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ รวมทั้งปรับปรุงทัศนคติ และเทคนิคต่าง ๆ ในการ  
 สอน หรือการทำงานที่ส่งเสริมประสิทธิภาพด้านการเรียนการสอนของอาจารย์เป็นสำคัญ<sup>1</sup>

ไพฑูริย์ สีนลารัตน์ ได้ให้ความหมายของการพัฒนาอาจารย์ว่า "การพัฒนาอาจารย์  
 เน้นที่การเรียนการสอน มีความหมายเทียบได้กับคำว่า ปรับปรุง หรือส่งเสริมการสอน"<sup>2</sup>

สมคิด แก้วสนธิ ได้ให้ความหมาย การพัฒนาอาจารย์ เป็นนโยบายของสถาบันที่จัด  
 ขึ้นเพื่อเอื้ออำนวยให้อาจารย์ได้มีโอกาสปรับปรุง และพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ ทั้งด้าน  
 ความรู้ในศาสตร์ของตน และทักษะในด้านอื่น ๆ สร้างทัศนคติที่ดีต่องาน และคล่องตัว<sup>3</sup>

ซูซาน เซเยอร์ (Susan Sayer) ได้กล่าวว่า การพัฒนาอาจารย์ คือ การช่วย  
 ให้อาจารย์ในมหาวิทยาลัย เป็นผู้สอนที่ดี มีความพยายาม และเห็นความสำคัญของการเตรียม  
 การสอน โปรแกรมที่จัดให้ประสบผลสำเร็จ<sup>4</sup>

<sup>1</sup>ทิพวรรณ สีครุฑมี, "โครงการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปาง." (วิทยานิพนธ์  
 ปริญญาโทบัณฑิตศึกษ ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย), 2522, หน้า 11.

<sup>2</sup>ไพฑูริย์ สีนลารัตน์, "ข้อสังเกตเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ในสหรัฐอเมริกา."  
วารสารหน่วยพัฒนาอาจารย์ด้านการเรียนการสอน, หน่วยพัฒนาอาจารย์ : จุฬาลงกรณ์-  
 มหาวิทยาลัย (มีนาคม 2520), หน้า 13.

<sup>3</sup>สมคิด แก้วสนธิ, "ทัศนะเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์." เอกสารประกอบการสัมมนา  
โครงการพัฒนาอาจารย์ด้านการเรียนการสอน, หน่วยพัฒนาอาจารย์ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
 (มีนาคม 2520), หน้า 13.

<sup>4</sup>Susan Sayer, "Staff Development," การประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการ  
เรียนการสอนในมหาวิทยาลัย (กรุงเทพมหานคร : ทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ, 2518), หน้า-  
 ภาคผนวก.



จากแนวความคิดของนักการศึกษาทั้งหลายสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาอาจารย์ หมายถึง การช่วยให้ครู อาจารย์ได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ มีทักษะในการปฏิบัติงาน รวมทั้งปรับปรุงเจตคติให้ทันต่อเหตุการณ์ และรับรู้เทคนิคต่าง ๆ ในด้านการปฏิบัติงาน และการสอน ซึ่งเป็นการส่งเสริมประสิทธิภาพทางการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของอาจารย์ให้ดีขึ้น

### แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์

การพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ได้รับความสนใจ และกระทำกันอย่างกว้างขวางในช่วงระยะ 10 ปีที่ผ่านมา การพัฒนาอาจารย์ได้แพร่หลายมาก และได้กระทำกันอย่างจริงจังหลายประเทศ เช่น ในประเทศอังกฤษ สหรัฐอเมริกา คานาดา สวีตเซอร์แลนด์ เยอรมัน ฯลฯ รวมทั้งมหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์ในเปรู มหาวิทยาลัยในปีนัง และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย<sup>1</sup> การที่สถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ ได้หันมาสนใจงานด้านพัฒนาอาจารย์ เจอร์รี่ จี กัฟ (Jerry G. Guff) ได้กล่าวไว้ตอนหนึ่งว่า "อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาจะต้องทำงานในสถาบันนาน ไม่ค่อยมีการโยกย้ายหรือเปลี่ยนงาน จึงจำเป็นที่จะต้องมีการปรับปรุงสมรรถภาพในการทำงาน การถ่ายทอดความรู้ เพิ่มความสนใจ และความสามารถประจำตัว และเป็น การช่วยให้อาจารย์ได้ค้นคว้าในวิชาชีพของตน โดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอน"<sup>2</sup> อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษามีบทบาทสำคัญในฐานะเป็นครู (Professor as a Teacher) ซึ่งวิธีที่น่ายกย่องที่สำคัญ คือ การถ่ายทอดความรู้ ซึ่งอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ควรให้ความสนใจและเรียนรู้

<sup>1</sup> เอ เอ็ม รอสส์, "Staff Development," การประชุมปฏิบัติการ เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอน ตามโครงการศึกษอบรมผู้ฝึกอบรม (พิษณุโลก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2521), หน้า 301.

<sup>2</sup> Jerry G. Guff, Toward Faculty Renewal, (California : Jessey - Base, 1975), P. 16.

โดยการจักให้มีการเรียนรู้ ระหว่างการปฏิบัติงาน (In - service Training)<sup>1</sup>

ทองจันทร์ หงส์คารมภ์ ไก่กล่าววว่า ในระยะ 10 ปีที่ผ่านมา มหาวิทยาลัย หรือสถาบันอุดมศึกษาแทบทั่วโลก ประสบปัญหาในการจัดการอุดมศึกษา ซึ่งทำให้เกิดความคิดในเรื่อง การพัฒนาอาจารย์ ดังนี้

1. ประชาชน และนักศึกษา เรียกร้องว่า การอุดมศึกษาของประเทศ มีใ้ผลิตบัณฑิตตรงกับความต้องการของสังคม มหาวิทยาลัยเปรียบเสมือน หอคอยงาช้าง มีใ้พยายามปรับระดับความนึกคิด ของมหาวิทยาลัยให้ตรงกับควมนึกคิดของชาวบ้าน

มหาวิทยาลัยพยายามตอบสนองขอ เรียกร้องของประชาชน และนักศึกษา โดยการปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงหลักสูตร เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของส่วนรวม อุปสรรคที่เกิดขึ้น คือ อาจารย์ทั้งหลายไม่มีความรู้ "เรื่อง หลักสูตร" เลย หรือรู้น้อย จึงทำให้ การปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงหลักสูตรเป็นไปไม่ได้ แนวความคิดในเรื่องการพัฒนาอาจารย์ในเรื่อง หลักสูตร และการสอนจึงเกิดขึ้น

2. ภาวะเศรษฐกิจของโลกใน 10 ปีที่ผ่านมา เป็นภาวะที่ตกต่ำ เศรษฐกิจของหลาย ๆ ประเทศ รวมทั้งประเทศที่พัฒนาแล้ว ไม่สามารถขยายตัวได้มากอย่างที่หวังไว้ ประกอบกับจำนวนประชากรทวีขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้มหาวิทยาลัยตกอยู่ในที่นั่งลำบาก จำเป็นต้องขยาย การรับนักศึกษามากขึ้น แต่ไม่มีเงินที่จะขยายที่เรียน หรือซื้ออุปกรณ์การศึกษาราคาแพง ๆ ได้

มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องหาทางออกในการจัดการอุดมศึกษาให้ประหยัด และมีประสิทธิภาพ โดยนำเอาเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ที่จะทำให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ได้เท่ากัน หรือดีกว่าการเรียนแบบเดิม โดยใช้เวลา และเงินที่น้อยกว่า

<sup>1</sup>ไพฑูริย์ สิมลารัตน์, "ข้อสังเกตเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ในประเทศสหรัฐอเมริกา," วารสารทวิภาคพัฒนาอาจารย์ ด้านการเรียนการสอน (หน่วยพัฒนาคณาจารย์ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 1 มีนาคม 2520), หน้า 15.

มหาวิทยาลัยที่ตองการดำเนินการในแนวนี้ จำเป็นต้องพัฒนาอาจารย์ให้รู้จักเทคโนโลยีการศึกษาแนวใหม่ และนวัตกรรมทางการศึกษาที่ไคผล และมีประโยชน์

3. ความสัมพันธ์ทางการเมือง และเศรษฐกิจของโลก ใน 10 - 15 ปีที่ผ่านมา ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระหว่างนักศึกษากับอาจารย์ ช่องว่างระหว่างนักศึกษากับอาจารย์ห่างกันมาก จนแทบจะกล่าวได้ว่า อาจารย์เพียงแต่มีหน้าที่มาสอนให้หมดชั่วโมงแล้วก็เลิกไป กิจกรรมที่ทำให้อาจารย์กับนักศึกษามีความใกล้ชิดกันมีน้อยมาก

มหาวิทยาลัยที่มีแนวความคิดที่ตองการให้อาจารย์กับนักศึกษาใกล้ชิดกันมากยิ่งขึ้น ตองทำให้อาจารย์เข้าใจ และรู้จักถึงจิตวิทยาของนักศึกษา โดยเฉพาะนักศึกษาในวัยรุ่น การพัฒนาอาจารย์ด้านนี้จึงเป็นสิ่งจำเป็น

4. หลักสูตร และการสอนที่ตองการเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้จำเป็นตองอาศัยหลักสูตรที่ผสมผสานลักษณะวิชาหลาย ๆ วิชามารวมกันเป็นวิชาใหม่ (Intergration) วิธีการสอนจึงตองอาศัยการสอนโดยอาจารย์หลาย ๆ ท่าน รวมกันสอนเป็นทีม อาจารย์ที่ตองการสอนโดยวิธีนี้ จำเป็นตองรู้จักการทำงานร่วมกันเป็นทีม รู้และเข้าใจถึงโครงสร้างการบริหาร งาน-หลักสูตรทำนองนี้ ซึ่งตองการทำงานร่วมกันทุกระดับ ตั้งแต่ผู้บริหารระดับ อธิการบดี และคณะลงมา

5. การบริหารงานมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นการบริหารเชิงซ้อนอย่างมากไม่สามารถดำเนินการไปได้โดยคนเดียว หรือกลุ่มผู้บริหารเล็ก ๆ กลุ่มเดียว การบริหารงานของมหาวิทยาลัยในบัจจุบันตองอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย และทุกคนในมหาวิทยาลัยจะตองมีส่วนรับผิดชอบรับรู้ในการบริหารควย ดังนั้น ความรู้ของอาจารย์ในเรื่อง "การบริหารงาน" จึงมีความจำเป็นรวมทั้งการพัฒนาตนเองให้รู้สถาบัน รู้สึกตนเองเป็นเจ้าของสถาบัน จึงมีความจำเป็นในการลงใจไปปฏิบัติงาน และหน้าที่ของคณาให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

6. ความรู้ทางวิชาการของโลกในบัจจุบันเปลี่ยนแปลงก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วมาก ความรู้ที่เคยเรียนมา 5 ปีที่แล้ว จะล้าหลังในบัจจุบัน หากอาจารย์ไม่ทันสมัย ไม่พยายาม-

ติดตามความรู้ ก็จะเป็นอาจารย์ผู้ล่าหลัง ความรู้ทางการวิจัย และการให้ความสะดวกแก่อาจารย์ ในการชวนชวนหาความรู้เพิ่มเติม จึงเป็นสิ่งจำเป็น<sup>1</sup>

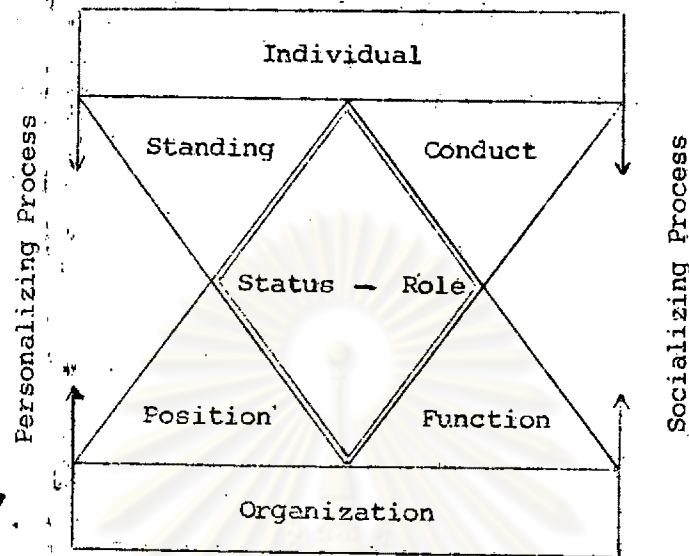
### ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย<sup>2</sup>

ทฤษฎีองค์การ : ขบวนการผสมผสาน (The Fusion Process Model) ทฤษฎีองค์การ : ขบวนการผสมผสานมีพื้นฐานมาจากผลงานของ E. Wight Bakke และ Chris Argyris เป็นผู้คิด และทำการศึกษามาเป็นเวลากว่า 20 ปี โดยมุ่งศึกษา และวิเคราะห์องค์การต่าง ๆ หลายองค์การ โดยมีจุดหมายเบื้องต้น เพื่อสร้างทฤษฎีอันเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ที่ทำงานในองค์การ รวมทั้งพยายามทำความเข้าใจ ทำนายพฤติกรรม และควบคุมพฤติกรรมนั้น ๆ

แนวคิดของ Bakke และ Argyris ที่ทำการศึกษา และวิเคราะห์องค์การ โดยคำนึงถึงข้อความจริง 2 ประการ คือ องค์การ (Organization) ในระบบสังคม และบุคคลที่ทำงานในองค์การ (Individual) และถ่าทั้ง 2 ประการนี้ มีความสอดคล้องกันก็จะเกิดขบวนการผสมผสานมีรูปแบบดังนี้

ทองจันทร์ หงส์คารมภ์, "การพัฒนาอาจารย์." เอกสารประกอบการสัมมนาหัวหน้าคณะวิชาครุศาสตร์ วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าฯ (ณ วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าฯ 17 - 20 เมษายน 2522), หน้า 1 - 2 (อัครสำเนา).

<sup>2</sup>John M. Pfiffner, and Frank P. Sherwood, Administrative Organization (Englewood Cliff, N.J. : Prentice - Hall, Inc., 1960), pp. 373 - 375.



Personalizing Process หมายถึง กิจกรรมที่เกิดขึ้นในลักษณะเป็นพฤติกรรมส่วนตัว คำนึงถึงประโยชน์ และความพึงพอใจของบุคคลในหน่วยงาน

Socializing Process หมายถึง กิจกรรมที่เกิดขึ้น โดยให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งอาจเป็นได้ทั้งแบบที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ

ในการบริหารงานในองค์การ ถ้าทั้ง Socializing Process และ Personalizing Process เกิดขึ้นพร้อมกันในหน่วยงาน ก็จะผสมผสานกันได้ (Fusion Process) นั่นหมายความว่า บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน และเป้าหมายขององค์การก็ได้รับการตอบสนองด้วยไม่ว่ากิจกรรมนั้น จะ เป็นไปในรูปแบบที่เป็นทางการ, หรือไม่เป็นทางการก็ตาม

ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน แต่องค์การไม่ได้รับประโยชน์ หรือไม่เกิดประโยชน์ตามเป้าหมายขององค์การก็จะเป็น Personalizing Process และในทางตรงกันข้าม ถ้าการทำงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์การอย่างเดียว แต่บุคลากรในองค์การไม่มีความพึงพอใจในการทำงานก็จะเกิด Socializing Process

## ทฤษฎีการผสมผสาน สรุปได้ดังนี้

ขบวนการผสมผสาน (Fusion Process) จะเกิดขึ้นต่อเมื่อคนในองค์การมีความพึงพอใจในการทำงาน และในขณะเดียวกันนั้นองค์การก็ได้รับประโยชน์ หรือทำงานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การด้วย

ลักษณะขบวนการผสมผสานเกิดขึ้น ดังนี้

การผสมผสานทางภารกิจ (Tasks) + การกระทำ (Acts) = กิจกรรมที่เกิดขึ้น (Activities)  
 การผสมผสานทางหน้าที่ (Function) + พฤติกรรมส่วนตัว (Conduct) = บทบาท (Role)  
 การผสมผสานทางตำแหน่ง (Position) + สถานภาพส่วนตัว (Standing) = ฐานะทางสังคม (Status)

Bakke และ Argyris เสนอว่า Organization มีลักษณะเป็น

1. กิจกรรมมีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ (Dynamic Activity)
2. ในองค์การจะมีลักษณะการทำงานที่เป็นทั้งทางการ และไม่เป็นทางการ (Formal and Informal)
3. เป็นระบบสังคมที่เปิดเผยม<sup>1</sup>

ถ้านำขบวนการผสมผสานในสถาบันมาพิจารณาในวิทยาลัยครู ผู้บริหารวิทยาลัยครู ได้แก่ อธิการวิทยาลัยครู เป็นตำแหน่งในสถาบันที่กำหนดหน้าที่ (Function) ไว้เรียบร้อยแล้ว ตามกฎหมาย และอธิการวิทยาลัยครูแต่ละท่านจะมีพฤติกรรมส่วนตัว (Conduct) ที่แสดงออกมาในการบริหารงาน หรือในการปฏิบัติหน้าที่ ถ้าการปฏิบัติหน้าที่ (Function) กับ พฤติกรรมส่วนตัว (Conduct) มีความสอดคล้อง หรือผสมผสานกันดี บทบาท (Role) ของ อธิการวิทยาลัยครูก็จะเป็นที่พึงพอใจ และงานของวิทยาลัยครูก็สำเร็จตามเป้าหมาย

<sup>1</sup> John M. Pfiffner, and Frank P. Sherwood, Administrative Organization (Englewood Cliff, N.J. : Prentice - Hall, Inc., 1960), pp. 376 - 377.

ในกรณีของตำแหน่ง (Position) กับสถานภาพส่วนตัว (Standing) ก็มีลักษณะเช่นเดียวกัน ถ้าอธิการวิทยาลัยครูมีฐานะทางสังคม (Status) เหมาะสมกับตำแหน่ง เช่น การจบการศึกษาด้านบริหารการศึกษา หรือมีความรู้ความสามารถด้านการบริหารการศึกษาที่จะมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง หรือมีความสอดคล้องกันดี จะเป็นผลให้ฐานะทางสังคม (Standing) ถูกต้องด้วย

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ กล่าวว่า ถิ่นบทบาท (Role) ที่เกิดจากการผสมผสานสอดคล้องกัน หน่วยงานก็จะดำเนินงานไปสู่วัตถุประสงค์ และแต่ละคนในหน่วยงานประสบความสำเร็จตามความต้องการ ทั้งในทาง Formal และ Informal แล้วหน่วยงานก็จะยืนยงอยู่ได้ แต่บุคคลได้รับความพอใจจากงานที่ทำ แต่ไม่ทำอะไรให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน หรือองค์การ วัตถุประสงค์ขององค์การก็จะล้มเหลว หรือถ้าวัตถุประสงค์ของหน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้ด้วยดี แต่คนในหน่วยงานไม่พอใจ ก็จะเป็นความเสียหายของค่านบุคคลมากไป เพราะฉะนั้น Fusion Process จะเกิดขึ้นได้จริงก็ต่อเมื่อบุคคล และหน่วยงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ทั้ง 2 ฝ่าย ด้วยความพอใจทั้ง 2 ฝ่ายด้วย

ผู้วิจัยได้ยึดแนวคิดพื้นฐานจากทฤษฎีขบวนการผสมผสานนี้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยมุ่งศึกษาเฉพาะบทบาท (Role) ด้านการพัฒนาอาจารย์ของอธิการวิทยาลัยครู และมุ่งเน้นเพียงด้านวิชาการคนเดียว โดยพิจารณาจาก หน้าที่ (Function) ที่ได้ปฏิบัติ และพฤติกรรม (Conduct) ส่วนตัวของอธิการวิทยาลัยครู

---

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์, หลักการบริหารการศึกษาทั่วไป (ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520), หน้า 46.

องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาอาจารย์

การปฏิบัติงานด้านพัฒนาอาจารย์ของผู้บริหารวิทยาลัยครู จะพัฒนาได้สำเร็จตามเป้าหมายหรือไม่ั้น คณะทำงานพัฒนาการเรียนการสอนได้ให้ข้อคิดว่า ต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่

1. บุคคล ประกอบด้วย
  - 1.1 ผู้ที่มีความตั้งใจ และพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง เพราะการพัฒนานั้นจะต้องเริ่มที่แต่ละบุคคลก่อน
  - 1.2 วิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งด้านทฤษฎี และภาคปฏิบัติ
  - 1.3 ผู้บังคับบัญชาทุกระดับจะต้องเล็งเห็นความสำคัญ และให้การช่วยเหลือสนับสนุนอย่างจริงจัง
2. งบประมาณ คือ เงิน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการพัฒนา รวมทั้งสิ่งจูงใจ ทั้งทางเศรษฐกิจ และการบำรุงขวัญหรือกำลังใจ
3. บรรยากาศ และสภาพแวดล้อม ได้แก่ สถานที่ เวลา บุคลิกภาพ และพฤติกรรมของบุคคล ฯลฯ ที่จะเอื้ออำนวยต่อการพัฒนา
4. การสื่อข้อความ และการประสานงาน ทั้งการจัดการที่ดีที่จะทำให้ผู้เกี่ยวข้องได้ทราบถึง วัตถุประสงค์ นโยบาย และข้อความที่เสริมสร้างทัศนคติ ความเข้าใจอันดีในเรื่องที่จะพัฒนาในครั้งนี้ ๑
5. อื่น ๆ เช่น การยอมรับ กำลังใจ และความมีน้ำหนึ่งใจเดียวกันจากสมาชิกทุกระดับ<sup>1</sup>

<sup>1</sup>คณะทำงานพัฒนาการเรียนการสอน, "มโนทัศน์ด้านการพัฒนาอาจารย์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์." เอกสารประกอบการสัมมนา สัปดาห์ทางการเรียนการสอน ครั้งที่ 2 (19 - 30 พฤษภาคม 2523), หน้า 14 - 15 (ฉบับสำเนา).





## การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์

หน่วยพัฒนาอาจารย์ของ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์  
ในด้านต่าง ๆ ตัวอย่างโครงการที่สำคัญ ๆ ได้แก่

1. การประชุมพิเศษ และสัมมนาอาจารย์ใหม่ เพื่อให้อาจารย์ได้ทราบข้อมูล  
เกี่ยวกับการบริหารมหาวิทยาลัย ให้พื้นฐานเกี่ยวกับการอุดมศึกษา วัตถุประสงค์การศึกษา วิธี-  
การจัดการเรียนการสอน การประเมินผล การเรียนของนิสิต และตระหนักถึงความสำคัญใน  
การทำงานร่วมกัน
2. การประชุมปฏิบัติการ เพื่อให้ความรู้พื้นฐานเบื้องต้นเกี่ยวกับการจัด  
การเรียนการสอน การกำหนดวัตถุประสงค์ วิธีสอนและหลักการวัดผลและประเมินผล
3. การประชุมปฏิบัติการสำหรับกลุ่มผู้สนใจ (Training of the  
Trainers) เพื่อให้ผู้สนใจ คณะละ 2 คน มีโอกาสได้ศึกษาหาประสบการณ์ในเรื่องที่ตนสนใจ  
กระตุ้นให้ตระหนักในความสำคัญของการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอน และเป็นแกนกลางใน  
การจัดปรับปรุงการสอนในคณะของตน
4. ประชุมปฏิบัติการเกี่ยวกับการสอน และวิธีสอนแบบต่าง ๆ ได้แก่  
การสอนแบบกลุ่มย่อย การสอนแบบโครงการ การสอนแบบบรรยาย การสอนเป็นทีม การ-  
เรียนการสอนแบบรายบุคคล การฝึกกลุ่มสัมพันธ์ และการรับรู้ รวมทั้งเทคนิคการตั้งคำถามใน  
การสอนในห้องทดลองปฏิบัติการ (Lab)
5. ประชุมปฏิบัติการ เรื่อง "ชุดการสอนระดับอุดมศึกษา" เพื่อให้ผู้เข้า  
รวมประชุมปฏิบัติการได้มีโอกาสศึกษาหลัก และวิธีการในการจัดทำชุดการสอน และการฝึกปฏิบัติ  
การจัดทำชุดการสอน
6. การประชุมปฏิบัติการ เรื่อง การให้ขอติชมทางการศึกษา เพื่อให้ผู้  
เข้าร่วมประชุมได้ตระหนักถึงความสำคัญของการให้ขอติชม เพื่อการปรับปรุงการเรียนการสอน
7. การประชุมปฏิบัติการ เรื่อง การวัดผล และประเมินผลการเรียน

8. การประชุมปฏิบัติการ เรื่อง ปัญหาการจัดการเรียนการสอนในคณะกรรมการกำหนดวัตถุประสงค์ และการจัดการเรียนการสอนในคณะกรรมการกำหนดวัตถุประสงค์ และการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เข้าร่วมประชุมได้พิจารณาปัญหา และหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา และศึกษาวิธีการกำหนดวัตถุประสงค์ และการจัดการเรียนการสอนในคณะ โดยเฉพาะการสอน
9. การบรรยายพิเศษ เช่น จัดบรรยาย เรื่อง "การพัฒนาการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัย"
10. การอภิปรายพิเศษ เช่น จัดอภิปราย เรื่อง "ผู้เรียน ผู้สอน ระดับอุดมศึกษา"
11. การสัมมนาติดตามผล ผู้เข้าร่วมประชุมปฏิบัติการ กลุ่มผู้สนใจในการปรับปรุงผลการเรียนการสอน (Training of the Training) ว่า ได้ดำเนินการในเรื่องใดบ้างแล้ว มีปัญหาอุปสรรค และขอเสนอแนะอะไรบ้าง
12. การสัมมนาบทบาทของอาจารย์ที่ปรึกษาในการควบคุม และให้คำปรึกษาวิทยานิพนธ์ ระดับบัณฑิตศึกษา จัดขึ้นเพื่อให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ได้พิจารณาขอบเขต และวิธีการควบคุมให้คำปรึกษาในการทำวิทยานิพนธ์ และหาแนวทางกำหนดขอบเขตบทบาทที่เหมาะสมของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ระดับนี้
13. การวางแผน และพัฒนางานวิชาการ (Academic Planning) จัดขึ้นสำหรับผู้มีส่วนในการวางแผน และพัฒนาการศึกษาของคณะ เช่น กรรมการหลักสูตร กรรมการวิชาการ หรือหัวหน้าแผนกวิชา เพื่อร่วมกันพิจารณาแนวนโยบาย และวิธีการวางแผนงานวิชาการของคณะ และมหาวิทยาลัย
14. การสัมมนาของหน่วยพัฒนาอาจารย์ เพื่อวิเคราะห์ปัญหา และอุปสรรคในการดำเนินงาน และเสนอแนะข้อแก้ไข เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการดำเนินงานของหน่วย และวางโครงการในการดำเนินงานในปี พ.ศ. 2522
15. การสัมมนาระดับนโยบายการพัฒนาอาจารย์ เพื่อกำหนดปรัชญา จุดมุ่งหมายในการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัย มีกฎปฏิบัติการวางแผนโปรแกรม และกำหนดวิธีการ

ในการจัดประชุมปฏิบัติการ และหาแนวทางในการประสานงานระหว่างคณะต่าง ๆ กับหน่วยพัฒนา  
อาจารย์ให้สอดคล้อง และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น<sup>1</sup>

### การพัฒนาอาจารย์ในต่างประเทศ

การพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาได้รับความสนใจ และกระทำกันอย่างกว้างขวาง  
ในช่วง 10 ปีที่แล้วมา การพัฒนาอาจารย์แพร่หลายมาก โดยเฉพาะในประเศอังกฤษ และ  
ประเทศสหรัฐอเมริกา

### การพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศอังกฤษ

สถาบันอุดมศึกษาในประเทศอังกฤษ ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาอาจารย์ จึงจัด  
ให้มีหน่วยงานรับผิดชอบดำเนินงานการพัฒนาอาจารย์ ในสถาบันของตน สมคิต แก้วสนธิ ได้  
เสนอข้อเขียนเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ในประเทศอังกฤษ ไว้ดังนี้

สาเหตุของการพัฒนาอาจารย์ สาเหตุหนึ่งเนื่องมาจาก สภาพทางเศรษฐกิจใน  
ปัจจุบันของประเทศอังกฤษ ทำให้สถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ ไม่สามารถรับอาจารย์เพิ่มขึ้น (หรือ  
เพิ่มได้น้อยมาก) ดังนั้น จึงหันมาสนับสนุน และเน้นหนักโดยให้อาจารย์ที่มีอยู่ปรับปรุงการสอน  
ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น เช่น การส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การสัมมนาเกี่ยวกับ  
ปัญหาต่าง ๆ ในการเรียนการสอน เป็นต้น

ศูนย์วิทยพัทยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

<sup>1</sup>จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, หน่วยพัฒนาอาจารย์, "โครงการประชุมปฏิบัติการ และ  
สัมมนาตลอดปีการศึกษา 2522," (หน่วยพัฒนาอาจารย์ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2522),  
หน้า 11 - 12 (อัครสำเนา).

ขอบเขตของการพัฒนาอาจารย์ การพัฒนาอาจารย์จะครอบคลุมงาน 2 ด้าน คือ

1. เป็นการพัฒนาด้านการสร้าง และการใช้อุปกรณ์ หรือสื่อการสอนต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสอน ดึงดูดความสนใจของผู้เรียน ประหยัดเวลาที่ใช้ในการสอน และสามารถคลุมเนื้อหาวิชาได้มากขึ้น
2. เป็นการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ของอาจารย์ผู้สอน เกี่ยวกับหลักการทางการศึกษา และเทคนิคการสอน ตลอดจนติดตามผลความก้าวหน้าทางวิชาการด้านการศึกษา ถ้าพิจารณาโดยยึดถือตามลักษณะขอบเขตของงานแล้ว อาจจัดสถาบันที่ดำเนินการพัฒนาอาจารย์ ออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 ได้แก่ สถาบันที่จัดพัฒนาด้านการสร้าง และการใช้อุปกรณ์ หรือสื่อการสอนต่าง ๆ ได้แก่ สถาบันอุดมศึกษาที่เป็นสถาบันเทคโนโลยี (Polytechnic) ตัวอย่างเช่น The Polytechnic of Central London, Brighton Polytechnic Lead Polytechnic เป็นต้น การพัฒนาจะเน้นหนักการสร้างและการใช้สื่อการสอน โดยอาจารย์ที่เข้าใหม่ทุกคนจะต้องได้รับการฝึกอบรม หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ที่จัดขึ้น เพื่อให้ความรู้พื้นฐานด้านการศึกษาที่จำเป็น และฝึกการใช้อุปกรณ์ที่เหมาะสมกับลักษณะวิชา

กลุ่มที่ 2 ได้แก่ สถาบันที่จัดพัฒนาทั้งสองด้าน คือ ด้านความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักการทางการศึกษา เทคนิคการสอน รวมทั้งการติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการ ตลอดจนการสร้าง และการใช้อุปกรณ์หรือสื่อการสอนต่าง ๆ สถาบันที่จัดโปรแกรมในลักษณะเช่นนี้ ได้แก่ มหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ในประเทศอังกฤษ เช่น มหาวิทยาลัยลอนดอน (The University of London) มหาวิทยาลัยแบรดฟอร์ด (The University of Bradford) และมหาวิทยาลัยแลงคาสเตอร์ (The University of Lancaster) เป็นต้น การพัฒนาอาจารย์จะพัฒนาทั้งสองด้านควบคู่กันไป เช่น จัดให้มีการสัมมนาทางวิชาการทางการศึกษา หรือสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ และปัญหาต่าง ๆ ที่อาจารย์ผู้สอนเผชิญอยู่ รวมทั้งติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการ ตลอดจนการวิจัยทางการศึกษา และยังจัดหา จัดทำอุปกรณ์ เพื่อเสริมหรือ

อำนวยความสะดวก เช่น ให้บริการเป็นที่ปรึกษา และบริหารจัดการให้ตามความต้องการของ-  
อาจารย์<sup>1</sup>

ส่วนในด้านการจัดกิจกรรม เพื่อดำเนินงานในการพัฒนาอาจารย์ สมคิด แก้วสนธิ  
ได้เสนอลักษณะของกิจกรรมที่จะจัดใหม่ขึ้น ดังนี้

ลักษณะของกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ แยกออกได้หลายลักษณะ คือ

1. การฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ มักจะจัดตามความสนใจของผู้เข้า  
รับการอบรม มีทั้งฝึกอบรมระยะสั้นและระยะยาว ระยะสั้นใช้เวลาประมาณครึ่งวันหรือหนึ่งวัน  
ส่วนใหญ่เป็นเรื่องการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน รวมทั้งแก้ไขปัญหา  
ต่าง ๆ ส่วนการฝึกอบรมระยะยาวมักจัดให้อาจารย์ที่สอนมาแล้วระยะหนึ่ง ที่มีช่วงเวลาที่พัก  
หรือว่างจากการสอน มาทำงานในศูนย์หรือหน่วยพัฒนาอาจารย์ (Staff Development  
Center) ครั้งหนึ่ง ๆ จะจัดต่อเนื่องกันประมาณ 1 ภาคเรียน โดยจัดใหม่เป็นประจำ สัปดาห์  
ละ 2 - 3 วัน เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีเวลาพอที่จะสร้างอุปกรณ์ประกอบการสอน เพื่อนำ  
เอาไปใช้ประโยชน์ในการสอนของตนเองได้ การจัดแบบนี้ทั้งข้อดีและข้อเสีย ข้อดี คือ ผู้เข้า  
รวมโครงการนี้จะสามารถนำสิ่งที่ได้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในวิชาที่ตนสอนได้ทันที แต่มี  
ข้อเสียคือ การจัดกิจกรรมในลักษณะนี้ต้องใช้เวลาต่อเนื่องกันเป็นเวลานาน ทำให้ผู้เข้าร่วม  
โครงการส่วนใหญ่ไม่สามารถมาร่วมได้ทุกครั้ง ทำให้ขาดตอนหรือหยุดกลางคัน บางครั้งก็มีสมาชิก  
เข้าใหม่กลางคัน ทำให้ผู้เข้าร่วมโครงการขาดความสม่ำเสมอ และความต่อเนื่องกันจนตลอด

<sup>1</sup>สมคิด แก้วสนธิ, "การพัฒนาอาจารย์ในประเทศอังกฤษ," ข่าวสารหน่วยพัฒนา  
คณาจารย์ด้านการเรียนการสอน (หน่วยพัฒนาอาจารย์ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ; มีนาคม  
2520), หน้า 9 - 10.

จากประสบการณ์ของผู้จัดพบว่า มีสมาชิกเพียงจำนวนหนึ่ง (ซึ่งค่อนข้างน้อย) เท่านั้น ที่ติดตามกิจกรรมได้ครบถ้วนติดต่อกันตลอด และสร้างอุปกรณ์การสอนในวิชาที่ตนสอนได้ สถาบันที่จัดกิจกรรมเช่นนี้ส่วนใหญ่ได้แก่ สถาบันเทคโนโลยีต่าง ๆ

2. การสัมมนาทางวิชาการ ส่วนใหญ่จะใช้เวลาประมาณ 1 - 3 วัน เป็นการสัมมนาเกี่ยวกับเรื่องการศึกษา การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ในปัญหาต่าง ๆ มากกว่าที่จะมุ่งในด้านทฤษฎี หรือหลักการการศึกษาโดยตรง สถาบันที่จัดกิจกรรมนี้ ได้แก่ สถาบันทั้งในกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2

3. การให้รางวัล สำหรับผู้ที่มีผลงานดีเด่นประจำปี เพื่อเป็นการกระตุ้นความสนใจของอาจารย์ เช่น การให้รางวัลแก่ผู้ที่สร้างอุปกรณ์ประกอบการสอนได้ดีเด่น หรือมีผลงานวิจัยดีเด่น สถาบันที่จัดกิจกรรมในลักษณะเช่นนี้ส่วนใหญ่ ได้แก่ สถาบันเทคโนโลยีต่าง ๆ

4. การเผยแพร่ข่าวสาร เช่น จัดทำจุลสารเผยแพร่ผลงานวิจัย ความก้าวหน้าของวิชาการทางการศึกษา หรือสรุปย่อข่าว ออกข่าวสารเพื่อกระตุ้นความสนใจของผู้สอนให้สนใจด้านคุณภาพการสอน การจัดกิจกรรมส่วนใหญ่เป็นการให้ความรู้ หรือหลักการทางการศึกษามากกว่าเน้นในด้านการประยุกต์กับสาขาวิชาต่าง ๆ สถาบันที่จัดกิจกรรมนี้ส่วนใหญ่ ได้แก่ สถาบันในกลุ่มที่ 2

นอกจากนี้ก็มีการจัดทำอุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น สไลด์ เทป หรือเทปโทรทัศน์ (Vedio Tape) เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับอาจารย์ รวมทั้งเป็นที่ปรึกษา และรับจัดทำอุปกรณ์ให้ตามความต้องการของอาจารย์ด้วย<sup>1</sup>

<sup>1</sup>สมคิด แก้วสนธิ, "การพัฒนาคุณาจารย์ในประเทศอังกฤษ," ข่าวสารหน่วยพัฒนาคุณาจารย์ด้านการเรียนการสอน (หน่วยพัฒนาคุณาจารย์ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีนาคม 2520), หน้า 9 - 10.

ส่วนในด้านความรับผิดชอบในการจัดให้มีการพัฒนาอาจารย์ สมคิด แก้วสนธิ  
ได้ให้ความเห็นว่า หน่วยงานที่จะรับผิดชอบแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะที่อยู่ในหน่วยงาน คือ

1. เป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงกับการบริหารงานส่วนกลางของสถาบัน มิได้  
สังกัดคณะใดคณะหนึ่ง ทั้งนี้เพื่อให้ทุกหน่วยงานในสถาบันนั้นมีความรู้สึกว่าเป็นของ  
ส่วนกลางอย่างแท้จริง ทุกคนมีสิทธิได้รับบริการของหน่วยอย่างทั่วถึง และเป็นที่ยอมรับของทุก ๆ  
คน เนื่องจากมิได้เป็นหน่วยงานของคณะใดคณะหนึ่งโดยเฉพาะ หน่วยงานนี้จึงมีงบประมาณแยก  
จากหน่วยงานอื่น ๆ และมีความยืดหยุ่นตามสมควร ในการที่จะจัดสรรเงินงบประมาณซึ่งได้รับใน  
แต่ละปี เพื่อความเหมาะสมตามความจำเป็นของโครงการ โครงการต่าง ๆ จะเปลี่ยนแปลงได้  
ตามความจำเป็น และความต้องการของผู้เข้าร่วมประชุม สถาบันซึ่งมีหน่วยงานในลักษณะนี้  
ได้แก่ มหาวิทยาลัยลอนดอน มหาวิทยาลัยแบรดฟอร์ด

2. เป็นหน่วยงานในคณะครุศาสตร์ (School of Education) ซึ่ง  
ผู้ดำเนินงานรวมทั้งหัวหน้าหน่วยเป็นบุคคลในคณะครุศาสตร์ทั้งสิ้น สถาบันที่จัดหน่วยงานลักษณะนี้  
ได้แก่ มหาวิทยาลัยแลงคาสเตอร์ ปัญหาที่พบในการจัดหน่วยพัฒนาคณาจารย์แบบนี้ คือ โครงการ  
ที่จัดขึ้นไม่กระจายไปถึงอาจารย์ในคณะอื่น ๆ อย่างกว้างขวางตามที่หน่วยมุ่งหวัง<sup>1</sup>

ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

<sup>1</sup>สมคิด แก้วสนธิ, "การพัฒนาคณาจารย์ในประเทศอังกฤษ," ข่าวสารหน่วยพัฒนา  
คณาจารย์ด้านการเรียนการสอน (หน่วยพัฒนาคณาจารย์ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 1 มีนาคม  
2520), หน้า 12.

### การพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกา

สถาบันอุดมศึกษาในสหรัฐอเมริกา มีการส่งเสริมและปรับปรุงด้านการเรียนการสอนอย่างกว้างขวาง ทั้งในระดับวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยด้วย วิธีการพัฒนาอาจารย์ (Faculty Development) ไททอร์ย์ สินลาธัน ได้เขียนบทความเกี่ยวกับ ขอบเขต และจุดมุ่งหมายของการพัฒนาอาจารย์ในประเทศสหรัฐอเมริกา ไว้ดังนี้

ขอบเขตของการพัฒนาอาจารย์ จะครอบคลุมในเรื่องการปรับปรุงคุณภาพด้านการสอน รวมทั้งทักษะ และความชำนาญของอาจารย์ในด้านการวิจัย การบริการชุมชน มนุษยสัมพันธ์ และกลุ่มสัมพันธ์ ในทางปฏิบัติสถาบันอุดมศึกษาประเภทมหาวิทยาลัยมักจะเน้นในด้านการเรียนการสอน มนุษยสัมพันธ์ กลุ่มสัมพันธ์ ส่วนประเภทวิทยาลัยหรือวิทยาลัยชุมชน มักจะครอบคลุมงานด้านบริการชุมชน หรือการวิจัยรวมไปด้วย

จุดมุ่งหมายของโครงการพัฒนาอาจารย์ โดยทั่วไป จะครอบคลุมถึงเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อจัดบริการประสบการณ์ที่มีความหมาย และมีคุณค่า รวมทั้งเทคนิคใหม่ ๆ และทักษะอื่น ๆ อันจำเป็นแก่การทำงานในสถาบันอุดมศึกษา และคณาจารย์ของสถาบัน
2. เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าทางพุทธิปัญญา (Intellectual Growth) และการพัฒนาในทุกด้านแก่คณาจารย์ เพื่อผลทางคุณภาพของการศึกษา และความก้าวหน้าของสถาบัน
3. เปิดโอกาสให้คณาจารย์ได้คุ้นเคยกับแหล่งความรู้และข้อมูล รวมทั้งบุคลากรที่จะเป็นประโยชน์แก่คณาจารย์ในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานด้านต่าง ๆ ของอาจารย์เอง
4. ให้อาจารย์ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนทัศนคติ ข้อคิดเห็น และปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการสอน และปัญหาอื่น ๆ ของสถาบันที่คณาจารย์ทำงานอยู่



จุดมุ่งหมายดังกล่าวเป็นจุดมุ่งหมายอย่างกว้าง ๆ โดยทั่วไปแล้ว มีจุดมุ่งหมาย  
 ปลายทางอยู่ที่การส่งเสริม และการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนเป็นสำคัญ<sup>1</sup>

นอกจากนี้ ไพฑูริย์ สีนลารัตน์ ยังได้กล่าวถึงการจัดโปรแกรม และกิจกรรม  
 ในการพัฒนาอาจารย์ในสหรัฐอเมริกาที่ปฏิบัติกันอยู่โดยทั่วไปว่า มีการดำเนินงานดังนี้

1. ให้คำปรึกษาแก่คณาจารย์เกี่ยวกับเรื่องการปรับปรุงการสอน การ  
 ประเมินผลการสอน (ของผู้สอนเอง) การจัดทำอุปกรณ์การสอน การจัดทำเทปโทรทัศน์เกี่ยวกับ  
 การประเมินผลผู้สอน ซึ่งจะมีผลช่วยในการปรับปรุงวิธีการสอนของคณาจารย์
2. จัดสัมมนา การบรรยาย จัดสอนวิชาเฉพาะเรื่อง จัดประชุม  
 คณาจารย์ที่ต้องการจะปรับปรุง ส่งเสริมและทดลองใช้เทคนิคและวิธีสอนใหม่ ๆ
3. การเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษาแก่  
 คณาจารย์ของสถาบัน งานเผยแพร่จะครอบคลุมตั้งแต่ข่าว ข้อคิดเห็น คำบรรยาย บทความ ไปจนถึง  
 งานวิจัยใหม่ ๆ เกี่ยวกับการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา มีจุลสารที่มีชื่อเสียงมากในสหรัฐ-  
 อเมริกา คือ Memo To the Faculty เป็นของศูนย์การวิจัยการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัย  
 มิชิแกน (Center for Research on Learning and Teaching, University of  
 Michigan)

ปัจจุบันสหรัฐอเมริกามีหน่วยงานพัฒนาอาจารย์ เพื่อการเรียนการสอน เช่นนี้  
 ประมาณ 200 กว่าแห่ง กระจุกกระจายอยู่ตามวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ทั่วประเทศ  
 แต่ละแห่งก็มีชื่อเสียงแตกต่างกันออกไป แต่งานที่ดำเนินนั้นมีลักษณะเหมือนกัน หรือใกล้เคียงกัน  
 มาก คือ เน้นที่การปรับปรุงการเรียนการสอน

---

<sup>1</sup>ไพฑูริย์ สีนลารัตน์, "ข้อสังเกตเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ในประเทศสหรัฐอเมริกา,"  
ข่าวสารหน่วยพัฒนาอาจารย์ด้านการเรียนการสอน (หน่วยพัฒนาอาจารย์ จุฬาลงกรณ์มหา-  
 วิทยาลัย มีนาคม 2520), หน้า 13 - 14.

ส่วนรูปแบบกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ มีวิธีการจัดที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจจะแบ่ง  
ได้ 3 ประการ คือ

1. แบบที่จัดตามสะดวก (Unsystematic Programs) แบบนี้มักจะจัดการบรรยาย หรือการประชุมเป็นครั้งคราวตามโอกาสเหมาะ ๆ เช่น ตอนเปิดเทอม ตอนปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ เป็นต้น และเวลาที่จัดก็มักจะจัดในระยะเวลาสั้น ๆ เช่น ประมาณ 1 - 2 ชั่วโมง หรือไม่เกินครึ่งวัน ผู้บรรยายนั้นมักจะเป็นผู้รู้คนนั้นจริง และไม่เน้นในเรื่องของอุปกรณ์การสอนหรือเครื่องมือ เครื่องใช้ หรือบริการด้านอื่น ๆ

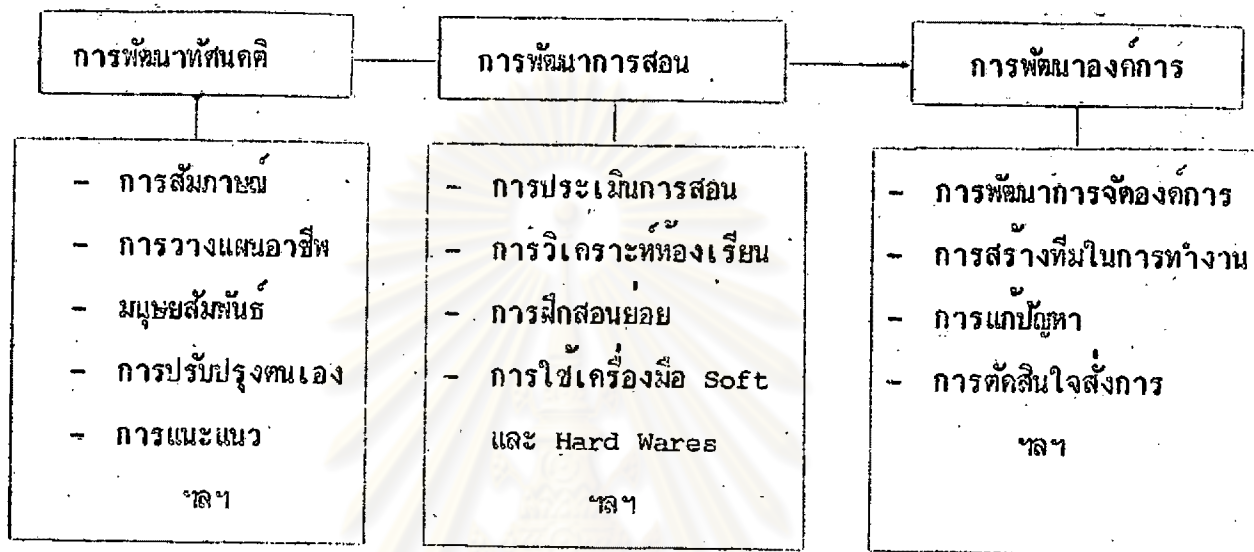
2. แบบที่จัดอย่างมีระบบ (Systematic Programs) แบบนี้มักจะจัดกิจกรรมเกือบทุกรูปแบบดังกล่าวมาตั้งแต่ต้นมือ เมื่อมีบรรยาย มีสัมมนาแล้ว ก็มักจะมีการจัดพิมพ์เอกสารเผยแพร่ เพื่อกระตุ้นให้อาจารย์เห็นความสำคัญของการสอน และเมื่ออาจารย์เห็นความสำคัญแล้ว ก็จะต้องมีบริการให้ เช่น การให้คำปรึกษา แนะนำ การจัดประชุมปฏิบัติการ การให้ทุนอุดหนุน เป็นต้น ระยะเวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรมเหล่านี้ มีตั้งแต่ 1 - 2 ชั่วโมง ไปจนถึง 1 - 2 เดือน แล้วแต่กิจกรรมแบบใด

3. แบบที่จัดอย่างสมบูรณ์ (Comprehensive Programs) กิจกรรมแบบที่เป็นแนวคิดใหม่ของการพัฒนาอาจารย์ โดยที่กิจกรรม 2 แบบข้างต้น มักจะมีข้อจำกัดของอยู่ที่ว่า เมื่ออาจารย์มีความสนใจ มีความกระตือรือร้นแล้ว หน่วยงานต่าง ๆ ที่อาจารย์ทำงานอยู่รวมทั้งทัศนคติของอาจารย์เอง ควรจะได้มีการปรับปรุงและพัฒนาด้วย รูปแบบของการพัฒนาแบบสมบูรณ์ ซึ่งเขียนเป็นแผนภูมิได้ ดังนี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### แผนภูมิที่ 1

#### รูปแบบของการพัฒนาอาจารย์แบบสมบูรณ์



ในปัจจุบันแนวคิดแบบที่สามกำลังได้รับความนิยมกันอย่างกว้างขวางในสหรัฐอเมริกา การอบรม เรื่อง การเรียนการสอนมีครอบคลุมทั้ง 3 เรื่องดังกล่าว คือ การพัฒนาทัศนคติ (Faculty of Attitude Development) การพัฒนาการเรียนการสอน (Instructional Development) และการพัฒนาองค์การ (Organizational Development)<sup>1</sup>

<sup>1</sup>ไพฑูริย์ สีนลารัตน์, "ข้อสังเกตเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ในประเทศสหรัฐอเมริกา," ชาวสารทนายพัฒนาอาจารย์ด้านการเรียนการสอน (หน่วยพัฒนาอาจารย์ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีนาคม 2520), หน้า 15 - 21.

### การพัฒนาอาจารย์ในระดับอุดมศึกษาในประเทศไทย

การพัฒนาอาจารย์ในระดับอุดมศึกษาในประเทศไทย เริ่มมีการตื่นตัว และดำเนินการอย่างจริงจังเมื่อไม่กี่ปีมานี้ โดยมีโครงการพัฒนามหาวิทยาลัย ทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐได้ตระหนักถึงความสำคัญ ของคุณภาพของบัณฑิตที่มหาวิทยาลัย และสถาบันต่าง ๆ ผลที่ออกมาคุณภาพของบัณฑิตจะสูงขึ้นเพียงไร ขึ้นอยู่กับอาจารย์ผู้สอนเป็นประการสำคัญด้วยเหตุนี้ โครงการพัฒนามหาวิทยาลัย ทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ จึงได้จัดและสนับสนุนให้มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการเรียนการสอนขึ้น

โครงการพัฒนามหาวิทยาลัย ทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการเรียนการสอน ในระดับอุดมศึกษา ที่มหาวิทยาลัยขอนแก่น ระหว่างวันที่ 3 - 7 พฤศจิกายน 2518 โดยได้รับความช่วยเหลือจากบริติชเคาน์ซิล (British Council) จัดส่งผู้เชี่ยวชาญจากสหราชอาณาจักร 3 ท่านมาเป็นวิทยากร ร่วมกับวิทยากรไทย การประชุมครั้งนี้ นอกจากจะมุ่งเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ด้านการเรียนการสอนแก่อาจารย์ และผู้บริหารแล้ว ยังถือว่าเป็นโครงการที่จัดขึ้นเป็นครั้งแรกในการให้บริการแก่อาจารย์ในมหาวิทยาลัยในเรื่องการปรับปรุงการเรียนการสอนด้วย<sup>1</sup>

การประชุมปฏิบัติการเกี่ยวกับการเรียนการสอนครั้งนี้ ได้กำหนดวัตถุประสงค์ ขอบเขตของการประชุม และข้อคิดเห็นจากผู้เข้าร่วมประชุม โดยสรุปได้ดังนี้

ทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ, "โครงการพัฒนามหาวิทยาลัย," การประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัย (กรุงเทพมหานคร : ทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ

### วัตถุประสงค์

เพื่อให้อาจารย์สามารถประยุกต์ใช้วิทยาการ เรียนรู้ในการเรียนการสอน ปรับปรุงวิธีสอน และรู้จักนำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้ประกอบการสอน

### ขอบเขตของการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ประกอบด้วยการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา ภาระหน้าที่ของอาจารย์ การสอนเทคโนโลยีทางการศึกษา บทบาทของอาจารย์ต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม และการพัฒนาอาจารย์

### ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะของคณะวิทยากร และผู้เข้าร่วมประชุม

ก. เกี่ยวกับการปรับปรุงการเรียนการสอน สรุปได้ว่า อาจารย์ควรปรับปรุงตนเอง ตั้งใจสอน อดทนเวลาเพื่อการสอน รู้จักวางวัตถุประสงค์ รู้จักใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา รู้จักการปรับปรุง การประเมินผล และที่สำคัญที่สุด อาจารย์ควรปรับปรุงตนเองอยู่เสมอทั้งในด้านความรู้ และทักษะในการสอน นอกจากนี้ ผู้บริหารตั้งแต่ระดับภาควิชา คณะ มหาวิทยาลัย หรือทบวง จะมีส่วนช่วยได้มาก ในฐานะเป็นแรงผลักดัน หรืออำนวยความสะดวก

ข. เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ การพัฒนาอาจารย์ทำได้หลายด้าน และการพัฒนาอาจารย์ควรเริ่มขึ้นจากตัวอาจารย์เอง โดยมีหน่วยงานส่วนกลางมีบทบาทเป็นแรงกระตุ้น โดยสรุปแล้ว การพัฒนาอาจารย์ควรพิจารณา

1. วัตถุประสงค์
2. วิธีการ
3. การดำเนินงาน ซึ่งสามารถทำได้หลายระดับ เช่น ระดับทบวง มหาวิทยาลัยของรัฐ ระดับมหาวิทยาลัย ระดับคณะ ระดับแผนกวิชา<sup>1</sup>

<sup>1</sup>ทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ, "โครงการพัฒนามหาวิทยาลัย," การประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัย (กรุงเทพมหานคร : ทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ 2518), หน้า 2 - 12.

การประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการเรียนการสอนดังกล่าว ได้สร้างความสนใจให้แก่คณาจารย์เป็นอันมาก และเป็นแรงกระตุ้นใหม่มหาวิทยาลัย วิทยาลัยต่าง ๆ ตระหนักถึงความจำเป็นในอันที่จะให้มีการพัฒนาการเรียนการสอนขึ้นในสถาบันของตน ตัวอย่างเช่น มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาการเรียนการสอน จักระหว่างวันที่ 22 - 23 พฤษภาคม 2519 ด้วยความร่วมมือของโครงการพัฒนามหาวิทยาลัย ทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยจัดฝึกอบรมให้แก่คณาจารย์คณะต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย เพื่อส่งเสริมให้คณาจารย์มีทัศนคติของการเป็นครูที่ดี มีความรู้ความสามารถยิ่งขึ้น เพื่อให้ผลผลิตของการศึกษามีประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งสรุปขอบเขต และผลการประชุมดังนี้

#### ขอบเขตของการประชุม

ได้แก่ ปรัชญาการศึกษา ระดับอุดมศึกษา การสร้างและการพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน ซึ่งประกอบด้วย ทฤษฎีการเรียนรู้ จิตวิทยาการศึกษา แรงจูงใจ การประเมินผลการศึกษา รวมทั้งปัญหาและข้อเสนอแนะ เพื่อการปรับปรุงแก้ไขการศึกษาในมหาวิทยาลัย ซึ่งจะเน้นปัญหาทางการศึกษาทั้งในค่านบริหารวิชาการ สวัสดิการ และอื่น ๆ ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

#### ผลของการประชุม

นอกจากผู้เข้าร่วมประชุมจะได้รับความรู้ตามขอบเขตของการประชุมแล้ว ผู้เข้าร่วมประชุมยังมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และทำความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะพื้นฐานของการเรียนการสอน การเชื่อมโยงระหว่างทฤษฎี และการปฏิบัติในการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา ได้มีประสบการณ์ในการวางแผนการสอน และฝึกปฏิบัติวิธีสอนแบบต่าง ๆ ในระดับอุดมศึกษา เช่น การสอนแบบโปรแกรม การสอนโดยใช้คอมพิวเตอร์ การบรรยาย การสัมมนา การอภิปรายกลุ่ม การศึกษาด้วยตนเอง กระบวนการกลุ่ม การสอนเป็นรายบุคคล โดยเฉพาะการสอนแบบกลุ่มย่อย เช่น แบบซินดิเคต (Syndicate Method) เป็นต้น

นอกจากนี้ยังมีโอกาสวิเคราะห์ วิจัย บทบาทของอาจารย์และนักเรียนในรูปแบบต่าง ๆ ได้  
วิเคราะห์และแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียนการสอน และแสวงหาแนวทางร่วมกันในการ  
ปรับปรุงคุณภาพของการเรียนการสอน<sup>1</sup>

จากการประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการเรียนการสอนที่เสร็จสิ้นไปแล้วนั้น มีส่วน  
ทำใหม่มหาวิทยาลัย และสถาบันต่าง ๆ ยอมรับว่า การส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอนเป็น  
ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยให้การผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพสูง จะเห็นได้ว่า  
สถาบันต่าง ๆ ได้เริ่มเห็นความสำคัญที่จะจัดทำโครงการส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอน  
เป็นโครงการประจำในสถาบันมากยิ่งขึ้นเป็นลำดับ แต่การจะจัดทำโครงการดังกล่าวต้องประสบ  
ปัญหาด้านการขาดแคลนบุคลากรผู้ให้การฝึกอบรม และดำเนินการจัดฝึกอบรมในค่านี้อย่างมาก  
ทำให้สถาบันส่วนใหญ่ไม่สามารถดำเนินการได้ตามลำพัง ด้วยเหตุนี้โครงการพัฒนามหาวิทยาลัย  
จึงจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอนตามโครงการ  
ฝึกอบรม ผู้ฝึกอบรมได้แก่ มหาวิทยาลัยต่าง ๆ ระหว่างวันที่ 18 - 24 พฤษภาคม 2521  
ณ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พินิจโลก ในการประชุมครั้งนี้ได้รับความช่วยเหลือจาก บริติช  
เคาน์ซิล จัดส่ง ศาสตราจารย์ เอ เอ็ม รอส (A. M. Ross) จากมหาวิทยาลัยแลง-  
คาสเตอร์ ประเทศอังกฤษมาเป็นวิทยากร ร่วมกับวิทยากรไทย โดยมีผู้เข้าร่วมประชุมจาก  
สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และวิทยาลัยเอกชน โดยมีวัตถุประสงค์ ขอบเขตของการประชุม  
และขอคิดเห็นจากผู้เข้าร่วมประชุมโดยสรุปดังนี้

#### วัตถุประสงค์

เพื่อฝึกอบรมบุคลากรของมหาวิทยาลัย และสถาบันที่จะทำหน้าที่ฝึกอบรม  
และดำเนินการคานนี้ ให้สามารถดำเนินการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพได้ด้วยตนเองในสถาบันของตน

<sup>1</sup>มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ร่วมกับโครงการพัฒนามหาวิทยาลัย พวงมหาวิทยาลัย  
ของรัฐ, รายงานผลการฝึกอบรมการพัฒนาการเรียนการสอน (สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลา  
นครินทร์, 2519), หน้า 1 - 3.

ขอบเขตของการประชุม

จะครอบคลุมในเรื่องการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา และการพัฒนา  
คณาจารย์

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

ข. ด้านการพัฒนาคณาจารย์ ประกอบด้วย

1. วัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงตนเองในการปฏิบัติภาระหน้าที่ต่อสังคมให้ทันสมัย และมีประสิทธิภาพมากที่สุด

2. วิธีการขั้นตอนในการดำเนินงาน ได้แก่ จัดฝึกอบรมขั้นแรก คือ การปฐมนิเทศ และการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน

3. การรับผิดชอบในการดำเนินงาน ไม่จำเป็นต้องจัดตั้งเป็นศูนย์ก็สามารถดำเนินการได้

4. หน้าที่ของหน่วยพัฒนาคณาจารย์ ควรให้บริการด้านข้อมูลการเรียนการสอน ให้คำปรึกษาแนะนำ หรือจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ

5. มหาวิทยาลัยควรสนับสนุนให้ทุกคณะได้มีความเชื่อมั่นในการร่วมกันดำเนินการ

ข้อคิดเห็นของผู้เข้าร่วมประชุม

ก. การเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา ควรปรับปรุงในด้านความรู้ทักษะ และทัศนคติ ส่วนวิธีการสอนแบบต่าง ๆ ควรนำมาประยุกต์สอนให้เหมาะสม เช่น อาจสอนแบบกลุ่มย่อยควบคู่ไปกับการสอนแบบบรรยาย และควรมีหน่วยงานด้านเทคโนโลยี เพื่อบริการวัสดุอุปกรณ์ ควรมีการวิจัยประมวลการสอน รายวิชา เพื่อปรับปรุงแก้ไข และควรมีการประเมินผลการสอนของอาจารย์ผู้สอน เพราะนอกจากจะช่วยพัฒนาตนเองแล้ว ยังพัฒนาหลักสูตรด้วย



ข. การพัฒนาอาจารย์ ควรมีการจัดตั้งหน่วยพัฒนาอาจารย์ขึ้น ส่วนสถาบันที่ยังไม่มีการดำเนินการในเรื่องนี้ ก็อาจจะเริ่มจากการดำเนินการในลักษณะกลุ่มย่อย หรือกลุ่มเฉพาะวิชา<sup>1</sup>

จากการประชุมเชิงปฏิบัติการทั้ง 3 ครั้ง ที่ผู้วิจัยได้นำเสนอไปแล้วนั้น แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาอาจารย์ได้เน้นหนักโดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอนเป็นสำคัญ ในขณะที่เดียวกันก็เป็นการปูพื้นฐานแนวความคิดด้านการพัฒนาอาจารย์ โดยมุ่งหวังที่จะให้ผู้เชี่ยวชาญประชุมเป็นตัวแทนนำแนวความคิดที่ได้รับไปริเริ่มดำเนินการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันของตน สถาบันที่มีความพร้อมหลาย ๆ ด้าน เช่น การเงิน วัสดุอุปกรณ์ บุคลากร ฯลฯ ก็สามารถดำเนินการได้ทันที ดังเช่น การพัฒนาอาจารย์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ดำเนินการพัฒนาอาจารย์ โดยได้จัดตั้งหน่วยพัฒนาอาจารย์ขึ้นรับผิดชอบงานด้านนี้โดยเฉพาะ ส่วนสถาบันอื่น ๆ ที่ยังไม่พร้อม ก็เริ่มจากการจัดกิจกรรมขึ้นสำหรับอาจารย์ เช่น จัดเฉพาะกลุ่ม ตามความจำเป็นและความต้องการเป็นครั้งคราวไป ดังเช่น การพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยครูส่วนใหญ่ในประเทศไทย ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำเสนอในลำดับต่อไป

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

<sup>1</sup>มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, การประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอนตามโครงการฝึกอบรมผู้ฝึกอบรม (พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2521), หน้า 1 - 10.

## การพัฒนาอาจารย์ในวิทยาลัยครู

วิทยาลัยครูได้พัฒนาขึ้นมาเป็นสถาบันอุดมศึกษา โดยสมบูรณ์ตามพระราชบัญญัติ วิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 จำเป็นที่อาจารย์ในวิทยาลัยครู ซึ่งถือเป็นบุคลากรที่สำคัญที่สุด ดัง อรุณ ปรีดีคิลิก กล่าวไว้ "อาจารย์เป็นกุญแจดอกสำคัญ ที่จะช่วยไขไปสู่ความเป็นอุดมศึกษา ที่สมบูรณ์แบบของวิทยาลัยครู"<sup>1</sup> จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาอาจารย์ให้สามารถปฏิบัติภาระ หน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

วิทยาลัยครูซึ่งสังกัด กรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ มีจำนวน 36 แห่ง กระจายอยู่ทั่วประเทศ กรมการฝึกหัดครูรับผิดชอบในด้านการบริหารงานบุคคล หากพิจารณาใน แง่พัฒนาบุคลากร เพื่อปรับปรุง หรือพัฒนาการเรียนการสอนแล้ว หน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง คือ หน่วยงานนิเทศก์ ของ กรมการฝึกหัดครู ซึ่งมีหน้าที่ดังนี้

1. ให้บริการทางวิชาการแก่กรมการฝึกหัดครู สภาการฝึกหัดครู และ วิทยาลัยครู
2. ติดตามผล การประเมินคุณภาพการฝึกหัดครู
3. ผลิต และรวบรวม เอกสารทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพ การสอนในวิทยาลัยครู
4. พัฒนาบุคลากรการฝึกหัดครู ควบคุมการประชุมอบรม สัมมนา และ ประชุมปฏิบัติการ
5. ศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ และวิจัย เพื่อปรับปรุงการฝึกหัดครู

<sup>1</sup>อรุณ ปรีดีคิลิก, "แนวทางการพัฒนาคุณภาพของอาจารย์ในวิทยาลัยครู," เอกสาร ประกอบการสัมมนา หัวข้อคณะวิชาครูศาสตร์ ณ วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, หน้า 11 (อค์สำเนา).

6. ผลิต และส่งเสริมการใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา

7. ประสานงานวิชาการ ระหว่างวิทยาลัยครูกับ กรมการฝึกหัดครู หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนหน่วยงาน หรือองค์การระหว่างประเทศ<sup>1</sup>

แต่ในทางปฏิบัติ การที่ให้หน่วยศึกษานิเทศก์ เป็นผู้รับผิดชอบแต่ฝ่ายเดียวไม่เป็นการเพียงพอ ดังนั้น วิทยาลัยครูแต่ละแห่งจำเป็นต้องจัดให้มีการพัฒนาอาจารย์ภายในวิทยาลัยขึ้น และผู้ที่มีส่วนสำคัญที่จะเป็นตัวเร่งให้การพัฒนาอาจารย์ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ คือ อธิการของวิทยาลัยครูนั้น ๆ โดยบทบาทหน้าที่ของ อธิการวิทยาลัยครูดังที่ปรากฏในหน้าที่ความรับผิดชอบของอธิการวิทยาลัยครู ข้อ 6 ที่ว่า "จัดให้มีการบรรยายทางวิชาการ แก่คณะอาจารย์เป็นปรกติ สม่ำเสมอตลอดปีการศึกษาอย่างน้อยเดือนละครั้ง วิทยากรนั้นอาจเป็นบุคคลผู้ทรงคุณวุฒิภายในวิทยาลัย หรือภายนอกวิทยาลัยก็ได้"<sup>2</sup> นับได้ว่าเป็นบทบาทหน้าที่โดยตรงของอธิการในการพัฒนาอาจารย์ในวิทยาลัย

จากนโยบายการจัดการฝึกหัดครู ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ระยะที่ 4 (พ.ศ. 2520 - 2524) ในส่วนที่เกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพคณาจารย์ และการปรับปรุงการเรียนการสอน ได้กำหนดให้หน่วยศึกษานิเทศก์รับผิดชอบ และดำเนินการร่วมกับวิทยาลัยครูต่าง ๆ ดังนี้

<sup>1</sup>หน่วยศึกษานิเทศก์, กรมการฝึกหัดครู, "แผนการปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ 2521," (กรุงเทพมหานคร : หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู, 2521), อักสำเนา.

<sup>2</sup>สภาการฝึกหัดครู, "การกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการฝึกหัดครู," เอกสารแจกอาจารย์วิทยาลัยครู (วิทยาลัยครูธนบุรี, 2524), หน้า 1.

1. การฝึกอบรมระยะสั้น เพื่อให้อาจารย์ได้เพิ่มพูนความรู้ในสาขา และงานที่รับผิดชอบ เพื่อปรับปรุงการสอนและการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยจัดอบรมหรือสัมมนาในระยะสั้น 5 วัน - 10 วัน

2. การพัฒนาหลักสูตร โดยที่วิทยาลัยทุกแห่งต้องใช้หลักสูตรกลาง อาจารย์ต้องรับผิดชอบต่อการพัฒนาหลักสูตรในฐานะเป็นผู้สอน เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม

3. การผลิตตำราการส่งเสริมสนับสนุนให้อาจารย์สร้างผลงานทางวิชาการในรูปของการเขียนตำรา และสร้างผลงานค้นคว้าวิจัย ในสาขาที่มีความเชี่ยวชาญ และมีความสนใจ

4. อุปกรณ์ และนวัตกรรมทางการศึกษา ส่งเสริมให้วิทยาลัยครูแต่ละแห่งจัดหา และสร้างอุปกรณ์ทางการศึกษาที่มีความจำเป็น หรือยืมและแลกเปลี่ยนในระหว่างกลุ่มวิทยาลัยครู เพื่อประหยัดเวลา และใช้อุปกรณ์ให้คุ้มค่า

5. ความคิดใหม่ ๆ และนวัตกรรมทางด้านการฝึกหัดครู เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการผลิตครู และการประเมินผลด้านคุณภาพของครู กรมการฝึกหัดครูจึงส่งเสริมให้วิทยาลัยครูนำเอาวิธีการ และแนวความคิดใหม่ ๆ ทางการฝึกหัดครูมาทดลองปฏิบัติเมื่อมีความพร้อม

6. การจัดการวิจัย สนับสนุนให้อาจารย์ ค้นคว้า วิจัย โดยให้การสนับสนุนในด้านงบประมาณ และให้บริการปรึกษาหารือในด้านวิชาการ เพื่ออำนวยความสะดวกในการวิจัย<sup>1</sup>

กรมการฝึกหัดครู, กระทรวงศึกษาธิการ, นโยบายและการจัดการฝึกหัดครูตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ระยะที่ 4 (พ.ศ. 2520 - 2524), (กรุงเทพมหานคร : กรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ, 2520), หน้า 19 - 28.

ผลงานด้านการพัฒนาอาจารย์ที่หน่วยศึกษานิเทศก์ได้ดำเนินงานในระหว่างปีการศึกษา  
2521 ได้แก่

1. งานอบรมสัมมนา เช่น สัมมนาอาจารย์ผู้สอนวิชาเศรษฐศาสตร์ และ  
การเมือง วิชาปรัชญา และศาสนา ผู้ทำหน้าที่การเงิน ผู้ทำหน้าที่ธุรการ ผู้สอนวิชาเกษตร-  
ศาสตร์ วิชาทดสอบและวิจัยการศึกษา วิชาหลักสูตรและการสอน วิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป  
วิชาอุตสาหกรรม วิชาเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา และผู้สอนวิชาภาษาไทย
2. งานบริหารทางวิชาการ ได้แก่ งานนิเทศการศึกษาโดยนิเทศ  
วิทยาลัยครูทั้งหมด นิเทศตามโครงการฝึกหัดครูและบริการการศึกษาร่วมกับยูนิเซฟ นิเทศ  
ตามโครงการนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา นิเทศร่วมในการทดลองหน่วยการสอน  
วิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ ในระดับประถมศึกษา และนิเทศติดตามผลการใช้หลักสูตร
3. งานผลิตเอกสาร จัดพิมพ์เอกสารทางวิชาการ เช่น ตั๋วคุณลักษณะ  
ตรรกศาสตร์ จริยธรรมของเยาวชนไทย หนังสือชุดมรดกวัฒนธรรมเอเชียตะวันออกเฉียงใต้  
 เป็นต้น
4. งานวิจัยทางการศึกษา ดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษา เช่น  
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชา อาหารและโภชนาการ กับการนำเอาไปใช้จริงในชีวิตประจำวัน  
ของนักเรียนวิทยาลัยครู และการติดตามผลความก้าวหน้าของนักศึกษาที่จบครูศาสตร์บัณฑิต  
 เป็นต้น<sup>1</sup>

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หน่วยศึกษานิเทศก์, กรมการฝึกหัดครู, "แผนการปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ 2521,"  
(อัครสำเนา).



แม้ว่าหน่วยศึกษานิเทศก์ได้ให้การฝึกอบรมสัมมนาตมาจารย์ของวิทยาลัยครูอยู่เสมอ แต่ก็ไม่เป็นการเพียงพอกับความจำเป็น และความต้องการของตมาจารย์โดยส่วนรวม ด้วยเหตุนี้ วิทยาลัยครูต่าง ๆ จึงได้จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาตมาจารย์ โครงการต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเพื่อส่งเสริม ความรู้แก่ตมาจารย์ของวิทยาลัยครู เช่น

ในปี พ.ศ. 2520 ได้มีการสำรวจความต้องการทางวิชาการของตมาจารย์ วิทยาลัยครูจันทระเกษม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรให้สามารถ ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการสำรวจใน 3 ลักษณะ คือ เกี่ยวกับ (1) ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องวิชาการด้านต่าง ๆ (2) การนำความรู้แต่ละด้านไปใช้ และ (3) ความต้องการใหม่กิจกรรมเสริมวิชาการในแต่ละด้าน

ความต้องการในทางวิชาการประกอบด้วยเรื่องเกี่ยวกับการสอน การวิเคราะห์ หลักสูตร วิธีการสอนแบบต่าง ๆ เทคนิคการสอนในชั้นเรียน เทคนิคและวิธีการวัดผล การนิเทศ การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ การวิจัยและโครงการกิจกรรมเสริมหลักสูตร สรุปผลได้ดังนี้

1. ความความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจในงานวิชาการด้านต่าง ๆ ของอาจารย์แต่ละคณะวิชา ปรากฏว่าตมาจารย์ในคณะครุศาสตร์ มีความรู้ความเข้าใจ เรื่อง การนิเทศเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ ด้านเทคนิคและวิธีการวัดผล และวิธีการสอน ส่วนตมาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ และคณะวิทยาศาสตร์ มีความรู้ความเข้าใจเรื่องเทคนิคการวัดผล เป็นอันดับ 1 รองลงมา ได้แก่ โครงการกิจกรรมเสริมหลักสูตรและการสอน ตมาจารย์ทุกคณะ มีความรู้ความเข้าใจน้อยที่สุดในด้านการวิจัย การบริการชุมชน และสังคม

พิจารณาโดยส่วนรวม อาจารย์ทั้งวิทยาลัยมีความรู้ความเข้าใจมาก ในเรื่องเทคนิคการวัดผล รองลงมา คือ โครงการกิจกรรมเสริมหลักสูตรและการสอน เรื่องที่มีความเข้าใจน้อยที่สุด คือ การวิจัยและการใช้บริการชุมชนและสังคม

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำความรู้ทางวิชาการแต่ละด้านไปใช้ ทุก  
 คณะมีความเห็นตรงกัน คือ งานด้านวิชาการที่นำไปใช้อยู่ในเกณฑ์สูงมีเพียงด้านเดียว คือ ด้าน  
 เทคนิค และการวัดผล ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และคำ งานที่จัดอยู่ในเกณฑ์น้อย  
 ได้แก่ งานวิจัย กับการให้บริการชุมชน และสังคม

3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการใหม่กิจกรรมเสริมความรู้ด้าน  
 วิชาการ

คณาจารย์ในคณะครุศาสตร์ ต้องการใหม่กิจกรรมเสริมความรู้ด้านการเป็น  
 อาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการมาเป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ การสอน เทคนิคการวัดผล  
 การวิจัย อันดับสุดท้าย คือ การให้บริการชุมชน

คณะมนุษยศาสตร์ฯ ต้องการใหม่กิจกรรมเสริมความรู้ ด้านการให้บริการ  
 ชุมชน และสังคม เป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ งานวิจัยและเทคนิคการวัดผล อันดับสุดท้าย คือ  
 การสอน

คณะวิทยาศาสตร์ ต้องการใหม่กิจกรรมเสริมความรู้ด้านการเป็นอาจารย์  
 ที่ปรึกษาทางวิชาการ เป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ งานวิจัย การให้บริการชุมชน และสังคม  
 ส่วนอันดับสุดท้าย คือ การนิเทศ

หากพิจารณารวม ๆ ทั้งวิทยาลัยปรากฏว่า คณาจารย์มีความต้องการกิจกรรม  
 เสริมความรู้ ด้านการให้บริการชุมชน และสังคม เป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ งานวิจัย การ  
 เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ เทคนิคและวิธีการวัดผล อันดับสุดท้าย คือ การสอนและการ  
 นิเทศ

ผลการสำรวจนี้ได้นำไปใช้ประกอบการพิจารณาวางโครงการพัฒนาบุคลากร  
 วิทยาลัยครูจันทระเกษม โดยมีโครงการดังนี้

1. โครงการจัดสัมมนา และบรรยายทางวิชาการ จัดขึ้นเพื่อให้อาจารย์ได้ทราบถึงความเปลี่ยนแปลง และความเคลื่อนไหวทางวิชาการใหม่ ๆ เกี่ยวกับการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา เทคนิควิทยาการใหม่ ๆ ที่ใช้ในการเรียนการสอน เพื่อให้คณาจารย์ได้ปฏิบัติความภาระหน้าที่อย่างถูกต้อง อาจจะทำอบรมระยะสั้น หรือระยะยาวในช่วงเดือน มิถุนายน สิงหาคม กันยายน และธันวาคม

2. โครงการทัศนศึกษาดูงาน เพื่อให้อาจารย์ได้รับประสบการณ์ และแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น รับแนวความคิดใหม่ ๆ มาปรับปรุงงานที่รับผิดชอบ และสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างสถาบันที่เกี่ยวข้อง

3. โครงการจัดพิมพ์เอกสารเผยแพร่ เพื่อให้คณาจารย์ได้รับความรู้ วิทยาการใหม่ ๆ รวมทั้งข้อคิดเห็นทางการศึกษา อันเป็นประโยชน์ในการสอน และการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบ และส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสถ่ายทอดความรู้ที่ได้ศึกษาค้นคว้าให้กับบุคลากรอื่น ๆ

ในปีการศึกษา 2520 วิทยาลัยครุฑทอง ฯ ได้จัดโครงการส่งเสริมความรู้แก่คณาจารย์ของวิทยาลัย ดังเช่น

1. วิทยาลัยครุฑสุราษฎร์ธานี ได้จัดโครงการศึกษาดูงานด้านการเรียนการสอน โครงการศึกษาค้นคว้าและวิจัยงานด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
2. วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ได้จัดโครงการพัฒนาบุคลากร และสัมมนาทางวิชาการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จันทร์เกษม, วิทยาลัยครู, "โครงการพัฒนาบุคลากร," เอกสารประกอบการประชุมปฏิบัติการระดับสูง เรื่อง การฝึกหัดครูการประเมินผลตนเอง และโครงการใน 10 ปีข้างหน้า (กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัยครูจันทร์เกษม, 2521), หน้า 8 - 26.



3. วิทยาลัยครูเชียงใหม่ ได้จัดโครงการฝึกอบรมกลุ่มสัมพันธ์ และการ  
รับรู
4. วิทยาลัยครูเลย ได้จัดโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของ  
บุคลากร ของวิทยาลัยครูเลย
5. วิทยาลัยครูจันทบุรี ได้จัดโครงการวิจัยพฤติกรรมกรรมการสอนทั่วไปของ  
อาจารย์วิทยาลัยครูจันทบุรี
6. ส่วนวิทยาลัยครูยะลา วิทยาลัยครูธนบุรี วิทยาลัยครูกาญจนบุรี ได้  
จัดโครงการผลิตเอกสาร และตำรา เพื่อประกอบการเรียนการสอน
7. วิทยาลัยครูพระนคร และวิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง ได้จัดโครงการ  
เพิ่มพูนความรู้ครูอาจารย์<sup>1</sup>
8. วิทยาลัยครูสวนสุนันทา ได้จัดสัมมนา เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน  
โดยเชิญวิทยากรมาบรรยาย เรื่อง นโยบาย และแนวการจัดการฝึกหัดครู ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจ  
และสังคมแห่งชาติ ระยะที่ 4 (พ.ศ. 2520 - 2524) ของ กรมการฝึกหัดครู และเรื่อง  
ความมั่นคงของชาติ รวมทั้งอภิปรายถึงเทคนิคการสอนแบบบรรยายในระดับอุดมศึกษา<sup>2</sup>
9. โครงการพัฒนาบุคลากร ของ วิทยาลัยครูจันทระเกษม ได้จัดฝึก  
อบรมวิธีสอนแบบจุลภาคให้กับอาจารย์ของวิทยาลัย จำนวน 30 คน เพื่อเป็นวิทยากรของ  
วิทยาลัยต่อไป และจัดเชิญวิทยากรมาบรรยาย เรื่อง การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ และจัดฝึก-

<sup>1</sup> สวัสดิ์ ทรัพย์จำนงค์, แนวคิดและแนวปฏิบัติการพัฒนาการฝึกหัดครู เพื่อพัฒนาประเทศ  
(กรุงเทพมหานคร : กรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ, 2520), หน้า 81 - 89.

<sup>2</sup> วิทยาลัยครูสวนสุนันทา, แผนกแผนงาน, งานโครงการประจำปีการศึกษา 2521  
(กรุงเทพมหานคร : แผนกแผนงาน วิทยาลัยครูสวนสุนันทา, 2521), หน้า 58.

อบรมเรื่อง การวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ให้กับคณาจารย์ของวิทยาลัย เป็นระยะเวลา 30 ชั่วโมง<sup>1</sup>

10. วิทยาลัยครูในกลุ่มภาคเหนือ ได้จัดโครงการร่วม ตัวอย่างเช่น โครงการสัมมนาอาจารย์ ภาควิชาทดสอบ และการวิจัยทางการศึกษา เพื่อจัดทำคู่มือการสอน การวางแผนโครงการผลิตเอกสารประกอบการเรียนการสอน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างสัมพันธ์อันดีต่อกัน<sup>2</sup> และโครงการสัมมนาอาจารย์ภาควิชาจิตวิทยา และการแนะแนว เพื่อวิเคราะห์เนื้อหา จัดทำคู่มือประกอบการสอน แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และสร้างสัมพันธ์อันดีต่อกัน<sup>3</sup>

ในปีการศึกษา 2521 วิทยาลัยครูต่าง ๆ ได้จัดโครงการส่งเสริมความรู้แก่คณาจารย์ของวิทยาลัย ดังเช่น

1. วิทยาลัยครูสวนกุหลาบ ได้จัดโครงการส่งเสริมความรู้ทางวิชาการ และพัฒนาบุคลากร โดยมีโครงการต่าง ๆ ดังนี้ เช่น โครงการสัมมนาการสอนแบบสืบสวนสอบสวน โครงการผลิตตำรา โครงการผลิตอุปกรณ์การเรียนการสอน โครงการวิจัยต่าง ๆ ฯลฯ<sup>4</sup>

<sup>1</sup>จันทร์เกษม, วิทยาลัยครู, "โครงการพัฒนาบุคลากร," เอกสารประกอบการประชุมปฏิบัติการระดับสูง เรื่อง การฝึกหัดครู การประเมินผลตนเอง และโครงการใน 10 ปีข้างหน้า (กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัยครูจันทร์เกษม, 2521), หน้า 27.

<sup>2</sup>วิทยาลัยครูลำปาง, ผลการปฏิบัติงานตามนโยบายของ กรมการฝึกหัดครู และผลงานของวิทยาลัยในภาคเรียนที่ 1 (ลำปาง : วิทยาลัยครูลำปาง, 2520), หน้า 30.

<sup>3</sup>วิทยาลัยครูอุตรดิตถ์, "โครงการสัมมนาอาจารย์ ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว สังกัดกลุ่มวิทยาลัยครูภาคเหนือ," (อุตรดิตถ์ : วิทยาลัยครูอุตรดิตถ์, 2520), (อัครสำเนา).

<sup>4</sup>วิทยาลัยครูสวนกุหลาบ, "โครงการส่งเสริมความรู้ทางวิชาการ และพัฒนาบุคลากร," (กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัยครูสวนกุหลาบ, 2521), (อัครสำเนา).

2. วิทยาลัยครูอุตรดิตถ์ ได้จัดทำโครงการจัดทำวารสารทางวิชาการของคณะวิทยาศาสตร์ และโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์<sup>1</sup>

3. วิทยาลัยครูเพชรบุรีวิทยาลงกรณ์ ได้วางโครงการสำหรับปีการศึกษา 2521 - 2524 ได้แก่ เชิญวิทยากรมาบรรยาย เพื่อเสริมความรู้แก่อาจารย์ โครงการปรับปรุงคุณภาพของอาจารย์ภาควิชาต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์แก่อาจารย์ และโครงการจัดทำคู่มือการสอนของภาควิชา เพื่อปรับปรุงวิธีสอนของอาจารย์ในภาควิชาต่าง ๆ<sup>2</sup>

4. วิทยาลัยครูนครสวรรค์ ได้จัดทำโครงการการฝึกอบรมการวิจัย และการฝึกอบรมกลุ่มสัมพันธ์ และการรับรู้อย่างกว้างขวาง<sup>3</sup>

5. วิทยาลัยครูสงขลา ได้จัดทำโครงการอบรมการวิจัยทางการศึกษา เรื่อง วิธีการวิจัย (Research Methodology)<sup>4</sup>

6. วิทยาลัยครูพิบูลสงคราม ได้จัดอบรม เช่น จัดอบรมการใช้หลักสูตรประถมศึกษา พ.ศ. 2521 แก่คณาจารย์ในวิทยาลัย จำนวน 50 คน และจัดอบรมการใช้หลักสูตรมัธยมตอนต้น พ.ศ. 2521<sup>5</sup>

7. โครงการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยครูจันทระเกษม ได้จัดเชิญวิทยากรมาบรรยาย เรื่อง ภาวะการบ้านเมืองในปัจจุบัน

<sup>1</sup>วิทยาลัยครูอุตรดิตถ์, โครงการของหน่วยงานวิทยาลัยครูอุตรดิตถ์ ปีการศึกษา 2521 (อุตรดิตถ์ : แผนกแผนงาน และประเมินผล สำนักงานอธิการวิทยาลัยครูอุตรดิตถ์, 2521), หน้า 24, 40.

<sup>2</sup>วิทยาลัยครูเพชรบุรีวิทยาลงกรณ์, แผนการปฏิบัติงาน ปีการศึกษา 2520 - 2524 (ปทุมธานี : วิทยาลัยครูเพชรบุรีวิทยาลงกรณ์, 2520), (อัครสำเนา).

<sup>3</sup>วิทยาลัยครูนครสวรรค์, เอกสารหมายเหตุคณะกรรมการจัดโปรแกรมการฝึกอบรมสำหรับอาจารย์ (นครสวรรค์ : วิทยาลัยครูนครสวรรค์, 2521), (อัครสำเนา).

<sup>4</sup>วิทยาลัยครูสงขลา, เอกสารหมายเหตุคณะกรรมการจัดโปรแกรมการศึกษานิเทศ (สงขลา : วิทยาลัยครูสงขลา, 2521), (อัครสำเนา).

<sup>5</sup>วิทยาลัยครูพิบูลสงคราม, "สรุปแผนบริการการศึกษาที่ได้นำเป็นการตั้งแต่วันที่ มิถุนายน - พฤศจิกายน 2521," (พิษณุโลก : วิทยาลัยครูพิบูลสงคราม, 2521), (อัครสำเนา).

ที่พรรณ สีกุลรัตน์ ได้สรุปผล จากการสำรวจงานด้านการปฏิบัติการด้านพัฒนา  
อาจารย์ในสถาบันวิทยาลัยครู เมื่อปี 2521 จำนวน 15 แห่ง ปรากฏผลว่า

การพัฒนาอาจารย์ในสถาบันวิทยาลัยครู เป็นไปในลักษณะที่แบ่งอยู่ในงานใน  
หน้าที่ของวิทยาลัยครู ซึ่งจะครอบคลุมงานการผลิตครู งานฝึกอบรมครูประจำการ งานศึกษา  
วิจัยค้นคว้า งานบริการทางวิชาการแก่สังคม การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และการบริหาร  
ซึ่งเป็นงานที่มุ่งพัฒนาการศึกษา โดยส่วนรวมของวิทยาลัยครู ไม่ได้เน้นเฉพาะ สำหรับพัฒนา  
อาจารย์ของวิทยาลัย ทั้งนี้เพราะการพัฒนาอาจารย์ที่ผ่านมาแล้ว วิทยาลัยครูส่วนใหญ่ยังไม่มี  
นโยบาย และเป้าหมายที่แน่ชัดในด้านพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยโดยเฉพาะ แต่ก็จะสรุป  
การพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยครูได้ ดังนี้

1. หน่วยงานที่รับผิดชอบ ดำเนินงานแยกออกไปได้ 4 ลักษณะ คือ
  - 1.1 หน่วยงานพิเศษ และ/หรือหน่วยงานอื่น ๆ ของ กรมการ-  
ฝึกหัดครู
  - 1.2 หน่วยงานพิเศษ ของ กรมการฝึกหัดครู รับผิดชอบดำเนิน  
งานร่วมกับวิทยาลัยครูต่าง ๆ
  - 1.3 กลุ่มวิทยาลัยครูดำเนินการร่วมกัน
  - 1.4 แต่ละวิทยาลัยครูดำเนินงานเอง
2. ขอบเขตของพัฒนาอาจารย์ จะครอบคลุมงานในหน้าที่ของวิทยาลัยครู  
ซึ่งได้แก่ งานผลิตครู อบรมครูประจำการ ศึกษาค้นคว้า และวิจัย บริการวิชาการแก่ชุมชน  
และสังคม การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และการบริหาร
3. ลักษณะของกิจกรรมส่วนใหญ่ ได้แก่ การเชิญวิทยากรบรรยาย  
การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การประชุมสัมมนา หรือการประชุมปฏิบัติการ ทัศนศึกษา  
และดูงาน การจัดนิทรรศการ ฯลฯ
4. พิจารณาการดำเนินงานในกลุ่มวิทยาลัยครู พบว่า วิทยาลัยครูส่วนใหญ่  
ยังไม่มีหน่วยงานเฉพาะในวิทยาลัยที่รับผิดชอบในด้านนี้ ส่วนใหญ่จะตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบ  
ดำเนินการเป็นครั้งคราวไป การจัดกิจกรรมไม่ต่อเนื่องกัน จำเป็นเรื่องใดก็จัดเฉพาะเรื่องนั้น

ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยครูส่วนใหญ่ที่ได้ดำเนินงาน จึงยังหารูปแบบ และวิธีดำเนินงานที่เป็นแบบแผน เฉพาะที่แน่นอนยังไม่ได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวิทยาลัยครูส่วนใหญ่ยังไม่ได้กำหนดนโยบาย เป้าหมาย และการดำเนินงาน ด้านการพัฒนาอาจารย์ขึ้น โดยเฉพาะสำหรับวิทยาลัยนั่นเอง<sup>1</sup>

แต่อย่างไรก็ตามหน่วยศึกษานิเทศก์ ซึ่งมีหน้าที่ในการพัฒนาบุคลากรของ กรมการฝึกหัดครูทางด้านการศึกษานิเทศก์ โดยเฉพาะ และมีการกำหนดไว้เป็นหน้าที่ในข้อที่ 4 ว่า "พัฒนาบุคลากร กรมการฝึกหัดครู ด้วยการประชุมอบรม สัมมนา และประชุมเชิงปฏิบัติการ"<sup>2</sup> หน่วยศึกษานิเทศก์ จึงได้ดำเนินการ เพื่อพัฒนาอาจารย์ดังปฏิทินการปฏิบัติงานในแต่ละปี ดังนี้

ปฏิทินการสัมมนา ปีงบประมาณ 2524 หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู

ชื่อ โครงการสัมมนาที่จัดสัมมนา

1. สัมมนาอาจารย์ผู้สอนวิชา เศรษฐศาสตร์และการเมือง 14 - 19 ธันวาคม 2523 ในวิทยาลัยครูกลุ่มนครหลวง
2. สัมมนาผู้สอน หลักสูตรและการสอน 22 - 26 ธันวาคม 2523 ในวิทยาลัยครูกลุ่มนครหลวง
3. สัมมนา และประชุมเชิงปฏิบัติการการสอนสังคมศึกษา 19 - 23 มกราคม 2524 ณ วิทยาลัยครูอุตรดิตถ์

<sup>1</sup>พิทวารมณี สีดลรัศมี, "โครงการพัฒนาคณาจารย์วิทยาลัยครูลำปาง." (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522), หน้า 52 - 53.

<sup>2</sup>หน่วยศึกษานิเทศก์, กรมการฝึกหัดครู, "แผนการปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ 2521," (กรุงเทพฯ นคร : หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู, 2521), อัดสำเนา.

4. สัมมนาอาจารย์ผู้สอนวิชา ภูมิศาสตร์ 9 - 13 กุมภาพันธ์ 2524  
ณ วิทยาลัยครูนครศรีธรรมราช
5. สัมมนาอาจารย์หัวหน้าแผนกแผนงาน และประเมินผลโครงการ  
9 - 13 กุมภาพันธ์ 2524 ในวิทยาลัยครูกลุ่มนครหลวง
6. สัมมนาอาจารย์ผู้สอนเทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษา  
2 - 6 มีนาคม 2524 ณ วิทยาลัยครูเพชรบุรี
7. สัมมนาอาจารย์ผู้สอนวิชา การประเมินผลการสอนและทดสอบ  
11 - 14 พฤษภาคม 2524 ณ วิทยาลัยครูอุบลราชธานี
8. สัมมนาอาจารย์ผู้สอนวิชา เกษตรศาสตร์ 11 - 20 พฤษภาคม  
2524 ในวิทยาลัยครูในกลุ่มนครหลวง
9. สัมมนาอาจารย์ผู้สอนวิชา จิตวิทยาเชิงปฏิบัติการ 25 - 29  
พฤษภาคม 2524 ในวิทยาลัยครูในกลุ่มนครหลวง
10. สัมมนาอาจารย์ผู้สอนวิชา นาฏศิลป์ 1 - 5 มิถุนายน 2524  
ในวิทยาลัยครูในกลุ่มนครหลวง
11. สัมมนาอาจารย์ผู้สอนวิชา ภาษาไทย 14 - 17 กรกฎาคม  
2524 ณ วิทยาลัยครูเพชรบุรี<sup>1</sup>

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

<sup>1</sup>"ปฏิทินการปฏิบัติงานการสัมมนา ปีงบประมาณ 2524," (หน่วยศึกษานิเทศก์  
กรรมการศึกษาศึกษา, 2524), (อัครสำเนา).

ปฏิทินการสัมมนา ปีงบประมาณ 2525 หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู

ชื่อโครงการสัมมนาที่จัดสัมมนา

1. สัมมนาอาจารย์ผู้สอนวิชา บริหารการศึกษา และนิเทศการศึกษา  
21 - 25 ธันวาคม 2524 ณ วิทยาลัยครูสวนสุนันทา
2. สัมมนาเชิงปฏิบัติการ เรื่อง หลักการวิจัยสังคมศาสตร์ 4 - 8  
มกราคม 2525 ณ วิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา
3. สัมมนาเพื่อการพัฒนาจริยศึกษา 8 - 12 กุมภาพันธ์ 2525  
ณ วิทยาลัยครูสุราษฎร์ธานี
4. สัมมนาการศึกษาพิเศษ 8 - 12 มีนาคม 2525 ในวิทยาลัยครู  
กลุ่มนครหลวง
5. สัมมนาเชิงปฏิบัติการ การประชาสัมพันธ์โรงเรียน 8 - 13  
มีนาคม 2525 โรงเรียนการประชาสัมพันธ์
6. สัมมนาประชากรศึกษา และสิ่งแวดล้อม 22 - 26 มีนาคม  
2525 ณ วิทยาลัยครูสงขลา
7. สัมมนาเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรสภาการฝึกหัดครู 7 - 11  
มิถุนายน 2525 ในวิทยาลัยครูกลุ่มนครหลวง
8. สัมมนาอาจารย์ผู้สอนวิชา คณิตศาสตร์ในวิทยาลัยครู 21 - 25  
มิถุนายน 2525 ณ วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
9. สัมมนาทางวิชาการการฝึกหัดครู 5 - 9 กรกฎาคม 2525  
ในวิทยาลัยครูในกลุ่มนครหลวง
10. สัมมนาอาจารย์ผู้สอนวิชา จิตวิทยา และแนะแนว 2 - 6  
สิงหาคม 2525 ณ วิทยาลัยครูอุตรดิตถ์

11. สัมมนาอาจารย์ผู้สอนโรงเรียนสาธิต 16 - 20 สิงหาคม 2525 ณ วิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานคร<sup>1</sup>

นอกจากนั้น กรมการฝึกหัดครูยังร่วมมือกับวิทยาลัยครู จัดการอบรมภาษาอังกฤษแบบเข้มให้แก่อาจารย์ และเจ้าหน้าที่สังกัด กรมการฝึกหัดครู เพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการลาศึกษาต่อ หรือเพิ่มพูนทักษะในสาขาวิชาชีพ โดยดำเนินการ 2 แห่ง คือ

1. ที่ศูนย์ภาษาวิทยาลัยครูจันทระเกษม เปิดอบรม Lower Intermediate และ Intermediate เป็นประจำทุกวัน ตั้งแต่เวลา 9.00 - 16.00 น.
2. ที่ศูนย์ภาษาวิทยาลัยครูเชียงใหม่ เปิดอบรมเฉพาะระดับ Intermediate เป็นประจำทุกวัน ตั้งแต่เวลา 9.00 - 16.00 น. รายวิชาที่อบรม ได้แก่ Structure, Writing, Reading Comprehension, Listening and Oral Expression

การดำเนินงานโดย กรมการฝึกหัดครู ทำหน้าที่เป็นแกนกลาง ผู้เข้ารับการอบรมเป็นอาจารย์จากวิทยาลัยครูต่าง ๆ ที่มีความสนใจที่จะพัฒนาตนเอง ก็เข้ามารับการอบรมโดยเสียค่าใช้จ่ายเอง ส่วนอาจารย์ผู้สอน ได้แก่ อาจารย์ในวิทยาลัยครูที่มีความรู้ความสามารถจากวิทยาลัยครูต่าง ๆ<sup>2</sup>

<sup>1</sup>ปฏิทินการปฏิบัติงานการสัมมนา ปีงบประมาณ 2525," (หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู, 2525), (อัครสำเนา).

<sup>2</sup>"โครงการอบรมภาษาอังกฤษแบบเข้ม," (กรมการฝึกหัดครู และวิทยาลัยครูจันทระเกษม, 2525), (อัครสำเนา).



สรุปลักษณะการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันการผลิตครู หรือวิทยาลัยครู ทำในหลายรูปแบบ สามารถสรุปได้ดังนี้ คือ

1. หน่วยงานที่ศึกษาในเทศก หรือหน่วยงานอื่นของกรมการฝึกหัดครู เป็นผู้จัด โดยวางแผนการปฏิบัติงานตามปีงบประมาณ
2. หน่วยงานที่ศึกษาในเทศก และวิทยาลัยครูต่าง ๆ ร่วมกันจัด และดำเนินงานตามความต้องการ และความสนใจของอาจารย์ โดยอาจารย์เป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายเอง
3. กลุ่มวิทยาลัยครูร่วมกันดำเนินการ ภายในในกลุ่มของตนเอง จัดเพื่อสนองความต้องการของอาจารย์หรือสนองความต้องการของวิทยาลัยครูที่ต้องการผู้มีความรู้ ความสามารถมาปฏิบัติงานนั้น ๆ
4. แต่ละวิทยาลัยจัดดำเนินการเอง โดยจัดเพื่อสนองความต้องการของวิทยาลัย เช่น การสัมมนาปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหางานในหน้าที่ที่หัวหน้าคณะวิชา และหัวหน้าภาควิชา ของวิทยาลัยครูธนบุรี ซึ่งได้จัดสัมมนาเมื่อวันที่ 23 - 24 มกราคม 2524<sup>1</sup> และจัดเพื่อสนองความต้องการของอาจารย์ที่มีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านใดด้านหนึ่งร่วมกัน เช่น การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ หลักการวิจัย ของวิทยาลัยครูสวนสุนันทา ในวันที่ 1 - 20 มีนาคม 2525<sup>2</sup>

<sup>1</sup>วิทยาลัยครูธนบุรี, การสัมมนาปัญหา และแนวทางแก้ไขปัญหางานในหน้าที่หัวหน้าคณะ และหัวหน้าภาควิชา 23 - 24 มกราคม 2524 (วิทยาลัยครูธนบุรี, 2524), (อัดสำเนา).

<sup>2</sup>วิทยาลัยครูสวนสุนันทา, การประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับหลักการวิจัย 1 - 20 มีนาคม 2525 (วิทยาลัยครูสวนสุนันทา, 2525), (อัดสำเนา).

สรุป จากวรรณคดี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่า การพัฒนา อาจารย์ในระดับอุดมศึกษาได้มีการตื่นตัวกันอย่างกว้างขวาง ทั้งในต่างประเทศ และภายใน ประเทศ อันเนื่องมาจากสาเหตุ เพราะ การโอน โยกย้ายอาจารย์กระทำได้ยาก การพัฒนา ของศาสตร์ทางความรู้วิชาชีพครูระดับอุดมศึกษาได้พัฒนา และได้รับความสนใจสูงขึ้น เทคโนโลยี ที่จะนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนขยายตัวอย่างรวดเร็ว การวิจัยทางด้านการให้ การเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษามีมากขึ้น ตลอดจนความสนใจของอาจารย์ในระดับอุดม ศึกษา ในการที่จะพัฒนาตนเองสูงขึ้น จึงทำให้โครงการพัฒนาทางด้านวิชาการของอาจารย์ใน วิทยาลัยครู และมหาวิทยาลัยมีการเคลื่อนไหว และตื่นตัวอย่างมากในปัจจุบัน ดังนั้น อธิการ วิทยาลัยครู ซึ่งเป็นผู้นำสูงสุดในวิทยาลัย จะต้องปรับปรุงบทบาทของตนเองให้มีความรู้ความ เข้าใจในด้านการปฏิบัติหน้าที่ในการพัฒนาวิชาการของอาจารย์ และให้การสนับสนุน ร่วมมือ กับหน่วยงานต่าง ๆ ของกรมเจ้าสังกัด และสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ อีกทั้งจะต้องปรับปรุง แกไขพฤติกรรมของตนเองในค่านีให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ที่ตนเองจะต้องรับผิดชอบ ผู้วิจัย จึงเห็นสมควรว่า จะต้องมีการศึกษาบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาวิชาการอาจารย์ให้อธิการได้ปฏิบัติ อยู่ และพฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติงานด้านพัฒนาอาจารย์ เพื่อเป็นพื้นฐานให้อธิการ ของวิทยาลัยครูได้ทราบเป็นเบื้องต้นก่อน

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย