

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ผู้วิจัยได้แบ่งสารระออกเป็น 4 ตอน คือ ตอนที่ 1 หลักของการพัฒนาคณาจารย์ จำแนกออกเป็น ความจำเป็นในการพัฒนาคณาจารย์ จุดมุ่งหมายของการพัฒนาคณาจารย์ ความหมายและแนวคิด เกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคณาจารย์ วิธีการพัฒนาคณาจารย์ ลักษณะของกิจกรรมเพื่อการพัฒนาคณาจารย์ ประเมินผลเพื่อการพัฒนาคณาจารย์ และประโยชน์ของการพัฒนาคณาจารย์ ตอนที่ 2 การพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของไทยและต่างประเทศ ตอนที่ 3 การอาชีวศึกษาและการพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคในสังกัดกรมอาชีวศึกษา และตอนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ

หลักของการพัฒนาคณาจารย์

ในภาวะการณ์ปัจจุบัน เป็นความจริงที่ว่า การบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานได้มีการกำหนดคุณสมบัติ และวิธีการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน แต่สิ่งเหล่านี้ก็มีได้เป็นหลักประกันที่ดีที่สุดที่จะได้คนที่เหมาะสมกับหน้าที่เสมอไปไม่ เพราะปัจจุบันวิทยาการต่าง ๆ ได้เจริญรุดหน้าไปมาก มีการค้นพบหลักการกฎเกณฑ์ใหม่ ๆ ซึ่งนำมาใช้แทนของเก่าอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นจึงทำให้คนที่เหมาะสมอยู่ในสมัยหนึ่งกลายเป็นคนหย่อนความเหมาะสมไปอีกสมัยหนึ่งได้โดยง่าย บุคคลที่ปฏิบัติงานแล้วจึงต้องมีการปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ เช่นเดียวกับอาจารย์ในสถานศึกษาที่จะต้องได้รับการพัฒนาเช่นกัน

ความจำเป็นในการพัฒนาคณาจารย์ การหาความจำเป็นในการพัฒนาคณาจารย์จะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงงาน การเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานของคณาจารย์ ทั้งนี้เพราะการพัฒนาคณาจารย์ไม่เพียงแต่จะทำให้อาจารย์มีความรู้ความสามารถและมีทักษะ ทศนคติในการทำงานดีขึ้นเท่านั้น ยังจะส่งผลให้ได้งานสูงขึ้น อันจะเป็นผลโดยตรงต่อการพัฒนาประเทศ ถึงแม้ว่าอาจารย์ของวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยจะมีความสามารถและความรู้สูงเพียงใดก็ตาม แต่ถ้า

ระยะเวลาผ่านไปนานขึ้น ความรู้ความชำนาญนั้นย่อมจะด้อยลงเป็นธรรมดา เพราะวิทยาการ ความรู้ต่าง ๆ จะเปลี่ยนไปอยู่ตลอดเวลา ดังที่ ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา (2524 : 15) กล่าวไว้ว่า สาเหตุจำเป็นจะต้องมีการพัฒนาบุคลากรหรือการพัฒนาคนอาจารย์ เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลง ทางกายภาพ เช่น เศรษฐกิจ สังคม สภาพแวดล้อมต่าง ๆ และมีการเปลี่ยนแปลงทางจิตใจ เช่น ความคาดหวังของสังคม หรือความคาดหวังของอาจารย์ในการผลิตนักศึกษาหรือบัณฑิต การเปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดยั้งและรวดเร็ว จึงทำให้อาจารย์ส่วนหนึ่งเกิดการสับสน การขัดแย้ง แต่ก็เป็น สิ่งที่ดี เพราะจะทำให้เกิดความงอกงามทางปัญญา

ความคิดดังกล่าวสอดคล้องกับ ภิญญู สุวรรณศิริ (2525 : 19) ซึ่งกล่าวว่า คนกลุ่ม ใหญ่ของวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัย ก็คืออาจารย์กับนักศึกษาซึ่งขณะนี้ได้พัฒนาไปมากเพราะความทันสมัยของตนเอง และโดยเหตุที่อาจารย์ซึ่งบางครั้งต้องให้คำปรึกษา และช่วยเหลือในเรื่องวิชาการ และเรื่องส่วนตัว จึงเห็นความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา

การที่จะพิจารณาว่าสภาพใดเป็นการแสดง เครื่องหมายของความจำเป็นในการพัฒนา- คนอาจารย์ อาจจำแนกได้ดังนี้ (อรทัย ก๊กผล 2527 : 31)

1. ความจำเป็นที่ปรากฏโดยชัดแจ้ง เป็นความจำเป็นที่ไม่ต้องค้นหา เช่น การขยายงาน การเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบ การเปลี่ยนแปลงหลักสูตร เป็นต้น
2. ความจำเป็นที่ไม่ชัดแจ้ง ผลที่ปรากฏออกมาในรูปต่าง ๆ จะต้องมีการวิเคราะห์ จากผลนั้น นำไปสู่สาเหตุว่าจะสามารถแก้ไขได้ด้วยการพัฒนาบุคคลได้หรือไม่ เช่น นักศึกษาสอบ ตกมาก กำลังใจหรือขวัญของอาจารย์ตกต่ำ

การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นขั้นตอนแรกนั้น หน่วยงานควรหาความ จำเป็นใน 3 ลักษณะ คือ วิเคราะห์หาความจำเป็นของหน่วยงาน วิเคราะห์หาความจำเป็นในส่วน ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และวิเคราะห์หาความจำเป็นของบุคคล (ฉวีรนิภา คูรัตน์ 2527 : 3)

1. การวิเคราะห์หาความจำเป็นของหน่วยงาน เป็นการศึกษาและวิเคราะห์ เป้า ประสงค์ของหน่วยงาน ทรัพยากรทางการบริหาร ตลอดจนการจัดสรรทรัพยากรทางการบริหาร เป้าประสงค์ที่ชัดเจนของหน่วยงาน ช่วยกำหนดกรอบความคิดในการหาความจำเป็นในการพัฒนา คนอาจารย์

2. การทำความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนั้น โดยทางปฏิบัติแล้วจะ เน้นที่งานแต่ละงานในหน่วยงาน ขอบข่ายของการวิเคราะห์จะ ครอบคลุมถึงลักษณะงานที่สมาชิกจะต้องปฏิบัติ รวมถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิเคราะห์ ในส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เน้นลักษณะงานหรือ เนื้อหาของงานไม่ เน้นกระบวนการปฏิบัติงาน ของบุคคล

3. การวิเคราะห์หาความจำเป็นของบุคคล ซึ่งเป็นกิจกรรมสุดท้ายของการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคคล นั่นคือ หน่วยงานที่จะศึกษา วิเคราะห์ หาความจำเป็นของบุคคลในด้านความรู้ ทักษะ และ ทักษะคิด เพื่อดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้ตรงกับความต้องการของบุคคลที่ดำรงตำแหน่งแต่ละตำแหน่ง

ในการพิจารณาค้นหาสาเหตุที่ควรจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรนั้น มีขั้นตอนต่าง ๆ ที่สำคัญ ดังนี้ (สมพงษ์ เกษมสิน 2514 ก : 469-471)

1. ใช้วิธีการสังเกตคือ สังเกตวิธีการทำงานของผู้ร่วมงาน ในขณะที่ผู้ถูกสังเกตไม่รู้ตัว ซึ่งจะช่วยให้เห็นสภาพแท้จริงของงานที่เป็นประโยชน์ในการพิจารณาแก้ปัญหา

2. ใช้วิธีการวิเคราะห์งานเพื่อศึกษา เกี่ยวกับภาวะหน้าที่ ลักษณะงาน วิธีการทำงาน และผลของงาน

3. จัดวางมาตรฐานการทำงาน เพื่อให้ผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงานหรือผลขององค์การบรรลุเป้าหมายหรือถึงมาตรฐานตามที่กำหนดไว้

4. การประเมินผลการทำงาน หมายถึงการพิจารณาหน้าที่ คุณภาพของงาน การวัดค่า และผลของการปฏิบัติงานว่าถูกต้องและได้ผล เป็นที่น่าพอใจตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานของการปฏิบัติงาน

5. การสำรวจความต้องการ โดยใช้วิธีการรวบรวมข้อมูล เอกสาร เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริง ทำได้หลายวิธี เช่น การสัมภาษณ์ การกรอกแบบสอบถาม

สรุปได้ว่าการหาความจำเป็นในการพัฒนาคณาจารย์ จะอำนวยความสะดวกต่อการปรับปรุง การเตรียมการ เสือ่นฐานะของผู้ปฏิบัติงาน และการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานของคณาจารย์ และที่สำคัญคือ ควรกระทำอย่างค่อเนื่องกันไปจึงจะเกิดผลดี

จุดมุ่งหมายของการพัฒนาคณาจารย์ โดยทั่วไปอยู่ที่การส่งเสริมและปรับปรุงคุณภาพของการเรียนการสอน ดังเช่น สมคิด แก้วสนธิ (2522 : 85) กล่าวว่า การพัฒนาคณาจารย์ควร

เป็นนโยบายของสถาบันโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อกระตุ้นและสร้างความตื่นตัวให้กับคณาจารย์ในอันที่จะพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ ทั้งด้านความรู้และความก้าวหน้าในศาสตร์ของตน ตลอดจนทักษะในด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจในฐานะอาจารย์ที่ดี ซึ่งจะนำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ และ เมืองทอง เขมมณี (ประกอบ คูปรัตน์ บรรณาธิการ 2530 : 126) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการพัฒนาคณาจารย์ในปัจจุบันว่า "การพัฒนาคณาจารย์ในปัจจุบันควรมีวัตถุประสงค์ที่จะมุ่งพัฒนาให้คณาจารย์มีเจตคติความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมที่จะทำการผลิตบัณฑิต วิจัย บริการวิชาการแก่สังคม และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ"

เช่นเดียวกับจุดมุ่งหมายของการพัฒนาคณาจารย์ในสหรัฐอเมริกา โดยทั่วไปแล้วจะครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ต่อไปนี้คือ (ไพฑูริย์ ลินลาร์คน์ 2523 : 166)

1. เพื่อจัดบริการ ประสพการณ์ เทคนิคใหม่ ๆ และทักษะที่จำเป็นแก่การปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย
2. เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าทางพุทธิปัญญา (Intellectual Growth) และการพัฒนาทุกด้านแก่คณาจารย์ อันส่งผลถึงคุณภาพของการศึกษาและความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย
3. เพื่อเปิดโอกาสให้อาจารย์ได้ค้น เคยกับแหล่งความรู้ และข้อมูลรวมทั้งบุคลากรที่จะเป็นประโยชน์แก่คณาจารย์ในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานด้านต่าง ๆ ของอาจารย์
4. เพื่อให้คณาจารย์ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนทัศนะ และข้อคิดเห็นตลอดจนปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนและปัญหาอื่น ๆ ภายในสถาบันที่อาจารย์ทำงานอยู่

ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ การพัฒนาคณาจารย์ ตรงกับคำที่ใช้ในประเทศสหรัฐอเมริกาคือ Faculty Development ส่วนในประเทศอังกฤษใช้คำว่า Staff Development ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานวิชาการของมหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัย บุคลากรเหล่านี้ได้แก่ ผู้บริหารมหาวิทยาลัย ซึ่งประกอบด้วย อธิการบดี คณบดี รองคณบดี ผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชา และคณาจารย์ ได้แก่ ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ตลอดจนอาจารย์ผู้สอน

เรื่องของการพัฒนาคณาจารย์ เจอร์รี จี กัฟ (Jerry G. Gaff 1975 : 8) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ไว้ว่า "การพัฒนาคณาจารย์จะมุ่งพัฒนาที่ตัวอาจารย์เป็นการพัฒนาความก้าวหน้าในด้านความรู้ ทักษะ การรับรู้ และเทคนิคต่าง ๆ ในการเรียนการสอนของ

แต่ละบุคคล ตลอดจนส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์กับนักศึกษาและเพื่อนร่วมงาน" ลี เจ มัลลาลี และ นอร์แมน วี ดัฟฟี่ (Lee J. Mullaly and Norman V. Duffy 1978 : 121 อ้างถึง ใน ทิววรรณ สัตลรัศมี 2522 : 10) ได้ให้ความหมายสนับสนุนในลักษณะเดียวกันว่า "การพัฒนา คณาจารย์ เป็นกระบวนการพัฒนาความก้าวหน้าในด้านวิชาชีพของอาจารย์และการปรับปรุงการสอน ซึ่งหมายความถึงการพัฒนาคณาจารย์นั้นช่วยให้คณาจารย์ได้พัฒนาความสามารถของการเป็นครู ซึ่ง มีผลอย่างมากต่อการปรับปรุงการสอน และสอดคล้องกับแนวความคิดของ วิทยุ สาธ (2519 : 177) ที่ว่า " เป็นการดำเนินการช่วยครูให้ถูกต้องและได้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อความ ก้าวหน้าทางวิชาการของครูแต่ละคน โดยมุ่งผลเพื่อเสริมสร้างให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานแก่ โรงเรียน เป็นประการสำคัญ" จึงอาจกล่าวได้ว่า การพัฒนาคณาจารย์" เน้นที่การเรียนการสอน มีความหมายเทียบได้กับคำว่าปรับปรุงหรือส่งเสริมการสอน" (ไพฑูริย์ ลินลาร์ตัน 2520 : 13) และ สมคิด แก้วสนธิ (2520 : 13) ได้กล่าวว่าการพัฒนาคณาจารย์เป็นนโยบายของสถาบัน ที่จัดขึ้นเพื่อเอื้ออำนวยให้คณาจารย์ได้มีโอกาสปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอทั้งในด้าน ความรู้ในศาสตร์ของตน และทักษะในด้านอื่น ๆ สร้างทัศนคติที่ดีต่องานและต่อองค์กร

นอกจากนี้ กฤษณา ชูติมา (ไพฑูริย์ ลินลาร์ตัน บรรณาธิการ 2524 : 122) ได้ แสดงทัศนะไว้อย่างน่าสนใจว่า การพัฒนาคณาจารย์เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่เป็นระบบซึ่งเกี่ยวข้องกับ ความประสงค์และความสนใจของอาจารย์แต่ละคนในอันที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงานและ อาชีพ รวมทั้งความประสงค์ของสถาบันที่จะส่งเสริมทางวิชาการ ทั้งนี้โดยจัดกิจกรรมให้ความ ประสงค์ของทั้งสองฝ่ายสอดคล้องกันและบังเกิดผลอันเป็นที่พึงใจด้วยกัน

สรุปได้ว่า การพัฒนาคณาจารย์เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้อาจารย์พัฒนาความก้าวหน้า ในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ การรับรู้และเทคนิคต่าง ๆ ในการเรียนการสอนของแต่ละบุคคล รวมถึงการพัฒนาทางจิตใจ ได้แก่ ความรับผิดชอบในหน้าที่ ความมีคุณธรรมและจริยธรรม

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ การพัฒนาคณาจารย์เป็นการพัฒนามนุษย์ประเภท หนึ่ง ซึ่งเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และความสามารถส่วนบุคคล อันมีความจำเป็น อย่างยิ่งต่อหน่วยงานทุกชนิด ด้วยเหตุว่าเพชรพลอยที่ยังไม่ได้เจียรนัยไม่เป็นภัยแก่ใคร แต่บุคคล ที่ไม่ได้พัฒนาเป็นภัยต่อสังคมยิ่ง (วิทยุ สาธ 2516 : 178-179) การพัฒนาคุณภาพของ

อาจารย์ผู้สอนให้มีประสิทธิภาพนั้น เป็นสิ่งสำคัญในการที่จะพัฒนาคุณภาพของนักศึกษา ด้วยเหตุว่าในกระบวนการเรียนการสอนมีความละเอียดซับซ้อนมาก เพราะเป็นการปะทะสัมพันธ์ทางวิชาการระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน และอาจารย์เป็นองค์ประกอบที่มีบทบาทมากในการเสริมสร้างการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพแก่ผู้เรียน โดยเฉพาะผู้สอนที่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องหลักสูตร จิตวิทยาในการเรียนการสอน การใช้สื่อการสอนและการจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียน อันจะทำให้ผู้เรียนมีความสนใจ ความกระตือรือร้นที่จะเรียน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความเป็นเลิศทางวิชาการแก่ตัวบุคคลหรือสถาบันการศึกษานั้น ๆ (Sten Henrysson and Others 1978 : 17-20)

ในการพัฒนาอาจารย์ ได้มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้แนวความคิดและทัศนะเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ ไว้ดังนี้

เอฟ. แอล. ฟิคคลิน (F.L. Ficklin 1978 : 141-160) ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ไว้ว่า ถ้ามหาวิทยาลัยไม่ได้ให้การสนับสนุนอาจารย์ในด้านการสอนแล้วมหาวิทยาลัยจะไม่มีโอกาสในการบรรลุวัตถุประสงค์ในการปรับปรุงอาจารย์ อนึ่ง อาจารย์ต้องยินยอมรับผลของการประเมินงานของตนและพร้อมที่จะปรับปรุงตนเอง โดยที่มหาวิทยาลัยให้การกระตุ้นและสนับสนุนให้อาจารย์ตระหนักถึงคุณค่าของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงมีบทบาทและความรับผิดชอบอย่างสูงในการพัฒนาอาจารย์

ในทำนองเดียวกัน เจอรี่ จี กัฟ (Jerry G. Gaff 1979 : 78-82 อ้างถึงในกรรณิการ์ พงษ์สนธิ 2525 : 19-21) ได้กล่าวถึงการพัฒนาการสอนว่า คณะอาจารย์ (Faculty members) คือทรัพยากรทางการศึกษาที่สำคัญที่สุดของมหาวิทยาลัยที่มหาวิทยาลัยควรให้การสนับสนุนเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ ค่านิยม และความสนใจของคณาจารย์ให้เป็นไปอย่างเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพคือ ให้นักศึกษาได้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายของการศึกษา ในการดำเนินงานการพัฒนาอาจารย์ควรคำนึงถึงการส่งเสริมความเจริญงอกงามส่วนตัวและการพัฒนาอาชีพไปพร้อม ๆ กัน และการพัฒนาอาจารย์จะประสบผลสำเร็จหากได้รับความร่วมมือจากคณาจารย์

และในปีเดียวกัน เลสลีย์ เจมิชอป (Leslee J. Bishop 1979 : 4-8 อ้างถึงในชวนพิศ นรเดชชานนท์ 2525 : 47-48) ได้เสนอแนวความคิดกระบวนการพัฒนาอาจารย์ในเชิงระบบ กล่าวคือ การพัฒนาอาจารย์ต้องเป็นไปตามลำดับขั้น เริ่มตั้งแต่ การวางแผน การดำเนินการ และการประเมินผลว่าสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือไม่ สิ่งที่สำคัญที่สุด คือ อาจารย์ต้อง

มีความต้องการและเห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง ซึ่งผู้บริหารควรหาวิธีการที่ทำให้อาจารย์  
เกิดความต้องการและสนใจในการพัฒนา

นอกจากนั้น ทองจันทร์ หงส์คารมภ์ (ไพฑูริย์ ลินลารัตน์ บรรณาธิการ 2523 :  
166-118) ได้กล่าวถึงแนวความคิดการพัฒนาคณาจารย์ว่าในระยะ 10 ปี ที่ผ่านมามหาวิทยาลัย  
หรือสถาบันระดับอุดมศึกษาแทบทุกแห่งในโลกประสบปัญหาในการจัดการอุดมศึกษา ซึ่งทำให้เกิด  
ความคิดที่จะพัฒนาคณาจารย์ให้มีความรู้ความสามารถในเรื่องหลักสูตรและการสอน เทคโนโลยี  
และนวัตกรรมทางการศึกษา จิตวิทยาของผู้เรียน ระดับอุดมศึกษา เทคนิคและวิธีการสอน  
การบริหารงาน การวิจัย และการสนับสนุนให้คณาจารย์เพิ่มพูนความรู้ความสามารถทางการวิจัย  
และความรู้ทางวิชาการ เพิ่มเติม

จากแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า มหาวิทยาลัยควรจะ  
ให้การสนับสนุนในเรื่องของการพัฒนาคณาจารย์ เพื่อที่คณาจารย์จะได้นำความรู้ที่ได้มาใช้อย่าง  
ต่อการเรียนการสอน และการพัฒนาจะบรรลุวัตถุประสงค์ก็ได้ ถ้าอาจารย์ตระหนักถึงความสำคัญ  
ของการพัฒนาและมีความต้องการที่จะได้รับการพัฒนา

องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคณาจารย์ การปฏิบัติงานด้านพัฒนาคณาจารย์  
ของผู้บริหาร จะพัฒนาสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้หรือไม่นั้น คณะทำงานพัฒนาการเรียนการสอน  
(2523 : 14-15) ได้ให้ความเห็นว่าต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญได้แก่

#### 1. บุคคล ซึ่งประกอบด้วย

- 1.1 ผู้ที่มีความตั้งใจและพร้อมที่จะพัฒนาตนเอง เพราะการพัฒนานี้จะต้องเริ่ม  
ที่บุคคลก่อน
- 1.2 วิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งด้านทฤษฎีและปฏิบัติ
- 1.3 ผู้บังคับบัญชาจะต้องเห็นความสำคัญและให้การช่วยเหลือสนับสนุนอย่างจริงจัง

2. งบประมาณ คือ เงิน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการพัฒนา รวมถึงจิตใจ  
ทั้งทางเศรษฐกิจและการบำรุงขวัญ หรือกำลังใจ

3. บรรยากาศและสภาพแวดล้อม ได้แก่ สถานที่ เวลา บุคลิกภาพ และพฤติกรรมของ  
บุคคล ฯลฯ ที่จะเอื้ออำนวยต่อการพัฒนา

4. การสื่อข้อความและการประสานงาน ทั้งการจัดการที่ดีที่จะทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้ทราบถึงวัตถุประสงค์ นโยบาย และข้อความที่เสริมสร้างทัศนคติ ความเข้าใจอันดีในเรื่องที่จะพัฒนาในครั้งนั้น ๆ

5. อื่น ๆ เช่น การยอมรับ กำลังใจ และความมีน้ำใจเดียวกันจากสมาชิกทุกระดับ สรุปได้ว่า องค์ประกอบดังกล่าวข้างต้น มีความสำคัญและมีผลต่อการที่จะทำให้การพัฒนาคุณภาพประสมผลสำเร็จ หรือบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

วิธีการพัฒนาคุณภาพ การพัฒนาคุณภาพโดยทั่วไป จะเป็นการพัฒนาระหว่างปฏิบัติ การ (In-service Training) เพื่อพัฒนาการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานอยู่แล้วมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ในเรื่องนี้ ริชาร์ด ไอ มิลเลอร์ (Richard I. Miller 1979 : 78-87) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาคุณภาพที่นิยมใช้กันโดยทั่วไปคือ จัดให้มีศูนย์กลาง หรือโครงการ เพื่อสนับสนุนให้อาจารย์มีการปรับปรุงการสอน การให้ความช่วยเหลือด้านการสอน และจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มประสบการณ์ความรู้เป็นรายบุคคล ในการดำเนินงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ควรมีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยที่คณาจารย์และฝ่ายบริหาร เป็นผู้วางแผนและต้องได้รับการจัดสรรเงิน และบุคลากรจากสถาบันด้วย

ในขณะที่ โพทूरย์ ลินลาร์ตัน (2524 : 21-23) ได้แบ่งวิธีการพัฒนาคุณภาพออกเป็น 2 ลักษณะ คือ การพัฒนาโดยตรง และการพัฒนาโดยทางอ้อม การพัฒนาโดยตรงเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นมีผลโดยตรงต่อการ เรียนการสอนหรือการทำงานของอาจารย์และอาจารย์มีส่วนร่วม โดยตรงกับกิจกรรมนั้น ได้แก่ การประชุมปฏิบัติการการให้คำปรึกษา การให้ข้อติชม การประชุมอภิปราย ฯลฯ การพัฒนาโดยทางอ้อม เป็นการพัฒนาที่ส่งผลให้การ เรียนการสอนดำเนินไปด้วยดี เช่น อาจารย์มีความสนใจตามความสนใจของผู้บริหาร การจัดสภาพแวดล้อม เป็นวิชาการ การให้อาจารย์มีเวลาพักหรือลดชั่วโมงสอนให้น้อยลง ฯลฯ

ในปัจจุบันวิธีการพัฒนาที่ใช้กันอยู่ ได้ใช้หลักการศึกษาศาสตร์และฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรเป็นแนวทางโดยให้มีกิจกรรมต่อไปนี้คือ (เมืองทอง แชมมณี ใน ประกอบ คูปริตน์, บรรณาธิการ 2530 : 128)



1. การศึกษาต่อในประเทศและต่างประเทศ
2. การรับการฝึกอบรมเรื่องต่าง ๆ ทั้งด้านวิชาการ วิชาชีพ การบริหาร และเรื่องต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์
3. การร่วมประชุมปฏิบัติการ การประชุมวิชาการ การสัมมนา
4. การฝึกปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ เช่น ฝึกสอน ทำการวิจัย หรือให้บริการวิชาการแก่สังคม
5. การศึกษาปฏิบัติด้วยตนเอง
6. การผลิต เปลี่ยนตำราประจำตำแหน่งในสถาบันอุดมศึกษา
7. การประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์
8. การช่วยกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งด้านวิชาการและสังคมในและนอกมหาวิทยาลัย
9. กิจกรรมอื่น ๆ เช่น การพัฒนาตนเองทั้งร่างกายและจิตใจ

สรุปได้ว่า วิธีการพัฒนาคณาจารย์นั้น สามารถทำได้หลายวิธี ซึ่งแต่ละวิธีจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาอาจารย์ การเลือกใช้วิธีการแต่ละอย่างนั้นควรจะให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ว่าต้องการจะพัฒนาในเรื่องอะไร ในด้านใด จึงจะประสบผลสำเร็จในการพัฒนาคณาจารย์

ลักษณะกิจกรรม เพื่อการพัฒนาอาจารย์ อาจทำได้หลายลักษณะและเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อให้คณาจารย์ได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ รวมทั้งปรับปรุง เจตคติและ เทคนิคต่าง ๆ อันจะส่งผลให้การ เรียนการสอนและการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ สัมฤทธิ์ผลหรือบรรลุ เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยทั่วไปสามารถจัดได้ 3 แบบคือ (ไพฑูริย์ ลินลารัตน์ 2520 : 13-24)

1. แบบที่จัดตามสะดวก (Unsystematic Programs) จะจัดบรรยายหรือประชุมเป็นครั้งคราว เช่น การปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ เวลาที่จัดประมาณ 1-2 ชั่วโมง ไม่เกินครึ่งวัน ผู้บรรยายเป็นผู้ชำนาญพิเศษในด้านนั้นจริง ๆ และไม่เน้น เรื่องอุปกรณ์การสอนหรือ เครื่องมือ เครื่องใช้หรือบริการด้านอื่น ๆ

2. แบบที่จัดอย่างมีระบบ (Systematic Programs) จะจัดกิจกรรมในทุกรูปแบบคือเมื่อมีการบรรยายสัมมนาแล้วจะมีการพิมพ์เอกสารเผยแพร่ เพื่อกระตุ้นให้อาจารย์เห็นความสำคัญของการสอน มีการให้คำแนะนำปรึกษา ให้ทุนอุดหนุน ระยะเวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรมเหล่านี้มีตั้งแต่ 1-2 ชั่วโมง ไปจนถึง 1-2 เดือน แล้วแต่กิจกรรมแบบใด

3. แบบที่จัดอย่างสมบูรณ์ (Comprehensive Programs) เป็นกิจกรรมที่จัดโดยมีแนวคิดว่าการพัฒนาคณาจารย์ควรได้มีการปรับปรุงหน่วยงานต่าง ๆ ที่อาจารย์ทำอยู่ รวมทั้งปรับปรุงเจตคติของอาจารย์ด้วย

การจัดกิจกรรมพัฒนาคณาจารย์สามารถเลือกจัดได้ทั้ง 3 แบบ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของกิจกรรมนั้น ๆ และวัตถุประสงค์ของการพัฒนาคณาจารย์ ตลอดจนสอดคล้องกับความต้องการของสถาบัน

การประเมินผลเพื่อการพัฒนาคณาจารย์ การประเมินผลนับ เป็นวิธีการที่สำคัญประการหนึ่งในกระบวนการพัฒนาคณาจารย์ เพราะการประเมินผลความสำเร็จของกิจกรรมในการพัฒนาคณาจารย์ได้ เป็นเครื่องช่วยให้ทราบถึงอุปสรรคข้อขัดแย้งและวัดความสามารถในการพัฒนาคณาจารย์ ซึ่งจะสามารถนำไปปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงการพัฒนาคณาจารย์ให้ดีขึ้นในโอกาสต่อไป

วิธีประเมินผลการพัฒนาบุคคลโดยทั่วไปซึ่งได้รับความนิยม มีอยู่ 4 วิธีคือ

1. การวัดผลก่อน-หลัง การวัดผลในตอนแรกกับการวัดผลสุดท้าย แล้วนำมาเปรียบเทียบกัน ก็จะทราบความแตกต่างของผู้ที่ได้รับการพัฒนาว่ามีการเปลี่ยนแปลงอย่างไรหรือไม่
2. การจัดตั้งมาตรฐานในการทำงาน เพื่อประเมินผลดูว่าหลังจากได้เข้ารับการพัฒนาแล้ว มีความรู้ทักษะในการทำงานสูงขึ้นหรือไม่
3. การสังเกตจากการทำงานที่กำหนดเป็นมาตรฐาน วิธีการนี้จะกำหนดลักษณะของงานที่จะสังเกตเป็นมาตรฐานขึ้น แล้วให้คะแนนในการทำงานหรืออาจสังเกตจากประมาณของผลงานก็ได้ จากนั้นจึงนำเอาผลที่ได้จากการสังเกตไปกำหนดเป็นมาตรฐานไว้เพื่อใช้เปรียบเทียบกับงานที่มีลักษณะเหมือนกันหรือใกล้เคียงกัน
4. การกำหนดมาตรฐานในการทำงานโดยการสังเกต วิธีนี้มีลักษณะคล้ายกับวิธีที่ 3 แตกต่างกันแต่ว่างานที่สังเกตนั้น เป็นงานรวมมิได้แยกออกมาไว้เพื่อการสังเกตอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะ ส่วนวิธีการสังเกตก็ดำเนินการเองเดียวกันกับวิธีที่ 3

สรุปได้ว่า การประเมินผลการพัฒนาคณาจารย์ เป็นการประเมินประสิทธิผลของการปฏิบัติงานว่า ได้มีการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้หรือไม่ ควรได้รับการปรับปรุงอย่างไร เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ครั้งใหม่

ประโยชน์ของการพัฒนาอาจารย์ การพัฒนาอาจารย์ เป็นวิธีการที่ช่วยให้ครูอาจารย์ ได้เกิดการพัฒนาเพื่อความสำเร็จและสัมฤทธิ์ผลในงานเพิ่มขึ้น ซึ่งนำความสำเร็จมาสู่งานนั้น เป็น ส่วนรวม ผลที่ได้รับจากการพัฒนาครูอาจารย์มีดังนี้คือ

1. การพัฒนาครูอาจารย์ช่วยทำให้ระบบวิธีการทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้นมีการติดต่อ ประสานงานดีขึ้น เพราะการพัฒนาครูอาจารย์จะช่วยกระตุ้นความสนใจในการทำงานของอาจารย์ ให้มีจิตใจรักงานและทำงานได้ผลมากขึ้น เมื่อได้รับความรู้จากการฝึกอบรมงานขึ้นก็สามารถนำ เทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะสามารถแก้ไขข้อบกพร่องและปรับปรุงให้ งานมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

2. การพัฒนาครูอาจารย์ เป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้เกิดการประหยัดลดความสิ้น เปลือง ของวัสดุที่ใช้ในการทำงาน ซึ่งจะมีผลต่อเนื่องไปถึงงบประมาณค่าใช้จ่ายในการซื้อวัสดุที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานให้ลดน้อยลงไปด้วย เพราะ เมื่อครูอาจารย์ได้รับการพัฒนาเป็นอย่างดีแล้วความผิดพลาด ที่ก่อให้เกิดความสิ้น เปลืองย่อมลดน้อยลง

3. การพัฒนาครูอาจารย์ช่วยลดเวลาในการเรียนงานให้น้อยลง ปกติในการ เริ่มรับ ราชการนั้น ควรจะได้รับการอบรมแนะนำ เสียก่อน เพราะคนที่ได้รับการพัฒนานั้นแล้วจะสามารถ ปฏิบัติงานได้ผลดี และทุ่ม เวลา มากกว่าคนที่ต้องทำงาน และ เรียนงานควบคู่กันไปในเวลาเดียวกัน

4. การพัฒนาครูอาจารย์เป็นการช่วยแบ่ง เบาภาระหน้าที่การทำงานของผู้บริหาร เพราะไม่ต้อง เสีย เวลาชี้แจงและแนะนำกันอีก เป็นการลดภาระผู้บริหาร

5. การพัฒนาครูอาจารย์เป็นทางหนึ่งที่จะกระตุ้น เตือนผู้ปฏิบัติงานให้ทำงาน เพื่อความ ก้าวหน้าในงานของตน ตามปกติการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง มักจะได้รับการพิจารณาคัดเลือกจาก ผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมมาแล้ว และมีผลงานย่อมแสดงว่าการพัฒนาครูอาจารย์ เป็นการแนะแนวทางใน ความก้าวหน้าของบุคคล

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาครูอาจารย์ เป็นกระบวนการที่มุ่งจะ เปลี่ยนแปลง... (Change) ทักษะ และวิธีการทำงานให้ เป็นไปในทางที่ดีขึ้น การพัฒนาครูอาจารย์จะไม่บัง เกิดผลดีแต่ประการ ใดเลย หากจัดการพัฒนาขึ้นโดยไม่มีความต้องการหรือจำเป็นดังนั้น ก่อนที่จะมีการพัฒนาครูอาจารย์ จึงจำเป็นต้องหาความต้องการของครูอาจารย์เสียก่อน ที่สำคัญคือ โครงการพัฒนาครูอาจารย์นั้นจำ ต้องได้รับความ เห็นชอบและความสนับสนุนจากผู้บริหาร จึงจะสามารถดำเนินไปโดยบรรลุวัตถุประสงค์

## การพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของไทยและต่างประเทศ

### การพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

การดำเนินงาน เพื่อพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาได้เริ่มจากทบวงมหาวิทยาลัย ซึ่งได้จัดทำโครงการพัฒนามหาวิทยาลัยขึ้นในปี 2510 มีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตอาจารย์ที่มีวุฒิสองปริญญาตรี ในสาขาวิชาที่จำเป็นพื้นฐานต่อการพัฒนาประเทศและ เพื่อที่จะปรับปรุงมาตรฐานการศึกษาของไทย ปรับปรุงคุณภาพของผู้สอนในมหาวิทยาลัย และในบางมหาวิทยาลัยได้จัดตั้งสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาขึ้น โครงการพัฒนามหาวิทยาลัยได้มีโครงการแลกเปลี่ยนอาจารย์ระหว่างมหาวิทยาลัย ส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ซึ่งในโครงการนี้อาจารย์มหาวิทยาลัยให้อาจารย์ได้มีประสบการณ์และเพิ่มพูนความรู้ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น ในปี พ.ศ. 2518 โครงการพัฒนามหาวิทยาลัยได้จัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการเรียนการสอนที่มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีวัตถุประสงค์เพื่อกระตุ้นให้ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อให้อาจารย์สามารถประยุกต์จิตวิทยาการเรียนรู้อในการสอน ปรับปรุงการสอนและรู้จักที่จะนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน ซึ่งทำให้สถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ ยอมรับว่า การส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอน เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ในปี พ.ศ. 2519 และ พ.ศ. 2520 โครงการพัฒนามหาวิทยาลัยได้ให้ความร่วมมือในการสัมมนาเชิงปฏิบัติการของมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ในเรื่องการพัฒนาการเรียนการสอน และสัมมนาเรื่องการส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอนวิชาพื้นฐานด้านสังคมศาสตร์ที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยตามลำดับ หลังจากนั้นในปี พ.ศ. 2521 ได้เริ่มจัดตั้งโครงการส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอนซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโครงการพัฒนามหาวิทยาลัย เป็นการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ให้เข้าใจกระบวนการเรียนการสอน ปรัชญา และจุดมุ่งหมายของอุดมศึกษา บทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของอาจารย์ เป็นต้น และได้ให้ความร่วมมือและความช่วยเหลือในการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ "ฝึกผู้ฝึกอบรม" ที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตพิษณุโลก มีวัตถุประสงค์เพื่อฝึกอบรมบุคลากรของมหาวิทยาลัยและสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ ซึ่งทำหน้าที่ฝึกอบรมและดำเนินการพัฒนาคณาจารย์ให้สามารถกลับไปดำเนินการฝึกอบรมคณาจารย์ในสถาบันของตนให้มีประสิทธิภาพได้ด้วยตนเอง การประชุมเชิงปฏิบัติการครั้งนี้ เน้น เฉพาะด้านการเรียนการสอน ขณะเดียวกันให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ เพื่อต้องการให้ผู้เข้าร่วมประชุมนำไปริเริ่มดำเนินการพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันการ

ศึกษาของคน สถาบันที่มีความพร้อมทางด้านการเงิน บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ สามารถที่จะดำเนินการได้ โดยการจัดหน่วยงานหรือคณะทำงานขึ้น เพื่อรับผิดชอบงานด้านนี้โดยตรง (ทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ 2521 : 1-10) เช่นที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เน้นการพัฒนาคณาจารย์ด้านการเรียนการสอน แต่มหาวิทยาลัยที่ได้เริ่มดำเนินการพัฒนาคณาจารย์มาก่อนแล้ว เช่น จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้มีการพัฒนาคณาจารย์ด้านการวิจัยด้วย

ผู้วิจัยจะได้เสนอรูปแบบและวิธีการพัฒนาคณาจารย์ ซึ่งมหาวิทยาลัยในประเทศไทยได้ดำเนินการอยู่ในขณะนี้ 5 มหาวิทยาลัย คือ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และมหาวิทยาลัยขอนแก่น

#### การพัฒนาคณาจารย์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นมหาวิทยาลัยแห่งแรกในประเทศไทยที่เริ่มพัฒนาคณาจารย์ด้านการเรียนการสอน โดยในปี พ.ศ. 2503 และ ศรศาสตร์ เป็นคณะแรกที่เริ่มจัดให้มีการสัมมนาที่เรียกว่า Pre-Semester Conference มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงคุณภาพของอาจารย์ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสอนระดับอุดมศึกษา จัดทำประมวลรายวิชา (Course Syllabus) การสัมมนาครั้งนั้นได้รับความสนใจจากคณาจารย์คณะต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยเป็นอย่างมาก และตั้งแต่ปี พ.ศ. 2505 เป็นต้นมา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้จัดให้มีการประชุมพิเศษและสัมมนาอาจารย์ใหม่ขึ้นปีละครั้ง ถือเป็นจุดเริ่มต้นของกิจกรรมส่วนหนึ่งในการพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัย (ประชุมสุข อาชวอรุ่ง 2523 : 142)

พ.ศ. 2518 มหาวิทยาลัยมีนโยบายให้คณะกรรมการอบรมคณาจารย์ทางการเรียนการสอน และการวัดผลขึ้นเป็นการภายใน โดยมีคณะกรรมการทำหน้าที่พิจารณาโครงการฝึกอบรมและจัดการฝึกอบรมด้านการเรียนการสอนในระดับมหาวิทยาลัยให้กับคณะต่าง ๆ ด้วยซึ่งได้รับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย ดังนั้น ในปี พ.ศ. 2519 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจึงได้จัดตั้งหน่วยพัฒนาคณาจารย์อย่างเป็นทางการขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ (ปราณี ดันดิวนิช ใน ประภอบคุปรัตน์, บรรณาธิการ 2530 : 132)

1. ฝึกอบรมคณาจารย์ให้เข้าใจเกี่ยวกับการเรียนการสอนและสามารถใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาแผนใหม่ช่วยในการปรับปรุงวิธีการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ให้คำปรึกษาแก่คณาจารย์ ที่มีปัญหาการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. สนับสนุนและส่งเสริมคณาจารย์ให้รู้จักปรับปรุง และ เปลี่ยนแปลงวิธีการสอนของตน

#### ลักษณะของหน่วยงาน

เป็นหน่วยงานที่สังกัดฝ่ายวิชาการกองบริการการศึกษา สำนักงานอธิการบดี ดำเนินการรับผิดชอบโดยมีหัวหน้าหน่วย รองหัวหน้าหน่วย คณะกรรมการที่ปรึกษาของหน่วย ทำหน้าที่กำหนดนโยบายในการพัฒนาคณาจารย์ให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและนโยบายของมหาวิทยาลัย และคณะกรรมการเฉพาะกิจที่รับผิดชอบ ในการประชุมปฏิบัติการแต่ละโครงการ

#### ขอบเขตการดำเนินงาน

หน่วยพัฒนาคณาจารย์มีจุดประสงค์ที่จะ เสริมสร้างศักยภาพของอาจารย์ด้านความรู้ ทักษะในการสอน การวิจัย การเขียนตำราและบทความทางวิชาการ ตลอดจนเสริมสร้างทัศนคติ คุณธรรม จริยธรรม ความรับผิดชอบ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายและเป้าหมายของมหาวิทยาลัย การดำเนินงานมีการกำหนดโครงการขึ้นในแต่ละปี และมีการจัดตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจประกอบด้วยผู้แทนจากคณะกรรมการหน่วยพัฒนาคณาจารย์ ผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เช่นตัวแทนจากผู้ให้บริการ ซึ่งมีความรู้ความสามารถและสนใจในงานพัฒนาคณาจารย์ร่วมกันรับผิดชอบในการวางแผน เตรียมการจัดดำเนินงาน (สดใส อัครวิไล 2523 : 20-23)

#### ลักษณะของกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์

การจัดกิจกรรมแบ่งออกเป็นได้เป็น 2 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 เป็นการกระตุ้นให้เกิดการตื่นตัว กระตือรือร้นต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ ต้องการแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเองโดยเน้นความรู้ ทักษะ และกระบวนการจัดการเรียนการสอน ลักษณะของกิจกรรมที่จัดในระยะนี้มุ่งให้การให้เนื้อหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนอภิปราย บรรยายพิเศษ และเผยแพร่ความรู้ในรูปคู่มือ จุลสารและเอกสารประกอบการสัมมนา

ระยะที่ 2 จากแนวความคิดและทิศทางดำเนินงานในระยะที่ 1 กิจกรรมที่จัดในระยะนี้จึงเน้นที่การประชุมระดับนโยบาย และเสริมสร้างกลุ่มคนที่จะดำเนินงานในระดับคณะกรรมการที่จัดในระยะนี้ได้แก่การจัดประชุม เชิงปฏิบัติการด้านการเรียนการสอนทั่วไป การจัดประชุม เชิงปฏิบัติ

หอสมุดกลาง สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การด้านการเรียนการสอนทั่วไป การจัดประชุม เชิงปฏิบัติการ เฉพาะ เรื่อง เช่น การวางแผนงาน วิชาการ การประเมินผลการเรียนการฝึกกลุ่มสัมพันธ์ การพัฒนาหลักสูตร การเขียนตำราและ บทความทางวิชาการสื่อการสอน มนุษย์สัมพันธ์และความรับผิดชอบ เป็นต้น นอกจากนี้ยังสนับสนุน ให้มีการวิจัยเพื่อวิเคราะห์และประเมินผลการทำงานของหน่วยพัฒนาคณาจารย์ วิจัยสถานภาพ การสอนวิจัยเพื่อทำสื่อการสอน ประกอบการประชุม เชิงปฏิบัติการ เป็นต้น และยังจัดทำเอกสาร เผยแพร่ความรู้ในรูปของคู่มืออาจารย์ วารสาร และเอกสารประกอบการประชุม เชิงปฏิบัติการ เผยแพร่ความรู้ของหน่วยพัฒนาคณาจารย์โดยลงข่าวสารในจุฬาสัมพันธ์

กิจกรรมที่จัดในขณะนี้ได้ขยายไปสู่สถาบันภายนอกด้วยได้แก่ การจัดประชุม เชิงปฏิบัติการ ด้านการเรียนการสอนร่วมกัน ร่วมสัมมนาในโครงการประชุม เชิงปฏิบัติการต่าง ๆ และแลกเปลี่ยนข่าวสาร ความรู้ระหว่างหน่วยงานและสถาบันการศึกษาอื่น ๆ ด้วย

ระยะที่ 3 เป็นระยะที่เน้นการกระจายงานพัฒนาคณาจารย์ไปสู่คณะและภาควิชา โดยมีการประสานงานและทางหน่วยพัฒนาคณาจารย์ให้ความช่วยเหลือด้วยวิทยากร เอกสาร บริการ ด้านคำปรึกษาในการจัดกิจกรรม เพื่อให้การพัฒนาคณาจารย์ได้สอดคล้องกับลักษณะ และความต้องการของคณะและภาควิชาอย่างแท้จริง

การดำเนินงานและการจัดกิจกรรมของหน่วยพัฒนาคณาจารย์ได้รับความสนับสนุนและร่วมมืออย่างดีจากผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัยและระดับคณะ โดยให้หน่วยพัฒนาคณาจารย์ เป็นผู้จัดการประชุม เชิงปฏิบัติการด้านการจัดการเรียนการสอนสำหรับอาจารย์ใหม่ประจำปี และให้ถือผลของการเข้าร่วมประชุม เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการทดลองปฏิบัติราชการ ก่อนบรรจุ เข้าเป็นอาจารย์ นอกจากนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 5 (พ.ศ. 2525-2529) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จึงมีนโยบายที่จะ เน้นการพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัยมากขึ้น โดยในปี พ.ศ. 2524 ได้มีการจัดอภิปราย เรื่องวิจัยอย่างไรที่สังคมไทยมุ่งหวัง หลักและวิธีการวิจัย และใน ปี พ.ศ. 2525 จัดให้มีการประชุม เชิงปฏิบัติการ เรื่องการ เขียนโครงการวิจัย เพื่อเป็นพื้นฐานให้อาจารย์มีความสามารถในการทำวิจัย และนำความรู้จากการวิจัยมาเสริมการสอน อันจะส่งผลให้การเรียนการสอน เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและเหมาะสมกับสังคมไทย

การพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์

มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ ได้เห็นความสำคัญของการส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียน การสอนว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ และประสิทธิภาพในสาขาวิชาต่าง ๆ จึงได้

เริ่มจัดให้มีการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาการสอนและวัดผลในระดับคณะและภาควิชา ทั้งนี้ได้รับความร่วมมือจากสำนักส่งเสริมและฝึกอบรมภาควิชาการศึกษาตลอดจนผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ เรื่องจากภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2516 แต่เพิ่งมีโครงการปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างเป็นทางการหลังจากที่ทางมหาวิทยาลัยได้ส่งผู้แทน เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการตามโครงการพัฒนา มหาวิทยาลัยของทบวงมหาวิทยาลัยในปี พ.ศ. 2518 ที่มหาวิทยาลัยขอนแก่น และ พ.ศ. 2521 ที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒพิชญโลก โดยทางมหาวิทยาลัยได้จัดตั้งคณะกรรมการและคณะพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อดำเนินพัฒนาคณาจารย์ขึ้นในปี พ.ศ. 2522 (สรลสิทธิ์ วัชรโรทยาน และ คณะ 2523 : 1-2)

#### ลักษณะของหน่วยงาน

จัดทำในรูปโครงการ 6 ปี (พ.ศ. 2523 - พ.ศ. 2529) ผู้ดำเนินการคือคณะทำงานพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของกองการเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี ขอบเขตการดำเนินงาน

โครงการพัฒนาการเรียนการสอนมีหลักการในการดำเนินงานที่จะส่งเสริมให้มีการจัดอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการเรียนการสอนประเมินผลสื่อการสอน ฯลฯ ไปประยุกต์ให้เหมาะสมกับลักษณะเนื้อหาสาระของแต่ละสาขาวิชาที่สอน เพื่อที่จะให้นิสิตได้รับการถ่ายทอดวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษา และยังส่งเสริมให้คณะต่าง ๆ ได้มีวิทยากรและสร้างบุคลากรเพื่อทำหน้าที่พัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งจะช่วยให้มหาวิทยาลัยสามารถพัฒนาการเรียนการสอนได้ โดยพึ่งวิทยากรจากแหล่งอื่น ๆ น้อยลง (หน่วยพัฒนาการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2525 : 1-4)

#### ลักษณะของกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์

กิจกรรมที่คณะทำงานพัฒนาการเรียนการสอนได้จัดทำไปแล้วและกำลังดำเนินการตามเป้าหมายที่ได้วางไว้เป็นระยะตามโครงการ 6 ปี (พ.ศ. 2523 - พ.ศ. 2529) นั้น คณะผู้จัดทำได้พยายามจัดให้สอดคล้องกับความต้องการของคณาจารย์และสนองนโยบายของมหาวิทยาลัย ด้วยนั้นมีดังนี้คือ

1. จัดอบรมโดยการประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาการเรียนการสอน เช่น เทคนิควิธีการสอน การวัดค่าและประเมินผล สื่อการสอน เป็นต้น



2. จัดพิมพ์เผยแพร่เอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนการสอน และวารสารพัฒนาการเรียนการสอน

3. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาการเรียนการสอนระดับคณะ หรือภาควิชาโดยให้บริการทางวิชาการ จัดทำเอกสาร และให้ทุนอุดหนุนสมทบเพื่อการดำเนินงาน

4. ส่งเสริมและสร้างอาจารย์ให้เป็นวิทยากรของมหาวิทยาลัยและระดับคณะ โดยการฝึกอบรมและให้ทุนศึกษาดูงาน เพิ่มเติม

การทำงานของคณะทำงานพัฒนาการเรียนการสอนตาม โครงการดังกล่าว เป็นผลทำให้ คณาจารย์พยายามปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และ เป็นการกระตุ้นให้คณาจารย์ ที่ไม่มีโอกาสได้รับการอบรม เกิดความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง นอกจากนี้บริการเอกสารทาง วิชาการเกี่ยวกับการเรียนการสอน วารสารพัฒนาการเรียนการสอนที่คณาจารย์ได้รับ ช่วยให้ คณาจารย์มี เอกสารค้นคว้า เป็นการ เพิ่มพูนความรู้และวิทยาการทาง เทคโนโลยี เกี่ยวกับการ เรียน การสอนได้อย่างรวดเร็วสะดวกในการพัฒนาตนเองก่อให้เกิดผลดีแก่นิสิตนักศึกษาและ เสริมสร้าง ประสิทธิภาพการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัย เป็นอย่างยิ่ง

#### การพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ใน 20 ปี ที่ผ่านมานี้ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ได้มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงด้านการ เรียนการสอนอยู่ตลอดเวลา แต่ผลที่เกิดขึ้นยังไม่ เป็นที่น่าพอใจ เมื่อ เทียบกับความพยายามของ มหาวิทยาลัย เนื่องจากอาจารย์และผู้บริหารส่วนหนึ่งไม่ เห็นความสำคัญของการที่ต้องปรับปรุง ดังนั้น ในปี พ.ศ. 2522 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์จึงได้จัดให้มีหน่วยพัฒนาการเรียนการสอน อย่างเป็นทางการขึ้น (อรุณ รัชตะนาวิน 2525 : 5-6)

#### ลักษณะของหน่วยงาน

เป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการมีหัวหน้าหน่วย เป็นอาจารย์ที่อธิการบดี แต่งตั้ง โดยการ เสนอแนะของรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการมีกรรมการซึ่งมาจากคณะต่าง ๆ และ กรรมการซึ่งมาจากอาจารย์หรือข้าราชการที่หัวหน้าหน่วยตั้งขึ้นเอง ผู้แทนจากหน่วย โสภทัศนุปรภณ์ ส่วน เจ้าหน้าที่ธุรการของกองบริการการศึกษา

ขอบเขตการดำเนินงาน

หน่วยพัฒนาการเรียนการสอนมีขอบเขตการดำเนินงานดังนี้คือ

1. เสริมสร้างให้อาจารย์มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ ตระหนักถึงบทบาทและหน้าที่ในฐานะที่เป็น "ครู" เห็นความสำคัญของการพัฒนาการเรียนการสอน
2. ให้อาจารย์มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ทางวิชาการด้านการเรียนการสอน เพื่อนำไปปรับปรุงการสอนของตน
3. บริการด้านวิชาการและทรัพยากรเกี่ยวกับการเรียนการสอนแก่อาจารย์
4. ประสานงานให้ความช่วยเหลือกับหน่วยงานและโครงการอื่นที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

ลักษณะการจัดกิจกรรม

กิจกรรมที่จัดขึ้นมีหลายรูปแบบ ได้แก่

1. จัดสัมมนาและฝึกอบรมให้กับผู้บริหาร อาจารย์ และนักศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน
2. ให้บริการและประสานกับคณะ แผนกอิสระในการจัดสัมมนาและฝึกอบรมซึ่งแต่ละคณะจัด
3. เสนอแนะแนวทางและสนับสนุนให้อาจารย์มีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ด้านการเรียนการสอนนอกมหาวิทยาลัย
4. จัดทรวรรวมและเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับวิทยาการด้านการเรียนการสอน
5. เสนอและขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้จัดหาและบริการด้านวิทยาการเทคโนโลยีทางการศึกษาแก่บุคคลหรือกลุ่มอาจารย์และนักศึกษาที่ต้องการ
6. ร่วมมือกับสถาบันอื่นในการจัดสัมมนาและฝึกอบรมด้านการเรียนการสอน
7. จัดการและสร้างวิทยาการด้านการเรียนการสอน

หน่วยพัฒนาการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์มีหลักการในการดำเนินงานที่จะกระตุ้นส่งเสริมให้บริการ และสนับสนุนให้ดำเนินการพัฒนาการเรียนการสอนในระดับคณะ โดยการประสานงานกับคณะและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักหอสมุด หน่วยโสตทัศนูปกรณ์

เป็นต้น นอกจากนี้ยังให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นที่ทำหน้าที่ทำนองเดียวกันของมหาวิทยาลัยอื่นด้วย และยังสนับสนุนให้มีการสร้างวิทยาการระดับมหาวิทยาลัยและระดับคณะ โดยส่งเสริมและให้ทุนแก่กรรมการและอาจารย์ไปดูงานหรือศึกษาต่อทั้งภายในและภายนอกประเทศ (สุปรียา สุธรรมธารีกุล 2524 : 6) การพัฒนาการเรียนการสอนจะพัฒนาบุคคล 3 กลุ่ม คือ ผู้บริหาร อาจารย์ นักศึกษาไปพร้อม ๆ กัน

#### การพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ในด้านการพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เทศไทย วัฒนธรรม (ใน ประกอบ คูรัตน์, บรรณาธิการ 2530 : 186-190) ได้จัดแบ่งการพัฒนาเป็น 3 ระยะคือ

ระยะแรก พ.ศ. 2518 - 2522 ในช่วงระยะเวลาแรกเป็นการเน้นเรื่องการบริหารมหาวิทยาลัยและพัฒนาประสิทธิภาพการสอน มีการเชิญวิทยากรจากภายนอกและสร้างวิทยากรขึ้นภายในบางคณะของมหาวิทยาลัย ซึ่งได้รับความสนใจเข้าร่วมกิจกรรมของคณาจารย์จำนวนมาก ต่อมาในช่วงปลายของระยะแรกนี้กิจกรรมด้านการพัฒนาคณาจารย์ได้ซบเซาลง เนื่องจากกิจกรรมที่จัดไม่อาจตอบสนองการขยายตัวของมหาวิทยาลัยได้ทัน และปัญหาในเรื่องของวิทยากร

ระยะที่สอง พ.ศ. 2522 - 2528 ได้มีการปรับปรุงกิจกรรมด้านพัฒนาคณาจารย์ขึ้นอีก เพื่อหารูปแบบการบริหารการพัฒนาคณาจารย์ มีการสร้างวิทยากรภายในและเชิญวิทยากรจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และต่างประเทศ มาจัดประชุมสัมมนาเป็นระยะ ๆ สม่่าเสมอ มีการพัฒนาบุคลากรทุกประเภท และในปลายปี 2528 มีการกำหนดการศึกษาที่พึงประสงค์ของมหาวิทยาลัย และจัดตั้งหน่วยพัฒนาบุคลากรเป็นหน่วยงานภายใน เพื่อดำเนินงานการพัฒนาคณาจารย์ของกองการบริหารศึกษาและการฝึกอบรมของกองการเจ้าหน้าที่ให้สำนักงานอธิการบดีในแนวทางเดียวกัน

ระยะที่สาม เริ่มจาก พ.ศ. 2528จนถึงปัจจุบัน เป็นการดำเนินงานของหน่วยพัฒนาบุคลากรมีการพัฒนาเพื่อสร้างความเข้าใจในเป้าหมายและแนวทางของมหาวิทยาลัยมีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรและผู้บริหารมหาวิทยาลัย เพื่อสร้างเป้าหมายแนวทางและแผนระยะ 3 - 5 ปี

ลักษณะของหน่วยงาน

เป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ โดยจัดตั้งหน่วยพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาคณาจารย์ข้าราชการสาย ข และ ค และลูกจ้างในมหาวิทยาลัย

ลักษณะของกิจกรรมที่จัด

เป็นกิจกรรมที่เน้นในการพัฒนาตนเอง และสร้างวิทยาการภายใน เพื่อให้เกิดกิจการพัฒนาในลักษณะพึ่งตนเอง

การพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น (สุภาพ ณ นคร ใน ประกอบ คูรัตน์, บรรณาธิการ 2530 : 194-179)

มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้มีการพัฒนาคณาจารย์ขึ้น เพื่อปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยโดยประสานงานกับคณะต่าง ๆ โดยจัดตั้งเป็นหน่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน เมื่อวันที่ 8 กันยายน 2529

ลักษณะของหน่วยงาน

เป็นหน่วยงานในสายงานฝ่ายวิชาการ สำนักงานอธิการบดีขึ้นตรงต่อรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มีการดำเนินงานในรูปของคณะกรรมการ รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการทำหน้าที่ประธานคณะกรรมการ มีวาระ 2 ปี และประกอบด้วยหน่วยส่งเสริมประสิทธิภาพของคณะต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย

ขอบเขตการดำเนินงาน

1. จัดสัมมนาและฝึกอบรมอาจารย์ หรือดำเนินโครงการอื่น ๆ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยโดยประสานงานกับคณะต่าง ๆ
2. ส่งเสริมให้คณะต่าง ๆ จัดตั้งหน่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของคณะขึ้นและสนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของคณะ
3. พัฒนาคณาจารย์ในหน่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของคณะ ให้สามารถดำเนินงานคณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. รวบรวมข้อมูลและปัญหาในเรื่องการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นพื้นฐานในการพิจารณาหาทางปรับปรุง

5. ติดตามและประเมินผลโครงการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการสอนต่าง ๆ ที่ดำเนินการไปแล้ว

ลักษณะของกิจกรรมที่จัด

1. จัดสัมมนาและฝึกรวมอาจารย์เกี่ยวกับการปรับปรุง และพัฒนาประสิทธิภาพของการสอนของอาจารย์
2. เผยแพร่ข่าวสารวิชาการในด้านการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน
3. ประสานงานกับทบวงมหาวิทยาลัย และสถาบันการศึกษาอื่น เกี่ยวกับการส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน
4. เสนอแนะแนวทางและสนับสนุนให้อาจารย์มีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ด้านการเรียนการสอน

สรุปการพัฒนาคณาจารย์ของสถาบันของอุดมศึกษาในประเทศไทย

การดำเนินงานพัฒนาคณาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย พอสรุปได้ว่า การพัฒนาคณาจารย์มักจะเริ่มจากนโยบายของผู้บริหาร แต่ละสถาบันมีวิธีการ รูปแบบต่างกันไปขึ้นอยู่กับทรัพยากร ระบบบริหาร ดังเช่น จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีการดำเนินงานโดยจัดตั้งหน่วยงานรับผิดชอบ เฉพาะโครงการแต่ละปี การดำเนินงานแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะแรกเป็นการกระตุ้นให้อาจารย์เกิดการตื่นตัว ระยะที่ 2 เป็นการเตรียมวิทยาการระดับคณะ และ ระยะที่ 3 เป็นการกระจายงานพัฒนาคณาจารย์ไปสู่คณะและภาควิชา เน้นการพัฒนาเฉพาะตัวอาจารย์เท่านั้น ส่วนมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีการดำเนินงานโดยจัดตั้งเป็น คณะกรรมการและคณะทำงานขึ้นรับผิดชอบเป็นโครงการ 6 ปี ดำเนินการทั้งในส่วนกลางและระดับคณะ พัฒนาทั้งตัวอาจารย์และผู้บริหาร สำหรับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์นั้นจัดตั้งหน่วยงานพัฒนาการเรียนการสอนขึ้นโดยมุ่งพัฒนา 4 ด้าน คือ ผู้สอน ผู้เรียน ผู้บริหารหรือระบบบริหาร และทรัพยากรทั้งที่เป็นบุคคล วัสดุอุปกรณ์และงบประมาณดำเนินงาน ทั้งส่วนกลางและระดับคณะมีการประสานงานกับสำนักทอสมุค หน่วยโสตทัศนอุปกรณ์ของมหาวิทยาลัย ตลอดจนเสริมสร้างกลุ่มคนที่ เป็นวิทยากร และผู้ดำเนินงานพัฒนาคณาจารย์โดยการจัดสรรทุนให้ไปศึกษาและดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ ส่วนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และมหาวิทยาลัยขอนแก่น การตั้งหน่วยพัฒนาคณาจารย์ซึ่งมีชื่อเรียกแตกต่างกันไปนั้น เป็นการจัดตั้งในระยะแรก ฉะนั้นการดำเนินการและการจัดกิจกรรมจึงเป็นไปใน

ลักษณะที่ไม่คล่องตัวมากนัก แต่ก็นับได้ว่าเป็นการเริ่มต้นที่ดีที่สุดในการที่มหาวิทยาลัยเห็นความสำคัญของการพัฒนาคณาจารย์

#### การพัฒนาคณาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาในต่างประเทศ

เนื่องมาจากการเรียกร้องของนักศึกษาและประชาชน เพื่อให้มหาวิทยาลัยปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม กอปรกับภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ความผันผวนทางการเมือง และความเปลี่ยนแปลงทางวิชาการที่ก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ทำให้มหาวิทยาลัยต้องมีการปรับปรุงหลักสูตร วิธีสอน ตลอดจนต้องทำการศึกษาวิจัย ค้นคว้า เพื่อแสวงหาความรู้เพิ่มเติม และนำความรู้มาถ่ายทอดแก่ผู้เรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม (ทองจันทร์ หงส์ลดารมภ์ ในโพธิ์ชัย ลินลารัตน์, บรรณาธิการ 2523 : 115-118) สาเหตุดังกล่าวจึงทำให้เกิดแนวคิดในการพัฒนาคณาจารย์ขึ้น มหาวิทยาลัยจึงได้ดำเนินการพัฒนาคณาจารย์ด้วยวิธีการต่าง ๆ โดยเฉพาะประเทศอังกฤษ ประเทศสหรัฐอเมริกา และประเทศออสเตรเลีย ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำมากล่าวในที่นี้คือ

#### การพัฒนาคณาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศอังกฤษ

สถาบันอุดมศึกษาในประเทศอังกฤษ ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาคณาจารย์จึงจัดให้มีหน่วยงานรับผิดชอบดำเนินงานการพัฒนาคณาจารย์ ในสถาบันของตน สมคิด แก้วประสนธิ (2525 : 9-10) ได้เสนอข้อเขียนเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ในประเทศอังกฤษ ไว้ดังนี้

สาเหตุของการพัฒนาคณาจารย์ สาเหตุหนึ่งเนื่องมาจากสภาพทางเศรษฐกิจในปัจจุบันของประเทศอังกฤษทำให้สถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ ไม่สามารถรับอาจารย์เพิ่มขึ้น (หรือเพิ่มได้น้อยมาก) ดังนั้น จึงหันมาสนับสนุนและเน้นหนักโดยให้อาจารย์ที่มีอยู่ปรับปรุงการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น เช่น การส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การสัมมนาเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ในการเรียนการสอน เป็นต้น

ขอบเขตของการพัฒนาคณาจารย์ การพัฒนาคณาจารย์จะครอบคลุมงาน 2 ด้าน คือ

1. เป็นการพัฒนาในด้านการสร้าง และการใช้อุปกรณ์หรือสื่อการสอนต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสอน ดึงดูดความสนใจของผู้เรียน ประหยัดเวลาที่ใช้ในการสอนและสามารถคลุมเนื้อหาวิชาได้มากขึ้น

2. เป็นการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ ของอาจารย์ผู้สอน เกี่ยวกับหลักการทางการศึกษาและเทคนิคการสอน ตลอดจนติดตามผลความก้าวหน้าทางวิชาการด้านการศึกษา

#### ลักษณะของกิจกรรม เพื่อการพัฒนาอาจารย์

1. การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ มักจะจัดตามความสนใจของผู้เข้ารับการอบรม มีทั้งฝึกอบรมระยะสั้นและระยะยาว ระยะสั้นใช้เวลาประมาณครึ่งวันหรือหนึ่งวันส่วนใหญ่เป็นเรื่องการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน รวมทั้งแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ส่วนการฝึกอบรมระยะยาวมักจัดให้อาจารย์ที่สอนมาแล้วระยะหนึ่ง ที่มีช่วงเวลาที่พักหรือว่างจากการสอน มาทำงานในศูนย์หรือหน่วยพัฒนาอาจารย์ (Staff Development Center) ครั้งหนึ่ง ๆ จะจัดต่อเนื่องกันประมาณ 1 ภาคเรียน โดยจัดให้มีเป็นประจำ สัปดาห์ละ 2-3 วัน

2. การสัมมนาทางวิชาการ ส่วนใหญ่จะใช้เวลาประมาณ 1-3 วัน เป็นการสัมมนาเกี่ยวกับเรื่องการศึกษา การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ในปัญหาต่าง ๆ มากกว่าที่จะมุ่งในด้านทฤษฎี หรือหลักการศึกษาโดยตรง

3. การให้รางวัล สำหรับผู้ที่มีผลงานดีเด่นประจำปี เพื่อเป็นการกระตุ้นความสนใจของอาจารย์ เช่น การให้รางวัลแก่ผู้ที่สร้างอุปกรณ์ประกอบการสอนได้ดีเด่น หรือมีผลงานวิจัยดีเด่น

4. การเผยแพร่ข่าวสาร เช่น จัดทำจุลสารเผยแพร่ผลงานวิจัย ความก้าวหน้าของวิชาการทางการศึกษาหรือสรุ่ยย่อข่าว ออกข่าวสารเพื่อกระตุ้นความสนใจของผู้สอนให้สนใจในด้านคุณภาพการสอน ส่วนใหญ่เป็นการให้ความรู้ หรือหลักการทางการศึกษา

#### การพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกา

สถาบันอุดมศึกษาในสหรัฐอเมริกา มีการส่งเสริมและปรับปรุงด้านการเรียนการสอนอย่างกว้างขวาง ทั้งในระดับวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยด้วย วิธีการพัฒนาอาจารย์ (Faculty Development) โพซอร์ย์ ลินลาธาตัน (2523 : 165-173) ได้เขียนบทความเกี่ยวกับขอบเขต และจุดมุ่งหมายของการพัฒนาอาจารย์ในประเทศสหรัฐอเมริกาไว้ดังนี้

ขอบเขตของการพัฒนาอาจารย์ จะครอบคลุมในเรื่องการปรับปรุงคุณภาพด้านการสอน รวมทั้งทักษะ และความชำนาญของอาจารย์ในด้านการวิจัย การบริการชุมชน มนุษย์สัมพันธ์ ในทางปฏิบัติสถาบันอุดมศึกษาประเภทมหาวิทยาลัยมักจะ เน้นในด้านการเรียนการสอน มนุษย์สัมพันธ์

กลุ่มสัมพันธ์ ส่วนประ เภทวิทยาลัยหรือวิทยาลัยชุมชนมักจะครอบคลุมงานด้านบริการชุมชน หรือการวิจัยรวมไปด้วย

จุดมุ่งหมายของโครงการพัฒนา โดยทั่ว ๆ ไปจะครอบคลุมถึงเรื่องต่าง ดังต่อไปนี้

1. เพื่อจัดบริการประสบการณ์ที่มีความหมาย และคุณค่า รวมทั้ง เทคนิคใหม่ ๆ และทักษะอื่น ๆ อันจำเป็นแก่การทำงานในสถานอุดมศึกษา และคณาจารย์ของสถาบัน
2. เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าทางพุทธิปัญญา (Intellectual Growth) และการพัฒนาในทุกด้านแก่คณาจารย์ เพื่อผลทางคุณภาพของการศึกษา และความก้าวหน้าของสถาบัน
3. เปิดโอกาสให้คณาจารย์ได้ค้นเคยกับแหล่งความรู้และข้อมูล รวมทั้งบุคลากรที่จะเป็นประโยชน์แก่คณาจารย์ในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานด้านต่าง ๆ ของอาจารย์เอง
4. ให้อาจารย์ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนทัศนคติ ข้อคิดเห็น และปัญหาที่เกี่ยวกับการสอน และปัญหาอื่น ๆ ของสถาบันที่คณาจารย์ทำงานอยู่

จุดมุ่งหมายดังกล่าว เป็นจุดมุ่งหมายอย่างกว้าง ๆ โดยทั่วไปแล้ว มีจุดมุ่งหมายปลายทางอยู่ที่การส่งเสริม และการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน เป็นสำคัญ

การดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ มีดังนี้คือ

1. ให้คำปรึกษาแก่คณาจารย์เกี่ยวกับ เรื่องการปรับปรุงการสอน การประเมินผลการสอน (ของผู้สอนเอง) การจัดทำอุปกรณ์การสอน การจัดทำเทปโทรทัศน์ เกี่ยวกับการประเมินผลผู้สอน ซึ่งจะมีผลช่วยในการปรับปรุงวิธีการสอนของคณาจารย์
2. จัดสัมมนา การบรรยาย จัดสอนวิชาเฉพาะเรื่อง จัดประชุมคณาจารย์ที่ต้องการจะปรับปรุง ส่งเสริมและทดลองให้เทคนิคและวิธีการสอนใหม่ ๆ
3. การเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษาแก่อาจารย์ของสถาบัน งานเผยแพร่จะครอบคลุมตั้งแต่ข่าว ข้อคิดเห็น คำบรรยาย บทความไปจนถึงงานวิจัยใหม่ ๆ เกี่ยวกับการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา มีจุลสารที่มีชื่อเสียงมากในสหรัฐอเมริกา คือ Memo To The Faculty เป็นของศูนย์การวิจัยการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (Center of Research on Learning and Teaching, University of Michigan)

ปัจจุบันสหรัฐอเมริกา มีหน่วยงานพัฒนาคณาจารย์ เพื่อการเรียนการสอนเช่นนี้ประมาณ 200 กว่าแห่ง กระจัดกระจายอยู่ตามวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ทั่วประเทศ แต่ละแห่งมี



ชื่อเสียงแตกต่างกันออกไป แต่งานที่ดำเนินงานนั้นมีลักษณะ เหมือนกัน หรือใกล้เคียงกันมาก คือ เน้น  
 ที่การปรับปรุงการเรียนการสอน

การพัฒนาคุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศออสเตรเลีย

ไพฑูรย์ ลินลารัตน์ (ใน ไพฑูรย์ ลินลารัตน์, บรรณาธิการ 2523 : 174-194)

ได้กล่าวถึงการพัฒนาคุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศออสเตรเลียไว้ดังนี้คือ

บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของออสเตรเลียแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหาร ซึ่ง  
 เป็นผู้บริหารเต็มเวลามักเรียกว่า Administrative Officer หรือผู้บริหารครึ่งเวลา  
 เช่น หัวหน้าภาค หัวหน้าโปรแกรม ประธานกรรมการ ผู้อำนวยการสถาบัน รวมทั้งให้คำ  
 ปรึกษา ทั้งเต็มเวลาและครึ่งเวลา การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการคือ กลุ่มอาจารย์นั้นจะมุ่งที่  
 การพัฒนาการเรียนการสอนและในระยะหลังมีการพัฒนาด้านการวิจัยด้วย

ลักษณะของหน่วยงาน แบ่งเป็น 3 สถาบัน คือ

1. หน่วยงานภายในสถาบัน ในแต่ละสถาบันจะจัดตั้งหน่วยงานภายในรับผิดชอบโดยตรง  
 บริการเฉพาะอาจารย์ในสถาบันเป็นหลัก การเรียกชื่อ เน้นหนักไปทางการศึกษา  
 Educational Service Unit เป็นต้น หรือเรียกชื่อเน้นไปทางการสอน และวิจัย เช่น  
 Higher Educational Advisory and Research Unit
2. หน่วยงานกลางระหว่างสถาบัน ให้บริการด้านการเรียนการสอนระหว่างสถาบัน  
 และบางครั้งมาจากมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ในเอเชียอาคเนย์
3. สมาคมทางวิชาการระดับอุดมศึกษา จะส่งเสริมการวิจัยทางการอุดมศึกษาจัด  
 ประชุมสัมมนาทางวิชาการ ผลิตและเผยแพร่ผลงานทางการอุดมศึกษาและส่งเสริมความร่วมมือ  
 ระหว่างสถาบันและบุคลากรในระดับอุดมศึกษา

ขอบเขตการดำเนินงาน แบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. งานเอกสารและข้อมูล เป็นงานสำคัญของแต่ละมหาวิทยาลัย เพราะจะช่วยให้  
 ทราบว่า การปรับปรุงการเรียนการสอน และพัฒนาการเรียนการสอนก้าวหน้าไปแค่ไหนได้แก่  
 การรวบรวมข้อมูลด้านการเรียนการสอน การตั้งห้องสมุดสำหรับผู้สนใจ จัดทำวารสารและจุลสาร  
 เป็นต้น

2. งานส่งเสริมการเรียนการสอน ให้บริการโดยตรงกับคณาจารย์ของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย การประชุม สัมมนา อภิปราย ฝึกปฏิบัติการ ให้คำปรึกษา การประเมินผลการเรียน การสอนรายวิชา ฝึกอบรมระยะสั้นให้ทุน เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน ให้ทุนเพื่อการวิจัยด้านการเรียนการสอน และการฝึกอบรม เพื่อรับวุฒิบัตรหรือปริญญาบัตรทำให้สถาบันของคณะทางการศึกษา

3. งานนโยบาย ให้คำปรึกษามหาวิทยาลัย เกี่ยวกับนโยบายด้านการเรียนการสอน และบางแห่งก็ทำการวิจัยสถาบัน เพื่อเสนอข้อมูลให้กับมหาวิทยาลัยด้วย

ลักษณะการจัดกิจกรรม แต่ละมหาวิทยาลัยจัดทำแตกต่างกันออกไป โดยทั่วไปแล้ว มหาวิทยาลัยใหญ่มีคณาจารย์มาก จะจัดฝึกอบรมประชุมสัมมนาปฏิบัติการบ่อย ๆ ให้ทุนปรับปรุง การสอน และการวิจัยมาก บริการด้านอุปกรณ์อย่างดี และดำเนินการประเมินผลการสอนด้วย เช่น ที่มหาวิทยาลัยควีนส์แลนด์ มหาวิทยาลัยนิวเซาท์เวลส์ เป็นต้น ส่วนมหาวิทยาลัยเล็กมักจะ นิยมให้คำปรึกษา การเตรียมการสอน การจัดทำอุปกรณ์ เป็นต้น

#### สรุปการพัฒนาคณาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาในต่างประเทศ

การพัฒนาคณาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาในต่างประเทศ มีวิธีการและรูปแบบที่ต่างกัน แล้วแต่สภาพ เศรษฐกิจ และความพร้อมของแต่ละสถาบัน

ในประเทศสหรัฐอเมริกา หน่วยพัฒนาคณาจารย์จัดขึ้นเพื่อรับผิดชอบงานพัฒนาคณาจารย์ และให้บริการแก่อาจารย์ในสถาบัน มีงบประมาณดำเนินการ เฉพาะ มีบุคลากรประจำ และคณาจารย์ ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ด้านการเรียนการสอนที่มาจากคณะและสาขาวิชาต่าง ๆ (ไพฑูรย์ ลินลารัตน์ ใน ไพฑูรย์ ลินลารัตน์ บรรณาธิการ 2524 : 171) การพัฒนาคณาจารย์จะครอบคลุมกิจกรรมต่าง ๆ ในด้านการปรับปรุงการสอน การประเมินผลการสอน การจัดทำอุปกรณ์ การสอน การจัดบริการโสตทัศนูปกรณ์ ตลอดจนถึงการจัดการบรรยาย จัดสัมมนา จัดสอนวิชาเฉพาะ เรื่อง และจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น นอกจากนั้น หน้าที่ที่สำคัญประการหนึ่งของหน่วยพัฒนาคณาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาในสหรัฐอเมริกา คือ การเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการเรียน การสอนระดับอุดมศึกษา

หน่วยงานพัฒนาคณาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศอังกฤษจะมีลักษณะงาน 2 ด้าน คือ ด้านแรกเน้นในเรื่องการพัฒนาอุปกรณ์การเรียนการสอนหรือสื่อการสอน ส่วนอีกด้านหนึ่ง คือ การพัฒนาความรู้ ความเข้าใจของผู้สอนเกี่ยวกับหลักการทางการศึกษา เทคนิคการสอน ตลอด

จนการติดตามผลความก้าวหน้าทางวิชาการด้านการศึกษา

ส่วนการพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของประเทศออสเตรเลียจะเน้นในด้านเสริมสร้างประสิทธิภาพการเรียนการสอน เป็นสำคัญ ในระยะหลังมีการสนใจทางด้านการวิจัย ในบางครั้งหน่วยพัฒนาคณาจารย์ของบางสถาบันยังทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแก่มหาวิทยาลัย ในเรื่องของนโยบายเกี่ยวกับการเรียนการสอน นอกจากนี้สถาบันอุดมศึกษาในออสเตรเลียมีแนวโน้มที่จะรับผิดชอบงานด้านประเมินผลมากยิ่งขึ้น (Foster and Roe, in Teather, ed., 1979 : 18-19)

### การอาชีวศึกษา

#### ความหมายของการอาชีวศึกษา

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2525 (ราชบัณฑิตยสถาน 2525 : 899) กำหนดความหมายของอาชีพหรืออาชีวะ หมายถึง การเลี้ยงชีพ การทำมาหากิน งานที่ทำเป็นประจำเพื่อเลี้ยงชีพ และคำว่า อาชีวศึกษา หมายถึงการศึกษาที่มุ่งไปทางด้านฝีมือ

กู๊ด (Carter V. Good 1973 : 645) ให้ความหมายว่า การอาชีวศึกษาหมายถึงโปรแกรมการศึกษาที่จัดขึ้น เพื่อฝึกอบรมบุคคลให้ออกไปประกอบอาชีพหรือ เป็นการศึกษา เพื่อพัฒนาแรงงานฝีมือที่มีงานทำอยู่แล้วให้มีระดับสูงขึ้น รวมทั้งการศึกษา ด้านอุตสาหกรรม ช่างเทคนิค การเกษตร การพาณิชย์ และคหกรรม

ในทำนองเดียวกัน ภิญโญ สาธร (2526 : 311) กล่าวว่า การอาชีวศึกษา หมายถึง การศึกษาวิชาชีพที่จะนำไปประกอบอาชีพทุกชนิดเพื่อดำรงชีวิต โดยมีโรงเรียนหรือสถานศึกษาและครู เป็นผู้สอน มีรัฐสนับสนุนและควบคุมให้ตรงกับความต้องการของสังคมและตลาดแรงงาน เพื่อมิให้เป็นการลงทุนทางการศึกษาโดยเปล่าประโยชน์

ในขณะที่ บุศรินทร์ บัณฑิต (2527 : 34) ให้แนวคิดไว้ว่า การอาชีวศึกษาคือ การให้พื้นฐานวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วยความรู้ ความชำนาญในการที่จะ เกิดประโยชน์ต่อสังคมและเศรษฐกิจ โดยจัดให้อยู่บนพื้นฐานของสังคม และให้เหมาะสมกับแนวทาง เศรษฐกิจของประเทศนั้น

และมารุต มุนนาค (2530 : 20) กล่าวว่า การอาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษา เพื่อให้คนออกไปประกอบอาชีพ มีงานทำในสาขาต่าง ๆ และต้องเป็นการจัดการศึกษาให้สอดคล้อง

กับภาวะทางเศรษฐกิจ สังคม หรืออื่น ๆ เพื่อให้คนมีอาชีพ และดำรงชีวิตอยู่ได้

จากความหมายของการอาชีวศึกษาดังกล่าว อาจสรุปได้ว่า การอาชีวศึกษา คือ การจัดการศึกษาวิชาชีพ เพื่อมุ่งให้บุคคลนำความรู้ ความสามารถ ความชำนาญที่ได้ไปประกอบอาชีพตามความต้องการของตน โดยให้เหมาะสมกับสภาพสังคมและเศรษฐกิจของประเทศ

#### การพัฒนาอาชีวอุตสาหกรรมในระยะแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ

ในการพัฒนาเศรษฐกิจ และอุตสาหกรรมจะสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีต้องอาศัยการพัฒนาการศึกษาเป็นรากฐาน (เทียน อชกุล 2513 : 31) เมื่อประเทศไทยได้เข้าสู่ยุคของการเร่งรัดพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การวางแผนการศึกษาจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นดังนี้ แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ จึงเป็นส่วนหนึ่งของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ระยะที่ 1 ได้เริ่มตั้งแต่ พ.ศ. 2504 จนถึงปัจจุบัน พ.ศ. 2526 นับได้ว่าเป็นแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติระยะที่ 6 ซึ่งแต่ละแผนจะใช้เวลาปฏิบัติตามแผน 5 ปี

กรมอาชีวศึกษาได้วางนโยบายและแนวทางการปฏิบัติ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ดังนั้นการพัฒนาอาชีวอุตสาหกรรมจึงได้เริ่มมีระบบแบบแผนในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติแต่ละระยะดังนี้คือ

1. แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (2504 - 2509) ในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับนี้ได้กำหนดนโยบายอาชีวศึกษาไว้ว่า "ขยายและปรับปรุงมาตรฐานการอาชีวศึกษาให้เหมาะสมกับความต้องการทางเศรษฐกิจของประเทศ พร้อมทั้งจะ เน้นการผลิตครูอาชีวศึกษา เพื่อให้เพียงพอและทันกับการขยายตัวด้านอาชีวศึกษาอีกด้วย" ในระยะนี้กรมอาชีวศึกษาจึงมีโครงการปรับปรุงและขยายอาชีวอุตสาหกรรมอย่างกว้างขวางเพื่อรองรับการขยายงานและความต้องการทางด้านแรงงานในการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 การพัฒนาอาชีวอุตสาหกรรมในระยะนี้ ได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากองค์การ สปอ. (SEATO) ในด้านเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์การเรียนการสอน ในปี พ.ศ. 2504 กรมอาชีวศึกษาได้รับความช่วยเหลือจากรัฐบาลสหพันธรัฐเยอรมันในการก่อตั้งวิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น ต่อมาในปี พ.ศ. 2506 ได้ยกฐานะโรงเรียนส่งเสริมอาชีพก่อสร้างเป็นวิทยาลัยวิชาก่อสร้างรับผู้สำเร็จชั้น มศ.5 แผนกวิทยาศาสตร์ เข้าเรียนต่อหลักสูตร 3 ปี

2. แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (2510 - 2514) เนื่องจากในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 1 ประเทศไทยได้ประสบปัญหาเกี่ยวกับการขาดแคลนแรงงาน ระดับกลางคือ ช่างเทคนิคต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก ดังนั้นในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 2 และแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 2 จึงได้ให้ความสำคัญแก่การวางแผนกำลังคนเป็นอย่างมาก ได้กำหนดนโยบายการศึกษาไว้ว่า " เน้นการผลิตกำลังคนระดับกลางทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ เพื่อสนองความต้องการของเศรษฐกิจโดยมีนโยบายจัดระบบมัธยมศึกษาให้สนองความต้องการด้านอาชีพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเตรียมคนที่มีความรู้ความชำนาญในระดับกลางให้เพียงพอับความต้องการของเศรษฐกิจของประเทศ "

เพื่อสนองนโยบายดังกล่าวได้มีการขยายและปรับปรุงอาชีวศึกษาทุกประเภทสำหรับอาชีวอุตสาหกรรมได้มีการขยายและปรับปรุงโรงเรียนการช่างอุตสาหกรรม 12 โรงเรียน ปรับปรุงอาคารสถานที่ เครื่องมือ และเพิ่มปริมาณครูในวิทยาลัยเทคนิค จัดตั้งวิทยาลัยเทคนิคตาก และในปี พ.ศ. 2514 ได้มีพระราชบัญญัติจัดตั้งสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าขึ้น โดยแยกวิทยาลัยเทคนิคธนบุรี วิทยาลัยเทคนิคพระนครเหนือ วิทยาลัยโพรคมนามคมและวิทยาลัยวิชาการก่อสร้างออกจากกรมอาชีวศึกษา ไปจัดตั้งเป็นวิทยาเขตของสถาบันฯ และในปีนี้อเองได้เปลี่ยนชื่อโรงเรียนการช่างทุกแห่งเป็นโรงเรียนเทคนิคทั้งหมด

ในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาฉบับที่ 2 นี้ มีการขาดแคลนแรงงานระดับกลางอย่างมาก ทำให้หน่วยงานต้องพัฒนากำลังคนขึ้นใช้เอง เช่น โรงเรียนวิศวกรรมรถไฟ โรงเรียนช่างฝีมือทหาร ซึ่งปัจจุบันก็ยังดำเนินการต่อเนื่องมาโดยตลอด สำหรับการช่วยเหลือจากต่างประเทศที่ให้แก่การอาชีวอุตสาหกรรม วิรัช กุมุทมาศ (วิรัช กุมุทมาศ, 2527 : 54-60) กล่าวไว้ดังนี้

### 2.1 โครงการเงินกู้เพื่อการพัฒนาอาชีวศึกษา ระยะที่ 1 (2510-2514)

เนื่องจากความเจริญรุ่งเรืองอย่างรวดเร็วของการอุตสาหกรรมและเทคโนโลยีทำให้เกิดความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาระบบการศึกษา จึงได้มีโครงการเงินกู้จากธนาคารโลกเพื่อปรับปรุงทั้งด้านอาคารสถานที่ หลักสูตร ครู-อาจารย์ เครื่องมือและอุปกรณ์การเรียนการสอนสำหรับสถานศึกษา 25 แห่ง โดยมีสถานศึกษาประเภทวิชาอาชีวอุตสาหกรรม จำนวน 14 แห่ง ประเภทเกษตรกรรม 9 แห่ง และประเภทฝึกหัดครูอาชีววะ 2 แห่ง

โครงการนี้มีผลอย่างมากต่อการพัฒนาอาชีวอุตสาหกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านสิ่งก่อสร้าง ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก สำหรับในด้านหลักสูตรได้มีการพัฒนา เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เพื่อสนองตอบความต้องการของภาคอุตสาหกรรม การจัดตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาระดับท้องถิ่น การพัฒนาผู้บริหารและครูซึ่งมีผลกระทบระยะยาวต่อระบบการอาชีวศึกษาในปัจจุบัน เพราะบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาในช่วงนั้น เป็นกำลังสำคัญของการอาชีวศึกษาปัจจุบันหลายหน่วยงาน

2.2 โครงการผลิตครูเทคนิคชั้นสูง เป็นโครงการผลิตครูปริญญาในวิทยาลัย-เทคนิคต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูตามความช่วยเหลือจากกองทุนพิเศษแห่งสหประชาชาติ ระยะที่ 2 (2509-2512) ประมาณ 9 แสนเหรียญสหรัฐ สำหรับจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ทุนการศึกษา และผู้เชี่ยวชาญสาขาต่าง ๆ และบางส่วนได้รับความช่วยเหลือจากสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน

2.3 การปรับปรุงโรงเรียนช่างกลพระนครเหนือ รัฐบาลออสเตรเลียให้ความช่วยเหลือภายใต้แผนโคลัมโบ ในการปรับปรุงทางวิชาการ จัดหาเครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ การสอน ผู้เชี่ยวชาญ และทุนการศึกษา เพื่อพัฒนาการสอนให้ทันกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมและความเจริญของเทคโนโลยี

2.4 โครงการจัดตั้งโรงเรียนเทคนิคสัตหีบ (ไทย-ออสเตรเลีย) รัฐบาล-ออสเตรเลียให้ความช่วยเหลือในการจัดตั้งสถานศึกษาเพื่อ เปิดสอนหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพ โดยให้ความช่วยเหลือในด้าน เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์การสอน ผู้เชี่ยวชาญ และทุนการศึกษา

3. แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (2515 - 2519) นโยบายสำคัญในช่วงแผนนี้คือ การปรับปรุงและขยายโรงเรียนอาชีวศึกษาตอนปลาย ระดับการอาชีวศึกษาตอนต้น สนับสนุนครูอาชีวะ และปรับปรุงโครงการอาชีวศึกษาประเภทหลักสูตรระยะสั้น

เพื่อสนองนโยบายการอาชีวศึกษา ได้มีการจัดตั้งโรงเรียนและวิทยาลัยอาชีวศึกษาประเภทต่าง ๆ ในภูมิภาคทั่วประเทศเพิ่มขึ้น และมีการจัดตั้งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน เพื่อทำหน้าที่รับผิดชอบด้านการศึกษาของเอกชน โอนโรงเรียนฝึกฝนอาชีพ เคลื่อนที่ไปสังกัดกองการศึกษาผู้ใหญ่ กรมสามัญศึกษาในปี พ.ศ. 2515 นอกจากนั้นยังได้โอนสถาบันเทคโนโลยี

พระจอมเกล้าไปสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในปี พ.ศ. 2517 และมีพระราชบัญญัติจัดตั้งวิทยาลัย  
เทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในปี พ.ศ. 2518 โดยแยกสถานศึกษา 28 แห่ง จากกรมอาชีวศึกษา  
ไปเป็นวิทยาเขตของวิทยาลัยฯ เปิดสอนถึงระดับปริญญาตรีซึ่งถือว่าสถาบันอาชีวศึกษาได้พัฒนา  
อย่างมากโดยเฉพาะอาชีวอุตสาหกรรมจนถึงขั้นแยกระดับ เป็นมหาวิทยาลัยในที่สุด

สำหรับความช่วยเหลือจากต่างประเทศด้านอาชีวอุตสาหกรรมในแผนฯ นี้ได้แก่

3.1 โครงการเงินกู้ธนาคารพัฒนาเอเชียสมทบกับงบประมาณของประเทศเพื่อ  
พัฒนาวิทยาลัยเทคนิค 4 แห่ง ในวิชาช่าง 6 สาขาวิชา คือ ช่างก่อสร้าง ช่างอิเล็กทรอนิกส์  
ช่างไฟฟ้า ช่างกลโลหะ ช่างเชื่อมและโลหะแผ่น และช่างยนต์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุง  
ช่างเทคนิคให้มีความรู้ความสามารถในการช่างระดับเทคนิคหรือ Semi-Professional เพื่อ  
ประสานงานระหว่างวิศวกรและช่างฝีมือ และให้มีความรู้ทันสมัยเหมาะสมกับเครื่องจักร เครื่อง  
มือที่ใช้อยู่ในวงการอุตสาหกรรมปัจจุบัน

3.2 การขยายโครงการจัดตั้งวิทยาลัยเทคนิคสัตหีบ (ไทย-ออสเตรเลีย)  
รัฐบาลออสเตรเลียได้ขยายความช่วยเหลือจากแผนฯ 2 ไปจนถึงปี พ.ศ. 2519

ในช่วงนี้การพัฒนาอาชีวศึกษาในด้านปริมาณเป็นไปอย่างกว้างขวาง แต่ก็  
ประสบปัญหาด้านคุณภาพ เนื่องจากสถานศึกษาขยายปริมาณการรับนักเรียนเพิ่มขึ้นมากในขณะที่ไม่  
สามารถจัดหาเครื่องจักร เครื่องมือ อุปกรณ์สำหรับการเรียนการสอนได้เท่าที่ควรจึงเป็นผลกระทบ  
ต่อคุณภาพการอาชีวศึกษาในบางส่วน

4. แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 4 (2520 - 2524) ได้กำหนดวัตถุประสงค์  
การพัฒนาอาชีวศึกษาไว้ว่า "เพื่อผลิตกำลังคนระดับกลางประเภทช่างฝีมือในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ  
เพื่อสนองความต้องการของตลาดแรงงาน และการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ" และได้กำหนด  
นโยบายโดยมุ่งเน้นการปรับปรุงเนื้อหาสาระ กระบวนการเรียนรู้ มีโครงสร้างหลักสูตรที่จับใน  
ตัวเอง เพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษาสามารถออกไปประกอบอาชีพได้ อีกทั้งการขยายปริมาณและปรับปรุง  
คุณภาพสถานศึกษาในจังหวัดต่าง ๆ ตามสภาพท้องถิ่นให้ได้มาตรฐานโดยคำนึงถึงสัดส่วนที่เสมอ  
ภาคกัน

เพื่อสนองนโยบายดังกล่าวได้มีการยกเลิกหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพ  
ปี พ.ศ. 2512 ปรับปรุงหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพ พ.ศ. 2518 เป็นหลักสูตร  
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) 2524 พิจารณาปรับปรุงหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

และเปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) ในปี พ.ศ. 2522 ได้มีการปรับปรุงโรงเรียนการช่างที่ยังไม่เคยได้รับการปรับปรุงตลอดระยะเวลา 10 ปี ให้ได้มาตรฐานใกล้เคียงกัน ทั้งด้านอาคารสถานที่ หลักสูตร ครู-อาจารย์ เครื่องมือและอุปกรณ์การเรียนการสอน และโรงเรียนการช่างได้รับการยกฐานะเป็นวิทยาลัยเกือบหมด (เหลือเพียง 6 แห่ง ที่ได้รับการยกฐานะเป็นวิทยาลัยในปี 2525)

ความช่วยเหลือจากต่างประเทศด้านอาชีวอุตสาหกรรมในช่วงแผนฯ 4 นี้มีโครงการที่สำคัญคือ โครงการเงินยืมเพื่อพัฒนาวิทยาลัยเทคนิค 10 แห่ง โดยปรับปรุงสาขาช่างอุตสาหกรรมในวิทยาเขตเทคนิคประจำภาคทั้ง 4 แห่ง โดยพัฒนาสาขาวิชาเดิมและเปิดสาขาใหม่และปรับปรุงสาขาในวิทยาเขตอีก 6 แห่ง ให้ได้มาตรฐาน

การปฏิรูปการศึกษาจาก 4-3-3-2 เป็น 6-3-3 ทำให้มีผู้สำเร็จ มศ.3 และ ม.3 พร้อมกันในปี 2523 ประกอบกับการอาชีวอุตสาหกรรมได้รับความนิยมนอย่างสูงจึงมีการขยายปริมาณการรับนักเรียนเพิ่มเพื่อสนองความต้องการของสังคม แต่มิได้พิจารณาโอกาสการมีงานทำของผู้สำเร็จการศึกษา ขาดการจัดหางานและการจัดหาทรัพยากรที่จะทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดปัญหาด้านคุณภาพและปัญหาการว่างงานอันเป็นแรงผลักดันส่วนหนึ่งให้มีการศึกษาต่อในอัตราค่อนข้างสูง

5. แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (2525-2529) วัตถุประสงค์ในการพัฒนาอาชีวศึกษาในแผนฯ 5 กำหนดว่า "เร่งพัฒนาและปรับปรุงทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของการอาชีวศึกษาให้สามารถฝึกอาชีพที่เหมาะสมได้อย่างกว้างขวาง เพื่อสนองความต้องการทั้งการประกอบอาชีพอิสระและตลาดแรงงาน" นโยบายในด้านปริมาณ "เน้นการปรับปรุงคุณภาพการศึกษามากกว่ามุ่งขยายในด้านการจัดตั้งวิทยาลัยแห่งใหม่ส่งเสริมให้เอกชนได้มีส่วนร่วมในการจัดอาชีวศึกษามากขึ้น" ในด้านคุณภาพ "เน้นการประสานการกำหนดนโยบาย การวางแผน และการดำเนินการอาชีวศึกษาทั้งหน่วยงานของรัฐและเอกชน เพื่อให้เกิดเอกภาพ ให้สถานศึกษาทุกแห่งทาทางร่วมมือกับธุรกิจอุตสาหกรรมและสถานประกอบการ เพื่อใช้ประโยชน์ในการศึกษา ฝึกงาน และสนองความต้องการซึ่งกันและกัน รัฐจะกำหนดมาตรการให้รัฐวิสาหกิจและสถานประกอบการ เอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการฝึกอาชีพ ทั้งนี้อาจดำเนินการโดยเอกเทศหรือร่วมกัน สถานศึกษาก็ได้ เพื่อยกระดับคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาให้สามารถสนองความต้องการของแรงงานและประกอบอาชีพอิสระได้มากยิ่งขึ้น" นอกจากนี้ได้ให้ความสำคัญการพัฒนาคุณภาพ การปรับปรุง



หลักสูตร ให้เน้นภาคปฏิบัติร้อยละ 80 ภาคทฤษฎีร้อยละ 20 และกำหนดว่าจะ เน้นการผลิตในสาขา  
ช่างอุตสาหกรรมและเทคโนโลยีในปริมาณที่เหมาะสม และสอดคล้องกับการพัฒนาด้านอุตสาหกรรม  
เทคโนโลยีและพลังงาน เพิ่มการผลิตในสาขาที่ เกิดความต้องการ

การขยายปริมาณการรับนักเรียน เพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมากในแผน 5 ที่ผ่านมาและใน  
ช่วงต้นแผนฯ 5 ประกอบด้วยความจำกัดของการขยายตัวทาง เศรษฐกิจที่จะดูดซับกำลังคนจากระบบ  
การศึกษา ทำให้ปัญหาการว่างงานมีแนวโน้มทวีความรุนแรงขึ้น ดังนั้นในช่วงต้นแผนฯ 5 จึงได้  
มีการเคลื่อนไหว เพื่อปรับแผนพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาวะ เศรษฐกิจและสังคมของประเทศ  
สำหรับส่วนที่เกี่ยวข้องกับการอาชีวอุตสาหกรรมมีดังนี้คือ

1. การพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออกให้ เป็น เขตพัฒนาอุตสาหกรรมได้มีการ  
วางแผนพัฒนาการศึกษาและสังคมในพื้นที่นี้ควบคู่ไปด้วย ดังนั้นการพัฒนาอาชีวอุตสาหกรรมของ  
สถานศึกษาประเภทวิทยาลัย เทคนิคจึง เป็น เป้าหมายสำคัญส่วนหนึ่งในการผลิตกำลังคน เพื่อให้สอดคล้อง  
กับความต้องการแรงงานและการพัฒนา เทคโนโลยีในภูมิภาคนี้

2. สนับสนุนการดำเนินงานตามโครงการการ เพิ่มปริมาณการผลิตกำลังคนใน  
สาขาขาดแคลนและจำเป็นต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมสาขานำ เช่น อิเล็กทรอนิกส์ ไฟฟ้า เทคนิค-  
การผลิต และการหล่อ เป็นต้น

3. จัดตั้งคณะกรรมการร่วมภาครัฐบาลและ เอกชน เพื่อพัฒนาการศึกษาเพื่ออาชีพ  
(กรอ.พอ) ได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 27 ธันวาคม 2526 เพื่อพิจารณาอาชีว  
อุตสาหกรรมเป็นอันดับแรก

4. เร่งพัฒนาและสนับสนุนงานวิเคราะห์วิจัย และการติดตามประเมินผลจัดตั้ง  
ศูนย์ข้อมูลการศึกษาเพื่ออาชีพและตลาดแรงงาน พัฒนาการแนะแนวอาชีพการจัดและเผยแพร่ข้อ  
มูล ตลาดแรงงาน การจัดการงาน เพื่อสนองนโยบายการมีงานทำ และแก้ปัญหาการว่างงาน

ในช่วงแผนฯ นี้ความช่วยเหลือจากต่างประเทศเป็นไปในรูปโครงการวิจัย เช่น  
โครงการวิจัยค่าใช้จ่ายของสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษาได้รับความช่วยเหลือจาก Institute  
of Educational Planning ในปี 2526 และปี 2527 มีโครงการวิจัยอาชีว/เทคนิคศึกษา  
โดยธนาคารโลก และโครงการวิจัยรูปแบบการอาชีวศึกษา (ช่างอุตสาหกรรมและ เกษตรกรรม)  
ซึ่งใช้เงินเหลือจ่ายในโครงการเงินยืม เพื่อพัฒนาการศึกษาระยะที่ 5 ทั้งนี้เพื่อการศึกษาข้อมูล

ปัญหาอุปสรรค และแนวทางแก้ไข เพื่อประกอบการกำหนดนโยบายต่อไป

จะเห็นได้ว่าการอาชีวอุตสาหกรรมได้รับการพัฒนา ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงได้รับการสนับสนุนจากรัฐโดยตลอด แม้กระทั่งโครงการช่วยเหลือจากรัฐบาลต่างประเทศตลอดจนโครงการเงินกู้ยืมจากธนาคารโลก ก็มุ่งพัฒนาอาชีวอุตสาหกรรมเป็นหลัก ขณะเดียวกันก็มีการศึกษาวิเคราะห์ วิจัยควบคู่กันไปด้วยเพื่อพัฒนาปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

6. แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 6 (2530-2534) ในแผนฯ นี้ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการอาชีวศึกษา " เพื่อผลิตกำลังคนสาขาวิชาชีพต่าง ๆ ในระดับกลางและระดับสูงให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ" เพื่อให้การพัฒนาอาชีวอุตสาหกรรมวัตถุประสงค์ที่วางไว้ กรมอาชีวศึกษาได้วางวัตถุประสงค์สำหรับแผนพัฒนาอาชีวศึกษาระยะที่ 6 (2530-2534) ไว้ดังนี้คือ เพื่อผลิตกำลังคนระดับช่างฝีมือ ช่างฝีมือ ช่างเทคนิค และให้บริการฝึกวิชาชีพระยะสั้นแก่ประชาชนทั่วไป รวม 5 ประเภทวิชาคือ ช่างอุตสาหกรรม เกษตรกรรม พณิชยกรรม คหกรรมและศิลปหัตถกรรม ในสัดส่วนที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ความก้าวหน้าเทคโนโลยี และการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ

ในช่วงแผนฯ นี้ โดยเฉพาะการอาชีวอุตสาหกรรมคาดว่าจะเพิ่มปริมาณและการขยายการผลิต เฉพาะสาขาวิชาอุตสาหกรรมโลหะการไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ เทคโนโลยีการผลิต เปโตรเคมี การซ่อมบำรุง การควบคุมกระบวนการอุตสาหกรรมและสาขาวิชาอื่น ๆ ที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน ด้วยเหตุนี้เพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ดังกล่าว กรมอาชีวศึกษาได้กำหนดนโยบายไว้ดังนี้คือ ขยายการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายให้กว้างขวางสอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย โดยเฉพาะในสาขาที่ขาดแคลนและจำเป็นต้องการพัฒนาอุตสาหกรรม เร่งพัฒนาการเรียนการสอนให้เป็นกระบวนการครบวงจร ปรับปรุงคุณภาพมาตรฐานของหลักสูตร และปัจจัยการอาชีวศึกษาทั้งในด้านสื่อการเรียน เครื่องมือเครื่องจักร และอาคารสถานที่ ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพบุคลากร ปรับปรุงหลักสูตรอาชีวศึกษาให้มีความเชื่อมโยงกันระหว่างหลักสูตรในและนอกระบบ ส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็นศูนย์บริการวิชาชีพในชุมชน ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรร่วมกันระหว่างสถานศึกษาทั้งร่วมมือกับภาคเอกชน เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพอาชีวอุตสาหกรรมในด้านการเรียนการสอน การฝึกงาน และการจัดระบบช่าง ฝึกหัดตลอดจนส่งเสริมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม

พัฒนาสุขภาพ สวัสดิภาพ พละนามัย และส่งเสริมให้ผู้สำเร็จการศึกษาด้านอาชีวอุตสาหกรรมสามารถประกอบอาชีพอิสระได้

เนื่องจากประเทศไทยกำลังจะพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ (Newly Industrial Country) และสิ่งหนึ่งที่ต้องคำนึงถึงและมีความสำคัญมากคือแรงงานหรือกำลังคนที่จะเข้าไปทำงานในภาคอุตสาหกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีจำนวนเพียงพอกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรม กรมอาชีวศึกษาเป็นหน่วยงานสำคัญหน่วยหนึ่งของกระทรวง-ศึกษาธิการที่มีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานจัดการศึกษาตามแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติระยะที่ 6 (2530-2534) เพื่อมุ่งผลิตกำลังคนระดับกลางประเภทช่างฝีมือในสาขาวิชาต่าง ๆ สำหรับสนองความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมเป็นประเภทวิชาที่กำลังเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานมาก

องค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งในการผลิตกำลังคนระดับกลางประเภทอาชีวอุตสาหกรรมที่จะให้มีคุณภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของภาคอุตสาหกรรมและการประกอบอาชีพอิสระให้ได้อย่างแท้จริงและมีประสิทธิภาพนั้น คือ ครู อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานศึกษา ซึ่ง สุธน เจริญพงศ์ (2512 : 13-21) กล่าวถึงในเรื่องนี้ว่าการจัดการศึกษาไม่ว่าสายสามัญหรือสายอาชีพจะบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาคนเพื่อออกไปพัฒนาประเทศได้อย่างไร ขึ้นอยู่กับบุคลากรคือ ตัวครู ครูจึงมีความสำคัญอย่างสุดขยของการศึกษา

ปัจจุบันการอาชีวอุตสาหกรรมได้ก้าวหน้าไปอย่างมาก ทั้งในด้านวิทยาการความรู้เทคโนโลยีทางการศึกษา ประกอบกับการศึกษาได้ขยายตัวอย่างมากมีสาขาวิชาใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น มีการจัดหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพของสังคม ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาคณาจารย์ในสถานศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ คุณภาพของคณาจารย์ในด้านการเรียนการสอนให้เกิดผลผลิตคือ ทรัพยากรที่มีคุณภาพ (บุญเทียม เจริญยิ่ง 2528 : 82-85)

#### การพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคในสังกัดกรมอาชีวศึกษา

การจัดการศึกษาวิชาชีพ นอกจากหลักสูตร เครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์การสอนเหมาะสมพร้อมบริบูรณ์แล้ว สิ่งหนึ่งที่นับว่าสำคัญและเป็นหัวใจของการศึกษาวิชาชีพ สิ่งนั้นคือ "อาจารย์" อาจารย์เปรียบเสมือนคนกลางที่ทำหน้าที่ผสมผสานปัจจัยและองค์ประกอบต่าง ๆ

ผู้นักศึกษาด้วยกลวิธี การสอนหลายรูปแบบ อาจารย์เป็นทั้งผู้ชี้แนะและผู้นำ การสอนวิชาชีพจะประสบผลสำเร็จอย่างสมบูรณ์ถึงพร้อมด้วยคุณภาพและประสิทธิภาพ หากอาจารย์ผู้สอนมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ รวมทั้งมีคุณภาพและจริยธรรม เพียงพร้อม และมีจำนวนอาจารย์ที่เพียงพอตามความจำเป็นของแต่ละสถานศึกษา กรมอาชีวศึกษาได้ตระหนักถึงความสำคัญ และความจำเป็นในการที่จะพัฒนาคุณภาพของคณาจารย์ภายในสถานศึกษาดังกล่าว เช่น ในปี พ.ศ. 2525 กรมอาชีวศึกษาได้จัดให้มีการพัฒนาคณาจารย์ในรูปแบบต่าง ๆ หลายลักษณะ ในด้านวิชาการและด้านธุรการต่อไปนี้คือ (กรมอาชีวศึกษา 2525 : 115)

## 1. ด้านวิชาการ

### 1.1 ในประเทศ

1.1.1 จัดอบรมอาจารย์สอนวิชาชีพทุกประเภทและอาจารย์สอนวิชาสามัญ 80 ครั้ง จำนวนผู้เข้าอบรมทั้งสิ้น 4,658 คน

1.1.2 ส่งอาจารย์เข้าอบรมภาษาอังกฤษ เอ ยู เอ 3 ครั้ง จำนวน 152 คน

1.1.3 ส่งอาจารย์ไปศึกษาต่อภายในประเทศ จำนวน 892 คน

1.1.4 จัดอบรมศึกษานิเทศก์ 2 ครั้ง จำนวน 142 คน

### 1.2 ต่างประเทศ

1.2.1 ส่งอาจารย์ไปศึกษาต่อและฝึกอบรมต่างประเทศ (ปี 2522-2524)

ประเภท 1 ทุนรัฐบาล จำนวน 156 คน

ประเภท 2 ทุนส่วนตัว จำนวน 17 คน

## 2. ด้านธุรการ

2.1 จัดประชุมสัมมนาผู้บริหารสถานศึกษาปีละ 1 ครั้ง ครั้งละประมาณ 180 คน

2.2 จัดอบรมเตรียมผู้บริหารสถานศึกษา 1 ครั้ง จำนวน 149 คน

2.3 จัดอบรมบุคลากรระดับผู้ช่วยผู้บริหาร 2 ครั้ง จำนวน 360 คน

2.4 จัดอบรมเจ้าหน้าที่พัสดุของสถานศึกษา 5 ครั้ง

2.5 จัดอบรมเจ้าหน้าที่บุคลากรของสถานศึกษา 10 ครั้ง

กรมอาชีวศึกษาถือเป็นนโยบายที่จะต้องพัฒนาอาจารย์ซึ่งเป็นบุคลากรหลักของสถานศึกษา ให้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ ในการจัดดำเนินการพัฒนาคณาจารย์ ศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาอาชีวศึกษา และหน่วยศึกษานิเทศก์ของกรมอาชีวศึกษา เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่พัฒนาคณาจารย์ในด้านการฝึกอบรม การสัมมนา และการประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือในบางโครงการ กรมอาชีวศึกษาจะแต่งตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจ เพื่อดำเนินการตามโครงการนั้น

หน่วยศึกษานิเทศก์ของกรมอาชีวศึกษา เป็นผู้รับผิดชอบ เกี่ยวกับงานด้านวิชาการ การนิเทศการศึกษาแก่สถานศึกษาในสังกัดกรมอาชีวศึกษา ซึ่งมีหน้าที่ดังต่อไปนี้ (กรมอาชีวศึกษา 2528 : 8)

1. จัดการอบรมและสัมมนาครูอาจารย์ในสังกัดกรมและสังกัดหน่วยงานอื่น
2. ทำการศึกษา ค้นคว้าและทดลองเกี่ยวกับการเรียนการสอน
3. ปรับปรุงหลักสูตรการสอนโดยร่วมมือกับหน่วยราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง
4. ปรับปรุงระเบียบว่าด้วยการวัดผลการศึกษาในระดับต่าง ๆ
5. ดำเนินการผลิตและสนับสนุนให้ครูอาจารย์ผลิต เอกสารและวัสดุสำหรับใช้ประกอบการ

การเรียนการสอน

6. ทำการวิจัยค้นคว้าและเผยแพร่สาขาวิชาการต่าง ๆ
7. ให้คำปรึกษาแก่สถานศึกษาเมื่อมีปัญหา
8. ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น

หน่วยศึกษานิเทศก์ของกรมอาชีวศึกษาแบ่งส่วนราชการออกเป็น 1 งาน 3 ศูนย์ 12

เขต ดังนี้คือ

1. สำนักงานกลาง
  - 1.1 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
    - 1.1.1 งานบริหาร
    - 1.1.2 งานธุรการ
  - 1.2 ฝ่าย/คณะทางวิชาการ
2. ศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาอาชีวศึกษา
  - 2.1 ศูนย์ที่ 1 (สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม)

2.2 ศูนย์ที่ 2 (สาขาวิชาช่างคหกรรม พณิชยกรรมและศิลปหัตถกรรม)

2.3 ศูนย์ที่ 3 (สาขาวิชาเกษตรกรรม)

### 3. หน่วยศึกษานิเทศก์เขต 1-12

ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า หน่วยศึกษานิเทศก์กรมอาชีวศึกษา เป็นหน่วยงานส่วนกลางที่มีหน้าที่พัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยทั้งหมดในสังกัดกรมอาชีวศึกษา นอกเหนือจากที่วิทยาลัยแต่ละแห่งจะพัฒนาคณาจารย์ในสถานศึกษาของตน

ในปี 2528-2530 หน่วยศึกษานิเทศก์และฝ่ายวางแผนของกรมอาชีวศึกษาได้วางโครงการที่สำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ไว้หลายโครงการ อาทิ เช่น

1. โครงการคัดเลือกสถานศึกษาดีเด่น เป็นโครงการที่จัดประจำทุกปี มีวัตถุประสงค์เพื่อกระตุ้นให้สถานศึกษาปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้ได้เกณฑ์มาตรฐานให้กำลังใจและสนับสนุนผู้บริหารสถานศึกษา ครู อาจารย์ นักศึกษา ที่ร่วมแรงร่วมใจกับปรับปรุงสถานศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานสูงขึ้น และเพื่อให้มีสถานศึกษาที่เป็นแบบอย่างที่ดีแก่สถานศึกษาโดยทั่วไป
2. โครงการร่วมมือระหว่างกรมอาชีวศึกษากับสถาบัน เทคโนโลยีพระจอมเกล้า เพื่อพัฒนาครูช่างอุตสาหกรรมในสาขาที่ขาดแคลน ซึ่งมีระยะเวลาดำเนินงานระหว่างปี พ.ศ. 2528-2532 มีวัตถุประสงค์เพื่อเร่งปรับปรุงวุฒิของครูช่างอุตสาหกรรมให้สูงขึ้น เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับระดับการศึกษาที่กรมอาชีวศึกษาเปิดสอนอยู่ โดยจะเพิ่มอัตราส่วนระหว่างวุฒิปริญญาตรีต่ออนุปริญญาจาก 1 : 2 ให้เป็น 5 : 1 ในระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2528-2532) มีจัดการเรียนการสอนในภาคฤดูร้อนและใช้ระบบกึ่งทางไกลควบคู่ไปด้วย ใช้เวลาในการศึกษา 4 ปี
3. โครงการจัดทำชุดแบบเรียนด้วยตนเอง ซึ่งมีแนวความคิดในการจัดการเรียนการสอน โดยนำเอาระบบการสอนแบบหน่วยหรือ โมดูลมาใช้ในสถานศึกษา นับว่าเป็นการพัฒนาทางการเรียน โดยยึดเอาผู้เรียนเป็นหลักการให้อิสระและ เอกเทศทางสมองตามกำลังและสติปัญญาของผู้เรียน ซึ่งจะทำให้เกิดมีการวิวัฒนาการทางการศึกษา เกิดนวัตกรรมใหม่ขึ้นมา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การเรียนการสอน เป็นไปตามขั้นตอนไม่สับสน เสริมสร้างพฤติกรรมกรเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ อำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน เนื้อหาวิชาไม่ยุ่งยากซับซ้อน และ เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนตามแผนพัฒนาการศึกษาชาติ

4. โครงการสัมมนาเพื่อส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในสถานศึกษาโดยจัดการสัมมนา ศึกษานิเทศก์ ศูนย์นิเทศ และฝึกอบรมอาชีพศึกษา รวมทั้งประธานกลุ่มสถานศึกษาเพื่อนำไปดำเนินการจัดอบรมครูวิชาชีพในสถานศึกษาอีกช่วงหนึ่ง เพื่อที่จะทำได้จำนวนผู้เข้ารับการอบรมมากกว่า และได้ผลรวดเร็วขึ้น

5. โครงการสัมมนาผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา โดยมีหลักการเพื่อพัฒนามาตรฐาน การให้การศึกษาสายอาชีพทางด้านต่าง ๆ ให้สูงขึ้น ปรับปรุงระบบการเรียนการสอนและ เปิดสาขาวิชาใหม่ ๆ เพื่อสนองความต้องการของสังคมและตลาดแรงงานในสภาวะเศรษฐกิจ และสังคมปัจจุบัน

6. โครงการอบรมผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา เป็นโครงการที่จัดขึ้นทุกปี มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจ และได้แนวคิดใหม่ ๆ เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา มีเจตคติที่ดีต่อการบริหารงานและ เพิ่มพูนทักษะในการบริหารการศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

7. โครงการอบรมบุคลากรของสถานศึกษาระดับผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาโดยมีหลักการและเหตุผล คือ การที่จะทำให้การบริหารงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลคือ ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร และคณาจารย์ในสถานศึกษา ดังนั้นจึงต้องจัดการสัมมนาผู้บริหารสถานศึกษาและอบรมผู้ช่วยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นประจำทุก ๆ ปี ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวได้ปรับปรุงการเรียนการสอนตามแนวนโยบายของกรมอาชีวศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีวัตถุประสงค์ดังนี้คือ ให้ได้ทราบแนวนโยบายของกรมอาชีวศึกษา และของกระทรวงศึกษาธิการ ในด้านการบริหารสถานศึกษาได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการจัดการศึกษาและมีความเข้าใจตรงกันกับผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานของสถานศึกษา โดยมีการประสานงานและพัฒนาการศึกษาให้เป็นมาตรฐานและทิศทางเดียวกัน

8. โครงการสร้างกลุ่มคุณภาพในสถานศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้คณาจารย์พัฒนาตนเอง โดยพัฒนาความคิด อารมณ์ คุณธรรม จริยธรรม พัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงานโดยส่วนตนและส่วนรวม

ศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาอาชีวศึกษา 1 (สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม) เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่พัฒนาคณาจารย์ในด้านการฝึกอบรม การสัมมนา การประชุม เชิงปฏิบัติการในด้านการ

อาชีพอุตสาหกรรม ตั้งขึ้นมาเป็นการภายในประกาศกระทรวงศึกษาธิการฉบับลงวันที่ 6 สิงหาคม 2522 เรื่องจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาอาชีพศึกษา (กรมอาชีพศึกษา 2522 : 112) โดยให้ศูนย์ฝึกอบรมฯ อยู่ในสังกัดหน่วยศึกษานิเทศก์กรมอาชีพศึกษามีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้คือ

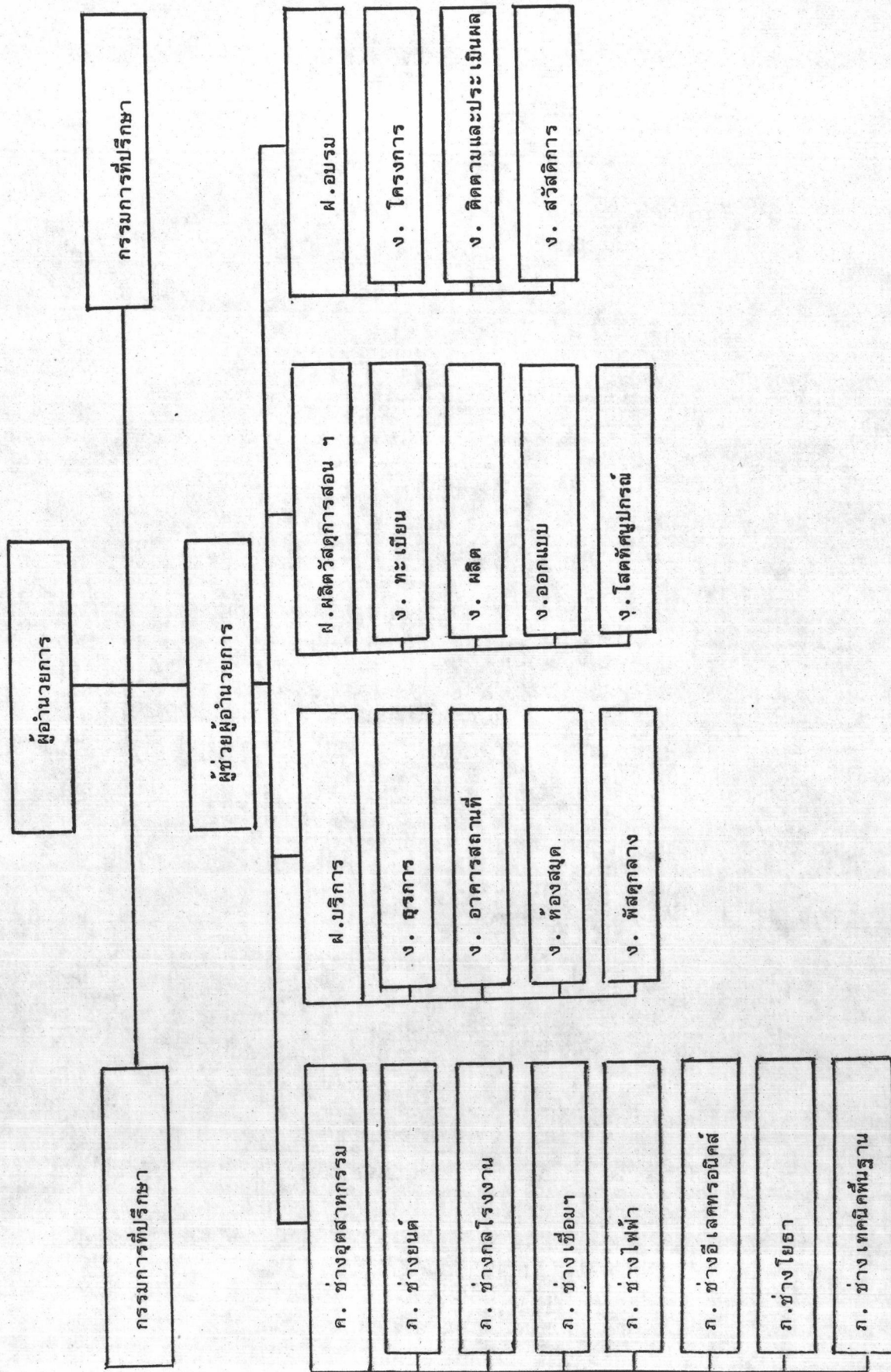
1. จัดและดำเนินการอบรมครู อาจารย์ เพื่อขยายทักษะและความรู้ทางวิชาชีพและเทคนิคศึกษา
2. จัดและดำเนินการพัฒนาเนื้อหาสาระของวิชาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการตลาดแรงงาน และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี
3. จัดหาผลิต และบริการวัสดุการศึกษา เครื่องมือและอุปกรณ์ในการอาชีพศึกษาแก่สถานศึกษา

โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสอนให้แก่ครู อาจารย์ เพิ่มพูนทักษะ และประสบการณ์ในการทำงานด้านอาชีพอุตสาหกรรม เพื่อนำไปใช้ในการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้ครู อาจารย์มีความรู้ความเข้าใจ และทักษะในการใช้เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการอาชีพอุตสาหกรรม (ศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาอาชีพศึกษา 1 2531 : ค)

ศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาอาชีพศึกษา 1 (สาขาช่างอุตสาหกรรม) ได้แบ่งสายงานการบริหารงานภายในศูนย์ดังแผนภูมิต่อไปนี้



แผนภูมิที่ 1 การบริหารงานของศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาอาชีวศึกษา 1 (สายช่างอุตสาหกรรม)



ศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาอาชีพศึกษา 1 ได้เริ่มจัดการฝึกอบรม สัมมนา ประชุม เสิ่งปฏิบัติการแก่ครู อาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคในสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม ตั้งแต่ ปี 2523 จนถึงปัจจุบัน นับได้ว่าศูนย์ฝึกอบรมฯ นี้ได้ดำเนินการเพื่อการพัฒนาคณาจารย์ทางสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมในระยะเวลาที่ไม่สั้น แต่มีคณาจารย์จำนวนไม่น้อยที่ผ่านการฝึกอบรม สัมมนา หรือประชุม เสิ่งปฏิบัติการ

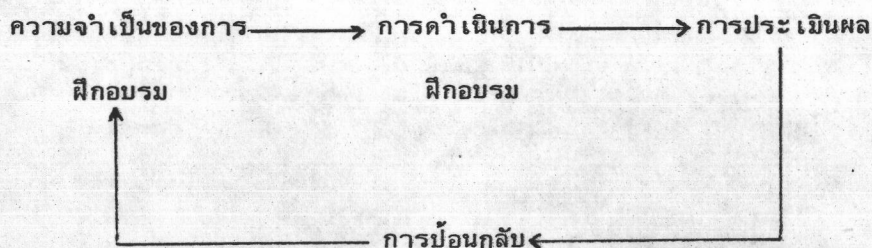
การดำเนินงาน การฝึกอบรม สัมมนา ประชุม เสิ่งปฏิบัติการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่ศูนย์ฝึกอบรมฯ จัดขึ้นเพื่อการพัฒนาคณาจารย์มีการดำเนินงานโดยบุคลากรจากภาควิชาต่าง ๆ ภายในศูนย์มีการจัดทำเป็นแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณแต่ละปี และในแผนปฏิบัติงานจะประกอบไปด้วยโครงการต่าง ๆ ที่จัดขึ้นตลอดทั้งปี เป็นโครงการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคณาจารย์ในสาขาการอาชีพอุตสาหกรรมโดยเฉพาะ มีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ความสามารถของครู อาจารย์ สาขาวิชาต่าง ๆ มีการร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก ที่เป็นหน่วยงานของรัฐหรือของเอกชน เช่น การเชิญวิทยากรภายนอกมาเป็นผู้ให้การอบรม หรือร่วมมือกับสถานประกอบการ โรงงานอุตสาหกรรม ในการอบรม สัมมนา เช่น การอบรมวิชาเครื่องยนต์ดีเซล ร่วมกับศูนย์ฝึกอบรมบริษัทรีเพอร์ อีซูซุ เซลล์ จำกัด อบรมให้แก่อาจารย์ผู้สอนวิชาเครื่องยนต์แก๊สโซลีน ร่วมมือกับศูนย์ฝึกอบรมบริษัทโตโยต้า มอเตอร์ จำกัด อบรมให้แก่อาจารย์สอนวิชาเครื่องยนต์แก๊สโซลีน และบริษัทธานินทร์อุตสาหกรรม ในการอบรมอาจารย์แผนกช่างอิเล็กทรอนิกส์

งบประมาณ งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงานของศูนย์ฝึกอบรมได้มาจากการจัดสรรเงินงบประมาณของกรมอาชีพศึกษา ซึ่งในปี พ.ศ. 2531 นี้ได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณเป็นจำนวนเงิน 10,029,550 บาท แบ่งออกเป็น งานบริหารทั่วไป 6,914,800 บาท งานนิเทศงานพัฒนาหลักสูตร คือการสอน และงานฝึกอบรมสัมมนา 3,114,750 บาท (ศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาอาชีพศึกษา 2530 : ข) จึงทำให้การดำเนินงานของศูนย์ฝึกอบรม มีลักษณะเป็นโครงการต่อเนื่องตลอดทั้งปี

ลักษณะของกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ กิจกรรมที่ศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาอาชีพศึกษาได้ดำเนินการไปแล้ว และกำลังดำเนินการตาม เป้าหมายที่ได้วางไว้ในแผนปฏิบัติงานปีงบประมาณ 2530 และจัดดำเนินการต่อในแผนปฏิบัติงานปีงบประมาณ 2531 ศูนย์ฝึกอบรมฯ ได้พยายามจัดโครงการและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการที่จะพัฒนาคณาจารย์ให้มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ

โดยเสริมสร้างคณาจารย์ในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะ และวิธีการทำงานอันนำไปสู่ความสำเร็จและผลที่ติดต่อกับนักศึกษา

กิจกรรมหลักที่ศูนย์ฝึกอบรมฯ จัดขึ้นเพื่อพัฒนาคณาจารย์ได้แก่ การฝึกอบรมเพราะเหตุที่การพัฒนาคณาจารย์ในสาขาอาชีพอุตสาหกรรมนั้น กรรมวิธีในการเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของอาจารย์ทั้งในด้านความคิด การกระทำ ความรู้ความสามารถ ความชำนาญ จะได้มาจากการฝึกอบรมทั้งสิ้น โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับตัวอาจารย์ ผู้รับการอบรมมีอยู่ว่าการได้รับการสนใจ และทักษะหรือความชำนาญ ย่อมนำไปสู่การกระทำ ทักษะย่อมได้มาจากการลงมือปฏิบัติ ส่วนการเรียนรู้ได้มาจากความรู้ที่สนใจ และความสามารถของผู้รับการอบรม แนวนิยมของกลุ่มเข้าอบรม วิธีการฝึกอบรมและพฤติกรรมของผู้อบรมตลอดจนบรรยากาศทั่ว ๆ ไปของสถานที่ฝึกอบรม ส่วนการที่จะปรับปรุงงานนั้นมาจากการเรียนรู้ของอาจารย์ที่เข้ารับการอบรม แนวนิยมของกลุ่มผู้เข้าร่วมงาน และบรรยากาศของสถานศึกษาประกอบกัน ดังนั้นการที่อาจารย์คนใดคนหนึ่งจะได้รับการฝึกอบรมจนสามารถปฏิบัติงานหรือ เปลี่ยนพฤติกรรมได้ตาม เป้าหมายที่วางไว้จำเป็นต้องเป็นไปตามขั้นตอนของกระบวนการซึ่งสถานศึกษาและหน่วยฝึกอบรมมีบทบาทสำคัญอยู่ด้วย



ด้วยเหตุนี้ ศูนย์ฝึกอบรมจึงเน้นหนักในด้านการฝึกอบรมแก่ผู้เข้ารับการอบรม มีทั้งการฝึกอบรมระยะสั้น ระยะยาว ระยะสั้นอาจเป็นหนึ่งสัปดาห์ ส่วนใหญ่กิจกรรมเป็นการฝึกปฏิบัติการ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น การระดมสมอง (Brain Storming) รวมทั้งการแก้ปัญหาต่าง ๆ ส่วนการฝึกอบรมระยะยาว ใช้เวลาประมาณ 20 วัน ถึง 1 เดือน จัดขึ้นในระหว่างปิดภาคเรียน เป็นไปในลักษณะของการฝึกอบรมปฏิบัติการในสถานประกอบการ หรือโรงงานอุตสาหกรรม

การสัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ จะใช้เวลาประมาณ 7-10 วัน ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เช่น สัมมนาเพื่อการแก้ไขปัญหา การจัดทำแผนการสอน การจัดทำชุดการสอนของสาขา

วิชาช่างอุตสาหกรรม ในบางครั้งจะเป็นการค้นคว้า ทดลองในเรื่องของการจัดการเรียนการสอนร่วมกัน ระหว่างศึกษานิเทศก์ประจำภาควิชาที่เกี่ยวข้องกับรายวิชานั้น ๆ หัวหน้าแผนกวิชา และอาจารย์ผู้สอนประจำรายวิชาที่ทำการทดลอง และหัวหน้าคณะวิชาช่างอุตสาหกรรม ประจำศูนย์ฝึกรวมฯ

ศูนย์ฝึกรวมและพัฒนาอาชีวศึกษา มีการทำงานประสานงานกับหน่วยศึกษานิเทศก์ และได้รับความร่วมมือจากหน่วยงาน เอกชนที่มีขอบข่ายงานเกี่ยวข้องกับอาชีวอุตสาหกรรม ทั้งยังได้รับความช่วยเหลือในด้านวิทยากรในการฝึกรวมสัมมนา ประชุม เชิงปฏิบัติการ จากหน่วยงาน เอกชน หรือสถาบันทางการศึกษาอื่นด้วย

ในปีงบประมาณ 2531 ศูนย์ฝึกรวมฯ ได้กำหนดโครงการที่เป็นการพัฒนาคุณภาพ ประสิทธิภาพ และเพิ่มความรู้ของคณาจารย์วิทยาลัยเทคนิคต่าง ๆ ไว้ 10 โครงการดังนี้คือ

1. โครงการอบรมวิชางานผลิตภัณฑ์ เป็นโครงการของภาควิชาช่างเชื่อมและโลหะแผ่น ใช้ระยะเวลาการอบรม ประมาณ 20 วัน จัดดำเนินการ 3 รุ่น รวมผู้ที่เข้ารับการอบรม ซึ่งมาจากสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคประมาณ 50 คน มีการเชิญวิทยากรภายนอก จากบริษัทคอโรโคท จำกัด และบริษัทโจตัน จำกัด ร่วมกับวิทยากรภายในของศูนย์ฝึกรวม

2. โครงการอบรมฝึกปฏิบัติการวิชางานไม้ เป็นโครงการของภาควิชาช่างโยธา ระยะเวลาดำเนินการระหว่างวันที่ 16-26 กุมภาพันธ์ 2531 จำนวนผู้เข้ารับการอบรมประมาณ 16 คน ซึ่งศูนย์ฝึกรวมฯ ได้กำหนดรายชื่อสถานศึกษาที่ส่งอาจารย์เข้ารับการอบรมในแผนปฏิบัติการสอนศึกษาละ 1 คน วิทยากรผู้ให้การอบรมคือ ศึกษานิเทศก์ศูนย์ฝึกรวมและพัฒนาอาชีวศึกษา 1 อาจารย์ จากสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค และจากสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมแรงงานกระทรวงมหาดไทย

3. โครงการสัมมนาและฝึกรวม "การปรับแก้เครื่องมือและอุปกรณ์การสำรวจเบื้องต้น" เป็นโครงการของภาควิชาช่างโยธา ระยะเวลาดำเนินการระหว่างวันที่ 22-26 กุมภาพันธ์ 2531 จำนวนผู้เข้ารับการอบรมประมาณ 27 คน วิทยากรผู้ให้การอบรมคือ ศึกษานิเทศก์ภาควิชาช่างโยธา ศูนย์ฝึกรวมและพัฒนาอาชีวศึกษา 1 อาจารย์ภาควิชาวิศวกรรมสำรวจ คณะวิศวกรรมจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วิทยากรจากบริษัท เอส ดี เอ็ม จำกัด บริษัทยูนิเคลส แมชชีนเนอร์รี่ จำกัด และบริษัท วีระชัยพลายส์ จำกัด บริษัทธีระพาณิชย์ จำกัด บริษัทดีทีแอสล์ จำกัด

4. โครงการสัมมนาและฝึกอบรมวิชา การเขียนแผนที่ 1 เป็นโครงการของภาควิชาช่างโยธา ระยะเวลาดำเนินการระหว่างวันที่ 4-8 เมษายน 2531 จำนวนผู้เข้ารับการอบรมประมาณ 25 คน วิทยากรผู้ให้การอบรมคือ ศึกษานิเทศก์ภาควิชาช่างโยธา ศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาอาชีพศึกษา 1 อาจารย์จากสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค และวิทยากรจากหน่วยงานรัฐวิสาหกิจและสถานประกอบการ

5. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ "การทดสอบงานคอนกรีต" เป็นโครงการของภาควิชาช่างโยธา โดยความร่วมมือของกรมอาชีวศึกษา และบริษัทชอยล์ เทสติ้ง สยาม จำกัด ใช้ระยะเวลาการอบรม 6 วัน จัดดำเนินการอบรม 4 รุ่น โครงการนี้เป็นโครงการต่อเนื่องกับโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ "การทดสอบปรุพีทกลศาสตร์" ซึ่งได้จัดดำเนินการไปแล้วในปีงบประมาณ 2530 จำนวนผู้เข้ารับการอบรมทั้งหมดประมาณ 86 คน วิทยากรผู้ให้การอบรมประกอบด้วยวิทยากรจากบริษัทชอยล์ เทสติ้ง สยาม จำกัด บริษัทผลิตภัณฑ์ และวัตถุก่อสร้าง จำกัด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด ศึกษานิเทศก์จากศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาอาชีพศึกษา 1

6. โครงการอบรมวิชาไฟฟ้าเทคโนโลยี เป็นโครงการของภาควิชาช่างไฟฟ้ากำลัง ใช้เวลาการอบรม 5 วัน แบ่งการอบรมออกเป็น 4 รุ่น จำนวนผู้เข้ารับการอบรมทั้งหมด 72 คน วิทยากรผู้ให้การอบรม คือ ศึกษานิเทศก์ภาควิชาช่างไฟฟ้ากำลัง และอาจารย์จากวิทยาลัยเทคนิค-ชัยนาท

7. โครงการฝึกอบรมและสัมมนาเทคโนโลยีการสอนวิชาวงจรดิจิทัล เป็นโครงการของภาควิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์ ใช้เวลาการอบรม 5 วัน แบ่งการอบรมออกเป็น 4 รุ่น จำนวนผู้เข้ารับการอบรมทั้งหมด 67 คน วิทยากรผู้ให้การอบรมคือ ศึกษานิเทศก์ภาควิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์ อาจารย์จากวิทยาลัยเทคนิคมีนบุรีและวิทยากรพิเศษ

8. โครงการฝึกอบรม และสัมมนาการสอนวิชาเขียนแบบอิเล็กทรอนิกส์ เป็นโครงการอบรมของภาควิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์ ใช้เวลาการอบรม 5 วัน แบ่งการอบรมออกเป็น 4 รุ่น จำนวนผู้เข้ารับการอบรมทั้งหมด 72 คน วิทยากรผู้ให้การอบรมคือ ศึกษานิเทศก์ภาควิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์ และวิทยากรจากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

9. โครงการอบรมสัมมนาอาจารย์ผู้สอนวิชาช่างยนต์ เป็นโครงการของภาควิชาช่างยนต์ โดยความร่วมมือของกรมอาชีวศึกษา และบริษัทตรีเพชร อีซูซุ เซลส์ จำกัด ใช้เวลาการอบรม

ประมาณ 10 วัน ระหว่างวันที่ 18-29 เมษายน 2531 จำนวนผู้เข้ารับการอบรมประมาณ 30 คน วิทยากรผู้ให้การอบรม คือวิทยากรจากบริษัทตรีเพชร อีซูซุ เซลส์ จำกัด และศึกษานิเทศก์ ภาควิชาช่างยนต์ ดำเนินการฝึกอบรมที่ฝ่ายอบรมบริษัท ตรีเพชร อีซูซุ เซลส์ จำกัด

10. โครงการอบรม สัมมนาอาจารย์ผู้สอนวิชาไฟฟ้ารถยนต์ เป็นโครงการของภาควิชาช่างยนต์ โดยความร่วมมือของกรมอาชีวศึกษาและบริษัทโตโยต้า มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ใช้เวลาอบรม 5 วัน แบ่งการอบรมออกเป็น 2 รุ่น จำนวนผู้เข้ารับการอบรมทั้งหมด 34 คน วิทยากรผู้ให้การอบรมคือ วิทยากรจากศูนย์ฝึกอบรม บริษัทโตโยต้า มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด และศึกษานิเทศก์ภาควิชาช่างยนต์ ดำเนินการอบรมที่ศูนย์ฝึกอบรม บริษัท โตโยต้า มอเตอร์ และในการฝึกอบรมครั้งนี้ บริษัทได้ให้ความช่วยเหลือในด้านค่าวัสดุในการฝึกอบรมแก่ผู้เข้ารับการอบรมอีกด้วย

นอกจากนี้แล้ว ศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาอาชีวศึกษายังมีโครงการที่จะดำเนินการในปีงบประมาณ 2531 ในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิค ในสังกัดอาชีวศึกษาอีกหลายโครงการ เช่น โครงการประชุมสัมมนาจัดทำแผนการสอนรายวิชาในกลุ่มสาขาวิชาชีพต่าง ๆ 10 กลุ่มวิชา โครงการประชุมสัมมนาจัดทำชุดการสอนประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม และโครงการการนิเทศใช้หลักสูตร คู่มือ แผนการสอนและติดตามผลการอบรมสัมมนา

จากการดำเนินงานของหน่วยศึกษานิเทศก์ และศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาอาชีวศึกษา 1 ดังกล่าว ทำให้พอจะสรุปได้ว่า กรมอาชีวศึกษาได้จัดให้มีหน่วยงาน เฉพาะที่ทำหน้าที่พัฒนาคณาจารย์ในรูปแบบของการฝึกอบรม สัมมนา ประชุม เชิงปฏิบัติการ มีการวางแผนการปฏิบัติการ ในลักษณะโครงการตลอดทั้งปี ไม่ว่าจะ เป็นอาจารย์ในสาขาวิชาพื้นฐานหรือสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม

#### การพัฒนาคณาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก

การดำเนินงานเพื่อการพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออกเป็นไปใน 2 ลักษณะ คือ ประการแรกดำเนินการตามนโยบายของกรมอาชีวศึกษา ซึ่งดำเนินการโดยหน่วยศึกษานิเทศก์และศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาอาชีวศึกษา 1 วิทยาลัย เป็นผู้ส่งอาจารย์เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ประชุม เชิงปฏิบัติการ ตามแต่ละวัตถุประสงค์ของโครงการว่าจะ เป็นโครงการของสาขาวิชาใด การส่งจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ประชุม เชิงปฏิบัติการ เป็นไปตามที่ระบุไว้ในโครงการ หรือในแผนปฏิบัติงานของหน่วยงานที่จัดขึ้น ส่วนการ

คัดเลือกตัวบุคคลนั้นจะเลือกจากการปฏิบัติงานสอน โดยเลือกตัวอาจารย์ที่สอนในวิชาที่ตรงกับ  
โครงการฝึกอบรมเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ความสามารถ  
ของอาจารย์ผู้สอนได้ตรงกับความต้องการและความจำเป็นของวิทยาลัย และอีกประการหนึ่ง  
วิทยาลัยได้จัดให้มีการพัฒนาคณาจารย์ภายในวิทยาลัยเอง ซึ่งเป็นการดำเนินงานตามนโยบาย  
ของวิทยาลัย โดยจัดทำเป็นโครงการในแผนปฏิบัติงานของวิทยาลัย ในแต่ละปีงบประมาณ เนื่องจาก  
วิทยาลัยตระหนักถึงความสำคัญ ความจำเป็นในการจัดให้มีการพัฒนาคณาจารย์ ด้วยเหตุที่วิทยาการ  
เทคโนโลยีต่าง ๆ ได้ก้าวหน้าไปรวดเร็วมาก ความรู้ ความสามารถของอาจารย์ในวิทยาลัยจำ  
เป็นต้องมีการพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อที่จะได้นำความรู้ถ่ายทอดแก่นักศึกษา และพัฒนางานในหน้าที่ให้  
มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในการดำเนินงานพัฒนาคณาจารย์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพของคณาจารย์  
ในวิทยาลัยได้จัดดำเนินการหลายรูปแบบ เช่น การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อในระดับต่าง ๆ ทั้ง  
ปริญญาตรี และปริญญาโท การฝึกอบรม การดูงาน และการให้อาจารย์ฝึกงานในสถานประกอบ  
การต่าง ๆ ดังจะเห็นได้จากการให้อาจารย์ศึกษาต่อ การเข้าร่วมฝึกอบรม ดูงานสัมมนา ประชุม  
เชิงปฏิบัติการและฝึกงานในสถานประกอบการ ที่จัดขึ้นในปีการศึกษา 2529 ตามตารางต่อไปนี้คือ

ตารางที่ 1 จำนวนอาจารย์ประจำปีการศึกษา 2529 จำแนกตามสถานศึกษา วุฒิ การศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงาน สัมมนา ฝึกงาน

วิทยาลัยเทคนิค	ยอดรวมจำนวนครู			วุฒิ										ศึกษาต่อ			ฝึกอบรม ดูงาน สัมมนา ฝึกงาน	
				ต่างประเทศ			ในประเทศ			อื่นๆ								
	ชาย	หญิง	รวม	ป. เอก		ป. โท		ป. เอก		ป. โท		ป. ตรี		ป. ตรี		รวม		
				ป. โท	ป. เอก	ป. โท	ป. เอก	ป. โท	ป. ตรี	ป. โท	ป. ตรี							
ฉะเชิงเทรา	89	16	105	-	1	-	-	-	-	-	-	79	21	4	3	11	14	145
ชลบุรี	84	22	106	-	1	-	-	1	-	-	86	17	1	3	7	10	62	
สศททบ	80	22	102	-	2	-	-	-	-	-	77	21	2	1	3	4	154	
ระยอง	36	67	103	-	-	-	-	-	-	-	75	24	4	1	4	5	78	
จันทบุรี	81	26	107	-	-	-	-	-	3	-	81	20	3	1	6	7	72	
ตราด	49	21	70	-	-	-	-	-	-	-	52	17	1	-	3	3	49	

\* อาจารย์บางคนฝึกอบรม ดูงาน สัมมนา ฝึกงาน มีหลายครั้ง



ในปีการศึกษา 2529 วิทยาลัยต่าง ๆ ได้ให้ความสนับสนุนในการให้อาจารย์เข้าร่วม การฝึกอบรม ดูงาน สัมมนา ฝึกงาน เป็นจำนวนมาก ซึ่งในบางครั้งเกิดความเข้าใจในตัวบุคคล อาจารย์บางคนได้เข้าร่วมหลายครั้ง และอาจารย์บางคนไม่เคยเข้ารับการฝึกอบรม ดูงาน ฯลฯ จากวิทยาลัยเลย จากการศึกษาเอกสารผู้วิจัยได้พบว่า วิทยาลัยให้ความสนับสนุนในด้านการศึกษาค้นคว้าของอาจารย์จากปี 2527 - 2529 เป็นจำนวนมาก ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบจำนวนอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ปีการศึกษา 2527 - 2529 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ปีการศึกษา	รวมจำนวนครู		ปริญญาเอก		ปริญญาโท *		ปริญญาตรี		อนุปริญญา/เทียบเท่า		อื่น ๆ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
2527	532	100	-	-	11	2.07	352	66.17	161	30.26	8	1.50
2528	589	100	-	-	8	1.36	415	70.70	156	26.58	10	1.70
2529	594	100	-	-	8	1.36	450	76.01	121	20.44	15	2.53

\* จำนวนอาจารย์วุฒิปริญญาโทลดลงเนื่องจากการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่

จากตารางที่ 2 เมื่อเปรียบเทียบจำนวนอาจารย์ของวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออกทั้ง 6 แห่ง จำแนกตามระดับวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปีการศึกษา 2527 - 2529 พบว่าจำนวนอาจารย์ในปี 2529 เพิ่มขึ้นจากปี 2527 จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 10.44 วุฒิที่มีจำนวนอาจารย์เพิ่มขึ้นมากที่สุดคือ ปริญญาตรี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 21.78 รองลงมาคือ วุฒิอื่น ๆ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 46.67 ส่วนวุฒิที่มีจำนวนอาจารย์ลดลงมากที่สุดคือ อนุปริญญา/เทียบเท่า จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 33.06 และรองลงมาคือ วุฒิปริญญาโท เทียบกับปี 2527 แล้วจำนวนลดลง 3 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5 ส่วนวุฒิปริญญาเอกไม่มีการเพิ่มเลย

การที่อาจารย์วุฒอนุปริญญา/เทียบเท่า มีปริมาณลดลง และอาจารย์วุฒิปริญญาตรีมีจำนวนเพิ่มขึ้น แสดงว่า อาจารย์ระดับวุฒอนุปริญญา/เทียบเท่ามีการพัฒนาทางการศึกษาสูงขึ้น ทำให้อาจารย์มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ เพิ่มมากขึ้น และอาจารย์สามารถนำความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่ได้จากการศึกษาต่อมาถ่ายทอดแก่นักศึกษา ซึ่งเป็นผลดีต่อการเรียนการสอน ดังที่ สมาน รังสิโยภุชฎี (2520 : 72) ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรทางการสอนว่า มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องได้รับการพัฒนาเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานให้ดีขึ้น ไม่ว่าจะ เป็นการศึกษาต่อหรือฝึกอบรม

ในด้านอาจารย์วุฒิปริญญาโทที่มีปริมาณลดลง ส่วนวุฒิปริญญาเอกไม่มีปริมาณเพิ่มขึ้นแต่อย่างใด อาจเนื่องมาจากอาจารย์ไม่สามารถสอบเข้าเพื่อการศึกษาต่อในระดับนี้ได้ หรือหน่วยงานไม่เห็นความสำคัญของการศึกษาในระดับปริญญาเอกที่มีผลต่อสถานศึกษา หรือนักศึกษา จึงไม่ได้ให้ความสนับสนุนในด้านนี้

จากการศึกษาเอกสาร ผู้วิจัยได้พบว่า ในแต่ละวิทยาลัยได้มีการดำเนินการพัฒนาคณาจารย์ในรูปแบบของการฝึกอบรม ดูงาน สัมมนา ประชุม เชิงปฏิบัติการและการศึกษาต่อ ในบางวิทยาลัยมีการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการในรูปสิ่งพิมพ์ประกอบการสอน ทำงานวิจัยในสถานศึกษา ซึ่งในด้านนี้ไม่ได้ให้ความสำคัญมากเท่าใดนัก การพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยมุ่งเน้น เรื่องของการสอนมากกว่าพัฒนาคณาจารย์ให้มีความรู้ในด้านการวิจัย บริการวิชาการแก่ชุมชน และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

### การดำเนินงาน

การพัฒนาคณาจารย์ในวิทยาลัย ยังไม่มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่โดยเฉพาะ เมื่อจัดให้มีกิจกรรมวิทยาลัยจะแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบดำเนินการ เป็นครั้งคราวไป การดำเนินงานบางอย่างจึงไม่สะดวกเท่าที่ควร ในบางสาขาวิชาเกิดความซ้ำซ้อนในการส่งผู้เข้ารับการอบรมบุคคลคนเดียวเข้ารับการอบรมในเรื่องเดิมหลายครั้ง ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน สิ่งที่เป็นปัญหาในการดำเนินการพัฒนาคณาจารย์คือ ระยะเวลาที่จัดให้มีกิจกรรม เพื่อการพัฒนาอาจารย์ บางครั้งจะตรงกับเวลาที่อาจารย์ต้องปฏิบัติงานสอน เป็นเหตุให้การสอนไม่ต่อเนื่อง เมื่ออาจารย์กลับจากการฝึกอบรม ดูงาน ฯลฯ ต้องกลับมาสอนเพิ่มให้แก่นักศึกษา ซึ่งเป็นการเพิ่มภาระงานให้แก่อาจารย์

ดังได้กล่าวมาแล้วว่า การพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัย เทคนิคในพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันตกออกเป็นไปใน 2 ลักษณะ คือ ลักษณะที่ 1 ดำเนินการตามคำสั่งของกรมอาชีวศึกษาในการส่งอาจารย์เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ ในแต่ละโครงการที่ศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาอาชีวศึกษา 1 หรือหน่วยศึกษานิเทศก์จัดขึ้น ลักษณะที่ 2 วิทยาลัยดำเนินการจัดให้มีการพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยเอง โดยทำเป็นโครงการไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา แล้วจัดดำเนินการตามแผนนั้น ซึ่งการดำเนินการทั้งหมดนี้ เพื่อความมุ่งหมายให้สัมฤทธิ์ผลในความต้องการพัฒนาคณาจารย์ 3 กรณีใหญ่ ๆ คือ

1. เพิ่มพูนความรู้ (Knowledges) เนื่องจากความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของวิทยาการปัจจุบัน ก่อให้เกิดความจำเป็นที่ทุกคนจะต้องขวนขวายหาความรู้ให้ทันเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลดียิ่งขึ้น
2. เพิ่มพูนทักษะ หรือความชำนาญ (Skills) เพื่อลดการสูญเสียอันเกิดจากการทำงานโดยขาดความชำนาญ และประสบการณ์ ปัจจุบันส่วนใหญ่มีกอสัยการทำงานโดยเรียนผิดเรียนถูกไปด้วยในตัวถือสุภาษิต "ฝึกเป็นครู" (Experience is the best teacher, if it does not cost for dear) หากได้มีการพัฒนาโดยอาศัยเทคนิคบางประการแล้ว ย่อมลดความเสียหายจากกรณีผิดพลาดได้มาก
3. เปลี่ยนแปลงทัศนคติ (Attitudes) และพฤติกรรม (Behaviors) เพื่อให้เกิดความคิดอ่านใหม่ ๆ เปลี่ยนแปลงทัศนคติเก่า ๆ ความเชื่อดั้งเดิมที่ล้าสมัย และเสื่อมถอย

ให้เกิดทัศนคติใหม่ที่มีประโยชน์ เพราะทัศนคติ เป็นปัจจัยสำคัญที่จะมีผลต่อความสัมฤทธิ์ผลขององค์การหรือของวิทยาลัยตลอดจนการพัฒนานิสัยหรือพฤติกรรมให้มีการกระทำที่เหมาะสมถูกแบบแผนยิ่งขึ้น

การดำเนินงานการพัฒนาคณาจารย์ที่จะให้ผลดีตามหลักการนั้น ควรจะเป็นโครงการที่กำหนดขึ้นมาโดยมีวัตถุประสงค์ หรือจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน การดำเนินงานควรเป็นไปตามความต้องการอย่างแท้จริงของอาจารย์และของวิทยาลัยประกอบกัน เมื่อจัดให้มีการพัฒนาแล้ว จะได้ผลคุ้มค่าหรือไม่ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารหรือวิทยาลัยควรจะต้องติดตาม เพื่อที่จะประสมผลสำเร็จในการพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัย

#### งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งของไทยและต่างประเทศ

##### งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคณาจารย์ของไทย

ในเรื่องของการพัฒนาคณาจารย์มีผู้วิจัยได้ศึกษาถึงเรื่องนี้ เป็นจำนวนหลายท่าน จำแนกตามสาระของงานวิจัย อาทิ เช่น การวิจัยในลักษณะของการเสนอโครงการ เพื่อการพัฒนาคณาจารย์ การศึกษาถึงปัญหาและความต้องการการพัฒนาคณาจารย์ การพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันต่าง ๆ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ทิพย์วรรณ สีตลรัศมี (2522 : 164-168) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การเสนอโครงการพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปาง" โดยทำการศึกษาจากกลุ่มประชากรสองกลุ่ม คือ ผู้บริหาร และอาจารย์ ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาทั่วไป มุ่งพัฒนาการเรียนการสอนเป็นสิ่งสำคัญ หลายสถาบันจะครอบคลุมการพัฒนาด้านการสอน การวิจัย การบริการชุมชน และการส่งเสริมวัฒนธรรม โดยมีหน่วยงานหนึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงาน และจัดกิจกรรมเพื่อบริการแก่อาจารย์ การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ยังมีปัญหาและอุปสรรคมาก ผู้บริหารและคณาจารย์มีความต้องการให้มีกิจกรรม เสริมความรู้ในทุกบทบาทและความรับผิดชอบ โครงการพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปางประกอบด้วยโครงการย่อย 3 กลุ่มคือ โครงการส่งเสริมวิชาการ โครงการส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการและโครงการส่งเสริมการบริหารงานวิชาการ

เช่นเดียวกับ มยุรี พลาญกุล (2523 : 204-220) ได้ศึกษาเรื่อง "โครงการพัฒนาคณาจารย์วิทยาลัยแพทย์ศาสตร์พระมงกุฎเกล้า" โดยศึกษาจากประชากรสองกลุ่ม คือ

ผู้บริหาร และอาจารย์ ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาทั่วไป มุ่งเน้นพัฒนา ด้านการเรียนการสอน เป็นสำคัญ หลายสถาบันจะครอบคลุมภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย การดำเนินงานด้านพัฒนาคณาจารย์อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานหนึ่งในสถาบัน ผู้บริหาร เคยร่วมกิจกรรม เพื่อพัฒนาคณาจารย์มากกว่าอาจารย์ อุปสรรคในการจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาคณาจารย์คือ การขาดตัวบุคคล ที่มีความสามารถในการจัดกิจกรรมและผู้บริหารไม่ได้ให้การสนับสนุน เท่าที่ควร อาจารย์และผู้บริหาร ต้องการให้มีการจัดกิจกรรม เสริมความรู้ในทุกบทบาทและความรับผิดชอบ โครงการพัฒนาคณาจารย์ ประกอบด้วยโครงการย่อย 3 กลุ่ม คือ โครงการส่งเสริมงานวิชาการ โครงการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการ และโครงการส่งเสริมการบริหารและงานธุรการ

ในปีต่อมา ชวนพิศ นรเดชาพันธ์ (2525 : 111-113) ศึกษาเรื่อง "การเสนอโครงการ เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน การศึกษาเฉพาะกรณีมหาวิทยาลัยมหิดล" ผลการวิจัยพบว่า ในการจัดลำดับความรู้ความต้องการในการพัฒนาคณาจารย์ ของผู้บริหารและอาจารย์พบว่า คณาจารย์มีความรู้ในเรื่องการประเมินผลการสอนของอาจารย์เป็นลำดับสุดท้าย และมีความต้องการ เรื่องการวิจัย เพื่อเสริมการสอนเป็นลำดับที่ 1 ควรมีหน่วยงาน เพื่อทำหน้าที่รับผิดชอบงาน ด้านการพัฒนาคณาจารย์โดยตรง มีลักษณะเป็นหน่วยงานกลาง มีคณาจารย์คณะต่าง ๆ ร่วมดำเนินการและได้รับเงินงบประมาณจากมหาวิทยาลัย ขอบเขตการดำเนินงานพัฒนาคณาจารย์ ควรเป็นโครงการระยะยาวตามแบบพัฒนาอุดมศึกษาแห่งชาติ หน่วยงานนี้ควรทำหน้าที่บริการทางด้านวิชาการ เพื่อเสริมความรู้และทักษะด้านการสอนและการวิจัยเป็นลำดับที่ 1 รองลงมาคือ ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ ลักษณะการจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาคณาจารย์ ชอบให้มีการจัดในลักษณะ เป็นการประชุม เชิงปฏิบัติการ ควรจัดภายในมหาวิทยาลัยเป็นโปรแกรมสั้น ๆ จัดเฉพาะวันทำงาน 1-2 วัน ความเห็นต่อผู้ดำเนินการพัฒนาคณาจารย์ วิทยากรที่ดำเนินงานควรเป็นอาจารย์จากคณะต่าง ๆ ที่ได้ศึกษาเป็นผลงานทางวิชาการ ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคณาจารย์ที่พบมากคือ การติดตามผลความสำเร็จในการพัฒนาคณาจารย์และการสนับสนุนด้านงบประมาณ การเสนอโครงการพัฒนาคณาจารย์ เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของมหาวิทยาลัยมหิดล ประกอบด้วยโครงการย่อย 6 โครงการตามลำดับความสำคัญ คือ การวิจัยเพื่อเสริมการสอน การประเมินผลการสอนของอาจารย์ หลักสูตรและการดำเนินการสอน การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน วัตถุประสงค์ของการศึกษา และผู้เรียนระดับอุดมศึกษา

และในปีเดียวกัน วรรณิการ์ พงษ์สนิท (2525 : 107-112) ศึกษาเรื่อง "การเสนอโครงการพัฒนาคณาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่" โดยทำการศึกษาจากประชากรสองกลุ่มคือ ผู้บริหารและอาจารย์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความต้องการ เสริมความรู้ในบทบาทและภารกิจ โดยเฉพาะเรื่องการใช้สื่อการสอนและการประเมินผลการสอนอยู่ในเกณฑ์มากและมีความต้องการ เสริมความรู้ในบทบาทและภารกิจด้านการเรียนการสอนอื่น ๆ อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ผู้บริหารและอาจารย์มีความต้องการให้จัดกิจกรรม เสริมความรู้พื้นฐาน เพื่อการสอนแตกต่างกัน โดยอาจารย์มีความต้องการสูงกว่าผู้บริหาร ส่วนอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันมีความต้องการไม่แตกต่างกันทางด้านความคิดเห็น เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคณาจารย์ผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นสอดคล้องกันว่า มหาวิทยาลัยมีปัญหาและอุปสรรคดังนี้ ไม่มีนโยบายที่แน่นอนชัดเจน ขาดงบประมาณ ขาดความร่วมมือจากฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการจัดกิจกรรม ขาดบุคลากรที่มีความสามารถหรือผู้เชี่ยวชาญในการดำเนินการพัฒนาคณาจารย์ ขาดการประสานงานและการประชาสัมพันธ์ที่ดี

ต่อมา สุรพันธ์ ต้นศรีวงษ์ (2526 : 102-113) ได้วิจัยเรื่อง "การศึกษาปัญหาและความต้องการสำหรับโครงการพัฒนาคณาจารย์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ" โดยศึกษาจากประชากรสองกลุ่มคือ ผู้บริหาร และอาจารย์ พบว่า ในด้านความรู้ ความเข้าใจในบทบาทต่าง ๆ ได้แก่ ด้านการสอน การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา การให้บริการชุมชน และสังคม การนิเทศการสอน การเขียนตำราและการวิจัย คณาจารย์มีความรู้และความเข้าใจไม่เพียงพอที่จะปฏิบัติงานตามภาระบทบาทต่าง ๆ ให้ได้ผลดี เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับความต้องการของคณาจารย์พบว่า คณาจารย์มีความต้องการให้มีกิจกรรม เสริมความรู้และความเข้าใจเพื่อที่จะได้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพทุกบทบาท กิจกรรมซึ่งคณาจารย์มีความต้องการที่จะเสริมความรู้ อยู่ในเกณฑ์มาก ได้แก่ วิทยาการใหม่ ๆ และผลการวิจัยทางการศึกษา เทคนิคและการดำเนินการ วิชาหลักและระเบียบวิธีวิจัย วิธีเขียนบทความและตำรา การเผยแพร่วิทยาการให้กับชุมชนและสังคม วิธีการพัฒนาหลักสูตร วิธีการเข้าไปพัฒนาชุมชนในท้องถิ่น การผลิตสื่อการเรียนการสอน การกำหนดเป้าหมายของหลักสูตร การวัดผลการสอน เทคนิคการวัดผลการเรียนรู้ของผู้เรียน การกำหนดขอบข่ายและรายละเอียดเนื้อหาวิชาในหลักสูตรและวิธีการวางแผนการจัดอบรม เกี่ยวกับรูปแบบและองค์ประกอบของหน่วยพัฒนาคณาจารย์ระดับผู้รับผิดชอบโครงการควรมาจากตัวแทนของคณาจารย์ในแต่ละภาควิชามาร่วม เป็นกลุ่มดำเนินงาน โดยมีคณบดี หรือ รองคณบดี

ที่ได้รับมอบหมายเป็นที่ปรึกษา และเจ้าหน้าที่ประจำหน่วยงาน เช่น นักวิชาการ นักการศึกษาและเจ้าหน้าที่ธุรการ

งานวิจัยที่ศึกษาถึงปัญหาและความต้องการการพัฒนาคณาจารย์ ความคิดเห็นและตามต้องการของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ ได้แก่

สุวรรณณี ศรีคุณ (2521 : 115-121) ศึกษาเรื่อง "ปัญหาและความต้องการพัฒนา ด้านวิชาการของอาจารย์วิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" พบว่า อาจารย์วุฒิปริญญาตรีต้องการให้มีการส่งเสริมงานวิจัยและการพิมพ์เผยแพร่คู่มือการเรียนการสอนมากกว่าอาจารย์ระดับ ป.กศ.สูง และอาจารย์ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี ต้องการศึกษาค่อนข้างมากกว่าอาจารย์ที่มีอายุราชการ สูงกว่า 10 ปี

ต่อมา อรพินทร์ กุลประภา (2524 : 112-117) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร" โดยทำการศึกษาจาก ประชากรสองกลุ่ม คือ ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติการสอน ผลการวิจัยพบว่า ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการสอนมีความเห็นสอดคล้องกัน ในด้านการปฐมนิเทศการฝึกอบรมหรือประชุม เชิงปฏิบัติการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ และการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงานว่ายังมี การปฏิบัติอยู่จริงในเกณฑ์น้อย และเห็นว่าควรได้รับการสนับสนุนการพัฒนาให้มากที่สุด แต่ขัดแย้งกัน ในด้านการสัมมนาทางวิชาการ ส่งเสริมให้ได้ศึกษาต่อ และการสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน โดยผู้ บริหารมีความเห็นว่า การพัฒนาที่ปฏิบัติอยู่จริงนั้นมากอยู่แล้ว แต่ผู้ปฏิบัติการสอนเห็นว่ายังปฏิบัติจริง น้อยอยู่ อย่างไรก็ตามทั้งสองกลุ่มมีความเห็นว่า ควรได้รับการสนับสนุนให้มีการพัฒนามากที่สุด

ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการพัฒนาบุคลากร พบว่า ส่วนใหญ่เกิดจากการขาดงบประมาณ ขาดกำลังคน และเวลาไม่อำนวย เนื่องจากการสอน 2 ผลัด อีกทั้งขาดความสนใจอย่างจริงจังทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการสอน

ในปีเดียวกัน สุรินทร์ เศรษฐมานิต (Surin Setamanit 1981 : 242-256) ศึกษา เรื่อง "การพัฒนาคณาจารย์ในประเทศไทย" โดยทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างใน 3 มหาวิทยาลัย ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานพัฒนาคณาจารย์ของแต่ละสถาบันจำแนกออกได้เป็น 4 อย่าง คือ

1. การปรับปรุงคุณภาพทางวิชาการ โดยการสนับสนุนให้อาจารย์อบรมและศึกษาต่อทั้ง ภายในและต่างประเทศ



2. การปรับปรุงทักษะการสอน ด้วยการจัดให้มีการประชุมพิเศษอาจารย์ใหม่ จัดสัมมนา ประชุม เชิงปฏิบัติการ เพื่อเสริมความรู้ด้านการสอน

3. การปรับปรุงประสบการณ์ในวิชาชีพ ทำเฉพาะในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยให้อาจารย์ใช้เวลาปิดเทอมปฏิบัติงาน ใน โรงงาน เพื่อ เพิ่มประสบการณ์

4. การปรับปรุงความสามารถในการทำวิจัย พบว่าในแต่ละมหาวิทยาลัยยังมีการทำวิจัย น้อยเมื่อเทียบกับงบประมาณที่ตั้งไว้ มีเพียงจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเท่านั้นที่ค่อนข้างประสบผลสำเร็จ ในการพัฒนาคณาจารย์ ด้วยการให้อาจารย์ไปปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ (Subbatical Leave) และให้ข้อเสนอแนะว่าการที่จะสนับสนุนให้อาจารย์ทำวิจัย ผู้บริหารต้องจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้แก่อาจารย์ ได้แก่ หนังสือ อุปกรณ์การทดลอง และเจ้าหน้าที่ด้วย

และมาลี วิชญกุล (2525 : 101-107) ได้วิจัยในเรื่อง "ความคิดเห็นของผู้บริหาร และอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษา" โดยทำการศึกษาจาก ประชากรสองกลุ่มคือ ผู้บริหารและอาจารย์ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มผู้บริหารมีความเห็นว่า การพัฒนา บุคลากรที่ได้ปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน คือ การประชุม การฝึกอบรมหรือประชุม เชิง ปฏิบัติการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ และกลุ่มอาจารย์เห็นว่าปฏิบัติจริงอยู่ในระดับน้อย

ต่อมา พชรินทร์ จำรูญโรจน์ (2527 : 106-109) ศึกษาในเรื่อง "ความคิดเห็น ของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน" โดยทำ การศึกษาจากกลุ่มประชากรสองกลุ่ม คือ ผู้บริหารและอาจารย์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและ อาจารย์ ให้ความสำคัญแก่บทบาทด้านการสอน เป็นอันดับแรกตรงกับ ผู้บริหารและอาจารย์เห็นความ สำคัญของกิจกรรม เพื่อพัฒนาคณาจารย์ในทุกด้านของบทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์โดยเฉพาะ อย่างยิ่งเกี่ยวกับการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่สอน อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีมีความต้องการ ในด้านการสอน การบริหาร การเป็นกรรมการ การบริการทางวิชาการแก่ชุมชน และการทำนุบำรุง ศิลปะวัฒนธรรม แตกต่างจากอาจารย์ที่มีวุฒิสองปริญญาตรี แต่ไม่พบความแตกต่างในเรื่องความ ต้องการกิจกรรม เพื่อพัฒนาคณาจารย์ด้านการวิจัยแต่งตำรา และบทความทางวิชาการ ผู้บริหารมีความ คิดเห็น เกี่ยวกับระดับของปัญหาในการพัฒนาคณาจารย์แตกต่างจากความคิดเห็นของอาจารย์

จากรายงานการวิจัย โครงการวิจัยรูปแบบของการอาชีวศึกษา สาขาอาชีวอุตสาหกรรม ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2527 : 1-12) ในด้านเกี่ยวกับอาจารย์พบว่า

ยังมีความต้องการอาจารย์สายวิชาชีพในบางสาขาที่ขาดแคลน อาจารย์มีความพึงพอใจในอาชีพและหน่วยงานค่อนข้างต่ำ ผู้บริหารให้ความสนใจเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของอาจารย์น้อย

งานวิจัยของ ชนัดดา เหมือนแก้ว (2528 : 109-114) เรื่อง "กิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ : การศึกษาเฉพาะกรณี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าวิทยาเขต พระนครเหนือ" ทำการวิจัยประชากรสองกลุ่ม คือ ผู้บริหารและอาจารย์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและคณาจารย์ไม่ทราบนโยบายในการพัฒนาคณาจารย์ที่แน่นอน การดำเนินการพัฒนาคณาจารย์ขาดการวางแผนอย่างมีระบบ ขาดการติดตามและประเมินผลการจัดกิจกรรม ตลอดจนการสำรวจความต้องการของคณาจารย์ ทำให้การพัฒนาคณาจารย์ด้านต่าง ๆ ได้ปฏิบัติน้อยและไม่ต่อเนื่อง กิจกรรมซึ่งอยู่ในเกณฑ์น้อยได้แก่ การประชุมพิเศษ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การวิจัย การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนาทางวิชาการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ และการสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ส่วนกิจกรรมที่ได้ปฏิบัติน้อยที่สุดได้แก่ การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ ในบรรดากิจกรรมเหล่านี้คณาจารย์ต้องการให้จัดการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการมากที่สุด ส่วนปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ระดับของปัญหาในการจัดกิจกรรมพัฒนาคณาจารย์อยู่ในระดับมาก สาเหตุส่วนใหญ่เนื่องมาจากการขาดงบประมาณ ขาดการวางแผนและการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ตลอดจนไม่มีหน่วยที่ทำหน้าที่รับผิดชอบการพัฒนาคณาจารย์โดยเฉพาะ ส่วนปัญหาซึ่งคณาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างจากความคิดเห็นของผู้บริหารได้แก่ การพัฒนาคณาจารย์ไม่ทั่วถึง ความยุติธรรมในการคัดเลือกบุคคลเพื่อการพัฒนาและการประชาสัมพันธ์ โดยผู้บริหารเห็นว่าเป็นปัญหาน้อย แต่คณาจารย์เห็นว่าเป็นปัญหามาก

และสุดท้าย สมศักดิ์ สุรร้ายคิมหันต์ (2530 : 117-118) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2527 ประเภทช่างอุตสาหกรรมของวิทยาลัยเทคนิคในเขตการศึกษา 12 โดยศึกษาจากอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในเขตการศึกษา 12 ด้วยการเปรียบเทียบความแตกต่างในการบริหารงานวิชาการระหว่างวิทยาลัยที่มีผู้บริหารประสบการณ์มาก และวิทยาลัยที่มีผู้บริหารประสบการณ์น้อย พบว่าในด้านการนิเทศและการพัฒนาบุคลากรทางการสอน ผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากได้ส่งเสริมอาจารย์ศึกษาต่อ ตามสาขาวิชาที่สอนทั้งในประเทศและต่างประเทศ เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ สนับสนุนให้อาจารย์เข้ารับการฝึกงานและดูงานในสถานประกอบการทั้งภาครัฐบาลและเอกชน ส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ศึกษาค้นคว้าวิจัย ในขณะที่ผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยได้ส่งเสริมอาจารย์ศึกษาต่อ เพียงแต่ตามสาขาวิชา

ที่สอนทั้งในประเทศและต่างประเทศเป็นอันดับแรกเช่นกัน แต่รองลงมาคือ จัดประชุมอาจารย์เพื่อเตรียมงานวิชาการก่อน เปิดภาคเรียน และจัดทำตำรา คู่มือหรือหนังสือที่เป็นประโยชน์เพื่อให้อาจารย์ได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

#### งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพของต่างประเทศ

มีผู้ศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพที่ได้นำมากล่าวถึงไว้ในที่นี้ดังนี้

เจอร์รี จี กัฟ (Jerry G. Gaff 1975 อ้างถึงใน ไพฑูรย์ สินลารัตน์ 2520 : 5) ได้ศึกษาเกี่ยวกับหน่วยงานและโปรแกรมสำหรับพัฒนาคุณภาพด้านการเรียนการสอน ของมหาวิทยาลัยในสหรัฐอเมริกา พบว่า หน่วยพัฒนาคุณภาพมักจะขึ้นอยู่กับหน่วยงานกลางของมหาวิทยาลัย ในขณะที่มีบุคลากรมาก ๆ จะมีหน่วยงานที่ให้บริการและเก็บรวบรวมเอกสารเกี่ยวกับการปรับปรุงการเรียนการสอนของตนเองด้วย ลักษณะของหน่วยงาน เป็นหน่วยอิสระที่รับผิดชอบงานด้านนี้โดยตรง มีความรับผิดชอบต่อบุคลากรทั้งมหาวิทยาลัยมากกว่าเฉพาะแผนกใดแผนกหนึ่ง เน้นและรับผิดชอบเฉพาะการปรับปรุงการเรียนการสอน

ต่อมาในปี 1977 ไวโอเลต แอน ทาวน์ (Towne 1977 : 21-A) ได้ศึกษาความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพของคณาจารย์ ณ มหาวิทยาลัยชิราดีวส์ พบว่า คณาจารย์มีความเห็นว่าหน้าที่สำคัญที่สุดคือ การสอน และโครงการพัฒนาคุณภาพควรจัดให้สอดคล้องกับความต้องการของคณาจารย์

และรัสมิ เจ มิสตรี (Mistry 1978 : 703-A) ทำการวิจัยเรื่อง "การปรับปรุงการเรียนการสอน โดยจำลองโครงการพัฒนาคุณภาพสำหรับมหาวิทยาลัยอินเดีย ยูนิทารี" ซึ่งผลของการวิจัยพบว่า สถาบันส่วนใหญ่จัดโปรแกรมในลักษณะโปรแกรมปฐมนิเทศ (Orientation Program) ซึ่งครอบคลุมเรื่องบทบาทและหน้าที่ของคณาจารย์รายละเอียดเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและรายละเอียดเกี่ยวกับสถาบัน รวมทั้งประโยชน์ตอบแทนที่จะได้รับจากการทำงานในสถาบันนั้น ๆ ประมาณครึ่งหนึ่งของสถาบันที่ตอบแบบสำรวจมีการจัดโปรแกรมในลักษณะการให้การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติการ (Inservice Program) ประมาณ 30 เปอร์เซ็นต์ ของสถาบันที่ตอบแบบสำรวจพบว่าการบังคับให้อาจารย์ใหม่เข้าร่วมโปรแกรมพัฒนาคุณภาพ มีเพียง 2-3 สถาบันที่จัดโปรแกรมสำหรับให้คณาจารย์ทุกคน ลักษณะของโครงการมีทั้งโปรแกรมระยะสั้น โปรแกรมแบบต่อ

เนื่องและผสมผสานกันทั้งสองฝ่าย ซึ่งโปรแกรมที่จัดส่วนใหญ่จะเน้นวิธีการวางแผนการสอน เทคนิคการสอนแบบต่าง ๆ และการประเมินผลการสอน ได้มีผู้เสนอให้สถาบันส่งเสริมการสอนจัดทำโปรแกรมตัวแทนสำรอง (Under study) เพื่อให้อาจารย์ใหม่ไปศึกษาการสอนร่วมกับอาจารย์อาวุโส ผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างโครงการสำหรับมหาวิทยาลัยอินเดีย ยูนิทารี โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 มีการจัดโปรแกรมปฐมนิเทศ หลังจากนั้นเป็นการพัฒนาคณาจารย์ทั้งมหาวิทยาลัยตลอดทั้งปี ส่วนที่ 2 จะเป็น เรื่องเกี่ยวกับการตั้งศูนย์การเรียนการสอน และตั้งศูนย์สำหรับวิจัยในสถาบัน-อุดมศึกษา

ในขณะที่ โรเบิร์ต เจ. เมนเจส และจูดี้ เลวินสัน (Menges & Levinson 1980 : 25-30) ได้วิจัยเรื่อง "วิธีการปรับปรุงการสอน วิธีเหล่านั้นได้ผลเพียงใด" โดยจำแนกกิจกรรมออกเป็น 5 รูปแบบ คือ การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การจัดสรรทุนอุดหนุน การประเมินผลการสอน และการสอนแบบจุลภาค พบว่า ผู้ที่ผ่านโปรแกรมการปรับปรุงการเรียนการสอน ทำการสอนเป็นที่น่าพอใจ แต่ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงปัจจัยอื่น ๆ อีก เช่น การยอมรับว่าการปรับปรุงการเรียนการสอน เป็นภารกิจที่จำเป็น วัตถุประสงค์ชัดเจนโอกาสที่เหมาะสม และการได้ลงมือปฏิบัติฝึกฝนอย่างจริงจังจะทำให้เกิดการดำเนินงานพัฒนาคณาจารย์ เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนสัมฤทธิ์ผลอย่างมีประสิทธิภาพ

ต่อมาในปี 1981 โรเบิร์ต เฮนรี เบอริก (Robert Henry Breunign 1981 : 2953-2954A อ้างถึง ใน กรรณิการ์ พงษ์สนิท 2525 : 64) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการเสนอความเห็นต่าง ๆ ในการจัดโปรแกรมการพัฒนาคณาจารย์ที่มหาวิทยาลัย 6 แห่งในแคลิฟอร์เนีย ซึ่งเป็นการศึกษาเพื่อแสดงความคิดเห็นหรือโครงการที่ใช้ในการเปลี่ยนแปลงกระบวนการในระดับอุดมศึกษาเป็นครั้งแรก ผลของการศึกษาค้างนี้ เป็นประโยชน์ต่อการจัดสรรงบประมาณของหน่วยงานต่าง ๆ เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารด้านการศึกษาและคณาจารย์ในการให้ข้อเสนอแนะ การยอมรับและการอุดหนุนด้านงบประมาณในการเปลี่ยนแปลงการอุดมศึกษา จากการศึกษาพบว่าส่วนของความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคณาจารย์ ผู้บริหารการศึกษาโดยเฉพาะรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการจะเป็นผู้สนับสนุนและริเริ่มที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ผู้ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Innovators) จะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถสูง อดทน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีระเบียบวินัย และกว้างขวาง

และลอเรนซ์ ชิฟเฟอร์แมน (Lawrence Siefferman 1986 : 2675-A) ได้ศึกษาเรื่อง "ทัศนคติของอาจารย์อาชีวศึกษาในระดับอุดมศึกษาต่อการอำนวยความสะดวกและตัวแปรที่มีผลต่อทัศนคตินั้น" วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อวัดทัศนคติของอาจารย์อาชีวศึกษาในรัฐจอร์เจียที่มีต่อการอำนวยความสะดวก ผู้วิจัยได้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามคือ ทัศนคติของอาจารย์กับตัวแปรอิสระต่าง ๆ ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการสอน และการเรียนวิชาการบริหารและการอำนวยความสะดวก พบว่า ตัวแปรที่มีผลต่อทัศนคติของครูมีเพียงตัวแปรเดียว คือตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานว่า อาจารย์อาชีวศึกษาจะมีทัศนคติไม่ดีต่อการอำนวยความสะดวก

สุดท้าย จาวิด ฟาทีห์ (Javid Fathieh 1987 : 8256-A) ได้ศึกษาเรื่อง "รูปแบบการพัฒนาคณาจารย์สำหรับมหาวิทยาลัยอิราเนียน" โดยการส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารและอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเตหะราน เพื่อศึกษาถึงรูปแบบของการพัฒนา 5 ด้าน คือ การเตรียมงาน การวางแผนงาน การกำหนดความมุ่งหมาย การนำไปใช้ และการประเมินผล จากการศึกษาพบว่า มีความแตกต่างตามนัยสำคัญใน 3 ด้านแรก ระหว่างการรับรู้และทัศนคติของอาจารย์และผู้บริหาร แต่ทัศนคติของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มนี้เป็นไปในทางสนับสนุน การศึกษาครั้งนี้พบว่า ควรมีการแก้ไขรูปแบบของการพัฒนาคณาจารย์ในปัจจุบัน คณาจารย์ควรจะได้เสียสละในการที่จะเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้นในวันหยุด ผู้บริหารจำเป็นต้องให้การสนับสนุนในความคิดเห็นของคณาจารย์ในการพัฒนาคณาจารย์ รูปแบบของการพัฒนาคณาจารย์ควรจะได้รับ การสนับสนุนทั้งภายในและภายนอกสถาบัน ผู้นำทางการศึกษาของอิหร่านควรจะได้ปฏิบัติภารกิจเพื่อสนองความต้องการส่วนใหญ่ในการพัฒนาคณาจารย์ ควรจะมีการประเมินผลหลังจากที่ได้พัฒนาคณาจารย์ตามรูปแบบที่ได้วางไว้แล้ว 3 ปี เพื่อศึกษาถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของรูปแบบการพัฒนาคณาจารย์และผู้ที่มีส่วนร่วม ในการพัฒนาคณาจารย์ควรมาจากอาสาสมัครและควรกระทำต่อเนื่องกันไป

จากผลงานวิจัยทั้งของไทยและต่างประเทศ พบว่า การพัฒนาคณาจารย์ของไทยมุ่งในเรื่องของการพัฒนาการเรียนการสอน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคณาจารย์ ควรเป็นหน่วยอิสระ ขึ้นอยู่กับงานกลางของมหาวิทยาลัย ทำหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาคณาจารย์โดยเฉพาะ จัดกิจกรรม เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและคุณภาพของคณาจารย์ในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของต่างประเทศ ซึ่งเน้นให้เห็นตามสำคัญของโปรแกรมการปรับปรุงการเรียนการสอน เช่น ผู้บริหารและอาจารย์ควรมีความเข้าใจและให้ความสนับสนุนให้มีการพัฒนาคณาจารย์ในทุก ๆ ด้าน

กิจกรรมที่จัดในการพัฒนาคณาจารย์ อยู่ในรูปแบบของการฝึกอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติ การ การศึกษาต่อ โดยจัดเป็นโปรแกรมระยะสั้น โปรแกรมระยะยาว โปรแกรมต่อเนื่อง ซึ่งการจัดกิจกรรมหรือโครงการพัฒนาคณาจารย์ควรจัดให้สอดคล้องกับความต้องการของคณาจารย์และของสถาบัน เป็นสำคัญ