



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาจารย์ในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ได้จำแนกตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. หลักการทั่วไปเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์
2. การพัฒนาอาจารย์ในต่างประเทศ
3. การพัฒนาอาจารย์ในประเทศไทย
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาจารย์ทั้งต่างประเทศและในประเทศ
5. การพัฒนาอาจารย์ในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา

1. หลักการทั่วไปเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์

ในภาวะการณปัจจุบัน การบรรจุแต่งตั้งบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ มีปัญหาและความยุ่งยากในชั้นการปฏิบัติค่อนข้างมาก รวมทั้งความจำกัดด้านงบประมาณ ทำให้เกิดมีความสนใจในเรื่องการพัฒนาบุคลากรในหน่วยต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพในการทำงานกันมาก ดังนั้นเนื้อหาในส่วนนี้จึงจะประกอบด้วย ความหมายของคำว่า "การพัฒนาอาจารย์" สาเหตุของการพัฒนาอาจารย์ แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ วิธีการพัฒนาอาจารย์

ความหมายของคำว่า "การพัฒนาอาจารย์"

ได้มีผู้พยายามอธิบายความหมายของคำว่า "การพัฒนาอาจารย์" ไว้หลายคน

ริชาร์ด อาร์ ริชาร์ดสัน จูเนียร์ (Richardson, 1975: 3) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาอาจารย์ไว้ว่า หมายถึง กระบวนการในอันที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้และความสามารถของอาจารย์ เพื่อเป็นประโยชน์แก่การปฏิบัติภารกิจทั้งหลายทั้งปวงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

และในปีเดียวกันนี้ เจอร์รี่ จี กัฟ (Jerry G. Gaff 1975 : 8-14) ได้ให้ความคิดเห็นพอสรุปได้ว่า การพัฒนาอาจารย์ คือการช่วยให้อาจารย์ได้พัฒนาความก้าวหน้าส่วนบุคคล ตลอดจนความรู้ ทักษะในชีวิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับบทบาทในฐานะที่เป็นครู

ลี เจ มัลลาลี และนอร์แมน คัฟฟี (Mullaly and Duffy, 1978: 12) ได้อธิบายไว้ว่า การพัฒนาอาจารย์เป็นขบวนการพัฒนาความก้าวหน้าในด้านวิชาชีพของอาจารย์ และการปรับปรุงการเรียนการสอน หรืออีกนัยหนึ่งการพัฒนาอาจารย์นั้นจะช่วยให้พัฒนาจารย์ได้พัฒนาศักยภาพของความเป็นครู ซึ่งจะส่งผลต่อการปรับปรุงการเรียนการสอน

ส่วน ซูซาน เชเยอร์ (ทบวงมหาวิทยาลัย, 2518 : หน้าปกผนวก) ได้กล่าวว่า "การช่วยให้อาจารย์ในมหาวิทยาลัยเป็นผู้สอนที่ดี มีความพยายาม และเห็นความสำคัญของการเตรียมสอนโปรแกรมที่จัดให้ประสบผลสำเร็จ เช่นนี้เรียกว่า การพัฒนาอาจารย์"

สมคึก แก้วสนธิ (2522 : 85) กล่าวว่า การพัฒนาอาจารย์ควรเป็นนโยบายของสถาบัน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อกระตุ้นและสร้างความตื่นตัวให้กับอาจารย์ในอันที่จะพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ ทั้งด้านความรู้และความก้าวหน้าในศาสตร์ของตน ตลอดจนทักษะในด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในฐานะอาจารย์ที่ดี ซึ่งจะนำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ

สคติ อัสววิไล (ไพฑูริย์ สีนลาร์จน์, บรรณาธิการ, 2524 : 160) กล่าวว่า "การพัฒนาอาจารย์เป็นการเสริมสร้างศักยภาพของอาจารย์ เพื่อปฏิบัติภารกิจในการเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยที่ดี ตระหนักในบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ รู้จักทำงานร่วมกันและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ตลอดจนมีการตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ" เช่นเดียวกับ อรุณ รัชตะนาวิณ (ไพฑูริย์ สีนลาร์จน์, บรรณาธิการ, 2524 : 137-138) ให้ทัศนะว่า การพัฒนาอาจารย์เป็นความพยายามในอันที่จะสร้างเสริมศักยภาพของอาจารย์ในด้านต่าง ๆ ทุกด้าน เพื่อให้อาจารย์ได้สามารถปฏิบัติภารกิจในฐานะที่เป็นอาจารย์ที่ดี และสามารถที่จะตอบสนองต่อความต้องการของตนเอง ของผู้เรียน และของสถาบัน

นอกจากนี้แล้ว กฤษณา ชูติมา (2528 : 93-94) ได้อธิบายความหมายของการพัฒนาอาจารย์ว่า เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่เป็นระบบ ซึ่งเกี่ยวข้องกับความประสงค์ และความสนใจของอาจารย์แต่ละคน ในอันที่จะมีความก้าวหน้าในการงานและอาชีพ รวมทั้งความ

ประสงค์ของสถาบันที่จะส่งเสริมงานวิชาการ ทั้งนี้โดยจัดกิจกรรมให้ความประสงค์ของทั้งสองฝ่ายสอดคล้องกัน และบังเกิดผลอันเป็นที่พึงใจด้วยกัน

จากความหมายของการพัฒนาจารย์ที่ยกมากล่าวถึงข้างต้น จึงสรุปได้ว่าการพัฒนาจารย์ นอกจากจะช่วยให้อาจารย์มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติในการปฏิบัติภารกิจในฐานะที่เป็นครู โดยมุ่งเสริมสร้างประสิทธิภาพการเรียนการสอนเป็นสำคัญแล้ว การพัฒนาจารย์ยังครอบคลุมถึงการเสริมสร้างศักยภาพของอาจารย์ในการปฏิบัติภารกิจตามบทบาทและความรับผิดชอบคนอื่น ๆ ของอาจารย์ที่มีต่อองค์กรหรือสถาบันอีกด้วย

สาเหตุของการพัฒนาจารย์

สาเหตุที่ทำให้สถาบันอุดมศึกษา และอาจารย์ผู้สอนหันมาเร่งทำการปรับปรุงการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษาอย่างกว้างขวาง ควบวิธีการของการพัฒนาจารย์ตามแนวความคิดใหม่ดังกล่าว มีอยู่หลายประการ พอสรุปได้ดังนี้

ก. ประชาชน และนักศึกษา เรียกร้องว่า การอุดมศึกษาของประเทศไทยมีผลิตผลผิดตรงกับความต้องการของสังคม มหาวิทยาลัยเปรียบเสมือนหอคอยงาช้าง มีใคพยายามปรับระดับความนึกคิดของมหาวิทยาลัยให้ตรงกับความคิดของชาวบ้าน ซึ่งเป็นปัญหาในการจัดการอุดมศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาแทบทั่วโลกในระยะ 10 ปีที่ผ่านมา (ทองจันทร์ หงส์สารมภ์ 2522: 1-2)

มหาวิทยาลัยพยายามตอบสนองขอเรียกร้องของประชาชนและนักศึกษา โดยการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงหลักสูตร เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของส่วนรวม โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ตลอดจนความต้องการใหม่ ๆ ของผู้เรียน ไพฑูรย์ สีนลาร์ตน์ (ไพฑูรย์ สีนลาร์ตน์, บรรณาธิการ, 2524 : 8-9)

กล่าวว่า สถาบันอุดมศึกษาเป็นสถาบันสังคมอย่างหนึ่ง ซึ่งทำหน้าที่สอน วิจัย และบริการชุมชน โดยสาเหตุนี้สถาบันอุดมศึกษาจึงต้องคอยตอบสนองต่อความต้องการของสังคม ปรับปรุง และพัฒนา ให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคมอยู่ตลอดเวลา

ข. ภาวะเศรษฐกิจของโลกในระยะ 10 ปีที่ผ่านมา เป็นภาวะที่ตกต่ำเศรษฐกิจของหลาย ๆ ประเทศรวมทั้งประเทศที่พัฒนาแล้ว ไม่สามารถขยายตัวได้มากอย่างที่หวังไว้ ประกอบกับจำนวนประชากรเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้มหาวิทยาลัยประสบความลำบาก จำเป็นต้องขยายการรับนักศึกษามากขึ้น แต่ไม่มีเงินที่จะขยายที่เรียนหรือซื้ออุปกรณ์ การศึกษาราคาแพง ๆ ได้ มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องหาทางออกในการจัดการศึกษาอย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพ โดยนำเอาเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ที่จะทำให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้ได้เท่ากัน หรือดีกว่าการเรียนรูแบบเดิม โดยใช้เวลาและเงินที่น้อยกว่า

แต่วิธีการแบบเก่าในอันที่จะปรับปรุงและส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน ได้แก่ การลดอัตราส่วนของนักศึกษาต่ออาจารย์ การลดจำนวนชั่วโมงสอน การมีผู้ช่วยสอน การเพิ่มเครื่องมือเครื่องใช้ประกอบการสอนที่มีราคาแพง การรับอาจารย์ที่จบปริญญาเอกใหม่ ๆ เพิ่มมากขึ้น การพัฒนาอาจารย์ในเชิงคุณวุฒิ วิธีที่ใดกล่าวมาแล้วเหล่านี้ มิได้เป็นหลักประกันว่าอาจารย์จะสอนได้ดีขึ้น ตรงกับที่อาจารย์ผู้สอนไม่พอใจและไม่ให้ความสำคัญ รวมทั้งไม่มีทักษะต่าง ๆ ในการวางแผนการสอน ดำเนินการสอนและประเมินการสอน (Bergquist and Phillips, 1975 : 177-179)

ค. วิชาการสาขาค่าง ๆ ได้ก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านปริมาณที่เพิ่มขึ้นอย่างกว้างขวาง และด้านความลึกซึ้ง หากอาจารย์ไม่พยายามติดตามความรู้ก็จะกลายเป็นอาจารย์ผู้ล้าหลัง ขาดความรู้ในการวิจัย และการให้ความสะดวกแก่อาจารย์ ในการชวนชวนหาความรู้เพิ่มเติม จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง (ทองจันทร์ หงส์ลดาภรณ์, 2524 : 118) ความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการ หลักสูตรและการสอนที่ต้องการเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ จำเป็นต้องอาศัยหลักสูตรที่ผสมผสานลักษณะวิชาหลาย ๆ วิชามารวมกันเป็นวิชาใหม่ วิธีการสอนจึงจำต้องอาศัยการสอนโดยอาจารย์หลาย ๆ ท่าน รวมการสอนเป็นทีม อาจารย์ที่ต้องการสอนโดยวิธีนี้จำเป็นต้องรู้จักการทำงานร่วมกันเป็นทีม รู้และเข้าใจถึงโครงสร้างบริหารงานหลักสูตรตนเอง ซึ่งต้องทำงานร่วมกันทุกระดับ ตั้งแต่ผู้บริหารระดับอธิการบดี และคณะลงมา

ง. การบริหารงานมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นการบริหารเชิงซ้อนอย่างมาก ไม่สามารถดำเนินการได้โดยคนเดียว หรือกลุ่มผู้บริหารเล็ก ๆ กลุ่มเดียว การบริหารงานของ

มหาวิทยาลัยในปัจจุบัน ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายและทุกคนในมหาวิทยาลัย จะต้องมีการ
รับผิดชอบ รับผิดชอบในการบริหารด้วย ดังนั้น ความรู้ของอาจารย์ในเรื่อง "การบริหารงาน" จึงมี
ความจำเป็น รวมทั้งการพัฒนาตนเองให้รักสถาบัน รู้สึกตนเองเป็นเจ้าของสถาบัน จึงมีความ
จำเป็นในการจูงใจให้ปฏิบัติงานและหน้าที่ของตนให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

แนวคิดและหลักการ เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์

จากสาเหตุของการพัฒนาอาจารย์ ทำให้เกิดแนวคิดและหลักการเกี่ยวกับการพัฒนา
อาจารย์ พอสรุปได้ดังนี้

ก. แนวคิดในการพัฒนาอาจารย์ในเรื่องหลักสูตรและการสอน เนื่องจากการสอน
ของอาจารย์ในสถาบันการศึกษาถือว่าเป็นงานหลักที่สำคัญที่สุด (วิจิตร ศรีลืออัน, 2519 : 10)
การที่สถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ ใฝ่หามาสนใจงานด้านพัฒนาอาจารย์ เจอร์รี่ จี กัฟ (Gaff,
1975 : 16) ได้กล่าวไว้ตอนหนึ่งว่า "อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาจะต้องทำงาน ในสถาบัน
นาน ไม่ค่อยมีการโยกย้ายหรือเปลี่ยนงาน จึงจำเป็นที่จะต้องมีการปรับปรุงสมรรถภาพในการทำ
งาน การถ่ายทอดความรู้เพิ่มความสนใจและความสามารถเฉพาะตัว เป็นการช่วยให้อาจารย์ได้
ค้นคว้าในวิชาชีพของตน โดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอน" แต่การพัฒนาการสอนมิใช่เป็น
เรื่องของแต่ละบุคคลเพียงแต่อย่างเดียว แต่จะต้องเกี่ยวข้องกับปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมทาง
สังคม เช่น บรรยากาศในสถาบัน การปฏิสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์ ผู้บริหารและนักศึกษา ตลอดจน
जनนโยบายและแนวปฏิบัติในสถาบัน เมื่อสภาพแวดล้อมทางสังคมเปลี่ยนแปลงใหม่ ต้องมีการนำ
หลักสูตรใหม่ และวิธีการสอนใหม่ ๆ มาใช้ มีการสนับสนุนส่งเสริมจากผู้บริหาร การพิจารณา
ความดีความชอบ โดยเน้นที่ประสิทธิภาพการเรียนการสอน เป็นต้น ด้วยเหตุนี้การพัฒนา
อาจารย์ด้านการสอน จึงจำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัยทางด้านองค์กรและสังคมด้วย (กฤษณา
ชูติมา, ใน ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2524 : 131-132) ดังนั้น ผู้สอนที่มึความรู้ความเข้าใจ
และมีประสิทธิภาพในเรื่องหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน จิตวิทยาการสอน การใช้อุปกรณ์
การสอน และการจัดสภาพแวดล้อม ย่อมทำให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นใคร่รู้ใคร่เรียน อันจะ
ส่งผลให้ความเป็นเลิศทางวิชาการเกิดขึ้นแก่ตัวบุคคลหรือสถานศึกษานั้น ๆ (Henryson and
Others, 1978: 17-20)

ข. แนวความคิดในการพัฒนาอาจารย์ในเรื่องความรู้ ทักษะและทัศนคติ ด้านการบริหารงาน พฤติกรรมการสอนย่อมขึ้นอยู่กับบุคลิกของผู้สอน อันได้แก่ ความรู้ ทัศนคติ ค่านิยม ทักษะ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ตลอดจนการรับรู้ต่าง ๆ ซึ่งไม่สามารถเปลี่ยนแปลงรูปแบบทั้งหมดได้ แต่พฤติกรรมบางอย่างโดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับบทบาทสังคม เช่น พฤติกรรมการสอนสามารถเปลี่ยนแปลงได้ ดังนั้น ในการพัฒนาอาจารย์จึงควรพัฒนาทัศนคติควบคู่ไปพร้อมๆ กับการพัฒนาความคิดและความรู้ (Gaff, 1975 : 16) การพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนจะเหมาะสมและมีคุณค่า ถ้ามีการดำเนินงานต่อเนื่อง และประสานกัน มีโครงการ มีการวางแผน มีผู้รับผิดชอบ กำหนดเวลา และกำหนดรางวัลให้แน่นอน ทั้งนี้เพื่อเป็นแรงกระตุ้นแรงจูงใจให้อาจารย์ โดยเฉพาะอาจารย์ที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างมากยิ่งเห็นความสำคัญของการเข้าร่วมกิจกรรมของการพัฒนาอาจารย์ และการพัฒนาการสอน (อรุณ รัชตะนาวิน, ใน ไพฑูรย์ สีนลารัตน์, 2524 : 130)

ค. แนวคิดในการพัฒนาอาจารย์ในเรื่องการพัฒนาความรู้ความรับผิดชอบ และรู้ตัวตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสถาบันอุดมศึกษา สถาบันอุดมศึกษาประกอบด้วย บุคลากร อาจารย์ที่มีประสบการณ์และความสามารถเชี่ยวชาญจากสาขาต่าง ๆ จึงควรชักจูงบุคคลเหล่านี้มาร่วมดำเนินงาน เพราะการพัฒนาอาจารย์ (Gaff, 1975 : 18) จะดำเนินไปด้วยดี มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง ก็คือเมื่ออาจารย์เห็นคุณค่า เห็นความจำเป็น และปรารถนาที่จะเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาด้วยตนเอง ดังนั้น ในการจัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาอาจารย์ควรจัดให้แกผู้ที่สนใจ และเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมก่อน แล้วค่อยมุ่งไปยังอาจารย์ที่ไม่ค่อยสนใจ ด้วยการลงเสริมสนับสนุนเพื่อกระตุ้นให้อาจารย์เกิดความสนใจเข้าร่วมกิจกรรม การพัฒนาอาจารย์จะไม่ได้ผลถ้าหากด้วยการบังคับ อาจารย์จะรู้สึกต่อต้านทันทีที่ถูกบังคับให้เข้าร่วมกิจกรรม เพื่อการพัฒนาอาจารย์ (ไพฑูรย์ สีนลารัตน์, 2524 : 25) ดังนั้น ในการพัฒนาอาจารย์จำเป็นต้องพัฒนาทั้งด้านส่วนบุคคล และพัฒนาวิชาชีพควบคู่กันไป ทั้งนี้เนื่องจากกิจกรรมทางด้านวิชาชีพ กับการดำเนินชีวิตส่วนบุคคล มีส่วนเกี่ยวกันอย่างใกล้ชิด (Bergquist and Phillips, 1975 : 17)

ง. แนวความคิดในการพัฒนาอาจารย์ในเรื่องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ทางวิชาการที่ตนเองถนัด และรู้จักวิธีการวิจัยทางสาขาวิชาของตน ในการพัฒนาอาจารย์ ต้องคำนึงถึงว่า อาจารย์แต่ละคนมีความแตกต่างกันทั้งในด้านวัย ความถนัด ความสนใจ ความเชี่ยวชาญ

ประสบการณ์ ฯลฯ ดังนั้น การพัฒนาอาจารย์ควรจัดกิจกรรมเสริมความรู้ให้ครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ อย่างกว้างขวางเพื่อช่วยให้อาจารย์ได้มีโอกาสพัฒนาไปตามความต้องการและความถนัดของแต่ละบุคคล (ไพฑูริย์ สีนลาร์ตน์, 2524 : 26) การพัฒนาประสิทธิภาพการสอนย่อมต้องอาศัยบทบาทอื่น ๆ ได้แก่ การวิจัย การบริหาร ตลอดจนงานอื่น ๆ ฉะนั้น อาจารย์จึงควรเพิ่มพูนความรู้และความสามารถ ตลอดจนทักษะด้านต่าง ๆ ดังกล่าวด้วย (Gaff, 1975 : 16)

วิธีการพัฒนาอาจารย์

ภิญโญ สาร (2523 : 263) กล่าวถึงการพัฒนาบุคคลไว้ในหนังสือการศึกษาว่า
ทำได้ดังนี้

1. การฝึกอบรมก่อนปฏิบัติการ เป็นการฝึกอบรมก่อนที่บุคคลจะออกไปทำงาน
2. การฝึกอบรมระหว่างประจำการ (In-Service Training) คือ การให้การศึกษากับบุคคลที่อยู่ในหน่วยงาน โดยการรับการฝึกอบรม ซึ่งหน่วยงานจัดเอง หรือหน่วยงานอื่นจัดฝึกอบรมขึ้นเป็นครั้งคราว
3. การฝึกฝนตนเอง เป็นการพัฒนาบุคคลโดยการศึกษา โดยการเรียนทางไปรษณีย์ ชื่อหนังสือมาอ่าน หรือการโคกปะสนทนากับผู้ทรงคุณวุฒิอยู่เสมอ

สวน ทองจันทร์ หงส์คารม (2528 : 70-71) ได้กล่าววิธีการพัฒนาอาจารย์ในหนังสือ แนวคิดทั่วไปด้านการสอน หน่วยพัฒนาอาจารย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2528 ว่าวิธีดำเนินการต่าง ๆ เท่าที่ทราบมีดังนี้

1. จัดโปรแกรมการศึกษา การประชุม อบรมในเรื่องต่าง ๆ เช่น จัดประชุมเชิงปฏิบัติการในเรื่อง "การสอน" "การวัดผล" ... ฯลฯ
2. จัดพิมพ์สิ่งพิมพ์ไปปลิวต่าง ๆ เพื่อขยายแนวความคิดให้กระจายทั่วกันทุกคนในมหาวิทยาลัย
3. จัดหาผู้มีประสบการณ์มาบรรยายให้ฟังเป็นครั้งคราว

4. ผู้รับผิดชอบเดินทางไปเยี่ยมคณะหรือภาควิชาต่าง ๆ ขยายแนวความคิดค้นคว้าทุก
คนรับทราบ และรับทราบปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์

5. ให้อาจารย์ไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ทั้งทางด้านพัฒนาอาจารย์ และด้าน
วิชาการ เฉพาะสาขาวิชาของตน

นอกจากนี้แล้ว เมืองทอง แคมป์ (ใน ประกอบ กุปรัตน์, บรรณาธิการ, 2530)
ได้กล่าวไว้ว่า ในปัจจุบันนี้วิธีการพัฒนาอาจารย์ที่ใช้กันอยู่ก็มี ที่อาศัยหลักการศึกษาศาสตร์และ
ฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรเป็นแนวทาง ดังมีกิจกรรมต่อไปนี้คือ

1. การศึกษาต่อในประเทศและต่างประเทศ
2. การรับการฝึกอบรมเรื่องต่าง ๆ ทั้งด้านวิชาการ วิชาชีพ การบริหาร และ
เรื่องอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์
3. การร่วมประชุมปฏิบัติการ การประชุมวิชาการ การสัมมนา
4. การฝึกปฏิบัติงานคนต่าง ๆ เช่น ฝึกสอน ทำการวิจัยหรือให้บริการวิชาการแก่
สังคม
5. การผลัดเปลี่ยนดำรงตำแหน่งในสถาบันอุดมศึกษา
7. การประเมินการปฏิบัติงานของคณาจารย์
8. การช่วยกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งด้านวิชาการและสังคม ทั้งในและนอกมหาวิทยาลัย
9. กิจกรรมอื่น ๆ เช่น การพัฒนาตนเองทั้งร่างกายและจิตใจ

จากวิธีการที่กล่าวมาข้างต้นทั้งหมด สรุปได้ว่า การพัฒนาอาจารย์นั้นมีวิธีการดำเนินการ
การหลายวิธี สถาบันอุดมศึกษาแต่ละสถาบันจะดำเนินการพัฒนาด้วยวิธีการอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับ
กำลังทรัพยากร และแนวความคิดของผู้รับผิดชอบงานนี้ ซึ่งไม่จำเป็นต้องทำเหมือนกันและทำ
ตามกันด้วย

2. การพัฒนาอาจารย์ในต่างประเทศ

ในระยะเวลาที่ผ่านมา สถาบันอุดมศึกษาในต่างประเทศ ประสบปัญหาหลายประการ ได้แก่
การเรียกร้องของนักศึกษาและประชาชน มหาวิทยาลัยปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการ

ต้องการของสังคม ภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำ ความผันผวนทางการเมือง และความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วทางด้านวิชาการ (ทองจันทร์ หงส์สารมา ใน ไชชูรีย์ สีนลารัตน์, บรรณาธิการ, 2524 : 34-36) ทำให้สถาบันอุดมศึกษาจะต้องหันมาปรับปรุงด้านการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และที่สำคัญจะต้องประหยัด ในที่นี้จะนำมากล่าวในกรณีของประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศอังกฤษ และประเทศออสเตรเลีย

การพัฒนาอาจารย์ในประเทศสหรัฐอเมริกา

การพัฒนาอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา ของสหรัฐอเมริกา มุ่งตรงไปที่คณาจารย์ Faculty Member หรือกลุ่มคนที่รับผิดชอบโดยตรงต่อคุณภาพของการศึกษา โดยส่งเสริมให้อาจารย์ได้ศึกษาต่อเพิ่มคุณวุฒิ การลาพักเพื่อเขียนตำรา สนับสนุนการค้นคว้า เพื่อความเป็นผู้ชำนาญเฉพาะทาง การวิจัยและการให้ทุน วิธีการต่าง ๆ เหล่านี้ เป็นการช่วยให้อาจารย์ได้เพิ่มพูนคุณวุฒิและความเป็นเลิศทางวิชาการ (Gaff, 1979 : 323-233) ช่วงระยะปี 1920 ที่ผ่านมามีได้เกิดวามล้มเหลวทางการศึกษา นักศึกษาจึงได้กำหนดแนวทางใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาอาจารย์

ขอบเขตของการพัฒนาอาจารย์จะครอบคลุมในเรื่องการปรับปรุงคุณภาพด้านการสอนรวมทั้งทักษะและความชำนาญของอาจารย์ในด้านการวิจัย การบริการชุมชน มนุษยสัมพันธ์ และกลุ่มสัมพันธ์

จุดมุ่งหมายของการพัฒนาอาจารย์ โดยทั่วไปมุ่งที่การส่งเสริมและปรับปรุงคุณภาพของการเรียนการสอนของสถาบันเป็นสำคัญ

การดำเนินงานเพื่อพัฒนาอาจารย์ ขึ้นอยู่กับหน่วยงานกลางของมหาวิทยาลัย ซึ่งมีการกิจหลักในการพัฒนาทักษะและความสามารถในการสอนของอาจารย์โดยตรง ซึ่งเป็นบทบาทหนึ่งของอาจารย์ (Professor as a teacher) หน่วยงานนี้จึงเป็นหน่วยงานอิสระที่รับผิดชอบการพัฒนาอาจารย์โดยตรง และต่อบุคคลทั้งมหาวิทยาลัย (Institution-wide-responsibilities) นอกจากนี้ยังให้บริการในระหว่างประจำการ (In-Service) มากกว่าการเตรียมคน (Pre-Service)

กิจกรรมที่ได้ มีรูปแบบและวิธีการแตกต่างกัน 3 ประเภท คือ

1. แบบที่จัดตามสะดวก (Unsystematic Programs) มักจะจัดการบรรยายหรือการประชุม เวลาที่จัดสักประมาณ 1-2 ชั่วโมง หรือไม่เกินครึ่งวัน ผู้บรรยายจะเป็นผู้รู้คนนั้นจริง ๆ

2. แบบที่จัดอย่างมีระบบ (Systematic Program) มีการจัดหลายรูปแบบทั้งการบรรยาย การสัมมนา การจัดพิมพ์เอกสาร เพื่อกระตุ้นให้อาจารย์เห็นความสำคัญของการสอบ เช่น การให้คำปรึกษา การแนะนำ การจัดประชุมปฏิบัติการ และการให้ทุนอุดหนุน เป็นต้น ระยะเวลาที่จัด 1-2 ชั่วโมง ถึง 1-2 เดือน

3. แบบที่จัดอย่างสมบูรณ์ (Comprehensive Programs) เป็นแนวคิดใหม่ของการพัฒนาอาจารย์ โดยมีความเชื่อว่าควรจะได้มีการปรับปรุงงานต่าง ๆ ที่อาจารย์ทำอยู่รวมทั้งหมดของอาจารย์ ปัจจุบันแบบนี้ได้รับความนิยมอย่างกว้างขวางในสหรัฐอเมริกา (โพซอร์ย สีนลาร์ตัน, 2522 : 2-9)

การพัฒนาอาจารย์ในประเทศไทย

การพัฒนาอาจารย์ในประเทศไทย มีสาเหตุหนึ่งมาจาก สภาพเศรษฐกิจ ทำให้สถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ ไม่สามารถรับอาจารย์เพิ่มขึ้น หรือเพิ่มได้น้อย ดังนั้นจึงหันมาสนับสนุนและเน้นหนักให้อาจารย์ที่มีอยู่ ปรับปรุงการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น จึงจัดหน่วยงานเฉพาะรับผิดชอบในการดำเนินงานเฉพาะสถาบันของตน สมคิด แก้วสนธิ (ใน สมคิด แก้วสนธิ, 2520 : 9-12) ได้กล่าวถึงการพัฒนาอาจารย์ในประเทศไทยไว้ดังนี้

หน่วยพัฒนาอาจารย์ แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. เป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงกับการบริหารงานส่วนกลางของสถาบัน มีงบประมาณแยกจากหน่วยงานอื่น ๆ การจัดสรรงบประมาณเปลี่ยนแปลงได้ตามความจำเป็นและความต้องการ

2. เป็นหน่วยงานในคณะครุศาสตร์หรือศึกษาศาสตร์ ผู้ดำเนินงานเป็นบุคคลในคณะทางการศึกษาทั้งสิ้น ทำให้โครงการที่จัดเพื่อการพัฒนาอาจารย์ไม่กระจายไปถึงคณะอื่น ๆ อย่างกว้างขวางตามที่มุ่งหวัง

การดำเนินงาน มีขอบเขตครอบคลุมงาน 2 ด้าน คือ

กลุ่มที่ 1 สถาบันที่จัดพัฒนาค้นการสร้างและใช้อุปกรณ์หรือสื่อการสอนต่าง ๆ ได้แก่ สถาบันอุดมศึกษาที่เป็นสถาบันเทคโนโลยี อาจารย์ใหม่ทุกคนต้องได้รับ การฝึกอบรมหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ (workshop) เพื่อความรู้พื้นฐานด้านการศึกษาที่จำเป็นและการฝึกการใช้ อุปกรณ์การสอนที่เหมาะสมกับลักษณะวิชา

กลุ่มที่ 2 สถาบันที่จัดพัฒนาค้นความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักทางการศึกษา เทคนิคการสอน รวมทั้งการติดตามความก้าวหน้าทางด้านวิชาการ การสร้างและใช้อุปกรณ์ หรือสื่อการสอนต่าง ๆ จัดหาและจัดทำอุปกรณ์เพื่อเสริมหรืออำนวยความสะดวก รวมทั้งติดตาม ความก้าวหน้าทางวิชาการ ตลอดจนการวิจัยทางการศึกษา

การจัดกิจกรรม

1. การฝึกอบรมหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ มักจะจัดตามความสนใจของผู้เข้ารับ การอบรม มีทั้งระยะสั้น ครึ่งวันหรือหนึ่งวัน และระยะยาว ต่อเนื่องกันประมาณ 1 ภาคเรียน สัปดาห์ละ 2-3 วัน สถาบันที่จัดกิจกรรมเช่นนี้ ส่วนใหญ่ได้แก่สถาบันเทคโนโลยีต่าง ๆ

2. การสัมมนาทางวิชาการเกี่ยวกับเรื่องการศึกษา การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ในปัญหาต่าง ๆ ใช้เวลา 1-3 วัน

3. การให้รางวัลสำหรับผู้มีผลงานดีเด่นประจำปี เป็นการกระตุ้นความสนใจของ อาจารย์ สถาบันที่จัดกิจกรรมในลักษณะเช่นนี้ ส่วนใหญ่ได้แก่ สถาบันเทคโนโลยีต่าง ๆ

4. การเผยแพร่ข่าวสารและผลงานวิจัย ความก้าวหน้าของวิชาการด้านการศึกษา หรือสรุปข่าวย่อ ออกข่าวสาร เป็นการให้ความรู้หรือหลักการทางด้านการศึกษา การอำนวยความสะดวกให้กับอาจารย์ รวมทั้งเป็นที่ปรึกษาและจัดทำอุปกรณ์ให้ตามความต้องการของอาจารย์ สถาบันที่จัดกิจกรรมนี้ ส่วนใหญ่ได้แก่ มหาวิทยาลัยต่าง ๆ

การพัฒนาอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศออสเตรเลีย

ไพฑูรย์ สีนลาร์ตัน (ใน ไพฑูรย์ สีนลาร์ตัน, บรรณาธิการ, 2523 : 174-194)
ได้กล่าวถึงการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาในออสเตรเลีย ไว้ดังนี้คือ

สถาบันอุดมศึกษาของออสเตรเลีย แบ่งบุคลากรเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหารที่ทำงานเต็มเวลา หรือครึ่งเวลา และบุคลากรสายวิชาการ คือ กลุ่มอาจารย์

ขอบเขตการพัฒนาอาจารย์ จะมุ่งที่การพัฒนาการเรียนการสอน รวมทั้งทักษะและทัศนคติของผู้สอนเกี่ยวกับการสอนในระดับอุดมศึกษา ค่าปรึกษาในเรื่องของนโยบายเกี่ยวกับการเรียนการสอน นอกจากนี้ในเรื่องของงานวิจัยที่เรียกว่า วิจัยสถาบันเพื่อเสนอข้อมูลให้แก่ผู้บริหารมหาวิทยาลัย เพื่อใช้ประกอบในการตัดสินใจ

การดำเนินงาน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม

1. งานเอกสารและข้อมูล เป็นงานสำคัญของแต่ละมหาวิทยาลัย ส่วนใหญ่เป็นการรวบรวมข้อมูลด้านการเรียนการสอน การตั้งห้องสมุดสำหรับผู้สนใจ จัดทำวารสารและจุลสาร
2. งานส่งเสริมการเรียนการสอน เป็นการให้บริการแก่คณาจารย์ ในรูปการประชุมสัมมนา อภิปราย ฝึกปฏิบัติการ ให้คำปรึกษา การประเมินผลการเรียนการสอนรายวิชา ฝึกอบรม รวมทั้งให้ทุนเพื่อการวิจัยด้านการเรียนการสอน
3. งานนโยบาย เป็นการให้คำปรึกษาและข้อมูลจากการวิจัย แก่ผู้บริหารของมหาวิทยาลัย เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจในการดำเนินนโยบายของมหาวิทยาลัย

ลักษณะของหน่วยงาน แบ่งเป็น

1. หน่วยงานภายในสถาบัน แต่ละสถาบันจะจัดตั้งหน่วยงานภายใน รับผิดชอบโดยตรง บริการเฉพาะอาจารย์ในสถาบันเป็นหลัก
2. หน่วยงานกลางระหว่างสถาบัน ให้บริการด้านการเรียนการสอนระหว่างสถาบัน และบางครั้งมาจากมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ในเอเชียอาคเนย์

3. สมาคมทางวิชาการระดับอุดมศึกษา ส่งเสริมการวิจัยทางการอุดมศึกษา จัดประชุมสัมมนาทางวิชาการ ผลิตและเผยแพร่ผลงานทางการอุดมศึกษา และส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถาบันและบุคลากรในระดับอุดมศึกษา

กิจกรรมที่จัด มหาวิทยาลัยใหญ่มักมีอาจารย์มาก มีการฝึกอบรมประชุมสัมมนาปฏิบัติการ ทุนปรับปรุงการเรียนการสอนและการวิจัย นอกจากนี้จะมีการให้บริการค้ำอุปกรณ์ และดำเนินการประเมินผลการสอน ส่วนมหาวิทยาลัยเล็กนิยมให้คำปรึกษาการเตรียมการสอน การจัดทำอุปกรณ์ นอกจากนี้แล้ว กิจกรรมที่จัดส่วนใหญ่เป็นกิจกรรมเสริมความรู้เกี่ยวกับบทบาทด้านอื่น ๆ ของอาจารย์ เช่น การเป็นกรรมการบริหาร และความรับผิดชอบด้านการประเมินผล (Foster and Roe, 1979 : 18-19)

สรุปการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของต่างประเทศ ได้กระทำกันอย่างกว้างขวาง กว้างขวาง และมีประสิทธิภาพมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารได้ให้ความสำคัญและสนับสนุนอย่างจริงจัง ขอบเขตของการพัฒนาอาจารย์ มุ่งเน้นที่การเรียนการสอนเป็นสำคัญ ส่วนการวิจัย การบริการชุมชน มุขยสัมพันธ์ และกลุ่มสัมพันธ์ ล้วนแต่เพื่อเสริมการเรียนการสอนทั้งสิ้น ส่วนการดำเนินงานเพื่อพัฒนาอาจารย์ จะรับผิดชอบให้คำปรึกษาแก่อาจารย์เกี่ยวกับการปรับปรุงการเรียนการสอน การประเมินผล การให้บริการอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ในการสอน ตลอดจนการจัดเงินทุนอุดหนุนให้กับอาจารย์ การให้รางวัลอาจารย์ดีเด่นและการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอนในรูป ข่าวสาร บทความ คำบรรยาย และงานวิจัยใหม่ ๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน ทั้งนี้เพื่อช่วยส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ด้านการเรียนการสอนแก่อาจารย์ ส่วนหน่วยงานที่รับผิดชอบนั้นขึ้นอยู่กับนโยบายและแผนการดำเนินงานที่แน่นอนด้วยความเห็นชอบของผู้บริหารระดับสูงของสถาบัน

3. การพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของประเทศไทย

สิ่งที่เป็นปัญหาสำคัญของการศึกษาในระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย ในระยะเวลาที่ผ่านมาคือ จำนวนผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาได้เพิ่มขึ้นอย่างมากมาย แม้จะมีมหาวิทยาลัยและวิทยาลัยแห่งใหม่เพิ่มขึ้น ก็ยังไม่พอเพียงที่จะให้บริการได้ทั่วถึง ทั้งประชาชนและรัฐบาลต่างมีความต้องการที่จะให้มหาวิทยาลัยต่าง ๆ รับนักศึกษาเพิ่มขึ้น แต่ภายใต้สถานการณ์เช่นนี้ สถานศึกษาต่าง ๆ ไม่สามารถที่จะปฏิบัติได้ จึงควรที่มหาวิทยาลัย และวิทยาลัยจะหันมาปรับปรุง

สิ่งที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น โดยการวางโปรแกรมในการบริหารการเรียนการสอน ตลอดจนคุณภาพของคณะบุคคล ทั้งนี้เพื่อรักษาคุณภาพทางการสอนและมาตรฐานทางวิชาการ ซึ่งได้แก่การจัดโปรแกรมการพัฒนาคณะบุคคลและคณะวิชาที่เหมาะสมตามความจำเป็นอย่างรีบด่วน (Surin, 1981 : 227)

นอกจากนี้ทรวงมหาวิทยาลัยยังได้ให้ความช่วยเหลือแก่มหาวิทยาลัยต่าง ๆ ในการจัดทำโครงการพัฒนาการเรียนการสอน อาทิ ในปี พ.ศ. 2521 ได้ให้ความช่วยเหลือมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ "ฝึกอบรมผู้ฝึกอบรม" ที่วิทยาเขตพิษณุโลก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าร่วมประชุมได้เรียนรู้และเข้าใจวิธีการเรียนการสอน และการจัดการฝึกอบรมในค่าน้ำในลักษณะที่ลึกและเข้มข้น เพื่อความมั่นใจและสามารถกลับไปดำเนินงานค่าน้ำในมหาวิทยาลัยของตนได้ การให้ความช่วยเหลือแก่มหาวิทยาลัยต่าง ๆ เพื่อดำเนินการพัฒนาอาจารย์ด้านการเรียนการสอนของทรวงมหาวิทยาลัย อยู่ในความรับผิดชอบของคณะกรรมการส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอนของโครงการพัฒนามหาวิทยาลัย ซึ่งได้วางหลักเกณฑ์การให้ความช่วยเหลือในการประชุมเชิงปฏิบัติการที่แต่ละมหาวิทยาลัยเป็นผู้จัดเองไว้ดังต่อไปนี้

1. ให้ความสนับสนุนโครงการส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัย ในลักษณะที่เป็นโครงการร่วมอันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อคณะต่าง ๆ และสถาบันโดยส่วนรวม
2. จัดหาวิทยากรพร้อมทั้งให้ค่าเดินทาง ค่าสมนาคุณในการเขียนเอกสารประกอบ
3. ช่วยเหลือในค่าน้ำวัสดุอุปกรณ์ แต่ต้องเป็นวัสดุที่ผลิตออกมาแล้วสามารถใช้ให้เกิดประโยชน์แก่มหาวิทยาลัยอื่น ๆ ควย (กฤษณา ชูติมา, 2523 : 2-6)

ปัจจุบันทั้งมหาวิทยาลัยและวิทยาลัยหลายแห่งในประเทศ ได้ดำเนินการพัฒนาคุณภาพอาจารย์ด้านการเรียนการสอนของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จะกล่าวเฉพาะการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ดังต่อไปนี้คือ

การพัฒนาอาจารย์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากเอกสารประกอบการสัมมนาคณะกรรมการหน่วยพัฒนาอาจารย์ 2523 สคิโส อัครวิไล ได้กล่าวถึงความเป็นมาของการพัฒนาอาจารย์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และขบวนการในการพัฒนาอาจารย์ ดังต่อไปนี้

การพัฒนาอาจารย์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เริ่มต้นที่คณะครุศาสตร์เมื่อปี พ.ศ. 2503 โดยการจัดการสัมมนาที่เรียกว่า Pre-Semester Conference มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงคุณภาพของอาจารย์ ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสอนระดับอุดมศึกษาและการจัดทำประมวลวิชา (Course Syllabus) จากปี พ.ศ. 2506 เป็นต้นมา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้จัดให้มีการประชุมพิเศษและสัมมนาอาจารย์ใหม่เป็นประจำปีละครั้ง

ปี พ.ศ. 2514 คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้จัดตั้งหน่วยแพทยศาสตร์ศึกษาขึ้น เพื่อทำการฝึกอบรมอาจารย์ของคณะแพทยศาสตร์ในด้านการเรียนการสอน และช่วยเหลือคณะในการจัดการประเมินผลการศึกษา และพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม ต่อมาคณะต่าง ๆ ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ต่างให้ความสนใจในด้านการพัฒนาอาจารย์ ได้พยายามจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนขึ้น ดังนั้น ในปี พ.ศ. 2518-2519 จึงได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการโครงการพัฒนาการเรียนการสอนขึ้น เพื่อจัดการประชุมปฏิบัติการด้านการเรียนการสอนให้แก่คณาจารย์ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โครงการนี้ได้รับการจัดตั้งเป็นหน่วยพัฒนาอาจารย์ขึ้นอย่างเป็นทางการในเดือน ธันวาคม พ.ศ. 2519 เป็นหน่วยงานในฝ่ายวิชาการกองบริการการศึกษา สำนักงานอธิการบดี มีหัวหน้าหน่วยและรองหัวหน้าหน่วย ร่วมกันรับผิดชอบดำเนินงานตามโครงการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัย มีคณะกรรมการหน่วยพัฒนาอาจารย์เป็นกรรมการที่ปรึกษา โดยมีหน้าที่ในการกำหนดนโยบายในการพัฒนาอาจารย์ เพื่อให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและนโยบายของมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ยังร่วมในการจัดทำโครงการต่าง ๆ เป็นผู้ช่วยประสานงานคานนโยบายและดำเนินการพัฒนาอาจารย์ระหว่างส่วนกลาง คณะ/สถาบันต่าง ๆ

สำหรับการดำเนินงานตามนโยบายของการพัฒนาอาจารย์ ในแต่ละปีจะมีคณะกรรมการเฉพาะกิจของแต่ละโครงการ เป็นผู้รับผิดชอบในการวางแผน เตรียมการและจัดดำเนินการ

ให้ลุล่วงไป คณะกรรมการเฉพาะกิจประกอบด้วย ผู้แทนจากคณะกรรมการหน่วยพัฒนาอาจารย์ และ/หรือ ผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

หน่วยพัฒนาอาจารย์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีภารกิจหลักในการ เสริมสร้างศักยภาพของอาจารย์ ด้านความรู้ และทักษะเกี่ยวกับการสอน การวิจัย การเขียนตำรา และบทความทางวิชาการ และการบริการทางวิชาการ ตลอดจนเสริมสร้างค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบ เพื่อให้บรรลุจุดหมายและเป้าหมายทางการศึกษาของมหาวิทยาลัย

หน่วยพัฒนาอาจารย์มีวัตถุประสงค์เพื่อ

ปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยจัดให้มีการประชุมปฏิบัติการตามคณะต่าง ๆ

จัดบริการให้คำปรึกษาแนะนำและส่งเสริม สนับสนุนให้คณาจารย์ศึกษา ค้นคว้า รู้จักเลือกใช้กิจกรรม และวิธีการต่าง ๆ ในการสอน

ผลิตเอกสารและสิ่งพิมพ์ คู่มืออาจารย์ วารสาร

ปรับปรุงการวิจัยให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

การดำเนินงานและการจัดกิจกรรม แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้คือ

ระยะที่ 1 ระยะเริ่มต้นเป็นการกระตุ้นให้เกิดการตื่นตัว มีความกระตือรือร้นต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ การแสวงหาความรู้และการพัฒนาตนเอง โดยเน้นความรู้และทักษะ ตลอดจนกระบวนการในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นภารกิจหลักของการเป็นอาจารย์

กิจกรรมที่จัดในระยะนี้ มุ่งให้การให้เนื้อหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ แล้วเสริมหลักความรู้ ได้แก่ การประชุมปฏิบัติการในด้าน การเรียนการสอน เป็นการบริการแก่อาจารย์ทั่วไป (In-Service Training) การอภิปราย การบรรยาย พิเศษ การเผยแพร่ความรู้ในรูปของ คู่มือ จุลสาร และเอกสาร

ระยะที่ 2 จากผลการดำเนินงานในระยะที่ 1 สามารถกำหนดแนวความคิดและทิศทางในการดำเนินงานระยะที่สองให้สอดคล้องกับความต้องการของอาจารย์ได้มากขึ้น

กิจกรรม เป็นการจัดการประชุมปฏิบัติการ ภาคการเรียนการสอนสำหรับอาจารย์ใหม่ เป็นประจำทุกปี และถือผลของการเข้าร่วมประชุมนี้เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการทดลอง ปฏิบัติราชการก่อนบรรจุเข้าเป็นอาจารย์

ระยะที่ 3 เน้นการกระจายงานพัฒนาอาจารย์ไปสู่คณะและภาควิชาโดยหน่วยพัฒนา อาจารย์เป็นผู้ประสานงาน ให้การสนับสนุนด้านเอกสาร จัดหาและติดต่อกิจการ ตลอดจนการ ให้บริการด้านคำปรึกษาในการจัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์ ตามความต้องการของคณะ

การดำเนินการพัฒนาอาจารย์ในระยะต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น มีเป้าหมายหลัก คือ การกระตุ้นและการสร้างกลุ่มผู้สนใจในแต่ละคณะ เพื่อเป็นแกนกลางในการดำเนินงาน ด้านการพัฒนาอาจารย์ของคณะต่าง ๆ โดยมีหน่วยพัฒนาอาจารย์เป็นหน่วยกลางในการประสานงาน และช่วยเหลือการดำเนินงานของคณะตามความจำเป็น แต่การดำเนินงานจะบรรลุผลได้ มหาวิทยาลัยจะต้องมองเห็นความสำคัญของการปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อจะส่งผลถึง คุณภาพของบัณฑิตของตน โดยการให้การสนับสนุนงานพัฒนาอาจารย์ทุกวิถีทาง รวมทั้งทาง ด้านงบประมาณด้วย (ปราณี คันติวิช ใน ประกอบ กุปรัตน์, บรรณาธิการ, 2530 : 137)

การพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้เริ่มโครงการบัณฑิตศึกษามาตั้งแต่ พ.ศ. 2499 และได้มีการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาการสอนและการวัดผลในระดับคณะ จัดดำเนินการอบรม อาจารย์ในระดับภาควิชา ทั้งนี้ได้รับความร่วมมือจากสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม คณะศึกษาศาสตร์ ตลอดจนผู้เชี่ยวชาญทั้งจากภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2516 อาจารย์คณะต่าง ๆ ได้ให้ความสนใจที่จะปรับปรุงการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยจึงได้จัดส่งผู้แทน เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการตามโครงการพัฒนามหาวิทยาลัยของทบวงมหาวิทยาลัยในปี พ.ศ. 2518 และ พ.ศ. 2521 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้ตระหนักถึงวิธีการปรับปรุงการเรียนการสอนที่จะได้ผลอย่างจริงจังกว้างขวาง ดังนั้น ในปี พ.ศ. 2522 จึงได้มีคำสั่งแต่งตั้ง คณะกรรมการและคณะทำงานพัฒนาการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ขึ้น เพื่อเป็นการส่งเสริมความตั้งใจของอาจารย์ที่จะพัฒนาตนเอง และส่งผลถึงนิสิตซึ่งมีคุณภาพดีและมี ประสิทธิภาพสูง (สรสิทธิ์ วัชรโรทยาน, 2524 : 2)



โครงการพัฒนาการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์อยู่ในความรับผิดชอบของกองงานเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี ผู้ดำเนินงานคือ คณะทำงานพัฒนาการเรียนการสอน

คณะทำงานพัฒนาการเรียนการสอนได้เริ่มดำเนินงานตามเป้าหมายที่วางไว้เป็นระยะ ๆ นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2523-2529 โดยสอดคล้องกับความต้องการของคณาจารย์ และสนองนโยบายของมหาวิทยาลัยในการดำรงไว้ซึ่งความเป็นเลิศทางวิชาการ การดำเนินงานมีดังนี้คือ

1. จัดอบรมโดยการประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาการเรียนการสอน
2. จัดพิมพ์และเผยแพร่เอกสารวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนการสอน ให้แก่คณาจารย์ที่ ขาดอบรม ผู้สนใจและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ วารสารพัฒนาการเรียนการสอน เป็นต้น
3. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาการเรียนการสอนในระดับคณะและภาควิชา โดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการเรียนการสอน การให้บริการด้านเอกสารวิชาการ และวารสารทุนอุดหนุนการดำเนินงานจัดอบรมระดับคณะ เป็นต้น
4. สร้างและส่งเสริมอาจารย์ที่จะเป็นวิทยากรสำหรับโครงการพัฒนาการเรียนการสอน

กิจกรรมที่คณะทำงานพัฒนาการเรียนการสอนได้จัดไปแล้วเล่าแล้วกล่าวถึงตามเป้าหมายที่วางไว้ นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2523-2529 มีดังนี้คือ

1. การประชุมเชิงปฏิบัติการ การวัดและประเมินผลการศึกษา ระดับอุดมศึกษา รุ่นที่ 1
2. การประชุมเชิงปฏิบัติการสื่อการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา แบ่งการประชุมออกเป็น 3 รุ่น ในแต่ละปีระยะห่างกัน 1-2 เดือน

คณาจารย์สามารถปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น มีความสามารถในการใช้สื่อการเรียนการสอนได้ตรงตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งก่อให้เกิดผลดีต่อผลิตผลทางการศึกษา การให้บริการเอกสารวิชาการเกี่ยวกับการเรียนการสอนและวารสารพัฒนา

การสอน เป็นผลให้คณาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีเอกสารความรู้ ทักษะความรู้ ตลอดจน วิทยาการและเทคโนโลยีเกี่ยวกับการเรียนการสอนได้อย่างรวดเร็ว สะดวกในการพัฒนาตนเอง และเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลต่อการเรียนการสอน การสร้างและส่งเสริมกลุ่มบุคคลที่จะเป็น วิทยาการเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน เป็นการช่วยให้อาจารย์มหาวิทยาลัยสามารถพัฒนาการเรียนการสอนได้ โดยพึ่งวิทยาการจากแหล่งอื่น ๆ น้อยลง (หน่วยพัฒนาการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2524 : 30-32)

การพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้มีความพยายามอย่างมากที่จะปรับปรุงการเรียนการสอน และระบบบริหารของมหาวิทยาลัย ซึ่งมีผลกระทบต่อการเรียนการสอน ทางเดียวที่จะปรับปรุง มหาวิทยาลัยโดยส่วนรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด มหาวิทยาลัยจึงได้มีหน่วยงานฝึกอบรม ซึ่งสังกัดกองกลาง สำนักงานอธิการบดี ทำหน้าที่พัฒนาบุคลากร แต่บุคลากรอาจารย์ซึ่งเป็นผู้มี บทบาทสำคัญที่สุดในการปฏิบัติการหลักของมหาวิทยาลัยยังไม่มีหน่วยงานใดทำหน้าที่โดยตรง จึง ได้ตั้งหน่วยพัฒนาการเรียนการสอนขึ้น ทั้งนี้เพื่อเป็นการกระตุ้น ส่งเสริม สนับสนุนให้อาจารย์ได้ พัฒนาการเรียนการสอนในทุก ๆ ด้าน และสามารถปฏิบัติการหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หน่วย พัฒนาการเรียนการสอนได้ตั้งขึ้นอย่างเป็นทางการเมื่อเดือนเมษายน 2523 โดยมีหัวหน้าหน่วย และคณะกรรมการรับผิดชอบคานนโยบายโดยขึ้นตรงต่ออธิการบดีฝ่ายวิชาการ (อรุณ รัชตะนาวิน, 2524 : 10-12)

การพัฒนาการเรียนการสอนของหน่วยพัฒนาการเรียนการสอนมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สุปรียา สุธรรมธารีกุล, 2524 : 4-7) ได้กล่าวไว้ดังนี้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเสริมสร้างให้อาจารย์มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ ให้ตระหนักถึงบทบาทและหน้าที่ ในฐานะที่เป็น "ครู" และให้เห็นความจำเป็นของการพัฒนาการเรียนการสอน
2. เพื่อให้อาจารย์มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ทางวิชาการด้านการเรียน การสอน เพื่อนำไปปรับปรุงการสอนของตน

3. ให้บริการด้านวิชาการ และทรัพยากรที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน แก่
อาจารย์
4. ให้ประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงาน และโครงการอื่นที่เกี่ยวกับ
การเรียนการสอนทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย
5. ให้ศึกษาและเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนต่อมหาวิทยาลัย

การดำเนินงาน

1. จัดสัมมนาและฝึกอบรมแก่ อาจารย์และนักศึกษา
2. ให้บริการร่วมมือและประสานงานกับคณะ /แผนกอิสระในการจัดสัมมนา และ
ฝึกอบรม ซึ่งแต่ละคณะ /แผนกอิสระจัด
3. ร่วมมือกับสถาบันอื่นในการจัดการสัมมนาและฝึกอบรมด้านการเรียนการสอน
4. เสนอแนะแนวทางและสนับสนุนให้อาจารย์ได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้และ
ประสบการณ์ด้านการเรียนการสอนภายนอกมหาวิทยาลัย
5. จัดสัมมนาผู้บริหารเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน
6. จัดหา รวบรวม และเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับวิชาการด้านการ
เรียนการสอน
7. จัดหาและสร้างวิทยาการทางการเรียนการสอน
8. ให้คำปรึกษาทางวิชาการและเทคโนโลยีทางการศึกษาเป็นรายบุคคล หรือ
กลุ่มที่ต้องการ
9. เสนอแนะและขอความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของให้จัดหาและบริการด้าน
วิชาการ ตลอดจนเทคโนโลยีทางการศึกษาที่จำเป็น
10. ดำเนินการศึกษาและวิจัยปัญหาการเรียนการสอนเป็นระยะ ๆ เพื่อเสนอแนะ
แนวทางแก้ไขต่อมหาวิทยาลัย

รูปแบบของกิจกรรมโดยส่วนใหญ่เป็นการสัมมนาและการฝึกอบรมที่เน้นการพัฒนาการเรียน
สอนของอาจารย์เป็นสำคัญ

งานด้านพัฒนาการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้พัฒนาเข้ามาสู่ระดับ
ที่สามารถจัดกิจกรรมด้านการเรียนการสอนด้วยตนเองและกระทำได้อย่างต่อเนื่อง ปัญหาและ

อุปสรรคในการดำเนินงาน ได้แก่ ขาดการสนับสนุนด้านงบประมาณ ขาดความร่วมมือ ขาดผู้ร่วมงานที่มีศักยภาพ และความสามารถสูง อาจารย์บางส่วนไม่ให้ความสำคัญกับงานสอน นักศึกษาไม่ให้ความร่วมมือในการเรียนการสอนแบบใหม่ (พึ่งตนเอง) ความขัดแย้งตามแนวทางและวิธีการในการพัฒนาอาจารย์ และการจัดสรรทรัพยากร (ประธาน วัฒนวานิชย์ ใน ประกอบ กุปรัตน์, บรรณาธิการ, 2530 : 148)

สรุป การพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ในประเทศดั่งที่ได้อธิบายมาข้างต้น พอจะสรุปได้ว่า โดยส่วนใหญ่มุ่งพัฒนาการเรียนการสอนเป็นสำคัญ แม้จะมีการพัฒนาด้านอื่น ๆ ด้วย ก็ล้วนแล้วแต่เสริมการเรียนการสอนทั้งสิ้น การดำเนินการกิจการในการพัฒนาอาจารย์ อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานหนึ่ง ซึ่งดำเนินงานเป็นอิสระขึ้นตรงต่อรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ และที่สำคัญคือ มหาวิทยาลัยเหล่านั้นมีนโยบายและแผนการดำเนินงานที่แน่นอนด้วยความเห็นชอบของผู้บริหารระดับสูงของสถานศึกษา

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาจารย์ทั้งจากต่างประเทศและในประเทศไทย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาจารย์ของต่างประเทศ

เจรี จักฟ (ในไพฑูริย์ สีนลารัตน์ หน่วยพัฒนาการเรียนการสอนมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2528 : 112-113) ได้วิจัยเกี่ยวกับหน่วยงานและโปรแกรมสำหรับการพัฒนาอาจารย์ ด้านการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยในสหรัฐ พบว่าหน่วยพัฒนาอาจารย์เป็นหน่วยงานกลางของมหาวิทยาลัย ให้บริการและเก็บรวบรวมเอกสารเกี่ยวกับการปรับปรุงการเรียนการสอน นอกจากนั้นแล้วมีเงินทุนอุดหนุนให้กับคณาจารย์ที่ต้องการจะปรับปรุงส่งเสริมและทดลองใช้เทคนิคและวิธีการสอนใหม่ ๆ

ในปีต่อมา 1976 James H. McMillan (ในไพฑูริย์ สีนลารัตน์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520 : 13-21) ได้ทำการสำรวจเกี่ยวกับการดำเนินงานของหน่วยงานพัฒนาอาจารย์ พบว่าหน่วยพัฒนาอาจารย์ใช้เวลา ร้อยละ 9.5 ไปเพื่อการบริหารร้อยละ 14.8 ไปเพื่อการสอนร้อยละ 33.5 ไปเพื่อการวิจัยและค้นคว้าเรื่องการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา และร้อยละ 41.7 ไปเพื่อการบริหาร

รูมี เจ มิสตรี (Mistry, 1978 : 703-A) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องการปรับปรุงการเรียนการสอน โดยจำลองโครงการพัฒนาอาจารย์สำหรับมหาวิทยาลัยอินเดียในยูนิคาร์

ผลจากการวิจัยพบว่า

1. สถาบันส่วนใหญ่จัดโปรแกรมในลักษณะปฐมนิเทศ (Orientation Program)
2. โปรแกรม การปฐมนิเทศจะครอบคลุม เรื่องบทบาทและหน้าที่ของอาจารย์ รายละเอียดเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน รายละเอียดเกี่ยวกับสถาบัน รวมทั้งประโยชน์ตอบแทนที่จะได้รับจากการทำงานในสถาบันนั้น
3. ประมาณครึ่งหนึ่งของสถาบันที่สอบถามสำรวจ มีการจัดโปรแกรมในลักษณะการให้การฝึกอบรมระหว่างประจำการ (In-Service Program)
4. ประมาณร้อยละ 30 ของสถาบันที่สอบถามสำรวจ บังคับให้อาจารย์ใหม่ ต้องเข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาอาจารย์ และมีเพียง 2-3 สถาบันเท่านั้น ที่เปิดโอกาสให้ อาจารย์ทุกคนเข้าร่วม
5. ลักษณะของการจัดโปรแกรมมีทั้งแบบต่อเนื่อง แบบระยะสั้นและผลมกกันทั้งสองแบบ
6. โปรแกรมที่จัดส่วนใหญ่จะเน้นวิธีการวางแผนการสอน การสอนเทคนิค การสอนแบบต่าง ๆ และการประเมินผลการสอน
7. วิธีการอื่น ๆ ที่ควรจัดทำได้แก่ การส่งเสริมการสอนหรือบริการแนะแนว โดยจัดทำโปรแกรมการฝึกให้อาจารย์ใหม่ ศึกษาศาสตร์การสอนร่วมกับอาจารย์อาวุโส เพื่อให้แทนกันได้

ในปี ค.ศ. 1980 ริชาร์ด เเวอร์นอน แฮมลิน (1980 : 1426-1427-A)

ได้ทำการวิจัยเรื่อง อาจารย์ของมหาวิทยาลัยชุมชนและความคิดเห็นด้านการบริการ เพื่อพัฒนาอาจารย์ ปัญหาที่ของการศึกษาในเรื่องนี้คือ ความคิดเห็นของอาจารย์ที่สังกัดภาควิชาต่างกัน และความคิดเห็นระหว่างอาจารย์กับผู้บริหารในเรื่องวิธีที่ใช้สำหรับการพัฒนาอาจารย์ อาจารย์ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า การขึ้นเงินเดือนและการเพิ่มชั่วโมงสอน มีความสำคัญมากกว่าการพัฒนาอาจารย์ แต่เรื่องสำคัญน้อยกว่าการพัฒนาอาจารย์คือ การลาพัก นโยบายการสัญญาทำงาน ขนาดของชั้นเรียน ตารางสอน และห้องพักระหว่างสอน เรื่องที่มีความสำคัญเท่า ๆ กับการพัฒนาอาจารย์คือ นโยบายด้านหลักสูตร สวัสดิการการป้องกันการตัดจำนวนอาจารย์ลงและ

การเปลี่ยนแปลงชั้น สำหรับผู้บริหารให้ความสนใจในเรื่องการพัฒนาอาจารย์มากกว่าอาจารย์ทั้งหมด แต่ถึงอย่างไรก็ตาม การพัฒนาอาจารย์มีความสำคัญต่ออาจารย์และผู้บริหารด้วยเหตุว่าการพัฒนาอาจารย์จะประสบผลสำเร็จได้นั้น ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบดังนี้

1. เป็นการพัฒนาที่เริ่มจากอาจารย์ ถ้าเริ่มจากผู้บริหารจะไม่ประสบผลสำเร็จ
2. ความแตกต่างระหว่างเจตคติของอาจารย์และผู้บริหารด้านการเงิน
3. อาจารย์แต่ละพวกและแต่ละมหาวิทยาลัยมีความต้องการโปรแกรมการพัฒนาอาจารย์ที่แตกต่างกัน
4. อาจารย์ไม่ได้เน้นเรื่องการพัฒนาอาจารย์มากกว่าการได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือ
5. ทั้งอาจารย์และผู้บริหารไม่เห็นด้วยกับการครองเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่จะมีส่วนเสริมความก้าวหน้าด้านวิชาชีพ

ในปีเดียวกันนี้ โรเบิร์ต เจ เมนเจส และ จูดี เลวินสัน (Menges and Levinson, 1980 : 25-30) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับวิธีการปรับปรุงการสอน ซึ่งได้แนวคิดมาจากนักการศึกษาหลายท่านว่า "เรื่องของการสอนเป็นศิลปะที่จะต้องเรียนรู้ได้โดยการลงมือปฏิบัติ เพราะการสอนเป็นประสบการณ์และครูทุกคนจะต้องมีความสนใจในการสอน เอาใจใส่ในงานสอน และมีสำนึกอันหนึ่งของความเป็นครู ซึ่งจะช่วยให้สามารถเรียนรู้ได้โดยการศึกษาด้วยตนเอง"

จากผลการวิจัยพบว่า การประชุมปฏิบัติการและการสัมมนาเป็นกิจกรรมเพื่อการปรับปรุงการสอนที่จัดทำบ่อยที่สุด ทั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อกระตุ้นให้อาจารย์มีการปรับปรุงการสอน ส่งเสริมให้อาจารย์นำประสบการณ์ ปรัชญา เจตคติ หรือแรงจูงใจเกี่ยวกับการสอน มาแลกเปลี่ยนกัน ทั้งนี้อาศัยวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยชนิดต่าง ๆ เป็นเครื่องกระตุ้น นอกจากนี้ผลของการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาที่แตกต่างกัน ที่ได้รับการฝึกสอนกับไม่ได้รับการฝึกสอน เติบโตประสบการณ์ในการสอนเท่ากัน โดยประเมินจากกลุ่มผู้สังเกตการณ์ และจากนักศึกษา พบว่า อาจารย์ผู้ผ่านการสอนมาแล้วจะต้องสามารถทำงานหนักเช่นเดียวกับการสอน จะบังเกิดผลดีต่ออาศัยผู้เรียน และผู้สอนที่ทำงานหนักด้วย ดังนั้น การจัดประชุมปฏิบัติการจะบังเกิดผลเป็นที่น่าพอใจ ตามความเหมาะสมว่าเป็นกิจกรรมที่สำคัญเบื้องต้น แต่ทั้งนี้ต้องคำนึง

ปัจจัยอื่น ๆ อีก ได้แก่ การยอมรับว่า การปรับปรุงการสอนเป็นภารกิจที่จำเป็น วัตถุประสงค์ของการจัดประชุมที่ชัดเจน โอกาสที่เหมาะสม และการได้ลงมือฝึกปฏิบัติอย่างจริงจัง จึงจะทำให้การดำเนินการพัฒนาอาจารย์เพื่อปรับปรุงการสอนวิธินี้เกิดประสิทธิผล

การวิจัยในประเทศไทย

สมชาย วงศ์เกษม (2519 : 110-118) ได้ศึกษาบทบาททางการสอน การวิจัย และการบริการสังคม ของอาจารย์วิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จากประชากรผลการศึกษาพบว่า อาจารย์เกือบทั้งหมดมีบทบาททางการสอน ไม่ได้ทำการวิจัย และอาจารย์มากกว่าสองในสามสอนโดยไม่ได้รับบริการสังคม และปัญหาการสอนอยู่ในระดับสูง คือ ขาดตำราที่จะอ้างอิง ขาดเอกสารที่ใช้ประกอบการเรียน ขาดอุปกรณ์ที่ทันสมัยและการบริการที่ดี และปัญหานักศึกษาไม่สนใจการเรียน ด้านการวิจัยมีปัญหากเกี่ยวกับชั่วโมงสอนมากเกินไป ขาดงบประมาณและแรงจูงใจ

ในปี 2521 สุวรรณ ศรีคุณ (2521 : หน้า 115-121) ทำการวิจัยเรื่อง "ปัญหาและความต้องการพัฒนาด้านวิชาการของอาจารย์วิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" ในปี พ.ศ. 2522 พบว่า อาจารย์วุฒิปริญญาตรีต้องการศึกษาต่อ ต้องการให้มีการส่งเสริมงานวิจัย และการพิมพ์เผยแพร่คู่มือการเรียนการสอนมากกว่าอาจารย์ระดับ ป.กศ.สูง และอาจารย์ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี ต้องการศึกษาค้นคว้ามากกว่าอาจารย์ที่มีอายุราชการสูงกว่า 10 ปี

ปีต่อมา ทิพวรรณ สีคาร์ศมี (2522 : 164-168) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "โครงการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปาง ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาทั่วไปมุ่งพัฒนาการเรียนการสอนเป็นสำคัญ หลายสถาบันจะครอบคลุมทั้งบทบาททางการสอน การวิจัย การบริการชุมชน และการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม โดยมีหน่วยงานหนึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงาน และจัดกิจกรรมรูปแบบต่าง ๆ เพื่อบริการแก่คณาจารย์ ผู้บริหารและคณาจารย์มีความต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้ในทุกบทบาทและความรับผิดชอบ

โครงการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปาง ประกอบด้วยโครงการย่อย 3 กลุ่ม คือ โครงการส่งเสริมงานวิชาการ ควรจัดติดต่อกันทุกภาคการศึกษาสำหรับคณาจารย์ทุกคน โครงการส่งเสริมกลุ่มสนับสนุนงานวิชาการ ควรจัดเป็นประจำทุกภาคการศึกษา ตามความ

เหมาะสมสำหรับอาจารย์ผู้สนใจ และโครงการส่งเสริมการบริหารและงานวิชาการ ควรจัดขึ้นเป็นครั้งคราวตามความจำเป็น สำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านนี้และอาจารย์ผู้สนใจ

และในปีเดียวกันนี้ สรสิทธิ์ และคณะ (2522 : 109-117) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "ปัญหาการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์" โดยการสำรวจสภาพปัญหา และการประเมินผลการเรียนการสอน ทั้งในด้านวิชาการและคุณภาพของนิสิต ปรากฏผลดังนี้

อาจารย์มีความเห็นเป็นเอกฉันท์ว่า บทบาทของมหาวิทยาลัยควรเน้นที่การผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพเป็นอันดับหนึ่ง การค้นคว้าวิจัยเป็นอันดับสอง การดำรงไว้ซึ่งศิลปวัฒนธรรมกับการให้บริการชุมชนเป็นอันดับสามและสี่ตามลำดับ นอกจากนี้ยังมีความเห็นว่างานอันมีความสำคัญเป็นอันดับหนึ่ง งานวิจัยและที่ปรึกษานิสิตเป็นอันดับสอง และรองลงมาได้แก่ การเขียนตำรา การบริการ การบริการชุมชน และคนแบบวัฒนธรรม ตามลำดับ และควรให้ความสำคัญในทิศทางของหลักสูตรที่สนองตลาดแรงงานและแก้ปัญหาสังคม มากกว่าความเป็นเลิศทางวิชาการ และการเทียบเท่ามาตรฐานสากล ซึ่งทั้งนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะงานหรือนโยบายของแต่ละคณะ

ต่อมา มยุรี หลางกูร (2524 : 204-220) ได้ทำการวิจัยเรื่องโครงการพัฒนาอาจารย์วิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า เมื่อปี พ.ศ. 2524 การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของอาจารย์ในวิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า ในด้านการพัฒนาอาจารย์ และพบว่าทั้งผู้บริหารและอาจารย์ของวิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า มีความต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้เกี่ยวกับบทบาทด้านการสอน การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา กิจกรรมเสริมหลักสูตร การให้บริการชุมชนและสังคม การพัฒนาหลักสูตร การวิจัย และหลักสูตรแพทยศาสตร์บัณฑิตระบบใหม่ อยู่ในเกณฑ์มาก กล่าวคือ ผู้บริหารมองเห็นว่าสิ่งที่เป็นอุปสรรคและปัญหาหนักเป็นพิเศษในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้าคือ ขาดตัวบุคคลที่มีความสามารถในการจัดกิจกรรม และสิ่งที่เป็นปัญหาค่อนข้างมาก ได้แก่ ขาดงบประมาณ ขาดแคลนวิทยากรและผู้เชี่ยวชาญ นโยบายของวิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้าไม่ไต่ระดับชัดเจน ถึงบทบาทควมรับผิดชอบของอาจารย์ตามลำดับ ส่วนอาจารย์เห็นว่าสิ่งที่เป็นอุปสรรคและปัญหาหนักเป็นพิเศษในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า ได้แก่ ผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุนในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์เท่าที่ควร ส่วนสิ่งที่เป็นปัญหาค่อนข้างมาก ได้แก่ ขาดตัวบุคคลที่มีความสามารถในการจัด

กิจกรรม (ผู้จัดและผู้เข้ารับบริการต่างไม่มีเวลา เพราะมีงานในความรับผิดชอบมาก) ขาดแคลนวิทยากรและผู้เชี่ยวชาญตามลำดับ

และในปีเดียวกันนี้ สุรินทร์ เศรษฐมานิต (Surin Setamanit, 1981 in RIHED, pp. 242-256) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การพัฒนาคณาจารย์ในประเทศไทย" โดยการศึกษาจากกลุ่มประชากรใน 3 มหาวิทยาลัยคือ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าฯ พบว่าลักษณะการดำเนินงานพัฒนาคณาจารย์ของแต่ละสถาบันจำแนกออกได้เป็น 4 อย่างคือ

1. ปรับปรุงคุณภาพทางวิชาการ โดยการสนับสนุนให้อาจารย์อบรมและศึกษาต่อทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ
2. ปรับปรุงทักษะการสอน ด้วยการจัดให้มีการประชุมพิเศษอาจารย์ใหม่ จัดสัมมนาประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อเสริมความรู้ด้านการสอน
3. ปรับปรุงประสิทธิภาพในวิชาชีพ ทำเฉพาะในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยให้อาจารย์ใช้เวลาตอนปิดเทอมปฏิบัติงานในโรงงานเพื่อเพิ่มประสบการณ์
4. ปรับปรุงความสามารถในการทำวิจัย พบว่า ในแต่ละมหาวิทยาลัย ยังมีการทำวิจัยน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับงบประมาณที่ตั้งไว้ มีเพียงจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเท่านั้น ที่ค่อนข้างประสบผลสำเร็จในการพัฒนาอาจารย์ ด้วยการให้อาจารย์ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ (Subbatical leave) และให้ขอเสนอแนะว่า การที่จะสนับสนุนให้อาจารย์ทำวิจัยผู้บริหารต้องจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้แก่อาจารย์ได้แก่ หนังสือ อุปกรณ์การทดลอง และเจ้าหน้าที่ช่วย

ในปีต่อมา ชวนพิศ นรเดชาพันธ์ (2525 : 114-125) ได้ทำการวิจัยเรื่องการเสนอโครงการพัฒนาอาจารย์ เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน การศึกษาเฉพาะกรณีมหาวิทยาลัยมหิดล เมื่อปี พ.ศ. 2525 การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพความต้องการกิจกรรม เพื่อพัฒนาอาจารย์ ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาอาจารย์ ตลอดจนอุปสรรคและปัญหาของการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยมหิดล และพบว่าผู้บริหารและคณาจารย์ มีความต้องการให้มหาวิทยาลัยจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาอาจารย์ไม่แตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญที่ระดับ .05 ในทุกด้าน และทั้งผู้บริหารและอาจารย์ต่างมีความเห็นว่าการติดตามผลสำเร็จในการพัฒนาอาจารย์ และการสนับสนุนค่านงบประมาณ เป็นปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาอาจารย์อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างมาก

ในปีเดียวกันนี้ กรรณิการ์ พงษ์สนธิ (2525 : 107-112) ศึกษาค้นคว้า

เรื่อง การเสนอโครงการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เมื่อ พ.ศ. 2525 การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการเสริมความรู้ในบทบาท และภารกิจด้านการเรียน การสอน และพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความต้องการเสริมความรู้ในบทบาทและภารกิจ โดยเฉพาะเรื่องการใช้สื่อการสอนและการประเมินผลการสอนอยู่ในเกณฑ์มาก นอกจากนี้ยังพบว่าอาจารย์และผู้บริหารมีความต้องการให้จัดกิจกรรมเสริมความรู้ตามพื้นฐาน เพื่อการสอนต่างกันโดยอาจารย์มีความต้องการให้จัดกิจกรรมเสริมความรู้ในบทบาททั้งสองด้านดังกล่าวสูงกว่าผู้บริหารทางด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาอาจารย์ ผู้บริหาร และอาจารย์ มีความเห็นสอดคล้องกันว่า มหาวิทยาลัยมีปัญหาและอุปสรรคโดยลำดับดังนี้คือ ไม่มีนโยบายที่แน่นอน ชัดเจน ขาดงบประมาณ ขาดความร่วมมือจากฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการจัดกิจกรรม ขาดบุคลากรที่มีความสามารถหรือเชี่ยวชาญในการดำเนินงานพัฒนาอาจารย์ ขาดการประสานงานและการประชาสัมพันธ์ที่ดี

มาลี วิญชกุล (2525 : 101-107) ได้วิจัยในเรื่อง "ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัย ในสังกัดกรมอาชีวศึกษา" โดยทำการศึกษาจากประชากรสองกลุ่ม คือ ผู้บริหารและอาจารย์ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มผู้บริหารมีความคิดเห็นว่า การพัฒนาบุคลากรที่ได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ และการสังเกตเยี่ยมครูงานและศึกษาวิธีทำงานระดับมาก ส่วนที่ปฏิบัติจริงในระดับน้อยคือ การสัมมนาทางวิชาการ การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ และการสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ส่วนกลุ่มอาจารย์มีความคิดเห็นว่าอยู่ในระดับน้อย ส่วนปัญหาและอุปสรรคในเรื่องของการพัฒนาบุคลากร กลุ่มผู้บริหารพบว่า ขาดแคลนค่านงบประมาณ ขาดวิทยากรผู้เชี่ยวชาญความไม่เพียงพอของกำลังคน และความไม่พร้อมด้านอุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ด้านกลุ่มอาจารย์พบว่า มีความเห็นเหมือนกลุ่มผู้บริหารส่วนที่เพิ่มเติมได้แก่ ความไม่เพียงพอของหนังสือทางด้านวิชาชีพ ความไม่พร้อมด้านโรงฝึกงาน วัสดุฝึก อุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ

ต่อมา พัทธินทร จารุญโรจน์ (2527 : 106-109) ศึกษาในเรื่อง "ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน" โดยทำการศึกษาจากกลุ่มประชากรสองกลุ่ม คือ ผู้บริหารและอาจารย์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ให้ความสำคัญกับบทบาทการสอนเป็นอันดับแรกตรงกัน และเห็นความสำคัญของกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ในทุกด้านของบทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่สอน

อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรี มีความต้องการในด้านการสอน การบริหาร การเป็นกรรมการ การบริการทางวิชาการแก่ชุมชน และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมแตกต่างจากอาจารย์ที่มีวุฒิสองปริญญาตรี แต่ไม่พบความแตกต่างในเรื่องความต้องการกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัย แต่งตำรา และบทความทางวิชาการ

ส่วน ชนัดดา เหมือนแก้ว (2528 : 143-158) เรื่อง "กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ การศึกษาเฉพาะกรณี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตพระนครเหนือ" การทำวิจัยประชากรสองกลุ่ม คือ ผู้บริหารและอาจารย์ ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารและอาจารย์ไม่ทราบนโยบายที่แน่นอน การดำเนินการพัฒนาอาจารย์ขาดการวางแผนอย่างมีระบบ ขาดการติดตามและประเมินผลการจัดกิจกรรม ตลอดจนการสำรวจความต้องการของอาจารย์ ทำให้การพัฒนาในด้านต่าง ๆ ปฏิบัติได้น้อยและไม่ต่อเนื่อง ส่วนปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ส่วนใหญ่เนื่องมาจากการขาดงบประมาณ ขาดการวางแผนและการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ตลอดจนไม่มีหน่วยที่ทำหน้าที่รับผิดชอบการพัฒนาอาจารย์โดยเฉพาะ ส่วนปัญหาซึ่งอาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างจากความคิดเห็นของผู้บริหาร ได้แก่ การพัฒนาอาจารย์ไม่ทั่วถึง ความยุติธรรมในการคัดเลือกบุคคลเพื่อการพัฒนาและการประชาสัมพันธ์ โดยผู้บริหารเห็นว่าเป็นปัญหาน้อย แต่อาจารย์เห็นว่าเป็นปัญหามาก

พรชัย เอี่ยมสาย (2529 : 142-161) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การประเมินผลการปฏิบัติงานครูช่างประจำการที่ผ่านการศึกษาและฝึกอบรมตามโครงการเงินยืมเพื่อพัฒนาการศึกษาระดับช่างเทคนิคในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา" ผลการวิจัยพบว่า ครูช่างประจำการประเมินผลความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเองในด้านการสอนทฤษฎี ด้านการสอนปฏิบัติ ด้านวิชาการและเทคโนโลยี ด้านพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร ด้านพัฒนาและปรับปรุงสื่อการเรียน

การสอน คำนึงพัฒนาและปรับปรุงโรงฝึกงานหรือห้องปฏิบัติการ คำนึงการให้คำปรึกษา และควบคุม
 ชั้น และคำนึงมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในเกณฑ์ทุกด้าน ส่วนผลการประเมินการนำความรู้ ทักษะ และ
 ประสบการณ์จากการศึกษาและฝึกอบรมไปเพิ่มพูนสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของตนเอง ทั้ง 8
 ด้าน พบว่า มีเพียงคำนึงพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรเท่านั้นที่อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ส่วนด้านอื่น ๆ
 อยู่ในเกณฑ์มาก ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการปฏิบัติงานของครูช่างประจำการ
 กับการนำความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ จากการศึกษามาเพิ่มพูนสมรรถภาพใน
 การปฏิบัติงานของตนเองมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงทั้ง 8 ด้าน

ท้ายสุด กมล นาคะสุวรรณ (2529 : 121-142) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความ
 ต้องการและปัญหาที่มีผลต่อแนวทางในการพัฒนาบทบาทของคณาจารย์ในวิทยาเขตสายช่าง
 อุตสาหกรรม สังกัดวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ผลจากการวิจัย
 พบว่า คณาจารย์มีความคิดเห็นว่าบทบาทด้านการสอนวิชาชีพ บทบาทด้านการวิจัย การเขียนตำรา
 เอกสารประกอบการสอนและการเขียนบทความทางวิชาการ และบทบาทด้านการบริการทางวิชา
 การแก่ชุมชน อยู่ในระดับปานกลาง แต่ให้ความสำคัญต่อปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับบทบาทด้าน
 การสอนวิชาชีพมากกว่าด้านอื่น โดยเน้นเรื่องสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอน ส่วนบทบาทด้าน
 การวิจัย การเขียนตำรา เอกสารประกอบการสอน และการเขียนบทความทางวิชาการนั้น
 คณาจารย์ให้ความสำคัญต่อปัญหาเกี่ยวกับความรู้ด้านการวิจัยเป็นอันดับแรก สำหรับบทบาทด้าน
 การบริการทางวิชาการแก่ชุมชนนั้น พบว่าปัญหาและอุปสรรค คือแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน
 ในบทบาทด้านนี้ มากกว่าประเด็นอื่น ๆ

ความต้องการในการพัฒนา คณาจารย์ให้ความสำคัญต่อบทบาทด้านการบริการทาง
 วิชาการแก่ชุมชนมากที่สุด รองลงมาคือ บทบาทด้านการสอนวิชาชีพ ซึ่งทั้งสองบทบาทมีความต้อง
 การอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ส่วนบทบาทด้านการวิจัย การเขียนตำรา เอกสารประกอบการสอน
 และการเขียนบทความทางวิชาการนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งในบทบาทด้านการบริหารทาง
 วิชาการแก่ชุมชน คณาจารย์มีความคิดเห็นต่อความต้องการในการพัฒนาเกี่ยวกับโครงการร่วมมือ
 ทางวิชาการในสาขาวิชาชีพ ระหว่างสถานศึกษากับหน่วยงานภายนอก ส่วนบทบาทด้านการสอน
 นั้น คณาจารย์มีความต้องการให้มีการพัฒนาเกี่ยวกับหลักสูตรก่อน

สรุปจากการสำรวจงานวิจัยของต่างประเทศและในประเทศไทยการพัฒนาอาจารย์
ในสถาบันอุดมศึกษาทั้งประเภทมหาวิทยาลัยและวิทยาลัย คางมุ่งเสริมสร้างศักยภาพของอาจารย์
ในด้านความรู้ ทักษะในการสอนเป็นสำคัญ และแต่ละสถาบันก็ประสบปัญหาในการพัฒนาอาจารย์
ต่าง ๆ กัน

5. การพัฒนาอาจารย์ในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา

วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเป็นนิติบุคคล มีฐานะเป็นกรมในกระทรวงศึกษา
ธิการ สถาปนาเมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2518 มีอำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติแห่ง
พระราชบัญญัติวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา พ.ศ. 2518 ดังนี้

1. ผลิตครูอาชีวศึกษาระดับปริญญาตรี
2. ให้การศึกษาทางด้านวิชาชีพทั้งระดับต่ำกว่าปริญญา ระดับปริญญาตรี และ
ประกาศนียบัตรชั้นสูง
3. ทำการวิจัยส่งเสริมการศึกษาทางด้านวิชาชีพ และให้บริการทางวิชาการแก่
สังคม

การแบ่งส่วนราชการของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา

วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ได้แบ่งส่วนราชการดังนี้

1. สำนักงานอธิการบดี
2. คณะศิลปศาสตร์
3. คณะศึกษาศาสตร์
4. คณะเกษตรศาสตร์
5. คณะบริหารธุรกิจ
6. คณะวิศวกรรมเทคโนโลยี
7. คณะคหกรรมศาสตร์
8. คณะศิลปกรรม
9. คณะนาฏศิลป์และดุริยางค
10. สำนักบริการทางวิชาการและทดสอบ
11. สถาบันวิจัยและฝึกอบรมการเกษตร

1. สำนักงานอธิการบดี

มีหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินงานธุรการทั้งหมด โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็นกองต่าง ๆ ดังนี้

- 1.1 กองกลาง
- 1.2 กองงานวิทยาเขต
- 1.3 กองคลัง
- 1.4 กองการเจ้าหน้าที่
- 1.5 กองบริการ
- 1.6 กองแผนงาน
- 1.7 กองพัฒนาอาคารสถานที่

2. คณะศิลปศาสตร์

มีหน้าที่จัดการสอนวิชาสามัญในระดับปริญญาตรีให้แก่คณะเกษตรศาสตร์ คณะวิศวกรรมเทคโนโลยี คณะบริหารธุรกิจ คณะศึกษาศาสตร์ และคณะนาฏศิลป์และดุริยางค์ มีส่วนราชการ ดังนี้

- 2.1 สำนักงานเลขานุการคณะ
- 2.2 ภาควิชาสังคมศาสตร์
- 2.3 ภาควิชามนุษยศาสตร์
- 2.4 ภาควิชาภาษาศาสตร์
- 2.5 ภาควิชาวิทยาศาสตร์
- 2.6 ภาควิชาคณิตศาสตร์

3. คณะศึกษาศาสตร์

มีหน้าที่จัดการสอนวิชาการศึกษาระดับปริญญาตรีให้แก่นักศึกษาที่เลือกเรียนในสาขาครุอาชีวศึกษาของ คณะเกษตรศาสตร์ คณะวิศวกรรมเทคโนโลยี คณะบริหารธุรกิจ คณะศึกษาศาสตร์ คณะศิลปกรรม และคณะนาฏศิลป์และดุริยางค์ มีส่วนราชการดังนี้

- 3.1 สำนักงานเลขานุการคณะ
- 3.2 ภาควิชาแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา
- 3.3 ภาควิชาหลักสูตรและการสอน
- 3.4 ภาควิชาเทคโนโลยีและการศึกษา

- 3.5 ภาควิชาบริหารการศึกษา
- 3.6 ภาควิชาพลศึกษาและนันทนาการ
- 3.7 ภาควิชาการศึกษาวิชาชีพเฉพาะ

4. คณะเกษตรศาสตร์

มีหน้าที่จัดการศึกษาในระดับปริญญาตรี สาขาวิชาเกษตรศาสตร์ เปิดสอนที่
วิทยาเขตเกษตรบางพระ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี 20110 และที่วิทยาเขตเกษตรนคร
ศรีธรรมราช แบ่งส่วนราชการดังนี้

- 4.1 สำนักงานเลขานุการคณะ
- 4.2 ภาควิชาเกษตรศึกษา
- 4.3 ภาควิชาพืชศาสตร์
- 4.4 ภาควิชาสัตวบาล
- 4.5 ภาควิชาเกษตรกลวิธาน
- 4.6 ภาควิชาเศรษฐศาสตร์และธุรกิจเกษตร

5. คณะบริหารธุรกิจ

มีหน้าที่จัดการศึกษาในระดับปริญญาตรี สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สถานที่ปัจจุบัน อยู่ใน
บริเวณวิทยาเขตจักรพงษ์ภูวนารถ ถนนวิภาวดีรังสิต แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพฯ
10400 มีส่วนราชการดังนี้

- 5.1 สำนักงานเลขานุการคณะ
- 5.2 ภาควิชาธุรกิจศึกษาและสัมพันธ์
- 5.3 ภาควิชาการตลาด
- 5.4 ภาควิชาการบริหารสำนักงาน
- 5.5 ภาควิชาการบัญชี
- 5.6 ภาควิชาการประมวลข้อมูล

6. คณะวิศวกรรมเทคโนโลยี

มีหน้าที่จัดการศึกษาในระดับปริญญาตรี สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ และสาขาวิชาเทคนิค
อุตสาหกรรม เปิดทำการสอนที่ วิทยาเขตเทเวศร์ ถนนสามเสน เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300

มีส่วนราชการดังนี้

- 6.1 สำนักงานเลขานุการคณะ
- 6.2 ภาควิชาวิศวกรรมโยธา
- 6.3 ภาควิชาวิศวกรรมไฟฟ้า
- 6.4 ภาควิชาวิศวกรรมเครื่องกล
- 6.5 ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหการ
- 6.6 ภาควิชาวิศวกรรมเคมีและสิ่งทอ
- 6.7 ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม

7. คณะศึกษาศาสตร์

มีหน้าที่จัดการศึกษาในระดับปริญญาตรี สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ สถานที่ปัจจุบัน อยู่ที่
วิทยาลัยราชภัฏพระนคร ถนนวิภาวดี เขตพญาไท มีส่วนราชการดังนี้

- 7.1 สำนักงานเลขานุการคณะ
- 7.2 ภาควิชาศึกษาศาสตร์
- 7.3 ภาควิชาผ้าและเครื่องแต่งกาย
- 7.4 ภาควิชาอาหารและโภชนาการ
- 7.5 ภาควิชาครอบครัวศึกษา

8. คณะศิลปกรรม

มีหน้าที่จัดการศึกษาในระดับปริญญาตรี สาขาวิชาศิลปกรรม สถานที่ปัจจุบัน อยู่ที่
วิทยาลัยราชภัฏพระนคร ถนนตรีเพชร เขตพระนคร กรุงเทพฯ 10200 มีส่วนราชการดังนี้

- 8.1 สำนักงานเลขานุการคณะ
- 8.2 ภาควิชาศิลปกรรมศึกษา
- 8.3 ภาควิชาศิลปประจำชาติ
- 8.4 ภาควิชาศิลปกรรม
- 8.5 ภาควิชาออกแบบศิลปประยุกต์
- 8.6 ภาควิชาหัตถกรรม

9. คณะนาฏศิลป์และดุริยางค์

มีหน้าที่จัดการศึกษาในระดับปริญญาตรี สาขาวิชาศิลป สถานທີ່ปัจจุบัน อยู่ที่วิทยาลัย
นาฏศิลป์ กรมศิลปากร กรุงเทพฯ 10200 มีส่วนราชการดังนี้

- 9.1 สำนักงานเลขานุการคณะ
- 9.2 ภาควิชานาฏศิลป์และดุริยางค์
- 9.3 ภาควิชานาฏศิลป์
- 9.4 ภาควิชาดุริยางค์
- 9.5 ภาควิชาการแสดง

10. สำนักบริการทางวิชาการและทดสอบ

มีหน้าที่ให้บริการทางการศึกษา ระดับปริญญาตรีทุกสาขาวิชาเกี่ยวกับเรื่องของการ
การและทดสอบ สถานທີ່ปัจจุบัน อยู่ที่วิทยาเขตเทเวศร์ ถนนสามเสน เขตดุสิต กรุงเทพฯ
10300 มีส่วนราชการดังนี้

- 10.1 สำนักงานเลขานุการสำนัก
- 10.2 ฝ่ายรับสมัครและลงทะเบียนเรียน
- 10.3 ฝ่ายทดสอบและประเมินผล
- 10.4 ฝ่ายทะเบียนและสถิติ
- 10.5 ฝ่ายตำราและอุปกรณ์การศึกษา
- 10.6 ฝ่ายคอมพิวเตอร์

11. สถาบันวิจัยและฝึกอบรมการเกษตร

มีหน้าที่ทำการวิจัยและทดลองด้านการเกษตร เพื่อส่งเสริมการศึกษาทางด้านเกษตร
กรรม และให้บริการทางวิชาการด้านเกษตรกรรมแก่สังคมด้วย โดยมีสำนักงานอยู่ที่วิทยาเขต
เกษตรลำปาง อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง มีส่วนราชการดังนี้

- 11.1 สำนักงานเลขานุการสถาบัน
- 11.2 ฝ่ายวิจัย
- 11.3 ฝ่ายฝึกอบรม

วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา มีวิทยาเขตต่าง ๆ ในสังกัดที่เปิดสอนระดับ
ประกาศนียบัตร ตั้งอยู่ในส่วนกลาง และตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค รวม 28 วิทยาเขต ดังนี้

ส่วนกลาง

1. วิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพฯ
2. วิทยาเขตเทเวศร์
3. วิทยาเขตพระนครเหนือ
4. วิทยาเขตพัฒนชัยการพระนคร
5. วิทยาเขตคูเทนมถวาย
6. วิทยาเขตบพิตรพิมุข
7. วิทยาเขตจักรพงษ์ภูวนารถ
8. วิทยาเขตโชติเวช
9. วิทยาเขตพระนครใต้
10. วิทยาเขตชุมพร เขตอุดมศักดิ์
11. วิทยาเขตเพาะช่าง

ส่วนภูมิภาค

- | | |
|--|------------------------|
| 1. วิทยาเขตเทคนิคนนทบุรี | จังหวัดนนทบุรี |
| 2. วิทยาเขตเกษตรปทุมธานี | จังหวัดปทุมธานี |
| 3. วิทยาเขตเกษตรบางพระ | จังหวัดชลบุรี |
| 4. วิทยาเขตเทคนิคภาคพายัพ | จังหวัดเชียงใหม่ |
| 5. วิทยาเขตเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | จังหวัดนครราชสีมา |
| 6. วิทยาเขตเทคนิคขอนแก่น | จังหวัดขอนแก่น |
| 7. วิทยาเขตเทคนิคตาก | จังหวัดตาก |
| 8. วิทยาเขตเทคนิคภาคใต้ | จังหวัดสงขลา |
| 9. วิทยาเขตเกษตรพระนครศรีอยุธยา | จังหวัดพระนครศรีอยุธยา |
| 10. วิทยาเขตเกษตรลพบุรี | จังหวัดลพบุรี |
| 11. วิทยาเขตเกษตรน่าน | จังหวัดน่าน |

12. วิทยาเขตเกษตรพิษณุโลก	จังหวัดพิษณุโลก
13. วิทยาเขตเกษตรกาฬสินธุ์	จังหวัดกาฬสินธุ์
14. วิทยาเขตเกษตรสุรินทร์	จังหวัดสุรินทร์
15. วิทยาเขตเกษตรนครศรีธรรมราช	จังหวัดนครศรีธรรมราช
16. วิทยาเขตเกษตรจันทบุรี	จังหวัดจันทบุรี
17. วิทยาเขตพัฒนการพระนครศรีอยุธยา	จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ศูนย์พัฒนาอาจารย์วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา

ความแพร่หลายเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (2525-2529) มุ่งพัฒนาประเทศ
 ด้านต่าง ๆ ทำให้ตลาดแรงงานต้องการผู้มีความรู้ความสามารถทางช่างฝีมือและช่างเทคนิคเพิ่ม
 ขึ้น ทั้งจำนวนและสาขาอาชีพ ยังผลให้เกิดการขยายตัวทางการศึกษาด้านวิชาชีพอย่างกว้างขวาง
 ดังนั้น จึงมีนักเรียนเข้ามาศึกษาด้านวิชาชีพเพิ่มขึ้นในด้านการสอนก็มีความต้องการจำนวนครูผู้
 สอนวิชาชีพเพิ่มขึ้นเช่นกัน

วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ซึ่งมีฐานะเป็นกรม ๆ หนึ่ง ในกระทรวงศึกษา
 ธิการ มีหน้าที่ผลิตกำลังคนทางด้านวิชาชีพในระดับต่าง ๆ อาทิ ระดับช่างเทคนิค ระดับปริญญา
 และระดับประกาศนียบัตรชั้นสูง นอกจากนี้ยังมีบทบาทเป็นผู้นำในการผลิตครูสอนวิชาชีพ โดยมุ่ง
 เน้นคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาเป็นสำคัญ

รัฐบาลไทยได้เสนอโครงการเงินยืมเพื่อพัฒนางานของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีว
 ศึกษาต่อธนาคารพัฒนาเอเชีย ทั้งนี้เพื่อนำมาจัดหาเครื่องมือ เครื่องจักร วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ
 ส่งคนอาจารย์ไปศึกษาและดูงานยังต่างประเทศ เพื่อให้ทันกับการขยายตัวทางเทคโนโลยีสมัยใหม่

พร้อมกันนี้ วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาได้จัดตั้งศูนย์พัฒนาอาจารย์ขึ้นในส่วน
 กลาง และส่วนภูมิภาค รวม 4 แห่ง ได้แก่ ศูนย์พัฒนาอาจารย์ภาคกลาง ภาคพายัพ ภาคตะวันออก
 และภาคใต้ ทั้งนี้เพื่อให้เป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่พัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ
 โดยมีบทบาทต่อไปนี้

1. ผูกอบรมครูช่างประจำการกับให้บริการฝึกอบรมครูประจำการสาขาอื่น ๆ ใน
 สังกัดวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาและหน่วยงานอื่น ทั้งภาครัฐบาลและภาคเอกชน

2. ฝึกอบรมครูก่อนประจำการในสังกัดวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา
3. ฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรอื่น ๆ เพื่อสนับสนุนการศึกษา
4. ฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะทางวิชาการ และ/หรือการบริหารเพื่อให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย
5. ส่งเสริมและเผยแพร่วิชาการค่านิยมการเรียนการสอน

จุดมุ่งหมายและเป้าหมาย

เมื่อพิจารณาตามบทบาทและหน้าที่ ศูนย์พัฒนาอาจารย์จะต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดฝึกอบรม จัดสัมมนาวิชาการ และจัดให้มีการเสริมสร้างประสบการณ์จริง เพื่อพัฒนาบุคลากรในส่วนรับผิดชอบโดยตรง คือ ครู-อาจารย์ เจ้าหน้าที่ในสังกัดวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา อาทิจิตกรรรมสามัญศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน เป็นต้น

การฝึกอบรมสัมมนา หรือเสริมสร้างประสบการณ์จริง ศูนย์พัฒนาอาจารย์จะมุ่งเน้นพัฒนาทางค่านิยม ทักษะปฏิบัติการทำงานทางวิชาชีพเฉพาะสาขา ค่านิยมทางการศึกษาเฉพาะตำแหน่ง ตลอดจนประสบการณ์จริงในโรงงานอุตสาหกรรม โดยมีเป้าหมายการพัฒนาหมุนเวียนในแต่ละสาขาวิชาชีพทั้ง 4 ศูนย์ จะมีจำนวนผู้รับการอบรมไม่ต่ำกว่า 1,200 คน ต่อปี

สถานที่ตั้ง

ปัจจุบันวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา มีศูนย์พัฒนาอาจารย์อยู่ 4 ศูนย์ ตั้งอยู่ในวิทยาเขตสวนกลางและสวนภูมิภาค ดังนี้

1. ศูนย์พัฒนาอาจารย์ภาคกลาง ตั้งอยู่ที่วิทยาเขตเทเวศร์ ถนนสามเสน เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300
2. ศูนย์พัฒนาอาจารย์ภาคพายัพ ตั้งอยู่ที่วิทยาเขตเทคนิคภาคพายัพ ถนนห้วยแก้ว อ.เมือง จ.เชียงใหม่ 50000
3. ศูนย์พัฒนาอาจารย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตั้งอยู่ที่วิทยาเขตเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ถนนสุนทราราม อ.เมือง จ.นครราชสีมา 30000

4. ศูนย์พัฒนาอาจารย์ภาคใต้ ตั้งอยู่ที่วิทยาเขตเทคนิคภาคใต้ ถนนราชดำเนินนอก
อ.เมือง จ.สงขลา 90000

การดำเนินงาน

ศูนย์พัฒนาอาจารย์ จัดตั้งขึ้นเพื่อดำเนินงานเกี่ยวกับการเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และทักษะของวิทยากร และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ ให้แก่ครู-อาจารย์ผู้สอน เพื่อนำไปถ่ายทอดให้แก่ผู้เรียนตามความต้องการของตลาดแรงงาน นอกจากนี้จะต้องดำเนินการเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถทางด้านวิชาการศึกษา เพื่อกระตุ้นให้อาจารย์ผู้สอนใฝ่หาความรู้ใฝ่ก้าวหน้าทันกับวิทยาการใหม่ และพัฒนาการสอนของตนเองให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุจุดประสงค์และเป้าหมายดังกล่าว ศูนย์พัฒนาอาจารย์ทั้ง 4 ศูนย์ จึงจัดรูปแบบการดำเนินงานดังนี้

1. การประสานงานระหว่างศูนย์พัฒนาอาจารย์ ให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เสนอแนวทางแก้ไขข้อบกพร่องซึ่งกันและกันระหว่างหัวหน้าศูนย์พัฒนาอาจารย์ทุก ๆ 2 เดือน และให้มีการแลกเปลี่ยนบุคลากรผู้ชำนาญงานเฉพาะอย่าง และทรัพยากรที่จำเป็นจะต้องใช้ภายในศูนย์ฯ
2. การดำเนินงานภายในของศูนย์ฯ ตามผังบริหาร ประกอบด้วย
 - 2.1 ทำหน้าที่ดูแลรับผิดชอบทั่วไป พร้อมทั้งกำหนดแนวนโยบายการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายและเป้าหมาย
 - 2.2 ทำหน้าที่เกี่ยวกับการจัดดำเนินการและวางแผนการจัดฝึกอบรม
 - 2.3 ทำหน้าที่เกี่ยวกับการสำรวจหาความต้องการจัดหลักสูตรการฝึกอบรม พร้อมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับเอกสารอบรมต่าง ๆ
 - 2.4 ดำเนินการเกี่ยวกับการผลิตและการให้บริการสื่อและเครื่องมือ โสตทัศนูปกรณ์เกี่ยวกับการฝึกอบรม
 - 2.5 ส่วนงานเลขานุการ ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานธุรการ งานพัสดุ และการเงินของศูนย์

เพื่อให้การดำเนินงานของแต่ละศูนย์ฯ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ละศูนย์ฯ จะต้องจัดให้มีคณะกรรมการที่ปรึกษาทำหน้าที่ให้คำปรึกษาเสนอแนะการปฏิบัติงานของศูนย์ฯ อีกด้วย

3. หลักสูตรการฝึกอบรม จัดหลักสูตรฝึกอบรมไว้เป็นสองประเภทคือ

3.1 กลุ่มหลักสูตรฝึกอบรมปกติ แยกเป็น 6 ประเภท คือ หลักสูตรพื้นฐานการศึกษา หลักสูตรเทคนิคศึกษา หลักสูตรเสริมสร้างประสบการณ์จริง หลักสูตรการบริหาร และการจัดการและหลักสูตรพัฒนาบุคลากร สนับสนุนการจัดการศึกษา

3.2 กลุ่มหลักสูตรฝึกอบรมพิเศษ ได้แก่ หลักสูตรฝึกอบรมจำแนกตามสาขาวิชาชีพเฉพาะของแต่ละสาขา

งบประมาณและทรัพยากรที่ใช้

1. งบประมาณได้มาจาก

- 1.1 งบประมาณผลประโยชน์ของวิทยาเขตที่ศูนย์ฯ ตั้งอยู่
- 1.2 งบประมาณประจำปี
- 1.3 เงินรายได้อื่น หรือที่มีผู้บริจาค

2. ทรัพยากรที่ใช้

2.1 หัวหน้าศูนย์พัฒนาอาจารย์ศูนย์ละ 1 คน รวม 4 คน

2.2 หัวหน้าส่วนงานพัฒนาสื่อการสอน หัวหน้าส่วนงานเลขานุการ หัวหน้าส่วนงานพัฒนาหลักสูตร หัวหน้าส่วนงานอบรม แห่งละ 1 คน รวมศูนย์ละ 4 คน รวม 4 ศูนย์ฯ เป็น

• 16 คน

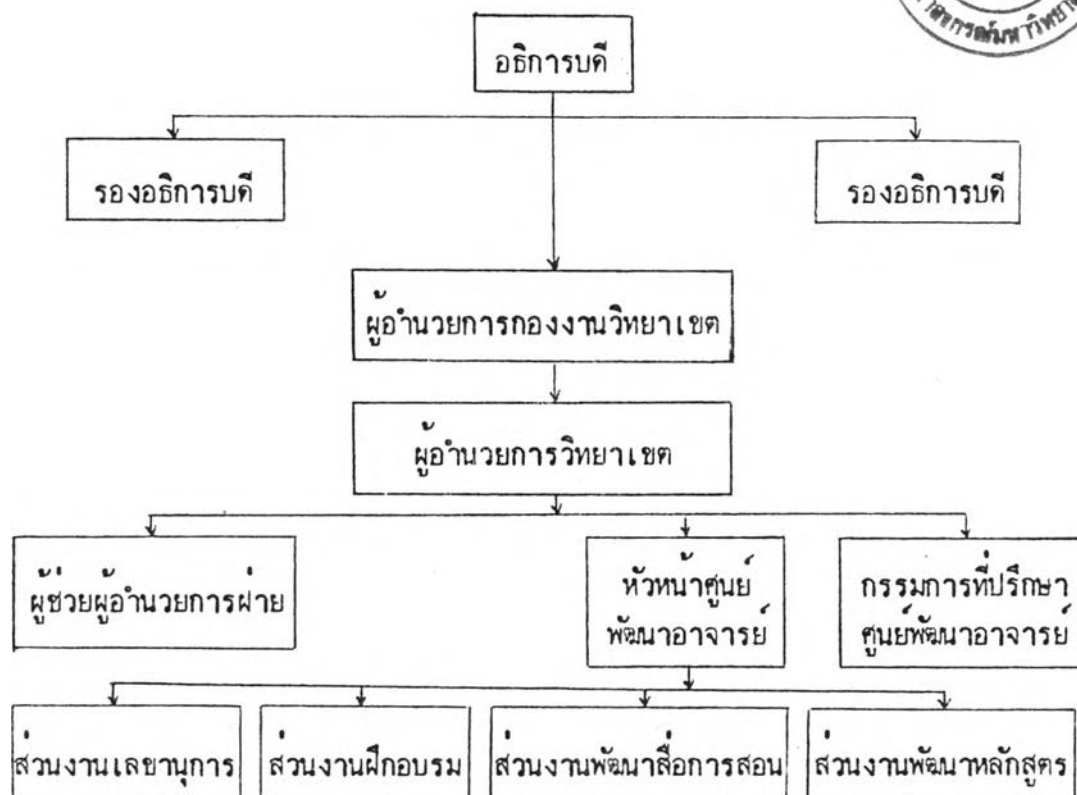
2.3 บุคลากรประจำส่วนงาน ส่วนงานละ 2 คน 4 ส่วนงานศูนย์ละ 8 คน

รวม 4 ศูนย์ฯ เป็น 32 คน

2.4 พนักงานภารโรงประจำศูนย์ฯ ศูนย์ละ 1 คน รวม 4 ศูนย์ฯ เป็น 4 คน

รวมบุคลากรขอ 2.1 ถึง 2.4 แต่ละศูนย์ฯ จะมีบุคลากรประจำศูนย์ฯ ศูนย์ฯ ละ 14 คน รวม 4 ศูนย์ฯ มีบุคลากรรวมทั้งสิ้น 56 คน

แผนภูมิแสดงการบริหารงานของศูนย์พัฒนาอาจารย์
วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา



หน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรของศูนย์พัฒนาอาจารย์

หัวหน้าศูนย์พัฒนาอาจารย์

1. จัดบริการอบรมทางวิชาการให้แก่คณะครู-อาจารย์ของวิทยาลัย และสถานศึกษา
ของกระทรวงศึกษาธิการ
2. ผลิตสื่อการสอน เพื่อใช้ในการอบรมและบริการสถานศึกษา
3. ประสานงานระหว่างศูนย์พัฒนาอาจารย์กับหน่วยงานต่าง ๆ ตามแผนภูมิ
4. วางแผนและดำเนินการของงบประมาณ
5. พิจารณาความดีความชอบของผู้ใต้บังคับบัญชา
6. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ผู้อำนวยการวิทยาเขตมอบหมาย

หัวหน้าส่วนงานอบรม

1. จัดทำเอกสารการอบรม
2. วางแผนการดำเนินการฝึกอบรม
3. เสนอขอความร่วมมือทางวิชาการแก่หัวหน้าศูนย์พัฒนาอาจารย์
4. ดำเนินการประเมินผลการอบรม
5. บริการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการแก่คณะครู
6. พิจารณาความดีความชอบของผู้ใต้บังคับบัญชา
7. ปฏิบัติงานหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

หัวหน้าส่วนงานพัฒนาสื่อการสอน

1. ผลิตแผนภาพ แผนภูมิ และงานกราฟฟิก
2. ผลิตภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหว ภาพโปรเจกต์แสง และภาพเคลื่อนไหว
3. ถ่ายทำภาพยนตร์และวิดีโอ
4. บันทึกเสียงลงในแถบบันทึกเสียง
5. บริการแสงและเสียงในการฝึกอบรม และการผลิตสื่อการสอน
6. ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่หัวหน้าศูนย์มอบหมาย

หัวหน้าส่วนงานพัฒนาหลักสูตร

1. ศึกษาความต้องการของผู้เข้ารับการอบรม
2. วิเคราะห์เนื้อหาและหัวข้อการอบรม
3. กำหนดโครงการการอบรมทางวิชาการ
4. วางแผนการประเมินผลการสอน
5. ช่วยบริการในระหว่างการอบรม
6. พิจารณาความดีความชอบของผู้ใต้บังคับบัญชา
7. ปฏิบัติงานหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ปัญหาอุปสรรคและการดำเนินงาน

จากรายงานของ Team Sector Survey ซึ่งได้เข้ามาศึกษาถึงสถานภาพและความต้องการของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา เพื่อนำเสนอประกอบในโครงการเงินกู้เพื่อพัฒนาวิทยาลัยไครายงานถึงสภาพปัญหาและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ว่าในแผนพัฒนาของชาติฉบับที่ 5 การศึกษาทางคานอาชีวศึกษาจะให้มีการขยายตัวทางการศึกษา และพัฒนาให้ดีขึ้นอย่างกว้างขวาง โดยมีอัตราการเพิ่มของนักศึกษาประมาณร้อยละ 10.7 ทุกปี ในปีการศึกษา 2529 คาดว่าจะมีนักศึกษาประมาณ 230,000 คน ซึ่งทำให้ความต้องการคานจำนวนครูช่างเพิ่มขึ้นอย่างมาก ซึ่งในปี พ.ศ. 2525 การผลิตครูช่างยังอยู่ในระดับต่ำกว่าระดับปานกลางถึงร้อยละ 21.79 โดยทางคณะสำรวจได้เสนอแนะแนวทางการดำเนินงานไว้ดังนี้

1. วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ควรจะมีบทบาทเป็นผู้นำทางคานฝึกหัดครูช่างเทคนิคระดับประกาศนียบัตร และระดับปริญญา ทั้งนี้ก็เป็นไปตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยฯ
2. เห็นว่าควรมีสูนย์พัฒนาการฝึกหัดครูชั้น 4 แห่ง รวมทั้ง Teacher Training Center ที่วิทยาเขตเทเวศร์ โดยศูนย์ต่าง ๆ รับผิดชอบทั้งการฝึกหัดครู และการอบรมครูครูประจำการทั้งในวิทยาลัย และสถาบันอื่นในภูมิภาคด้วย

การดำเนินงานของศูนย์ในระยะการเริ่มต้น นับตั้งแต่พ.ศ. 2527 ประสบปัญหาในการฝึกหัดครูที่มีคุณภาพ ซึ่งจะต้องทำการปรับปรุงวิธีการสอนของครูโดยตรง อบรมผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ระดับสูงของวิทยาลัยคานการประเมินผล และการพัฒนาประมวลการสอน เป็นต้น

จากเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้เกิดแนวทางในการพัฒนาอาจารย์อย่างจริงจังมากขึ้น แต่เนื่องจากยังเป็นช่วงของการเริ่มต้น จึงประสบปัญหาต่าง ๆ อาทิเช่น

1. ขบประมาณในการดำเนินการมีจำกัด
2. บุคลากร ซึ่งต้องอาศัยอาจารย์ผู้สอนมาทำงานเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์เพิ่มขึ้นอีกอย่างหนึ่ง จึงไม่สามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่
3. วิทยาการที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์เป็นที่ยอมรับ หาได้ยากในต่างจังหวัด

4. ณาจารย์ต้องดำเนินการสอนนักศึกษา จึงจัดโปรแกรมการฝึกอบรมโดยเฉพาะ ช่วงปีภาคเรียนเท่านั้น จึงทำให้สนองความต้องการได้น้อย

5. ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการในการพัฒนา

แต่อย่างไรก็ตาม ทางโครงการเงินยืมเพื่อพัฒนาการศึกษาระดับช่างเทคนิคซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาอาจารย์ จึงได้รับดำเนินการแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการพัฒนาให้เกิดขึ้นอย่างรีบด่วน ซึ่งจะเห็นได้ว่าทางศูนย์พัฒนาอาจารย์ ใน 4 วิทยาเขต สามารถจัดโปรแกรมการพัฒนาในปีการศึกษา 2528 ได้ดังนี้คือ

วิทยาเขตเทเวศร์ ได้จัดอบรมสัมมนาดังรายละเอียดดังนี้

1. อบรมครูช่างอุตสาหกรรมของสำนักงานการศึกษาเอกชน
2. อบรมข้าราชการบรรจุใหม่ของวิทยาลัย
3. อบรมพัฒนาสื่อการสอน
4. อบรมการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์
5. อบรมความรู้พื้นฐานของการฝึกอบรม
6. อบรมการควบคุมคุณภาพคอนกรีต
7. อบรมอิเล็กทรอนิกส์ในรถยนต์
8. อบรมเครื่องมือสำรวจระบบอิเล็กทรอนิกส์
9. อบรมการออกแบบไฟฟ้าในอาคาร
10. อบรมแอสฟัลติกคอนกรีต
11. อบรมไมโครโปรเซสเซอร์

วิทยาเขตเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ดำเนินการเป็น 3 แนวทางคือ

1. ดำเนินการขอตัวบุคลากรมาช่วยงานศูนย์เพิ่มขึ้น
2. การประชุมอบรมได้ดำเนินการประชุมเจ้าหน้าที่ศูนย์พัฒนาอาจารย์จำนวน 6 ครั้ง

และการฝึกอบรมครู 2 ครั้ง

- 2.1 อบรมวิชาไฮโครลิกและทอร์กคอนเวเตอร์
- 2.2 อบรมเรื่องการพัฒนาโครงการสอน

2.3 อบรมเรื่องการผลิตและใช้สื่อการสอนประเภทฉาย

3. งานปรับปรุงตัวอาคารของศูนย์

วิทยาเขตเทคนิคภาคพายัพ ได้ดำเนินการดังนี้

1. อบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการผลิตสื่อประเภทฉาย
2. อบรมสัมมนาอาจารย์ที่ปรึกษาของนักศึกษาระดับ ปวช.
3. โครงการอบรมครู-อาจารย์ซึ่งบรรจุใหม่
4. ปรับปรุงห้องเก็บครุภัณฑ์การศึกษาและห้องปฏิบัติการ
5. ส่งอาจารย์ของศูนย์ไปเป็นวิทยากรอบรมให้โรงเรียนต่าง ๆ

วิทยาเขตเทคนิคภาคใต้ ได้สรุปการดำเนินการไว้ดังนี้

1. ดำเนินการอบรม จำนวน 6 ครั้ง
 - 1.1 คิว ซี เซอร์เกิล
 - 1.2 ไมโครคอมพิวเตอร์
 - 1.3 ภาษาอังกฤษแบบเข้มข้น
 - 1.4 การผลิตสื่อการสอน
 - 1.5 เทคนิคการผลิตและการใช้สื่อ
 - 1.6 เทคนิคการปฏิบัติงานของข้าราชการ
2. บริการผลิตสื่อการสอน ภาพโปรังแสง สไลด์ เทปเสียง ฝึกภาพแผนภูมิ
3. พัฒนาอาคารสถานที่ จัดทำห้องเก็บครุภัณฑ์สถานที่ทำงานของบุคลากร ห้อง เอนก
4. เตรียมโครงการอบรมของศูนย์เกี่ยวกับการอบรมสัมมนาอีก 5 โครงการ

เป็นต้น

ประสงค์

จากกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ที่ศูนย์จัดขึ้นตั้งได้กล่าวแล้วนั้นมีขอบเขต

ครอบคลุมงานในด้านต่าง ๆ พอสรุปได้ดังนี้

1. การฝึกอบรมสัมมนาซึ่งเป็นการพัฒนาอาจารย์โดยตรง

2. การบริการวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ และการผลิต
3. การเตรียมบุคลากรในการดำเนินงานของศูนย์
4. การเตรียมอาคารสถานที่
5. การจัดวางโครงการการดำเนินงาน

ซึ่งกิจกรรมต่าง ๆ ได้จัดขึ้นตามแนวทางนี้จะสามารถสนองงานด้านการพัฒนา
 ณาจารย์ได้ ส่วนการดำเนินการจะสามารถกระทำได้อย่างมีคุณภาพเพียงใต้น้อยมขึ้นอยู่กับแนว
 นโยบายเกี่ยวกับการบริหาร และความต้องการในการพัฒนาจากณาจารย์เองเป็นประการสำคัญ

งานและโครงการวิจัยที่สำคัญของวิทยาลัยฯ

วิทยาลัยฯ มีแนวดำเนินงานเกี่ยวกับการศึกษาค้นคว้าวิจัย โดยการส่งเสริมให้ครู
 อาจารย์ผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดวิทยาลัยฯ ทำการวิจัย ศึกษา ค้นคว้า เพื่อเพิ่มพูนความรู้ใน
 วิทยาการใหม่ อันจะเป็นประโยชน์แก่การเรียนการสอนของสถาบันการศึกษา จึงได้สนับสนุนให้ได
 รับเงินอุดหนุนเพื่อดำเนินการดังกล่าว

วิทยาลัยฯ ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัย ทั้งจากงบประมาณแผ่นดินในส่วนของวิทยาลัยฯ
 เองและจากหน่วยงานอื่นที่ให้การสนับสนุน ซึ่งเริ่มมาตั้งแต่ปีงบประมาณ 2527 เป็นต้นมา

โครงการวิจัยที่ได้รับงบประมาณปี 2527-2530

ในปีงบประมาณ 2527 ได้รับงบประมาณจำนวน 46 โครงการ (สถาบันวิจัยฯ 34
 โครงการ สถานศึกษาอื่น 12 โครงการ)

ในปีงบประมาณ 2528 ได้รับงบประมาณจำนวน 49 โครงการ (สถาบันวิจัยฯ 41
 โครงการ สถานศึกษาอื่น 8 โครงการ)

ในปีงบประมาณ 2529 ได้รับงบประมาณจำนวน 45 โครงการ (สถาบันวิจัยฯ 35
 โครงการ สถานศึกษาอื่น 10 โครงการ)

ในปีงบประมาณ 2530 ได้รับงบประมาณจำนวน 47 โครงการ (สถาบันวิจัยฯ 35
 โครงการ สถานศึกษาอื่น 12 โครงการ)

งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยในแต่ละปี ดังนี้

ปี 2527	สถาบันวิจัยฯ	เป็นเงิน	7,740,000	บาท
	สถาบันศึกษาอื่น	เป็นเงิน	846,500	บาท
		รวม	8,586,500	บาท
ปี 2528	สถาบันวิจัยฯ	เป็นเงิน	7,379,300	บาท
	สถาบันศึกษาอื่น	เป็นเงิน	674,000	บาท
		รวม	8,053,300	บาท
ปี 2529	สถาบันวิจัยฯ	เป็นเงิน	8,823,300	บาท
	สถาบันศึกษาอื่น	เป็นเงิน	569,700	บาท
		รวม	9,393,000	บาท
ปี 2530	สถาบันวิจัยฯ	เป็นเงิน	5,639,500	บาท
	สถาบันศึกษาอื่น	เป็นเงิน	570,525	บาท
		รวม	6,210,025	บาท

วิทยาลัยฯ ได้ดำเนินการเกี่ยวกับโครงการวิจัย ในระยะ 4 ปี (ปี 2527-2530) รวมทั้งสิ้น 167 โครงการ ใช้งบประมาณรวมทั้งสิ้นเป็นเงิน 32,242,825 บาท

งบประมาณที่ได้รับในปี 2531

สำหรับในปีงบประมาณ 2531 วิทยาลัยฯ จะดำเนินการวิจัยรวมทั้งสิ้น 51 โครงการ เป็นเงิน 8,567,700 บาท ในจำนวนดังกล่าวเป็นโครงการวิจัยของสถาบันวิจัยฯ 39 โครงการ เป็นเงิน 8,016,300 บาท และของสถาบันศึกษาอื่น 12 โครงการ เป็นเงิน 551,400 บาท

รายงานผลการวิจัย ขณะนี้วิทยาลัยฯ ได้รับรายงานผลการวิจัยที่ได้รับงบประมาณแผ่นดินในส่วนของวิทยาลัยฯ ในระยะ 4 ปี (2527-2530) รวมทั้งสิ้น 101 โครงการ

โครงการวิจัยที่ได้รับเงินอุดหนุนจากหน่วยงานอื่น

วิทยาลัยฯ ได้รับเงินอุดหนุนโครงการวิจัยจากหน่วยงานอื่นอีกคือ สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ซึ่งได้ให้ทุนอุดหนุนการวิจัยประเภทผู้สอนในสถานับระดับอุดมศึกษา ตั้งแต่ปี

2528 ซึ่งมีจำนวน 3 โครงการ ในปี 2529 ได้รับทุนอุดหนุน 16 โครงการ และในปี 2530 ได้รับทุนอุดหนุน 9 โครงการ รวมทั้งสิ้น 28 โครงการ ขณะนี้ได้ดำเนินการวิจัยเสร็จเรียบร้อยแล้ว และส่งรายงานผลการวิจัยมาแล้ว จำนวนรวมทั้งสิ้น 4 โครงการ

โครงการวิจัยที่สำคัญ

ในปีงบประมาณ 2530 วิทยาลัยฯ ได้รับเงินอุดหนุนการวิจัยเป็นเงินทั้งสิ้น 6,210,025 บาท จำนวน 47 โครงการ

ขณะนี้อยู่ในระหว่างการดำเนินการ 46 โครงการ และดำเนินการแล้วเสร็จ 1 โครงการ โครงการวิจัยที่กำลังดำเนินการและนับว่ามีความสำคัญ ได้แก่

โครงการพัฒนาอาหารพื้นบ้าน

โครงการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงอาหารพื้นบ้านให้มีความสะอาดทางอาหารสูงขึ้น ให้คนในท้องถิ่นได้มีความรู้ความเข้าใจ เรื่องอาหารรสหวานและปฏิบัติจนเป็นนิสัย ให้อุจจาระที่สะอาด ไม่ให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและส่วนรวม ตลอดจนเพื่อสร้างนิสัยการกินที่ถูกคอง โครงการดังกล่าวได้ดำเนินการมาตั้งแต่ปีงบประมาณ 2527 และดำเนินการติดต่อกันมาจนถึงปี 2530 สำหรับปีงบประมาณ 2530 ได้รับงบประมาณเป็นเงิน 55,000 บาท ขณะนี้อยู่ในระหว่างการดำเนินการโดยคณะศึกษาศาสตร์

โครงการศึกษาความเชื่อมโยงระหว่างอาชีพกับวิชาชีพ

โครงการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการทราบประเภทของอาชีพและประเภทของบุคคลที่ใช้ปฏิบัติงานในแต่ละอาชีพ แนวโน้มของการขยายอาชีพ ความต้องการกำลังคนในอนาคต ความเชื่อมโยงของอาชีพกับวิชาชีพที่จัดอยู่ในสถานศึกษาที่เปิดสอนวิชาชีพ และเพื่อให้สามารถระบุได้ว่าสาขาวิชาชีพใดที่ผลิตออกมาเกินความต้องการ และสาขาวิชาชีพใดที่ยังไม่เพียงพอ หรือยังไม่มีการผลิต ซึ่งคาดว่าเมื่อโครงการนี้ได้ดำเนินการแล้วเสร็จจะเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการศึกษาของวิทยาลัยฯ ใดส่วนหนึ่ง โครงการดังกล่าวได้รับงบประมาณเป็นเงิน 113,000 บาท ขณะนี้อยู่ในระหว่างการดำเนินการจัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์

โครงการใช้ประโยชน์จากน้ำดื่มใหม่เพื่อตกแต่งใยพืช

โครงการดังกล่าว มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการพัฒนาทางวิชาการ และเพื่อสร้าง know-how ขึ้นเอง โดยไม่ต้องซื้อจากต่างประเทศ ตลอดจนเพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกษตรกร ผู้เลี้ยงไหมและสาวรังไหมมีรายได้เพิ่มขึ้น คาดว่าเมื่อสิ้นสุดโครงการวิจัยนี้แล้ว จะสามารถแนะนำการใช้น้ำดื่มใหม่ในงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ วิธีการตกแต่งผาผ่ายต่อไปได้ โครงการนี้เป็นโครงการที่ต้องใช้ระยะเวลาดำเนินการ 2 ปี ในปีงบประมาณ 2530 ได้รับเงินอุดหนุน เป็นเงิน 197,500 บาท ขณะนี้อยู่ในระหว่างดำเนินการ โดยวิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพฯ

โครงการศึกษาการใช้ชาวสาธิตพันธุ์ต่าง ๆ ในการจัดทำผลิตภัณฑ์ขนมปัง

เป็นโครงการที่ศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบทางเคมีในพันธุ์ชาวสาธิตชนิดต่าง ๆ การไม่ชาวสาธิตโดยใช้วิธีต่าง ๆ และการใช้แป้งสาธิตทั้งเมล็ดระดับต่าง ๆ ในผลิตภัณฑ์ขนมปัง ซึ่งนับว่าเป็นโครงการที่ได้รับความสนใจมาก โครงการดังกล่าว ใช้งบดำเนินการประมาณ 22,500 บาท ขณะนี้อยู่ในระหว่างการจัดทำรูป และรายงานผลการวิจัย ซึ่งดำเนินการโดยสถาบันวิจัย และฝึกอบรมการเกษตร

โครงการเลี้ยงเนื้อเยื่อพืชผักบางชนิด

เป็นโครงการที่มีความสำคัญมากโครงการหนึ่ง เพราะงานเลี้ยงเนื้อเยื่อ เป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะสามารถขยายพันธุ์พืชให้ได้จำนวนมาก ๆ และในระยะเวลาอันสั้น ทั้งยังสามารถนำไปประยุกต์งานด้านอื่น ๆ ได้อีกมาก เช่น ใช้ในการปรับปรุงพันธุ์พืช การผลิตพืชให้ปราศจากเชื้อโรค เทคนิคดังกล่าวในปัจจุบันได้รับความสนใจอย่างมาก และจะขยายความสำคัญมากยิ่งขึ้นทุกที ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านการเกษตร อันเป็นอาชีพหลักของคนไทย ในปีงบประมาณ 2530 โครงการนี้จะใช้เงินงบประมาณ 49,800 บาท เพื่อดำเนินการโครงการดังกล่าว ซึ่งขณะนี้อยู่ในระหว่างดำเนินการโดยสถาบันวิจัยและฝึกอบรมการเกษตร

สำหรับโครงการวิจัยที่ได้รับงบประมาณในปี 2530 และได้ดำเนินการแล้วเสร็จ 1 โครงการ คือ โครงการฝึกงานในหน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจ และสถานประกอบการของเอกชน ของนักศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) สาขาวิชาบริหารธุรกิจ วิทยาเขตพัฒนการพระนครศรีอยุธยา วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ซึ่งใช้งบประมาณในการดำเนินการ เป็นเงิน 11,400 บาท