



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเป็นเรื่องที่ค่อนข้างใหม่ ได้มีการนำคำศัพท์ "พัฒนาอาจารย์" มาใช้ในวงการอุดมศึกษาเมื่อประมาณ 10 ปีมาแล้ว ทั้งที่ก่อนหน้านี้ได้มีกิจกรรมอยู่แล้วหลายประเภท ที่สุดได้ว่าเป็นเรื่องพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ เช่น การส่งอาจารย์ไปศึกษาต่อต่างประเทศ การจัดประชุมทางวิชาการ (กฤษฎา ชูติมา 2524 : 121) การพัฒนาอาจารย์เป็นการพัฒนาบุคลากรหลักของมหาวิทยาลัย เพราะอาจารย์เป็นผู้ที่ทำหน้าที่ของมหาวิทยาลัยโดยสมบูรณ์คือทำหน้าที่สอน วิชา บริการวิชาการ (ทองสันทร หงส์ลลิตารมณี 2524 : 116) และที่สำคัญก็คือการพัฒนาคณาจารย์ควรเป็นนโยบายของสถาบันในอันที่จะเอื้ออำนวยให้คณาจารย์ของสถาบันได้มีโอกาสปรับปรุงและพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและสมรรถภาพของตนในด้านต่าง ๆ ทุกด้านในอันที่จะทำให้ตนสามารถปฏิบัติการกิจในฐานะที่เป็นอาจารย์ที่ดี และสามารถที่จะสนองตอบต่อความต้องการของตนเอง ผู้เรียน และของสถาบันได้ดียิ่งขึ้น จุดมุ่งหมายสำคัญในการพัฒนาคณาจารย์นั้น เพื่อที่จะกระตุ้นและสร้างควมตื่นตัวให้กับคณาจารย์ ในอันที่จะพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ ทั้งด้านความรู้ความสามารถในคำสั่งรของตน และในทักษะด้านอื่น ๆ อันเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการกิจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติการกิจดังกล่าว สร้างทัศนคติที่ดีต่องานและต่อองค์กร สร้างความผูกพัน และความตระหนักในภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของอาจารย์ต่อองค์กร ในอันที่จะปฏิบัติการกิจและนำองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการหรือเป้าหมาย ซึ่งองค์กรได้กำหนดไว้ (อรุณ รัชตะนาวิน 2524 : 137-138, อ้างจาก ส้มคิด แก้วสนธิ)

ในการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคณาจารย์ในวิทยาลัยครูครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงหัวข้อสำคัญดังต่อไปนี้คือ

1. ความหมายของการพัฒนาคณาจารย์
2. การพัฒนาคณาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย
3. การพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของต่างประเทศ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยจะได้เล่นรายละเอียดของแต่ละหัวข้อตามลำดับดังต่อไปนี้

ความหมายของการพัฒนาคุณาจารย์

คำว่า "พัฒนาอาจารย์" ตรงกับคำที่นิยมใช้ในอเมริกา คือ "Faculty Development" ส่วนในภาษาอังกฤษใช้คำว่า "Staff Development" ลี เจ มัลลาลี และ นอร์แมน วี ดัฟฟี (Mullaly and Duffy 1978 : 121) ได้อธิบายว่าการพัฒนาคุณาจารย์เป็นขบวนการพัฒนาความก้าวหน้าในด้านอาชีพของอาจารย์ และความสามารถของความเป็นครู อันจะเป็นผลต่อการปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งหมายความว่า การพัฒนาคุณาจารย์นั้น จะช่วยให้คุณาจารย์ได้พัฒนาศักยภาพในฐานะครู (Potential as Teacher) ซึ่งเป็นผลในการปรับปรุงการเรียนการสอน

เจอร์รี ลี กัฟ (Gaff 1975 : 8) ได้ให้ความเห็นว่า การพัฒนาคุณาจารย์มุ่งพัฒนาที่ตัวอาจารย์ เป็นการพัฒนาความก้าวหน้าของแต่ละบุคคลในด้านความรู้ ทักษะ การรับรู้ และเทคนิคต่าง ๆ ในการเรียนการสอน รวมทั้งส่งเสริมความสัมพันธ์กับนักศึกษา และเพื่อนร่วมงาน

ซูซาน เฮเยอร์ (Sayer 2518 : หน้าภาคผนวก) ได้กล่าวว่า "การช่วยให้คุณาจารย์ในมหาวิทยาลัยเป็นผู้สอนที่ดี มีความพยายาม และเห็นความสำคัญของการเตรียมการสอนโปรแกรมที่จัดให้ประสพผลสำเร็จ เช่นนี้เรียกว่า การพัฒนาคุณาจารย์"

กฤษณา ชูติมา (2524 : 122) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาคุณาจารย์ไว้อย่างกว้าง ๆ ว่า เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่เป็นระบบ ซึ่งเกี่ยวข้องกับความประสงค์ และความในใจของอาจารย์แต่ละคน ในอันที่จะมีความก้าวหน้าในการงาน และอาชีพ รวมทั้งความประสงค์ของสถาบันที่จะส่งเสริมงานทางวิชาการ ทั้งนี้โดยจัดกิจกรรมให้ความประสงค์ของทั้งสองฝ่ายสอดคล้องกัน และบังเกิดผลอันเป็นที่พึงใจด้วยกัน

สลีส์ อัศววิไล (2524 : 3) ได้กล่าวว่า การพัฒนาคุณาจารย์เป็นการเสริมสร้างศักยภาพของคณาจารย์ เพื่อปฏิบัติการกิจการในการเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย ตระหนักในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ รู้จักทำงานร่วมกัน และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ตลอดจนมีการตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

และ ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2524 : 165) ได้ให้ความหมายของการพัฒนา
คณาจารย์ไว้สั้น ๆ ว่า การพัฒนาคณาจารย์นั้น เน้นที่การเรียนการสอน และมีความ
หมายเทียบได้กับคำว่า ปรับปรุง หรือส่งเสริมการสอน

จากแนวคิดของนักการศึกษาและบุคคลดังกล่าวข้างต้น พอจะสรุปได้ว่า การพัฒนา
คณาจารย์หมายถึง การกระตุ้นให้อาจารย์ ซึ่งเป็นบุคลากรหลักของสถาบันอุดมศึกษา ได้มีความ
กระตือรือร้น ตั้งตัวอยู่ตลอดเวลากับการที่จะหาโอกาสเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถ ทักษะ
ตลอดจนปรับปรุงทัศนคติและเทคนิคใหม่ ๆ ในการปฏิบัติภาระหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ก่อให้
เกิดประโยชน์แก่สถาบันอุดมศึกษาเอง และประเทศชาติในที่สุด

การพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของประเทศไทย

สิ่งที่เป็นปัญหาสำคัญของการศึกษาในระดับอุดมศึกษาของประเทศไทย ในรอบทศวรรษ
ที่ผ่านมาคือ จำนวนผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายได้เพิ่มขึ้นอย่างมากมาย แม้จะ
มีมหาวิทยาลัยและวิทยาลัยแห่งใหม่เพิ่มขึ้นก็ยังไม่พอเพียงที่จะให้บริการได้ทั่วถึง ทั้งประชาชน
และรัฐบาลต่างมีความต้องการที่จะให้มหาวิทยาลัยต่าง ๆ รับนักศึกษาเพิ่มขึ้น แต่ภายใต้สถานการณ์
เช่นนี้ มหาวิทยาลัยต่าง ๆ ไม่สามารถที่จะปฏิบัติได้ จึงควรที่มหาวิทยาลัยจะหันมาปรับปรุง
สิ่งที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น โดยการวางโปรแกรมในการบริหาร การเรียนการสอน ตลอดจนคุณภาพ
ของคณะบุคคลทั้งนี้เพื่อรักษาคุณภาพทางการสอนและมาตรฐานทางวิชาการ ซึ่งได้แก่การสัด
โปรแกรมการพัฒนาคณะบุคคลและคณะวิชาที่เหมาะสมตามความจำเป็นอย่างรีบด่วน

เพื่อสนองความต้องการของสังคมอันสอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจของชาติในแผนพัฒนา
การอุดมศึกษาระยะที่ 3 ซึ่งเน้นที่การผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพแต่ต้องเผชิญกับความยุ่งยากหลาย
ประการ อาทิเช่น การขาดแคลนบุคลากรทางฝ่ายวิชาการและฝ่ายสนับสนุน เครื่องมือหรือ
อุปกรณ์ไม่เพียงพอ ความขาดแคลนทางการเงิน และปัญหาทางการบริหาร ดังนั้นเพื่อเป็นการ
แก้ไข ปรับปรุงการพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาให้มีประสิทธิภาพในแผนพัฒนา การอุดมศึกษา
ระยะที่ 4 (2520 - 2524) จึงเน้นที่พัฒนาคุณภาพของอาจารย์ โดยยกระดับมาตรฐาน
การศึกษาและคุณภาพของอาจารย์ (กฤษฎา ยุติมา 2524 : 124) ซึ่งสืบเนื่องมาจนถึงการ
พัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาในระยะที่ 5 (2525-2529) ทบวงมหาวิทยาลัยได้ตั้งความหวัง
ในการพัฒนาคุณภาพการสัดการอุดมศึกษาในด้านการพัฒนาคณาจารย์และการพัฒนาการเรียนการ
สอนไว้ดังนี้

1. การพัฒนาคณาจารย์ โดยการพัฒนาคุณวุฒิของคณาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัยให้สูงขึ้นจากเดิม ทั้งนี้ทบวงมหาวิทยาลัยจะสนับสนุนการขยายงานบัณฑิตศึกษาในมหาวิทยาลัย สถาบัน ที่มีความพร้อมและเหมาะสมเพิ่มขึ้น เพื่อผลิตกำลังคนระดับสูงให้สอดคล้องกับการพัฒนามหาวิทยาลัย

2. การพัฒนาด้านการเรียนการสอน ทบวงมหาวิทยาลัยจะเพิ่มมาตรการเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยจะจัดให้มีการอบรมผู้สอนสาขาวิชาต่าง ๆ ให้ทราบถึงเทคนิควิธีการและเทคโนโลยีทางการสอนใหม่ ๆ แก่อาจารย์ประจำเพื่อประโยชน์ในการถ่ายทอดความรู้แก่นิสิตนักศึกษาและการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ ทางการศึกษา ในขณะที่เดียวกันจะมุ่งพัฒนาการใช้อุปกรณ์การเรียนการสอนในสาขาวิชาต่าง ๆ ให้เหมาะสมทั้งทางภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ โดยจัดให้มีโครงการต่าง ๆ อาทิเช่น โครงการผลิตและพัฒนาอาจารย์ โครงการแลกเปลี่ยนอาจารย์ทั้งภายในและต่างประเทศ โครงการฝึกอบรมผู้ฝึกอบรม โครงการพัฒนาห้องสมุด และโครงการส่งเสริมการแต่งตำราภาษาไทย เป็นต้น (ทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ 2524 : 46)

สำหรับการดำเนินงานเพื่อพัฒนาคณาจารย์ทบวงมหาวิทยาลัยได้เริ่มเมื่อปี พ.ศ. 2510 โดยมีโครงการพัฒนามหาวิทยาลัยดำเนินการโดยสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งปัจจุบันอยู่ในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย โครงการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตอาจารย์ผู้ดีสูงกว่าปริญญาตรี ในสาขาวิชาที่จำเป็นขั้นพื้นฐานต่อการพัฒนาประเทศ แล้วเพิ่มสาขาอื่น ๆ โดยลำดับ นอกจากนี้โครงการพัฒนามหาวิทยาลัยยังได้ขยายขอบเขตของงานออกไปอย่างกว้างขวาง โดยมีโครงการต่าง ๆ โดยลำดับดังต่อไปนี้

1. พ.ศ. 2518 โครงการพัฒนามหาวิทยาลัยด้วยความสนับสนุนจากที่ประชุมอธิการบดี ได้จัดให้มีการประชุมปฏิบัติการเกี่ยวกับการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยขึ้นเป็นครั้งแรก ที่มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีวิทยากรจากประเทศอังกฤษและจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้เข้าร่วมประชุมเป็นบุคลากรระดับผู้บริหารของมหาวิทยาลัยของรัฐและของเอกชน วัตถุประสงค์ของการประชุมเพื่อกระตุ้นผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษาให้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาการเรียนการสอน

2. พ.ศ. 2519 โครงการพัฒนามหาวิทยาลัยได้ให้ความร่วมมือกับสหวิทยาการช่วยในการสัมมนาเชิงปฏิบัติการของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เรื่องการพัฒนาการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัย ผู้เข้าร่วมประชุมเป็นผู้บริหารระดับหัวหน้าภาควิชา

3. พ.ศ. 2520 โครงการพัฒนามหาวิทยาลัยได้เชิญ ค่ำตราจารย์ รอส (Ross) มาบรรยายเรื่อง "Staff Development at University Level" ต่อมาจึงได้จัดให้มีการสัมมนาเรื่องการส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอนวิชาพื้นฐานด้านสังคมศาสตร์ ที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยมีคณาจารย์จากสถาบันต่าง ๆ เข้าร่วมประชุม

4. พ.ศ. 2521 เริ่มจัดตั้งโครงการส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอนซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโครงการพัฒนามหาวิทยาลัย คณะอนุกรรมการส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอนได้ตระหนักดีว่า การฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ให้เข้าใจกระบวนการเรียนการสอนเป็นสิ่งที่ยังกระทำ จึงได้มีนโยบายในการจัดการอบรมอาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ซึ่งผลิตขึ้นโดยโครงการพัฒนามหาวิทยาลัย เพื่อให้ทราบเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน เช่นปรัชญาและอุดมการณ์ของอุดมศึกษา กระบวนการเรียนการสอน และบทบาทของอาจารย์ เป็นต้น การจัดการอบรมนี้ได้จัดทุกรุ่นเป็นประจำนับตั้งแต่ปี 2521 เป็นต้นมา

นอกจากนี้ทบวงมหาวิทยาลัยยังได้ให้ความช่วยเหลือแก่มหาวิทยาลัยต่าง ๆ ในการจัดทำโครงการพัฒนาการเรียนการสอน อาทิเช่น ในปี พ.ศ. 2521 ได้ให้ความช่วยเหลือมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จัดประชุมปฏิบัติการ "ฝึกอบรมผู้ฝึกอบรม" ที่วิทยาเขตพิษณุโลก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าร่วมประชุมได้เรียนรู้และเข้าใจวิธีการเรียนการสอนและการจัดการฝึกอบรมในตนเองในลักษณะที่ลึกและเข้มข้น เพื่อความมั่นใจและสามารถกลับไปดำเนินงานด้านนี้ในมหาวิทยาลัยของตนได้ การให้ความช่วยเหลือแก่มหาวิทยาลัยต่าง ๆ เพื่อดำเนินการพัฒนาคณาจารย์ด้านการเรียนการสอนของทบวงมหาวิทยาลัยอยู่ในความรับผิดชอบของคณะอนุกรรมการส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอนของโครงการพัฒนามหาวิทยาลัย ซึ่งได้วางหลักเกณฑ์การให้ความช่วยเหลือในการประชุมเชิงปฏิบัติการที่แต่ละมหาวิทยาลัยเป็นผู้จัดเองไว้ดังต่อไปนี้

1. ให้ความสนับสนุนโครงการส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยในลักษณะที่เป็นโครงการร่วมอันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อคณะต่าง ๆ และสถาบันโดยส่วนรวม
2. จัดหาวิทยากรพร้อมทั้งให้ค่าเดินทาง ค่าสัมมนาคุณในการเขียนเอกสารประกอบ
3. ช่วยเหลือในด้านวัสดุอุปกรณ์ แต่ต้องเป็นวัสดุที่ผลิตออกมาแล้วสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่มหาวิทยาลัยอื่น ๆ ด้วย

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยหลายแห่งในประเทศได้ดำเนินการพัฒนาคณาจารย์ด้านการเรียน การสอนของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ ดังจะได้กล่าวถึงการดำเนินการพัฒนาคณาจารย์ของ มหาวิทยาลัยบางแห่งต่อไปนี้

การพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้เริ่มโครงการบัณฑิตศึกษามาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2499 และได้มีการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาการสอนและการวัดผลในระดับคณะ เช่นคณะเกษตรศาสตร์ และสังคมศาสตร์ และจัดทำแผนการอบรมอาจารย์ในระดับภาควิชา เช่น ภาควิชาวิชาศาสตร์ การอาหารและภาควิชาปฐพีวิทยา เป็นต้น ทั้งนี้ได้รับความร่วมมือจากสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม คณะศึกษาศาสตร์ ตลอดจนผู้เชี่ยวชาญทั้งจากภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2516 อาจารย์คณะต่าง ๆ ได้ให้ความสนใจที่จะปรับปรุงการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยจึงได้ จัดส่งผู้แทนเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการตามโครงการพัฒนามหาวิทยาลัยของทบวงมหาวิทยาลัย ในปี พ.ศ. 2518 และ พ.ศ. 2521 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้ตระหนักถึงวิธีการปรับปรุง การเรียนการสอน ที่ได้ผลอย่างจริงจังกว้างขวาง ดังนั้นในปี พ.ศ. 2522 จึงได้มีคำสั่ง แต่งตั้งคณะกรรมการและคณะทำงานพัฒนาการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ขึ้น เพื่อเป็นการส่งเสริมความตั้งใจ ของคณาจารย์ที่จะพัฒนาตนเอง และส่งผลถึงผลิตซึ่งมีคุณภาพ ดีและประสิทธิภาพสูง (สรสิทธิ์ วัชรโรทยาน และคณะ 2523 : 1-2)

โครงการพัฒนาการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์อยู่ในความรับผิดชอบ ของกองงานเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี ผู้ดำเนินงานคือคณะทำงานพัฒนาการเรียนการสอน ในระยะเริ่มต้นของโครงการมีหลักการและขบวนการดำเนินการพัฒนาคณาจารย์ดังนี้

1. ส่งเสริมให้มีการจัดอบรม โดยการประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาการเรียน การสอน
2. การประชุมเชิงปฏิบัติการในระยะแรกเป็นลักษณะพื้นฐานกว้างและเพียงพอ สำหรับคณาจารย์นำไปประยุกต์ใช้กับสาขาวิชาของตน
3. การแลกเปลี่ยนความคิดและประสบการณ์ นำไปสู่วิวัฒนาการด้านเทคนิคการ สอนที่เหมาะสมและสัมพันธ์กันแต่ละวิชาชีพ
4. ส่งเสริมและสร้างอาจารย์ให้เป็นวิทยากรของมหาวิทยาลัย โดยการฝึก อบรมและดูงานเพิ่มเติม

วัตถุประสงค์ของโครงการพัฒนาการเรียนการสอน

1. เพื่อสัต์บริการทางวิชาการด้านเทคนิค วิธีการสอน การวัดและประเมินผล สื่อการสอน ฯลฯ แก่คณาจารย์ในการปรับปรุงการเรียนการสอนของตนให้ดียิ่งขึ้น
2. เพื่อให้อาจารย์นำเอาเทคนิค วิธีการสอนแบบต่าง ๆ รวมทั้งวิธีการวัดและประเมินผล สื่อการสอน ฯลฯ ไปประยุกต์ให้เหมาะสมกับลักษณะเนื้อหา สาระของแต่ละสาขาวิชาที่สอนอย่างได้ผล
3. เพื่อให้นิสิตได้รับการถ่ายทอดวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษา
4. เพื่อส่งเสริมความตั้งใจอันดีของอาจารย์ที่ต้องการพัฒนาตนเอง อันจะส่งผลถึงความสามารถของนิสิต

การดำเนินงาน

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

1. สัต์อบรมโดยการประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาการเรียนการสอนในด้านเทคนิค และวิธีการสอน การวัดและประเมินผล สื่อการสอน เป็นต้น
2. สัต์พิมพ์และเผยแพร่เอกสารได้แก่ เอกสารวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนการสอนให้แก่คณาจารย์ที่เข้าอบรม ผู้สนใจและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ วารสารพัฒนาการเรียนการสอน เป็นต้น
3. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาการเรียนการสอนในระดับคณะและภาควิชา โดยการสัต์ประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการเรียนการสอน การให้บริการด้านเอกสารวิชาการ และวารสารสมทบทุนอุดหนุนการดำเนินงานสัต์อบรมระดับคณะ เป็นต้น
4. สร้างและส่งเสริมอาจารย์ที่จะเป็นวิทยากรสำหรับโครงการพัฒนาการเรียนการสอน

กิจกรรมการพัฒนาการเรียนการสอน

กิจกรรมที่คณะทำงานพัฒนาการเรียนการสอนได้จัดไปแล้วและกำลังดำเนินตามเป้าหมายที่วางไว้ นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2523-2529 มีดังนี้คือ

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

ประโยชน์ของการดำเนินงาน

1. คณาจารย์มีความพยายามปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นการกระตุ้นให้คณาจารย์ ที่ไม่ได้รับการอบรมเกิดความกระตือรือร้นที่จะพัฒนา ตนเอง ในด้านนี้
2. คณาจารย์มีความสามารถในการใช้สื่อการเรียนการสอนได้ตรงตามเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดผลดีต่อผลผลิตทางการศึกษา
3. การให้บริการเอกสารวิชาการเกี่ยวกับการเรียนการสอนและวารสารพัฒนาการเรียน เป็นผลให้คณาจารย์มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์มีเอกสารค้นคว้า เพิ่มพูนความรู้ตลอดจนวิทยาการ และเทคโนโลยีเกี่ยวกับการเรียนการสอนได้อย่างรวดเร็ว สะดวกในการพัฒนาตนเอง และเกิด ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลต่อการเรียนการสอน
4. การสร้างกลุ่มบุคคลเป็นการส่งเสริมให้คณะและภาควิชาสามารถจัดทำแผนการ พัฒนาการเรียนการสอนได้ต่อไป
5. การสร้างและส่งเสริมกลุ่มบุคคลที่จะเป็นวิทยากรเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียน การสอนเป็นการช่วยให้มหาวิทยาลัย สามารถพัฒนาการเรียนการสอนได้ โดยพึ่งวิทยากรจากแหล่งอื่น ๆ น้อยลง (หน่วยพัฒนาการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2524 : 30-32)

การพัฒนาคณาจารย์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากเอกสารประกอบการสัมมนาคณะกรรมการหน่วยพัฒนาคณาจารย์ สดิวไล ฮั้วววิไล (2523 : 20-23) ได้กล่าวถึงความเป็นมาของการพัฒนาคณาจารย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และขบวนการในการพัฒนาคณาจารย์ดังต่อไปนี้

การพัฒนาคณาจารย์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เริ่มต้นที่คณะครุศาสตร์ เมื่อปี พ.ศ. 2503 โดยการจัดการสัมมนาที่เรียกว่า Pre-semester conference มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงคุณภาพของคณาจารย์ให้มีความรู้เข้าใจเกี่ยวกับการสอนระดับอุดมศึกษา และการจัดทำประมวลวิชา (Course syllabus) จากปี พ.ศ. 2512 เป็นต้นมาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้จัดให้มีการปฐมนิเทศ และสัมมนาอาจารย์ใหม่เป็นประจำปีละครั้ง

ปี พ.ศ. 2514 คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้จัดตั้งหน่วยแพทย์ ครุศาสตร์ศึกษาขึ้น เพื่อทำการฝึกอบรมคณาจารย์ของคณะแพทยศาสตร์ในด้านการเรียนการสอน และช่วยเหลือคณะในการจัดการประเมินผลการศึกษา และพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม ต่อมาคณะต่าง ๆ ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยต่างให้ความสนใจในด้านการพัฒนาคณาจารย์ได้พยายามจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนขึ้น ซึ่งเป็นเหตุให้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีการสนับสนุนให้การพัฒนาคณาจารย์ในคณะต่าง ๆ ได้บรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการตั้งนั้นในปี พ.ศ. 2518-2519 จึงได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการ โครงการพัฒนาการเรียนการสอนขึ้น เพื่อจัดการประชุมปฏิบัติการด้านการเรียนการสอนให้แก่คณาจารย์ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โครงการนี้ได้รับการจัดตั้งเป็นหน่วยพัฒนาคณาจารย์ขึ้นอย่างเป็นทางการในเดือนธันวาคม พ.ศ. 2519 หน่วยงานนี้เป็นหน่วยงานในฝ่ายวิชาการ กองบริหารการศึกษาลำดับงานอธิการบดี หน่วยงานพัฒนาคณาจารย์มีหัวหน้าหน่วยและรองหัวหน้าหน่วย ร่วมกันรับผิดชอบดำเนินงานตามโครงการ พัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัย มีคณะกรรมการหน่วยพัฒนาคณาจารย์เป็นกรรมการที่ปรึกษา โดยมีหน้าที่ในการกำหนดนโยบายในการพัฒนาคณาจารย์เพื่อให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและนโยบายของมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ยังร่วมในการจัดทำโครงการต่าง ๆ เป็นผู้ช่วยประสานงานด้านนโยบาย และดำเนินการพัฒนาคณาจารย์ระหว่างส่วนกลาง คณะ/สถาบันต่าง ๆ

สำหรับการดำเนินงานตามนโยบายของการพัฒนาคณาจารย์ในแต่ละปีจะมีคณะกรรมการเฉพาะกิจของแต่ละโครงการเป็นผู้รับผิดชอบในการวางแผน เตรียมการและจัดดำเนินการให้

ลู่ทางไป คณะกรรมการเฉพาะกิจประกอบด้วยผู้แทนจากคณะกรรมการหน่วยพัฒนาคณาจารย์ และ/หรือ ผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาคณาจารย์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยสามารถดำเนินการต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพด้วยการกำหนดภารกิจ วัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินงาน ตลอดจนการวัดกิจกรรมต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ภารกิจหลัก

หน่วยพัฒนาคณาจารย์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีภารกิจหลักในการ เสริมสร้างศักยภาพของคณาจารย์ด้านความรู้ และทักษะเกี่ยวกับการสอน การวิจัย การเขียนตำรา และบทความทางวิชาการ ตลอดจนเสริมสร้างด้าน เจตคติ คุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายและเป้าหมายทางการศึกษาของมหาวิทยาลัย

วัตถุประสงค์

หน่วยพัฒนาคณาจารย์มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ปรับปรุงและพัฒนาต้นแบบการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยจัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการตามคณะต่าง ๆ
2. สัตบริภการให้คำปรึกษา แนะนำและส่งเสริม สนับสนุนให้คณาจารย์ศึกษาค้นคว้า รุ้สึก เลือกรใช้กิจกรรม และวิธีการต่าง ๆ ในการสอน
3. ผลิต เอกสารและสิ่งพิมพ์ คู่มืออาจารย์ วารสาร
4. ปรับปรุงการวิจัยให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

วิธีดำเนินงานและการวัดกิจกรรม

การดำเนินงานและการวัดกิจกรรมแบ่งออกเป็น 3 ระยะดังนี้คือ

ระยะที่ 1 ระยะเริ่มต้นเป็นการกระตุ้นให้เกิดการตื่นตัว มีความกระตือรือร้นต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ การแสวงหาความรู้และการพัฒนาตนเอง โดยเน้นความรู้และทักษะ ตลอดจนกระบวนการในการจัดการ เรียนการสอนซึ่ง เป็นภารกิจหลักของการ เป็นอาจารย์

กิจกรรมที่จัดในระบะนี้ มุ่งให้การให้เนื้อหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ แล้วเสริมหลักความรู้ ได้แก่

- ก. การประชุมปฏิบัติการในด้านการจัดการเรียนการสอน เป็นบริการแก่อาจารย์ทั่วไป (In-service training)
- ข. การอภิปราย
- ค. การบรรยายพิเศษ
- ง. การเผยแพร่ความรู้ในรูปของคู่มือ จุลสารและเอกสาร

ระบะที่ 2 จากผลการดำเนินงานในระบะที่ 1 สามารถกำหนดแนวความคิดและทิศทางในการดำเนินงานระบะที่ล่องให้สอดคล้องกับความต้องการของคณาจารย์ได้มากขึ้น

กิจกรรม การจัดการกิจกรรมในระบะที่ล่องนี้ เป็นการจัดการประชุมปฏิบัติการภาคการเรียนการสอนสำหรับอาจารย์ใหม่เป็นประจำทุกปี และถือผลของการเข้าร่วมประชุมนี้เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการทดลองปฏิบัติราชการก่อนบรรจุเข้าเป็นอาจารย์ กิจกรรมต่าง ๆ ที่จัดในระบะนี้คือ

- ก. การประชุมปฏิบัติการด้านการเรียนการสอนทั่วไป
- ข. การประชุมปฏิบัติการเฉพาะเรื่อง เช่นการสอนโดยผู้ล่องเป็นกลุ่ม การวางแผนงานวิชาการ การประเมินผลการเรียน การฝึกกลุ่มสัมพันธ์ เป็นต้น
- ค. การประชุมระดับนโยบายและการประสานงานพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัย
- ง. การประชุมปฏิบัติการเพื่อสร้างกลุ่มคนที่ละดำเนินงานพัฒนาคณาจารย์ในระดับคณะ

ระบะที่ 3 เน้นการกระจายงานพัฒนาคณาจารย์ไปสู่คณะและภาควิชาโดยหน่วยพัฒนาคณาจารย์เป็นผู้ประสานงาน ให้การสนับสนุนด้านเอกสาร สักหาและติดต่อวิทยากร ตลอดจนการให้บริการด้านคำปรึกษาในการจัดการกิจกรรมพัฒนาคณาจารย์ตามความต้องการของคณะ

ในระบะนี้ได้ขยายขอบเขตและเนื้อหาของการพัฒนาคณาจารย์ด้านต่าง ๆ ออกไปอีก ได้แก่

1. การเสริมด้านเจตคติ และความรับผิดชอบเข้าในโปรแกรมการคัดการเรียน การสอนเน้นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็นมากขึ้น เนื้อหาที่เพิ่มขึ้นในระยะนี้คือ

- ก. การเขียนตำราและบทความทางวิชาการ
- ข. การพัฒนาหลักสูตร
- ค. สื่อการสอน
- ง. ครู มุขยสัมพันธ์ และความรับผิดชอบ



2. การสนับสนุนให้มีการวิจัยมากขึ้น ได้แก่

- ก. การวิจัยเพื่อวิเคราะห์และประเมินผลการทำงานของหน่วย ฯ
- ข. การวิจัยเพื่อทำสื่อการสอนประกอบการประชุมปฏิบัติการ
- ค. การวิจัยสถานการณ์การสอนและสถานการณ์ของหลักสูตร
- ง. การจัดทำเอกสาร เผยแพร่ความรู้ในรูปของคู่มืออาจารย์ วารสารและ

เอกสารประกอบการประชุมปฏิบัติการ

- จ. ปรับปรุงคู่มืออาจารย์ ตลอดจนเผยแพร่ข่าวสารของหน่วยพัฒนาคณาจารย์

ในจุฬาสัมพันธ์

3. ขยายขอบเขตการดำเนินงานไปยังสถาบันภายนอก ได้แก่

- ก. การจัดประชุมปฏิบัติการด้านการเรียนการสอนร่วมกัน
- ข. การให้ความช่วยเหลือในการรับอาจารย์จากสถาบันอื่นเข้าร่วมใน

โครงการประชุมปฏิบัติการต่าง ๆ

- ค. การแลกเปลี่ยนข่าวสารความรู้ระหว่างหน่วยงานและสถาบันการศึกษา

อื่น ๆ เป็นต้น

การดำเนินการพัฒนาคณาจารย์ในระยะต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นมีเป้าหมายหลัก คือ การกระตุ้นและการสร้างกลุ่มผู้สนใจในแต่ละคณะ เพื่อเป็นแกนกลางในการดำเนินงานด้านการพัฒนาคณาจารย์ของคณะต่าง ๆ โดยมีหน่วยพัฒนาคณาจารย์เป็นหน่วยกลางในการประสานงาน และช่วยเหลือการดำเนินงานของคณะตามความจำเป็น

จากการดำเนินงานใน 3 ระยะที่ผ่านมา หน่วยพัฒนาคณาจารย์ได้ประสบปัญหาต่าง ๆ มากมาย ซึ่ง สัมคิด แก้วสันธิ (2522 : 48-49) ได้สรุปไว้ 4 ด้านคือ

1. การขยายและสร้างกลุ่มผู้สนใจ บุคลากรที่จะเป็นแกนกลางในการดำเนินงานพัฒนาคณาจารย์ในแต่ละคณะทำได้ยาก เพราะผู้ที่ทำงานด้านนี้จะต้องเสียสละ อดทน มีความพยายาม มีพลังใจเข้มแข็ง อีกทั้งสิ่งจูงใจสำหรับผู้ที่จะทำงานในด้านนี้ยังไม่มี

2. การขยายความสนใจไปยังผู้มีปัญหา ด้วยผู้ที่มีปัญหาควรแก่การพัฒนาไม่ได้ ให้ความสนใจหรือเข้ามาร่วมในกิจกรรม ของหน่วยพัฒนาคณาจารย์ หรือบางคนมีการต่อต้าน การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเอง จึงเกิดปัญหาว่าทำอย่างไรจึงจะสามารถดึงดูดบุคคลพวกนี้ให้เข้ามาร่วมในกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเองได้

3. เนื้อหา กิจกรรมต่าง ๆ ที่ผ่านมานั้นหนักไปในด้านการประชุมปฏิบัติการ เกี่ยวกับการเรียนการสอน ซึ่งโดยความเป็นจริงควรครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองด้านต่าง ๆ ตลอดจนการพัฒนาเจตคติและความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ ต่อสถาบันควบคู่ไปกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของคณาจารย์ ในด้านเนื้อหาวิชาชีพของตน

4. วิธีการดำเนินงานและการประสานงาน ด้วยระบบการประสานงานระหว่าง หน่วยพัฒนาคณาจารย์กับคณะต่าง ๆ ยังไม่ดีพอ ทำให้การกระจายข่าวสารไม่ทั่วถึง และล่าช้า ขาดการกระตุ้นให้คณาจารย์คณะต่าง ๆ เกิดความสนใจ

การพัฒนาคณาจารย์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (พวงแก้ว ปุณยภนภ, สัมภาษณ์) หน่วยพัฒนาคณาจารย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ก้าวไปอีกขั้นหนึ่ง นอกเหนือจากการพัฒนา คณาจารย์ในด้านการเรียนการสอน คือ การจัดทำโครงการประชุมเชิงปฏิบัติการในด้านการวิจัย ให้แก่อาจารย์ในคณะต่าง ๆ การดำเนินงาน ใช้วิธีประกาศรับสมัครอาจารย์ผู้สนใจที่จะเข้าร่วม ในโครงการดังกล่าว ซึ่งจัดในช่วงระยะเวลาสั้น ๆ การมาเข้าร่วมกิจกรรมนั้น ก็สมัครผ่าน มาทางคณะ โดยคณะเป็นผู้ส่งใบสมัครพร้อมชื่อ เท่าที่ได้ดำเนินการมาในปีนี้ได้รับความสนใจจาก คณาจารย์จากคณะต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก ทั้งนี้สิ่งที่เราทำอยู่เดิมเกี่ยวกับด้านการเรียนการสอน เราก็ยังดำเนินต่อไป โดยในขณะนี้เราได้เพิ่มการทดลอง โครงการประเมินการสอน โดยให้ ผลิตเป็นผู้ประเมินอาจารย์ผู้สอนอีกด้วย

การพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ในสองทศวรรษที่ผ่านมา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ได้มีความพยายามอย่างมากที่จะ ปรับปรุงการเรียนการสอนและระบบบริหารของมหาวิทยาลัยซึ่งมีผลกระทบต่อ การเรียนการสอน

แต่ผลที่เกิดขึ้นยังไม่เป็นที่น่าพอใจ เมื่อเทียบกับความพยายามของมหาวิทยาลัย ที่จะทำให้ทุกคนที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารหรืออาจารย์ได้ร่วมมือกันปรับปรุงงานในหน้าที่ของตนซึ่งจะเป็นทางเดียวที่จะปรับปรุงมหาวิทยาลัยโดยรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด บุคลากรด้านอื่น ๆ มหาวิทยาลัยได้มีหน่วยงานฝึกอบรมซึ่งสังกัดกองกลาง สำนักงานอธิการบดีทำหน้าที่นี้ แต่บุคลากรอาจารย์ ซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่สุดในการปฏิบัติการกิจหลักของมหาวิทยาลัยยังไม่มีหน่วยงานใดทำหน้าที่นี้โดยตรง เพื่อเป็นการแก้ปัญหาที่ตรงจุด มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์จึงได้ตั้งหน่วยพัฒนาการเรียนการสอนขึ้น ทั้งนี้เพื่อเป็นการกระตุ้นส่งเสริม สนับสนุนให้อาจารย์ได้พัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน และสามารถปฏิบัติการหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หน่วยพัฒนาการเรียนการสอนได้ตั้งขึ้นอย่างเป็นทางการ เมื่อเดือนเมษายน 2523 โดยมีหัวหน้าหน่วยและคณะกรรมการรับผิดชอบ ดำเนินนโยบายโดยขึ้นตรงต่อรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ การปฏิบัติงานของคณะกรรมการจะเป็นไปตามนโยบาย และมีการประสานงานอย่างใกล้ชิดกับกรรมการเรียนการสอนของคณะและแผนกอิสระ ตลอดจนหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง (อรุณ รัชตะนาวิน 2524 : 10-12)

การพัฒนาการเรียนการสอนของหน่วยพัฒนาการเรียนการสอนมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มีดังนี้ (สุปรียา สุธรรมสารกุล 2524 : 4-7)

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเสริมสร้างให้อาจารย์มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ ให้ตระหนักถึงบทบาทและหน้าที่ในฐานะที่เป็น "ครู" และให้เห็นความจำเป็นของการพัฒนาการเรียนการสอน
2. เพื่อให้อาจารย์มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ทางวิชาการด้านการเรียนการสอน เพื่อนำไปปรับปรุงการสอนของตน
3. เพื่อให้บริการด้านวิชาการและทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับเรียนการสอนแก่อาจารย์
4. เพื่อประสานงานและให้ความร่วมมือกับหน่วยงานและโครงการอื่นที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย
5. เพื่อศึกษาและเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาด้านการเรียนการสอนต่อมหาวิทยาลัย

การดำเนินงาน

1. จัดสัมมนาและฝึกอบรมแก่อาจารย์และนักศึกษา
2. ให้บริการร่วมมือและประสานงานกับคณะ /แผนกอิสระในการจัดสัมมนาและฝึกอบรม ซึ่งแต่ละคณะ /แผนกอิสระจัด
3. ร่วมมือกับสถาบันอื่นในการจัดการสัมมนาและฝึกอบรมด้านการเรียนการสอน
4. เสนอแนะแนวทางและสนับสนุนให้อาจารย์ได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ด้านการเรียนการสอนภายนอกมหาวิทยาลัย
5. จัดสัมมนาผู้บริหารเกี่ยวกับการพัฒนาการเรียนการสอน
6. ศึกษา รวบรวมและเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับวิทยาการด้านการเรียนการสอน
7. ศึกษาและสร้างวิทยาการทางด้านการเรียนการสอน
8. ให้คำปรึกษาทางด้านวิทยาการและเทคโนโลยีทางการศึกษา เป็นรายบุคคล หรือกลุ่มที่ต้องการ
9. เสนอแนะและขอความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ศึกษาและบริการด้านวิทยาการ ตลอดจนเทคโนโลยีทางการศึกษาที่จำเป็น
10. ดำเนินการศึกษาและวิจัยปัญหาการเรียนการสอนเป็นระยะ ๆ เพื่อเสนอแนะแนวทางแก้ไขต่อมหาวิทยาลัย

กิจกรรมที่จัด

รูปแบบของกิจกรรมโดยส่วนใหญ่เป็นการสัมมนาและการฝึกอบรมที่เน้นการพัฒนาการเรียนของอาจารย์เป็นสำคัญ กิจกรรมที่จัดในรอบปี 2523-2524 มีดังนี้

1. การปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ ประจำปี 2523 เพื่อให้อาจารย์ได้ตระหนักถึงภาระหน้าที่และเข้าใจปัญหาด้านการเรียนการสอน ตลอดจนการความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับมหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์ การบริการสวัสดิการและสิทธิอันพึงมีของอาจารย์ การทำความรู้จักคุ้นเคยกันอันจะเป็นผลต่อการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องในภายหน้าอีกด้วย
2. การสัมมนาอาจารย์ด้านการเรียนการสอนประจำปีการศึกษา 2523 เพื่อเผยแพร่ความรู้ด้านการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา และกระตุ้นให้อาจารย์เกิดความสนใจ

เกี่ยวกับปัญหาการเรียนการสอน เพื่อการนำไปประยุกต์ใช้ในการสอนของอาจารย์

3. การสัมมนาการเขียนตำราและงานทางวิชาการปี 2523 เพื่อพัฒนาต้น
การเขียนตำรา ทั้งนี้อาศัยวิทยากรจากภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย
4. การสัมมนาปัญหาการใช้สื่อทางการศึกษาและความต้องการสื่อการศึกษาใน
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
5. การสัมมนาเชิงปฏิบัติการเรื่องการใช้และการผลิตสื่อการศึกษาในระดับ
อุดมศึกษา
6. โครงการเผยแพร่ข่าวสารและความรู้ด้านการเรียนการสอนประจำปี 2523
สิ่งที่หน่วยพัฒนาการเรียนการสอนได้จัดทำคือ
 - ก. จุลสารพัฒนาการเรียนการสอนเผยแพร่แก่อาจารย์มหาวิทยาลัยธรรม-
ศาสตร์ โดยให้ความรู้ด้านการเรียนการสอนใหม่ ๆ แนวคิดในการพัฒนาการเรียนการสอนต่างๆ
เทคนิควิธีสอนและกระบวนการเรียนการสอน
 - ข. คู่มืออาจารย์ด้านการเรียนการสอน และคู่มือในการปฏิบัติราชการ
7. การประชุมปฏิบัติการเรื่องวาทกรรมสำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัย ด้วยเหตุ
ว่าการสอนแบบบรรยายในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ยังมีความสำคัญมาก
8. การสัมมนาการปรับปรุงหลักสูตรพื้นฐานทั่วไปของมหาวิทยาลัย
9. การฝึกอบรมความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลเพื่อให้นักการวัด
และประเมินผลของอาจารย์อยู่ในมาตรฐานเดียวกัน
10. โครงการสร้างวิทยากร มีดังนี้
 - ก. ส่งกรรมการของหน่วยพัฒนาการเรียนการสอน เข้าร่วมการสัมมนา
ในสถาบันต่าง ๆ
 - ข. ให้อาจารย์ที่สนใจด้านการเรียนการสอน เรียนทางไปรษณีย์กับ
มหาวิทยาลัยเซอเรียประเทศอังกฤษ
 - ค. ส่งกรรมการพัฒนาการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยไปประชุมและ
สัมมนาด้านการเรียนการสอน ที่ประเทศอเมริกา และอังกฤษ

การพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยครู

วิทยาลัยครูซึ่งสังกัดกรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ มีจำนวน 36 แห่ง กระจายอยู่ทั่วประเทศ กรมการฝึกหัดครูจึงรับผิดชอบในด้านการบริหารงานบุคคล (ผลิตปริญญาโท แผนกวิชาบริหารการศึกษา 2520 : 14) นั่นก็หมายความว่า จะต้องพัฒนาบุคลากรควบคู่กันไป หากพิจารณาในแง่การพัฒนาบุคลากรเพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาการเรียนการสอนแล้ว หน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงคือ หน่วยงานพิเศษที่สังกัดของกรมการฝึกหัดครู (หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู 2521 : 1) ซึ่งมีหน้าที่ดังนี้

1. ให้บริการวิชาการแก่กรมการฝึกหัดครู สภาการฝึกหัดครูและวิทยาลัยครู
2. ติดตามผลการประเมินคุณภาพการฝึกหัดครู
3. ผลิตและรวบรวมเอกสารวิชาการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนในวิทยาลัยครู
4. พัฒนาบุคลากรการฝึกหัดครู ด้วยการประชุม อบรม สัมมนาและประชุมเชิงปฏิบัติการ
5. ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์และวิจัยเพื่อปรับปรุงการฝึกหัดครู
6. ผลิตและส่งเสริมการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
7. ประสานงานทางวิชาการระหว่างวิทยาลัยครูกับกรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนหน่วยงานหรือองค์การระหว่างประเทศ

ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า หน่วยงานพิเศษที่ กรมการฝึกหัดครู เป็นหน่วยงานส่วนกลางที่มีหน้าที่พัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยครูทั้งหมด นอกเหนือจากที่วิทยาลัยครูพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันของตน ตั้งที่นโยบายและการจัดการฝึกหัดครู ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติระยะที่ 4 (2520-2524) (กรมการฝึกหัดครู 2520 : 19-28) ในส่วนที่เกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพคณาจารย์ และการปรับปรุงการเรียนการสอน ได้กำหนดให้หน่วยศึกษานิเทศก์รับผิดชอบและดำเนินการร่วมกับวิทยาลัยครูต่าง ๆ ดังนี้

1. การฝึกอบรมระยะสั้น เพื่อให้อาจารย์ได้เพิ่มพูนความรู้ในสาขาและงานที่รับผิดชอบ เพื่อปรับปรุงการสอนและการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยจัดอบรมหรือสัมมนา ระยะสั้น 5 วัน - 10 วัน

2. การพัฒนาหลักสูตร โดยที่วิทยาลัยครูทุกแห่งต้องให้หลักสูตรกลาง อาจารย์ต้องรับผิดชอบต่อการพัฒนาหลักสูตรในฐานะเป็นผู้สอนเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม

3. การผลิตตำราการส่งเสริมนับสนุนให้อาจารย์สร้างผลงานทางวิชาการในรูปของการเขียนตำรา และสร้างผลงานค้นคว้าวิจัย ในสาขาที่มีความเชี่ยวชาญและมีความสนใจ

4. อุปกรณ์และนวัตกรรมทางการศึกษา ส่งเสริมให้วิทยาลัยครูแต่ละแห่งจัดหา และสร้างอุปกรณ์ทางการศึกษาที่มีความจำเป็นหรือมีและแลกเปลี่ยนในระหว่างกลุ่มวิทยาลัยครู เพื่อประหยัดเวลาและใช้อุปกรณ์ให้คุ้มค่า

5. ความคิดใหม่ ๆ และนวัตกรรมทางด้านการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการผลิตครู และการประเมินผลด้านคุณภาพของครู กรมการฝึกหัดครูส่งเสริมให้วิทยาลัยครูนำเอาวิธีการและแนวความคิดใหม่ ๆ ทางการศึกษา มาทดลองปฏิบัติเมื่อมีความพร้อม

6. การศึกษาริวิจัย สนับสนุนให้อาจารย์ ค้นคว้า วิจัย โดยให้การสนับสนุนในการงบประมาณ และให้บริการปรึกษาหารือในด้านวิชาการ เพื่ออำนวยความสะดวกในการวิจัย ผลงานด้านการพัฒนาคณาจารย์ที่หน่วยศึกษานิเทศก์ได้ดำเนินการในระหว่างปีการศึกษา 2521 ได้แก่

1. งานอบรมสัมมนา เช่น สัมมนาอาจารย์ผู้สอนวิชา เศรษฐศาสตร์และการเมือง วิชาปรัชญาและศาสนา ผู้ทำหน้าที่การเงิน ผู้ทำหน้าที่ธุรการ ผู้สอนวิชาเกษตรศาสตร์ วิชาทดลอง และวิจัยการศึกษา วิชาหลักสูตรและการสอน วิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป วิชาอุตสาหกรรม วิชาเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา และผู้สอนวิชาภาษาไทย

2. งานบริหารทางวิชาการ ได้แก่ งานนิเทศการศึกษา โดยนิเทศวิทยาลัยครูทั้งหมด นิเทศตามโครงการฝึกหัดครูและบริการการศึกษาร่วมกับยูนิเซฟ นิเทศตามโครงการนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา นิเทศร่วมในการทดลองหน่วยการสอนวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ในระดับประถมศึกษา และนิเทศติดตามผลการใช้หลักสูตร

3. งานผลิตเอกสาร สัพิมพ์เอกสารทางวิชาการ เช่น สัญญลักษณ์ตรรกศาสตร์ จริยธรรมของเยาวชนไทย หนังสืออุดมคติวัฒนธรรมเอเชีย ตะวันออกเฉียงใต้ เป็นต้น

4. งานวิจัยทางการศึกษา ตำเนินการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษา เช่น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาอาหารและโภชนาการกับการนำเอาไปใช้จริงในชีวิตประจำวันของนักเรียนวิทยาลัยครู และการติดตามผลความก้าวหน้าของนักศึกษาที่ลอบครูค่าสตรบั้ษคิด เป็นต้น

แม้ว่าหน่วยศึกษานิเทศก์ได้ให้การฝึกอบรมสัมมนาคณาจารย์โดยส่วนรวม ด้วยเหตุนี้วิทยาลัยครูต่าง ๆ จึงได้จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ โครงการต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเพื่อส่งเสริมความรู้แก่คณาจารย์ของวิทยาลัยครู

ในปีการศึกษา 2520 วิทยาลัยครูต่าง ๆ ได้จัดโครงการส่งเสริมความรู้แก่คณาจารย์ของวิทยาลัย ดังเช่น

1. วิทยาลัยครูสุราษฎร์ธานีได้จัดโครงการศึกษาดูงานด้านการเรียนการสอนโครงการศึกษาค้นคว้าและวิจัยงานด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา
2. วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ได้จัดโครงการพัฒนาบุคลากรและสัมมนาทางวิชาการ
3. วิทยาลัยครูเชียงใหม่ ได้จัดโครงการฝึกอบรมกลุ่มสัมพันธ์และการรับรู้
4. วิทยาลัยครูเลยได้จัดโครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของวิทยาลัยครูเลย
5. วิทยาลัยครูสันทบุรีได้จัดโครงการวิจัยพฤติกรรมการณ์การล่อนท่วไปของอาจารย์วิทยาลัยครูสันทบุรี
6. ส่วนวิทยาลัยครูยะลา วิทยาลัยครูธนบุรี วิทยาลัยครูกาญจนบุรี ได้จัดโครงการผลิตเอกสารและตำรา เพื่อประกอบการเรียนการสอน
7. วิทยาลัยครูพระนครและวิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึงได้จัดโครงการเพิ่มพูนความรู้ครูอาจารย์ (สำรัสดี ทรัพย์จำนงค์ 2520 : 81-89)
8. วิทยาลัยครูส่วนลุ่มนันทาได้จัดสัมมนาเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน โดยเชิญวิทยากรมาบรรยายเรื่องนโยบายและแนวการศัดการฝึกหัดครูตามแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ระยะเวลาที่ 4 (2520-2524) ของกรมการฝึกหัดครู และเรื่องความมั่นคงของชาติ รวมทั้งอภิปรายถึงเทคนิคการล่อนแบบบรรยายในระดับอุดมศึกษา (วิทยาลัยครูส่วนลุ่มนันทา 2521:58)

9. โครงการพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยครูสันทร เกษมได้จัดฝึกอบรมวิธีสอนแบบ จุลภาคให้กับอาจารย์ของวิทยาลัยจำนวน 30 คน เพื่อเป็นวิทยากรของวิทยาลัยต่อไป และสั ดยัญวิทยากรมาบรรยายเรื่องการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ และสั ดยัญฝึกอบรมเรื่องการวิจัยทาง พฤติกรรมศาสตร์ ให้กับคณาจารย์ของวิทยาลัยเป็นระยะเวลา 30 ชั่วโมง (วิทยาลัยครูสันทร เกษม 2521 ; 27)

10. วิทยาลัยครูในกลุ่มภาคเหนือได้จัดโครงการร่วม ตัวอย่างเช่น โครงการ สั ดยัญคณาจารย์ ภาควิชาทดลอง และการวิจัยทางการศึกษาเพื่อสั ดยัญทำคู่มือการสอน การวาง โครงการผลิตเอกสารประกอบการเรียนการสอน แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างสัมพันธ์อันดี ต่อกัน (วิทยาลัยครูสาปาง 2520 : 30) และโครงการสั ดยัญคณาจารย์ภาควิชาสัตววิทยาและ การแนะแนวเพื่อวิเคราะห์เนื้อหา สั ดยัญทำคู่มือประกอบการสอน แลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็น และสร้างสัมพันธ์ต่อกัน (วิทยาลัยครูอุตรดิตถ์ 2521 : 25)

จะเห็นได้ว่า การพัฒนาบุคลากรในสถาบันวิทยาลัยครูที่ผ่านมาจนถึงสิ้นปีการศึกษา 2521 (ทิววรรณ สั ดยัญคดี 2522 : 52-53) เป็นไปในลักษณะที่แฝงอยู่ในงานในหน้าที่ของ วิทยาลัยครูเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งจะครอบคลุมงานการผลิตครู งานฝึกอบรมครูประจำการ งานศึกษา ค้นคว้าวิจัยงานบริการวิชาการแก่สังคม การส่งเสริมศิลปะวัฒนธรรม และการบริหาร ซึ่งเป็น งานที่มุ่งพัฒนาการศึกษาโดยส่วนรวมของวิทยาลัยครู ไม่ได้เน้นเฉพาะสำหรับพัฒนาคณาจารย์ของ วิทยาลัย ทั้งนี้เพราะการพัฒนาคณาจารย์ที่ผ่านมาั้น วิทยาลัยครูส่วนใหญ่ยังไม่มียุทธศาสตร์และ เป้าหมายที่แน่ชัดในด้านการพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยโดยเฉพาะ แต่ก็พอจะสรุปการพัฒนา คณาจารย์ของวิทยาลัยครูได้ดังนี้

1. หน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินงานแยกออกไปได้ใน 4 ลักษณะคือ

- (1) หน่วยงานศึกษาในเทศกั และ /หรือ หน่วยงานอื่นของกรมการฝึกหัดครู
- (2) หน่วยงานศึกษาในเทศกัของกรมการฝึกหัดครูรับผิดชอบดำเนินงานร่วมกับ วิทยาลัยครูต่าง ๆ
- (3) กลุ่มวิทยาลัยครูดำเนินงานร่วมกัน
- (4) แต่ละวิทยาลัยครูดำเนินการเอง

2. ขอบเขตของการพัฒนาคณาจารย์ จะครอบคลุมงานในหน้าที่ของวิทยาลัยครู ซึ่งได้แก่ งานผลิตครู อบรมครูประจำการ ศึกษาค้นคว้าและวิจัย บริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคม การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และการบริหาร

3. ลักษณะของกิจกรรม ส่วนใหญ่ได้แก่ การเชิญวิทยากรมาบรรยาย การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การประชุมสัมมนาหรือประชุมปฏิบัติการ ที่ค้นศึกษาและดูงาน การจัดนิทรรศการ ฯลฯ

4. พิจารณาการดำเนินงานในแต่ละวิทยาลัยครู พบว่าวิทยาลัยครูส่วนใหญ่ยังไม่มี หน่วยงานเฉพาะในวิทยาลัยที่รับผิดชอบงานด้านนี้ ส่วนใหญ่จะแต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบดำเนินการเป็นครั้งคราวไป การจัดกิจกรรมไม่ต่อเนื่องกัน จำเป็นต้องจัดเฉพาะเรื่องนั้น

นอกจากที่กล่าวมาข้างต้น กรมการฝึกหัดครู (กรมการฝึกหัดครู, กลุ่มวิทยาลัยครู นครหลวง 2525 ; 1-3) ยังได้มีการประชุมสัมมนาการวิจัย เรื่อง วิชาการของการฝึกหัดครูในต่างประเทศ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาวิทยาลัยครู ซึ่งจัดให้มีขึ้น ณ ห้องประชุมใหญ่ (ชั้นล่าง) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ เมื่อวันที่ 20 สิงหาคม 2525 โดยการเสนอรายงานการ เรื่อง วิชาการของสถาบันฝึกหัดครูในประเทศอังกฤษ, สหรัฐอเมริกา, เยอรมัน, ญี่ปุ่น, เกาหลี, ฟิลิปปินส์ และประเทศไทย ทั้งนี้ นอกจากจะมีการรายงานการศึกษารวบรวมแล้ว ยังได้เชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาเป็นผู้วิจารณ์และให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมอีกด้วย

ในขณะที่เดียวกันกรมการฝึกหัดครู (กรมการฝึกหัดครู 2525 : 1-2) ยังได้ออกคำสั่งกรมการฝึกหัดครูที่ 274/2525 เรื่อง แต่งตั้งอนุกรรมการพัฒนาบุคลากรงานส่งเสริมความรู้ ความสามารถและเพิ่มวุฒิ อีกด้วย เพื่อวางแผนพัฒนาบุคลากรของกรมการฝึกหัดครู ให้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม เจตคติ และศรัทธาในอาชีพครูอย่างแท้จริง

ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยครูส่วนใหญ่ที่ได้ดำเนินการอยู่ จึงยังหารูปแบบและวิธีการดำเนินงานที่เป็นแบบแผนเฉพาะที่แน่นอนยังไม่ได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวิทยาลัยครูส่วนใหญ่ยังไม่ได้กำหนดนโยบาย เป้าหมาย และการดำเนินงานด้านการพัฒนาคณาจารย์ขึ้น โดยเฉพาะสำหรับวิทยาลัยนั้นเอง

สรุปการพัฒนาคณาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

แม้ว่าการพัฒนาคณาจารย์ในระดับอุดมศึกษา ได้เริ่มทำกันอย่างจริงจัง เมื่อไม่นานมานี้ก็ตาม แต่ส่วนใหญ่มุ่งพิจารณาคณาจารย์ในด้านการเรียนการสอน หรือการผลิตบัณฑิตเป็นสำคัญ แม้จะมีการพัฒนาด้านอื่น ๆ ด้วยก็ล้วนแล้วแต่เสริมการเรียนการสอนทั้งสิ้น ในอนาคตอันใกล้ การพัฒนาคณาจารย์คงจะสอดคล้องกับภารกิจหลัก ๆ ของสถาบันอุดมศึกษามากขึ้น การดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ที่กล่าวมาข้างต้น เป็นการดำเนินการที่เป็นอิสระขึ้นตรงต่อรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ รูปแบบที่สอดคล้องกับภารกิจหลัก ๆ ของสถาบันอุดมศึกษา ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับนโยบายของแต่ละสถาบัน ที่คณาจารย์ยอมรับของอาจารย์หรือผู้บริหาร ตลอดจนปัจจัยอื่น ๆ ที่จะเอื้ออำนวยให้เกิดการพัฒนาคณาจารย์ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะได้ปฏิบัติภารกิจของสถาบันอุดมศึกษาได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์

การพัฒนาคณาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาในต่างประเทศ

ในระยะ 10 ปีที่ผ่านมา มหาวิทยาลัย และสถาบันอุดมศึกษาในต่างประเทศประสบกับปัญหาหลายประการ ได้แก่ การเรียกร้องของนักศึกษา และประชาชนให้มหาวิทยาลัยปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม ภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ความผันผวนทางการเมือง และการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการที่ก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ทำให้มหาวิทยาลัยต้องปรับปรุงหลักสูตรวิธีการสอน ตลอดจนต้องทำการศึกษารวบรวมข้อมูล เพื่อแสวงหาความรู้เพิ่มเติม และนำความรู้มาถ่ายทอดกับผู้เรียนให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม สาเหตุดังกล่าวจึงทำให้เกิดแนวคิดในการพัฒนาคณาจารย์ขึ้น (ทองจันทร์ หงส์ลดาภิรมย์ 2524 : 116-118) แต่ละประเทศ แต่ละมหาวิทยาลัยจึงได้ดำเนินการพัฒนาคณาจารย์ด้วยวิธีการต่างๆ ซึ่งในกรณีของต่างประเทศ จะยกตัวอย่างประเทศ สหรัฐอเมริกา, อังกฤษ และออสเตรเลีย

การพัฒนาคณาจารย์ในประเทศสหรัฐอเมริกา

สถาบันอุดมศึกษาในสหรัฐอเมริกา มีการส่งเสริมและปรับปรุงด้านการเรียนการสอนกันอย่างกว้างขวาง ทั้งในระดับวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย ด้วยวิธีการพัฒนาคณาจารย์ (Faculty Development) ไพฑูริย์ สีนลรัตน์ (2524 : 165-174) ได้เขียนบทความเรื่องข้อสังเกตเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ในประเทศไทย ซึ่งครอบคลุมถึงสาเหตุการพัฒนาคณาจารย์ ขอบเขตงาน จุดมุ่งหมายของโครงการ หน่วยงานและโปรแกรมการพัฒนาคณาจารย์ ดังนี้

สาเหตุของการพัฒนาคณาจารย์

เนื่องมาจาก

1. มหาวิทยาลัยในสหรัฐอเมริกา เริ่มประสบปัญหาการขาดแคลนเงินและการใช้เงินในแต่ละส่วน แต่ละโครงการ จะต้องใช้ตามความจำเป็นจริง ๆ ต้องอธิบายและชี้แจงให้ Accountable ว่าใช้จ่ายอะไร เหมาะสมแค่ไหน
2. การขยายตัวทางด้านการศึกษา และการบริการชุมชนของสหรัฐเกิดขึ้นอย่างมากรวดเร็ว ทำให้การสอนในระดับปริญญาตรีถูกละเลยและอยู่ในมือของผู้ช่วยสอน (Graduate Assistant) ทำให้คุณภาพการสอนลดต่ำลงไปเรื่อย ๆ
- ✓ 3. การที่อาจารย์มหาวิทยาลัยจะย้ายไปที่อื่น ๆ นั้นทำได้ยาก และจะรับคนใหม่ก็ยากขึ้น สิ่งจำเป็นจะต้องมีการปรับปรุงคุณภาพของอาจารย์ที่มีอยู่เดิม ให้มีความสามารถสอดคล้องกับงานใหม่ ๆ มากขึ้น โดยเฉพาะงานด้านการสอน
- ✓ 4. ความรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา ได้รับการพัฒนาขึ้นอย่างมากเพียงพอที่จะชี้ให้เห็นว่าการปฏิบัติการสอนของอาจารย์มหาวิทยาลัยเท่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันไม่ได้ผลเท่าที่ควร
- ✓ 5. เป็นความสำนึกของอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัย หรือวิทยาลัยที่เห็นว่าตนเองควรจะปรับปรุงการสอนของตัวเองให้ดีขึ้น และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ขอบเขตของการพัฒนาคณาจารย์ จะครอบคลุมในเรื่องการปรับปรุงคุณภาพด้านการสอนรวมทั้งทักษะและความชำนาญของอาจารย์ในด้านการวิจัย การบริการชุมชน มนุษยสัมพันธ์ และกลุ่มสัมพันธ์ ในทางปฏิบัติสถาบันอุดมศึกษาประเภทมหาวิทยาลัยมักจะเน้นในด้านการเรียนการสอน มนุษยสัมพันธ์ กลุ่มสัมพันธ์ ส่วนประเภทวิทยาลัยหรือวิทยาลัยชุมชน มักจะครอบคลุมงานด้านบริการชุมชน หรือการวิจัย รวมไปถึงด้วย

จุดมุ่งหมายของโครงการพัฒนาคณาจารย์ โดยทั่วไป จะครอบคลุมถึงเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อสัทธิการประสัทธิการณั่ที่มีความหมายและมีคุณค่า รวมทั้งเทคนิคใหม่ ๆ และทักษะอื่น ๆ อันจำเป็นแก่การทำงานในสถาบันอุดมศึกษาและคณาจารย์ของสถาบัน

2. เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าทางทฤษฎีปัญญา (Intellectual growth) และการพัฒนาในทุกด้านแก่คณาจารย์ เพื่อผลทางคุณภาพของการศึกษา และความก้าวหน้าของสถาบัน

3. เปิดโอกาสให้คณาจารย์ได้คุ้นเคยกับแหล่งความรู้และข้อมูล รวมทั้งบุคลากร ที่จะเป็นประโยชน์แก่คณาจารย์ในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานด้านต่าง ๆ ของอาจารย์เอง

4. ให้อาจารย์ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนทัศนคติเห็นและปัญหาที่เกี่ยวกับการสอน และปัญหาอื่น ๆ ของสถาบัน ที่คณาจารย์ทำงานอยู่

จุดมุ่งหมายดังกล่าวเป็นจุดมุ่งหมายอย่างกว้าง ๆ โดยทั่วไปแล้ว มีจุดมุ่งหมายปลายทางอยู่ที่การส่งเสริม และการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนเป็นสิ่งสำคัญ

หน่วยพัฒนาคณาจารย์ ในปี พ.ศ. 2518 เจอร์รี่ จี กัฟ (Jerry G. Gaff) ได้พบว่าหน่วยงานเหล่านี้มักจะมีลักษณะ ดังนี้

1. เป็นหน่วยงานอิสระที่รับผิดชอบการพัฒนาคณาจารย์โดยตรง
2. ให้บริการในระหว่างปฏิบัติภารกิจ (In-service) ยิ่งกว่าการเตรียมคน (Pre-service)
3. มีความรับผิดชอบต่อบุคลากรทั้งมหาวิทยาลัยมากกว่า เฉพาะแผนกใดแผนกหนึ่ง (Institution - wide responsibilities)
4. มีลักษณะที่แตกต่างจากศูนย์สื่อการสอนทั่ว ๆ ไป เพราะศูนย์สื่อการสอนหรือศูนย์บริการวิชาการนั้น เป็นการบริการในการสอนแต่ละวิชาของผู้สอน
5. ส่วนใหญ่จะ เน้นและรับผิดชอบต่อเฉพาะปรับปรุงการเรียนการสอนภายในแต่ละสถาบันเท่านั้น

โดยทั่ว ๆ ไปแล้ว หน่วยงานนี้จะขึ้นอยู่กับหน่วยงานกลางของมหาวิทยาลัย ในบางมหาวิทยาลัยนั้น นอกจากจะมีงานในส่วนกลางแล้ว คณะที่มีบุคลากรมากประเภท เช่น คณะอักษรศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ (Faculty of Arts and Sciences) และแพทยศาสตร์ ก็มักจะมีหน่วยงานที่ให้บริการ และเก็บรวบรวมเอกสารเกี่ยวกับการเรียนการสอนของตนเองด้วย

บุคลากรในหน่วยงานเหล่านี้มักจะมีอาจารย์หรือผู้บริหารประจำ (Full-time) ประมาณ 3-4 คน มีผลิตภัณฑ์โทในสาขาที่เกี่ยวข้องมาช่วยงาน มีเจ้าหน้าที่และเล็มิยอนเป็นของตนเอง โดยเฉพาะ นอกจากนั้นที่ขาดเสียมิได้ก็คือ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการผลิตเอกสาร

เช่น พิมพ์ดีด เครื่องอัดสำเนา เครื่องถ่ายเอกสาร ฯลฯ

เจมส์ เอช แมคมิลแลน (James H. McMillan) ได้ทำการสำรวจในปี พ.ศ. 2519 พบว่า หน่วยงานพัฒนาคณาจารย์ใช้เวลา 9.5% ไปเพื่อการบริหาร 14.8% ไปเพื่อการสอน 33.5% ไปเพื่อการวิจัยค้นคว้า เรื่องการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษาและ 41.2% ไปเพื่อการบริการ

โปรแกรมการพัฒนาคณาจารย์ จะให้บริการในเรื่อง

1. ให้คำปรึกษาแก่คณาจารย์เกี่ยวกับเรื่องปรับปรุงการสอน การประเมินผลการสอน (ของผู้สอนเอง) การจัดทำอุปกรณ์การสอน การจัดทำเทปโทรทัศน์เกี่ยวกับการประเมินผลผู้สอน ซึ่งจะมีผลช่วยในการปรับปรุงวิธีการสอนของคณาจารย์

2. จัดสัมมนา การบรรยาย สัปดาห์วิชาเฉพาะเรื่อง จัดประชุมคณาจารย์ที่ต้องการจะปรับปรุง สิ่งเสริมและทดลองใช้เทคนิคและวิธีสอนใหม่ ๆ

3. การเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษาแก่คณาจารย์ของสถาบัน งานเผยแพร่จะครอบคลุมตั้งแต่ข่าว ข้อคิดเห็น คำบรรยาย บทความไปจนถึงงานวิจัยใหม่ ๆ เกี่ยวกับการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา มีจุลสารที่มีชื่อเสียงมากในสหรัฐอเมริกา คือ Memo to the faculty เป็นของศูนย์การวิจัยการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (Center for Research on Learning and Teaching, University of Michigan)

ปัจจุบันสหรัฐอเมริกา มีหน่วยงานพัฒนาคณาจารย์เพื่อการเรียนการสอนเช่นนี้ประมาณ 200 กว่าแห่ง กระจายอยู่ตามวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ทั่วประเทศ แต่ละแห่งก็มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไป แต่งานที่ดำเนินงานนั้นมีลักษณะเหมือนกัน หรือใกล้เคียงกันมาก คือ เน้นการปรับปรุงการเรียนการสอน

กิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ มีรูปแบบของวิธีการจัดที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจแบ่งได้ 3 ประเภท คือ

1. แบบที่จัดตามสะดวก (Unsystematic Programs) แบบนี้มักจะมีจัดการบรรยายหรือการประชุมเป็นครั้งคราวตามโอกาสเหมาะ ๆ เช่น ตอนเปิดเทอม ตอนปฐมฤกษ์ อาจารย์ใหม่ เป็นต้น และเวลาที่จัดก็มักจะจัดในระยะเวลายาว ๆ เช่น ประมาณ 1-2 ชั่วโมงหรือไม่เกินครึ่งวัน ผู้บรรยายนั้นมักจะเป็นผู้รู้ตัวนั้นจริง และไม่เน้นเรื่องของอุปกรณ์การสอนหรือเครื่องมือ เครื่องใช้ หรือบริการด้านอื่น ๆ

2. แบบที่สี่ตัวอย่างมีระบบ (Systematic Programs) แบบนี้มักจะทำกิจกรรมเกือบทุกรูปแบบดังกล่าวมาตั้งแต่ต้น คือ เมื่อมีบรรยาย มีสัมมนาแล้ว ก็มักจะมีการจัดพิมพ์เอกสารเผยแพร่ เพื่อกระตุ้นให้อาจารย์เห็นความสำคัญของการสอน และเมื่ออาจารย์เห็นความสำคัญแล้ว ก็จะต้องมีบริการให้ เช่น การให้คำปรึกษา แนะนำ การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ การให้ทุนอุดหนุน เป็นต้น ระยะเวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรมเหล่านี้ มีตั้งแต่ 1-2 ชั่วโมง ไปจนถึง 1-2 เดือน แล้วแต่กิจกรรมแบบใด

3. แบบที่สี่ตัวอย่างสมบูรณ์ (Comprehensive Programs) กิจกรรมแบบนี้เป็นแนวคิดใหม่ของการพัฒนาคณาจารย์ โดยที่กิจกรรม 2 แบบข้างต้น มักจะมีข้อขัดข้องอยู่ที่ว่า เมื่ออาจารย์มีความสนใจ มีความกระตือรือร้นแล้ว หน่วยงานต่าง ๆ ที่อาจารย์ทำงานอยู่ รวมทั้งเจตคติของอาจารย์เอง ควรจะได้มีการปรับปรุงและพัฒนาด้วย รูปแบบของการพัฒนาแบบสมบูรณ์นี้ ได้แก่

การอบรมเรื่อง การพัฒนาเจตคติ (Faculty or attitude development)
 การพัฒนาการเรียนการสอน (Instructional development) และการพัฒนาองค์การ (Organizational development)

การพัฒนาคณาจารย์ในประเทศไทย

สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยส่วนใหญ่เห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาคณาจารย์ จึงจัดให้มีหน่วยงานเฉพาะรับผิดชอบดำเนินการพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันของตน ส้มคิด แก้วสันธิ (2520 : 9 - 12) ได้เสนอข้อเขียนเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ในประเทศไทย โดยกล่าวว่า สิ่ง สำคัญของการพัฒนาคณาจารย์ ขอบเขตงาน ลักษณะกิจกรรม และหน่วยงานที่รับผิดชอบ โดยสรุปตามลำดับดังนี้

สาเหตุของการพัฒนาคณาจารย์ สาเหตุหนึ่งเนื่องมาจากสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันของประเทศไทย ทำให้สถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ ไม่สามารถรับอาจารย์เพิ่มขึ้น (หรือเพิ่มได้น้อยมาก) ดังนั้นจึงหันมาสนับสนุนและ เน้นหนักให้อาจารย์ที่มีอยู่ ปรับปรุงการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น เช่น ได้ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การสัมมนาเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ในการ เรียนการสอน เป็นต้น

ขอบเขตของการพัฒนาอาจารย์ จะครอบคลุมงาน 2 ด้านคือ ด้านแรกเป็นการพัฒนาในเรื่องการสร้างและการใช้อุปกรณ์หรือสื่อการสอนต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสอนและดึงดูดความสนใจของผู้เรียน ประหยัดเวลาที่ใช้ในห้องสอน และสามารถครอบคลุมเนื้อหาวิชาได้มากขึ้น ส่วนอีกด้านหนึ่งเป็นการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจของผู้สอนเกี่ยวกับหลักสูตรทางการศึกษาและเทคนิคการสอน ตลอดจนติดตามผลความก้าวหน้าทางวิชาการด้านการศึกษา และถ้าพิจารณาโดยยึดถือตามลักษณะขอบเขตของงานแล้ว อาจจัดสถาบันที่ดำเนินการพัฒนาอาจารย์ออกเป็น 2 กลุ่มคือ

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

กลุ่มที่ 2 ได้แก่ สถาบันที่สัฒพัฒนาทั้งสองด้าน คือ ด้านความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรทางการศึกษา เทคนิคการสอน รวมทั้งการติดตามความก้าวหน้าทางด้านวิชาการตลอดจนการสร้างและการใช้อุปกรณ์หรือสื่อการสอนต่าง ๆ สถาบันที่สัฒโปรแกรมในลักษณะเช่นนี้ได้แก่ มหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ในประเทศอังกฤษ เช่น มหาวิทยาลัยลอนดอน (The University of London) มหาวิทยาลัยแบรดฟอร์ด (The University of Bradford) และมหาวิทยาลัยแลงคาสเตอร์ (The University of Lancaster) เป็นต้น การพัฒนาอาจารย์จะพัฒนาทั้งสองด้านควบคู่กันไป เช่น สัฒให้มีการสัมมนาทางวิชาการทางการศึกษาหรือสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ และปัญหาต่าง ๆ ที่อาจารย์ผู้สอนเผชิญอยู่ รวมทั้งติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการ ตลอดจนการวิจัยทางการศึกษา และยังสัฒหา สัฒทำอุปกรณ์ เพื่อเสริมหรืออำนวยความสะดวก เช่น ให้บริการเป็นที่ปรึกษาและรับสัฒทำอุปกรณ์ให้ตามความต้องการของอาจารย์

ลักษณะของกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ แยกออกได้หลายลักษณะคือ

1. การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการมักจะสัฒตามความสนใจของผู้เข้ากับการอบรม มีทั้งฝึกอบรมระยะสั้นและระยะยาว ระยะสั้นใช้เวลาประมาณครึ่งวันหรือหนึ่งวัน

ส่วนใหญ่เป็นเรื่องการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน รวมทั้งแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ส่วนการฝึกอบรมระยะยาวมักจัดให้อาจารย์ที่สอนมาแล้วระยะหนึ่ง ที่มีช่วงเวลาที่พักหรือว่างจากการสอน มาทำงานในศูนย์หรือหน่วยพัฒนาอาจารย์ (Staff Development Center) ครั้งหนึ่ง ๆ จะติดต่อเนื่องประมาณ 1 ภาคเรียน โดยจัดให้มีเป็นประจำ สัปดาห์ละ 2-3 วัน เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีเวลาพอที่จะสร้างอุปกรณ์ประกอบการสอน เพื่อนำเอาไปใช้ประโยชน์ในการสอนของตนเองได้ การจัดแบบนี้มีทั้งข้อดีและข้อเสีย ข้อดีคือผู้เข้าร่วมโครงการนี้จะสามารถนำสิ่งที่ได้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในวิชาที่ตนสอนได้ทันที แต่มีข้อเสียคือการจัดกิจกรรมในลักษณะนี้ต้องใช้เวลาต่อเนื่องกันเป็นเวลานาน ทำให้ผู้เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่ไม่สามารถร่วมได้ทุกครั้ง ทำให้ขาดตอนหรือหยุดกลางคัน บางครั้งก็มีสมาชิกเข้าใหม่กลางคัน ทำให้ผู้เข้าร่วมโครงการขาดความสม่ำเสมอ และความต่อเนื่องกันจนตลอด จากประสบการณ์ของผู้จัดพบว่ามีสมาชิกเพียงจำนวนหนึ่ง (ซึ่งค่อนข้างน้อย) เท่านั้นที่ติดตามกิจกรรมได้ครบถ้วนติดต่อกันตลอดและสร้างอุปกรณ์การสอนในวิชาที่ตนสอนได้ สถาบันที่จัดกิจกรรมเช่นนี้ส่วนใหญ่ได้แก่สถาบันเทคโนโลยีต่าง ๆ

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

3. การให้รางวัล สำหรับผู้ผลงานดีเด่นประจำปี เพื่อเป็นการกระตุ้นความสนใจของอาจารย์ เช่น การให้รางวัลแก่ผู้ที่สร้างอุปกรณ์ประกอบการสอนได้ดีเด่น หรือมีผลงานวิจัยดีเด่น สถาบันที่จัดกิจกรรมในลักษณะเช่นนี้ส่วนใหญ่ได้แก่ สถาบันเทคโนโลยีต่าง ๆ

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

นอกจากนี้ก็มีการจัดหาอุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น สไลด์ เทป หรือเทปโทรทัศน์ (Vedio Tape) เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับอาจารย์ รวมทั้งเป็นที่ปรึกษาและรับจัดทำอุปกรณ์ให้ตามความต้องการของอาจารย์ด้วย

หน่วยงานที่รับผิดชอบ ในการศตกิจกรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ

1. เป็นหน่วยงานที่ยื่นตรงกับการบริหารงานส่วนกลางของสถาบัน มิได้สังกัด คณะใดคณะหนึ่ง ทั้งนี้เพื่อให้ทุกหน่วยงานในสถาบันนั้นมีความรู้สึกว่าเป็นของส่วนกลางอย่างแท้จริง ทุกคณะมีสิทธิได้รับบริการของหน่วยอย่างทั่วถึง และเป็นที่ยอมรับของทุกคน เนื่องจากมิได้เป็นหน่วยงานของคณะใดคณะหนึ่งโดยเฉพาะ หน่วยงานนี้จึงมีงบประมาณแยกจากหน่วยงานอื่น ๆ และมีความยืดหยุ่นตามสมควร ในการที่จะจัดสรรเงินงบประมาณซึ่งได้รับในแต่ละปี เพื่อความเหมาะสมตามความจำเป็นของโครงการ โครงการต่าง ๆ จะเปลี่ยนแปลงได้ตามความจำเป็น และความต้องการของผู้เข้าร่วมประชุม สถาบันซึ่งมีหน่วยงานในลักษณะนี้ได้แก่ มหาวิทยาลัยลอนดอน มหาวิทยาลัยแบรดฟอร์ด

2. เป็นหน่วยงานในคณะครุศาสตร์ (School of Education) ซึ่งผู้ดำเนินงานรวมทั้งหัวหน้าหน่วยเป็นบุคคลในคณะครุศาสตร์ทั้งสิ้น สถาบันที่จัดหน่วยงานลักษณะนี้ได้แก่ มหาวิทยาลัยแลงคาสเตอร์ ปัญหาที่พบในการจัดหน่วยพัฒนาคณาจารย์แบบนี้คือ โครงการที่จัดขึ้นไม่กระจายไปถึงอาจารย์ในคณะอื่น ๆ อย่างกว้างขวางตามที่หน่วยมุ่งหวัง

การพัฒนาคณาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศออสเตรเลีย

บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาของออสเตรเลียแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มผู้บริหารซึ่งเป็นผู้บริหารเต็มเวลามักเรียกว่า (Administrative Officer) หรือผู้บริหารครึ่งเวลา เช่น หัวหน้าภาค หัวหน้าโปรแกรม ประธานกรรมการ ผู้อำนวยการสถาบัน เป็นต้น อีกกลุ่มได้แก่กลุ่มคณาจารย์ได้แก่ผู้ทำหน้าที่สอน วิจัย บริการชุมชนรวมทั้งให้คำปรึกษาทั้งเต็มเวลาและครึ่งเวลา การพัฒนาบุคลากรสาขาวิชาการคือกลุ่มอาจารย์นั้นจะมุ่งที่การพัฒนาการเรียนการสอน และในระยะหลังมีการพัฒนาด้านการวิจัยด้วย (ไพฑูริย์ สันลารัตน์ 2524 : 175-194)

ลักษณะของหน่วยงาน แบ่งเป็น 3 สถาบัน คือ

1. หน่วยงานภายในสถาบัน ในแต่ละสถาบันจะจัดตั้งหน่วยงานภายในรับผิดชอบโดยตรง บริการเฉพาะอาจารย์ในสถาบันเป็นหลัก การเรียกชื่อหน่วยแตกต่างกันออกไป ส่วนใหญ่จะเรียกชื่อเน้นหนักไปทางการศึกษา เช่น Educational Service Unit เป็นต้น หรือเรียกชื่อเน้นไปทางการสอน และวิจัย เช่น Higher Educational Advisory and Research Unit.

2. หน่วยงานกลางระหว่างสถาบัน ให้บริการด้านการเรียนการสอนระหว่างสถาบัน และบางครั้งมาจากมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ในเอเชียอาคเนย์

3. สภาคณาจารย์วิชาการระดับอุดมศึกษา จะส่งเสริมการวิจัยทางการอุดมศึกษา สัตประชุมสัมมนาทางวิชาการ ผลิตและเผยแพร่ผลงานทางการอุดมศึกษา และส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถาบันและบุคลากรในระดับอุดมศึกษา

ขอบเขตการดำเนินงาน แบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. งานเอกสารและข้อมูล เป็นงานสำคัญของแต่ละมหาวิทยาลัย เพราะจะช่วยให้ทราบว่าการปรับปรุงการเรียนการสอน และพัฒนาการเรียนการสอนก้าวหน้าไปแค่ไหน ได้แก่การรวบรวมข้อมูลด้านการเรียนการสอน การตั้งห้องสมุดสำหรับผู้สนใจ สัตทำวารสาร และจุลสาร เป็นต้น

2. งานส่งเสริมการเรียนการสอน ให้บริการโดยตรงกับคณาจารย์ของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย การประชุม สัมมนา อภิปราย ฝึกปฏิบัติการ ให้คำปรึกษา การประเมินผลการเรียนการสอนรายวิชา ฝึกอบรมเพื่อรับวุฒิบัตรหรือปริญญาโททำในสถาบันของคณะทางการศึกษา

3. งานนโยบาย ให้คำปรึกษามหาวิทยาลัยเกี่ยวกับนโยบายด้านการเรียนการสอน และบางแห่งก็ทำการวิจัยสถาบันเพื่อเล่นข้อมูลให้กับมหาวิทยาลัยด้วย

ลักษณะการสัตกิจกรรม แต่ละมหาวิทยาลัยสัตทำแตกต่างกันออกไป โดยทั่วไปแล้วมหาวิทยาลัยใหญ่มีคณาจารย์มาก จะสัตฝึกอบรมประชุมสัมมนาปฏิบัติการบ่อย ๆ ให้ทุนปรับปรุงการเรียน และการวิจัยมาก บริการด้านอุปกรณ์อย่างดี และดำเนินการประเมินผลการสอนด้วย เช่น ที่มหาวิทยาลัยควีนส์แลนด์ มหาวิทยาลัยนิวเซาท์เวลส์ เป็นต้น ส่วนมหาวิทยาลัยเล็กมักจะนิยมให้คำปรึกษา การเตรียมการสอน การสัตทำอุปกรณ์ เป็นต้น

สรุปการพัฒนาคณาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาในต่างประเทศ

จะเห็นได้ว่าการพัฒนาคณาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาในต่างประเทศ มีวิธีการ และรูปแบบที่ต่างกัน แล้วแต่สภาพเศรษฐกิจ และความพร้อมของแต่ละสถาบัน ในสหรัฐอเมริกา มีความพร้อมในด้านทรัพยากร และงบประมาณสูง เน้นการบริการด้านสัตให้ทุนอุปกรณ์ หรือการให้บริการด้านอื่น ๆ ในอังกฤษเน้นการพัฒนาคนเพราะสภาพเศรษฐกิจของอังกฤษกำลังตกต่ำ ส่วน

ประเทศออสเตรเลียจะพัฒนาด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา. และสื่อการสอนเป็นสิ่งสำคัญ แต่ทุกแห่งก็มีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาอาจารย์เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการเรียนการสอนโดยพัฒนาการสอน และบางแห่งก็มีการพัฒนาการวิจัยควบคู่ไปด้วย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพอาจารย์ด้านการเรียนการสอน จำแนกไว้ดังนี้

1. การวิจัยในประเทศไทย
2. การวิจัยในต่างประเทศ

การวิจัยในประเทศไทย

สรสิทธิ์ วัชรโรทยาน และคณะ (2522 : 107-117) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "ปัญหาการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์" เมื่อปี พ.ศ. 2522 โดยการสำรวจสภาพปัญหาและการประเมินผลการเรียนการสอนทั้งในด้านวิชาการและคุณภาพของนิสิต จากความคิดเห็นของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 320 คน จากคณาจารย์ทั้งหมด 1,134 คน ปรากฏผลดังนี้

1. คณาจารย์มีความเห็นเป็นเอกฉันท์ว่าบทบาทของมหาวิทยาลัยควรเน้นที่การผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพเป็นอันดับหนึ่ง การค้นคว้าวิจัยเป็นอันดับสอง การดำรงไว้ซึ่งศิลปวัฒนธรรมกับการให้บริการชุมชนเป็นอันดับสามและสี่ตามลำดับ
2. คณาจารย์มีความเห็นเป็นเอกฉันท์ว่างานสอนมีความสำคัญเป็นอันดับหนึ่ง งานวิจัยและที่ปรึกษานิสิตเป็นอันดับสอง ส่วนงานเขียนตำรา การบริหาร การบริการชุมชน และต้นแบบวัฒนธรรม เป็นอันดับ 4, 5, 6 และ 7 ตามลำดับ
3. คณาจารย์ให้ความสำคัญในทิศทางของหลักสูตรที่สนองตลาดแรงงานและแก้ปัญหาสังคม มากกว่าความเป็นเลิศทางวิชาการและการเทียบเท่ามาตรฐานสากล ซึ่งทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ลักษณะงานหรือนโยบายของแต่ละคณะ
4. เกี่ยวกับสภาพการเรียนการสอน คณาจารย์จะกำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนก่อนสอนเสมอ และใช้วิธีสอนแบบบรรยายมากที่สุด โดยยึดตัวครูเป็นหลัก เทคนิควิธีการสอนใหม่ ๆ เริ่มใช้กันบ้างแต่ยังไม่แพร่หลาย โดยเฉพาะการใช้นวัตกรรม (innovation) ในการสอนยังมีน้อยมาก

5. การประเมินผลการเรียน อาจารย์ใช้การสอบข้อเขียนตัดสินได้ตกของนิสิต เป็นส่วนใหญ่ การวัดผลงานของนิสิตประกอบการสอบข้อเขียนก็ใช้บ้าง แต่การวัดผลโดยพิจารณา จากพฤติกรรมใช้ค่อนข้างน้อย สำหรับการให้เกรดจะคิดเป็นเปอร์เซ็นต์และนำเข้าเส้นกราฟแล้ว จึงตัดเป็นเกรดตัวอักษร A-F

6. ปัญหาการเรียนการสอน ได้แก่

- 6.1 ความซับซ้อนของวิชาในหลักสูตร
- 6.2 เนื้อหาวิชามีมาก ไม่ทันสมัย บางเนื้อหาวิชาเน้นของต่างประเทศมากเกินไป
- 6.3 อาจารย์มีความรู้ไม่ตรงกับสาขาวิชาที่สอน
- 6.4 จำนวนนิสิตหรือชั่วโมงสอนมากเกินไป และไม่มีเวลาตรวจงานนิสิต
- 6.5 ขาดตำราภาษาไทย และโลตที่คูปกรณ์
- 6.6 สภาพห้องเรียนไม่เหมาะสม

วิจัย นพเกต (2522 : 31-32) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "ปัญหาด้านการเรียน- การสอนของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ในปัจจุบัน" เมื่อปี พ.ศ. 2522 โดยเก็บรวบรวมข้อมูล จากอาจารย์และนักศึกษาของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผลจากการศึกษาพบว่า

1. ปัญหาที่นักศึกษาและอาจารย์มีความเห็นตรงกันคือ

- 1.1 ขาดตำราภาษาไทย และเอกสารประกอบการสอน
- 1.2 ขาดความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการสอน
- 1.3 ใช้โลตที่คูปกรณ์น้อยมาก
- 1.4 วิชาที่ใช้บรรยายรวมห้องใหญ่ ควรจะมีชั่วโมงฝึกฝนโดยแบ่งเป็นกลุ่มย่อย เพื่อให้นักศึกษามีโอกาสซักถามและแสดงความคิดเห็น
- 1.5 ผู้สอนขาดความรู้ในเรื่องการประเมินผล

2. ปัญหาที่นักศึกษาและอาจารย์มีความเห็น ไม่ตรงกันคือ ระยะเวลาเรียน สำหรับวิชา 3 หน่วยกิต เรียนครั้งละ $1\frac{1}{2}$ ชั่วโมง 2 ครั้ง ในหนึ่งสัปดาห์ นักศึกษารู้สึกว่า นานเกินไป แต่ผู้สอนส่วนใหญ่กลับเห็นว่าดีแล้ว

3. ปัญหาในทัศนะของผู้เรียน

- 3.1 ตำราภาษาไทย ใช้ศัพท์ภาษาอังกฤษ และภาษาวิชาการมากเกินไป

จำนวนที่ใช้แปลไม่มีการเรียงเรียงทำให้เข้าใจยาก

- 3.2 การสอนเน้นทฤษฎี เน้นการท่องจำ ไม่สอนวิธีประยุกต์ ตัวอย่างส่วนใหญ่ของต่างประเทศ ซึ่งไม่เข้ากับสังคมไทยปัจจุบัน อีกทั้งอาจารย์ไม่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและอภิปราย
 - 3.3 อาจารย์งดการสอนบ่อย เพราะไม่มีเวลาเตรียมสอน เนื่องจากไปทำงานในหน้าที่บริหาร
 - 3.4 สภาพห้องเรียนไม่เหมาะสม
4. ปัญหาที่ควรปรับปรุงแก้ไขที่คั้นะของผู้สอน
- 4.1 ควรปรับปรุงคุณภาพอาจารย์ด้วยการเปิดโอกาสให้ไปศึกษาต่อ ไปอบรมสัมมนา ฯลฯ หรือเชิญผู้เชี่ยวชาญมาบรรยายพิเศษ นอกจากนี้ควรปรับปรุงการคัดเลือกรับอาจารย์ใหม่เข้าปฏิบัติงาน
 - 4.2 ปรับปรุงวิชาสอบเข้ามหาวิทยาลัยเพื่อให้มีนักศึกษาที่มีคุณภาพดีขึ้น
 - 4.3 ลดชั่วโมงสอนหรือสัปดาห์มีระยะเวลาปลอดการสอนเพื่อเขียนตำราค้นคว้า วิจัย
 - 4.4 ใช้ผลงานทางการสอนเป็นเกณฑ์พิจารณาความดีความชอบ

พิพรรณ สัตถ์คำมี (2522 : จ-จ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "โครงการพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปาง" ในปี พ.ศ. 2522 ผลการวิจัยพบว่า

1. การพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาทั่วไปมุ่งพัฒนาการเรียนการสอนเป็นสิ่งสำคัญ หลายสถาบันจะครอบคลุมการสอน การวิจัย การบริการชุมชน และการส่งเสริมศิลปะวัฒนธรรม โดยมีหน่วยงานหนึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงาน และสัทธิจกรรมรูปแบบต่างๆ เพื่อบริการแก่คณาจารย์
2. การสัทธิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ยังมีอุปสรรคและปัญหา
3. ผู้บริหารและคณาจารย์มีความต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้ในทุกบทบาทและความรับผิดชอบ
4. โครงการพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปาง ประกอบด้วยโครงการย่อย

3 กลุ่มคือ

- 4.1 โครงการส่งเสริมงานวิชาการ ควรสอดคล้องกับทุกภาคการศึกษา สำหรับคณาจารย์ทุกคน
- 4.2 โครงการส่งเสริมกลุ่มสนับสนุนงานวิชาการ ควรจัดเป็นประจำ ทุกภาคการศึกษา ตามความเหมาะสม สำหรับคณาจารย์ผู้สนใจ
- 4.3 โครงการส่งเสริมการบริหารและงานวิชาการ ควรจัดขึ้นเป็นครั้งคราวตามความจำเป็น สำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านนี้และคณาจารย์ผู้สนใจ

มยุรี พลางกูร (2523 : จ-ช) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "โครงการพัฒนาคณาจารย์ วิทยาลัยแพทยศาสตร์ พระมงกุฎเกล้า" เมื่อปี พ.ศ.2523 โดยทำการรวบรวมข้อมูลจากคณาจารย์แพทย์ จำนวน 236 คน และผู้บริหารจำนวน 43 คน ผลการศึกษาพบว่า

1. การพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาทั่วไปมุ่งพัฒนาด้านการเรียนการสอน เป็นสำคัญ หลายสถาบันครอบคลุมภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย การดำเนินงานด้านพัฒนาคณาจารย์อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานหนึ่งในสถาบัน
2. ผู้บริหารเคยร่วมในกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์มากกว่าอาจารย์
3. อุปสรรคของการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์คือ การขาดตัวบุคคลที่มีความสามารถในการจัดและผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุนเท่าที่ควร
4. อาจารย์และผู้บริหารต้องการให้มีการจัดกิจกรรมเสริมความรู้ในทุกบทบาทและความรับผิดชอบ รวมทั้งความรู้ด้านการบริหารและงานธุรการ
5. โครงการพัฒนาคณาจารย์ประกอบด้วยโครงการย่อย 3 กลุ่มคือ
 - 5.1 โครงการส่งเสริมงานวิชาการ
 - 5.2 โครงการส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการ
 - 5.3 โครงการส่งเสริมงานบริหารและงานธุรการ

สุรินทร์ เศรษฐมนิต (Surin Setamanit,1981) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การพัฒนาคณาจารย์ในประเทศไทย" โดยทำการศึกษาจากกลุ่มประชากรในมหาวิทยาลัย 3 แห่ง คือ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า ฯ พบว่าลักษณะการดำเนินงานพัฒนาคณาจารย์ของแต่ละสถาบันจำแนกออกได้เป็น 4 อย่างคือ

1. ปรับปรุงคุณภาพทางวิชาการ โดยการสนับสนุนให้อาจารย์อบรมและศึกษาต่อทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

2. ปรับปรุงทักษะการสอนด้านการสดับให้มีการปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ สดชื่นมาประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเสริมความรู้ด้านการสอน

3. ปรับปรุงประสบการณ์ในวิชาชีพ ทำเฉพาะในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยให้อาจารย์ใช้เวลาตอนปิดเทอม ปฏิบัติงานในโรงงานเพื่อเพิ่มประสบการณ์

4. ปรับปรุงความสามารถในการทำวิจัย พบว่าในแต่ละมหาวิทยาลัยยังมีการทำวิจัยน้อย เมื่อเปรียบเทียบกับงบประมาณที่ตั้งไว้ มีเพียงจุฬาลงกรณ์เท่านั้นที่ค่อนข้างประสบผลสำเร็จในการพัฒนาอาจารย์ ด้วยการให้อาจารย์ไปปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ (Subbatical leave) และให้ข้อเสนอแนะว่าการที่จะสนับสนุนให้อาจารย์ทำวิจัย ผู้บริหารต้องจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้แก่อาจารย์ ได้แก่ หนังสือ อุปกรณ์การทดลอง และเจ้าหน้าที่ด้วย

เสรี วงษ์มณฑา (2524 : 37-53) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ปัญหาการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัย : กรณีศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์" เมื่อปี พ.ศ. 2524 โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากนักศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 200 คน ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษากว่า 41% ขาดเรียนบ่อย ชี้ให้เห็นว่าแรงจูงใจในการเรียนหรือความสนใจของการเรียนกำลังขาดหายไปจากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 37% หรือหนึ่งในสามของนักศึกษาทั้งหมด คิดว่าการเข้ามา เรียนในมหาวิทยาลัยไม่คุ้มอาจะมีสาเหตุมาจากไม่พอใจในระบบหรือความผิดหวังที่อยากจะได้เห็นสังคมดีขึ้น การบริหารงานในมหาวิทยาลัยทำให้เกิดความรู้สึกว่าถูกโกงด้านสิทธิ ความยุติธรรม โอกาสของการเรียนรู้และโอกาสที่จะเป็นผู้นำในการพัฒนาปรับปรุงสังคม นอกจากนี้การออกข้อสอบและการวัดผลที่ไม่ครอบคลุมและยุติธรรมเป็นอีกประเด็นหนึ่งที่ทำให้เกิดความรู้สึกว่าการเรียนในมหาวิทยาลัยไม่คุ้ม ซึ่งจะสัมพันธ์กับการขาดเรียน แต่ผู้ที่ขาดเรียนไม่บ่อยจำนวน 35.2% มีความเห็นว่าอาจารย์ไม่ได้น้อยกว่ากลุ่มที่ขาดเรียนบ่อย สิ่งแสดงว่าถ้าอาจารย์สอนดีขึ้น และทำบทเรียนที่น่าสนใจเพื่อให้นักศึกษาเห็นผลคุ้มแก่การเข้าเรียนจะช่วยลดปัญหาการขาดเรียนได้มากที่สุดทีเดียว อย่างไรก็ตามการสอนไม่ได้ทำให้เกิดความบกพร่องของอาจารย์ผู้สอนทุกครั้งไป แต่เป็นเพราะบางสิ่งบางอย่างที่ฝ่ายบริหารวางหลัก กฎเกณฑ์และอำนาจเงินไม่สามารรถให้อำนาจต่อการสอนที่ดีได้ ทำนองเดียวกันกับที่นักศึกษาไม่มีแรงจูงใจในการเรียนก็เนื่องมาจากการบริหารงานที่ไม่ให้อำนาจต่อการใฝ่ใจในการเรียน ดังนั้นการเรียนการสอนจะเป็นปัญหาหรือไม่ขึ้นอยู่กับ STAR (Students Teachers Administration and Resource) นั่นคือ นักศึกษา อาจารย์ การบริหาร และทรัพยากร

กรณีการ พงษ์สันติ (2525 : จ - ข) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การเสนอ-
โครงการพัฒนาคณาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่" โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากอาจารย์
และผู้บริหาร จำนวน 360 คน ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาโดย
ทั่วไป มุ่งพัฒนาด้านการเรียนการสอนเป็นสำคัญ อาจารย์หญิงมีความต้องการ เสริมความรู้มากกว่า
อาจารย์ชายในด้านความรู้พื้นฐาน เพื่อการสอน วิธีการสอน การดำเนินการสอน และการ
ประเมินผลการสอน ระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการและคณะวิชาต่าง ๆ มีความแตกต่างกันทั้งด้าน
ความรู้และความต้องการ เสริมความรู้ ผู้บริหารมีความรู้มากกว่าอาจารย์ในด้านการดำเนินการ
สอน แต่อาจารย์มีความต้องการ เสริมความรู้มากกว่าผู้บริหารในด้านพื้นฐาน เพื่อการสอนและ
การดำเนินการสอน จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของอาจารย์ มีความรู้ในด้านการดำเนินการ
สอนเป็นอันดับหนึ่ง และต้องการ เสริมความรู้ด้านการประเมินผลการสอนเป็นอันดับหนึ่ง ทั้ง
อาจารย์และผู้บริหารมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่ามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ควรให้บริการทางด้าน
การเรียนการสอนและสนับสนุนการเรียนการสอนเป็นอันดับแรก การสวัสดิการเพื่อพัฒนาคณาจารย์
ควรมีหน่วยงานกลางรับผิดชอบ ดำเนินงานและสวัสดิการในลักษณะเป็นโครงการต่อเนื่องตลอดปี
การศึกษา

ชวนพิศ นรเดชาพันธ์ (2525 : จ - ฉ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การเสนอ-
โครงการพัฒนาคณาจารย์เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน : การศึกษาเฉพาะกรณี
มหาวิทยาลัยมหิดล" โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากอาจารย์และผู้บริหารจำนวน 341 คน ผล
การวิจัยพบว่า ในการจัดลำดับความรู้ความต้องการของผู้บริหารและอาจารย์ คณาจารย์มีความรู้
ในเรื่องการประเมินผลการสอนเป็นลำดับสุดท้าย และมีความต้องการ เรื่องการวิจัยเพื่อเสริม
การสอนเป็นลำดับแรก วิธีการและรูปแบบการพัฒนาคณาจารย์ที่เหมาะสมสำหรับมหาวิทยาลัยมหิดล
คือ ควรมีหน่วยงานเพื่อทำหน้าที่รับผิดชอบงานด้านการพัฒนาคณาจารย์ โดยตรงมีลักษณะเป็นหน่วย
งานกลาง มีคณาจารย์จากคณะต่าง ๆ ร่วมดำเนินการ และได้รับเงินงบประมาณจากมหาวิทยาลัย
ขอบเขตของการดำเนินงานพัฒนาคณาจารย์ควรเป็นโครงการระยะยาวตามแผนพัฒนาอุดมศึกษา
แห่งชาติ การจัดข้อที่จะให้มีการจัดในลักษณะการประชุมเชิงปฏิบัติการ ควรจัดในมหาวิทยาลัย
เป็นโปรแกรมสั้น ๆ สัปดาห์ละวันทำงาน 1-2 วัน

หัตถ์นิย คุ้มเมธี (2525 : จ - ฉ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "บทบาทด้านกา
พัฒนาอาจารย์ของอธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ" โดยเก็บรวบรวมจากอาจารย์และผู้บริหารจำนวน
438 คน ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับหน้าที่ที่ปฏิบัติด้านการพัฒนาอาจารย์ของอธิการ

6 ด้าน ได้แก่ การประชุมอบรมสัมมนา ศึกษาต่อ และบรรยายทางวิชาการ การผลิตเอกสาร ประกอบการสอน เขียนบทความ และตำรา, การค้นคว้าและทดลองทางวิชาการ, การสังเกต เยี่ยมเยียน ดูงานศึกษางานจากอาจารย์อาวุโส, การทำงานเป็นโครงการและทำเป็นรูปแบบคณะกรรมการ, การสร้างบรรยากาศทางวิชาการและกิจกรรมด้านอื่น ๆ ตามความคิดเห็นของอธิการ เห็นว่า ปฏิบัติอยู่ในระดับมากแต่ความคิดเห็นของอาจารย์เห็นว่าปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการพัฒนาอาจารย์ของอธิการ 5 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมเกี่ยวกับการริเริ่มสร้างสรรค์และปรับปรุงแก้ไข, พฤติกรรมเกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือ และประสานงาน, พฤติกรรมเกี่ยวกับการยอมรับและให้กำลังใจ, พฤติกรรมเกี่ยวกับการสังคมและการพูดสูงใจ, พฤติกรรมเกี่ยวกับการแสดงออกทางบุคลิกภาพจิตใจและอารมณ์, ตามความคิดเห็นของอธิการเห็นว่า อธิการแสดงออกอยู่ในระดับมาก ยกเว้นพฤติกรรมเกี่ยวกับการแสดงออกทางบุคลิกภาพจิตใจและอารมณ์ อธิการมีความเห็นว่า แสดงออกในระดับมากที่สุด แต่ความคิดเห็นของอาจารย์เห็นว่า อธิการแสดงออกอยู่ในระดับน้อย ยกเว้นพฤติกรรมเกี่ยวกับการแสดงออกทางบุคลิกภาพจิตใจและอารมณ์ อาจารย์มีความเห็นว่า อธิการแสดงออกในระดับมาก และการเปรียบเทียบความคิดเห็นของอธิการและอาจารย์เกี่ยวกับหน้าที่ที่ปฏิบัติด้านการพัฒนาอาจารย์และพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการพัฒนาอาจารย์ของอธิการ ปรากฏว่าอธิการและอาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

การวิจัยในต่างประเทศ

การวิจัยในต่างประเทศโดยส่วนใหญ่ศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อการพัฒนาคณาจารย์ การศึกษกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ และวิธีการปรับปรุง การสอน ดังจะได้อีกกล่าวถึงการวิจัยโดยลำดับปีที่ทำการศึกษาดังนี้

รัฐมิ เจ มิสตรี (Mistry 1978 : 703 - A) ได้ทำการวิจัยเรื่องการปรับปรุง การเรียนการสอนในปี ค.ศ. 1976 โดยสำรวจโครงการพัฒนาคณาจารย์สำหรับมหาวิทยาลัย อินเดียนยูนิตารี

ผลจากการวิจัยพบว่า

1. สถาบันส่วนใหญ่จัดโปรแกรมในลักษณะปฐมนิเทศ (orientation program)
2. โปรแกรมการปฐมนิเทศจะครอบคลุมเรื่องบทบาทและหน้าที่ของคณาจารย์

รายละเอียดเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน รายละเอียดเกี่ยวกับสถาบันรวมทั้งประโยชน์ตอบแทนที่จะได้รับจากการทำงานในสถาบันนั้น

3. ประมาณครึ่งของสถาบันที่ตอบแบบสำรวจ มีการจัดโปรแกรมในลักษณะการให้การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติงาน (in-service program)

4. ประมาณ 30% ของสถาบันที่ตอบแบบสำรวจ บังคับให้อาจารย์ใหม่ต้องเข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาอาจารย์ และมีเพียง 2-3 สถาบันเท่านั้นที่เปิดโอกาสให้คณาจารย์ทุกคนเข้าร่วม

5. ลักษณะของการจัดโปรแกรมมีทั้งแบบต่อเนื่อง แบบระยะสั้นและผสมกันทั้งสองแบบ

6. โปรแกรมที่จัดส่วนใหญ่จะเน้นวิธีการวางแผนการสอน การสอนเทคนิคการสอนแบบต่าง ๆ และการประเมินผลการสอน

7. วิธีการอื่น ๆ ที่ควรจัดทำแก่การส่งเสริมการสอนหรือบริการแนะแนวโดยจัดทำโปรแกรมการฝึกให้อาจารย์ใหม่ได้ศึกษาการสอนร่วมกับอาจารย์อาวุโสเพื่อให้สอนแทนกันได้ (understudy program)

ริชาร์ด เฮอร์นอน แฮมลิน (Hamlin 1980 : 1426 - 1427 - A)

ได้ทำการวิจัยเรื่อง คณาจารย์ของมหาวิทยาลัยชุมชนและความคิดเห็นด้านการบริหาร เพื่อพัฒนาคณาจารย์ในปี ค.ศ. 1978 ปัญหาที่ต้องการศึกษาในเรื่องนี้คือ ความคิดเห็นของคณาจารย์ที่สังกัดภาควิชาต่างกัน และความคิดเห็นระหว่างอาจารย์กับผู้บริหารในเรื่องวิธีที่ใช้สำหรับการพัฒนาคณาจารย์ การศึกษาในเรื่องนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ผู้ตอบแบบสอบถามคือคณาจารย์จากมหาวิทยาลัย 5 แห่ง ในภาคตะวันตกกลาง (midwest) ของประเทศสหรัฐอเมริกา โดยแยกเป็นอาจารย์ 206 คน และผู้บริหารการศึกษา 14 คน รวม 220 คน จากการศึกษาพบว่า อายุ พื้นความรู้ด้านวิชาการ การเป็นสมาชิกสหภาพ หรือ การที่เคยร่วมมือในงานพัฒนาคณาจารย์ไม่ทำให้เกิดความแตกต่างชัดเจนระหว่างคณาจารย์ที่เรียกว่าเป็น University parallel faculty และคณาจารย์ที่เป็น career education faculty นอกจากนี้การเปรียบเทียบผู้บริหารการศึกษากับอาจารย์ที่ทำการสอนจริงปรากฏว่าผู้บริหารมีวุฒิสูงกว่าอาจารย์ มีประสบการณ์ด้านการอุดมศึกษามากกว่า ได้รับการศึกษาสูงกว่า และเรียนเก่งกว่าอาจารย์อีกด้วย

คณาจารย์ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า การขึ้นเงินเดือนและการเพิ่มชั่วโมงสอนมีความสำคัญมากกว่าการพัฒนาคณาจารย์ แต่เรื่องที่สำคัญน้อยกว่าการพัฒนาคณาจารย์คือ การลาพัก นโยบายการสัญญาทำงาน ขนาดของชั้นเรียน ตารางสอน และห้องพักเรียน (classroom privacy) เรื่องที่มีความสำคัญเท่า ๆ กับการพัฒนาคณาจารย์คือ นโยบายด้านหลักสูตร ลัทธิศีลธรรม การป้องกันการตัดจำนวนอาจารย์ลง และการเลื่อนลำดับขั้น สำหรับผู้บริหารให้ความสนใจในเรื่องการพัฒนาคณาจารย์มากกว่าคณาจารย์ทั้งหมด แต่ถึงอย่างไรก็ตามการพัฒนาคณาจารย์มีความสำคัญต่ออาจารย์และผู้บริหาร ด้วยเหตุว่าการพัฒนาคณาจารย์จะประสพผลสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับ

1. เป็นการพัฒนาที่เริ่มจากคณาจารย์ ถ้าเริ่มจากผู้บริหารจะไม่ประสพผลสำเร็จ
2. ความแตกต่างระหว่างเจตคติของอาจารย์และผู้บริหารด้านการเงิน
3. คณาจารย์แต่ละพวกและแต่ละมหาวิทยาลัยมีความต้องการโปรแกรมการพัฒนาคณาจารย์ที่แตกต่างกัน
4. คณาจารย์ไม่ได้เน้นเรื่องการพัฒนาคณาจารย์มากไปกว่าการได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือ
5. อาจารย์ฝ่ายวิชาการไม่ได้เน้นเรื่องการขอรับความช่วยเหลือมากเท่ากับอาจารย์ประเภท university parallel faculty
6. ทั้งอาจารย์และผู้บริหารไม่เห็นด้วยกับการต่อรอง เกี่ยวกับผลประโยชน์ที่จะมีส่วนส่งเสริมความก้าวหน้าด้านวิชาชีพ

ลอบ บราวน์ โคล (Kohl 1980 : 1429-A) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับสิ่งเร้าใจ ระบบการให้รางวัล และการแนะนำให้อาจารย์รู้จักหน้าที่ด้านวิชาชีพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมทางวิชาชีพและสิ่งเร้าใจหรือรางวัลที่ได้รับภายในสถาบันนั้น ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ครอบคลุมหน้าที่ของคณาจารย์ 4 ประการ คือ

1. กิจกรรมด้านวิชาชีพที่คณาจารย์ชอบ
2. กิจกรรมด้านวิชาชีพที่คณาจารย์ได้ปฏิบัติจริง
3. กิจกรรมต่าง ๆ ที่หัวหน้าภาควิชาคาดว่าคณาจารย์ควรปฏิบัติ
4. กิจกรรมของคณาจารย์ที่หัวหน้าภาควิชาต้องการให้ปฏิบัติ

จากการศึกษาพบว่า

1. คณาจารย์ชอบกิจกรรมด้านวิชาชีพที่มีอยู่ 7 ประการ คือ การสอน/การให้คำ

ปรึกษา การวิจัย/งานสร้างสรรค์ งานเขียน/การเล่นผลงานทางวิชาการ การปกครอง การพัฒนาด้านวิชาชีพ การให้บริการเพื่อสาธารณประโยชน์ และการให้คำแนะนำโดยได้รับค่าตอบแทน แต่ในกิจกรรมทั้ง 7 ประการ นี้ยกเว้นประการเดียว คือ การให้บริการเพื่อสาธารณประโยชน์

2. กิจกรรมที่หัวหน้าภาควิชาอยากให้อาจารย์ปฏิบัติ และอาจารย์ได้ปฏิบัติจริง มีทุกประการ ยกเว้นการให้ค่าปรึกษาโดยได้รับค่าตอบแทน

3. กิจกรรมที่หัวหน้าภาควิชาต้องการให้ปฏิบัติได้แก่ การปกครอง การพัฒนาด้านวิชาชีพ การให้บริการเพื่อสาธารณประโยชน์ และการให้ค่าปรึกษาโดยได้รับค่าตอบแทน

4. กิจกรรมที่อาจารย์ปฏิบัติจริงและหัวหน้าภาควิชาคิดว่าควรปฏิบัติได้แก่ กิจกรรมทุกด้าน ยกเว้น การให้บริการด้านสาธารณประโยชน์ และการให้ค่าปรึกษาโดยได้รับค่าตอบแทน

นอกจากนี้ ผลของการศึกษายังได้พบความสัมพันธ์ที่ชัดเจนระหว่าง สิ่งเร้า/ความแตกต่างของรางวัล กับการกระทำหรือกิจกรรมที่อาจารย์ต้องการหรือชอบ และกิจกรรมที่ทำจริง โดยুক্তีเพื่อการสอน/การให้ค่าปรึกษา การวิจัย/งานสร้างสรรค์ และการพัฒนาด้านวิชาชีพ

โรเบิร์ต เอนรี เบอริค (Breunig 1981 : 2953 - 2954 - A)

ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการเล่นความคิดเห็นต่าง ๆ ในการจัดโปรแกรมการพัฒนาคณาจารย์ที่มหาวิทยาลัย 6 แห่ง ในรัฐแคลิฟอร์เนีย ซึ่งเป็นการศึกษาเพื่อเล่นความคิดเห็นหรือโครงการที่ใช้ในการเปลี่ยนแปลงกระบวนการในระดับอุดมศึกษาเป็นครั้งแรก ผลของการศึกษาครั้งนี้เป็นประโยชน์ต่อการจัดสรรงบประมาณของหน่วยงานต่าง ๆ เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารด้านการศึกษา และคณาจารย์ในการให้ข้อเสนอแนะ การยอมรับและการอุดหนุนด้านงบประมาณในการเปลี่ยนแปลงการอุดมศึกษา

จากการศึกษาพบว่าส่วนของความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา คณาจารย์มีดังนี้

1. ผู้บริหารการศึกษา โดยเฉพาะรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการจะเป็นผู้สนับสนุน และริเริ่มที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
2. ผู้ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (innovators) จะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถสูง อดทน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มีมนุษยสัมพันธ์ มีระเบียบวินัยและกว้างขวาง

โรเบิร์ต เจ เมนเจส และ ลูดี เลวินสัน (Menges and Levinson 1980 : 25 - 30) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับวิธีการปรับปรุงการสอน ซึ่งได้แนวคิดมาจากนักการศึกษาหลายท่านว่า "เรื่องของการสอนเป็นศิลปะที่จะต้องเรียนรู้ได้ด้วยการลงมือปฏิบัติ เพราะการสอนเป็นประสบการณ์ และครูทุกคนจะต้องมีความสนใจในการสอน เอาใจใส่ในงานสอนและมีสำนึกสำนึกของความเป็นครู ซึ่งจะทำให้สามารถเรียนรู้ได้โดยการศึกษาด้วยตนเอง"

แต่ปัญหามีอยู่ว่าจะมีวิธีการอะไรที่จะช่วยให้คณาจารย์ได้ตื่นตัวในบทบาทหน้าที่ของตนเองเพื่อปรับปรุงการสอนอันจะส่งผลถึงการเรียนรู้ที่เพิ่มพูนของนักศึกษา เมนเจสและเลวินสัน (Menges and Levinson) ได้จัดทำการทบทวนการวิจัยเกี่ยวกับความพยายามในการปรับปรุงการสอน โดยมีขอบเขตดังนี้ คือ

1. บทบาทการสอนของอาจารย์ (Professor's teaching role)
2. การศึกษากิจกรรมเพื่อการปรับปรุงการสอน อาทิเช่น การประชุมปฏิบัติการ การให้ทุนช่วยเหลือโครงการสอนของอาจารย์ การลอบแบบจุลภาคเป็นต้น
3. ศึกษาข้อมูลจากปฏิกิริยาของผู้ฟัง (immediate reactions) หรือผู้ร่วมงานเพื่อเสริมข้อมูลที่ได้รับในแบบสอบถาม

จากผลการวิจัยพบว่าการประชุมปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นกิจกรรมเพื่อการปรับปรุงการสอนที่จัดทำบ่อยที่สุด ทั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อกระตุ้นให้คณาจารย์มีการปรับปรุงการสอน ส่งเสริมให้อาจารย์นำประสบการณ์ ปรัชญา เจตคติ หรือแรงจูงใจเกี่ยวกับการสอนมาแลกเปลี่ยนกัน ทั้งนี้อาศัยวีดีโอเทป และ Vignetter เป็นเครื่องกระตุ้นให้มีการอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างแข็งขัน และให้ผู้เข้าร่วมประชุมรู้สึกว่าการอภิปรายนี้มีประสิทธิผล

นอกจากนี้ผลของการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาที่แตกต่างกัน ที่ได้รับการฝึกสอนกับไม่ได้รับการฝึกสอน แต่มีประสบการณ์ในการสอนเท่ากันโดยประเมินจากกลุ่มผู้สังเกตการณ์ และจากนักศึกษาพบว่า อาจารย์ผู้ผ่านการสอนมาแล้วสามารถทำการสอนได้ดีกว่า และได้ผลเป็นที่น่าสนใจ จึงเห็นได้ชัดว่าการฝึกเป็นผลดี ซึ่งอาจารย์จะต้องทำงานหนัก เช่นเดียวกับการสอนจะบังเกิดผลดีต้องอาศัย ผู้เรียน และผู้สอนที่ทำงานหนักด้วย ดังนั้นการวัดประจักษ์ปฏิบัติการจะบังเกิดผลเป็นที่น่าพอใจ ตามความเหมาะสมนับว่าเป็นกิจกรรมที่สำคัญเป็นเบื้องต้น แต่ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงปัจจัยอื่น ๆ อีก อาทิเช่น การยอมรับว่าการปรับปรุงการสอนเป็นภารกิจที่จำเป็นวัตถุประสงค์ของการวัดประจักษ์ที่ชัดเจน โอกาสที่เหมาะสม และการได้ลงมือฝึกปฏิบัติอย่างจริงจัง จึงจะทำให้การดำเนินการพัฒนาคณาจารย์เพื่อให้มีขีดความสามารถที่จะปฏิบัติการหน้าที่ได้อย่างดี