

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ได้จำแนกตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. บทบาทหน้าที่อาจารย์ในมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติและนโยบายดำเนินงานในการพัฒนาอาจารย์
2. แนวคิดหลักการและวิธีการพัฒนาอาจารย์
3. แนวคิดในการศึกษาความต้องการทางการศึกษา
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. บทบาทหน้าที่อาจารย์ในมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติและนโยบายดำเนินงานในการพัฒนาอาจารย์

มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ ได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาอาจารย์ด้านต่างๆ โดยเฉพาะในด้านบทบาทหน้าที่ของอาจารย์ ซึ่งสามารถแยกบทบาทหน้าที่ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติออกเป็นประเด็นต่าง ๆ ได้ดังนี้

1.1 ด้านการสอน

งานสอน จะต้องมีความรู้ทางด้านวิชาการดี มีความสามารถเชี่ยวชาญในวิชาชีพที่จะทำการสอนมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีการและกลยุทธ์การสอนเป็นอย่างดี ต้องสอนให้นักศึกษามีความศรัทธาชอบ

1.2 ศึกษาดูงานสัมมนา และฝึกอบรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ

เป็นการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ทางวิชาการและการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยอนุมัติให้คณาจารย์ได้รับทุนไปศึกษาดูงาน สัมมนาและฝึกอบรมตามความเหมาะสม

1.3 วิจัย

หน้าที่ของอาจารย์ผู้สอน นอกจากงานสอนแล้ว ยังจะต้องทำการวิจัยเพื่อนำผลการวิจัยมาพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นงานที่ช่วยเพิ่มพูนความรู้ใหม่

1.4 การเขียน แปลเรียบเรียง แต่งตำราและเอกสารประกอบการเรียนการสอน

การศึกษาเล่าเรียนจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับตำราเรียนและผลงานวิจัย ปัจจุบันมีการส่งเสริมให้อาจารย์เขียนตำรากันมากขึ้น เพราะเป็นการพัฒนาความรู้และยังสามารถ ใช้เสนอเป็นผลงานทางวิชาการเพื่อขอดำรงตำแหน่งวิชาการ

1.5 ตำแหน่งทางวิชาการ

เป็นการให้อาจารย์พัฒนาความรู้และค้นคว้าอยู่ตลอดเวลา และเมื่ออาจารย์มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์แล้วสามารถขอตำแหน่งทางวิชาการ

1.6 การบริการวิชาการแก่ชุมชน

เป็นงานที่ให้ความรู้ทางวิชาการ โดยจัดเป็นกิจกรรมที่สถาบันอุดมศึกษาให้บริการแก่สังคมทั้งในส่วนที่ได้รับผลประโยชน์และไม่ได้รับผลประโยชน์ เนื่องจากถือเป็นหน้าที่และคุณธรรมที่ต้องให้บริการแก่ประชาชน

1.7 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

เป็นงานส่งเสริมทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม โดยเน้นการเผยแพร่ อนุรักษ์ พิธี พิธี ศิลปวัฒนธรรม ท้องถิ่นจังหวัดสมุทรปราการ ส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้า วิจัย

1.8 อาจารย์ที่ปรึกษา

เป็นงานที่ช่วยให้นักศึกษาสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและการเรียนการสอนช่วยเหลือนักศึกษาแก้ปัญหาทุกด้านที่จะเป็นอุปสรรคต่อการเรียน ช่วยพัฒนานักศึกษาทั้งในด้านสติปัญญา ร่างกายอารมณ์ สังคมและจิตใจ การเลือกเรียนวิชาชีพ และการประกอบอาชีพที่เหมาะสมตลอดจนการให้ความช่วยเหลือให้ทำปริญญาด้านวิชาการและเรื่องส่วนตัวแก่นักศึกษา

นโยบายและการดำเนินงานในการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ

มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติได้รับอนุญาตให้เปลี่ยนสถานะของสถาบันจากวิทยาลัย เป็นมหาวิทยาลัยตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2535 มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติได้นำยุทธศาสตร์การพัฒนาตามแนวทางของแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ของทบวงมหาวิทยาลัย แนวนโยบายของมูลนิธิอริยว่าท้าวป๋อเต็กตึ๊ง และปณิธานของมหาวิทยาลัยมาเป็นกรอบในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องและตอบสนองต่อแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (2540-2544)

นโยบายของมูลนิธิอริยว่าท้าวป๋อเต็กตึ๊ง

มูลนิธิอริยว่าท้าวป๋อเต็กตึ๊ง ซึ่งเป็นผู้ก่อตั้งมหาวิทยาลัยได้กำหนดแผนนโยบายในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยไว้ 3 ประการ คือ

1. ให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ
2. ให้ดำเนินการแบบธุรกิจ ไม่แสวงหากำไร แต่พึงและพัฒนาคณะเองได้
3. ให้กระจายโอกาสทางการศึกษา

ปณิธานของมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ จัดตั้งขึ้นด้วยปณิธานอันแน่วแน่ของมูลนิธิ บ่อเต็กดั้ง ที่สำนึกในพระมหากรุณาธิคุณบรมกษัตริย์ไทย และมุ่งบำเพ็ญคุณประโยชน์ต่อสังคม ด้วยการกระจายโอกาสสร้างความเสมอภาคในระดับอุดมศึกษา ส่งเสริมวัฒนธรรมดีงามตามพื้นฐานพระพุทธศาสนา และบุชาคุณธรรมของบรรพชน

มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรตินี้เลื่อมใสในบทบาทของความรู้รอบรู้ลึก และความชำนาญงานอันเกื้อหนุนคุณภาพของทั้งบุคคลและสังคมประเทศชาติ จึงมุ่งมั่นพัฒนาประสิทธิภาพของการศึกษานำสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อสร้างสรรค์บัณฑิตผู้รู้จริงปฏิบัติงานได้จริง และแสวงหาสะสมถ้อยทอดวิชาการอันเป็นประโยชน์ต่อมวลมนุษย

บัณฑิตของมหาวิทยาลัยจักเป็นผู้ประกอบด้วยความรู้ความรอบรู้คุณธรรมเป็นแบบฉบับสมบูรณ์ของปัญญา ผู้พร้อมที่จะอุทิศตนรับใช้สังคมเพื่อความผาสุกของเพื่อนร่วมโลกได้อย่างเต็มภาคภูมิ

ผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติในช่วงแผนพัฒนาการศึกษา อุดมศึกษา ฉบับที่ 7 (พ.ศ.2535-2539) เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์

• ด้านคุณภาพทางการศึกษา

จากเป้าหมายที่กำหนดไว้ในระยะ 5 ปีแรกของการก่อตั้งมหาวิทยาลัย (พ.ศ.2535-2539) มหาวิทยาลัยจะต้องมีอาจารย์และเจ้าหน้าที่รวม 495 คน โดยจําแนกเป็นอาจารย์ 248 คน และสัดส่วนคุณภาพอาจารย์ปริญญานอก : โท : ศรี ควรจะเท่ากับ 1:0:3

จากจรรยาบรรณในปีการศึกษา 2539 พบว่ามหาวิทยาลัยมีจำนวนอาจารย์จําแนกเป็นอาจารย์ 235 คน ซึ่งต่ำกว่าเป้าหมาย 49 คน หรือประมาณร้อยละ 17 สำหรับสัดส่วนคุณภาพอาจารย์ปริญญานอก : โท : ศรี ควรจะเท่ากับ 0.8 : 0.8 : 2.4 ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้

• ด้านการวิจัย

มหาวิทยาลัยได้กำหนดเป้าหมายการวิจัยในช่วงปีการศึกษา 2535-2539 ไว้จำนวน 30 เรื่อง จากการประเมินผลในปีการศึกษา 2539 มีงานวิจัยที่ดำเนินการแล้วเสร็จ 19 เรื่อง และอยู่ระหว่างดำเนินการ 15 เรื่อง รวมงานวิจัยทั้งสิ้น 34 เรื่อง ซึ่งสูงกว่าเป้าหมายร้อยละ 13

เป้าหมายของแผนพัฒนามหาวิทยาลัย 5 ปี (พ.ศ.2540-2544)

1. ปรับอัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาในสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จาก 1: 22 เป็น 1: 20 และในสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพจาก 1 : 10 เป็น 1 : 8 เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายของทบวงมหาวิทยาลัย

2. ปรับสัดส่วนของคุณวุฒิอาจารย์ปริญญาเอก : โท : ศรี จาก 0.8 : 6.8 : 2.4 เป็น 1.5 : 70 : 1.5
3. มหาวิทยาลัยเป็นผู้นำเรื่องการสอนภาษาจีนทั่วไปในประเทศและภาคพื้นเอเชีย

แผนพัฒนาบุคลากร

วัตถุประสงค์

1. พัฒนาอาจารย์ให้มีสมรรถนะสากลและสมรรถนะทางวิชาการ ให้สามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับความต้องการด้านทางวิชาการและเทคโนโลยีในปัจจุบัน

เป้าหมาย

1. มีแผนจัดสรรทุนการศึกษาต่อระดับปริญญาโทและเอกสำหรับอาจารย์จำนวนเป็นรายคณะ และรายปี

2. มีแผนจัดฝึกอบรมระยะสั้นทั้งในประเทศและต่างประเทศสำหรับคณาจารย์

กิจกรรม

1. จัดทำแผนจัดสรรทุนศึกษาต่อสำหรับอาจารย์
2. จัดทำโครงการฝึกอบรมอาจารย์ด้านวิชาครูและการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา
3. จัดทำโครงการฝึกอบรมความรู้ทักษะพื้นฐาน ทางคอมพิวเตอร์ ให้แก่อาจารย์และเจ้าหน้าที่

4. จัดทำโครงการพัฒนานักวิจัย ซึ่งแบ่งเป็นโครงการย่อย 3 โครงการ ดังนี้

- โครงการพัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่ เพื่อพัฒนาอาจารย์รุ่นใหม่ให้รู้ระเบียบวิธีวิจัย และส่งเสริมให้อาจารย์รุ่นใหม่มารวมกลุ่มกันทำวิจัยเป็นเวลา 1 ปี

- โครงการพัฒนาความเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมให้อาจารย์อาวุโสทำงานวิจัยเพื่อพัฒนาความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยจัดทำโครงการวิจัยขอรับการสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอก

- โครงการพัฒนาวิจัยเพื่อพัฒนางานของเจ้าหน้าที่เพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่เพื่อพัฒนางานในควมรับผิดชอบ สรุประเบียบที่ได้จากการวิจัยเป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายของมหาวิทยาลัย

บทบาทของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา

การศึกษาในระดับอุดมศึกษาเป็นการสอนวิชาชีพชั้นสูง เป็นการผลิตกำลังคนในระดับสูงเพื่อออกไปรับใช้สังคมและประเทศชาติ การผลิตคนในระดับนี้จึงได้มุ่งเน้นที่คุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเป็นประเด็นสำคัญ ซึ่งในแผนการศึกษาแห่งชาตินั้น มีนโยบายมุ่งเน้นเรื่องคุณภาพและมาตรฐานให้สูงขึ้น ส่วนคุณภาพของบัณฑิตนั้นจะขึ้นอยู่กับอาจารย์ คุณลักษณะที่แสดงถึงความสามารถของอาจารย์ ซึ่ง จูฬา เทียนไทย (2538 : 78) ได้เสนอความคิดเห็นว่า ดูได้จากความสามารถในการสอน การถ่ายทอดความรู้ ความรับผิดชอบในการทำงาน คุณภาพและศักยภาพในการผลิตและเผยแพร่งานวิจัย เป็นต้น

ดังนั้นพอสรุปได้ว่า องค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้มีผลิตนักศึกษาประสบความสำเร็จในการศึกษานั้น นอกเหนือไปจากความสนใจและความตั้งใจของนักศึกษาแล้ว วิธีการสอนและประสิทธิภาพในการสอนของอาจารย์ นับว่ามีความสำคัญต่อนักศึกษาเป็นอย่างมากคุณสมบัติของอาจารย์ผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษา โทสุรย์ สันสารรัตน์ (2536) ได้กล่าวว่า อาจารย์ผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีความรู้แม่นยำในหลักวิชานั้นติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการมองเห็นความสำคัญและสัมพันธ์ของความรู้นั้น ๆ ต่อมานุษย์สังคมและสิ่งแวดล้อม รู้จักผู้เรียน มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความก้าวหน้าทางวิชาการ มีทักษะในการดำเนินการสอนนำเทคโนโลยีมาช่วยเสริมการสอนอย่างเหมาะสม รู้จักคิด วิเคราะห์ วิพากษ์วิจารณ์สามารถประยุกต์ความรู้ภูมิปัญญาให้เกิดประโยชน์ ได้ตอบ ถกเถียง อภิปรายปัญหาต่าง ๆ กับผู้เรียนได้อย่างกว้างขวาง มีเทคนิคในการกระตุ้นให้ผู้เรียนศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ตลอดจนการวัดการประเมินผล ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่มีมุ่งชี้คุณภาพของการสอน อาจารย์จึงควรมีการปรับปรุงการเรียนการสอนทั้งกระบวนการเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการสอนอย่างเหมาะสมและทันกับความเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เศรษฐกิจ วัฒนธรรม เทคโนโลยี และวิทยาการสมัยใหม่

ปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษาแก้แค้นประสบปัญหาการแย่งชิงอาจารย์ ซึ่ง จูฬา เทียนไทย (2538 : 79) ได้กล่าวว่า ทั้งนี้ เนื่องจากอัตราเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐนั้นต่ำมาก ทำให้อาจารย์ส่วนหนึ่งลาออกจากภาครัฐบาล และมุ่งเข้าสู่ภาคเอกชนเป็นจำนวนมาก อาจารย์มีเวลาว่างมาก มีผลงานทางด้านวิชาการ ทางด้านงานวิจัยมักจะมีหน่วยงานเอกชนว่าจ้างในอัตราที่สูง สาเหตุนี้ทำให้วงการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศไทยขาดแคลนบุคลากรที่มีคุณภาพเป็นจำนวนมาก ดังนั้นรัฐควรแก้ปัญหาหานี้ โดยให้ความสำคัญแก่อาจารย์ในด้านสถานะทางการเงิน สนับสนุนส่งเสริม ให้การพัฒนาอาจารย์ในด้านต่าง ๆ อย่างจริงจัง อันจะเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนรวมทั้งสวัสดิการด้านต่าง ๆ เพื่อป้องกันมิให้เกิดปัญหาสมองไหลไปสู่ภาคเอกชน

พรชูลี กุณานุกร (2528 : 138-140) ได้เสนอความคิดเห็นถึงหน้าที่ของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา มีดังนี้

1. งานสอน อาจารย์จะต้องมีความรู้ทางด้านวิชาการดี มีความสามารถเชี่ยวชาญในวิชาชีพที่จะทำการสอน มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติกับวิธีการและกลยุทธ์การสอนเป็นอย่างดี ต้องสอนให้นักศึกษามีความคิดรวบยอด

2. งานเขียนตำรา การศึกษาค้นคว้าจะมีประสิทธิภาพ หรือไม่ขึ้นอยู่กับหนังสือตำราเรียนและผลงานวิจัย ปัจจุบันมีการส่งเสริมให้อาจารย์เขียนตำรากันมากขึ้น เพราะเป็นการพัฒนาความรู้ และยังสามารถใช้เสนอเป็นผลงานวิชาการเพื่อขอเลื่อนตำแหน่ง

3. งานวิจัย หน้าที่ของอาจารย์ผู้สอน นอกจากงานสอนแล้ว ยังจะต้องทำการวิจัยเพื่อนำผลการวิจัยมาพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นงานที่ช่วยเพิ่มพูนความรู้ใหม่ งานวิจัยของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาไทย กำลังได้รับความสนใจและได้รับความช่วยเหลือ

4. งานให้คำปรึกษา เป็นงานที่ช่วยให้นักศึกษาสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและการเรียนการสอน ช่วยเหลือนักศึกษามแก้ปัญหาทุกด้านที่จะเป็นอุปสรรคต่อการเรียน ช่วยพัฒนานักศึกษาทั้งในด้านสติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ สังคมและจิตใจ การเลือกเรียนวิชาชีพ และการประกอบอาชีพที่เหมาะสม ตลอดจนการให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาทางวิชาการและเรื่องส่วนตัวแก่นักศึกษา

5. งานบริการวิชาการแก่สังคม เป็นงานที่ให้ความรู้ทางวิชาการ โดยจัดเป็นกิจกรรมที่สถาบันอุดมศึกษาให้บริการแก่สังคมทั้งในส่วนที่ได้รับผลประโยชน์และไม่ได้รับผลประโยชน์ เนื่องจากถือเป็นหน้าที่และคุณธรรมที่ต้องให้บริการแก่ประชาชน

2. แนวคิดหลักการและวิธีการพัฒนาอาจารย์

ความหมายและความสำคัญของการพัฒนาอาจารย์

คำว่า "พัฒนาอาจารย์" ตรงกับคำนิยามที่ใช้ในประเทศสหรัฐอเมริกา คือ "Faculty development" ส่วนในประเทศอังกฤษใช้คำว่า "Staff development" ในเรื่องนี้มักลาดี และคัฟฟี (แพรวพราย รัตติกภาณิษฐ์, 2529 : 19; อ้างอิงมาจาก Mullaly and Duffy, 1987) ได้อธิบายว่าการพัฒนาอาจารย์เป็นขบวนการพัฒนาความก้าวหน้าในด้านวิชาชีพของอาจารย์และปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับ กัฟ (Guif, 1979:8) ที่กล่าวว่า การพัฒนาอาจารย์มุ่งพัฒนาที่ตัวอาจารย์เป็นการพัฒนาความก้าวหน้าของแต่ละบุคคลในด้านความรู้ ทักษะ การรับรู้และเทคนิค ต่าง ๆ ในการเรียนการสอน รวมทั้งส่งเสริมความสัมพันธ์กับนักศึกษาและเพื่อนร่วมงาน ส่วนไพจอร์ย สีนลาร์ตัน (2520:13) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาอาจารย์เน้นที่การเรียนการสอน มีความหมายเทียบได้กับคำว่าปรับปรุง หรือส่งเสริมการสอน สมคิด แก้วสนธิ (2530:13) ได้ให้ความหมายการพัฒนาอาจารย์ว่า เป็นนโยบายของสถาบันที่จัดขึ้นเพื่อเอื้ออำนวยให้อาจารย์ได้มีโอกาสปรับปรุงและพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ ทั้งด้านความรู้ในศาสตร์ของตนและทักษะ

ในด้านอื่น ๆ สร้างทัศนคติที่ดีต่องานและต่อองค์กร และทิพวรรณ สีคลรัมย์ (2522:11) ได้กล่าวถึง การพัฒนาอาจารย์ ว่าเป็นการช่วยให้อาจารย์ได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ รวมทั้งปรับปรุงทัศนคติและเทคนิคต่าง ๆ ในการสอน หรือการทำงานที่ส่งเสริมประสิทธิภาพด้านการเรียนการสอนของอาจารย์เป็นสำคัญ

จากแนวความคิดของนักวิชาการได้เสนอแนวคิดสรุปได้ว่า “การพัฒนาอาจารย์ เป็นการช่วยให้อาจารย์ได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ มีทักษะในการปฏิบัติงาน รวมทั้งปรับปรุงเจตคติต่อองค์กรและงานให้ทันต่อเหตุการณ์ และรับรู้เทคนิคต่าง ๆ ในด้านการปฏิบัติงานและการสอน ซึ่งเป็นการส่งเสริมประสิทธิภาพทางการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของอาจารย์ได้ดีขึ้น และเป็นการพัฒนาสถาบันการศึกษาอีกทางหนึ่ง

ความสำคัญในการพัฒนาอาจารย์

วิจิตร ศรีสะถ้าน (2525 : 15) ได้เสนอแนวคิดถึงความสำคัญในการพัฒนาอาจารย์ว่าเป็นกระบวนการพัฒนาความก้าวหน้าในด้านวิชาชีพของอาจารย์และการปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อช่วยให้อาจารย์ได้พัฒนาความสามารถของการเป็นครู ช่วยให้อาจารย์ได้พัฒนาความก้าวหน้าส่วนบุคคล ตลอดจนความรู้ ทักษะในวิชาชีพ เทคนิคต่าง ๆ ในการเรียนการสอน รวมทั้งส่งเสริมความสัมพันธ์กับนักศึกษาและเพื่อนร่วมงาน เป็นความพยายามในการที่จะสร้างเสริมศักยภาพของอาจารย์ เพื่อให้อาจารย์ได้สามารถปฏิบัติภารกิจในฐานะเป็นอาจารย์ที่ดี และสามารถตอบสนองความต้องการของตนเอง ของผู้เรียนและของสถาบัน การปรับปรุงการสอนจะไม่บรรลุผลหากอาจารย์ไม่ได้รับการสนับสนุนจากสถาบันหรือจากมหาวิทยาลัย อาจารย์ต้องพร้อมที่จะยอมรับผลสรุปประเมิน และพร้อมที่จะแก้ไขปรับปรุงตนเอง สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งจึงมีบทบาทและความรับผิดชอบอย่างสูงในการพัฒนาอาจารย์ โดยจัดให้มีศูนย์กลางหรือโครงการเพื่อสนับสนุนให้มีการปรับปรุงการสอน การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการสอน และเพิ่มกิจกรรมเป็นรายบุคคล การดำเนินงานเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ ควรมีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง โดยมีอาจารย์ฝ่ายบริหารเป็นผู้วางแผน

กฤษณา ชูติมา (2529 : 4) ได้เสนอแนวคิดถึงความสำคัญในการพัฒนาอาจารย์ ว่า การพัฒนาอาจารย์ได้รับความสนใจและกระทำกันอย่างกว้างขวาง การที่สถาบันอุดมศึกษาหันมาให้ความสนใจในการพัฒนาอาจารย์นั้น เพราะอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาจะต้องทำงานในสถาบันเป็นเวลานาน ไม่ค่อยมีการโยกย้ายเปลี่ยนงาน จึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงสมรรถภาพในการทำงาน การถ่ายทอดความรู้ เพิ่มความสนใจและความสามารถประจำตัว เป็นการช่วยให้อาจารย์ตื่นตัวในวิชาชีพของตน โดยเฉพาะด้านการเรียนการสอนอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษามีบทบาทสำคัญในฐานะเป็นครู มีหน้าที่สำคัญ คือ การถ่ายทอดความรู้ อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาควรให้ความสนใจและเรียนรู้ โดยการจัดให้มีการเรียนรู้ระหว่างปฏิบัติภารกิจ

วิจิตร ศรีสะขันธ์ (2525 : 20) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า หัวใจของการพัฒนาอาจารย์ คือ ทำให้อาจารย์เกิดความรู้สึกว่า “เราไม่ได้พัฒนาเขา แต่เขาต้องการพัฒนาตนเอง กระตุ้นอาจารย์ให้รู้สึกต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเอง” การพัฒนาการเรียนการสอนไม่ใช่จุดหมายปลายทางของการพัฒนา แต่เป็นเครื่องมือไปสู่จุดหมายให้เกิดการเปลี่ยนแปลง นั่นคือ คุณภาพของบัณฑิต อาจารย์มีบทบาทสำคัญในการสอนและการพัฒนาการสอนโดยเฉพาะในระดับอุดมศึกษา อาจารย์มีเสรีภาพทางวิชาการสูง ดำเนินการสอนอย่างมีอิสระตามหลักวิชาการที่ศึกษามา

ไพฑูริย์ สีนสารัตน์ (2536 : 25) ได้เสนอแนวคิดที่ว่า อาจารย์ควรส่งเสริมความก้าวหน้าของนักศึกษา โดยการพัฒนาการสอนควบคู่กับความก้าวหน้าทางวิชาการส่วนตัว ผู้บริหารต้องสนับสนุนส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอน จัดตั้งหน่วยงานรับผิดชอบด้านการพัฒนาอาจารย์ ดำเนินงานโดยบุคคลที่สนใจและเห็นความสำคัญของการสอนการดำเนินงานพัฒนาอาจารย์ควรอยู่ในรูปของหน่วยงานเฉพาะกิจ มีคณะกรรมการรับผิดชอบดำเนินการอบรมสัมมนา หรือประชุมทางวิชาการเป็นครั้งคราว เพื่อพัฒนาอาจารย์ให้ดำเนินไปด้วยดีและมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์จะก่อให้เกิดพัฒนาหลายกระบวนการดังที่ ภิญญู สาร (2522 : 62) ได้เสนอแนวความคิดว่า กิจกรรมใดที่มีส่วนทำให้การเรียนการสอนดีขึ้น และช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ ถือว่าเป็นการพัฒนาการเรียนการสอนทั้งสิ้น เช่น การเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์เป็นครั้งคราว การเข้าร่วมประชุม การพัฒนาเทคนิคการสอน การพัฒนาการเรียนรู้ของนักศึกษา การได้รับตำแหน่งทางวิชาการ การประเมินผลการเรียนการสอน การแลกเปลี่ยนอาจารย์ ระหว่างสถาบัน การแต่งตั้ง การวิจัย การทำงานด้านบริหาร การศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ การได้รับการพิจารณาความคิดความชอบ

เมฮิว (Mayhew : 1969) ได้เสนอแนวความคิดว่าปัจจัยที่มุ่งชี้ว่าสถาบันการศึกษามีมาตรฐานเพียงใด คือ อาจารย์ การจัดมาตรฐานของมหาวิทยาลัยในโลกเมื่อ 10 ปีมาแล้ว เน้นเรื่องคุณภาพของอาจารย์ จนมีวลีคำว่า “คณาจารย์ที่เก่งกล้าสามารถ คือ จูริเริ่มต้องการพัฒนาของมหาวิทยาลัย” การจัดมาตรฐานของมหาวิทยาลัยและสถาบันอุดมศึกษา มักถือเกณฑ์ว่าถ้ามีอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิพร้อมทั้งปริมาณและคุณภาพแล้ว ก็เป็นสิ่งที่เชื่อถือได้ว่ามาตรฐานทางการศึกษาจะต้องดีตามไปด้วย

เคนเนท และบาร์บารา (Kenneth and Barbara : 1980) ได้เสนอแนวคิดว่านับตั้งแต่ปี ค.ศ.1970 เป็นต้นมา ความล้มเหลวทางการศึกษาทำให้นักวิชาการเห็นว่าวิธีการพัฒนาอาจารย์ยังไม่เพียงพอจึงได้กำหนดแนวทางใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาอาจารย์ดังนี้

1. การสอนเป็นบทบาทสำคัญประการแรกของอาจารย์ การพัฒนาอาจารย์จึงควรเน้นที่การพัฒนาสมรรถภาพการสอนของอาจารย์ แต่บทบาทและการสอนต้องอาศัยบทบาทอื่น ๆ เช่น การวิจัย การบริหาร เป็นต้น ฉะนั้นอาจารย์จึงควรเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถอยู่เสมอ พหุติ

กรรมการสอนขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพของผู้สอน ซึ่งได้แก่ ความรู้ ทักษะ ทักษะ แรงจูงใจใฝ่สำนึก ดังนั้นการพัฒนาอาจารย์จึงควรพัฒนาทัศนคติควบคู่ไปพร้อม ๆ กับการพัฒนาความคิดและความรู้

2. ในการพัฒนาอาจารย์ จำต้องพัฒนาทั้งด้านส่วนบุคคล และพัฒนาวิชาชีพควบคู่กันไป เนื่องจากกิจกรรมทางด้านวิชาชีพกับการดำเนินชีวิตส่วนบุคคล มีส่วนเกี่ยวข้องกันอย่างใกล้ชิด และต้องคำนึงว่าอาจารย์แต่ละคนมีความแตกต่างกันในด้านวัย ความรู้ ความสามารถ ความถนัด ความสนใจ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ ดังนั้น การพัฒนาอาจารย์ควรจัดกิจกรรมเสริมความรู้ให้ครอบคลุม เพื่อช่วยให้อาจารย์ได้มีโอกาสพัฒนาไปตามความต้องการและความถนัดของแต่ละบุคคล

3. การพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนจะดำเนินไปด้วยดี และมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง ก็ต่อเมื่ออาจารย์เห็นคุณค่าความจำเป็น และปรารถนาที่จะเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาด้วยตนเอง ดังนั้นควรจัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์ผู้ที่สนใจและเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมก่อน แล้วค่อยมุ่งไปยังอาจารย์ที่ไม่ค่อยสนใจ ด้วยการส่งเสริมสนับสนุนกระตุ้นให้อาจารย์เกิดความสนใจเข้าร่วมกิจกรรม

4. การพัฒนาอาจารย์จะต้องดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและประสานกัน มีการวางแผนโครงการ มีผู้รับผิดชอบ โดยกำหนดเวลาที่แน่นอนเพื่อเป็นแรงจูงใจให้อาจารย์ที่ไม่ค่อยยอมรับการเปลี่ยนแปลง ได้เห็นความสำคัญของการเข้าร่วมกิจกรรมในการพัฒนาอาจารย์และพัฒนากการสอน

วิธีการพัฒนาอาจารย์

การพัฒนาอาจารย์เป็นแนวทางการสอนระหว่างปฏิบัติการ โดยมีจุดหมายที่จะส่งเสริมให้ผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่แล้ว ได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ให้ดีและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2522 : 281-285) ได้เสนอแนวความคิดถึงวิธีการพัฒนาอาจารย์ มีขั้นตอนดังนี้

1. การสำรวจความต้องการ

การพัฒนาอาจารย์ที่เหมาะสมมีภูมิกำนั้น จะต้องตรงกับความต้องการของอาจารย์ และสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของสถาบัน และสนองความจำเป็นพร้อมกันไป วิธีการที่ใช้ในการสำรวจความต้องการ คือ

1.1 จัดทำเป็นแบบสอบถาม เพื่อถามปัญหาในการเรียนการสอนและความต้องการในด้านการเรียนการสอนและด้านอื่น ๆ

1.2 จัดประชุมสัมมนาให้อาจารย์ได้แสดงความคิดเห็น แล้วรวบรวมความคิดเห็น รวมทั้งปัญหาไว้ด้วยกัน

1.3 พิจารณาจากการแสดงออกของอาจารย์ในการเขียน การพูด หรือ
ในวงสนทนา ว่ามีแนวโน้มประการใด

1.4 ตั้งคณะกรรมการซึ่งเป็นตัวแทนของอาจารย์ เพื่อพิจารณาถึง
ความต้องการของอาจารย์โดยส่วนรวม

เมื่อได้ข้อมูลจากการสำรวจความต้องการของอาจารย์แล้ว จึงนำข้อมูล
เหล่านั้นมาพิจารณาเพื่อดำเนินงานด้านการพัฒนาอาจารย์ในด้านการเรียนการสอนและด้านอื่น ๆ
ต่อไป

2. เทคนิคการพัฒนาโดยตรง

การพัฒนาโดยตรง หมายถึง กิจกรรมและการดำเนินงานที่ผู้รับผิดชอบ
ในการพัฒนาอาจารย์ได้จัดขึ้นเพื่อส่งผลโดยตรงต่อการเรียนการสอน หรือการทำงานของอาจารย์
เทคนิคการพัฒนาโดยตรงมีดังนี้

2.1 การประชุมเชิงปฏิบัติการ

เป็นเทคนิคและกิจกรรมหลักของการพัฒนาการสอน การ
ประชุมปฏิบัติการนี้มีลักษณะสำคัญ คือ มีผู้นำการประชุม และสมาชิกที่เข้าประชุมมีบทบาทใน
การลงมือปฏิบัติการหรือทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง การประชุมอาจจะเป็นระยะสั้น
ระยะยาว ในสถาบันหรือนอกสถาบัน แล้วแต่ความเหมาะสมของเรื่อง กลุ่มผู้เข้าประชุม คณะ
วิทยากร และข้อจำกัดอื่น ๆ

2.2 การประชุมอภิปราย

การอภิปราย เป็นกิจกรรมหลักของสถาบันอุดมศึกษาและเป็น
กิจกรรมที่ผู้สอนทุกคนสนใจและคุ้นเคย การอภิปรายมีความสำคัญในการพัฒนาการสอนเพราะมี
ความเชื่อว่า การที่ผู้สอนได้อภิปรายกันอย่างจริงจังและลึกซึ้งนั้น จะนำไปสู่การปรับปรุงเปลี่ยนแปลง
และมีความมั่นใจในการสอนของตนเองดีขึ้น การอภิปรายในที่นี้ถือเป็นผู้เข้าประชุม คือ
อาจารย์ผู้สอนเป็นผู้มีประสบการณ์อยู่แล้ว แต่ถ้าได้มีผู้ที่มีพื้นฐานความรู้ด้านนี้มานำการอภิปราย
และเปิดโอกาสให้อาจารย์ได้เตรียมตัวมาก่อนด้วย ก็จะทำให้การอภิปรายได้ผลดีขึ้น รูปแบบของ
การอภิปราย เรียกว่า Seminar, Conference Group, Discussion

2.3 การให้คำปรึกษา หรือการให้ข้อติชม

วิธีนี้ถือว่าอาจารย์ยังขาดความรู้ หรือรู้ไม่ชัด หรืออาจจะรู้ผิดใน
เรื่องการสอนการพัฒนาจะต้องให้คำปรึกษา ให้ข้อติชม และช่วยแก้ไขในบางเรื่อง เทคนิคนี้จะ
ต้องใช้อย่างแนบเนียน ไม่ให้อาจารย์รู้สึกว่าคุณเองมีปัญหา แต่เป็นการช่วยให้ทำดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่
และควรเป็นไปด้วยความสมัครใจ กิจกรรมประเภทนี้มักจะมีแบบฝึกหัดให้อาจารย์ทดสอบ ฝึกการ
สอนโดยใช้เครื่องบันทึกภาพวีดิทัศน์ หรือมีผู้สังเกตการสอน

2.4 การเผยแพร่ข่าวสาร

การให้ข่าวสารความรู้ในเรื่องการเรียนการสอน ช่วยให้อาจารย์
เข้าใจในเรื่องการเรียนการสอนดีขึ้น ซึ่งอาจจัดทำเป็นคู่มือ แผ่นปลิว เอกสารข่าว จุลสาร เป็นต้น

2.5 การให้ความคิดความชอบ

เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่อาจารย์ผู้ปฏิบัติงานทั้งด้าน
การสอน และงานด้านอื่น ๆ ด้วยความตั้งใจและเสียสละ

3. เทคนิคการพัฒนาทางอ้อม

เทคนิคการพัฒนาทางอ้อมเป็นกิจกรรมที่ไม่ส่งผลโดยตรงต่อการสอน
แต่จะส่งผลทางอ้อม คือ ทำให้การพัฒนาการสอนและงานด้านอื่น ๆ ดำเนินไปด้วยดี ได้แก่

3.1 ผู้บริหารเป็นผู้สนใจในทางวิชาการ โดยเฉพาะการเรียนการสอนถ้าผู้
บริหารเป็นนักวิชาการ สนใจการสอน อาจารย์ผู้สอนก็จะมีแนวโน้มสนใจตามไปด้วย

3.2 ย้ำและเน้นในเรื่องการสอนอยู่เสมอ อาจารย์และผู้บริหารควรร่วม
เน้นในเรื่องความสำคัญของการสอนอยู่เป็นประจำ

3.3 ยกย่องชมเชย และสนทนาในเรื่องของการสอน และการพัฒนาการ
สอนเพื่อให้ทุกคนเห็นว่าการสอนเป็นเรื่องที่สำคัญ

3.4 จัดสภาพแวดล้อมให้เป็นวิชาการ เช่น จัดให้มีเอกสารที่ให้ความรู้
ทางด้านวิชาการและด้านอื่น ๆ มีการรายงานความก้าวหน้าทางวิชาการ มีการแสดงผลงานในแต่ละ
แผนกวิชา เพื่อนำเสนอให้อาจารย์ทราบอยู่เป็นประจำ

3.5 ประกาศเกียรติคุณอาจารย์ดีเด่นประจำปี โดยการยกย่องชมเชย ให้
รางวัลเพื่อให้อาจารย์เกิดการภาคภูมิใจในความสามารถของตน

3.6 ให้บริการความสะดวกด้านต่าง ๆ กับอาจารย์ เช่น การจัดพิมพ์
เอกสารการติดต่อและประสานงานกับบุคคลภายนอก การให้บริการด้านอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการ
ปฏิบัติงานสอน และงานด้านอื่น ๆ

3.7 จัดให้มีการเยี่ยมเยียนสถาบันอื่น ๆ เพื่อเปิดโอกาสให้อาจารย์ได้มี
โอกาสพบปะและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

3.8 เปิดโอกาสให้อาจารย์ได้มีเวลาพัก หรือลดชั่วโมงสอนให้น้อยลงเพื่อ
ให้อาจารย์ได้มีเวลาเตรียมการสอน และหาความรู้เพิ่มเติม

3.9 มีการเปลี่ยนแปลงงาน เปลี่ยนวิชาที่สอน เพื่อเปลี่ยนบรรยากาศทาง
วิชาการแต่ไม่ควรบ่อยจนเกินไป เพราะจะทำให้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านหายไป

ปัญหาในการพัฒนาอาจารย์

วิจิตร ศรีสะอ้าน (2537:1-4) ได้เสนอแนวความคิดว่า การพัฒนาอาจารย์ในช่วงเวลาที่ผ่านมา สถาบันอุดมศึกษาของรัฐได้ประสบปัญหาการขาดแคลนอาจารย์ประจำที่มีประสบการณ์และคุณวุฒิสูงอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสาขาวิชาที่มีความสำคัญ และจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ เช่น สาขาทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งทบวงมหาวิทยาลัยได้มีมาตรการในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวมาตั้งแต่ช่วงแผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 6 และต่อเนื่องมาจนถึงแผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 7 เช่น การจัดสรรทุนศึกษาต่อต่างประเทศในระดับปริญญาโทในสาขาวิชาที่ขาดแคลน การส่งเสริมให้ผู้มีความสามารถพิเศษเป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ การให้ผู้ที่เกษียณอายุราชการได้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยหรือในสถาบันอุดมศึกษา การจ้างผู้ที่มีความสามารถพิเศษเป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ เป็นต้น สำหรับเป้าหมายการพัฒนาอุดมศึกษาในช่วงแผนพัฒนาการอุดมศึกษา ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาอาจารย์ ไว้ดังนี้ “เน้นโครงการพัฒนาอาจารย์ โดยการพัฒนาคูณวุฒิของอาจารย์ประจำในที่สุดท้ายของแผนฯทุกสาขาวิชาให้มีสัดส่วน วุฒิปริญญาตรี : ปริญญาโท : ปริญญาเอก 0.5 : 6.5 : 3.0

จุฬา เทียนไทย (2538 : 71) ได้เสนอแนวความคิดปัญหาในการพัฒนาอาจารย์ว่า บทบาทของรัฐที่จะส่งเสริมพัฒนาคุณภาพอาจารย์ คงจะเป็นงานที่ต้องทำอย่างต่อเนื่อง กว้างขวางต่าง ๆ เช่น ระเบียบการลาไปราชการ การเบิกจ่ายค่าเดินทาง ค่าพาหนะ ค่าที่พัก รวมถึงการจ่ายค่าธรรมเนียมเพื่อเข้าร่วมการสัมมนา ฝึกอบรมและการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ น่าจะต้องมีการแก้ไขให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของสังคมที่มีค่าครองชีพสูงขึ้น และที่สำคัญต้องยอมรับความจริงว่า การสอนหนังสือและการค้นคว้าเพิ่มเติมของอาจารย์นั้นยังไม่เพียงพอ จะต้องส่งเสริมให้อาจารย์ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ประสบการณ์ใหม่ ๆ ให้มากขึ้นกว่าเดิม การสัมมนาซึ่งหน่วยงานเอกชนหรือหน่วยงานราชการจัดขึ้นเป็นส่วนหนึ่งในการเพิ่มพูนความรู้ที่จะนำไปช่วยเสริมการสอนของอาจารย์ ดังนั้นรัฐควรลงทุนให้อาจารย์ได้เข้าร่วมกิจกรรมนี้ บางครั้งมีวิทยากรจากต่างประเทศมาบรรยายและต้องเสียค่าธรรมเนียมในการเข้าร่วมฟังซึ่งเป็นจำนวนเงินสูงพอสมควร แต่อาจารย์ไม่มีโอกาสเข้าร่วมรับฟัง เพราะรัฐไม่ช่วยเหลือในเรื่องนี้ คงมีแต่ภาคเอกชนเท่านั้นที่สามารถเข้าร่วมได้ สิ่งเหล่านี้เป็นเพียงตัวอย่างบางส่วนเท่านั้นที่แสดงให้เห็นว่า การส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์ยังไม่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐอย่างเต็มที่

การพัฒนาระบบการควบคุมคุณภาพภายในสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาอาจารย์

ทบวงมหาวิทยาลัยได้จัดทำคู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาขึ้น เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาได้ใช้เป็นแนวทางเพื่อใช้ควบคุมคุณภาพการผลิตบัณฑิต (ทบวงมหาวิทยาลัย 2539 : 10-14) ซึ่งมีองค์ประกอบดังนี้ คือ

1. หลักสูตรการศึกษาในสาขาวิชาต่าง ๆ
2. คณาจารย์และระบบการพัฒนาอาจารย์
3. สื่อการศึกษาและเทคนิคการสอน
4. ห้องสมุด และ / หรือแหล่งทรัพยากรการเรียนรู้
5. อุปกรณ์การศึกษาต่าง ๆ
6. สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้และบริการการศึกษา
7. การวัดผลการศึกษาและสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักศึกษา
8. องค์ประกอบอื่นตามที่แต่ละสถาบันอุดมศึกษาจะเห็นสมควร

สถาบันอุดมศึกษาควรมีการควบคุมคุณภาพคณาจารย์ และระบบการพัฒนาอาจารย์ซึ่งนับว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดต่อการรักษาไว้ซึ่งคุณภาพทางการศึกษา ในการนี้จะต้องหมายรวมถึงแต่การสรรหาอาจารย์ การมอบหมายภาระงาน ตลอดจนการประเมินผล การทำงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งครอบคลุมรายละเอียดดังต่อไปนี้

ระบบคณาจารย์ สถาบันอุดมศึกษาควรมีการปรับปรุงวิธีสรรหาอาจารย์ เพื่อให้ได้บัณฑิตเก่งเข้าสู่ระบบคณาจารย์

1. จัดให้ระบบการรับสมัครอาจารย์เป็นระบบเปิด ผู้สนใจสามารถยื่นใบสมัครได้ตลอดเวลา

มีกลไกคึงคูกกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ เข้าเป็นอาจารย์ อาทิ

- เผยแพร่ข้อมูลเรื่องการเป็นอาจารย์ต่อนักศึกษา
- ติดตามนักศึกษาที่มีผลการเรียนดี เพื่อชักจูงสู่อาชีพอาจารย์
- ประสานงานกับนักศึกษาไทย และนักวิชาการไทยในต่างประเทศ เพื่อจูงใจกลับมาเป็นอาจารย์

3. ในการคัดเลือกมีการทดสอบอย่างจริงจังในด้านต่อไปนี้

- ความรู้ความสามารถทางวิชาการ
- ทักษะคิด และบุคลิกต่อการเป็นอาจารย์
- ทักษะในการถ่ายทอดความรู้

4. ควรมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติอย่างน้อย 2 ภาคการศึกษาก่อนการบรรจุแต่งตั้ง

5. กรณีรับโอนหรือบรรจุผู้ทรงคุณวุฒิ ควรมีการกำหนดเงินเดือนบรรจุ และ

ตำแหน่งวิชาการ ที่เหมาะสมแก่ความรู้ความสามารถและผลงานที่ปรากฏ

สำหรับการกำหนดขอบข่ายภาระงานของอาจารย์ที่ชัดเจนเพื่อประกอบการพิจารณาภาระงานของอาจารย์ โดยแบ่งงานของอาจารย์ออกเป็น 3 ด้าน คือ

1. การติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการ การพัฒนาองค์ความรู้ ประกอบด้วยภาระงานย่อย ได้แก่ งานวิจัย การเขียนบทความทางวิชาการ การเขียนหนังสือ/ตำรา การเข้าร่วมสัมมนา การประชุมวิชาการ การฝึกอบรม/ผลงานทางวิชาการ การผลิตสิ่งประดิษฐ์ทางวิชาการ/ ชุดการสอน

2. การถ่ายทอดความรู้ มีภาระงานย่อย ได้แก่ การสอน การควบคุมวิทยานิพนธ์ การผลิตสื่อการสอน

3. การบริหารต่าง ๆ มีภาระงานย่อย ได้แก่ การให้คำปรึกษาแนะนำนักศึกษา การบริหาร การบริการวิชาการแก่สังคม

กิจกรรมพัฒนาอาจารย์ ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาควรกระทำอย่างจริงจังเพื่อเป็นการพัฒนาอาจารย์อย่างต่อเนื่อง โดยมีแนวปฏิบัติดังนี้

1. การกำหนดเป้าหมายพัฒนาอาจารย์ในระดับสถาบัน พร้อมทั้งวางมาตรการด้านทุนลาศึกษาต่อ และระเบียบการลาศึกษาต่อให้เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพอาจารย์ให้ได้ตามเป้าหมาย

2. การจัดให้มีมาตรการพัฒนาอาจารย์ในด้านต่าง ๆ ได้แก่

- ด้านการสอนในรูปแบบการฝึกอบรมเทคนิคการสอนต่าง ๆ
- ด้านการแต่งตำราในรูปทุนอุดหนุนการแต่งตำรา หรือการจัดทำเอกสารวิชาการต่าง ๆ
- ด้านการวิจัยในรูปการจัดสรรทุนอุดหนุนการวิจัยต่าง ๆ

3. การเพิ่มทุนประสบการณ์ระดับสากลของอาจารย์ ได้แก่

- โครงการส่งอาจารย์ไปฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ทำวิจัยในต่างประเทศในรูปแบบโครงการแลกเปลี่ยน หรือโครงการความร่วมมือต่าง ๆ ถึงสถาบันในต่างประเทศ

การพัฒนาอาจารย์ในประเทศไทย

ไพฑูริย์ สินลารัตน์ (2536 : 17-22) ได้เสนอแนวความคิดถึงการพัฒนาอาจารย์ในประเทศไทยว่าเกิดขึ้นภายหลังการประชุมนานาชาติครั้งแรก เรื่อง การพัฒนางานสอนในมหาวิทยาลัย (International Conference on Improving University Teaching) ใน พ.ศ. 2517 ณ เมืองแอมเคิร์สต์ มลรัฐแมสซาชูเซตส์ ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยทบวงมหาวิทยาลัยได้จัดประชุมปฏิบัติการเกี่ยวกับการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัย (Workshop on University Teaching) ในปี พ.ศ. 2518 ณ มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยมีผู้เชี่ยวชาญชาวอังกฤษเป็นวิทยากรหลักและมีอาจารย์จากทุกมหาวิทยาลัยไทยเข้าร่วม นับเป็นการจัดประชุมร่วมเรื่องการเรียนการสอนระหว่างมหาวิทยาลัยครั้งแรกของประเทศไทย

การพัฒนาอาจารย์ในประเทศไทย แบ่งเป็น 3 ยุคใหญ่ ๆ ดังนี้

1. ยุคเริ่มต้น (พ.ศ. 2518 - พ.ศ. 2523)

ก่อนการจัดประชุมร่วมระหว่างมหาวิทยาลัยที่จังหวัดขอนแก่น ใน พ.ศ. 2518 บางคณะวิชาและบางมหาวิทยาลัยได้ริเริ่มการพัฒนาการเรียนการสอนกันบางแล้ว เช่น มหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ได้จัดประชุมแพทยศาสตร์ศึกษา ใน พ.ศ. 2499 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้จัดประชุมเรื่อง “การปรับปรุงการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัย” ปี พ.ศ. 2518 ส่วนมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ก็มีโครงการสัมมนาอาจารย์อยู่เป็นประจำ เช่น จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้จัดตั้งหน่วยพัฒนาอาจารย์ขึ้นในปีพ.ศ. 2519, มหาวิทยาลัยขอนแก่นจัดตั้งหน่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนขึ้นในปีพ.ศ. 2521, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์จัดประชุมผู้บริหารและอาจารย์เรื่อง “การเรียนการสอน” ในปี พ.ศ. 2521 และในปีพ.ศ. 2523 ได้ตั้งคณะทำงานโครงการพัฒนาการเรียนการสอน, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้ตั้งคณะทำงานโครงการพัฒนาการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยขึ้นในปี พ.ศ. 2523 และในปีเดียวกันทบวงมหาวิทยาลัยก็ได้ตั้งคณะอนุกรรมการส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอนขึ้น มีหน้าที่ให้การสนับสนุนส่งเสริมแก่มหาวิทยาลัยที่จะพัฒนาการเรียนการสอน ได้จัดให้อาจารย์ที่บรรจุเข้าทำงานใหม่ได้เข้าร่วมโครงการสัมมนาอาจารย์ด้วยโดยมอบให้ภาควิชาการอุดมศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นผู้รับผิดชอบ นอกจากนั้นมหาวิทยาลัยเอกชนอีกหลายแห่งก็ได้เริ่มงานพัฒนาอาจารย์ขึ้น เช่น มหาวิทยาลัยหอการค้า และวิทยาลัยเอกชนอื่น ๆ

ยุคเริ่มต้นนี้เน้นการพัฒนาความสามารถและคุณภาพทางการสอนของอาจารย์กิจกรรมที่เด่น คือ การจัดประชุมสัมมนาและจัดประชุมฝึกปฏิบัติการ

2. ยุคขยายตัว (พ.ศ. 2524-2529)

เป็นยุคที่การพัฒนาอาจารย์ขยายขอบเขตกว้างขวางขึ้น จากที่เคยจัดกิจกรรมทางด้านความรู้ในการวางแผนการสอน เทคนิคและวิธีการสอนต่าง ๆ เป็นเรื่องที่พัฒนาขึ้น คือ การจัดทำเอกสารเพื่อเผยแพร่ความรู้ การเน้นเรื่องการประชุมผลการสอน การวิจัย การใช้คอมพิวเตอร์ การใช้สื่อการสอน การเขียนตำราและเอกสารทางวิชาการ

3. ยุคทบทวน (พ.ศ. 2530 ถึงปัจจุบัน)

การพัฒนาอาจารย์ดำเนินไปด้วยดี ขยายขอบเขต และมีกระบวนการกว้างขวางขึ้นอย่างไรก็ตาม มีปัญหาและข้อสงสัยที่เกี่ยวกับความสำเร็จของการพัฒนาอาจารย์ และนำไปสู่การประเมิน ทบทวนบทบาทและแนวทางของการพัฒนาอาจารย์ การประชุมสัมมนาเรื่อง “แนวทางการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาไทย” จึงถูกจัดขึ้น ณ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น เพื่อศึกษาสถานการณ์และปัญหาของงานพัฒนาอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ ประเมินผลแนวทางความสำเร็จและรูปแบบของงานพัฒนาอาจารย์ การอภิปราย

แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ นำไปสู่การพิจารณาหาแนวทางใหม่ ๆ ของการพัฒนาอาจารย์อย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะเรื่องเป้าหมาย กิจกรรม และการบริหารงานบริการ

โดยทั่วไปการพัฒนาอาจารย์มักจะเน้นเรื่องการเรียนรู้การสอน แต่บทบาทงานบริการของอาจารย์ในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตมีการปรับเปลี่ยน อาจารย์มหาวิทยาลัยต้องทำวิจัย พัฒนาหลักสูตร สร้างหลักสูตรและทฤษฎีใหม่ ๆ ทางวิชาการ วิเคราะห์ข่าวสาร ข้อมูล รับความรู้ แสวงหาความรู้แก่สื่อมวลชน ให้บริการสังคม แก้ปัญหา ให้คำปรึกษา แนะนำ นอกจากนี้อาจารย์บางคนช่วยงานบริหาร เป็นผู้บริหาร เป็นคณะกรรมการบริหารต่าง ๆ การพัฒนาอาจารย์จึงเพิ่มขอบข่ายในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะช่วยให้อาจารย์ได้มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดี เพื่อการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ยุทธวิธีในการพัฒนาอาจารย์

ยุทธวิธีเป็นวิธีการที่ใช้ในการจัดกิจกรรม และประสบการณ์เพื่อการพัฒนาตนเองของอาจารย์ในด้านต่าง ๆ ซึ่ง อัจฉรา วัฒนาณรงค์ (2539:5) ได้เสนอแนวคิดว่ายุทธวิธีดังนี้

1. การฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นยุทธวิธีที่ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่า การเปลี่ยนแปลง โดยการให้ทักษะใหม่ ๆ แก่บุคคล มีประโยชน์ไม่เพียงแต่ในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน เช่น การสอนเท่านั้น แต่ยังมีผลสำเร็จในตัวเอง ระบบการให้รางวัล และระบบการลงโทษจะไม่เปลี่ยนแปลงบุคคลได้มากไปกว่าบุคคลนั้นได้รับทักษะใหม่ ๆ เจตคติ และพฤติกรรมที่เหมาะสม ในทำนองเดียวกันหากการพัฒนาให้อาจารย์มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ ในการจัดดำเนินการเรียนการสอน จัดสอน และการใช้เทคโนโลยีแล้ว ยังเกิดผลต่อเจตคติเกี่ยวกับการเรียนการสอนด้วย การฝึกอบรมมักเน้นในเรื่องการประชุมปฏิบัติการทั้งระยะสั้นและระยะยาว เป็นกิจกรรมทางวิชาการที่มีประโยชน์จัดได้หลายลักษณะตามโอกาสและความจำเป็น รวมทั้งขนาดของกลุ่ม ช่วงเวลา หัวข้อเรื่อง จำนวนครั้ง เป็นต้น มีการบรรยาย อภิปราย และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และฝึกปฏิบัติ

2. การประชุม

การประชุมเป็นการจัดให้มีการพบปะกัน อาจจะเป็นในกลุ่มอาจารย์ด้วยกัน อาจารย์กับผู้บริหาร หรืออาจารย์กับวิทยากรภายนอก เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดและทัศนคติต่าง ๆ แก่กัน หลักการสำคัญของการประชุมมุ่งที่การแลกเปลี่ยนและชี้แจง ส่วนกิจกรรมการประชุมนั้น อาจทำให้หลายโอกาส หลายวาระ ตามจุดมุ่งหมายเฉพาะ เช่น การประชุมปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ การประชุมก่อนเปิดภาคเรียน การประชุมทางวิชาการ เป็นต้น

3. การสัมมนา

การสัมมนา มีความมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาร่วมกันแก้ปัญหาหรือค้นคว้าร่วมกัน โดยอาศัยการคิดอย่างมีเหตุผลและการใช้ความคิดความรู้ที่มีอยู่เพื่อประโยชน์ร่วมกัน การที่การสัมมนามุ่งแก้ปัญหาาร่วมกันนั้น เรื่องที่จะนำมาสัมมนาจึงเป็นเรื่องที่เป็นปัญหาที่อาจารย์ส่วนใหญ่เผชิญอยู่ หรือเป็นปัญหาที่เป็นอยู่ในการปฏิบัติ เช่น ปัญหาเกี่ยวกับการสอน ปัญหาเกี่ยวกับความไม่คล่องตัวในการดำเนินงานภายใน เป็นต้น ผู้เข้าร่วมสัมมนาจะมีการเตรียมตัวเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกัน ซึ่งจะเป็นการช่วยกันแก้ปัญหา ไม่ใช่รับความรู้เพียงอย่างเดียว

4. การศึกษาดูงาน

การศึกษาดูงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศเป็นยุทธวิธีหนึ่ง ที่จะเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ด้วยการสังเกตการณ์ การไปดูกิจกรรม และการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งในและต่างประเทศ จะเป็นการทำให้อาจารย์มีโลกทัศน์กว้างไกลขึ้น เกิดการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ ที่จะนำมาปรับปรุงการทำงานของตน นอกจากนี้การแลกเปลี่ยนอาจารย์ระหว่างสถาบัน โดยเฉพาะกับสถาบันอุดมศึกษาในต่างประเทศ โดยการให้อาจารย์ไปดูงานหรือปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล หรือรายกลุ่ม จะเป็นการปรับระดับมาตรฐานความรู้ ความสามารถให้เป็นสากลขึ้น อาจารย์สามารถนำความรู้และวิชาการต่าง ๆ มาใช้ให้เป็นประโยชน์แก่สถาบันและประเทศชาติ

5. การศึกษาต่อ

การศึกษาต่อเป็นยุทธวิธีพัฒนาอาจารย์ เพื่อให้เพิ่มพูนและความรู้ การเปลี่ยนแปลงของสังคมด้านต่าง ๆ นำมาซึ่งการปรับเปลี่ยนหลักสูตร และหรือการเปิดหลักสูตรใหม่ ๆ ของสถาบันอุดมศึกษา การให้อาจารย์ไปศึกษาต่อในสาขาวิชาที่เป็นความจำเป็น หรือเป็นความต้องการสังคมเพื่อการพัฒนาประเทศ เช่น สาขาวิชาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จะเป็นการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนอาจารย์และปัญหาการเคลื่อนย้ายของอาจารย์วิธีหนึ่ง นอกจากนี้ การที่บุคคลปฏิบัติงานอยู่ ณ ที่ใดนาน ๆ ความรู้ความสามารถอาจล้าสมัยไม่ทันกับโลกปัจจุบัน การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มความรู้ใหม่ จึงเป็นกิจกรรมที่สำคัญประการหนึ่งซึ่งอาจารย์จะได้พัฒนาวิชาชีพของตน

3. แนวคิดในการศึกษาความต้องการทางการศึกษา

เป็นการวิเคราะห์แนวคิด นิยามความต้องการทางการศึกษา รวมถึงแนวทาง กำหนดและประเมินความต้องการทางการศึกษา ขั้นตอนนี้จะได้กล่าวถึงนิยามความต้องการทางการศึกษา และวิธีการศึกษาความต้องการทางการศึกษา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. นิยามความต้องการทางการศึกษา ความต้องการ (Need) เป็นความคิดที่ซับซ้อนชนิดหนึ่ง นักวิจัยและนักการศึกษาได้พยายามที่จะแสวงหาแนวทางต่าง ๆ เพื่ออธิบายและนิยามความต้องการดังนี้

คำนิยามที่ง่ายและเป็นที่ยอมรับกันทั่ว ๆ ไป ของความต้องการ คือ ความต้องการเป็นความแตกต่างระหว่างผลลัพธ์(Outcomes)ที่เป็นจริงกับผลลัพธ์ที่พึงประสงค์หรือความต้องการเป็นความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่กับสภาพที่ควรจะเป็น (Kohtbantau. 1978 : 25)

ฮูล (Houl. 1972 : 3-8) ได้ให้คำนิยามความต้องการว่า เป็นเงื่อนไขหรือสภาพที่จำเป็นจะต้องได้รับการตอบสนองในบางสิ่ง มักใช้เพื่อแสดงถึงความขาดแคลนในบางสิ่งบางอย่างของบุคคล ประชาชน ความต้องการนี้บุคคลอาจจะรู้สึกและแสดงออกถึงความต้องการของตนเองได้ เรียกความต้องการชนิดนี้ว่า "Felt need" หรืออาจมาจากคนที่บุคคลอื่น ๆ เกิดความรู้สึกว่าบุคคลที่เขาสนใจนั้นมีความต้องการในบางสิ่ง เรียกความต้องการชนิดหลังนี้ว่า "Ascribed need"

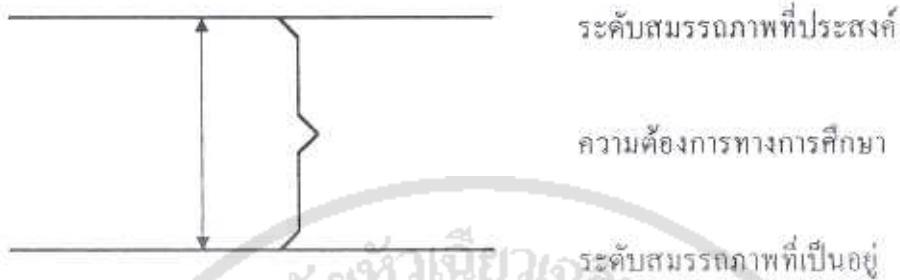
เมื่อกล่าวถึงความต้องการ นักการศึกษาทั่ว ๆ ไปมักตระหนักลำดับความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs) ซึ่งได้จัดแบ่งลำดับขั้นความต้องการของแต่ละบุคคลไว้เรียงลำดับจากขั้นที่ต่ำสุดไปสู่ขั้นที่สูงสุดดังนี้ (1) ความต้องการทางกาย (2) ความต้องการความปลอดภัย (3) ความต้องการความรัก (4) ความต้องการมีชื่อเสียง และ (5) ความต้องการเป็นตัวของตัวเองบุคคลจะมีลำดับขั้นการพัฒนาความต้องการจากขั้นที่ต่ำไปสู่ขั้นที่สูงกว่าเสมอ

แนวคิดของฮูลและมาสโลว์ ได้เป็นที่ยอมรับกันทั่ว ๆ ไป และโนลส์ (Knowles. 1971 : 79-86) ได้ขยายแนวคิดนี้ต่อเนื่อง เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการจัดการศึกษาผู้ใหญ่ โดยแบ่งประเภทความต้องการออกเป็นสองประเภท คือ

1. ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ (Basic human needs) ได้แก่ ความต้องการทางกายภาพ ความต้องการการเจริญเติบโต ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการประสบการณ์ใหม่ ความต้องการความสำเร็จ และความต้องการการยอมรับว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีคุณค่า

2. ความต้องการทางการศึกษา (Educational needs) หมายถึง สิ่งที่บุคคลควรจะได้เรียนรู้เพื่อให้ตัวของเขาเองดีขึ้น เพื่อให้สถาบันหรือองค์กรของเขาดีขึ้น หรือเพื่อให้สังคมของเขาดีขึ้น ความต้องการชนิดนี้เป็นช่องว่างระหว่างระดับสมรรถภาพ (Level of

competencies) ของบุคคลในปัจจุบัน กับระดับสมรรถภาพที่สูงกว่า เพื่อที่จะให้บุคคลสามารถกระทำการได้ประสบผลสำเร็จ ช่องว่างนี้อาจกำหนดโดยบุคคลเอง โดยสถาบันหรือองค์กรของบุคคลหรือโดยสังคมของบุคคลนั้น ๆ โดยสรุปความต้องการทางการศึกษาเป็นความแตกต่างระหว่างสภาพที่ตัวบุคคล (หรือองค์กรหรือสังคมของบุคคล) ประสงค์จะให้ตัวเองเป็นกับสภาพที่ตัวของบุคคลเป็นอยู่จริงในปัจจุบัน ดังภาพประกอบ 2



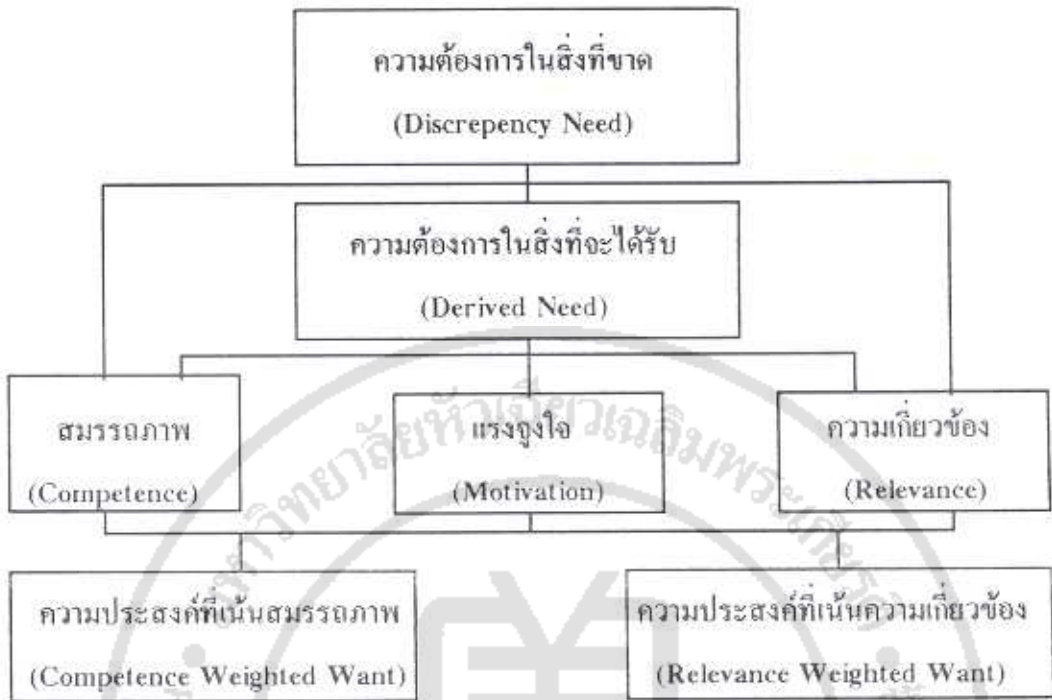
ภาพประกอบ 2 ความหมายของความต้องการทางการศึกษา

ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์จะทำหน้าที่สนับสนุนความต้องการทางการศึกษา โดยจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลเรียนรู้

แนวคิดความต้องการทางการศึกษาที่แตกต่างออกไป ได้แก่ แนวคิดของซิสสันส์ (Scissons, 1982) ซึ่งได้ศึกษารูปแบบการศึกษาความต้องการรูปแบบต่าง ๆ ที่มีความแตกต่างกัน เนื่องจากการนิยามความต้องการทางการศึกษาที่แตกต่างกัน และได้ศึกษาความสัมพันธ์ร่วมกัน (Interrelationship) ระหว่างองค์ประกอบของความต้องการรูปแบบนั้น ๆ ผลการศึกษาได้เป็นข้อเสนอแนวทางใหม่ที่อธิบายและนิยามความต้องการทางการศึกษาว่า ความต้องการทางการศึกษาเป็นผลของความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างองค์ประกอบความต้องการ (Need components) สามองค์ประกอบ คือ

1. สมรรถภาพ (Competence) เป็นความสามารถของบุคคลในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง
2. ความเกี่ยวข้อง (Relevance) เป็นความสามารถในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่คิดว่าเหมาะสมเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิผล
3. แรงจูงใจ (Motivation) เป็นความตั้งใจของบุคคลที่จะปรับปรุงความสามารถในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งของตนเอง เพื่อการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิผล

ความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างองค์การประกอบความต้องการทั้งสาม ดังแสดงใน
ภาพประกอบ (Scissons, 1982 : 21)



ภาพประกอบ 3 องค์ประกอบความต้องการและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบความต้องการ

ความต้องการทางการศึกษา คือ ความต้องการในสิ่งที่จะได้รับเพราะว่า มีความสอดคล้องกับนิยามความต้องการทางการศึกษาตามแนวคิดของ โนล์ธมากที่สุด โดยได้รวมองค์ประกอบด้านแรงจูงใจไว้ด้วย จิสตันส์ ได้เสนอแนะแนวทางการนิยามความต้องการทางการศึกษาไว้ว่า ไม่มีรูปแบบนิยามใด ๆ ที่มีคุณค่าเหนือกว่า การมีคุณค่าของแต่ละรูปแบบนิยามนั้นขึ้นอยู่กับความเป็นไปได้และความเหมาะสมกับสภาพการณ์ที่จะทำการนิยามเพื่อใช้ผลการศึกษานั้น ข้อเสนอแนะนี้สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์นิยามความต้องการของแมทติมอร์-คูดสัน (Mattimore-Kaudson, 1983) ซึ่งได้สรุปผลการวิเคราะห์ไว้ว่า การจะศึกษาความต้องการนั้นควรจะใช้การวิเคราะห์สถานการณ์ (Situation analysis) มากกว่าการวิเคราะห์ความต้องการ (Need analysis) เพราะนิยามความต้องการนั้นไม่แน่นอน นิยามต่างกันก็ได้ผลการศึกษาค้างกัน

แม้จะมีข้อเสนอแนะนิยามความต้องการที่แตกต่างกันมากมาย แต่เมื่อได้ศึกษาในรายละเอียดคำอธิบาย และองค์ประกอบความต้องการจากนิยามเหล่านั้นแล้ว ก็จะสรุปได้ว่าความต้องการเป็นสภาพทางชีว-จิตวิทยา (Bio-psychological state) ที่จะนำบุคคลไปสู่ความสุข ความพึงพอใจ โดยบุคคลพยายามที่จะหลีกเลี่ยงภาวะที่ไม่มีความสุข ไม่มี ความพึงพอใจ โดยนิยามนี้สามารถแบ่งประเภทความต้องการได้เป็นสองประเภท คือ (1) ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการทางกายภาพ ความต้องการการเจริญเติบโต ความต้องการความ

ปลอดภัย ความต้องการประสบการณ์ใหม่ ความต้องการความสำเร็จ และความต้องการการยอมรับว่าตนเองมีคุณค่า และ (2) ความต้องการทางการศึกษา ซึ่งเป็นผลมาจากแรงกระตุ้นของความ ต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ร่วมกับสภาพแวดล้อมที่ทำให้บุคคลเกิดความต้องการเรียนรู้ในบางสิ่ง บางอย่างที่ตนเองขาดแคลนอยู่เพื่อให้ตนเองดีขึ้น ความต้องการทางการศึกษาเป็นผลของการมี ความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างองค์ประกอบความต้องการทั้งสาม ได้แก่ สภาพที่เป็นอยู่ของบุคคล คือ ระดับความสามารถที่เหมาะสมกับการกระทำกิจกรรมนั้น ๆ และแรงจูงใจของบุคคลที่จะ พัฒนาความสามารถของตนเพื่อให้สามารถจะกระทำกิจกรรมได้สำเร็จ

2. วิธีการศึกษาความต้องการทางการศึกษา วิธีการศึกษาความต้องการทางการ ศึกษา นั้น ได้มีข้อเสนอแนะวิธีการไว้หลายแนว ดังนี้

โนลส์ (Knowles, 1971: 79-86) ได้เสนอแนะแหล่งข้อมูลและวิธี การรวบรวมข้อมูลความต้องการทางการศึกษาเพื่อนำไปประกอบประเมินความต้องการ (Needs assessment) ตามทั้งนิยามความต้องการซึ่งโนลส์ได้เสนอไว้ว่า แหล่งข้อมูลความต้องการทางการ ศึกษา ได้แก่

1. ตัวบุคคลที่เป็นเป้าหมายของการศึกษา
 2. บุคคลอื่น ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับบุคคลเป้าหมาย
 3. สื่อมวลชนต่าง ๆ ในสังคมของบุคคลเป้าหมาย
 4. องค์กรทางสังคมและชุมชนของบุคคลเป้าหมาย
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- งานวิจัยซึ่งเกี่ยวข้องกับพัฒนาอาจารย์ หรืองานพัฒนาบุคลากรมีดังนี้
- ทิพารักษ์ สัตถ์ศรี (2522:บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยและศึกษาโครงการพัฒนา อาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปาง ผลการวิจัยในด้านการพัฒนาอาจารย์มีดังนี้
1. อาจารย์จะมุ่งพัฒนาด้านการสอน และมีหลายสถาบันที่พัฒนาครอบคลุมบทบาทและหน้าที่อาจารย์
 2. ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการสอนของวิทยาลัยครูลำปาง มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ บทบาทและความรับผิดชอบในด้านการพัฒนาอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง
 3. ปัญหาและอุปสรรคในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปาง อยู่ในเกณฑ์ที่มีปัญหามาก
 4. ทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการสอน มีความต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้ใน ทูบบทบาทอยู่ในเกณฑ์มาก
- อรพินทร์ กุลประภา (2524:บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาบุคลากรใน วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้

ผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นสอดคล้องกันในการประชุมพิเศษ การฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ การศึกษาคูณาน และสังเกตวิธีทำงานว่ายังมีการปฏิบัติอยู่จริงในเกณฑ์น้อย และเห็นว่าควรจะได้รับการสนับสนุนการพัฒนาให้มากที่สุด แต่ขัดแย้งกันในการสัมมนาทางวิชาการ การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ และการแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงานโดยผู้บริหารมีความเห็นว่าการพัฒนาที่ปฏิบัติจริงอยู่ในเกณฑ์มาก ส่วนผู้ปฏิบัติการสอนเห็นว่าการปฏิบัติจริงอยู่ในเกณฑ์น้อย ส่วนในด้านปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรส่วนใหญ่ เกิดจากการขาดงบประมาณ ขาดกำลังคน และเวลาไม่อำนวย เนื่องจากการสอน 2 ผลัด อีกทั้งขาดความสนใจอย่างจริงจังทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการสอน

ไพจิตร กลิ่นเกษร (2531:บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การนำเสนอแผนงาน การพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ผลการวิจัยพบว่า

1. ทุกสถาบันพยาบาลมีนโยบาย วัตถุประสงค์ โครงการ และผู้รับผิดชอบ การพัฒนาคณาจารย์ กิจกรรมที่ปฏิบัติส่วนใหญ่ คือ การประชุมทางวิชาการ และการส่งเสริมให้ศึกษาต่อ ทุกสถาบันพยาบาลต้องการร่วมมือกันในการพัฒนาคณาจารย์ และต้องการให้อาจารย์พยาบาลมีบทบาทเพิ่ม ในด้านการพัฒนาหลักสูตร การนิเทศการปฏิบัติงาน กิจกรรมนันทศึกษา และการบริหาร

2. การพัฒนาคณาจารย์ของทุกสถาบันพยาบาล ปัญหาและอุปสรรคส่วนใหญ่เกิดกับฝ่ายจัดกิจกรรมมากกว่าผู้เข้าร่วมกิจกรรม

3. อาจารย์ของทุกสถาบันมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์พยาบาลในเกณฑ์ปานกลาง ต้องการเสริมความรู้ในเกณฑ์มากของบทบาทด้านการวิจัย การพัฒนาหลักสูตร การบริหารและการสอน โรงเรียนพยาบาลผดุงครรภ์ และอนามัยของกองทัพหรือมีความต้องการการเสริมความรู้ด้านต่าง ๆ มากกว่าทุกสถาบัน

4. แผนงานการพัฒนาคณาจารย์ ประกอบด้วยแผนงาน 3 ประเภท คือ แผนงานวิชาการ แผนงานสนับสนุนงานวิชาการ และแผนงานบริหาร

มยุรี พลาญกุล (2532:บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง โครงการพัฒนาอาจารย์วิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า ผลการวิจัยพบว่า การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษานั้น ส่วนใหญ่มุ่งพัฒนาเกี่ยวกับภาระหน้าที่ด้านการเรียนการสอนเป็นหลัก แต่มีหลายสถาบันที่ดำเนินการครอบคลุมไปถึงการวิจัย การบริหารชุมชน และการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม อาจารย์และผู้บริหารของวิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า มีความต้องการรับการฝึกอบรมอยู่ในระดับสูงมาก ทั้งนี้เนื่องจากวิทยาลัยจัดกิจกรรมฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาจารย์น้อยครั้ง

ศจี อนันต์นพคุณ (2534:บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาการปฏิบัติงาน การพัฒนาอาจารย์ของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุขในภาคใต้ของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่าอันดับการปฏิบัติงานของการพัฒนาอาจารย์ของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลตามทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์ ทั้งที่ปฏิบัติจริงและที่ควรปฏิบัติ ปรากฏว่า การปฐมนิเทศอยู่ในอันดับหนึ่ง การสับเปลี่ยนหน้าที่การงานอยู่ในอันดับสุดท้ายและข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาวิจัย คือ ควรจัดการปฐมนิเทศโดยถือเป็นสาระสำคัญ มีคู่มือปฐมนิเทศ จัดอบรมเกี่ยวกับเทคนิคและวิธีการสอน การกำหนดจำนวน นักศึกษาให้พอเหมาะ ควรเพิ่มจำนวนการลาศึกษาต่อของอาจารย์ให้มากขึ้น นอกจากนี้ควรสนับสนุนงบประมาณในการจัดการฝึกอบรม ประชุม สัมมนาและศึกษาดูงาน ตลอดจนทั้งการเพิ่มพูนความรู้ด้านวิจัย การเขียนตำรา และการจัดทำวารสารเผยแพร่ ส่วนการสับเปลี่ยนหน้าที่การงานต้องการดำเนินการให้เหมาะสมกับความรู้ความถนัดของบุคลากร

ชานนท์ บุรี (2535:บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัญหาและความต้องการในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยสารพัดช่าง เขตภาคกลาง ซึ่งได้ให้ข้อเสนอแนะในการวิจัย คือ กรมอาชีวศึกษา ควรจะได้ปรับทิศทางของหลักสูตรการเรียนการสอนแต่ละประเภทวิชาให้ทันกับความต้องการของตลาดแรงงาน ด้วยการนำเอาเทคโนโลยี เครื่องจักรเครื่องมือที่ทันสมัยเข้ามาเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน นอกจากนี้ควรมีการพัฒนาอาจารย์ด้านการส่งเสริมการศึกษาจัดอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และควรจะได้มีการบำรุงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอาจารย์อย่างสม่ำเสมอ

ทวี เศรษฐภักดี (2536:บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง กระบวนการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลของวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ สังกัดสำนักงานแพทย์ กรมตำรวจ ผลการวิจัยพบว่า

1. การวางแผนพัฒนาบุคลากร มีการจัดทำแผนงานและโครงการพัฒนาบุคลากร แต่แผนงานนั้นขาดความชัดเจน และวัตถุประสงค์ของแผนงานและโครงการพัฒนาบุคลากรมีความชัดเจนปานกลาง ผู้รับผิดชอบในการจัดทำแผนงานและโครงการพัฒนาบุคลากร คือ ฝ่ายวิชาการ ในการจัดทำแผนงานนั้น ไม่มีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากร มีการจัดสรรงบประมาณที่สนับสนุนค่าใช้จ่ายในแผนงานและโครงการพัฒนาบุคลากรแต่บ่งชี้จัดสรรให้นั้นไม่เพียงพอ มีการประเมินผลหลังจากแผนงานและโครงการพัฒนาบุคลากรได้เสร็จสิ้นลงแล้ว
2. การนำแผนงานและโครงการพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ พบว่าปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรเกิดจากบุคลากรที่เข้ารับการอบรมและพัฒนาไม่เห็นความสำคัญและไม่ให้ความสนใจเท่าที่ควร นอกจากนี้ขาดความพร้อมของอุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น เอกสารประกอบคำบรรยายมีไม่เพียงพอ การนำโครงการพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติทั้ง 4 โครงการ ได้แก่ การฝึกอบรม การประชุมสัมมนาวิชาการ การลาศึกษาต่อ และการจัดแหล่งบริการความรู้ด้านวิชา

การนั้น พบว่า การสนับสนุนบุคลากรเข้ารับการอบรมและการจัดแหล่งความรู้ด้านวิชาการมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

3. การติดตามผล พบว่า หลังจากบุคลากรผู้เข้ารับการอบรมกลับไปปฏิบัติงานแล้วไม่มีการติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

สมคิด ศิลปประกอบ (2528:บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารวิชาการของวิทยาลัยครู ผลการวิจัยพบว่า วิทยาลัยครูได้ปฏิบัติกิจกรรมด้านการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับสูงกว่าเกณฑ์เป็นส่วนมาก โดยมุ่งผลิตและพัฒนาครูให้มีคุณภาพและปริมาณสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์และบุคลากรนั้นวิทยาลัยครูจัดได้สูงกว่าเกณฑ์เป็นส่วนมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะกรมการฝึกหัดครู ได้กำหนดนโยบายและแผนในการพัฒนาอาจารย์และบุคลากรของกรมทั้งในระยะสั้นและยาว ได้ชัดเจน วิทยาลัยครูส่วนใหญ่สนับสนุนให้ส่งอาจารย์เข้าศึกษาต่อ อบรมหรือดูงานในสถาบันอื่น มีการเชิญวิทยากรมาบรรยายในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่ออาจารย์ การทำโครงการให้ความช่วยเหลืออาจารย์ เพื่อเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ การจัดทำวารสารทางวิชาการ เพื่อให้หาแหล่งเผยแพร่ผลงาน ข้อเสนอแนะในการวิจัย คือ กรมการฝึกหัดครูควรทำแผนพัฒนาอาจารย์และบุคลากรทั้งระยะสั้นและระยะยาว และดูแลสนับสนุนส่งเสริมให้วิทยาลัยครูสามารถดำเนินการตามแผนนั้นด้วย เพื่อให้คณาจารย์ได้มีความรอบรู้และทันเหตุการณ์ สนับสนุนและส่งเสริมผู้บริหารและอาจารย์ให้เร่งรัดการพัฒนาทางวิชาการ การพัฒนาอาจารย์และกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาวิทยาลัยครูให้เป็นสถาบันอุดมศึกษาเต็มรูปแบบควรพัฒนาอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีและปริญญาโทให้มีความรู้ที่ทันสมัย มีความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ และวิธีการวิจัย

เด็บโต กุติพงษ์ (2540:บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรพลศึกษาในวิทยาลัยพลศึกษา ผลการวิจัยพบว่า สภาพการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยพลศึกษาด้านการปฐมนิเทศ ด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ และด้านการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน สำหรับปัญหาการพัฒนาบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันจะมีปัญหาด้านการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ ด้านการสัมมนาทางวิชาการ ด้านการโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน ด้านการศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

กัท (ไพฑูรย์ สีนารัตน์. 2520 : 5; อ้างอิงจาก Guff. 1975) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับหน่วยงานและโปรแกรมสำหรับพัฒนาอาจารย์ด้านการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยในสหรัฐอเมริกา พบว่าหน่วยงานพัฒนาอาจารย์ มักจะขึ้นอยู่กับหน่วยงานกลางของมหาวิทยาลัยในคณะที่มีบุคลากรมาก จะมีหน่วยงานที่ให้บริการและเก็บรวบรวมเอกสารเกี่ยวกับการปรับปรุงการเรียนการสอนของตนเองด้วย ลักษณะของหน่วยงานเป็นหน่วยงานอิสระที่รับผิดชอบงานนี้โดยตรง มี

ความรับผิดชอบต่อบุคลากรทั้งมหาวิทยาลัยมากกว่าเฉพาะแผนกใดแผนกหนึ่ง เน้นและรับผิดชอบเฉพาะการปรับปรุงการเรียนการสอน

เมนเจส และ ลีวิชัน (Menges and Levison. 1980 : 25-30) ได้ทำการวิจัยเรื่องวิธีการปรับปรุงการสอนวิธีเหล่านั้นได้ผลเพียงใด โดยจำแนกกิจกรรมออกเป็นห้ารูปแบบ คือ การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การจัดสรรทุนอุดหนุน การประเมินผลการสอนแบบจุดภาค ผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่ผ่านการปรับปรุงการเรียนการสอน ทำการสอนเป็นที่น่าพอใจ แต่ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงปัจจัยอื่น ๆ อีก เช่น การยอมรับว่าการปรับปรุงการเรียนการสอนเป็นภารกิจที่จำเป็น วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน โอกาสที่เหมาะสม และการได้ลงมือปฏิบัติฝึกฝนอย่างจริงจัง จะทำให้เกิดการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพเพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนสัมฤทธิ์ผลอย่างมีประสิทธิภาพ

จากผลการทำงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศได้ข้อสังเกตว่า การพัฒนาอาจารย์โดยทั่วไปมุ่งเสริมศักยภาพของอาจารย์ให้เกิดการพัฒนาด้านการเรียนการสอนเป็นสำคัญ แม้จะพบปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาอาจารย์อยู่ในระดับมาก ผู้บริหารและอาจารย์ต่างก็มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ควรได้มีการสนับสนุนให้มีการพัฒนาในกิจกรรมทุกด้านให้มากที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาอาจารย์ควรมุ่งพัฒนาในด้านการเรียนการสอน และโครงการพัฒนาอาจารย์ควรจัดให้สอดคล้องกับความต้องการของอาจารย์เป็นสำคัญ