

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองในด้านการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ที่สอนหลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิต (พ.บ.) คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อการศึกษาค้นคว้าและวิจัยมีความสมบูรณ์ ครอบคลุมและตรงประเด็น ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการ จากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องโดยนำเสนอรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

หลักการพัฒนาศักยภาพคนและบุคคล
ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์
ความหมายของการพัฒนาอาจารย์
ความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์
จุดมุ่งหมายของการพัฒนาอาจารย์
แนวคิด ทฤษฎี และหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์
การพัฒนาอาจารย์ในประเทศไทย
รูปแบบของการพัฒนาอาจารย์
วิธีสอนและกิจกรรมการเรียนการสอน
การจัดการเรียนการสอน ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

หลักการพัฒนาศักยภาพคนและบุคคล

การพัฒนาศักยภาพคน

การพัฒนาเศรษฐกิจในปัจจุบัน มีกรรมเอาการพัฒนาคนเข้าเป็นนโยบายหนึ่งทำให้การพัฒนาคนมีความสำคัญมากขึ้นกว่าในอดีต คนได้ถูกนับเป็นทรัพยากรอันมีค่าของประเทศ และกลายเป็นส่วนประกอบที่จะช่วยให้การพัฒนาด้านอื่นๆ ลุล่วงไปได้หรืออาจกลายเป็นอุปสรรคที่จะชะลอความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจก็ได้ หากกำลังคนที่มีอยู่ไม่ได้รับการพัฒนาที่เหมาะสม ค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่ต้องหมดไป เพื่อการพัฒนาคนก็ถูกนับว่าเป็นค่าใช้จ่าย เพื่อการลงทุนในตัวที่จะมีผลตอบแทนคุ้มค่า มิใช่การใช้จ่ายที่มีแต่ความหมดเปลืองอีกต่อไป การพัฒนาศักยภาพคน

ด้วยการลงทุนในตัวคน เพื่อให้คนเหล่านั้นมีคุณภาพ และพัฒนาเศรษฐกิจให้ดีขึ้น จึงกลายเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างเช่นที่ปรากฏอยู่ในนานาประเทศทุกวันนี้

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

นักการศึกษาและนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศ ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคคล หรือการพัฒนาอาจารย์ไว้ อาทิเช่น

จีระ หงส์ลดารมภ์ (2538, หน้า 2) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคล คือการดำเนินการเพื่อช่วยให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ

ภาวนา ชลาภิรมย์ (2542, หน้า 42) ให้ความหมายของการพัฒนาอาจารย์ ไว้ว่าเป็นกระบวนการเสริมสร้างศักยภาพของอาจารย์ในด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ และเทคนิคต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานในด้านอื่นๆ นอกจากนี้จะต้องเป็นผู้ในวิชาชีพของตนเองอย่างดีแล้วยังต้องการความรู้ในเรื่องต่างๆ อย่างดีอีกด้วย ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาอาจารย์ โดยการจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับความต้องการของอาจารย์และสถาบัน

ฐิระ ประवालพฤษ (2538, หน้า 2) อ้างอิงในณรงค์ นุชชัยภูมิ (2544, หน้า 17-18) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร คือ การดำเนินการเพื่อช่วยให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น จะต้องมึลักษณะที่แตกต่างกันออกไปตามความรับผิดชอบหรืองานที่ปฏิบัติ

การพัฒนาบุคคล แบ่งเป็น 2 ลักษณะใหญ่ ดังนี้

1. การส่งเสริมการเพิ่มวุฒิ ด้วยการไปศึกษาต่อ การพัฒนาบุคลากรในลักษณะนี้มักจะทำกันมากในระบบราชการและรัฐวิสาหกิจ เพื่อสร้างคนตามแผนพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงาน สำหรับในด้านธุรกิจจะมีเฉพาะในธุรกิจขนาดใหญ่ที่มีแผนพัฒนาที่ชัดเจน เพราะการลงทุนในด้านการศึกษาต้องใช้งบประมาณสูง ซึ่งไม่สอดคล้องกับกับการลงทุนทางธุรกิจ จึงใช้วิธีจ้างคนที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่เหมาะสมกับงานที่ดำเนินการ

2. การเสริมสมรรถภาพ ด้วยการจัดฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การส่งไปฝึกปฏิบัติงาน และการศึกษาหลักสูตรระยะสั้น เป็นต้น การพัฒนาบุคลากรในลักษณะนี้ใช้เวลาน้อยสามารถพัฒนาคนให้เป็นไปตามความต้องการขององค์กร กล่าวคือ ถ้าองค์กรจะเปิดสำนักงานใหม่ หรือขยายสาขาเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ ก็จะจัดให้มีการฝึกอบรมและเสริมด้วยการดูงานที่สำนักงานใหญ่หรือสำนักงานสาขาที่ดำเนินการได้ดีแล้ว หรือในกรณีที่ต้องนำเครื่องมือเข้ามา

ใหม่และต้องการให้พนักงานสามารถใช้เครื่องมือดังกล่าวได้และมีความชำนาญในการใช้ก็ใช้วิธีการฝึกอบรม เป็นต้น Russell (1968, หน้า 47) อ้างอิงใน นภาพพัฒน์ ภักดีสุข (2547, หน้า 9) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การพัฒนาบุคคลทุกคนที่ต้องการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ในเรื่องเทคนิค และวิชาชีพ เพื่อยกระดับความสามารถให้ทันต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ และเพื่อสนองความพึงพอใจในเรื่องของความอยากรู้ อยากเห็นของบุคคล

นอกจากนี้การพัฒนาคนให้มีความสามารถพิเศษ อาจจะใช้วิธีไปฝึกอบรมที่บริษัทใหญ่ เช่น โรงงานผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์ของญี่ปุ่นที่ตั้งในประเทศไทย จัดส่งคนไปฝึกปฏิบัติงานที่โรงงานในญี่ปุ่น หรือศูนย์บริการซ่อมรถยนต์ในต่างจังหวัด จัดส่งช่างมาฝึกปฏิบัติที่ศูนย์ใหญ่ในกรุงเทพมหานครให้สามารถใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีการซ่อมสมัยใหม่ได้

การพัฒนาตนเอง

ความหมายและความสำคัญของการพัฒนาตนเอง

The American Heritage® Dictionary of the English Language (2004) ให้ความหมายของคำว่า 'self – development' สรุปได้ว่าหมายถึง การพัฒนาความสามารถหรือศักยภาพของบุคคล ซึ่งในปัจจุบันนอกจากความหมายของการพัฒนาตนเองจะมีนัยถึงการศึกษาหรือการฝึกอบรมแล้ว ยังกินความรวมถึงการพัฒนาตนเองเพื่อการพัฒนาวิชาชีพในเชิงธุรกิจ ตลอดจนกระบวนการที่เป็นความพยายามของบุคคลในการแก้ปัญหาทางสังคมและจิตวิทยาของตนเองอันเป็นผลจากการมีบทบาทต่าง ๆ ของบุคคลนั้น ๆ ในสังคมอีกด้วย แต่สิ่งที่สำคัญก็คือการพัฒนาตนเอง เป็นการปรับเปลี่ยนที่มีลักษณะถาวรเกิดขึ้นจากส่วนลึกภายในตัวของบุคคลมิใช่เพียงการเปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพชั่วคราวตามสถานการณ์เท่านั้น

Human Resource Development Council (2002) กล่าวถึงการพัฒนาตนเองว่า หมายถึง การที่บุคคลรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาความก้าวหน้าของตนเองโดยใช้กระบวนการประเมินสะท้อนความคิด และลงมือปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

The Information Services and Technology (IS&T) Department, Massachusetts Institute of Technology (2001) กล่าวถึงการพัฒนาตนเองว่า หมายถึง การที่บุคคลแสวงหามุมมอง ทักษะคติ และพฤติกรรมใหม่ ๆ ตลอดจนประเมินและปรับปรุงการกระทำของตนเองตามลำดับขั้นตอน

อัญญา ศรีสมพร (2548) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเสริมสร้างตนเองให้บรรลุมุ่งหมายแห่งชีวิตโดยไม่เบียดเบียนสิทธิของผู้อื่น เป็นการสร้างสรรค์เพื่อให้สามารถพึ่งตนเองและเลี้ยงตนเองได้ ประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน และสามารถทำประโยชน์แก่สังคม

วัชรินทร์ ทองธีระ (ม.ป.ป.) ได้สรุปความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาตนเอง ว่า การพัฒนาตนเองประกอบด้วย 3 ส่วนที่สำคัญ คือ

1. การเสริมสร้างตนเองให้บรรลุ จุดมุ่งหมาย ของชีวิตตนโดยไม่เบียดเบียนสิทธิของคนอื่น
2. การเสริมสร้างให้การพัฒนาชีวิตและการพัฒนาของตนเองสูงเด่นมีคุณประโยชน์และมีความสุข

3. การบรรลุจุดมุ่งหมายที่สำคัญคือ

- 3.1 การพึ่งตนเอง
- 3.2 ประสบความสุขในชีวิตการทำงานได้
- 3.3 ทำประโยชน์ให้แก่สังคม

จากความหมายดังกล่าวจึงสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง มีความหมาย 2 ประการ คือ

1. ความหมายในเชิงกระบวนการ ซึ่งได้แก่ การแสวงหาความเจริญเติบโตความก้าวหน้าให้แก่ตนเองของบุคคล ด้วยตัวของตัวเอง เพื่อการบรรลุเป้าหมายในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข และสร้างสรรค์ประโยชน์แก่สังคม ด้วยความหมายนี้ การพัฒนาตนเองของบุคคล จึงประกอบด้วย สิ่งต่อไปนี้

- 1.1 ความต้องการ แรงจูงใจ และเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง
- 1.2 ความรับผิดชอบต่อนตนเองในการนำตนเองสู่เป้าหมาย
- 1.3 ความรับผิดชอบต่อนผู้อื่นในการนำตนเองสู่เป้าหมาย
- 1.4 การลงมือดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมาย
- 1.5 การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมาย
- 1.6 การวิเคราะห์และประเมินการพัฒนาตนเอง
- 1.7 การใช้ประโยชน์จากผลการพัฒนาตนเอง

2. ความหมายในเชิงผลสำเร็จ ซึ่งได้แก่ ความเจริญเติบโต ความก้าวหน้าอันเป็นผลจากการปรับเปลี่ยนตนเองอย่างถาวรของบุคคล ทั้งที่เกิดจากกระบวนการทางการศึกษาหรืออบรม หรือที่เกิดจากแรงจูงใจภายในของตนเอง

กระบวนการพัฒนาตนเอง

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองเป็นแนวทางที่มุ่งเน้นการพัฒนาจิตใจเพื่อสร้างแรงจูงใจในชีวิตของบุคคลก่อนเป็นอันดับแรก ซึ่งผู้ที่ได้รับประโยชน์มากที่สุดในการพัฒนาแบบนี้ คือ ตัวบุคคลนั่นเอง

Vexen Crabtree (2002) เสนอว่าการพัฒนาตนเองอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลควรมีขั้นตอนดังนี้

1. การทำความรู้จักตนเอง เพื่อรู้จักจุดเด่น จุดด้อย ลักษณะเฉพาะตัวของตนเอง โดยใช้ข้อมูลจาก 2 แหล่ง คือ

1.1 การวิพากษ์วิจารณ์จากผู้อื่น

1.2 การวิเคราะห์ตนเอง

2. การพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีคุณลักษณะต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับการแสวงหาประสบการณ์และการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการดังนี้

2.1 การสร้างความมั่นใจในตัวเอง

2.2 การทำความเข้าใจผู้อื่น

2.3 การรักษาสภาพร่างกายให้แข็งแรงสมบูรณ์การลดความต้องการทางวัตถุให้อยู่ในระดับพอดี

2.4 การวิเคราะห์เพื่อทำความเข้าใจกับเงื่อนไขและค่านิยมทางสังคม

2.5 การคิดสงสัยใคร่รู้

2.6 การใฝ่รู้ ใฝ่เรียน

2.7 การมีความกล้าในการคิด กล้าพูด กล้าทำ

2.8 การกำหนดเป้าหมายและแผนในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

จากแนวทางในการพัฒนาตนเองดังกล่าว อาจสรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาตนเองประกอบด้วยสิ่งที่สำคัญ 5 ส่วน คือ

1. การทำความเข้าใจตนเอง ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์ความต้องการ ความสามารถและคุณลักษณะประจำตัวของตนเอง

2. การทำความเข้าใจสภาพแวดล้อม ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์สภาพสังคมและการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตของตนเอง เพื่อมองเห็นความต้องการจำเป็นในการเสริมเติมเต็มความรู้ ทักษะ และเจตคติ เพื่อดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขในสภาพแวดล้อมที่ตนเองต้องเข้าไปเกี่ยวข้องสัมพันธ์ด้วย

3. การกำหนดเป้าหมายและวางแผนการพัฒนาตนเอง ซึ่งได้แก่การกำหนดลำดับความต้องการกำหนดเป็นเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง ตลอดจนการเลือกวิธีการหรือช่องทางที่จะนำตนเองไปสู่เป้าหมายนั้น

4. การปฏิบัติการพัฒนาตนเอง ซึ่งได้แก่ การดำเนินการพัฒนาตนเองด้วยวิธีการหรือช่องทางที่กำหนดไว้เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

5. การประเมินการพัฒนาตนเอง ซึ่งได้แก่ การพิจารณากระบวนการพัฒนาตนเองว่าสามารถนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้หรือไม่ เพราะเหตุใด อันจะนำไปสู่การวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงเป้าหมายหรือวิธีการที่จะให้การพัฒนาตนเองบรรลุผลสำเร็จยิ่งขึ้น (นรา บุรณรัช และคณะ, 2549, หน้า 23)

ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์

1. ความหมายของการพัฒนาอาจารย์

การพัฒนาอาจารย์ (Faculty development) เป็นคำที่นิยมใช้ในอเมริกา ส่วนในประเทศไทยอังกฤษนิยมใช้คำว่า "Staff development" นักการศึกษาและนักวิชาการได้ให้ความหมายของการพัฒนาอาจารย์ในลักษณะต่างๆ กัน ซึ่งสุรี ชันธวัชวงศ์ (2548, หน้า 12) ได้รวบรวมความคิดเห็นไว้ดังนี้

ริชาร์ดสัน (Richardson, 1975, p. 3) ให้ความหมายของการพัฒนาอาจารย์ว่า หมายถึงกระบวนการที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้และความสามารถของอาจารย์ในการปฏิบัติการกิจทั้งปวงของการเป็นอาจารย์อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมัลลาลี และดัฟฟี่ (Mullaly and Duffy, 1978, p. 121) อธิบายว่าการพัฒนาอาจารย์เป็นกระบวนการพัฒนาความก้าวหน้าในด้านวิชาชีพของอาจารย์และความสามารถของความเป็นครู อันจะส่งผลต่อการปรับปรุงการเรียนการสอนหรือการพัฒนาอาจารย์นั้นจะช่วยให้อาจารย์ได้พัฒนาศักยภาพของความเป็นครู (Potential as Teacher) ซึ่งจะส่งผลต่อการปรับปรุงการเรียนการสอน ส่วนกฤษณา ชูติมา (2534, หน้า 122) ให้ความหมายของการพัฒนาอาจารย์ว่า การพัฒนาอาจารย์เป็นกระบวนการที่เป็นระบบและต่อเนื่องที่เป็นความ ประสงค์และความสนใจของอาจารย์แต่ละคน ในการสร้างความก้าวหน้าในด้านการงานและด้านอาชีพของตนเอง รวมทั้งความประสงค์ของสถาบันที่จะส่งเสริมงานทางวิชาการ ทั้งนี้โดยการจัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับความประสงค์ของทั้งสองฝ่ายและให้เกิดความพึงพอใจซึ่งกันและกัน และลอเรนซ์ (Lawrence, 1982, p. 31) ให้ความหมายของการพัฒนาอาจารย์ว่าการพัฒนาอาจารย์เป็นความสมบูรณ์ของความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ส่วนตัว ซึ่งช่วยให้ผู้นั้นมีสมรรถภาพส่วนตัวสูงขึ้น และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติการกิจในวิชาชีพของตน

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2542, หน้า 34) ให้แนวคิดว่าการพัฒนาอาจารย์ เป็นการช่วยพัฒนาทักษะของอาจารย์ให้ทำงานตามภารกิจที่วางไว้ กัฟ (Gaff, 1975, pp. 8-14) กล่าวว่า การพัฒนาอาจารย์เป็นกิจกรรมที่มุ่งพัฒนาที่ตัวอาจารย์ซึ่งเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าของ

อาจารย์แต่ละบุคคลในด้าน ความรู้ การรับรู้โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับบทบาทการเป็นครูและการใช้เทคนิคต่างๆ ในการเรียนการสอน รวมทั้งการส่งเสริมความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและนิสิตนักศึกษา คอลด์เวลล์ (Caldwell, 1989, pp. 25-35) ให้ความหมายของการพัฒนาอาจารย์ว่า การพัฒนาอาจารย์เป็นกิจกรรมหรือ กลุ่มกิจกรรมใดๆ ที่จัดขึ้นเพื่อความเจริญก้าวหน้าของสถาบัน ด้วยการสนับสนุนให้เกิดความเจริญงอกงามในวิชาชีพและตัวบุคคลที่เป็น อาจารย์ในสถาบันการศึกษา และถ้าหากพิจารณาในมุมมองของนักการศึกษาและสถาบันการศึกษาของไทย นั้นมีแนวคิดที่คล้ายคลึงกันโดย สดใส อัสววิไล (2541, หน้า 160) กล่าวว่า การพัฒนาอาจารย์ เป็นการพัฒนาศักยภาพเพื่อปฏิบัติการกิจในการเป็นครู อาจารย์ที่ดี ตระหนักในบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ การทำงานร่วมกันและการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ตลอดจนมีการตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

อัจฉรา วัฒนานรงค์ (2539, หน้า 324) ให้ความหมายของการพัฒนาอาจารย์ว่าการพัฒนาอาจารย์ หมายถึง การเสริมหรือเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการกิจตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของการเป็นอาจารย์ และกระตุ้นให้อาจารย์ก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสิ่งแวดล้อม ตระหนักในภาระหน้าที่ที่มีทัศนคติที่ดี และมีความผูกพันกับสถาบันเพื่อสามารถประกอบหน้าที่การงานเพื่อตนเอง สถาบัน และสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวสรุปได้ว่า การพัฒนาอาจารย์เป็นการส่งเสริมให้อาจารย์ได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติให้เหมาะสมและสอดคล้องกับภาระหน้าที่และบทบาทของตน ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานของสถาบันให้บรรลุผลตามปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ นโยบาย กลยุทธ์ และมาตรการที่สถาบันได้กำหนดไว้ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์

การพัฒนาอาจารย์ เป็นการยกระดับคุณภาพของอาจารย์ให้ดีขึ้น เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบต่างๆ ความเป็นเลิศทางการสอนและการวิจัยจะไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ ถ้าหากไม่มีการพัฒนาอาจารย์อย่างต่อเนื่อง อาจารย์เป็นบุคลากรสำคัญของมหาวิทยาลัย ความรู้ความสามารถ และคุณภาพของอาจารย์มีผลต่อความมีชื่อเสียง ความนิยม และการยอมรับของสังคมที่มีต่อมหาวิทยาลัยนั้นๆ แม้แต่มหาวิทยาลัยแห่งแรกๆ ในโลกก็เน้นความสำคัญและคุณภาพของอาจารย์จนมีคำกล่าวว่า “อาจารย์ที่เก่งกล้าสามารถ คือ จุดเริ่มต้นของการพัฒนาของมหาวิทยาลัย” (Great Teachers are The Being of University Development) (วิจิตร ศรีสะอ้าน, 2538, หน้า 7-20 อ้างอิงใน อัจฉราวัฒนานรงค์, 2539, หน้า 324-325) การพัฒนาอาจารย์ในประเทศไทยเริ่มขึ้นโดยทบวงมหาวิทยาลัยได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ

เกี่ยวกับการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัย (Workshop on University Teaching) ในพ.ศ. 2518 ณ มหาวิทยาลัยขอนแก่นซึ่งนับว่าเป็นการประชุมร่วมเรื่องการเรียนการสอนระหว่างมหาวิทยาลัยเป็นครั้งแรกของประเทศไทย หลังการประชุมนานาชาติครั้งแรก เรื่อง การพัฒนางานสอนในมหาวิทยาลัย (International Conference on Improving University Teaching) ใน ค.ศ.1974 ณ เมืองแอมเฮิร์สต์ (Amherst) มลรัฐ แมสซาชูเซตส์ (Massachusetts) ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยมีผู้เชี่ยวชาญชาวอังกฤษ เป็นวิทยากรหลัก และมีอาจารย์จากทุกมหาวิทยาลัยไทยเข้าร่วมประชุม (อัจฉรา วัฒนางค์, 2539, หน้า 324-325)

โดยทั่วไปการพัฒนาอาจารย์มักจะเน้นเรื่องการเรียนการสอน แต่บทบาทหน้าที่ของอาจารย์ใน ปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตมีการปรับเปลี่ยน อาจารย์มหาวิทยาลัยต้องทำวิจัย พัฒนาหลักสูตรสร้างหลักการและทฤษฎีใหม่ ๆ ทางวิชาการ วิเคราะห์ข้อมูลข่าวสาร รับผิดชอบต่อความรู้เผยแพร่ความรู้ทางสื่อมวลชน ให้บริการสังคม แก้ปัญหาและให้คำปรึกษาแนะนำ นอกจากนี้อาจารย์บางคนยังทำหน้าที่ เป็นผู้บริหาร เป็นคณะกรรมการบริหารต่างๆ การพัฒนาอาจารย์จึงเพิ่มขอบข่ายในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่างๆที่จะช่วยให้อาจารย์ได้มีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดการดำเนินงานต่างๆ ในด้านการเรียนการสอนจะสำเร็จลุล่วงได้ดีนั้นขึ้นอยู่กับอาจารย์เนื่องจากอาจารย์เป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงาน ดังนั้น อาจารย์ที่จะทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีนั้นจะต้องเป็นอาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถในการทำงานด้านนั้นๆ และอาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถ คือ อาจารย์ที่มีการพัฒนามาแล้วเป็นอย่างดี (วิน เชื้อโพธิ์หัก, 2537, หน้า 5) การพัฒนาอาจารย์จึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำเนินงานของสถาบันเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะสถาบันอุดมศึกษาถือว่าอาจารย์เป็นผู้มีความสำคัญที่สุด สุวี ขันธรัชวงศ์ (2548, หน้า 14, อ้างอิงจากวิจารณ์ พานิช, 2528, หน้า 378) กล่าวว่าการพัฒนาอาจารย์เพื่อความเจริญก้าวหน้าของอาจารย์และของมหาวิทยาลัย ส่วนชูใจ เขียวอักษร (2543, หน้า 12) กล่าวว่า ทักษะงานเฉพาะหลายๆ ด้านไม่ได้สอนในสถาบันการศึกษา จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้อาจารย์ที่เพิ่งบรรจุใหม่ไม่สามารถปฏิบัติงานบางด้านได้ทันที ต้องมีการอบรมก่อนจึงจะปฏิบัติงานได้ อีกประการหนึ่งเมื่ออาจารย์ปฏิบัติงานไปได้ระยะหนึ่ง วิทยาการและเทคโนโลยีต่างๆ มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงและเจริญก้าวหน้าขึ้นอาจารย์ผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในสมัยหนึ่ง อาจกลายเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถล้าหลังไปในอีกสมัยหนึ่งได้ จึงต้องมีการพัฒนาอาจารย์เพื่อให้อาจารย์สามารถปฏิบัติการกิจได้ดีเช่นเดิม

ส่วนเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ พ.ศ. 2550 ได้กล่าวถึงการให้ความสำคัญกับคณาจารย์/บุคลากร และคู่ความร่วมมือ (Valuing faculty, staff, and

partners) ซึ่งเป็นค่านิยมหลักข้อหนึ่ง ไว้ว่าความหลากหลายของภูมิหลัง ความรู้ ทักษะ ความคิดสร้างสรรค์ และแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานและคู่ความร่วมมือมีผลมากขึ้นเรื่อยๆ ต่อความสำเร็จขององค์กรการให้ความสำคัญกับคณาจารย์/บุคลากร หมายถึง การมีความมุ่งมั่นที่จะทำให้คณาจารย์/บุคลากรมีความพึงพอใจ มีการพัฒนาและมีความสุข ซึ่งเกี่ยวข้องกับวิธีปฏิบัติงานที่มีความยืดหยุ่นและมีผลการดำเนินการที่ดีที่ปรับให้เหมาะสมกับความต้องการในด้านสถานที่ทำงานและชีวิตครอบครัว ของคณาจารย์ /บุคลากรที่มีความแตกต่างกัน การพัฒนาบุคลากรอาจจะรวมถึง การฝึกอบรม ระหว่างการสอนในชั้นเรียน และระหว่างการปฏิบัติงาน การหมุนเวียนภาระงาน และการให้คำตอบแทนตามทักษะที่แสดงออก สำหรับการพัฒนาคณาจารย์ รวมถึงการพัฒนาความรู้เฉพาะสาขา และการเรียนรู้ถึงสไตส์การเรียนรู้ของผู้เรียน/นักศึกษาและวิธีการประเมิน การมีส่วนร่วมของคณาจารย์ อาจจะรวมถึง การมีส่วนร่วมต่อการกำหนดนโยบายและการทำงานเป็นทีมเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาและนำไปใช้ของโปรแกรมและหลักสูตรสิ่งที่มีความสำคัญมากขึ้น คือ การมีส่วนร่วมต่อการมุ่งเน้นผู้เรียน/นักศึกษาและลักษณะที่เป็นแบบสหสาขาวิชาชีพ (multidisciplinary) มากขึ้น ผู้นำขององค์กรควรมีการหลีกเลี่ยงภาวะ คำตอบแทนที่ไม่เหมาะสมทั้งสำหรับกลุ่มหรือรายบุคคลทั้งนี้เพื่อให้เกิดความยั่งยืนของกิจกรรมการพัฒนาตนเองที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ที่สำคัญเหล่านี้ ความท้าทายที่สำคัญในหัวข้อของการให้ คุณค่ากับคณาจารย์/บุคลากร ได้แก่

1. การแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของผู้นำองค์กรที่มีต่อความสำเร็จของคณาจารย์/บุคลากร
2. การยกย่องชมเชยคณาจารย์/บุคลากรที่มากกว่าการให้คำตอบแทนตามปกติ
3. การสนับสนุนการพัฒนาและความก้าวหน้าของคณาจารย์/บุคลากร
4. การแบ่งปันความรู้ขององค์กรเพื่อ ให้ คณาจารย์/บุคลากรสามารถให้บริการผู้เรียน/นักศึกษา/ผู้รับบริการได้ดียิ่งขึ้น และสนับสนุนให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์
5. การสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้คณาจารย์/บุคลากรกล้าคิดกล้าทำและมีนวัตกรรม

6. การสร้างสภาพแวดล้อมในการสนับสนุนสำหรับคณาจารย์/บุคลากรที่หลากหลาย สถาบันการศึกษาต้องสร้างความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าประสงค์โดยรวมได้ดีขึ้น ความร่วมมือในองค์กรอาจรวมถึงความร่วมมือระหว่างคณาจารย์/บุคลากรและผู้บริหาร ซึ่งอาจนำไปสู่การพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรมข้ามหน้าที่ หรือการปรับโครงสร้างงาน เช่น การมีทีมงานที่มีผลการดำเนินการที่ดี ความร่วมมือ

ภายในองค์กรอาจเกี่ยวข้องกับการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานต่างๆ เพื่อปรับปรุงความยืดหยุ่น การตอบสนอง และการแบ่งปันความรู้

ความร่วมมือภายนอกองค์กร อาจเป็นการร่วมมือกับสถาบันการศึกษาอื่นผู้ส่งมอบองค์กรธุรกิจสมาคมธุรกิจ ชุมชน และองค์กร การบริการชุมชน รวมถึงผู้มี ส่วนได้ส่วนเสียและโอกาส ในการสร้างความร่วมมืออื่นๆ ความร่วมมือเชิงกลยุทธ์หรือการเป็นคู่ความร่วมมือเป็นความร่วมมือ ภายนอกที่มีความสำคัญมากขึ้นเรื่อยๆ ความร่วมมือดังกล่าวอาจทำให้เอื้อต่อการเข้าสู่ตลาดใหม่ หรือเป็นพื้นฐานของการพัฒนาหลักสูตร การจัดการศึกษาและการบริการใหม่ รวมทั้งอาจนำไปสู่ การผสมผสานความสามารถหลักขององค์กรหรือความสามารถในการนำองค์กรกับความ เข้มแข็ง และความสามารถของคู่ความร่วมมือที่เสริมซึ่งกันและกันในเรื่องที่เหมือนกัน

ความร่วมมือภายในและภายนอกองค์กรที่ดีจะก่อให้เกิดการพัฒนาวัตถุประสงค์ ระยะยาว ซึ่งเป็นการสร้างพื้นฐานสำหรับการลงทุนร่วมกันและความเชื่อถือนระหว่างกัน ดังนั้น องค์กรและ คู่ความร่วมมือจึงควรคำนึงถึงความต้องการที่สำคัญที่นำไปสู่ ความสำเร็จ วิธีการ สื่อสารอย่างสม่ำเสมอ แนวทางในการประเมินความก้าวหน้าและวิธีการปรับให้เข้ากับสภาวะที่ เปลี่ยนแปลงในบางกรณี การให้การศึกษาและการฝึกอบรมร่วมกันอาจเป็นวิธีการหนึ่งที่คุ้มค่า สำหรับการพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน (บวรศิลป์ เชาวน์ชื่น, 2550, หน้า 8-12)

รายละเอียดในด้านกระบวนการเกี่ยวกับการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานและผู้นำ (Workforce and Leader Development) ข้อหนึ่ง เรื่องการพัฒนาและระบบการเรียนรู้สำหรับผู้ปฏิบัติงานของ องค์กรได้เน้นถึงความจำเป็นและความปรารถนาในการเรียนรู้และการพัฒนาซึ่งระบุโดย ผู้ปฏิบัติงานขององค์กร รวมถึงพี่เลี้ยง และผู้บริหาร ไว้ข้อหนึ่งด้วย (บวรศิลป์ เชาวน์ชื่น, 2550, หน้า46)

จากการศึกษาถึงความจำเป็นของการพัฒนาอาจารย์ตามที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การ พัฒนาอาจารย์มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะการพัฒนาอาจารย์สามารถส่งเสริมให้ อาจารย์ได้รับความรู้ความสามารถ ความชำนาญและทักษะเพิ่มขึ้น และสามารถที่จะติดตาม วิทยาการและเทคโนโลยีซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้ทัน สถาบันการศึกษาทุกแห่งจึงควร ดำเนินการพัฒนาอาจารย์ทั้งอาจารย์ที่เป็นบุคลากรบรรจุใหม่และอาจารย์ที่เป็นบุคลากรเก่า อย่างต่อเนื่องและตลอดเวลา เพื่อให้อาจารย์มีความรู้ความสามารถทันกับความเจริญก้าวหน้าของ วิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ๆและทันสมัย มีทัศนคติ ค่านิยม และส่งเสริมให้เกิดขวัญและกำลังใจ แก่อาจารย์ในการทำงาน อันเป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์และเกิด สัมฤทธิ์ผลของสถาบันการศึกษา

3. จุดมุ่งหมายของการพัฒนาอาจารย์

การดำเนินกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์นั้น แม้ว่าจะมีผู้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความมุ่งหมายไว้อย่างกว้างขวางก็ตาม แต่เป้าหมายของแต่ละมหาวิทยาลัยก็แตกต่างกันไปตามความต้องการของแต่ละสถาบัน มหาวิทยาลัยในต่างประเทศ เช่น มหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนียมีนโยบายและมีความเข้าใจในเรื่องการพัฒนาอาจารย์แตกต่างกัน โดยได้ให้ความสำคัญต่อการค้นคว้าวิจัยของอาจารย์มากกว่าการสอนอย่างมีประสิทธิภาพของอาจารย์ แต่บางมหาวิทยาลัย เน้นด้านความเป็นครูของอาจารย์มากกว่าด้านอื่น คือ เน้นถึงการที่อาจารย์ต้องมีเวลาว่างสำหรับนิสิตนักศึกษาได้มีโอกาสปรึกษาหารือ เน้นการเสียสละเวลาเพื่อสอนเสริมแก่นิสิตนักศึกษาที่ต้องการ เน้นที่อาจารย์ต้องมีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมกับนิสิตนักศึกษา เป็นต้น (สนั่น ประจงจิตร, 2530, หน้า 37-43 อ้างอิงใน สุริ ชันธรักษ์วงศ์, 2548, หน้า 15)

อัจฉรา วัฒนานรงค์ (2539, หน้า 324) ได้กล่าวถึง จุดมุ่งหมายในการพัฒนาอาจารย์ดังนี้

1. เพื่อเป็นการประกันว่าอาจารย์ทุกคนได้ร่วมกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ที่จัดขึ้นอย่างเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบด้านต่างๆ ของการเป็นอาจารย์
2. เพื่อกระตุ้นและสนับสนุนโครงการพัฒนาอาจารย์ในด้านต่างๆ
3. เพื่อกระตุ้นและสนับสนุนให้อาจารย์ได้ไปศึกษาดูงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของการเป็นอาจารย์ในสถาบันอื่นๆ ทั้งในประเทศและระดับนานาชาติ รวมทั้งการติดต่อสัมพันธ์ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมกับสมาคมวิชาชีพต่างๆ ที่สัมพันธ์กับสาขาวิชาที่รับผิดชอบ
4. เพื่อกระตุ้นและสนับสนุนการฝึกอบรมอาจารย์ การประชุมปฏิบัติการ การสัมมนาการศึกษาต่อเป็นรายวิชาในระยะสั้น การประชุมทางวิชาการและการได้รับความรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอนและการบริหารจัดการในสถาบันอุดมศึกษา
5. เพื่อเปิดโอกาสให้อาจารย์ทั้งใหม่และปัจจุบันได้เข้าร่วมการประชุมนิเทศ และการประชุมที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพอาจารย์เพื่อเป็นการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ทองคำดี ศรีกาฬสินธุ์ (2537, หน้า 90, อ้างอิงใน สุริ ชันธรักษ์วงศ์, 2548, หน้า 15) กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการพัฒนาอาจารย์ว่ามหาวิทยาลัย ส่วนใหญ่ทั่วโลกจะมีกระบวนการพัฒนาบุคลากรของตน เพื่อเพิ่มพูนและพัฒนาความรู้ความสามารถ ทั้งทางทักษะทางเทคนิค และประสบการณ์ที่จะทำให้การทำงานของบุคลากรต่อไปมีประสิทธิภาพและตอบสนองจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน

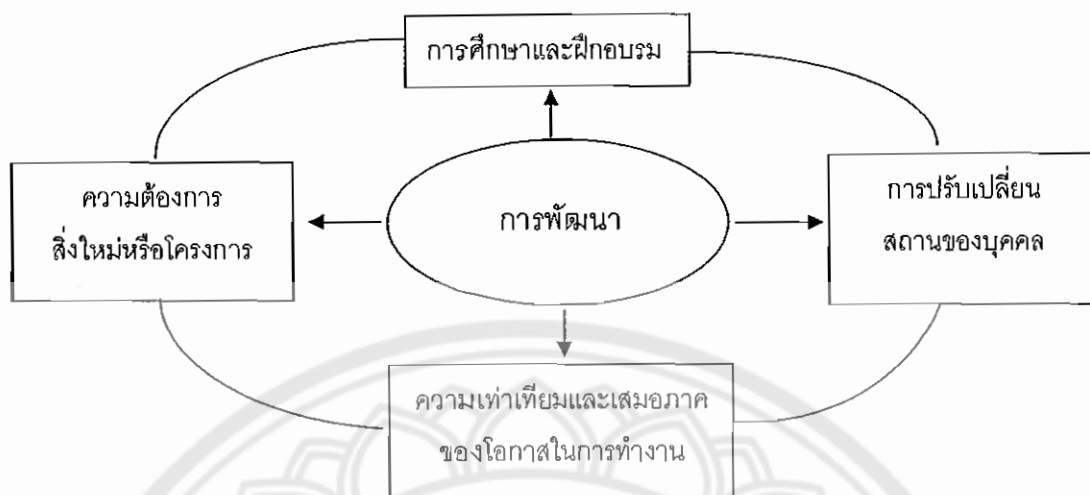
สรุปได้ว่า จากการศึกษาเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายในการพัฒนาอาจารย์นั้น ก็เพื่อให้อาจารย์มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับหน้าที่ที่อาจารย์ปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ดีต่องาน เพื่อให้หน่วย

งานหรือองค์กรได้รับผลผลิตที่มีประสิทธิภาพ หรืออาจกล่าวได้ว่า เพื่อให้ได้อาจารย์ที่มีคุณภาพ และเพื่อให้ได้รับผลงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถสรุปเป็นจุดมุ่งหมายในการวิจัยครั้งนี้ คือ ให้อาจารย์ได้ปรับปรุงการเรียนการสอน เพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในสาขาที่ตนสอน และมีความรอบรู้ พัฒนาให้อาจารย์มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการเป็นการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนของอาจารย์ให้ดีขึ้น ให้เกิดทักษะใหม่ๆ เกิดแรงจูงใจในการทำงาน สร้างทีมงานให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ พัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุดและสามารถถ่ายทอดความรู้ไปสู่ผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนประโยชน์ที่อาจารย์ได้รับ นั้น คือ การพัฒนาตนเองในทุกด้านรวมทั้งความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น

4. แนวคิด ทฤษฎี และหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์

แนวคิด ทฤษฎี และหลักการเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ มีทฤษฎีที่สามารถนำมาอธิบายได้ คือ ทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้เนื่องจากการพัฒนาอาจารย์เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง คือ ทฤษฎีการจัดระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นแนวคิดเกี่ยวกับระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของฟิลลิปส์ ซี บาวเมล (Phillip C. Baumel) และ เดวิด อีสตัน (David Easton) ซึ่งประกอบด้วย ทฤษฎีย่อย 2 ทฤษฎี คือ

1. ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบตามแนวคิดของ ฟิลลิปส์ ซี บาวเมล (Phillip C. Baumel อ้างอิงใน มนตรี แย้มกลกร, 2539, หน้า 10) ซึ่ง ฟิลลิปส์ ได้กล่าวว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างมีระบบที่เกิดจากความต้องการสิ่งใหม่ๆ การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ การปรับเปลี่ยนสถานภาพของบุคคล และความเท่าเทียมกับของโอกาสในการทำงาน ดังภาพ 1



ภาพ 1 แสดงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในฐานะที่เป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างมีระบบตามแนวคิดของ ฟิลลิปส์ ซี บาวเมล (Phillip C. Baumel)

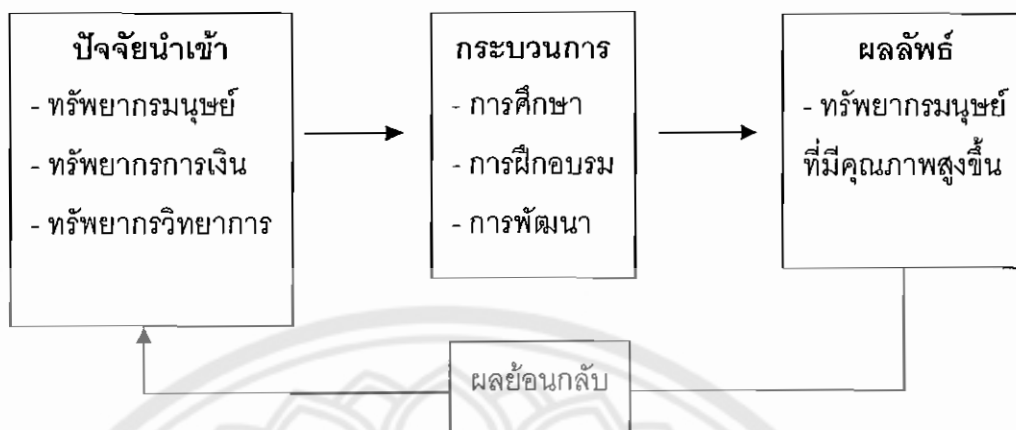
2. ทฤษฎีการพัฒนาตามองค์ประกอบของระบบตามแนวคิดของ เดวิด อีสตัน (มนตรี แยมกสิกร, 2539 อ้างอิงจาก David Easton) ที่กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องดำเนินไปตามองค์ประกอบหลักของระบบ คือ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการผลลัพธ์ และผลย้อนกลับ

มนตรี แยมกสิกร (2539, หน้า 11) กล่าวว่า ปัจจัยนำเข้าในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้แก่ ทรัพยากรมนุษย์ (อาจารย์ที่มีคุณภาพไม่ตรงตามที่ต้องการ) ทรัพยากรเงิน (เงินทุนงบประมาณที่จำเป็นสำหรับการจัดการศึกษา การฝึกอบรม หรือวิธีการพัฒนาความรู้ความสามารถของคนในรูปแบบต่างๆ) และทรัพยากร ด้านวิชาการ (เทคนิค วิธีการ นักพัฒนา หรือวิทยากร)

กระบวนการ หมายถึง กระบวนการที่ใช้ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ได้แก่ วิธีการศึกษา ฝึกอบรม การพัฒนาตนเอง การปรับปรุงสุขภาพอนามัย และโภชนาการ

ผลลัพธ์ หมายถึง ทรัพยากรมนุษย์ที่ได้รับการพัฒนาแล้วมีความรู้ความสามารถ คุณธรรม และคุณภาพในด้านอื่นๆ ดีขึ้น

ผลย้อนกลับ เป็นการควบคุม ตรวจสอบระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามองค์ประกอบทั้ง 3 ข้างต้นเพื่อให้แน่ใจว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ได้ผลตามวัตถุประสงค์ ดังภาพ 2



ภาพ 2 แสดงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามองค์ประกอบระบบ
ตามแนวคิดของเดวิด อีสตัน (David Easton)

ที่มา มนตรี แย้มกลสิกร, 2539, หน้า 12)

นอกจากนี้ ยังมีแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ของฟิลลิปส์ (Phillips, 1981, pp. 34-35 อ้างอิงใน มนตรี แย้มกลสิกร, 2539, หน้า 12) ซึ่งมีความเชื่อว่าการพัฒนาอาจารย์ประกอบด้วย มิติการพัฒนา 4 มิติ ดังนี้

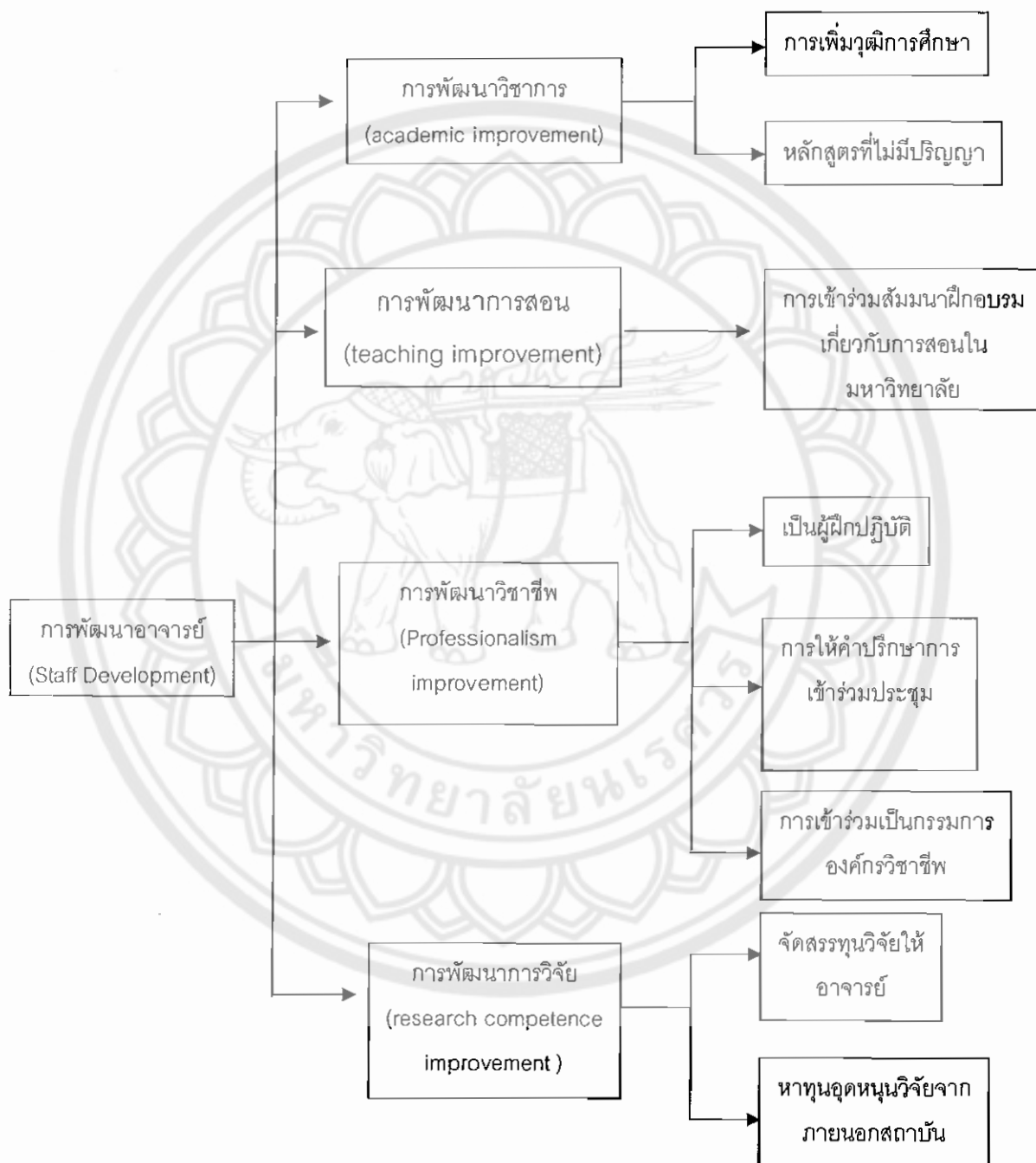
มิติที่ 1 การพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาการ เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมให้อาจารย์ได้เพิ่มวุฒิการศึกษาทั้งในหลักสูตรที่มีปริญญาและการส่งเสริมให้อาจารย์ได้เข้าร่วมการฝึกอบรมในหลักสูตรระยะสั้น ที่ไม่มีปริญญา

มิติที่ 2 การพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมให้อาจารย์ได้เข้าร่วมอบรม สัมมนา หรือรับการฝึกปฏิบัติในเรื่องการสอนในสถาบันอุดมศึกษา ทั้งนี้เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ทักษะเกี่ยวกับการสอนให้มีความรู้ความชำนาญมากขึ้น

มิติที่ 3 การพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาชีพ เพื่อให้อาจารย์มีความรู้ลุ่มลึกในวิชาชีพเฉพาะสาขา และทันต่อความก้าวหน้าทางวิชาการที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาโดยการส่งเสริมให้อาจารย์ได้เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นกรรมการหรือสมาชิกในองค์กรวิชาชีพเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้คำปรึกษาแก่อาจารย์ที่บรรจุใหม่

มิติที่ 4 การพัฒนาอาจารย์ให้มีทักษะในด้านการวิจัยเนื่องจากการสอนในระดับอุดมศึกษานั้นนอกจากจะเป็นการนำเอาความรู้เดิมมาบอกหรือถ่ายทอดให้นักศึกษาแล้วอาจารย์จะต้องมีการสร้างองค์ความรู้ใหม่เพื่อนำมาถ่ายทอดแก่ผู้เรียนควบคู่กันไปด้วยการส่งเสริมให้

อาจารย์มีทักษะในการวิจัยเพื่อสนับสนุนให้อาจารย์ได้ปฏิบัติงานวิจัยและสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ นั้น องค์กรจะต้องสนับสนุนอาจารย์ให้ได้เข้ารับการอบรมให้มีความรู้ทางด้านการวิจัย และจัดสรรทุนวิจัยทั้งจากภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยให้แก่อาจารย์ ดังภาพ 3



ภาพ 3 แสดงการพัฒนาอาจารย์ตามมิติต่างๆ

จากมิติการพัฒนาอาจารย์ตามแนวคิดของฟิลลิปส์นั้น การพัฒนาอาจารย์ทั้ง 4 มิติ ต้องเป็นการพัฒนาตามความต้องการของอาจารย์ และเป็นการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิตซึ่งสมหวัง เพ็ชรกลาง (2541, หน้า 25) กล่าวว่า การนำทฤษฎีการพัฒนาบุคลากรตามแนวคิดของแพคตัน (Paxton, 1976, p. 24-26) ที่กล่าวว่าเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต (A LifeLong Learning) เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้มีการศึกษาหาความรู้รอบเท่าที่ยังมีชีวิตอยู่กิจกรรมในการพัฒนาจะเริ่มต้นจากความต้องการของบุคลากร องค์การมีหน้าที่ให้การสนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากร องค์การจะไม่เป็นผู้ริเริ่ม แต่หากจะกระตุ้นหรือสนับสนุนให้บุคลากรเห็นความจำเป็นในการพัฒนาตนเอง ซึ่งตามแนวคิดนี้ ถ้าจะนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรให้สำเร็จได้นั้น จะต้องขึ้นอยู่กับปัจจัย 5 ประการ คือ

1. การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง และเข้าร่วมโครงการพัฒนาอย่างจริงจัง
2. สภาพแวดล้อมขององค์การที่มีลักษณะเอื้ออำนวยหรือสนับสนุนการพัฒนา
3. โครงการพัฒนาหรือฝึกอบรมจะต้องครอบคลุมบุคลากรทั่วทั้งองค์การ
4. สนับสนุนให้กำลังใจกับบุคลากรให้มีส่วนร่วมกับชุมชน
5. กำหนดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

และการนำทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาใช้ในการพัฒนาอาจารย์ให้สำเร็จได้นั้น ตามแนวคิดของสมหวัง เพ็ชรกลาง (2541, หน้า 25) อ้างอิงจากเบทท์ส (Betts, 1977, pp. 95-105) เชื่อว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะประสบผลสำเร็จได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ดังนี้

1. การปรับใช้ทฤษฎีให้เข้ากับการพัฒนาบุคลากรได้อย่างถูกต้อง
2. การกำหนดโครงสร้างขององค์การที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง
3. การกำหนดโครงการพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสม
4. ความสามารถในการจัดปัญหาเกี่ยวกับบุคลากร
5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การพัฒนาอาจารย์จึงมีองค์ประกอบต่างๆที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ความร่วมมือของอาจารย์สถานที่ และเวลาในการจัดรวมถึงสิ่งจูงใจ เพื่อให้อาจารย์เข้าร่วมศูนย์พัฒนาอาจารย์ ซึ่งการพัฒนาอาจารย์ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับนโยบายของสถาบัน โดยมีผู้บริหารรับผิดชอบโดยตรง และมีคณะกรรมการรับฟังความคิดเห็นของอาจารย์ทำหน้าที่ในการวางแผนและจัดกิจกรรมการพัฒนาการเรียนการสอนอาจเป็นในสถาบันการศึกษา หรือนอกสถาบันการศึกษา (สนั่น ประจงจิตร , 2530, หน้า 37-43, อ้างอิงใน สุวีร์ ชันธวัชวงศ์, 2548, หน้า 22) และจากการวิจัย พบว่าสถานที่ภายนอกสถาบันการศึกษาเป็นสถานที่ที่อาจารย์ต้องการไปพัฒนามากกว่า เวลาในการจัดควร

เป็นช่วงปิดภาคเรียน ควรจัดให้มีสิ่งจูงใจเพื่อให้อาจารย์เข้าร่วมกิจกรรม นอกจากนั้นควรจัดตั้ง ศูนย์หรือ หน่วยงานที่ทำหน้าที่วางแผนประสานงานและจัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์ให้เป็นที่ยอมรับ และมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง หน่วยงานดังกล่าวต้องดำเนินงานโดยบุคลากรที่ทำหน้าที่นี้โดยตรง

การพัฒนาอาจารย์จากการศึกษาของซูโจ เอี้ยวอักษร (2543, หน้า 19) มีแนวทางในการ พัฒนา 5 ประการดังต่อไปนี้

1. สนับสนุนให้อาจารย์เพิ่มพูนคุณวุฒิทางการศึกษา โดยให้ลาศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ
2. สนับสนุนให้อาจารย์มีความเข้มแข็งทางวิชาชีพ โดยให้อาจารย์เข้าร่วมเป็นสมาชิก หรือกรรมการองค์กรทางวิชาชีพ เข้าร่วมการประชุมสัมมนาทางวิชาการ การฝึกอบรมการศึกษา ดูงานทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งมีระบบการให้รางวัลแก่อาจารย์ที่สนใจในการพัฒนาการสอน ของตน
3. จัดเตรียมหน่วยงานสนับสนุนต่างๆ ให้มีความพร้อมทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ เช่น ห้องสมุด ศูนย์เทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษา เป็นต้น
4. จัดตั้งหน่วยงานเฉพาะทำหน้าที่ประสานงาน วางแผนจัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์ อย่างต่อเนื่องตลอดปี มีผู้ทำหน้าที่และจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอ
5. กำหนดเป็นโครงการพัฒนาอาจารย์อย่างต่อเนื่อง โดยมีปรัชญาเป็นตัวกำหนดและ กิจกรรมจะต้องมีพื้นฐานหลักวิชาการที่เข้มแข็ง มีเทคนิคในเชิงปฏิบัติเพื่อให้อาจารย์สามารถนำไป ใช้ได้อย่างเข้าใจ การวางแผนต้องสอดคล้องกับเทคโนโลยีใหม่ๆ

ดังนั้น การพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา จึงเป็นความต้องการพัฒนาขององค์กร หรือ หน่วยงาน เพื่อปรับปรุงความรู้หรือทักษะเฉพาะอย่างของอาจารย์ให้มีความรู้ หลักการทฤษฎี และแนวโน้มใหม่ๆ ที่ได้จากการวิจัย การประเมินคุณค่าหรือค่านิยมเพื่อนำมาใช้ปรับปรุงการ ปฏิบัติงานของอาจารย์ รวมทั้งการเพิ่มพูนทักษะในการทำงานเพื่อให้อาจารย์ได้ฝึกฝนหรือนำสิ่ง ใหม่ๆ ไปปฏิบัติจริงในหน่วยงาน อันจะทำให้ได้มีโอกาสรู้สาเหตุของปัญหา วิธีการแก้ปัญหาและ ผลที่คาดว่าจะได้รับการแก้ปัญหาและการเพิ่มพูนคุณวุฒิของผู้ปฏิบัติงาน (วิน เชื้อโพธิ์หัก, 2537, หน้า 19, อ้างอิงใน สุรี ชันธรักษ์วงศ์, 2548, หน้า 23) เพื่อให้อาจารย์ได้ความรู้แนวคิดใหม่ๆ และทักษะในการทำงานซึ่งจะช่วยให้ขวัญและกำลังใจของอาจารย์ดีขึ้นด้วย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักการการพัฒนาอาจารย์ของนักการศึกษาต่างๆ ที่ กล่าวมา สรุปได้ว่าการพัฒนาอาจารย์เป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อให้ผู้ที่ทำหน้าที่อาจารย์มีคุณลักษณะที่เหมาะสมและสามารถดำเนินบทบาทและภารกิจที่

เอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนการสอน และควรเน้นในการพัฒนาทางด้านความรู้ความสามารถ และคุณภาพของอาจารย์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก โดยเฉพาะการสร้างและนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนมาใช้ในการพัฒนาอาจารย์ ซึ่งทุกสถาบันการศึกษาสมควรยึดเป็น แนวทางในการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลดีในการจัดการเรียนการสอน

5. การพัฒนาอาจารย์ในประเทศไทย

การพัฒนาอาจารย์ในประเทศไทยแบ่งเป็น 3 ยุค ใหญ่ๆ ดังนี้ (ไพฑูรย์ สีนลาร์ตัน, 2536, หน้า 18-22, อ้างอิงใน อัจฉรา วัฒนารงค์, 2539, หน้า 325)

5.1 ยุคเริ่มต้น (พ.ศ. 2518-2523)

ก่อนการจัดประชุมร่วมระหว่างมหาวิทยาลัยที่จังหวัดขอนแก่น ใน พ.ศ. 2518 นั้นมีคณะวิชาบางคณะวิชาและมหาวิทยาลัยบางแห่ง ได้เริ่มพัฒนาการเรียนการสอนกันบ้างแล้ว เช่น มหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ (พ.ศ. 2499) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (พ.ศ. 2503) ภายหลัง พ.ศ. 2518 มหาวิทยาลัยและสถาบันอุดมศึกษาประเภทต่างๆได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาอาจารย์อย่างกว้างขวาง เช่น การจัดตั้งหน่วยพัฒนาอาจารย์ หน่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน โครงการพัฒนาการเรียนการสอน การประชุมผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการเรียนการสอน เป็นต้น เป็นยุคที่เน้นการพัฒนาความสามารถและคุณภาพทางการสอนของอาจารย์ กิจกรรมเด่น คือการจัดประชุมสัมมนาและการจัดประชุมฝึกปฏิบัติการสอน

5.2 ยุคขยายตัว (พ.ศ. 2524-2529)

การพัฒนาอาจารย์ได้ขยายขอบเขตการจัดกิจกรรม เรื่อง ความรู้ทางด้านการวางแผนการสอน เทคนิค และวิธีการสอนต่างๆ เป็นการจัดทำเอกสารเพื่อเผยแพร่ความรู้ การเน้นเรื่องการประเมินผลการสอน การวิจัย การใช้คอมพิวเตอร์ การใช้สื่อการสอน การเขียนตำรา และเอกสารทางวิชาการ

5.3 ยุคทบทวน (พ.ศ. 2530-ปัจจุบัน)

การพัฒนาอาจารย์ดำเนินไปด้วยดีและได้ขยายขอบเขต และมีกระบวนการกว้างขวางขึ้นอย่างไรก็ตามมีปัญหาและความสงสัยเกี่ยวกับความสำเร็จของการพัฒนาอาจารย์ซึ่งนำไปสู่การประเมิน ทบทวนบทบาท และแนวทางของการพัฒนาอาจารย์ จึงได้มีการประชุมสัมมนาเรื่อง “แนวทางการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาไทย” ขึ้น ณ มหาวิทยาลัยขอนแก่นจังหวัดขอนแก่นเพื่อศึกษาสถานการณ์และปัญหาของงานพัฒนาอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาต่างๆ ประเมินผลแนวทางความสำเร็จและรูปแบบของงานพัฒนาอาจารย์ การอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์นำไปสู่การพิจารณาหาแนวทางใหม่ๆ ของการพัฒนาอาจารย์อย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะเรื่องเป้าหมาย กิจกรรม และการบริหารงานวิชาการ

จะเห็นได้ว่า การพัฒนาอาจารย์ในประเทศไทยได้พัฒนามาเป็นลำดับ เนื่องจากสถาบันอุดมศึกษาได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาอาจารย์อย่างกว้างขวางเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและคุณภาพการปฏิบัติงานด้านต่างๆของอาจารย์ให้มีประสิทธิภาพการพัฒนาอาจารย์จึงถือได้ว่าเป็นนวัตกรรมที่สำคัญของการอุดมศึกษาไทย เป็นอุปกรณ์และเทคนิคที่จะนำไปสู่การพัฒนาอุดมศึกษาไทยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การดำเนินงานในแต่ละยุคแต่ละสมัยจะต้องปรับเปลี่ยนไปตามความเหมาะสม ในสภาพแวดล้อมบางประการ

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2536, หน้า 17-37, อ้างอิงใน สุวีริห์ ชันธวัชวงศ์, 2548, หน้า 17-18) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับทิศทางใหม่ของการพัฒนาอาจารย์ในประเทศไทย ดังนี้

1. การพัฒนาอาจารย์ในอนาคตควรมีพื้นฐานในทางแนวคิด หรือใช้ปรัชญาเป็นตัวกำหนด หรือเป็นประเด็นหลักเกี่ยวกับการพัฒนาด้วย เช่น การถกเถียงถึงทิศทางและบทบาทหน้าที่ที่เหมาะสมของการอุดมศึกษาในสังคมไทย เป็นต้น ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญของการสอน และเป็นบทบาทของกลุ่มนักคิดในมหาวิทยาลัยควบคู่กันไป
2. แนวคิดและสาระของการเรียนการสอนที่นำมาใช้ เช่น กิจกรรมและการประชุมสัมมนาของการพัฒนาอาจารย์ควรจะต้องมีพื้นฐานทางหลักวิชาที่เข้มแข็ง แต่ขณะเดียวกันก็ควรมีเทคนิคในเชิงปฏิบัติ (practical) ให้มากที่สุดเพื่อผู้สอนจะได้นำไปใช้ได้และนำไปใช้อย่างเข้าใจ เป็นต้น
3. การนำเสนอเรื่องการเรียนรู้การสอน จะต้องมึลักษณะที่สัมพันธ์กันอย่างจริงจังระหว่างการสอนกับการวิจัย การสอนกับการบริการชุมชน และการสอนกับสังคม เพื่อให้การเรียนรู้การสอนมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับภาระหน้าที่ของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา และเป็นการพัฒนาอาจารย์ที่มีความสมดุล
4. เทคนิคและกิจกรรมในการพัฒนาอาจารย์ จะต้องสอดคล้องกับค่านิยมใหม่ๆ บางประการของสังคมไทยเข้าไว้ด้วย เช่น ความรู้สึกรักคิดและความสัมพันธ์กับคนรุ่นใหม่
5. กิจกรรมพัฒนาอาจารย์จะต้องมีความหลากหลาย เพื่อสนองต่อความถนัดความสนใจอันหลากหลายของอาจารย์ผู้สอน
6. กิจกรรมที่จะให้อาจารย์ศึกษาเรียนรู้ ควรเป็นชนิดที่อาจารย์สามารถทำความเข้าใจด้วยตนเองและไม่ใช้เวลามากเกินไป เนื่องจากธรรมชาติของอาจารย์มักจะสนใจเนื้อหาเฉพาะเจาะลึกในวิชาเอกของตนมากกว่าการเสียเวลาเพื่อสิ่งอื่น จึงควรให้เรียนรู้ได้โดยเร็ว



7. ควรจัดตั้งหน่วยงานเฉพาะขึ้นอย่างถาวร มีผู้รับผิดชอบประจำตำแหน่งเงินสนับสนุนอย่างเพียงพอ ได้แก่ หน่วยพัฒนาอาจารย์ หน่วยพัฒนาการเรียนการสอน และหน่วยสนับสนุนเช่นหน่วยบริการสื่อการศึกษา หน่วยบริการตำรา และหน่วยบริการการวิจัย การทดสอบ เป็นต้น

8. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยจะต้องเปลี่ยนบทบาทของตนให้มาเป็นผู้บริหารวิชาการมากกว่าบริหารการเมือง โดยการนึกถึงการพัฒนาการเรียนการสอน การพัฒนาอาจารย์ให้มากกว่าการมุ่งพัฒนาตนเองและพวกพ้อง

9. การดำเนินการพัฒนาอาจารย์ต้องมีจุดเน้น หรือเป้าหมายหลักที่สำคัญ เช่น เริ่มที่วิชาการศึกษาทั่วไป วิชาพื้นฐานวิชาชีพโดยเริ่มจากวิชาบังคับก่อนวิชาเลือกแล้วจึงกระจายไปวิชาเอก เป็นต้น

10. มีระบบการสนับสนุนแบบครบวงจร ได้แก่ การชี้และการกระตุ้นให้เห็นความสำคัญ ส่งเสริม และจัดกิจกรรมให้กับอาจารย์ที่สนใจ ให้กำลังใจ และให้รางวัลในวงกว้าง การพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของประเทศไทย

สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งเล็งเห็นความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาอาจารย์ เพื่อให้อาจารย์มีความพร้อมด้านความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีการสื่อสาร และเสริมสร้าง วิสัยทัศน์ให้กว้างไกล จึงได้กำหนดนโยบายและสนับสนุนส่งเสริมให้อาจารย์พัฒนาตนเอง เพื่อให้การดำเนินงานด้านการพัฒนาอาจารย์มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของประเทศไทย สรุปได้ดังนี้

การพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ถือว่าการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นจึงได้ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรได้เดินทางไปศึกษาต่อ ผูกอบรม ดูงาน ปฏิบัติงานวิจัยและเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ โดยได้รับทุนจากรัฐบาลรัฐบาลต่างประเทศ องค์การและมูลนิธิของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ยังได้จัดโครงการและกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพมาตรฐานของบุคลากรดังนี้ (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2543, หน้า 20-21)

1. โครงการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรสู่ตำแหน่งชำนาญการ
2. โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารของมหาวิทยาลัย (Mini Kasetsart University Management Training Program: Mini KUM) สำหรับระดับปฏิบัติงานระดับหัวหน้าภาควิชา ระดับหัวหน้างาน หัวหน้าฝ่ายและเลขานุการคณะ / สำนัก / สถาบัน
3. โครงการฝึกอบรมคอมพิวเตอร์แก่ข้าราชการมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
4. โครงการฝึกอบรมบุคลากรด้านการพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษในการสนทนา

การพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้

มหาวิทยาลัยแม่โจ้ได้กำหนดนโยบายและแนวทางในการพัฒนาอาจารย์ไว้ดังนี้
(มหาวิทยาลัยแม่โจ้, 2541, หน้า 96-100)

1. การเพิ่มปริมาณและปรับปรุงคุณภาพของอาจารย์

1.1 ปรับปรุงคณะกรรมการสอบคัดเลือกอาจารย์ให้เป็นไปด้วยความยุติธรรมมีมาตรฐาน ลดระบบอุปถัมภ์ การคัดเลือกคำนึงถึงคุณสมบัติการเป็นอาจารย์ คุณสมบัติเชิงวิชาการ และการวิจัย ความสามารถทางภาษา และศักยภาพในการศึกษาต่อ

1.2 ปรับสัดส่วนของอาจารย์ระหว่างวุฒิ ปริญญาเอก: ปริญญาโท: ปริญญาตรีให้ได้มาตรฐานหรือสูงกว่าเกณฑ์ของทบวงมหาวิทยาลัย คือ 3: 6: 1 โดยเน้นการรับอาจารย์ที่จบระดับปริญญาเอกหรือปริญญาโทที่มีศักยภาพในการศึกษาต่อ

1.3 ส่งเสริมให้มีความร่วมมือทางวิชาการกับหน่วยงานอื่น เช่น จัดให้มีโครงการแลกเปลี่ยนอาจารย์ระหว่างสถาบันการศึกษาของรัฐและเอกชน

1.4 สนับสนุนให้คณาจารย์และผู้บริหารสถาบัน มีกิจกรรมด้านคุณธรรมและจริยธรรมในวิชาชีพ

1.5 จัดหารูปแบบที่มีประสิทธิภาพในการประเมินคุณภาพการสอนของอาจารย์

1.6 ส่งเสริมและจัดสรรเงินทุนอุดหนุนพิเศษให้แก่อาจารย์ที่ทำงานเกิน 5 ปีขึ้นไปเพื่อไป ผูกอบรมหรือดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

1.7 ปรับปรุงบุคลากรและการบริหารงานของสำนักหอสมุดโดยเน้นเรื่องปริมาณ และคุณภาพของตำราและวารสารทางวิชาการรวมทั้งข้อมูลจากฐานข้อมูลทั้งภายในและต่างประเทศ

2. ส่งเสริมให้มีการวิจัยพื้นฐานและการวิจัยประยุกต์ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างต่อเนื่อง

2.1 กำหนดทิศทางการวิจัยที่แน่นอนชัดเจน ด้วยการกำหนดแผนแม่บทของการวิจัย เพื่อให้มีการ ดำเนินการวิจัยมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและสร้างความเป็นเลิศเฉพาะทาง

2.2 จัดสรรงบประมาณการทำงานวิจัยพื้นฐานโดยคณะกรรมการวิจัยให้มากขึ้น เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ที่จะนำไปสู่การได้มาซึ่งเทคโนโลยีใหม่ๆ

2.3 พัฒนางองค์การวิจัยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น มีระบบการบริหารงานวิจัยที่คล่องตัว ทั้งในด้านการเงิน พัสดุและบุคลากร

2.4 แสวงหางบประมาณการวิจัยจัดตั้งกองทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนาการแหล่งอื่น ๆ นอกเหนือจากงบประมาณแผ่นดิน

3. ส่งเสริมการทำงานวิจัยให้ได้ผลงานที่มีมาตรฐานสูงขึ้น

3.1 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการวิจัยมากขึ้นด้วยการสนับสนุนให้บุคลากรที่ทำงานวิจัยได้มีโอกาสไปดูงาน ฝึกอบรม หรือทำงานวิจัยร่วมกับหน่วยงานอื่นทั้งในและต่างประเทศ

3.2 พัฒนาระบบเครือข่ายสารสนเทศด้านการวิจัยโดยสำนักวิจัยและพัฒนาเพื่อให้มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยของมหาวิทยาลัย มีมาตรฐานดีออกสู่หน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐบาลและเอกชนในและต่างประเทศให้เกิดประโยชน์ต่อไป

3.3 ให้มีการพิจารณาคัดเลือกและมอบรางวัลแก่ผลงานวิจัยดีเด่น และนักวิจัยดีเด่นประจำปี เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับนักวิจัยในการดำเนินการวิจัยให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

3.4 ให้ความสำคัญต่อการเสนอผลงานวิจัย เพื่อการพิจารณาความดีความชอบ เป็นการชักจูงให้มีการทำงานวิจัยให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.5 จัดให้มีการเสนอผลงานวิจัยในรูปแบบของการประชุม สัมมนาทางวิชาการทั้งในระดับชาติและนานาชาติ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างนักวิจัยของมหาวิทยาลัยกับหน่วยงานอื่นๆ สามารถนำไปใช้เพื่อปรับปรุงการทำงานวิจัยให้ดียิ่งขึ้น

3.6 ให้มีการวิจัยและพัฒนาร่วมกันหลายๆ หน่วยงานกับสถาบันการศึกษา และหน่วยงานอื่นๆ ทั้งในและต่างประเทศอย่างจริงจัง

การพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ได้ให้ความสำคัญแก่การพัฒนาบุคลากรมาก เพราะถือว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยจะเป็นตัวจักรสำคัญที่ทำให้ภารกิจหลักต่างๆ ของมหาวิทยาลัยสำเร็จ ลุล่วงไปได้ด้วยดี แนวทางการพัฒนาของบุคลากรมหาวิทยาลัย จึงเน้นในเรื่องการพัฒนาบุคลากรแบบครบวงจร ดังนี้ (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2541, หน้า 25-26)

1. การรับบุคลากรที่มีความสามารถสูงในการสรรหาและคัดเลือก (Recruitment) เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ โดยใช้เกณฑ์จากผลการสอบข้อเขียนควบคู่ไปกับการพิจารณาสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษา การสัมภาษณ์เพื่อพิจารณาถึงเจตคติความรับผิดชอบต่อหน้าที่ความกระตือรือร้นในการแสวงหาสิ่งใหม่ๆ ในเชิงวิชาการและศักยภาพในการพัฒนาตนเอง

2. การพัฒนาความสามารถของบุคลากร (Development) มหาวิทยาลัยได้ให้การสนับสนุนในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานการจัดฝึกอบรมสัมมนาเกี่ยวกับวิธีคิดกระบวนการและเทคนิคการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรในการแก้ปัญหา สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยมีแนวทางการพัฒนาบุคลากรดังนี้

บุคลากรสาย ก เป็นกิจกรรมในลักษณะของการถ่ายทอด เพื่อเสริมสร้างให้เกิดความรู้ ความชำนาญทางวิชาการและการสร้างวิทยาการที่มีคุณวุฒิขึ้น ในระบบเพื่อการถ่ายทอดขยายวงให้กับกลุ่มบุคลากรอื่นของมหาวิทยาลัยต่อไป โดยเฉพาะในกลุ่มหัวหน้าภาควิชาและกลุ่มอาจารย์ใหม่ กิจกรรมที่สำคัญ เช่น การอบรมเกี่ยวกับการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา การสัมมนาการพัฒนาบุคลากรสาย ก การประชุมหัวหน้าภาคประจำปี การปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ การอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง ISO 9000 และ ISO 14000 สำหรับผู้บริหารและ PSU in Search of Excellence เป็นต้น

บุคลากรสาย ข เป็นกิจกรรมที่จัดมีจุดมุ่งหมายเพื่อเสริมสร้างให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นและสามารถสร้างผลงานเชิงคุณภาพในระดับที่ดีมากขึ้น โดยกิจกรรมที่สำคัญประกอบด้วยการอบรมหลักสูตรการเขียนผลงานทางวิชาการ การอบรมหลักสูตรพัฒนาคน พัฒนางาน การฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิภาพและการอบรมหลักสูตรมนุษยสัมพันธ์และจิตวิทยาในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

บุคลากรสาย ค และลูกจ้างเป้าหมายกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรสาย ค ค่อนข้างจะเป็นไปในแนวเดียวกับสาย ข ที่มุ่งเสริมสร้างคุณภาพในการปฏิบัติงาน แต่ลักษณะกิจกรรมค่อนข้างจะมีความหลากหลายและเฉพาะเจาะจงไปตามตำแหน่งงานเป็นส่วนใหญ่ เช่น การอบรมภาษาอังกฤษสำหรับพนักงานโทรศัพท์ การบรรยายพิเศษเรื่องธรรมะกับการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมการจัดการงานธุรการอย่างมีประสิทธิภาพ อบรมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายของเจ้าหน้าที่ सम्มนา ผู้ปฏิบัติงานการเงินและการบัญชี เป็นต้น นอกจากนี้มหาวิทยาลัยยังได้จัดให้มีโครงการพิเศษสำหรับการพัฒนาบุคลากร ในกลุ่มผู้บริหารระดับต่างๆ ตั้งแต่ ระดับกลุ่มผู้บริหารมหาวิทยาลัย กลุ่มผู้บริหารระดับกลางและกลุ่มหัวหน้างาน โดยเป้าหมายของการพัฒนาเพื่อให้เกิดความสอดคล้องและเชื่อมโยงกัน การพัฒนาคุณภาพงานทั้งระบบและเพื่อเป็นหลักพื้นฐานการดำเนินกิจกรรมคุณภาพในเนืองงาน ส่วนต่างๆ ของมหาวิทยาลัย ซึ่งได้แก่ กิจกรรม 5 ส มาตรฐาน ISO 9000 และ ISO 1400 โครงการพัฒนาหัวหน้างานจะเน้นกระบวนการฝึกอบรมที่เป็นระบบและต่อเนื่อง

3. การรักษาบุคลากรที่มีความสามารถสูงให้อยู่กับมหาวิทยาลัย (Retention) มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร ด้วยการสนับสนุนการลาศึกษาต่อ การฝึกอบรมศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ จัดสรรงบประมาณเงินรายได้เพื่อสนับสนุนเป็นทุนการศึกษาและพัฒนาบุคลากร พัฒนาระบบค่าตอบแทนของผู้จบปริญญาเอกเพื่อป้องกันปัญหาสมองไหล

และต้องการเพิ่มผลงานทั้งระบบในเชิงคุณภาพและปริมาณ นอกจากนั้นยังกำหนดความก้าวหน้าของบุคลากรตามหลักของคุณค่าในผลงานต่อองค์การ (Merit System)

4. การดูแลบุคลากรที่เกษียณอายุ (Retirement) จัดฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ วิธีการบริหารร่างกาย การดำเนินชีวิตหลังเกษียณ เป็นต้น

การพัฒนาอาจารย์ของสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรอันเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาภารกิจของสถาบันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สถาบันจึงมีนโยบายให้ทุกหน่วยงานดำเนินการพัฒนาบุคลากรทุกระดับทุกสายงาน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพในด้านความรู้ทักษะเจตคติและวิธีการทำงาน อันจะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพของสถาบันต่อไป สถาบันได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่างๆ ดังนี้ (สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2541, หน้า 38)

1. การให้ทุนการศึกษาสถาบันมีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรทุกสายงานให้มีโอกาสได้ศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยสถาบันมีทุนสนับสนุนการศึกษาต่อทั้งภายในและต่างประเทศ

2. การให้ทุนฝึกอบรมภาษาอังกฤษ สถาบันได้ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรทุกสายงานให้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ เพื่อเตรียมความพร้อมในการสอบแข่งขันเข้าศึกษาต่อ ฝึกอบรม ปฏิบัติงาน และการวิจัย ตลอดจนการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ซึ่งสถาบันจะให้ทุนฝึกอบรมภาษาอังกฤษภายในประเทศทุนละไม่เกิน 5,000 บาท โดยมีงานหลักสูตรและพัฒนาคณาจารย์ ดำเนินการประกาศรับสมัครผู้ขอรับทุน ปีละ 2 ครั้ง และดำเนินการวิเคราะห์คุณสมบัติผู้ได้รับทุน

3. การจัดฝึกอบรมสัมมนาและบรรยายพิเศษ สถาบันได้อนุมัติให้หน่วยงานในสถาบัน จัด ฝึกอบรม สัมมนา และบรรยายพิเศษ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน แก่บุคลากรของสถาบันการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยที่กล่าวมาข้างต้น สรุป ได้ว่า รูปแบบของการจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์มีลักษณะคล้ายคลึงกัน จะเห็นได้ว่าการพัฒนาอาจารย์เป็นภารกิจสำคัญของแต่ละมหาวิทยาลัย รูปแบบการดำเนินงานเป็นหน้าที่ของแต่ละมหาวิทยาลัยจะกำหนดขึ้นเองเพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มหาวิทยาลัยทุกแห่งจะต้องเร่งพัฒนาอาจารย์ให้ได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยยึดแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาของทบวงมหาวิทยาลัยเป็นแนวทางในการปฏิบัติภารกิจทุกๆ ด้าน

การพัฒนาอาจารย์ในสถาบันราชภัฏเชียงใหม่

สถาบันราชภัฏเชียงใหม่มีภารกิจหลัก ได้แก่ การให้การศึกษาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง การทำวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม การปรับปรุงถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและการส่งเสริมวิทยฐานะของครู ในฐานะที่สถาบันเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น จำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา เพื่อเป็นหลักประกันว่าสามารถปฏิบัติการกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ สอดคล้องกับสภาพของท้องถิ่นในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และเป็นที่ยอมรับของสังคมทั้งภายในและภายนอก ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านอาจารย์นับว่ามีความสำคัญสูงสุดที่สถาบันต้องเร่งพัฒนาคุณภาพของอาจารย์เพื่อเป็นหลักประกันว่าอาจารย์มีคุณภาพเพียงพอที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การส่งเสริมให้อาจารย์ได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป เป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพของอาจารย์ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาและคุณภาพของบัณฑิตหากพิจารณาจากปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของคุณภาพของอาจารย์ตามมาตรฐานอุดมศึกษาแล้ว อาจารย์ของสถาบันราชภัฏเชียงใหม่ยังมีความไม่เพียงพอ เนื่องจากยังต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานอุดมศึกษาทั้งในเรื่องของวุฒิทางการศึกษาดำรงตำแหน่งวิชาการ ผลงานวิจัยและผลงานวิชาการในรูปแบบต่างๆ ในเชิงยุทธศาสตร์ของสถาบันราชภัฏเชียงใหม่ ดำเนินการโดยพัฒนาอาจารย์ที่มีอยู่แล้วเพื่อให้มีความรู้ทันสมัย ให้เพิ่มวุฒิและเพิ่มประสบการณ์ที่จำเป็นสำหรับการเป็นอาจารย์ที่มีคุณภาพเพื่อการเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพ การพัฒนาอาจารย์ที่สถาบันได้ปฏิบัติไปแล้วในปี 2544 - 2545 ดังต่อไปนี้ (สำนักวางแผนและพัฒนา สถาบันราชภัฏเชียงใหม่, 2545, หน้า 46-48)

1. การพัฒนาอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีที่มีอายุราชการยังไม่เกิน 15 ปี ให้ศึกษาต่อในระดับวุฒิปริญญาโท โดยสถาบันสนับสนุนให้ทุนกับอาจารย์ที่ลาศึกษาต่อในระดับปริญญาโททุกมหาวิทยาลัยและทุกสาขาวิชา ทั้งภาคปกติ ภาคนอกเวลาราชการและต่างประเทศ

2. การพัฒนาอาจารย์วุฒิปริญญาตรีที่อายุราชการนาน มีอายุมาก ต้องรับภาระครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบทำให้ไม่สามารถลาศึกษาต่อตามวิธีการปกติ สถาบันจึงมีนโยบายให้อาจารย์กลุ่มนี้ได้มีการพัฒนาตนเอง โดยมีโครงการพิเศษและแรงจูงใจเพื่อเปิดโอกาสให้อาจารย์กลุ่มนี้เป็นพิเศษเพื่อศึกษาต่อในระดับปริญญาโทตามหลักสูตรของสถาบันราชภัฏ ซึ่งหลักสูตรนี้ได้เปิดทำการสอนแล้วให้กับนักศึกษาปริญญาโททั้งภาคปกติและภาคนอกเวลาของบัณฑิตวิทยาลัย

3. โครงการความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยควีนส์แลนด์ (University of Queensland) ให้อาจารย์ที่สนใจที่จะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ที่ผ่านเงื่อนไขของมหาวิทยาลัยและสมัครใจเข้าศึกษาสูงกว่าปริญญาที่ตนเองถืออยู่ ศึกษาเป็นเวลา 1 ปี โดยอาจารย์จากออสเตรเลียจะมา

บรรยายติดต่อกันในการนี้มีผู้สำเร็จการศึกษาได้ศึกษาในระดับที่สูงกว่าหรือปริญญาโทและปริญญาเอก มีอาจารย์เข้าร่วมโครงการระดับปริญญาเอก 3 คน และสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 27 คน

4. โครงการแลกเปลี่ยนอาจารย์ผู้สอนหรือผู้เชี่ยวชาญของสถาบันราชภัฏเชียงใหม่ กับสถาบันการศึกษาต่างประเทศได้แก่ มหาวิทยาลัยภาษาต่างประเทศปักกิ่ง (Beijing Foreign Studies University) เป็นการพัฒนาอาจารย์โปรแกรมวิชาภาษาไทย

5. โครงการฝึกอบรมระยะสั้นของอาจารย์จากสถาบันราชภัฏเชียงใหม่ไปฝึกอบรมที่ Douglas College, Canada เป็นการอบรมภาษาอังกฤษ

6. โครงการอบรมภาษาอังกฤษเพื่อพัฒนาทักษะทางด้านภาษาสำหรับอาจารย์

7. โครงการฝึกอบรมคอมพิวเตอร์เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนสำหรับอาจารย์

8. โครงการคลินิกวิชาการเพื่อพัฒนาผลงานทางวิชาการสำหรับอาจารย์ที่สนใจ และกำลังจะขอผลงานทางวิชาการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์

9. การประชุมสัมมนาทางวิชาการที่สถาบันต่างๆ จัดขึ้น โดยคณะวิชาจัดงบประมาณสนับสนุน

การพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยนเรศวร

มหาวิทยาลัยนเรศวรมีรูปแบบการพัฒนาอาจารย์โดยมีการกำหนดเป้าหมายให้มีอัตราส่วนของอาจารย์ที่จบการศึกษาระดับต่างๆ ให้อยู่ในเกณฑ์และสัดส่วนที่ดีกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดโดยทบวงมหาวิทยาลัยกล่าวคือ สัดส่วนของอาจารย์ที่จบปริญญาเอก: ปริญญาโท: ปริญญาตรี ของมหาวิทยาลัยเป็น 45: 55: 5 และมีการจัดกิจกรรมการพัฒนาตามสภาพของอาจารย์ 4 กลุ่ม คือ (มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2542, หน้า 19-20)

กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มที่อาจารย์ที่เรียนจบปริญญาเอก จะมุ่งเน้นให้ได้รับการพัฒนาด้านการวิจัยที่เป็นโครงการความร่วมมือ (Collaborative Research Project) ในระดับนานาชาติได้และสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่มาประยุกต์เข้ากับการเรียนการสอนอย่างได้ประโยชน์สูง

กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มอาจารย์รุ่นเยาว์ กลุ่มอาจารย์ที่เพิ่งจบการศึกษาในระดับปริญญาตรีสาขาขาดแคลนหรือระดับปริญญาโทและอยู่ในภาวะที่จะเตรียมตัวไปศึกษาต่อต่างประเทศจะได้รับการพัฒนาโดยการสนับสนุนให้ได้รับทุนการศึกษาต่อจนจบปริญญาเอก เพื่อจะได้สามารถทำโครงการวิจัยในระดับนานาชาติได้ภายหลังจากสำเร็จการศึกษาและสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่มาประยุกต์ใช้กับการเรียนการสอน

กลุ่มที่ 3 เป็นกลุ่มอาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 35-45 ปีและมีศักยภาพในการศึกษาต่อจนจบปริญญาเอก จะได้รับการพัฒนาให้มีทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศ เพื่อให้มีความสามารถพอ

ในการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกจากมหาวิทยาลัยทั้งภายในและต่างประเทศ และสนับสนุนเงินทุนเพื่อศึกษาต่อจนจบปริญญาเอกต่อไป

กลุ่มที่ 4 เป็นกลุ่มอาจารย์ที่มีอายุระหว่าง 45-60 ปี และไม่มีโอกาสได้รับการพัฒนาจนจบปริญญาเอก แต่เป็นกลุ่มที่สนใจในเรื่องการสอนเป็นสำคัญก็จะได้รับการสนับสนุนโดยรับการพัฒนามให้มีทักษะด้านภาษาต่างประเทศ เพื่อนำมาเป็นฐานในการศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ จากข้อมูลแหล่งต่างๆ ตลอดจนได้รับการพัฒนามให้มีทักษะในด้านการรับรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีทางการศึกษาใหม่ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ด้านการเรียนการสอนต่อไป

นอกจากนี้มหาวิทยาลัยส่งเสริมสนับสนุนให้คณาจารย์ของมหาวิทยาลัยได้มีหน่วยวิจัยย่อย (Research Unit Cells) อยู่ในอาคารเรียนของคณะต่างๆ เพื่อให้สามารถสร้างผลงานวิจัยโดยใช้ประโยชน์จากห้องปฏิบัติการและจากการทำงานเป็นทีมอย่างสะดวก และมีความคล่องตัวสูงสุดให้อาจารย์ผู้สอนทุกรายวิชาของทุกคณะจัดทำเอกสารประกอบการสอนที่เป็นรายละเอียดคำสอน (Course Syllabus) คู่มือการสอน (Teaching Manual) ที่มีการตีพิมพ์และการปรับปรุงเนื้อหาให้ทันสมัยตลอดเวลา ตลอดจนจัดให้มีการประเมินผลการสอนของอาจารย์ที่เป็นรูปธรรม อันจะนำไปสู่การสร้างความคิดในการพัฒนาการเรียนการสอนให้ก้าวไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการให้ได้และกระตุ้นส่งเสริมสนับสนุนให้มีระบบสอนเสริม (Tutorial System) ทุกคน จัดให้มีการสร้างบรรยากาศในการเรียนจนผู้เรียนสร้างนิสัยการศึกษาด้วยตนเอง (Self Study) ขึ้นได้โดยการใช้บริการจากสำนักหอสมุดอย่างสม่ำเสมอ มีการประกันคุณภาพทางวิชาการขึ้นในมหาวิทยาลัยโดยการจ้างผู้เกษียณอายุที่มี ความรู้ความสามารถและอาจารย์ชาวต่างประเทศที่มีคุณภาพมาเป็นอาจารย์สอนในคณะต่างๆ ของมหาวิทยาลัย

6. รูปแบบของการพัฒนาอาจารย์

ไพจิตร กลิ่นเกสร (2532, หน้า 20-23, อ้างอิงใน ณรงค์ หุชัยภูมิ, 2544, หน้า 33) ได้กล่าวถึงการพัฒนาคณาจารย์ว่าควรครอบคลุมองค์ประกอบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสอน และต้องประกอบไปด้วยกิจกรรมที่มีลักษณะแตกต่างกันแต่เกี่ยวข้องกัน นอกจากนี้ยังได้เสนอว่าการพัฒนาคณาจารย์ที่ประสบผลสำเร็จ และมีผลต่อการปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างถาวร และจริงจังจะมีรูปแบบของการจัดกิจกรรมอย่างสมบูรณ์ กล่าวคือ จะต้องพัฒนาทั้งด้านการเรียนการสอนด้าน เจตคติของคณาจารย์ ตลอดจนด้านองค์กรด้วย ดังนี้

6.1 การพัฒนาการเรียนการสอน การพัฒนาคณาจารย์ที่มีประสิทธิภาพ จะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน ทั้งนี้เพราะการสอนเป็นภารกิจที่สำคัญประการแรกของอาจารย์ซึ่งประกอบด้วย

6.1.1 การประเมินผลการสอน โดยทั่วไปการปรับปรุงและการพัฒนาอย่างเป็นระบบจะต้องเริ่มต้นที่การประเมินความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันกับสภาพความต้องการ การประเมินผลที่นิยมทำกันมาก ได้แก่ การประเมินผลการสอนโดยตัวผู้สอนเอง การประเมินผลการสอนโดยผู้เรียน และการประเมินผลการสอนโดยเพื่อนร่วมงาน การประเมินผลการสอนจะต้องกระทำด้วยความระมัดระวัง จึงจะก่อให้เกิดผลในทางส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน ซึ่งอาจารย์ควรนำผลการประเมินไปปรับปรุงการสอนของตน และผู้บริหารอาจนำผลการประเมินไปประกอบการพิจารณาความดีความชอบ นอกจากนี้อาจารย์ควรได้รับการพัฒนาทักษะการทำงาน เพื่อไม่ให้เกิดความรู้สึกต่อต้านการประเมินผลการสอน ฉะนั้นการพิจารณาความดีความชอบควรพิจารณาจากการประเมินผลการสอนหลายๆ ครั้งรวมทั้งต้องพิจารณาปัจจัยด้านอื่นๆ ด้วย เช่น การประเมินหลักสูตร และการประเมินประสิทธิภาพของนักศึกษา เป็นต้น

6.1.2 การวิเคราะห์ห้องเรียน เป็นการสำรวจความต้องการของอาจารย์และข้อจำกัดของสถาบันในเรื่องเวลาและทรัพยากรต่างๆ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในห้องเรียนด้วยเครื่องมือและวิธีการต่างๆ กันเช่น การใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การสังเกต การอภิปราย การสัมมนา การบันทึกเทปเกี่ยวกับการเรียนการสอน เป็นต้น ผู้วิเคราะห์ต้องมีทักษะในการสร้างเครื่องมือ ตลอดจนเทคนิคในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ เสนอรายงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์ห้องเรียน โดยกระทำทันทีที่สำรวจและเก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ในการวิเคราะห์ห้องเรียน ผู้วิเคราะห์จะต้องใช้เทคนิคการสร้างมนุษยสัมพันธ์ และเทคนิคการทำงานร่วมกันควบคู่ไปด้วย

6.1.3 การฝึกสอนย่อย เป็นการจัดประสบการณ์ให้กับอาจารย์ใหม่ที่ยังไม่คุ้นเคยกับการสอน รวมทั้งอาจารย์เก่าที่ต้องการเพิ่มพูนความรู้และทักษะด้านการสอนหลังจากการได้วิเคราะห์ห้องเรียนอย่างดีแล้ว การฝึกสอนย่อยควรเริ่มจากการฝึกสอนแบบบรรยาย อภิปรายซึ่งเป็นการสอนที่อาจารย์หลายคนคุ้นเคย อย่างไรก็ตามการฝึกสอนย่อยก็สามารถนำไปใช้กับการสอนแบบใหม่ๆ เช่น การสัมมนา การสร้างสถานการณ์จำลอง การฝึกปฏิบัติ เป็นต้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่ออาจารย์มีเจตคติที่ดีต่อการสอน อาจารย์จะเริ่มสนใจการสอนแบบใหม่ๆ ด้วยเหตุนี้การฝึกสอนย่อยจึงเป็นการให้ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับวิธีสอนอีกด้วย

6.1.4 ทฤษฎีทางการศึกษาและเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาด้านนี้จะต้องกระทำควบคู่ไปกับการพัฒนาด้านเจตคติและการพัฒนาองค์การ เมื่ออาจารย์เกิดเจตคติที่ดีต่อการสอน และรู้ปัญหาของห้องเรียนแล้ว อาจารย์อาจมีความจำเป็นต้องเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการกำหนดวัตถุประสงค์ รูปแบบการเรียนรู้นักศึกษา และทักษะการสอนที่เหมาะสมกับ

สภาพแวดล้อมของสถาบัน ลักษณะนักศึกษา ตลอดจนลักษณะ และบุคลิกภาพของอาจารย์เอง นอกจากนี้การพัฒนาคณาจารย์ด้านการเรียนการสอน ควรมีบริการให้คำปรึกษาแก่อาจารย์ในกรณีที่อาจารย์มีปัญหาในการนำเทคโนโลยีไปใช้ ในขณะเดียวกันองค์กรจะต้องจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน และการใช้เทคโนโลยีต่างๆ ด้วย

6.1.5 การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตรจะนำไปสู่การเรียนการสอนที่เหมาะสมน่าสนใจ และตอบสนองความต้องการของนักศึกษา ในการพัฒนาหลักสูตรจำเป็นต้องคำนึงถึงปรัชญาการศึกษา และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัยต่างๆ ของนักศึกษา

6.2 การพัฒนาองค์การ การพัฒนาด้านการสอนจะต้องกระทำควบคู่ไปกับการพัฒนาองค์การ จึงจะทำให้การพัฒนาคณาจารย์เกิดประสิทธิภาพสูงสุด องค์ประกอบของการพัฒนาองค์การ มีดังนี้

6. 2.1 การพัฒนาการตัดสินใจ เพื่อสั่งการและการแก้ปัญหา ในการตัดสินใจเพื่อสั่งการใดๆ ก็ตาม ควรคำนึงถึงผู้ปฏิบัติด้วย ผู้สั่งการและผู้นำไปปฏิบัติควรจะต้องมีความเห็นพ้องต้องกันเกี่ยวกับการตัดสินใจเพื่อสั่งการนั้นๆ ส่วนการแก้ปัญหาควรเริ่มต้นด้วยการสำรวจ และกำหนดตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัญหา เช่น สำรวจความต้องการของนักศึกษาค้นหาข้อดีและข้อบกพร่องของภาควิชา สำรวจทรัพยากรที่มีอยู่ เป็นต้น และขั้นต่อไปต้องกำหนดเป้าหมายหรือทิศทางที่ต้องการ เช่น การกำหนด เป้าหมายของภาควิชา พฤติกรรมของนักศึกษาที่พึงประสงค์ และขั้นสุดท้ายคือการกำหนดหรือเสนอแนะแนวทางไปสู่เป้าหมายหรือทิศทางดังกล่าว วิธีการนี้จะทำให้ได้รับความร่วมมืออย่างดีจากสมาชิกในภาควิชา

6. 2.2 การสร้างกลุ่มทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาการตัดสินใจ กลุ่มทำงานจะอภิปรายเกี่ยวกับบทบาทและทิศทางในอนาคตของภาควิชา การวิเคราะห์องค์การตลอดจนบทบาทของหัวหน้าภาควิชา ด้วยเหตุนี้การพัฒนาคณาจารย์จะต้องส่งเสริมความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดในบรรดากลุ่มอาจารย์อันจะก่อให้เกิดความร่วมมือที่ดีในการทำงาน

6. 2.3 การพัฒนาการบริหาร เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องโดยตรงต่อการดำเนินงานในภาควิชา กิจกรรมการพัฒนาการบริหาร ได้แก่ การให้ความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารตามวัตถุประสงค์การบริหารการเงิน การวางแผนเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณ เป็นต้น

6.3 การพัฒนาเจตคติ โดยทั่วไปการพัฒนาคณาจารย์จะต้องเกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ คุณค่า และเป้าหมายของอาจารย์แต่ละคน การพัฒนาเจตคติจะส่งผลต่อการพัฒนาด้านอื่นๆ แต่อย่างไรก็ตามต้องทำความเข้าใจว่าเราไม่สามารถมองเห็นความสำเร็จในการพัฒนาเจตคติได้ชัดเจน และการพัฒนาเจตคติเป็นเพียงการให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา หรือให้การ

แนะแนวแก่อาจารย์ในด้านส่วนบุคคลเท่านั้น ข้อพึงระวังประการหนึ่ง คือ ต้องระลึกอยู่เสมอว่าการพัฒนาเจตคติมิใช่การรักษาโรคหรือ แก้ไขเจตคติหรือ บุคลิกภาพของอาจารย์ การพัฒนาเจตคติจะต้องเริ่มจาก

6.3.1 การสัมภาษณ์ การสัมภาษณ์ให้ประโยชน์ทั้งแก่ผู้สัมภาษณ์และอาจารย์ ผู้ถูกสัมภาษณ์ การสัมภาษณ์จะเน้นที่เจตคติเกี่ยวกับการสอน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ถูกสัมภาษณ์มีความตระหนักมากขึ้น

6.3.2 การวางแผนอาชีพ อาจารย์จะตัดสินใจและดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม ถ้าอาจารย์มีข้อมูลเพียงพอ การวางแผนอาชีพจะช่วยให้อาจารย์มีเจตคติ ค่านิยม และประสบการณ์ที่ถูกต้อง เพื่อนำไปใช้ในกระบวนการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินบทบาทภารกิจต่างๆ การพัฒนาด้านนี้ควรเริ่มต้นด้วยการให้อาจารย์ได้ค้นหาเกี่ยวกับประสบการณ์ในอดีต และความคาดหวังในอนาคต

6.3.3 การสร้างมนุษยสัมพันธ์ เป็นขั้นตอนที่ควรจัดให้อาจารย์ หลังจากได้ทำการสัมภาษณ์และการวางแผนอาชีพแล้ว การพัฒนาการสร้างมนุษยสัมพันธ์จะส่งผลต่อการพัฒนาด้านการวิเคราะห์ห้องเรียน ตลอดจนการฝึกสอนย่อย ความรู้และทักษะการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่เกี่ยวกับบทบาทของอาจารย์ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร การเข้าใจ ความคิดเห็น ตลอดจนความรู้สึกของผู้อื่น

6.3.4 การปรับปรุงตนเอง กิจกรรมนี้ค่อนข้างเป็นที่วิตกกังวลกันมากที่สุด เนื่องจากหลายคนเข้าใจว่าการปรับปรุงตนเอง คือการที่กลุ่มคนต่างมานั่งถกเถียงอภิปรายเกี่ยวกับข้อบกพร่องต่างๆ ของแต่ละคน อย่างไรก็ตามการปรับปรุงตนเองเป็นสิ่งที่ช่วยให้อาจารย์เข้าใจในการเรียนรู้ และแก้ไขสิ่งบกพร่องในตัวอาจารย์เอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาจารย์ได้รู้จักควบคุมตนเองมีทางสร้างสรรค์ กิจกรรมด้านนี้จึงควรจัดให้แก่อาจารย์ที่เคยร่วมกิจกรรมพัฒนาคุณภาพครูด้านอื่นๆ มาแล้ว ยิ่งกว่านั้นอาจจะต้องมีสภาพอารมณ์ที่มั่นคงอีกด้วย

6.3.5 การแนะแนวกิจกรรมการแนะแนวมักจัดให้อาจารย์ที่พบว่าตนเองมีปัญหาด้านสภาพอารมณ์ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการเป็นครูที่ดี รวมทั้งปัญหาในการดำเนินชีวิตส่วนตัวอีกด้วย ในกรณีที่พบว่าอาจารย์มีปัญหาดังกล่าวมาก กิจกรรมแนะแนวจำเป็นต้องจัดขึ้นก่อนกิจกรรมอื่นๆ

อัจฉรา วัฒนางรงค์ (2539, หน้า 326-327) กล่าวว่า วิธีการพัฒนาอาจารย์มีหลายวิธี แต่วิธีการที่ใช้ในการจัดกิจกรรมและประสบการณ์เพื่อการพัฒนาตนเองของอาจารย์ในด้านต่างๆ โดยทั่วไปมี ดังต่อไปนี้

1. การฝึกอบรม เป็นวิธีที่ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่า การเปลี่ยนแปลงโดยการให้ทักษะใหม่ๆ แก่บุคคลมีประโยชน์ ไม่เพียงแต่ในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านการสอนเท่านั้น แต่ยังมีผลสำเร็จในตัวเอง ระบบการให้รางวัลและระบบการลงโทษจะไม่เปลี่ยนแปลงบุคคลได้มากไปกว่าบุคคลนั้นได้รับทักษะใหม่ๆ เจตคติ และพฤติกรรมที่เหมาะสม ในทำนองเดียวกันนอกจากการพัฒนาให้อาจารย์มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ ในการจัดดำเนินการเรียนการสอน วิธีสอน และการใช้เทคโนโลยีแล้ว ยังทำให้เกิดผลต่อเจตคติเกี่ยวกับการเรียนการสอนด้วย การฝึกอบรมมักเน้นในเรื่องการประชุมเชิงปฏิบัติการทั้งระยะสั้นและระยะยาว เป็นกิจกรรมทางวิชาการที่มีประโยชน์ซึ่งอาจจัดได้หลายลักษณะตามโอกาสและความจำเป็น รวมทั้งขนาดของกลุ่ม ช่วงเวลา หัวข้อหัวเรื่อง จำนวนครั้ง เป็นต้น มีการบรรยาย อภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และฝึกปฏิบัติ

2. การประชุม เป็นการจัดให้มีการพบปะกัน อาจจะเป็นในกลุ่มอาจารย์ด้วยกันอาจารย์กับผู้บริหาร หรืออาจารย์กับวิทยากรภายนอกเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ความคิด และทัศนะต่างๆ ซึ่งกันและกัน หลักการสำคัญของการประชุมมุ่งที่การแลกเปลี่ยนและชี้แจง ส่วนกิจกรรมการประชุมนั้นอาจทำได้ในหลายโอกาส หลายวาระตามจุดมุ่งหมายเฉพาะ เช่น การประชุมปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ การประชุมก่อนเปิดภาคเรียน การประชุมทางวิชาการ เป็นต้น

3. การสัมมนา มีความมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาร่วมกันแก้ปัญหาหรือค้นคว้าร่วมกันโดยอาศัยการคิดอย่างมีเหตุผลและการใช้ความคิดความรู้ที่มีอยู่เพื่อประโยชน์ ร่วมกันการที่การสัมมนา มุ่งแก้ปัญหาาร่วมกันนั้นเรื่องที่จะนำมาสัมมนาจึงเป็นเรื่องที่เป็นปัญหาที่อาจารย์ส่วนใหญ่เผชิญอยู่ หรือเป็นปัญหาที่เป็นอยู่ในการปฏิบัติงาน เช่น ปัญหาเกี่ยวกับการสอนปัญหาเกี่ยวกับความไม่คล่องตัวในการดำเนินงานภายใน เป็นต้น ผู้เข้าร่วมสัมมนาจะมีการเตรียมตัวเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกัน ซึ่งจะ เป็นการช่วยกันแก้ปัญหาไม่ใช่ว่ารับความรู้เพียงประการเดียว

4. การศึกษาดูงาน การศึกษาดูงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เป็น วิธีการหนึ่งที่จะเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ด้วยการสังเกตการณ์ การไปดูกิจกรรมและการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นๆ ทั้งในและต่างประเทศ จะเป็นการทำให้อาจารย์มีโลกทัศน์กว้างไกลขึ้น เกิดการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ ที่จะนำมาปรับปรุงการทำงานของตน นอกจากนี้การแลกเปลี่ยนอาจารย์ระหว่างสถาบัน โดยเฉพาะสถาบันอุดมศึกษาในต่างประเทศโดยให้อาจารย์ไปดูงานหรือปฏิบัติงานเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่ม จะเป็นการปรับระดับมาตรฐานความรู้ความสามารถให้เป็นสากลขึ้น อาจารย์สามารถนำความรู้ทางด้านวิชาการต่างๆ มาใช้เป็นประโยชน์แก่สถาบันและประเทศชาติ

5. การศึกษาต่อ เป็นวิธีการพัฒนาอาจารย์เพื่อเพิ่มคุณวุฒิและความรู้ความสามารถเปลี่ยนแปลงของสังคมด้านต่างๆทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนหลักสูตร และ/หรือการเปิดหลักสูตรใหม่ๆของมหาวิทยาลัย ฉะนั้นการให้อาจารย์ไปศึกษาต่อในสาขาวิชาที่เป็น ความจำเป็นหรือเป็น ความต้องการของสังคมเพื่อการพัฒนาประเทศ เช่น สาขาวิชาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จะเป็นการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนอาจารย์และปัญหาการเคลื่อนย้ายของอาจารย์วิธีหนึ่ง นอกจากนี้การที่บุคคลปฏิบัติงานอยู่ ณ ที่ใดนานๆความรู้ความสามารถ อาจล้าสมัยไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มเติมความรู้ใหม่จึงเป็นกิจกรรมสำคัญประการหนึ่งที่อาจารย์จะได้พัฒนาวิชาชีพของตนเอง

กาญจนา สันติพัฒนาชัย และคณะ (2541, หน้า 29-30) ได้กล่าวถึงกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ว่า สามารถแบ่งได้เป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 การฝึกอบรม

การฝึกอบรม (Training) มีจุดเน้นอยู่ทำงานเพื่อมุ่งให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานใน ตำแหน่งนั้นๆได้ หรือให้ทำงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ หรือทำงานที่ยากมากขึ้น อาจารย์จึง จำเป็นต้องยกระดับความรู้และความสามารถ คือ ต้องมีการเรียนและเพิ่มพูนประสบการณ์การ ฝึกอบรมจึงเป็นวิธีการที่ได้นำมาใช้ในการพัฒนาอาจารย์ เพราะเชื่อว่าเมื่ออาจารย์ผ่านการฝึกอบรมแล้วอาจารย์จะสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปใช้ได้ทันที การฝึกอบรมจำแนก ได้ดังนี้

1. การฝึกอบรมพร้อมกับการทำงานไปด้วย (On-the Job Training) เป็นการ ฝึกอบรมเพื่อการขยายงานในหน้าที่เพิ่มขึ้น มีการมอบหมายงานใหม่หรือรับผิดชอบงานมากขึ้น เพื่อให้อาจารย์มีความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงานสูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่เดิม จึงมักใช้ ในการฝึกอบรมอาจารย์ที่ปฏิบัติงานปัจจุบันให้ปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น วิธีการที่ใช้ ได้แก่

1.1 การหมุนเวียนงานเพื่อให้อาจารย์มีความสามารถปฏิบัติงานต่างๆ ในระดับ เดียวกันได้หลายอย่าง ใช้กับผู้ปฏิบัติงาน 1-3 ปีแรก เพื่อให้เกิดความคุ้นเคย

1.2 การประชุมเพื่อพัฒนาอาจารย์ เป็นวิธีการอภิปรายความคิดเห็นของแต่ละ บุคคลเกี่ยวกับงานและการปรับปรุงการทำงาน

1.3 การเป็นผู้ช่วยงานในตำแหน่งต่างๆ โดยให้อาจารย์มาทำงานเป็นผู้ช่วยใน ตำแหน่งที่ต้องการความชำนาญสูงขึ้นในช่วงระยะเวลาหนึ่งที่กำหนดให้ เพื่อให้เกิดความ คุ้นเคยมี ประสบการณ์อยู่ในตำแหน่งนั้นๆ

1.4 การประชุมแก้ปัญหา เป็นการแก้ปัญหาเฉพาะอย่างที่เป็นปัญหาของกลุ่มใด กลุ่มหนึ่งหรือขององค์กร โดยใช้วิธีการระดมสมองเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหานั้น

1.5 การมีพี่เลี้ยง โดยมอบหมายอาจารย์ที่อยู่ในระดับสูงกว่าของหน่วยงาน ซึ่งมี ความรู้หรือสามารถชี้แนะได้มาช่วยให้อาจารย์ใหม่เกิดการเรียนรู้รวมทั้งให้คำแนะนำ วิธีนี้จะ ช่วยให้เกิดความสัมพันธ์ด้านสังคมที่ดี อาจารย์จะรู้ว่าสามารถขอคำแนะนำในเรื่องที่ไม่สามารถ สอบถามจากผู้บังคับบัญชาได้จากพี่เลี้ยง

1.6 การมอบหมายงานพิเศษ เป็นการมอบหมายงานหรือความรับผิดชอบเฉพาะ เรื่องให้บุคคลได้ทำในช่วงเวลาหนึ่ง อาจเป็นการมอบหมายให้ทำรายงานวิเคราะห์ความเป็นไปได้ ของโครงการใหม่ๆ การมอบหมายนี้จะก่อให้เกิดทักษะใหม่ๆและเกิดการเรียนรู้

1.7 การฝึกงานในหน่วยงานโดยที่ปรึกษาภายนอก การเชิญผู้เชี่ยวชาญจาก ภายนอกมาเป็นที่ปรึกษาให้แก่หน่วยงานเพื่อจัดฝึกอบรมในหัวข้อต่างๆ ตามเป้าหมายที่กำหนดขึ้น โดยอาจจัดการฝึกอบรมร่วมกับอาจารย์ผู้ฝึกอบรมของหน่วยงานเอง

2. การฝึกอบรมโดยไม่ได้ปฏิบัติงานด้วย (Off-the Job Training) เป็นการฝึกอบรมที่ เสริมการฝึกอบรมแบบปฏิบัติงานไปด้วย (On-the Job training) เป็นการฝึกอบรมที่มีชั้นเรียนมี วิธีการที่ใช้หลายรูปแบบ ได้แก่

2.1 การฝึกอบรมระยะสั้นและการประชุมสัมมนา เป็นการดำเนินการโดย สถาบันที่รับผิดชอบทางการศึกษา สมาคมวิชาชีพ ที่ปรึกษาเอกชน และสถาบันการฝึกอบรม โดยตรงซึ่งอาจใช้ระยะเวลา 1 วัน ถึง 1 สัปดาห์

2.2 เป็นโปรแกรมพิเศษที่จัดขึ้นระดับประกาศนียบัตรและปริญญา ดำเนินการโดย วิทยาลัยหรือของมหาวิทยาลัย โดยมากจะเป็นสาขาทางวิชาชีพ

2.3 เป็นโปรแกรมด้านการบริหารระดับสูง ที่จัดขึ้นสำหรับผู้บริหารระดับสูง ซึ่งมี ระยะเวลาตั้งแต่ 2 สัปดาห์ ถึง 1 ปี ดำเนินการโดยมหาวิทยาลัย

2.4 การประชุมและอภิปรายกับหน่วยงานภายนอกเพื่อให้ได้ประสบการณ์การ เรียนรู้ที่ดี

กลุ่มที่ 2 การศึกษา

การศึกษา (Education) จุดเน้นของการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมอาจารย์ให้มีความพร้อม ที่จะทำงานเฉพาะกิจ หรือปฏิบัติงานบางอย่างตามความต้องการขององค์กรที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยส่วนหนึ่งยังเกี่ยวข้องกับการทำงาน การศึกษาแตกต่างจากการฝึกอบรม คือเป็นการมุ่งพัฒนา เพื่อผลต่องาน ปัจจุบันการเตรียมอาจารย์เพื่อการเลื่อนขั้นไปดำรง ตำแหน่งงานหรือให้ทำงานใน หน้าที่ใหม่ การศึกษาจะดำเนินการโดยใช้ระยะเวลาที่ยาวนาน จึงมีการกำหนดแผนพัฒนาอาจารย์ รองรับไว้อย่างชัดเจนเพื่อไม่ให้เกิดความสูญเปล่า ซึ่งการศึกษาต่อนั้นอาจเป็นการศึกษาต่อภายใน ประเทศหรือต่างประเทศก็ได้

กลุ่มที่ 3 การพัฒนา

การพัฒนา (Development) จุดเน้นของการพัฒนาอยู่ที่มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามความต้องการขององค์กรที่ต้องการเจริญเติบโต มีการเปลี่ยนแปลงไม่หยุดนิ่ง การพัฒนาจะต้องมีการจัดโปรแกรมการเรียนรู้และประสบการณ์ที่จะพัฒนาให้แก่อาจารย์ เพื่อให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานในองค์กรได้

การพัฒนาอาจารย์ตามแนวคิดของ ภิญญู สาร (2523, หน้า 263, อ้างอิงในสุริ ชันธรักษ์วงศ์, 2548, หน้า 27) มีวิธีการพัฒนาอาจารย์ที่สำคัญ 7 ประการ ดังนี้

1. การศึกษาดูงานไปพร้อมๆกับการปฏิบัติงาน (On the Job Study)
2. การปฐมนิเทศ (Orientation)
3. การทำงานในฐานะลูกมือหรือเป็นผู้ช่วยไปพลางก่อน (Apprenticeship Training)
4. การฝึกงานต่อจากภาคทฤษฎี (Internship Training)
5. การฝึกกระยะสั้น (Learner Training)
6. การให้ไปศึกษาในสถานศึกษาบางแห่งนอกเวลาทำงาน หรือใช้เวลาว่างบางส่วนของการทำงานไปรับการศึกษ (Outside Courses)
7. การให้ไปศึกษาใหม่หรือศึกษาเพิ่มเติม (Retaining or Upgrading)

บุญใจ ศรีสถิตยัณราด (2533, หน้า 12-14, อ้างอิงใน สุริ ชันธรักษ์วงศ์, 2548, หน้า 27) ได้กล่าวถึงการพัฒนาอาจารย์ว่าควรมีการดำเนินการ 3 ด้าน ดังนี้

1. จัดกิจกรรมและโครงการพัฒนาอาจารย์ให้มีกิจกรรมต่าง ๆ ดังนี้ กิจกรรมปฐมนิเทศ กิจกรรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญ และประสบการณ์ สนับสนุนและส่งเสริมให้อาจารย์มีโอกาสศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิและความรู้
2. สร้างบรรยากาศในสถาบันให้มีลักษณะของบรรยากาศทางวิชาการ เช่น ห้องสมุด บริการสื่อการสอน สิ่งพิมพ์ หนังสือ และตำราเรียน เผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการในรูปแบบ เป็นต้น คู่มือ แผ่นปลิว เอกสาร จุลสาร และวารสารต่าง ให้ความดีความชอบแก่อาจารย์ที่ ตั้งใจสอน สอนดี และอุทิศเวลา

3. จัดตั้งหน่วยพัฒนาอาจารย์ โดยมีคณะกรรมการรับผิดชอบดำเนินการพัฒนาอาจารย์อย่างเป็นทางการ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของอาจารย์ในด้านการเรียนการสอน

นอกจากนี้ กิจกรรมที่จะพัฒนาอาจารย์ในปัจจุบัน มีแนวคิดมุ่งที่จะให้อาจารย์เกิดการเรียนรู้จากองค์กรหรือในสถาบันเอง เนื่องจากแนวโน้มของสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงไปโดยเฉพาะ กระแสการปฏิรูปและการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในองค์กร ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร การพัฒนาองค์กรเพื่อให้สามารถตามทันกระแสการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมี

ประสิทธิภาพนั้น องค์กรจะต้องได้รับการพัฒนาเพื่อให้มีขีดความสามารถสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่การสร้างสรรคเพื่อให้เกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งนับว่าเป็นจุดสูงสุดของแนวคิดการพัฒนาอาจารย์ในปัจจุบัน

วิธีสอนและกิจกรรมการเรียนการสอน

วิธีสอนและกิจกรรมการเรียนการสอน หมายถึง วิธีดำเนินการที่ผู้สอนนำมาถ่ายทอดความรู้ทักษะ เจตคติจากหลักสูตรไปสู่ผู้เรียน โดยอาศัยแผนการสอนเป็นแนวทางประกอบ เช่น พฤติกรรมร่วมกันระหว่างผู้สอนและผู้เรียน จัดทำขึ้นเพื่อให้เกิดความรู้และประสบการณ์ตามความมุ่งหมายของการสอน ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่วางไว้รวมถึง ปัจจัยที่สนับสนุนส่งเสริมให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งกิจกรรมการเรียนการสอนนั้น หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดร่วมกันระหว่างผู้สอน และผู้เรียนเป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่จะนำผู้เรียนไปสู่จุดมุ่งหมายของการเรียนที่กำหนดไว้ด้วยกิจกรรมที่เหมาะสม ซึ่งรวมทั้งเนื้อหา วัตถุประสงค์ วิธีสอน ระยะเวลาที่เรียน ฯลฯ มีผู้ที่ศึกษาหลายท่านได้เสนอแนวคิดไว้ ดังนี้

มานิดา อุชชิน (2525, หน้า 167, อ้างอิงใน นภาพัทฒน์ ภัคดีสุข, 2547, หน้า 22) ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการเรียนการสอนไว้ 4 ข้อ ดังนี้

1. ต้องมีแนวทางในการสอนวิชาชีพที่มุ่งให้ผู้เรียนพัฒนาสมรรถภาพสามารถปฏิบัติงานของกิจกรรมการสอนได้
2. ต้องใช้วิธีสอนที่สามารถทำให้ผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลง หรือเกิดการเรียนรู้ เกิดประสบการณ์ตามวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม
3. ต้องสอนแต่สิ่งจำเป็นตามลำดับของการจัดสภาพการณ์ในการสอนที่เหมาะสมแก่การเรียนรู้ โดยมีการวางแผนการสอน
4. ต้องรู้จักใช้กลวิธีที่เร้าให้ผู้เรียนสนใจเรียน โดยสร้างสภาพการสอนทั้งภายใน และภายนอกห้องเรียนให้สอดคล้องกัน เพื่อให้ได้รู้หรือเกิดทักษะวิชาชีพนั้นๆ

ทองจันทร์ หงส์ดารมภ์ (2547, หน้า 12-13) ได้กล่าวถึงการสอนในชั้นเรียน ในเรื่องการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning) ไว้ดังนี้

1. บรรยายภาคการเรียนรู้ในชั้นเรียนต้องสบายทั้งทั้งกายและใจ การเรียนการสอนที่ใช้บรรยายนานนิ่งโดยไม่ลุกไปไหนนานๆ และไม่มีมีการปฏิบัติ ผู้ใหญ่ไม่ชอบ
2. ในการเรียนในชั้นเรียน ผู้ใหญ่มีความเสี่ยงในการที่จะต้องเปลี่ยนพฤติกรรมของ

ตนเอง เช่น ในการตอบคำถามต่อหน้าเพื่อนและอาจารย์ เมื่อตอบไม่ได้จะทำให้การมองคุณค่าของตนเอง และความภาคภูมิใจตัวเองลดลง ประสบการณ์จากวิธีสอนแบบดั้งเดิม ความรู้สึกที่ต่อครู และความคิดกังวลต่องานนอกห้องเรียนของตนมีอิทธิพลมากต่อการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

3. ผู้ใหญ่ทุกคนมีความคาดหวัง ดังนั้นครูควรเสียเวลาซักเล็กน้อยสนทนากับผู้เรียนถึงความคาดหวังของเขาก่อนที่จะสอนเนื้อหาวิชา เพื่อให้ทราบความคาดหวัง และจะได้กำหนดวิธีการสอนที่เหมาะสมต่อไป

4. ผู้ใหญ่นำประสบการณ์ชีวิตที่มากมายของเขามาสู่ห้องเรียนซึ่งควรรับฟังและนำมาใช้เป็นประโยชน์ในการเรียนการสอน ผู้ใหญ่จะเรียนได้ดีหากได้มีการสนทนา ถกเถียงกับผู้ทรงคุณวุฒิ

5. ครูผู้มีความโน้มเอียงที่จะสอนบอกวิชาต่างๆ ให้ผู้เรียน ควรหยุดความโน้มเอียงนี้ และควรใช้คำถามปลายเปิด (Open-ended question) เพื่อดึงประสบการณ์และความรู้จากผู้เรียนออกมาใช้ในการเรียนการสอน

6. ความรู้ใหม่จะต้องบูรณาการกับความรู้เดิม จึงจะได้ความรู้ใหม่ที่ถูกต้อง ดังนั้นผู้เรียนต้องมีส่วนร่วมในประสบการณ์การเรียนรู้ ผู้เรียนต้องอาศัยผู้สอนในการให้ข้อติชม (Feedback) และการฝึกหัดทักษะ (Skill) ในขณะเดียวกัน ผู้สอนก็จำเป็นต้องอาศัยผู้เรียนในการให้ข้อติชมเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอนในชั้นเรียน

7. หน้าที่ของครูในชั้นเรียน คือ ควบคุมกิจกรรมในชั้นเรียน ครูต้องควบคุมการนำเสนอของผู้เรียน การอภิปรายโต้เถียง และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และควบคุมเวลาให้ได้ตามแผนการสอนที่วางไว้ แต่ในความเป็นจริง ครูจะควบคุมสิ่งต่างๆ เหล่านี้ได้ก็โดยการไม่ควบคุม หากครูไม่ยึดติดกับอีโก้ (Ego) ของครูและไม่กลัวที่จะต้องปรับแผนการสอนและวิธีสอนบ้าง โดยครูทำตัวให้เป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ (Facilitator) จะมีผลทำให้เกิดการควบคุมที่ต้องการได้

8. ครูต้องป้องกันความเห็นของนักเรียนส่วนน้อยในชั้น ให้โอกาสผู้มีความเห็นส่วนน้อยได้แสดงออกและคอยควบคุมไม่ให้เกิดการโต้เถียงที่ร้อนแรง ครูต้องพยายามโยกความเห็นที่หลากหลายเข้าด้วยกันคอยบอกกลุ่มนักเรียนอยู่เสมอว่า การแก้ปัญหานั้นมีได้วิธีเดียว ให้กลุ่มพยายามคิดหาหนทางแก้ปัญหามากมาย วิธีก่อนตัดสินใจ

9. บูรณาการของความรู้ใหม่และทักษะใหม่ต้องการเวลา และต้องพยายามเน้นการนำไปประยุกต์ใช้ (Application)

10. ทฤษฎีการเรียนรู้และการสอนไม่ใช่ภูเขาที่เคลื่อนไม่ได้ หรือเปลี่ยนแปลงไม่ได้ ดังนั้นการใช้ทฤษฎีจึงต้องเลือกใช้ให้เหมาะกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการ เช่น การฝึกอบรมทางทักษะ ควรใช้ทฤษฎีพฤติกรรม (Behaviorism) การสอนเพื่อให้เกิดการพัฒนาผู้เรียนด้านเจตคติ ความรู้สึก ควรใช้การสอนแบบมนุษยนิยม (Humanistic approach) และหากต้องการพัฒนาผู้เรียนด้านความคิดเชิงกลยุทธ์ แก้ปัญหา ควรใช้วิธีวิพากษ์วิจารณ์ เป็นต้น

ด้านเทคนิคและวิธีการสอน

เป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของการสอน ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ด้านคือ เนื้อหา ผู้เรียนและผู้สอน ซึ่งหมายรวมถึงลักษณะของผู้เรียน จุดมุ่งหมายของการสอน เนื้อหาสาระ การเตรียมความพร้อม การจัดกิจกรรม การกำกับดูแล การตรวจสอบผลสัมฤทธิ์ของการเรียน และการปรับปรุงการสอน นอกจากนี้การเลือกรูปแบบการสอนไม่ว่าจะเป็นการสอนแบบบรรยาย สาธิต การอภิปราย หรือการสอนทางทักษะวิชาชีพ ก็ต้องยึดหลักความเหมาะสมที่ต้องสัมพันธ์กันว่าจะเป็นผู้สอน เนื้อหา จุดมุ่งหมาย ตัวผู้เรียน และปฏิสัมพันธ์ของผู้สอนและผู้เรียน

สงัด อุทรานันท์ (2527, หน้า 30,อ้างอิงใน นภาพัทธน ภัคดีสุข, 2547, หน้า 25-26) กล่าวถึงองค์ประกอบที่จำเป็นในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งประกอบด้วยลักษณะของผู้เรียน จุดมุ่งหมายของการสอน เนื้อหาสาระที่จะสอน การเตรียมความพร้อม ดำเนินการสอน กิจกรรม สร้างเสริมทักษะ กิจกรรมสนับสนุนและการควบคุมการตรวจสอบสัมฤทธิ์ผลการสอน และการปรับปรุงแก้ไข วิธีการสอนที่ทำให้เกิดทักษะในการทำงาน มีดังนี้

1. วิเคราะห์สิ่งที่ต้องฝึกทักษะให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ และเกิดทักษะในส่วนนั้นว่าจะต้องฝึกทักษะส่วนใดบ้าง และต่อเนื่องกันอย่างไร

2. ทำการวัดพฤติกรรมก่อนการฝึกทักษะให้แก่ผู้เรียนได้เรียนรู้ และเกิดทักษะในส่วนนั้นว่าจะต้องฝึกทักษะส่วนใดบ้าง และต่อเนื่องกันอย่างไร

3. จัดลำดับขั้นตอนการฝึกทักษะ โดยจัดจากง่ายไปหายาก หรือจากขั้นพื้นฐานไปสู่ขั้นตอนที่สลับซับซ้อน

4. อธิบายการสาธิตการปฏิบัติงานในการฝึกทักษะให้ผู้เรียนดู

5. ให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง ได้ฝึกอย่างต่อเนื่องพร้อมๆ ให้รู้ผลสำเร็จของการฝึกทักษะด้วยองค์ประกอบของการฝึกทักษะ

5.1 สถานที่ฝึกปฏิบัติเหมาะสมกับจุดมุ่งหมาย มีวิธีการ สถานที่ต้องเป็นมาตรฐาน

5.2 อุปกรณ์และเครื่องมือ ต้องมีเพียงพอกับผู้เรียนอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน

5.3 เอกสารประกอบการฝึกทักษะ เช่น คู่มือฝึกปฏิบัติ เอกสารประกอบ และแนะนำการฝึกทักษะ

5.4 การเตรียมตัวของผู้เรียนและผู้สอน สำหรับผู้เรียนต้องทำความเข้าใจทั้งขั้นตอนในการฝึกทักษะปฏิบัติ พิจารณา และทดสอบความสามารถของตนว่าพร้อมในทักษะดังกล่าว หรืออุปกรณ์ สถานที่ และกำหนดเวลา

ทองจันทร์ หงส์ลดารมภ์ (2543, หน้า 73) ได้กล่าวถึงวิธีการสอนที่เหมาะสม ไว้กล่าวคือ อาจารย์จะต้องแสดงวิธีการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับนักศึกษาและวัตถุประสงค์การศึกษา การสอนที่ดีมิได้มีการสอนเพียงอย่างเดียว อยากให้บรรลุวัตถุประสงค์แม้เพียงวัตถุประสงค์เดียวก็อาจต้องใช้วิธีการสอนหลายวิธี

หลักของการจัดการเรียนสอนสำหรับนักศึกษาผู้ใหญ่ มีหลักสำคัญอยู่ 3 ประการ ดังนี้

1. การเรียนรู้ที่ดีในชั้นสูง จะต้องมีความรู้เดิมที่มั่นคง ดังนั้นในการสอนความรู้ใหม่ต้องทบทวนว่านักศึกษายังจำความรู้พื้นฐานเดิมได้ ถ้าจำไม่ได้ หรือไม่ได้เรียนมาต้องสอนใหม่
2. นักศึกษาจะเรียนได้ดีและสามารถนำความรู้ไปปฏิบัติได้ จะต้องได้รับการเรียนรู้ในสถานที่ที่ตนต้องปฏิบัติงานจริง หรือในสถานที่ที่ทำให้เสมือนสภาพจริง นักศึกษาจึงมีความรู้สึกว่าจะอยู่ในสภาพที่เป็นจริง การเรียนรู้จะซึมซาบได้เป็นอย่างดี ยกตัวอย่าง เช่น ถ้าต้องการให้นักศึกษาแพทย์เมื่อสำเร็จแล้วออกไปปฏิบัติงานในชนบทได้ การเรียนการสอนที่ดีต้องจัดอยู่ในชนบท
3. นักศึกษาต้องมีโอกาสได้นำความรู้ที่ตนเองได้นำความรู้ที่ตนเองได้มานำเสนอต่อหน้าชั้น ให้อาจารย์และเพื่อนได้วิพากษ์วิจารณ์งานของตน ซึ่งนักศึกษาจะได้รับการติชม (Feedback) อย่างกว้างขวาง ทำให้ได้เรียนรู้มากขึ้น

โรงพยาบาลพุทธชินราช (2550, หน้า 11) ได้กล่าวถึงเทคนิค/วิธีการสอน ไว้ว่า การพิจารณาเลือกเทคนิควิธีการสอนต้องคำนึงถึงจุดมุ่งหมาย กระบวนการเรียนการสอนและผลที่จะเกิดขึ้นแก่ผู้เรียน เทคนิควิธีการสอนต่างๆ ที่มีอยู่ในปัจจุบันยังไม่มีมีการวิจัยที่บ่งชี้ว่าวิธีใดดีที่สุด เพราะวิธีสอนแต่ละวิธี ต่างมีลักษณะเด่นและข้อจำกัดในตัวเอง ผู้สอนต้องพิจารณาเลือกและนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับจุดประสงค์ เนื้อหา รวมทั้งความสามารถ ความสนใจ และวิถีเรียนของผู้เรียน

การจัดการเรียนการสอน คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ร่วมกับสถาบันร่วมผลิตแพทย์เพิ่มเพื่อชาวชนบท สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ดำเนินการผลิตบัณฑิตแพทย์ เพื่อรองรับนโยบายการแก้ปัญหาการขาดแคลนแพทย์ภูมิภาค และจากการศึกษาความเป็นไปได้ถึงความเหมาะสมของการจัดตั้งคณะแพทยศาสตร์ขึ้นใหม่ในมหาวิทยาลัยภูมิภาค เพื่อสนองนโยบายรัฐบาลในการผลิตแพทย์เพิ่มและกระจายแพทย์ลงสู่ส่วนภูมิภาค

จากแนวทางดังกล่าว มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้เสนอความเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้งคณะแพทยศาสตร์ต่อทบวงมหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2536 โดยมีมุ่งหวังที่จะผลิตแพทย์สนองนโยบายรัฐบาลโดยแนวทางที่จะใช้ทรัพยากรร่วมกับโรงพยาบาลในสังกัดของกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดพิษณุโลกและจังหวัดภาคเหนือตอนล่างรวม 9 จังหวัด (พิษณุโลก นครสวรรค์ ตาก กำแพงเพชร สุโขทัย อุทัยธานี พิจิตร เพชรบูรณ์ และอุตรดิตถ์) และจังหวัดพะเยาให้เกิดประโยชน์สูงสุด

คณะรัฐมนตรี มีมติ เมื่อวันที่ 18 มกราคม 2537 ให้มีการจัดตั้งคณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร หลังจากนั้น มหาวิทยาลัยนเรศวร สามารถเปิดรับนิสิตแพทย์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2538 เป็นต้นมา โดยหลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้รับการรับรองจากแพทยสภา เมื่อ พ.ศ. 2539

หลังจากได้รับการรับรองหลักสูตรจากแพทยสภาแล้ว คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้จัดรูปแบบการจัดการเรียนการสอน โดยมหาวิทยาลัยนเรศวร รับผิดชอบการจัดการเรียนการสอนชั้นก่อนคลินิก (ชั้นก่อนคลินิกระดับชั้นปีที่ 1 นิสิตแพทย์ ได้เรียนร่วมกับนิสิตคณะวิทยาศาสตร์ และคณะทางสังคมศาสตร์ ระดับชั้นปีที่ 2 – 3 เรียนวิชาในชั้นก่อนคลินิกที่จัดการเรียนการสอน โดยคณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ คณะเภสัชศาสตร์ ในส่วนคณะแพทยศาสตร์รับผิดชอบในการสอนวิชาพยาธิวิทยา และเวชศาสตร์ชุมชน ครอบคลุม และอาชีวเวชศาสตร์) สำหรับชั้นคลินิกใช้โรงพยาบาลของกระทรวงสาธารณสุขเป็นสถานที่สอนชั้นคลินิก คือ โรงพยาบาลพุทธชินราชพิษณุโลก ซึ่งมีการลงนามความร่วมมือการผลิตแพทย์ระหว่างกระทรวงสาธารณสุขและมหาวิทยาลัยนเรศวร ปี พ.ศ. 2537

ในปี พ.ศ. 2537 คณะรัฐมนตรี ยังมีมติเห็นชอบให้กระทรวงสาธารณสุขร่วมมือกับทบวงมหาวิทยาลัยจัดทำ “โครงการร่วมผลิตแพทย์เพิ่มเพื่อชาวชนบท” ขึ้นโดยเริ่มรับนิสิตตั้งแต่ปี 2538 เป็นต้นมา (ปีการศึกษา 2538 รับนิสิตแพทย์ จำนวน 34 คน, ปีการศึกษา 2539 รับนิสิตแพทย์ จำนวน 28 คน) และเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ ในปี 2540 กระทรวงสาธารณสุขจึงจัดตั้ง “สำนักงานบริหารโครงการร่วมผลิตแพทย์เพิ่มเพื่อชาวชนบท” เพื่อรับผิดชอบโครงการดังกล่าว สำนักงานนี้มีฐานะเทียบเท่ากองในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ใช้ชื่อย่อว่า สบพช. มีเป้าหมายผลิตแพทย์เพื่อชาวชนบทจำนวน 3,000คน ในระหว่างปี 2538 – 2549

คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้ดำเนินการผลิตแพทย์ตามโครงการร่วมผลิตแพทย์เพิ่มเพื่อชาวชนบท ในปี 2540 รับนิสิตแพทย์โดยร่วมผลิตกับโรงพยาบาลพุทธชินราช

พิษณุโลก จำนวน 61 คน และต่อมาในปี 2542 ได้ขยายการเรียนการสอนชั้นคลินิกโดยร่วมผลิตกับโรงพยาบาลศูนย์ อุดรดิตถ์ รับนิสิตแพทย์จำนวน 30 คน รวมเป็นผลิต ปีละประมาณ 90 คน ตั้งแต่ปีการศึกษา 2542 เป็นต้นมา

ในปี 2544 บัณฑิตแพทย์รุ่นแรก จากคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร สำเร็จการศึกษาและปฏิบัติงานในระบบบริการสาธารณสุขของประเทศไทยปีการศึกษา 2546 คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร เปิดรับนิสิตแพทย์แนวใหม่ 30 คน โดยรับจากบุคลากรสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเพื่อให้โอกาสผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับการสาธารณสุข เข้าศึกษาต่อในหลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิต ซึ่งเป็นหลักสูตรที่มีระยะเวลาศึกษา 5 ปี (เทียบโอนหน่วยกิตในชั้นปีที่ 1) และศึกษาตามหลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิต เหมือนกับนิสิตแพทย์ปกติทุกประการ และจะขยายการรับนิสิตแพทย์แนวใหม่เพิ่มขึ้นตามความจำเป็น ของการผลิตแพทย์เพิ่มให้กับประเทศ โดยคณะแพทยศาสตร์จะส่งนิสิตหลักสูตรแพทยศาสตร์ ดังกล่าวไปศึกษาชั้นคลินิกที่ศูนย์แพทยศาสตร์ศึกษาชั้นคลินิก โรงพยาบาลแพร่ โรงพยาบาลพิจิตร และโรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช

ในปี 2548 มหาวิทยาลัยนเรศวร มีมติให้คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร รวมสถาบันวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพเข้าเป็นส่วนหนึ่งของคณะแพทยศาสตร์ อันเนื่องมาจากโครงการเร่งรัดผลิตแพทย์เพิ่มเพื่อชาวชนบท ซึ่งนิสิตจะต้องเข้าเรียนในชั้นปีที่ 4-6 ที่สถาบันวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยนเรศวร ทางแพทยสภาได้จัดส่งผู้แทนมาพิจารณาความพร้อมด้านสถานที่ ได้ให้คำแนะนำในการปรับโครงสร้างคณะแพทยศาสตร์ให้สามารถรองรับการบริหารและการจัดการเรียนการสอนแพทย์ให้มีคุณภาพได้มาตรฐานเช่นโรงเรียนแพทย์อื่นๆ ทั้งในและต่างประเทศ จึงมีการเปลี่ยนชื่อจากสถาบันวิจัยเป็นโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยนเรศวร

ในปีการศึกษา 2550 คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้เริ่มดำเนินการจัดการเรียนการสอนชั้นคลินิกที่โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยนเรศวรเป็นปีแรก โดยมีนิสิตแพทย์ จำนวน 27 คน และที่ศูนย์แพทยศาสตร์ศึกษาชั้นคลินิก โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ จำนวน 24 คน ปัจจุบันคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร มีหลักสูตรที่รับผิดชอบอยู่ทั้งสิ้น 5 หลักสูตร คือ

1. หลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิต
2. หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตทางวิทยาศาสตร์การแพทย์คลินิก สาขาเวชศาสตร์ครอบครัว
3. หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเวชศาสตร์ครอบครัว

4. หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาแพทยศาสตรศึกษา

5. ปรัชญาคณาภิวัตน์หลักสูตรระบบและนโยบายสุขภาพ (หลักสูตรนานาชาติ)

ทั้งนี้ หลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิต มีการจัดการเรียนการสอนเป็น 2 ลักษณะ คือ หลักสูตรปกติ 6 ปี และหลักสูตรสำหรับผู้จบปริญญาตรี ซึ่งมีระยะเวลาในการเรียน 5 ปี แต่ทั้งนี้ ใช้หลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิต ตั้งแต่ชั้นปีที่ 2 โดยยกเว้นรายวิชาหมวดศึกษาทั่วไป ซึ่งคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร มีแผนการพัฒนาหลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิต และหลักสูตรอื่น ๆ ให้ทันสมัยและมีเอกลักษณ์ อยู่เสมอ

การเรียนการสอนในหลักสูตรแพทยศาสตร์ ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร มีการจัดการเรียนในห้องเรียน ข้างเตียงผู้ป่วย การเรียนการสอนทางไกล (Tele-medicine) รวมทั้ง การใช้โรงพยาบาลชุมชนและสถานีนอมนามเป็นแหล่งฝึกปฏิบัติโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ (Outcome based curriculum)

คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร มีค่านิยมที่มุ่งเน้นให้เกิดค่านิยมองค์กรที่จะผลิตบัณฑิตแพทย์ให้มีคุณสมบัติ 7 ด้าน ได้แก่

1. แก้ไขปัญหาสุขภาพโดยการประยุกต์วิทยาศาสตร์การแพทย์พื้นฐานและทักษะทางคลินิกในการวินิจฉัย รักษาพยาบาลฟื้นฟูสุขภาพ ป้องกันโรค และสร้างเสริมสุขภาพของผู้ป่วย เป็นรายบุคคล ครอบครัว และชุมชน ด้วยความรู้ทักษะที่เป็นองค์รวม (Care provider)

2. เลือกตัดสินใจอย่างเป็นระบบโดยการรายงาน วิเคราะห์ สังเคราะห์ และเก็บเป็นข้อมูล (Decision maker)

3. เป็นผู้จัดการและผู้นำชุมชนด้านสุขภาพ ให้คำปรึกษาและทำงานเป็นทีมร่วมกับผู้อื่น ในการแก้ไขปัญหาสุขภาพได้ (Community leader)

4. เป็นผู้แสวงหาความรู้ใหม่และศึกษาด้วยตนเองตลอดชีวิต (Life long learner)

5. บริหารจัดการตนเองและกิจกรรมหน้าที่ของตนด้วยความรับผิดชอบ (Manager)

6. ใช้สื่อภาพ สัญลักษณ์ และ/หรือทักษะทางภาษาเพื่อสื่อสารอย่างได้ผล (Communicator)

7. มีเจตคติที่ดีและปฏิบัติตนให้ถูกต้องตามหลักเวชจริยศาสตร์และกฎหมาย และสามารถดำรงตนในฐานะแพทย์และสมาชิกในสังคมได้อย่างเหมาะสม (Humanized doctor)

โครงสร้างหลักสูตร

หลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร เป็นหลักสูตร 6 ปี แบ่งเป็นระดับปรีคลินิก ชั้นปีที่ 2 – 3 และระดับคลินิก ชั้นปีที่ 4 – 6

ในส่วนการเรียนการสอนระดับคลินิก ที่โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยนเรศวร โรงพยาบาลพุทธชินราชพิษณุโลก โรงพยาบาลอุตรดิตถ์ โรงพยาบาลแพร่ โรงพยาบาลพิจิตร โรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช

1. จำนวนหน่วยกิตรวมตลอดหลักสูตร 251 หน่วยกิต
2. โครงสร้างหลักสูตร

ลำดับที่	รายการ	เกณฑ์ สกอ.	หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ.2549
1.	หมวดวิชาศึกษาทั่วไป ไม่น้อยกว่า	30	30
2.	หมวดวิชาเฉพาะด้าน ไม่น้อยกว่า	144	215
	2.1 กลุ่มวิชาบังคับพื้นฐานเฉพาะแพทย์	-	87
	2.2 กลุ่มวิชาชีพ		116
	2.3 กลุ่มวิชาเลือก ไม่น้อยกว่า		12
3.	หมวดวิชาเลือกเสรี ไม่น้อยกว่า	6	6
	หน่วยกิตรวมตลอดหลักสูตร ไม่น้อยกว่า	180	251

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มงคล ผานิดานันท์ และคณะ (2537) ทำการศึกษาในเรื่อง การพัฒนาบุคลากรทาง การแพทย์ของโรงพยาบาลมหาราช นครราชสีมา ในด้านความต้องการพัฒนาบุคลากรนั้น พบว่า กลุ่มแพทย์มีความต้องการลาศึกษาต่อน้อย แต่ที่ต้องการมากคือ การเชิญผู้เชี่ยวชาญมาบรรยาย และการฝึกอบรมระยะสั้นในเวลาน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 สัปดาห์ในสถานที่อื่นๆ ภายนอกจังหวัด นครราชสีมา ส่วนกลุ่มพยาบาลวิชาชีพต้องการฝึกอบรมโดยการทัศนศึกษาหรือดูงานนอกสถานที่ และต้องการลาศึกษาต่อในระดับปริญญาโทมากที่สุด สำหรับกลุ่มพยาบาลเทคนิคต้องการลา ศึกษาต่อในระดับปริญญา ต้องการฝึกอบรมโดยการเชิญผู้เชี่ยวชาญมาบรรยาย และต้องการ ทัศนศึกษาหรือดูงานนอกสถานที่ในต่างจังหวัด

วิญญาต บางเลี้ยง (2540, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษากระบวนการใช้สื่อการสอนของ อาจารย์คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ พบว่าอาจารย์ ส่วนใหญ่เห็นความสำคัญของกระบวนการใช้สื่อการสอน โดยให้ความสำคัญมากในประเด็นที่ เกี่ยวกับการพิจารณาเลือกสื่อการสอนโดยคำนึงถึงจุดมุ่งหมายของการสอนและเนื้อหาวิชา รูปแบบการเรียนการสอน และความแม่นยำเที่ยงตรงของสื่อ

นภิศพร สังข์ทอง (2541, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาสถานภาพ ความต้องการและปัญหา การใช้สื่อการสอนของวิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ พบว่าสื่อการสอนที่ครู-อาจารย์และนักเรียน ต้องการใช้คือ เอกสารและตำราประกอบการอธิบาย ของตัวอย่าง ของจริง หุ่นจำลอง ชุดการเรียน คอมพิวเตอร์ แถบบันทึกเสียงและเครื่องบันทึกเสียง ข้อมูลและข่าวสารเกี่ยวกับสื่อการสอน ที่ให้บริการ สถานที่บริการสื่อการสอนที่มีความสะดวก ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการใช้สื่อการสอน ของครู-อาจารย์ คือ ไม่มีงบประมาณสนับสนุนในการผลิตสื่อการสอน บุคลากรช่วยในการผลิตสื่อ มีไม่เพียงพอ วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการผลิตสื่อมีน้อย

สหสยา ดำรงเกียรติศักดิ์ (2541) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณาจารย์ใน มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ผลการวิจัยพบว่า วิธีการพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ที่อาจารย์ ส่วนใหญ่มีความต้องการคือการไปศึกษาดูงานต่างประเทศ มหาวิทยาลัยมีการประสานงานกับ สถาบันการศึกษาต่างประเทศที่มีทุนสนับสนุนให้อาจารย์ไปศึกษาต่อและศึกษาดูงาน แต่เงินทุนที่ ได้รับก็ยังไม่เพียงพอกับความต้องการของอาจารย์และอุปสรรคของการพัฒนาอาจารย์เกิดจากการ ที่มหาวิทยาลัยกำลังอยู่ในช่วงการขยายตัวในการเปิดสอนสาขาวิชาใหม่ๆ หลายสาขาวิชาทำให้ ต้องรับนักศึกษาเพิ่มขึ้น ภาระหน้าที่การสอนจึงเป็นอุปสรรคต่อการเข้าร่วมฝึกอบรม

ปริศนา เสร์บาง (2541, 64) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาครูอาจารย์ ของวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ฝ่ายบริหารและ ครูอาจารย์วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ความต้องการ พัฒนาคุณาจารย์โดยรวม อยู่ในระดับมากทุกด้าน และต่างมีความต้องการวิธีการพัฒนาครู อาจารย์โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแต่ละวิธีพบว่า มีความต้องการอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน เรียงตามลำดับ คือ การพัฒนาโดยการฝึกอบรม การพัฒนาโดยกระบวนการบริหาร การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน และการพัฒนาโดยการศึกษาเพิ่มเติม ตามลำดับ

ในปี พ.ศ. 2543 สุชีรา ดังสวนิช ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาคุณาจารย์ในสถาบัน ราชภัฏราชชนครินทร์ โดยทำการสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 25 คนและ 180 คน ตามลำดับ ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์มีความต้องการอยู่ในระดับมาก คือ พัฒนาการค้นคว้า รวบรวมข้อมูลเพื่อเขียนตำราวิชาการการ สืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต การใช้คอมพิวเตอร์ประกอบการเรียนการสอน อาจารย์เสนอแนะการจัดกิจกรรมการพัฒนา อาจารย์ควรมีการกำหนดเวลา มีโครงการและทำตารางเวลากิจกรรมที่แน่นอน

จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านเนื้อหา รูปแบบและวิธีการพัฒนาอาจารย์ จะเห็น ได้ว่าเนื้อหา รูปแบบและวิธีการพัฒนาอาจารย์กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์มีหลากหลาย ได้แก่ การ

ศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ การอบรม สัมมนา ประชุม ศึกษาดูงาน กิจกรรมการพัฒนาที่อาจารย์ต้องการ เช่น ความรู้ความสามารถในวิชาชีพ ความสามารถด้านทักษะและเทคนิคการสอน การใช้สื่อการสอนการประเมินผลการสอน ด้านการวิจัย

ณรงค์ หุชัยภูมิ (2544) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาความต้องการการพัฒนาตนเองของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ในกลุ่มวิทยาเขตตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า

1. ความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกๆ ด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา ด้านวิทยาการสอน และด้านวิชาการอื่นๆ ที่เน้นบทบาทและหน้าที่อาจารย์ ตามลำดับ

1.1 ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา อาจารย์มีความต้องการการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การพัฒนาความรู้ในวิชาที่สอน อยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับการพัฒนาความรู้ในสาขาวิชาอื่นๆ ที่แตกต่างไปจากสาขาวิชาที่สอนมีความต้องการอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้ออื่นๆ มีความต้องการอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านวิทยาการสอน อาจารย์มีความต้องการการพัฒนาโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก คือ การเรียนรู้วิธีการใหม่ๆ ทางการศึกษา การศึกษาการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยสอน การศึกษาและฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับการเรียนการสอนแบบต่างๆ ที่เหมาะสมกับวิชาที่สอน ตามลำดับ

1.3 ด้านวิชาการอื่นๆ ที่เน้นบทบาทหน้าที่ของอาจารย์ในสถาบัน อาจารย์มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก คือ การพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ การพัฒนาความรู้วิธีการเขียนตำรา และบทความทางวิชาการ การพัฒนาความรู้ความสามารถในการจัดการฝึกอบรมและการจัดสัมมนาทางวิชาการ ทั้ง 3 ด้านคือ ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา ด้านวิทยาการสอน และด้านวิชาการอื่นๆ ที่เน้นบทบาทและหน้าที่อาจารย์ในสถาบัน พบว่าในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านวิชาการอื่นๆ ที่เน้นบทบาทและหน้าที่อาจารย์ในสถาบันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

โดยสรุปพบว่า อาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ที่สังกัดกลุ่มวิทยาเขตตะวันออกเฉียงเหนือ มีความต้องการพัฒนาความรู้ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านวิชาชีพเฉพาะสาขา ด้านวิทยาการสอน และด้านวิชาการอื่นๆ ที่เน้นบทบาทและหน้าที่อาจารย์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ของอาจารย์แต่ละวิทยาเขตด้วยวิธีการของเซฟเฟ พบว่าอาจารย์มีความต้องการพัฒนาความรู้ด้านวิชาการอื่นๆ

ที่เน้นบทบาทและหน้าที่อาจารย์ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของ เซฟเฟ พบว่า อาจารย์ฯ วิทยาเขตสกลนครมีความต้องการพัฒนาความรู้สูงกว่าอาจารย์ฯ วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสูงกว่า อาจารย์ฯ ที่สังกัดวิทยาเขตขอนแก่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และอาจารย์ฯ ที่สังกัดวิทยาเขตขอนแก่นมีความต้องการพัฒนาความรู้สูงกว่าอาจารย์ฯ วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผลการเปรียบเทียบ ความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ด้านต่างๆ ของอาจารย์ที่มีความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก คือ การพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ การพัฒนาความรู้วิธีการเขียนตำรา และบทความทางวิชาการ การพัฒนาความรู้ความสามารถในการจัดการฝึกอบรมและการจัดการสัมมนาทางวิชาการ

3. ผลการเปรียบเทียบ ความต้องการเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาอาจารย์ทั้ง 33 วิธีของอาจารย์ที่สังกัดกลุ่มวิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

พรทิพย์ ภูประดิษฐ์ (2545, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน พบว่า ข้าราชการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน มีระดับความต้องการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ และมีความต้องการวิธีการพัฒนาตนเองด้วยการฝึกอบรมเป็นอันดับแรก

ปฐวีกันต์ ศรีหงส์ (2546, อ้างอิงในบุญหลั่น ทองกลีบ, 2535) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัญหาและความต้องการในการพัฒนาสมรรถภาพทางวิชาการของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข สรุปได้ว่า อาจารย์วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุขมีปัญหาในการพัฒนาสมรรถภาพด้านวิชาการทั้ง 5 ด้านคือ 1. ปัญหาด้านการวิจัย และการเขียนผลงาน 2. ความต้องการเข้าร่วมประชุมสัมมนา 3. ด้านการให้บริการห้องสมุด 4. ความต้องการด้านการสอนและการใช้สื่อการสอน และ 5. ด้านการเพิ่มคุณวุฒิ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าปัญหาในการพัฒนาสมรรถภาพด้านวิชาการทางด้านวิชาการอันดับแรก คือ ปัญหาด้านการวิจัยและการเขียนผลงาน ซึ่งมีปัญหาสูงกว่าในด้านอื่นๆ ได้แก่ ด้านการสอนและการใช้สื่อการสอน ด้านการให้บริการห้องสมุด ด้านการเข้าร่วมประชุมสัมมนา และด้านการเพิ่มคุณวุฒิ ตามลำดับ สำหรับความ

ต้องการในการพัฒนาสมรรถภาพทางด้านวิชาการอันดับแรก คือ ความต้องการเข้าร่วมประชุมสัมมนา ส่วนด้านการวิจัยและการเขียนผลงาน และด้านการให้บริการห้องสมุดมีความต้องการอยู่ในระดับมากเท่ากัน โดยมีความต้องการด้านการสอนและการใช้สื่อการสอน และด้านการเพิ่มคุณวุฒิ ตามลำดับ

วันทนี วังศ์ยัง (2546) ได้ทำการศึกษารูปแบบการพัฒนาอาจารย์คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏเชียงใหม่สู่การเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพ โดยมีวัตถุประสงค์หลักของการวิจัยนี้ คือการพัฒนาแบบการพัฒนาอาจารย์คณะวิทยาการจัดการเพื่อนำไปสู่การพัฒนาอาจารย์ให้มีคุณภาพเหมาะสมในการจัดการศึกษาในมหาวิทยาลัย ผลการวิจัยด้านเนื้อหาการพัฒนาอาจารย์ พบว่า อาจารย์ต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถวิชาชีพเฉพาะเพื่อนำไปพัฒนาการเรียนการสอน การสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ โดยเฉพาะด้านเทคนิควิธีสอนที่หลากหลายมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน การใช้สื่อการสอนให้เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนการสอนในแต่ละรายวิชา และการวัดผลประเมินผลด้วยใช้วิธีการประเมินผลที่หลากหลายด้านรูปแบบและวิธีการพัฒนาอาจารย์ รูปแบบและวิธีการพัฒนาอาจารย์กระทำได้หลาย วิธีที่สำคัญ คือ การศึกษาต่อ อาจารย์ต้องการพัฒนาโดยการลาศึกษาต่อต่างประเทศโดยทุนของรัฐบาลและของสถาบันมากที่สุด ด้านการฝึกอบรม/สัมมนาและการพัฒนาโดยใช้กระบวนการวิจัยการผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ

นภาพัฒน์ ภักดีสุข (2547) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนและความต้องการพัฒนาตนเองในวิชาชีพครู ของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนประเภทวิชาพาณิชยกรรม ในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า

1. ครู-อาจารย์ที่ทำการสอนวิชาพาณิชยกรรม มีปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอนและความต้องการพัฒนาตนเองในวิชาชีพครู ในภาพรวมรายด้าน และรายข้ออยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในสายพาณิชยกรรม จำแนกตามประสบการณ์การสอน พบว่า ครู-อาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันมีปัญหาแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีปัญหาแตกต่างกัน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านเทคนิคการสอนและด้านการวัดและประเมินผล ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

3. ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของครู-อาจารย์ที่ทำการสอนในสายพาณิชยกรรม จำแนกตามประสบการณ์การสอน พบว่า ในภาพรวมมีความต้องการในการพัฒนาตนเองแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอยู่ 1 ด้าน ได้แก่ด้านการเตรียมการสอน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ.05

ตฤณธศร พุกพิบูลย์ (2547) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาปัญหาและความต้องการของครูผู้สอนในการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ตามแนวปฏิรูปการศึกษา ผลการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการของครูผู้สอนฯ ในด้านต่างๆ ดังนี้

1. ด้านเทคนิคและวิธีการสอน พบว่า ครูผู้สอนมีความต้องการอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงตามลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีศูนย์วิทยบริการและห้องสมุดที่ทันสมัยและมีระบบบริการที่สะดวก มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายพร้อมให้ผู้เรียนศึกษา ค้นคว้าและหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง วิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ทันสมัย

2. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร พบว่า ครูผู้สอนมีความต้องการอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงตามลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรก ได้แก่ ต้องการให้ผู้บริหารสนับสนุนด้านวัสดุ-อุปกรณ์ และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ต้องการให้ผู้บริหารดูแลในด้านบรรยากาศ สภาพแวดล้อม และการบริการต่างๆ และต้องการให้ผู้บริหารมีคุณธรรมจริยธรรมและ ความยุติธรรม ตามลำดับ ผลการศึกษาเปรียบเทียบกับปัญหาของครูผู้สอน พบว่า

1. ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปีและตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านเทคนิคและวิธีการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

2. ครูผู้สอนที่ไม่เคยอบรมและที่เคยอบรมในภาพรวมไม่พบความแตกต่าง เมื่อพิจารณารายด้านในแต่ละด้าน พบว่า ด้านเทคนิคและวิธีการจัดการเรียนการสอน ด้านสื่อและกิจกรรมการเรียนการสอน และด้านสภาพแวดล้อม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05