การพัฒนาคณาจารย์

ความหมาย

การพัฒนาคณาจารย์ (Faculty Development) หมายถึง การเสริม หรือเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติภารกิจตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของการเป็นอาจารย์ และกระตุ้นให้อาจารย์ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสิ่งแวดล้อม ตระหนักในภาระหน้าที่ มีทัศนคติที่ดีและมีความผูกพันกับสถาบันเพื่อสามารถประกอบหน้าที่การงาน เพื่อตนเอง สถาบัน และสังคม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จุดมุ่งหมายในการพัฒนาคณาจารย์

1. เพื่อเป็นการประกันว่าอาจารย์ทุกคนได้ร่วมกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ที่จัดขึ้นอย่างเหมาะสมกับงานรับผิดชอบด้านต่างๆ ของการเป็นอาจารย์

2. เพื่อกระตุ้นและสนับสนุนโครงการพัฒนาคณาจารย์ในด้านต่างๆ

3. เพื่อกระตุ้นและสนับสนุนให้คณาจารย์ได้ไปศึกษาดูงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของการเป็นอาจารย์ในสถาบันอื่นๆ ทั้งในประเทศและระดับนานาชาติ รวมทั้งการติดต่อสัมพันธ์มีส่วนร่วมกิจกรรมกับสมาคมวิชาชีพต่างๆ ที่สัมพันธ์กับสาขาวิชาที่รับผิดชอบ

4. เพื่อกระตุ้นและสนับสนุนการฝึกอบรมอาจารย์ การประชุมปฏิบัติการ การสัมมนาการศึกษาต่อเป็นรายวิชาในระยะสั้น การประชุมทางวิชาการ และการได้รับความรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอนและการบริหารจัดการในสถาบันอุดมศึกษา

5. เพื่อเปิดโอกาสให้คณาจารย์ทั้งใหม่ และปัจจุบันได้เข้าร่วมการปฐมนิเทศ และการประชุมที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพอาจารย์ เพื่อเป็นการพัฒนาตนอย่างต่อเนื่อง

เหตุผลและความเป็นมา

การพัฒนาคณาจารย์ เป็นการยกระดับคุณภาพของคณาจารย์ให้ดีขึ้นเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบต่างๆ ความเป็นเลิศทางการสอนและการวิจัยจะไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้หากไม่มีการพัฒนาอาจารย์อย่างต่อเนื่อง คณาจารย์เป็นบุคลากรสำคัญของมหาวิทยาลัย ความรู้ความสามารถ และคุณภาพของคณาจารย์มีผลต่อความมีชื่อเสียง ความนิยม และการยอมรับของสังคมที่มีต่อมหาวิทยาลัยนั้นๆ แม้แต่มหาวิทยาลัยแห่งแรกๆ ในโลกก็เน้นความสำคัญและคุณภาพของคณาจารย์จนถึงกับมีคำกล่าวว่า “คณาจารย์ที่เก่งกล้าสามารถคือ จุดเริ่มต้นของพัฒนาการของมหาวิทยาลัย” (Great teachers are the beginning of university development)

การเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง และความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี มีผลกระทบต่อสถาบันต่างๆ ในสังคม รวมทั้งสถาบันการศึกษา สถาบันทั้งหลายจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาบุคลากรจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทำให้บุคลากรในองค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ผลกระทบที่มี

ต่อสถาบันการศึกษา คือ การมีความรู้ใหม่ๆ เกิดขึ้นพร้อมๆกับความรู้ที่เก่าและล้าหลังไป การเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะของพลเมืองของประเทศและของโลก การใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน แนวโน้มการบริหารงานมหาวิทยาลัยและการพึ่งพาตนเองทางเศรษฐกิจเป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้เป็นแรงผลักดันให้การพัฒนาคณาจารย์เป็นนโยบายสำคัญ ในการพัฒนามหาวิทยาลัย และคณาจารย์จำเป็นต้องพัฒนาตนและปรับเปลี่ยนบทบาทของตนเพื่อให้ทันต่อภาวะการเปลี่ยนแปลง

หลังการประชุมนานาชาติครั้งแรก เรื่อง การพัฒนางานสอนในมหาวิทยาลัย (International Conference on Improving University Teaching) ใน พ.ศ. 2517 (ค.ศ.1974) ณ เมืองแอมเฮิรส์ท (Amherst) มลรัฐแมสสาชูเสทท์ (Massachusetts) ประเทศสหรัฐอเมริกา การพัฒนาคณาจารย์ในประเทศไทยจึงเริ่มขึ้น โดยทบวงมหาวิทยาลัยจัดประชุมปฏิบัติการเกี่ยวกับการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัย (workshop on university teaching) ใน พ.ศ. 2518 ณ มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยมีผู้เชี่ยวชาญชาวอังกฤษเป็นวิทยากรหลัก และมีอาจารย์จากทุกมหาวิทยาลัยไทยเข้าร่วม นับเป็นการจัดประชุมร่วมเรื่องการเรียนการสอนระหว่างมหาวิทยาลัยครั้งแรกของประเทศไทย

การพัฒนาคณาจารย์ในประเทศไทย แบ่งเป็น 3 ยุคใหญ่ๆ ดังนี้

1. ยุคเริ่มต้น (พ.ศ. 2518-2523)

ก่อนการจัดประชุมร่วมระหว่างมหาวิทยาลัยที่จังหวัดขอนแก่น ใน พ.ศ.2518 คณะวิชาบางคณะและมหาวิทยาลัยบางแห่ง ได้ริเริ่มการพัฒนาการเรียนการสอนกันบ้างแล้ว เช่น มหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ (พ.ศ. 2499) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (พ.ศ.2503) ภายหลัง พ.ศ.2518 แต่ละมหาวิทยาลัยและสถาบันอุดมศึกษาประเภทต่างๆ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคณาจารย์อย่างกว้างขวาง เช่น การจัดตั้งหน่วยพัฒนาคณาจารย์ หน่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน โครงการพัฒนาการเรียนการสอน การประชุมผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการเรียนการสอน เป็นต้น ยุคนี้เน้นการพัฒนาความสามารถและคุณภาพทางการสอนของอาจารย์ กิจกรรมเด่น คือ การจัดประชุมสัมมนา และการจัดประชุมฝึกปฏิบัติการการสอน

2. ยุคขยายตัว (พ.ศ. 2524-2529)

การพัฒนาคณาจารย์ ขยายขอบเขตการจัดกิจกรรมจากเรื่อง ความรู้ทางด้านการวางแผนการสอน เทคนิค และวิธีการสอนต่างๆ เป็นการจัดทำเอกสารเพื่อเผยแพร่ความรู้ การเน้นเรื่องการประเมินผลการสอน การวิจัย การใช้คอมพิวเตอร์ การใช้สื่อการสอน การเขียนตำราและเอกสารทางวิชาการ

3. ยุคทบทวน (พ.ศ. 2530 - ปัจจุบัน)

การพัฒนาคณาจารย์ดำเนินไปด้วยดี ขยายขอบเขต และมีกระบวนการกว้างขวางขึ้น อย่างไรก็ตาม มีปัญหาและความสงสัยเกี่ยวกับความสำเร็จของการพัฒนาคณาจารย์ ซึ่งนำไปสู่การประเมิน ทบทวนบทบาทและแนวทางของการพัฒนาคณาจารย์ จึงได้มีการจัดประชุมสัมมนาเรื่อง *"แนวทางการพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาไทย"* ขึ้น ณ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น เพื่อศึกษาสถานภาพและปัญหาของงานพัฒนาคณาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษา

ต่างๆ ประเมินผลแนวทางความสำเร็จและรูปแบบของงานพัฒนาคณาจารย์ การอภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ นำไปสู่การพิจารณาหาแนวทางใหม่ๆ ของการพัฒนาคณาจารย์อย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะเรื่องเป้าหมาย กิจกรรม และการบริหารงานวิชาการ

โดยทั่วไปการพัฒนาคณาจารย์มักจะเน้นเรื่องการเรียนการสอน แต่บทบาทหน้าที่ของคณาจารย์ในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตมีการปรับเปลี่ยน อาจารย์มหาวิทยาลัยต้องทำวิจัย พัฒนาหลักสูตร สร้างหลักและทฤษฎีใหม่ๆ ทางวิชาการ วิเคราะห์ข่าวสารข้อมูล รับความรู้เผยแพร่ความรู้ทางสื่อมวลชน ให้บริการสังคม แก้ปัญหา ให้คำปรึกษาแนะนำ นอกจากนี้อาจารย์บางคนทำหน้าที่เป็นผู้บริหาร เป็นคณะกรรมการบริหารต่างๆ การพัฒนาคณาจารย์จึงเพิ่มขอบข่ายในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่างๆ ที่จะช่วยให้อาจารย์ได้มีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดีเพื่อการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ขอบข่ายของการพัฒนาคณาจารย์

การพัฒนาคณาจารย์ควรเป็นไปตามสภาพและความต้องการของคณาจารย์ การสำรวจสภาพและความต้องการจะช่วยให้คณาจารย์รู้จักตนเองและสนใจในการพัฒนาตนมากขึ้น อย่างไรก็ตาม การพัฒนาคณาจารย์ควรครอบคลุมบทบาทและลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านต่างๆ ดังนี้

1. การเรียนการสอน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร การจัดทำแผนการสอนวิธีสอนแบบต่างๆ การประเมินการเรียน ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาวิชาของตน การอบรมสั่งสอนและปลูกฝังเจตคติให้แก่ผู้เรียน

2. นวัตกรรมและเทคโนโลยี ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับอุปกรณ์การสอน การใช้สื่อการสอน คอมพิวเตอร์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ การนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน

3. การวิจัย ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย การทำวิจัยประเภทต่างๆ การนำผลการวิจัยไปใช้ให้เป็นประโยชน์

4. การผลิตผลงานทางวิชาการ ได้แก่ ความรู้ในการเขียนตำราวิชาการ การเขียนบทความ ความสามารถในการเผยแพร่ความรู้และประสบการณ์ที่ตนมีให้แก่ผู้อื่น

5. การบริหารงานมหาวิทยาลัย ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับองค์กร บทบาทหน้าที่ขององค์กรภายใน นโยบายการบริหารและการพัฒนาสถาบัน ความรู้เกี่ยวกับการบริหารและการจัดการ ความรู้สึกในการเป็นสมาชิก และการมีส่วนร่วม

วิธีการพัฒนาคณาจารย์

วิธีการที่ใช้ในการจัดกิจกรรมและประสบการณ์เพื่อการพัฒนาตนของคณาจารย์ในด้านต่างๆ มีดังต่อไปนี้

1. การฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นวิธีที่ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่าการเปลี่ยนแปลงโดยการให้ทักษะใหม่ๆ แก่บุคคลมีประโยชน์ไม่เพียงแต่ในการปฏิบัติงานเฉพาะด้าน เช่น การสอนเท่านั้น แต่ยังมีผลสำเร็จในตัวเอง ระบบการให้รางวัล และระบบการลงโทษจะไม่เปลี่ยนแปลงบุคคลได้มากไปกว่าบุคคลนั้นได้รับทักษะใหม่ๆ เจตคติ และพฤติกรรมที่เหมาะสม ในทำนองเดียวกัน นอกจากการพัฒนาให้คณาจารย์มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ ในการจัดดำเนิน

การเรียนการสอน วิธีสอน และการใช้เทคโนโลยี แล้ว ยังทำให้เกิดผลต่อเจตคติเกี่ยวกับการเรียนการสอนด้วย การฝึกอบรมมักเน้นในเรื่องการประชุมปฏิบัติการทั้งระยะสั้นและระยะยาว เป็นกิจกรรมทางวิชาการที่มีประโยชน์ซึ่งอาจจัดได้หลายลักษณะตามโอกาสและความจำเป็น รวมทั้งขนาดของกลุ่ม ช่วงเวลา หัวข้อเรื่อง จำนวนครั้ง เป็นต้น มีการบรรยาย อภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และฝึกปฏิบัติ

2. การประชุม

การประชุมเป็นการจัดให้มีการพบปะกัน อาจจะเป็นในกลุ่มอาจารย์ด้วยกัน อาจารย์กับผู้บริหาร หรืออาจารย์กับวิทยากรภายนอก เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดและทัศนะต่างๆ ซึ่งกันและกัน หลักการสำคัญของการประชุมมุ่งที่การแลกเปลี่ยนและชี้แจง ส่วนกิจกรรมการประชุมนั้นอาจทำได้ในหลายโอกาส หลายวาระตามจุดมุ่งหมายเฉพาะ เช่น การประชุม ปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ การประชุมก่อนเปิดภาคเรียน การประชุมทางวิชาการ เป็นต้น

3. การสัมมนา

การสัมมนา มีความมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาร่วมกันแก้ปัญหาหรือค้นคว้าร่วมกันโดยอาศัยการคิดอย่างมีเหตุผลและการใช้ความคิดความรู้ที่มีอยู่เพื่อประโยชน์ร่วมกัน การที่การสัมมนามุ่งแก้ปัญหาร่วมกันนั้น เรื่องที่จะนำมาสัมมนาจึงเป็นเรื่องที่เป็นปัญหาที่คณาจารย์ส่วนใหญ่เผชิญอยู่ หรือเป็นปัญหาที่เป็นอยู่ในการปฏิบัติงาน เช่น ปัญหาเกี่ยวกับการสอนปัญหาเกี่ยวกับความไม่คล่องตัวในการดำเนินงานภายใน เป็นต้น ผู้เข้าร่วมสัมมนาจะมีการเตรียมตัวเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกันซึ่งจะเป็นการช่วยกันแก้ปัญหาไม่ใช่รับความรู้เพียงประการเดียว

4. การศึกษาดูงาน

การศึกษาดูงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศก็เป็นวิธีหนึ่งที่จะเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ด้วยการสังเกตการณ์ การไปดูกิจกรรม และการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นๆ ทั้งในและต่างประเทศ จะเป็นการทำให้คณาจารย์มีโลกทัศน์กว้างไกลขึ้น เกิดการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ ที่จะนำมาปรับปรุงการทำงานของตน นอกจากนี้การแลกเปลี่ยนคณาจารย์ระหว่างสถาบัน โดยเฉพาะกับสถาบันอุดมศึกษาในต่างประเทศ โดยการให้อาจารย์ไปดูงานหรือปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล หรือรายกลุ่ม จะเป็นการปรับระดับมาตรฐานความรู้ความสามารถให้เป็นสากลขึ้น คณาจารย์สามารถนำความรู้ วิชาการต่างๆ มาใช้ให้เป็นประโยชน์แก่สถาบันและประเทศชาติ

5. การศึกษาต่อ

การศึกษาต่อเป็นวิธีพัฒนาคณาจารย์เพื่อให้เพิ่มวุฒิและความรู้ การเปลี่ยนแปลงของสังคมด้านต่างๆทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนหลักสูตรและหรือการเปิดหลักสูตรใหม่ๆของมหาวิทยาลัย การให้อาจารย์ไปศึกษาต่อในสาขาวิชาที่เป็นความจำเป็น หรือเป็นความต้องการของสังคมเพื่อการพัฒนาประเทศ เช่น สาขาวิชาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จะเป็นการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนอาจารย์และปัญหาการเคลื่อนย้ายของอาจารย์วิธีหนึ่ง นอกจากนี้การที่บุคคลปฏิบัติงานอยู่ ณ ที่ใดนานๆ ความรู้ความสามารถอาจล้าสมัย ไม่ทันโลก การศึกษาต่อเพื่อเพิ่มเติมความรู้ใหม่ จึงเป็นกิจกรรมสำคัญประการหนึ่งที่อาจารย์จะได้พัฒนาวิชาชีพของตน

อัจฉรา วัฒนาณรงค์

บรรณานุกรม

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. "ความสำเร็จและความล้มเหลวในการพัฒนาคณาจารย์ในประเทศไทย," ใน **รายงานการสัมมนาทางวิชาการเรื่องแนวทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน.** กรุงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัยร่วมกับมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, 2536.

_____. **เพื่อความเป็นผู้นำของการครุศึกษาไทย.** กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.

เยาวภา พุกกะคุปต์. "การพัฒนาคณาจารย์-ภารกิจที่ต้องทำ," **สารพัฒนาคณาจารย์.** หน่วยพัฒนาคณาจารย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 1 (4) : 1 - 7 ; มกราคม-กุมภาพันธ์ 2534.

_____. "อาจารย์ : บทบาทและพัฒนา," **พัฒนาประสิทธิภาพการสอน.กองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง.** 1 (3) : 7 - 12 ; สิงหาคม-กันยายน 2536.

วิจิตร วรุตบางกูร. **ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา อธิการบดี คณบดี หัวหน้าภาควิชา.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2535.

วิจิตร ศรีสอ้าน. "การพัฒนาทรัพยากรบุคคลไทยสำหรับศตวรรษที่ 21," **สีมาจารย์** 19(18) : 7-20 ; พฤศจิกายน 2537 - มีนาคม 2538.

_____. **หลักการอุดมศึกษา.** กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2518.

สุวันนา ทองสีสุขใส. "การพัฒนาบุคลากรสายบริการทางวิชาการในมหาวิทยาลัย," **วารสารส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอน.**หน่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนมหาวิทยาลัยขอนแก่น.5(2) : 4-7 ; พฤษภาคม-สิงหาคม 2537.

Bakker, Gerald R. and others. "Professional Development of Faculty," in **Criteria for the Evaluation, Support, and Recognition of College Teachers.** p. 1-4 Michigan : The Center for Research on Learning and Teaching, the University of Michigan, 1977.

Bailey, Stephen K. "Helping Professors (and therefore Students) to Grow," **The Chronicle of Higher Education.** May 28, 1974.

Bergquist, William H. & Steven R. Phillips. **A Handbook for Faculty Development.** San Francisco : Jossey-Bass, 1975.

Miller, Richard I. **Faculty Evaluation.** Ohio : Ohio University, 1995.