



เอกสาร วรณคดี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง การศึกษาการพัฒนาคุณาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนสาธิตในต่าง ๆ กล่าวคือ ได้ศึกษาประวัติความเป็นมาของโรงเรียนมัธยมศึกษา ตลอดจนวัตถุประสงค์ในการจัดตั้ง ทั้งของในประเทศไทยและต่างประเทศ นอกจากนี้ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณาจารย์ ผู้วิจัยก็ได้ค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ เพื่อให้เข้าใจความหมายของคำว่าพัฒนาคุณาจารย์ยิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การวิจัยในครั้งนี้เป็นอย่างดี

ดังนั้นผู้วิจัยจึง ขอเสนอผลการค้นคว้า เอกสาร วรณคดี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นไปตามลำดับดังต่อไปนี้

ความเป็นมาของโรงเรียนสาธิต

ในปี ค.ศ. 1654 แนวความคิดที่จะมีโรงเรียนสาธิตในสถาบันฝึกหัดครู เริ่มมีขึ้นเมื่อ Earnest, Duke of Gotha มีความคิดเห็นว่า นักศึกษาฝึกหัดครู ควรได้เรียนภาคปฏิบัติในสิ่งที่ตนจะต้องทำการสอนด้วย (Wichit Srisa-an, 1963 : 2-5) หลังจากนั้นโรงเรียนสาธิตก็เริ่มถูกตั้งขึ้นในวิทยาลัยครูต่าง ๆ โดยมีจุดกำเนิดในทวีปยุโรปที่ประเทศฝรั่งเศส เยอรมันนี และสวีตเซอร์แลนด์ ตามลำดับ และได้มาแพร่หลายเจริญก้าวหน้าที่สุดในประเทศสหรัฐอเมริกา จากนั้นมา แนวความคิดที่จัดให้มีโรงเรียนสาธิตในสถาบันฝึกหัดครู เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการผลิตครูก็ได้แพร่หลายไปทั่วโลก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแหล่งทดลองของนักศึกษาวิชาชีพครู

ในประเทศไทยเคยตั้งโรงเรียนที่มีลักษณะเหมือนโรงเรียนสาธิต เมื่อ พ.ศ. 2475 ชื่อว่า โรงเรียนประถมวัดหัวลำโพง เป็นโรงเรียนฝึกหัดสอนหรือฝึกหัดงานของแผนกวิชาครูศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ต่อมาได้ย้ายมาตั้งอยู่ที่สนามกีฬาแห่งชาติ และได้เปลี่ยนชื่อใหม่ว่า โรงเรียนเทววัง อาจารย์ใหญ่คือ หม่อมหลวงปิ่น มาลากุล โรงเรียนเทววังได้ทำหน้าที่ของโรงเรียนสาธิตจนถึงปี พ.ศ. 2487 จึงได้ล้มเลิกไป (จรินทร์ นาคศรีอรุณ, 2519 : 14)

ต่อมากรมการฝึกหัดครูได้จัดตั้งโรงเรียนสาธิตขึ้นเป็นแห่งแรก คือ โรงเรียนสาธิต
ปทุมวัน เมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2496 ปัจจุบันคือ โรงเรียนมัธยมสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทร-
วิโรฒ ปทุมวัน ในปี พ.ศ. 2499 ก็ได้เปิดโรงเรียนประถมสาธิตประสานมิตรและโรงเรียน
มัธยมสาธิตประสานมิตรในปีเดียวกัน ปัจจุบันคือ โรงเรียนมัธยมสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร ส่วนคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ตั้งโรงเรียนสาธิตแทนโรงเรียนหลวง
ที่ถูกล้มเลิกไปใหม่ในปี พ.ศ. 2501 และตั้งชื่อใหม่ว่า โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ต่อมาในปี 2514 ก็ได้ก่อตั้งโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยทำการสอนในระดับ
ประถมก่อนแล้วจึงขยายไปถึงระดับมัธยม และในปี พ.ศ. 2517 ก็ตั้งโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัย-
รามคำแหงขึ้น

บทบาทของโรงเรียนสาธิต

โรงเรียนสาธิตเป็นโรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นโดยมีจุดมุ่งหมายต่างไปจากโรงเรียนธรรมดา
ทั้งนี้บทบาทของโรงเรียนสาธิต นอกจากการเรียนการสอนแล้ว ยังมีบทบาทอื่น ๆ อีกมาก ซึ่งมี
นักการศึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของโรงเรียนสาธิตดังนี้

แกสเวล (Caswell, 1949 : 441-450) กล่าวว่า "โรงเรียนสาธิตมีความมุ่งหมาย
ที่จะใช้เพื่อการเตรียมครู โดยเฉพาะ พร้อมทั้งมีคณาจารย์และบริการทุกอย่างเพื่อให้ความมุ่งหมาย
ที่ทั้งไว้บรรลุผล"

ลูส ซี-แบลร์, กไวท์ เค เคอร์คิส และ เอ ซิมูน (1958 : 30-42, อ้างใน
อมร พรหมมีฤทธิ์, 2510 : 20-21) ได้เสนอความคิดเห็นว่า บทบาทหน้าที่ของโรงเรียนสาธิต
ที่ควรปฏิบัติ คือ

1. แสดงภาคปฏิบัติของทฤษฎีต่าง ๆ ของกระบวนการเรียนการสอน เพื่อเป็นตัวอย่าง
แก่นักศึกษาฝึกหัดครู
2. จัดประสบการณ์โดยตรงให้แก่ นักศึกษาฝึกหัดครู เช่น จัดให้มีส่วนร่วมปฏิบัติงานใน
ชั้นเรียน จัดให้เป็นที่พักพิงสอน
3. ทำการทดลองและวิจัย

4. เป็นผู้นำในทางการศึกษา โดยเขียนบทความหรือเรื่องที่เป็นประโยชน์ลงในวารสารประเภทความรู้ จัดพิมพ์วารสารออกเผยแพร่ ส่งผู้แทนเข้าร่วมในการประชุมสัมมนาหรือการประชุมปฏิบัติงาน

5. ให้บริการอื่น ๆ เช่น เป็นศูนย์กลางของอุปกรณ์การสอนที่โรงเรียนแห่งอื่นอาจขอความช่วยเหลือได้ จัดตั้งสถานวิทยุ-โทรทัศน์ เพื่อส่งเสริมความรู้ทางการศึกษา

วิจิตร ศรีสอาน (2511 : 16-17) กล่าวว่า "บทบาทของโรงเรียนสาธิต นอกเหนือจากการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหน้าที่หลักของโรงเรียนทั่วไปแล้ว โรงเรียนสาธิตยังทำหน้าที่อื่น ๆ ซึ่งประมวลได้เป็น 4 ประการด้วยกัน คือ

1. การฝึกสอน ซึ่งเป็นหน้าที่ที่มีมาตั้งแต่เริ่มมีการตั้งโรงเรียนสาธิต
2. การสาธิตการสอน ซึ่งจัดให้แก่นักศึกษาฝึกหัดครู และครู อาจารย์จากโรงเรียน

ธรรมดา

3. การสังเกตการสอน กล่าวคือ เป็นสถานที่ (สภาพจริง) ให้นักศึกษาฝึกหัดครูสังเกตการเรียนการสอน และมีส่วนร่วมในกิจการของโรงเรียนสาธิตบางประเภท ที่จะเป็ประโยชน์ต่อการเรียนการสอน

4. การทดลองและวิจัย โรงเรียนสาธิตเป็นสถานที่ที่ใช้สำหรับทดลองและวิจัยเกี่ยวกับวิธีสอน หลักสูตรและอื่น ๆ ซึ่งเกี่ยวข้องกับโรงเรียน"

สาโรช มัชศรี (2510 : 950) ได้กล่าวถึงโรงเรียนสาธิตในอุดมคติว่า เป็นโรงเรียนที่สถาบันการศึกษาตั้งขึ้นเพื่อจุดมุ่งหมาย 3 ประการ คือ

1. สำหรับเป็นที่ฝึกสอน ฝึกงาน สังเกต และศึกษาของนักศึกษาครูที่กำลังศึกษาในคณะครุศาสตร์หรือศึกษาศาสตร์

2. สำหรับเป็นที่วิจัยในเรื่องทฤษฎีการสอน การปกครอง การวัดผล การแนะแนว การทำหลักสูตร ฯลฯ เพื่อให้วิชาการศึกษาหรือที่เรียกว่า วิชาครู ก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไปและได้ประโยชน์แก่นักเรียนสาธิตไปด้วย

3. สำหรับเป็นที่ "แสดงให้เห็น" แก่บุคคลทั่วไปหรือที่เรียกสั้น ๆ ว่า "สาธิต" ในเรื่องสำคัญต่าง ๆ ของการศึกษา เช่น วิธีสอนต่าง ๆ วิธีแนะแนว การทำโรงเรียนมัธยมแบบประสม การทำโรงเรียนประเภทที่ถูกต้อง การปกครองโรงเรียนแบบประชาธิปไตย ฯลฯ

เต็มศิริ บุญยสิงห์ และ ฮาโรลด์ บรินิกา (1962 : 1) ให้ความเห็นว่า โดยทั่วไป สถานฝึกหัดครูทุกแห่งควรมีโรงเรียนสาธิตของตัวเอง อย่างน้อยที่สุดหนึ่งโรงเรียน เพื่อทำหน้าที่ อย่างหนึ่งอย่างใดหรือทั้งหมดดังนี้

1. เพื่อจัดประสบการณ์ด้านวิชาชีพอย่างกว้างขวางและในแง่ต่าง ๆ ให้แก่นักศึกษาฝึกหัดครู เช่น เป็นที่สังเกตการสอน สาธิตการสอน และฝึกหัดสอน
2. เพื่อทำการวิจัยทดลอง
3. เพื่อส่งเสริมการฝึกหัดครูด้วยการแสดงความเป็นผู้นำ ในอันที่จะก่อให้เกิดความก้าวหน้าในวงการฝึกหัดครู

บุญถิ่น อัทธการ (2505 : 7) ให้ความเห็นว่า โรงเรียนสาธิตมีความสำคัญในการปรับปรุงวิชาชีพครูซึ่งเป็นแหล่งศึกษาค้นคว้า ทดลอง วิธีการทางภาคปฏิบัติของวิชาชีพครูเช่นเดียวกับโรงพยาบาลของวิทยาลัยแพทย์ ซึ่งทำหน้าที่เป็น Teaching Research Hospital หมายความว่า มีโรงพยาบาลธรรมดา ๆ แต่เป็นโรงพยาบาลที่รักษาคณโฆ และสอนนักเรียนแพทย์ ตลอดจนสร้างสมวิทยาการแพทย์ใหม่ ๆ ขึ้น โรงเรียนสาธิตก็ทำหน้าที่ทำนองเดียวกันคือ สอนเด็ก ขณะเดียวกันกับที่สอนนิสิต นักศึกษาฝึกหัดครู และค้นคว้า ทดลองวิชาการและวิธีสอนใหม่ ๆ ไปด้วย

จากข้อคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิและนักการศึกษาต่าง ๆ ดังกล่าว อาจสรุปบทบาทของโรงเรียนสาธิตได้ดังนี้

1. เป็นสถานปฏิบัติให้นิสิตฝึกงานต่าง ๆ ของกระบวนการเรียนการสอนในการศึกษาทางครูศาสตร์หรือศึกษาศาสตร์ เช่น
 - การฝึกสอน
 - การสังเกตการสอน
 - การสาธิตการสอน
2. เป็นสถานปฏิบัติให้บริการการศึกษา วิจัย ทดลอง แก่นิสิต อาจารย์ นักการศึกษาในสาขาศึกษาศาสตร์หรือครูศาสตร์
3. เป็นศูนย์กลางและเป็นผู้นำในการเผยแพร่ความรู้ใหม่ ๆ ทางการศึกษา ในอันที่จะก่อให้เกิดความก้าวหน้าในวงการฝึกหัดครู

4. เป็นสถาบันที่ให้การศึกษ ให้การอบรมสั่งสอน แก่นักเรียนในโรงเรียน ให้เป็น คนที่มีคุณภาพ มีความรู้ และเป็นพลเมืองดีของประเทศชาติต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ของ โรงเรียนมัธยมสาธิต

จากบทบาทของโรงเรียนสาธิตดังกล่าว โรงเรียนสาธิตที่ตั้งขึ้นในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย จึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ของโรงเรียนดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ของการจัดตั้ง โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1. เพื่อเป็นหน่วยปฏิบัติการในค่านวิชาครูศาสตร์แก่นิสิตคณะครูศาสตร์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกหัดครูในระดับปริญญา
2. เพื่อเป็นสถานศึกษา วิจัย ทดลอง ค้นคว้าหาความรู้ และแนวปฏิบัติที่จะปรับปรุงให้วิชาครูศาสตร์ก้าวหน้ายิ่งขึ้น
3. เพื่อเป็นแหล่งวิชาทางการจัดและดำเนินการศึกษา และการเรียนการสอนในระดับต่าง ๆ ให้แก่โรงเรียนทั่วไป
4. เพื่อเป็นสวัสดิการการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (โรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524 : 2)

วัตถุประสงค์ของการจัดตั้ง โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1. เพื่อเป็นที่ศึกษา วิจัย และทดลองในวิชาการพัฒนาการของเด็กในวัยและในระดับ การศึกษาต่าง ๆ อันจะส่งเสริมความเข้าใจที่ถูกต้อง ในทฤษฎีของวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ จิตวิทยาการศึกษา วิชาการแนะแนวการศึกษา ตลอดจนทฤษฎีการวัดผลการศึกษา
2. เพื่อเป็นที่ทดลองและวิจัยหลักสูตรประเภทต่าง ๆ ในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักสูตรอาชีวศึกษาในแขนงวิชาต่าง ๆ และวิธีสอนวิชาต่าง ๆ วิธีใช้อุปกรณ์การสอน อุปกรณ์โสตทัศนศึกษา ตลอดจนหนังสือแบบเรียน

วัตถุประสงค์ของ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน

1. เป็นสถานที่สังเคราะห์การสอนและฝึกสอนของนิสิต
2. เป็นแหล่งทดลองและวิจัยทางการศึกษาในสาขาต่าง ๆ
3. สาธิตวิชาการสอนให้เป็นแบบอย่างให้เหมาะสมแก่สภาพ และสถาบันของชาติ

(โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน, 2523)

จากวัตถุประสงค์ของการตั้งโรงเรียนสาธิตต่าง ๆ ที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า มีวัตถุประสงค์เหมือนกัน 2 ประการ คือ

1. เพื่อเป็นสถานที่ปฏิบัติงานของนิสิตฝึกหัดครู
2. เพื่อเป็นสถานศึกษา วิจัย ทดลอง ค้นคว้าหาความรู้เพื่อเป็นแนวในการปรับปรุงให้วิชาครูศาสตร์ก้าวหน้ายิ่งขึ้น

บทบาทของอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

อาจารย์ในโรงเรียนสาธิตซึ่งทำหน้าที่เป็นฝ่ายปฏิบัติ เพื่อดำเนินการให้วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งโรงเรียนสาธิตบรรลุผลสำเร็จได้ โดยสรุปจากวัตถุประสงค์ของโรงเรียนมัธยมศึกษาต่าง ๆ อาจารย์จึงควรมีบทบาทและหน้าที่โดยสังเขปดังนี้

1. มีความรู้ทั้งด้านเนื้อหาวิชาและเทคนิคในการสอน เพื่อสอนในวิชาที่ได้รับมอบหมาย
2. สามารถให้คำปรึกษา รวมทั้งการเป็นอาจารย์พิเศษให้แก่ศึกษาศาสตราจารย์ที่มาฝึกสอนหรือสังเคราะห์การสอนได้
3. ศึกษาค้นคว้าถึงเทคนิคการสอนต่าง ๆ เพื่อประยุกต์ใช้ในการสอนให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดเท่าที่จะทำได้
4. ดูแลรับผิดชอบด้านการเรียนและความประพฤติของนักเรียนในความปกครองของตน เพื่อให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพและเป็นพลเมืองที่ดีของสังคมและประเทศชาติต่อไป
5. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี โดยเฉพาะกับผู้นปกครองของนักเรียนในความปกครองของตน เพื่อช่วยและร่วมมือกันในการสร้างนักเรียนให้เป็นพลเมืองที่ดีมีคุณภาพของประเทศชาติ

6. ให้ความร่วมมือ ประสานงาน และให้บริการแก่สังคม โดยการให้ความรู้ด้าน วิชาการ การจัดกิจกรรม เพื่อส่งเสริมทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม ของชาติ รวมทั้งการพัฒนาสภาพ แวกล้อมในสังคมให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

จะเห็นได้ว่าบทบาทและหน้าที่ของอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย มีมากหลายด้าน ซึ่งตรงกับภารกิจหลักของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยตามที่ทบวงมหาวิทยาลัย กำหนดไว้มืออยู่ 4 ด้าน คือ

1. ด้านการสอน
2. ด้านการวิจัย การเขียนบทความ และตำรา
3. ด้านการบริการสังคม
4. ด้านทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม

ภารกิจทั้ง 4 ด้านดังกล่าวนี้ จะสำเร็จบรรลุผลได้ย่อมขึ้นอยู่กับตัวอาจารย์ซึ่งเป็นผู้ ปฏิบัติ อาจารย์จึงต้องมีความพร้อมในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะในด้านการวิจัย การวิจัย ฯลฯ และที่สำคัญคือ อาจารย์จะต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอทั้ง โดยทางตรงและทางอ้อม ทั้งนี้ เนื่องจากความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วทาง เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ดังนั้น การจักให้มีการส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันการศึกษากังกล่าว จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องจัก ให้มีขึ้นตลอดเวลา

ความหมายของการพัฒนาอาจารย์

การพัฒนา คือ การกระทำให้สิ่งต่าง ๆ ที่กำลังดำเนินการอยู่นั้นได้รับการปรับปรุง แก้ไข และผลักดันให้ดำเนินไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ การพัฒนาอาจารย์ตรงกับคำว่า "Faculty Development" ซึ่ง ลี เจ มัลลาลี และ นอร์แมน วี คัฟฟี (Lee J. Mullally and Norman V. Duffy, 1978 : 121) ได้อธิบายว่า การพัฒนาอาจารย์ เป็นขบวนการพัฒนาความก้าวหน้าในด้านวิชาชีพของอาจารย์และการปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งหมายความว่า การพัฒนาอาจารย์นั้นจะช่วยให้คณาจารย์ได้พัฒนาความสามารถของความเป็น ครู (Potential as Teacher) ซึ่งเป็นผลในการปรับปรุงการเรียนการสอน

เจอร์รี จี กัฟ (Jerry G. Guft, 1975 : 8) ได้ให้ความเห็นว่าการพัฒนาคุณธรรม
มุ่งพัฒนาที่ตัวอาจารย์ เป็นการพัฒนาความก้าวหน้าของแต่ละบุคคลในด้านความรู้ ทักษะ การรับรู้
และเทคนิคต่าง ๆ ในการเรียนการสอน รวมทั้งส่งเสริมความสัมพันธ์กับนักศึกษาและเพื่อนร่วมงาน

ซูซาน เซเยอร์ (ทวงมหาวิทยาลัย, 2518 : ภาคผนวก) ได้กล่าวว่า การพัฒนา-
คุณธรรมคือ การช่วยให้คุณธรรมเป็นผู้สอนที่ดี มีความพยายาม และเห็นความสำคัญของการเตรียม
การสอนโปรแกรมที่จัดให้ประสบผลสำเร็จ

ทิพวรรณ สิกลรัศมี (2522 : 11) ได้ให้ความหมายการพัฒนาคุณธรรมไว้ว่าเป็นการช่วย
ให้คุณธรรมมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ รวมทั้งปรับปรุงทัศนคติ และเทคนิคต่าง ๆ ในการสอน
หรือการทำงานที่ส่งเสริมประสิทธิภาพด้านการเรียนการสอนของคุณธรรมเป็นสำคัญ

ไพฑูริย์ สีนลารัตน์ (2520 : 13) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาคุณธรรมว่า "การ
พัฒนาคุณธรรมเน้นที่การเรียนการสอน มีความหมายเทียบได้กับคำว่า ปรับปรุงหรือส่งเสริมการ
สอน"

สกลใส อัครวิไล (สกลใส อัครวิไล, ใน ไพฑูริย์ สีนลารัตน์, 2524 : 160) กล่าวว่า
"การพัฒนาคุณธรรมเป็นการเสริมสร้างศักยภาพของคุณธรรม เพื่อปฏิบัติการกิจในการเป็นอาจารย์
มหาวิทยาลัยที่ดี ตระหนักในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ รู้จักทำงานร่วมกัน และมีมนุษยสัมพันธ์
ที่ดี ตลอดจนมีการตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ"

กฤษณา ชูติมา (กฤษณา ชูติมา, ใน ไพฑูริย์ สีนลารัตน์, 2524 : 137-138)
ได้อธิบายความหมายของการพัฒนาคุณธรรมว่า เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่เป็นระบบ ซึ่งเกี่ยวข้องกับ
กับความประสงค์และความสนใจของอาจารย์แต่ละคน ในอันที่จะมีความก้าวหน้าในการงานและอาชีพ
รวมทั้งความประสงค์ของสถาบันที่จะส่งเสริมงานวิชาการ ทั้งนี้โดยจัดกิจกรรมให้ความประสงค์ของ
ทั้งสองฝ่ายสอดคล้องกันและบัง เกิดผลอันเป็นที่พึงพอใจด้วยกัน

สมคิด แก้วสนธิ (2520 : 13) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาคุณธรรมไว้ว่า
การพัฒนาคุณธรรมเป็นนโยบายของสถาบันที่จัดขึ้นเพื่อเชื้ออำนาจให้คุณธรรมให้มีโอกาสปรับปรุง
และพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ ทั้งด้านความรู้ในศาสตร์ของตนและทักษะในด้านอื่น ๆ สร้าง
ทัศนคติที่ดีต่องานและต่อองค์กร

จากแนวความคิดของนักการศึกษาและผู้เชี่ยวชาญจึงกล่าว สรุปได้ว่า การพัฒนาคณาจารย์เป็นการเสริมสร้างศักยภาพของอาจารย์ในการปฏิบัติภารกิจตามบทบาทและความรับผิดชอบด้านอื่น ๆ ของอาจารย์ที่มีต่อองค์กรหรือสถาบัน โดยเน้นการพัฒนาความรู้ทางวิชาการ เป็นการช่วยครูอาจารย์ให้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ มีทักษะในการปฏิบัติงาน รวมทั้งปรับปรุงเจตคติให้ทันต่อเหตุการณ์และรับรู้เทคนิคต่าง ๆ ในด้านการปฏิบัติงานและการสอน ซึ่งเป็นการส่งเสริมประสิทธิภาพทางการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของอาจารย์ให้ดีขึ้น

สาเหตุของการพัฒนาคณาจารย์

การพัฒนาคณาจารย์ในช่วง 15 ปี ที่ผ่านมาก ได้แพร่หลายอย่างมากและได้กระทำกันอย่างจริงจังในหลายประเทศ โดยเฉพาะในระดับอุดมศึกษา ทั้งนี้ก็ด้วยสาเหตุหลายประการ ซึ่งพอจะสรุปได้ดังนี้

1. การส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอน โดยการลดอัตราส่วนของนักศึกษาต่ออาจารย์ การลดจำนวนชั่วโมงสอน การมีผู้ช่วยสอน การเพิ่มเครื่องมือเครื่องใช้ประกอบการสอนที่มีราคาแพง การรับอาจารย์ที่มีคุณวุฒิระดับสูงให้มากขึ้น วิธีการดังกล่าวทั้งหมดมิได้เป็นหลักประกันว่าอาจารย์จะสอนได้ดีขึ้น ทราบใจที่อาจารย์ผู้สอนไม่สนใจและไม่ให้ความสำคัญ รวมทั้งไม่มีทักษะต่าง ๆ ในการวางแผนการสอน คำเนิมนการสอน และประเมินการสอน
2. ตลอดระยะเวลา 10 กว่าปีที่ผ่านมา สภาวะเศรษฐกิจทั่วโลกกำลังตกต่ำ ทำให้สถาบันการศึกษาต่าง ๆ จำเป็นต้องจัดการศึกษาอย่างประหยัด แต่ยังคงคงความมีประสิทธิภาพที่ดีเยี่ยมไว้ (Gaff, 1975 : 4) โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ตลอดจนความต้องการใหม่ ๆ ของผู้เรียน ไพฑูรย์ สีนลาร์จน์ กล่าวว่า สถาบันอุดมศึกษาเป็นสถาบันสังคมอย่างหนึ่งซึ่งทำหน้าที่ สอน วิจัย และบริการชุมชน โดยเหตุนี้สถาบันอุดมศึกษาจึงต้องตอบสนองต่อความต้องการของสังคม ปรับปรุงและพัฒนาให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคอุตสาหกรรม
3. วิชาการสาขาต่าง ๆ ได้ก้าวหน้าอย่างรวดเร็วทั้งในปริมาณที่เพิ่มขึ้นอย่างกว้างขวางและด้านความลึกซึ้ง หากอาจารย์ไม่พยายามติดตามความรู้ก็จะกลายเป็นอาจารย์ผู้ล้าหลัง ด้วยเหตุนี้ความรู้ในการวิจัยและการให้ความสะดวกแก่อาจารย์ในการขนานนาหาความรู้

เพิ่มเติมจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ความเจริญก้าวหน้าทางศึกษาระสาขาก่าง ๆ ทำให้ลักษณะการเรียนการสอนจะต้องเปลี่ยนแปลงไปด้วย เช่น ครูไม่สามารถเป็นผู้รู้ทั้งหมดได้แต่ผู้เดียว และครูจะเป็นผู้บอกแต่เพียงอย่างเดียวไม่ได้อีกต่อไป

4. ความก้าวหน้าทางวิชาการศึกษา หลักวิชาทางการศึกษาแต่เดิมนั้นมีลักษณะเป็นทฤษฎีมากเกินไป ในระยะหลังได้รับการพัฒนาให้เหมาะสมและนำมาใช้ประโยชน์ได้มากขึ้น โดยการเรียนการสอนได้เน้นถึงการนำไปใช้เรียน โดยการทดลอง ในขณะที่เกี่ยวกับการศึกษาค้นคว้าในส่วนที่เกี่ยวกับศาสตร์ทางศึกษาก็ได้รับการพัฒนามากยิ่งขึ้น และสามารถนำไปใช้เพื่อการพัฒนาการศึกษาได้มากขึ้น โดยเฉพาะในเรื่องของลักษณะผู้เรียนจิตวิทยาการเรียนรู้อุเทศนิก และวิธีการสอนต่าง ๆ เป็นต้น

จากสาเหตุดังกล่าวข้างต้นประกอบกับความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีต่าง ๆ ในปัจจุบันที่จะนำมาใช้ในด้านกิจการเรียนการสอนได้ขยายตัวอย่างรวดเร็ว มีการวิจัยทางด้านการเรียนการสอนมากขึ้น ตลอดจนความสนใจของอาจารย์ในการที่จะพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น ดังนั้นอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในฐานะเป็นอาจารย์ของมหาวิทยาลัย และเป็นอาจารย์ที่สอนนักศึกษาครูซึ่งจะออกไปเป็นครู อาจารย์ ที่ทำการสอนทั่วประเทศ จึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ในภาวะปัจจุบัน ทั้งในด้านเนื้อหา และในด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน

ลักษณะ ของกิจกรรม เพื่อพัฒนาคุณาจารย์

ลักษณะ ของกิจกรรม เพื่อพัฒนาคุณาจารย์ อาจทำได้หลายลักษณะตามสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย จะมีกิจกรรม เพื่อพัฒนาคุณาจารย์ต่าง ๆ โดยสรุปดังนี้

1. การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ มักจะจัดตามความสนใจของผู้เข้ารับการอบรม มีทั้งระยะสั้นและระยะยาว
2. การสัมมนาทางวิชาการ เป็นการสัมมนาเกี่ยวกับการศึกษา การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ในปัญหาต่าง ๆ
3. การให้รางวัลสำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่นประจำปี เพื่อเป็นการกระตุ้นความสนใจของอาจารย์

4. การเผยแพร่ข่าวสาร เช่น การจัดทำข่าวสารเผยแพร่ผลงานวิจัย ความก้าวหน้าทางการศึกษา หรือสรุปย่อข่าว

สถาบันอุดมศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกา มีรูปแบบของวิธีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจแบ่งได้ 3 ประเภท คือ

1. แบบที่จัดตามสะดวก (Unsystematic Programs) มักเป็นการบรรยายหรือการประชุมเป็นครั้งคราวตามโอกาสเหมาะ เช่น ตอนนิเทศน์ ปรุมนิเทศอาจารย์ใหม่
2. แบบที่จัดอย่างมีระบบ (Systematic Programs) มักจะจัดกิจกรรมเกือบทุกรูปแบบ เช่น มีการบรรยาย การสัมมนา มีการจัดพิมพ์เอกสารเผยแพร่ การให้คำปรึกษาแนะนำ การจัดประชุมปฏิบัติการ
3. แบบที่จัดอย่างสมบูรณ์ (Comprehensive Programs) คือ จัดให้มีการปรับปรุงและพัฒนาทั้งด้านทัศนคติ การสอน และการพัฒนาองค์การ

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2527 : 202-204) ได้เขียนถึงเทคนิคและวิธีการพัฒนาบุคคลไว้ว่า เทคนิคและวิธีการพัฒนาบุคคลควรแยกการนิเทศเพื่อพัฒนาออกเป็น 2 แบบด้วยกัน คือ การนิเทศเพื่อพัฒนาเป็นกลุ่มและการนิเทศเพื่อพัฒนาเป็นรายบุคคล เทคนิควิธีการจะเกี่ยวพันอยู่กับโครงการและกิจกรรมเป็นประเด็นสำคัญ นอกจากนี้จะขึ้นอยู่กับความรู้สึกความสัมพันธ์ ทัศนคติ และวิธีการที่ผู้ให้การนิเทศแสดงออกด้วยวิธีการจัดและพฤติกรรมที่มีต่อผู้รับการนิเทศ อย่างไรก็ตาม เทคนิควิธีการทั้ง 2 แบบนั้น จะต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์หรือความมุ่งหมาย ขนาดของกลุ่มที่เข้ารับการนิเทศ ประสบการณ์ที่จะก่อให้เกิดลักษณะของงานที่ผู้เข้ารับการนิเทศจะปฏิบัติ และกิจกรรมที่ใช้ในการดำเนินการนิเทศ ซึ่งจะมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอยู่มาก

การนิเทศเพื่อการพัฒนาเป็นกลุ่ม มีวิธีการดำเนินการได้ในรูปแบบดังนี้ :-

1. การจัดประชุมปฏิบัติการ (Workshop)
2. การประชุมปรึกษาหารือ (Conference)
3. การฝึกงาน (Internship)
4. กลุ่มศึกษาเฉพาะเรื่อง (The Study Group)
5. กลุ่มปฏิบัติการโครงการ (The Project Group)
6. การสาธิต (Demonstration)

7. การอภิปราย (Pannel Discussion)
8. เที่ยงวันสันตนา (Bag Lunch Conference)
9. การฟังปาฐกถาหรือคำบรรยาย (Lecture)
10. ทัศนศึกษา (Field Trip)
11. สัมมนา (Seminar)
12. การเข้าร่วมปฏิบัติงานในคณะกรรมการ (Committee)

การนิเทศเพื่อการพัฒนาเป็นรายบุคคล มีวิธีการดำเนินการได้ในรูปแบบดังนี้ :-

1. การฝึกงาน (Internship)
2. การเรียนรู้งานจากผู้ประสบการณ์ (Under Study)
3. การเลือกเรียนวิชาเป็นรายวิชาในมหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัย
(The Course)
4. การเข้ารับการฝึกอบรม (In service-training)
5. การไปศึกษาต่อ (Continuing Education)
6. การให้เป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพ (Professional Association
Membership)
7. การให้ทดลองปฏิบัติจริง (Directed Practice)
8. การอ่าน (Reading)
9. การเขียน (Writing)
10. การเยี่ยมชมงานที่อื่น (Inter-Visitation)
11. การให้รับโครงการไปจัดทำ (Project Organizing)
12. การส่งไปร่วมเป็นกรรมการ (A committee Member)
13. การให้ไปเป็นวิทยากร (Speaker)
14. การไปสังเกตคนอื่นปฏิบัติงาน (Observation)

(นพพงษ์ บุญจิกราคุลย์, 2527 : 203-204)

สำหรับในประเทศไทย สถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่ง ได้จัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาคณาจารย์
ต่าง ๆ กัน ดังนี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้จัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาคณาจารย์ไว้กว้าง ครอบคลุม
หลาย ๆ เรื่อง โดยมีกิจกรรมหลักคือ การประชุมพิเศษและสัมมนาอาจารย์ใหม่ การประชุมปฏิบัติการ
การฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ การประชุมสัมมนา การอภิปราย การบรรยายพิเศษ ตลอดจนการผลิต
เอกสารและสิ่งพิมพ์ ส่วนคณาจารย์วิจัยและคณาจารย์ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการเรียนการสอนยังไม่ได้
ดำเนินการเท่าที่ควร

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้จัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาคณาจารย์ไว้กว้างพอสมควร—
เช่นเดียวกัน คล้ายกับของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ลักษณะกิจกรรมที่จัดมี การประชุมสัมมนาและฝึก
อบรม ซึ่งนอกจากจัดให้กับผู้บริหารและอาจารย์แล้ว ยังจัดให้กับนักศึกษาอีกด้วย เพราะถือว่าการ
พัฒนาการเรียนการสอนจะพัฒนาบุคคล 3 กลุ่ม คือ ผู้บริหาร อาจารย์ และนักศึกษา ไปพร้อม ๆ กัน
กิจกรรมหลักที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ การรวบรวมและเผยแพร่ ข้อมูลในรูปของ เอกสารและสิ่งพิมพ์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้จัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาคณาจารย์ไปบางตามสมควร
กิจกรรมหลัก ๆ ได้แก่ การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ การอบรม การอภิปราย การบรรยายพิเศษ
เกี่ยวกับการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษาและยังมีการสัมมนา จัดพิมพ์และเผยแพร่เอกสารทาง
วิชาการเกี่ยวกับการเรียนการสอน

สรุปแล้วการจัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาคณาจารย์โดยทั่วไปจะมีหลักในการจัดหลาย
ประการดังนี้

1. การประชุมพิเศษ คือ การแนะนำ อบรม และให้ความรู้ ข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับหน่วย
งาน ให้นักศึกษารุ่นใหม่ได้รับรู้ เพื่อเป็นประโยชน์แก่บุคลากรในการเตรียมตัว เตรียมใจ และปรับตัว
ในการทำงาน

บุญ โสภณ กล่าวถึงการประชุมพิเศษไว้ว่า

วิธีการประชุมพิเศษ (Vestible Training and Orentation) หมายถึง วิธีการที่ต้อง
ใช้ชั้นเรียนคือ ทอบรรจุคนงานเข้ามา ก่อนที่จะให้เขาปฏิบัติงาน หน่วยงานจัดให้มีการฝึกอบรมอย่าง

เป็นทางการเสียก่อนชั่วระยะเวลาหนึ่ง (Vestible Training) อาจจะเป็นวันหรือสัปดาห์
วิธีนี้เหมาะสำหรับหน่วยงานที่บรรจุคนงานที่จะต้องทำงานลักษณะเดียวกันเป็นจำนวนมากพร้อมกัน
ในคราวเดียว หน่วยงานควรมีครูฝึกที่ได้รับการฝึกอบรมมา เพื่อทำหน้าที่ฝึกโดยเฉพาะหรืออาจ
ขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นช่วยฝึกให้ก็ได้ ในกรณีที่หน่วยงานอื่นมีครูฝึกมากกว่าและชำนาญ
กว่า (ภิญโญ สาร, 2519 : 181-182)

ชาญชัย วลีศรีวงสิมา และ เชิดวิทย์ ฤทธิประศาสน์ ได้ให้ความคิดเห็นของ
การปรุมนิเทศว่า

การปรุมนิเทศเป็นการฝึกอบรมเบื้องต้น มีวัตถุประสงค์ที่จะแนะนำพนักงานที่เข้าใหม่ให้มีความ
ความรู้ในเรื่องทั่ว ๆ ไป เกี่ยวกับองค์การที่เขาสังกัดอยู่ เช่น รู้ถึงลักษณะ โครงสร้างขององค์การ
ความสัมพันธ์ภายในองค์การ บทบาทขององค์การที่มีต่อบุคคลภายนอก งานในหน้าที่ที่พนักงานจะทำ
ระเบียบข้อบังคับขององค์การ โดยเฉพาะเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่ของพนักงาน ทัศนคติ และสถานที่ที่
สำคัญ ๆ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อที่จะให้พนักงานใหม่รู้เรื่องราวต่าง ๆ ภายในองค์การในเวลาอันสั้น
ที่สุด ซึ่งจะช่วยให้พนักงานใหม่สามารถปรับตัว เข้ากับสภาพแวดล้อมได้โดยเร็ว นอกจากนี้ยังช่วยให้
มีความรู้สึกว่าคุณไม่ใช่คนแปลกหน้าหรือเป็นส่วนเกินขององค์การ การปรุมนิเทศที่ได้ผลจะทำให้
พนักงานใหม่รู้สึกอบอุ่นใจที่ได้เข้ามาอยู่ในองค์การนั้น ๆ มีความเชื่อมั่นในอนาคตของการทำงาน
ข้างหน้า มีขวัญ กำลังใจที่จะปฏิบัติงาน และมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์การ
(ชาญชัย วลีศรีวงสิมา และ เชิดวิทย์ ฤทธิประศาสน์, 2521 : 161-163)

ทางด้านการบริหารการศึกษาถือว่า การปรุมนิเทศเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งของการ
นิเทศภายใน

2. การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ หมายถึง กระบวนการที่มีระเบียบแบบแผน
ซึ่งมุ่งหมายที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ (Knowledge) และความชำนาญ (Skills) เพื่อ
วัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะหรือขององค์การหรือหน่วยงานต่าง ๆ

ภิญโญ สาร กล่าวว่

วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมคือ การที่จะเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากรที่ได้รับการ
ฝึกอบรม การเปลี่ยนพฤติกรรมดังกล่าวหมายรวมถึงความชำนาญในการทำงานด้วยมือ

(Manipulative Skills) การรู้จักใช้ความรู้ทางเทคนิคต่าง ๆ (Technical knowledge) ความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem-solving ability) และทัศนคติที่มีต่อการทำงาน (attitude) นอกจากนี้การฝึกอบรมยังมุ่งหวังที่จะให้บุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมแล้วนำความรู้ ความชำนาญ ที่ได้รับใหม่ไปใช้ปฏิบัติงานจริง ๆ เพื่อทำให้งานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การหรือหน่วยงานนั้น ๆ (วิทยุ สาขร, 2517 : 442-443)

ประเภทของการฝึกอบรมมีนักวิชาการหลายท่านได้แบ่งประเภทของการฝึกอบรมไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

วัฒนา สุทรสุวรรณ (วัฒนา สุทรสุวรรณ, มพป. : 387) แบ่งประเภทของการฝึกอบรมไว้ 4 ประเภท คือ

1. การปฐมนิเทศ (Orientation Training)
2. การฝึกงาน (Job Training)
3. การฝึกทบทวน (Refresher Training)
4. การฝึกอบรม (Development Training)

การแบ่งประเภท (วิธี) การฝึกอบรมที่ วิทยุ สาขร (วิทยุ สาขร , 2517 : 446-447) ได้กล่าวถึงมี 7 วิธี คือ

1. วิธีศึกษางานไปพร้อม ๆ กับการปฏิบัติงาน (On-the-job training)
2. วิธีปฐมนิเทศ (Vestible training and orientation)
3. วิธีให้ทำงานในฐานะผู้ช่วยสอนหรือลูกมือชั่วคราว (Apprenticeship training)
4. วิธีฝึกงาน (Internship training)
5. วิธีฝึกอบรมระยะสั้น (Learner training)
6. วิธีส่งไปเรียนทางวิชาในมหาวิทยาลัย (Outside course)
7. วิธีส่งไปศึกษาเพิ่มเติมเต็มเวลา (Retraining or upgrading)

สำหรับ สมพงษ์ เกษมสิน (สมพงษ์ เกษมสิน, 2521 : 189-191) ได้แบ่งประเภทการฝึกอบรมไว้ 7 วิธี เช่นเดียวกัน แต่ในรายละเอียดแตกต่างกัน คือ

1. การอบรมปฐมนิเทศ (Orientation)
2. การฝึกอบรมโดยลงมือทำงาน (On-the-job training)
3. การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะในการปฏิบัติงาน (Skill training)
4. การฝึกอบรมระดับหัวหน้างาน (Supervisory training)
5. การฝึกอบรมระดับการจัดการ (Managerial training)
6. การพัฒนานักบริหาร (Executive Development)
7. วิธีฝึกฝนตนเอง

สำหรับการประชุมแบบฝึกปฏิบัติการ (Workshop) เป็นเทคนิคของการอบรมที่ช่วยให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นทั้งทางทฤษฎี (Theory) และคำปฏิบัติ (Practice) วัตถุประสงค์ของการประชุมแบบฝึกปฏิบัติการมีกว้างขวางมากซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. เพื่อฝึกฝนให้ผู้เข้ารับการอบรมเกิดทักษะในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อแก้ปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน
4. เพื่อกำหนดแนวทางในการปรับปรุงงาน

3. การสัมมนาทางวิชาการ เบอร์เกวิน และ มอริส (Paul Bergevin and Dwight Morris, 1955 : 65) กล่าวถึงความหมายของการสัมมนาที่ใช้กันอยู่ในโครงการฝึกอบรมต่าง ๆ ว่า "การสัมมนาหมายถึง กลุ่มของบุคคลกลุ่มหนึ่งที่จะมารวมกันเพื่อศึกษาค้นคว้าในหัวข้อเรื่องใดเรื่องหนึ่งภายใต้การนำของผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ"

การสัมมนาทางวิชาการ เป็นการประชุมที่มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อชี้แจงทำความเข้าใจในปัญหาใดปัญหาหนึ่ง
2. เพื่อสืบเสาะค้นคว้า
3. เพื่ออภิปรายหรือวางแผนการวิจัย

4. เพื่อแลกเปลี่ยนผลงานกับบุคคลอื่น
 5. เพื่อสรุปผลการวิจัย
 6. เพื่อเสนอข่าวความรู้
- (วิญญู อังคณาภิรักษ์, 2518 : 146-147)

4. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ นับว่าเป็นการพัฒนาบุคลากรขององค์การวิธีหนึ่ง นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า "การรับวารสารทางวิชาการต่าง ๆ ไว้ให้ครูได้ศึกษา ค้นคว้า โดยจัดไว้ในที่ที่ครูหยิบอ่านได้สะดวก เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอย่างหนึ่ง" (นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์, เอกสารประกอบการสอน : 27)

การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการอาจจัดในรูปของห้องสมุด (Library Service) เป็นการจับบริการด้านการศึกษา ค้นคว้า เป็นส่วนหนึ่งของการจัดประโยชน์แก่บุคลากรในองค์การ ซึ่งมีประโยชน์หลายประการ เช่น

1. ช่วยให้คนงาน (บุคลากร) ได้ทราบเรื่องราวข่าวสารที่น่าสนใจ ซึ่งจะเป็นประโยชน์แก่ทั้งบุคลากรและองค์การ
 2. เป็นการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ทั้งในค่านสาระและบ้านเหิง
- (สมพงษ์ เกษมสิน, 2521 : 255)

การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการในลักษณะที่เป็นการนำข่าวสารภายในขององค์การ มาพิมพ์เผยแพร่ออกไปยังองค์การอื่น ๆ ภายนอกขององค์การ โดยให้โอกาสบุคลากร ขององค์การได้เขียนบทความแสดงความคิดเห็น หรือแสดงออกทางวิชาการอันเกี่ยวกับเทคนิคการปฏิบัติงาน จะมีส่วนกลายเป็นการจัดให้มีการร่วมมือ (Participation) อีกด้วย (เรื่องเดียวกัน, 329)

5. การจัดสัปดาห์ทางวิชาการ หมายถึง การจัดกิจกรรมในช่วงเวลาสัปดาห์ใดสัปดาห์หนึ่ง เป็นช่วงเวลาที่จะจัดให้มีนิทรรศการ การบรรยาย การอภิปราย การชมภาพยนตร์ และอื่น ๆ เกี่ยวกับวิชาการในสาขาใดสาขาหนึ่ง เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรอย่างหนึ่ง

วัตถุประสงค์ของการจัดสัปดาห์ทางวิชาการสรุปได้ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ใหม่ ๆ แก่บุคลากร



2. เพื่อให้บุคลากรที่ค้นคว้าในหลักวิชาการที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการหรือผลงานขององค์กรหรือสถาบัน

นพพงษ์ บุญจิตราคุศลย์ กล่าวถึงวิธีพัฒนาบุคลากรวิธีหนึ่งว่า "ควรจัดให้มีสัมมนาที่
 แห่งความก้าวหน้าทางวิชาการอาจจะทำให้ครูหรือผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกบรรยายในหัวข้อเรื่องที่ครู
 ส่วนใหญ่มีความต้องการหรือสนใจ" (นพพงษ์ บุญจิตราคุศลย์, หลักการบริหารการศึกษาทั่วไป : 2)

6. การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ (Upgrading) นับเป็นวิธีหนึ่งในการพัฒนาบุคลากร
 วิทยุ สาทร ไค้อธิบายไว้ว่า

เป็นการเพิ่มวุฒิของบุคลากรใหม่ความรู้ที่ขึ้น หรือให้ได้รับความรู้ใหม่ เพราะวิธีทำงานและ
 เครื่องมือปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไป การให้ไปศึกษาและดูงานในต่างประเทศจัดเป็นการพัฒนาบุคคล
 ประเภทหนึ่ง การที่บุคลากรทำงานอยู่ ณ ที่ใดนาน ๆ ความรู้ความสามารถอาจล้าสมัยไม่ทันโลก
 หรืออาจใช้วิธีการใหม่ ๆ ไม่เป็น ทนหน่วยงานจึงต้องหาทางส่งบุคลากรหรือคนงานไปศึกษาต่อหรือ
 ศึกษาเพิ่มเติมในสถานศึกษาระดับสูง การส่งไปอาจส่งไปศึกษาต่อระดับปริญญาต่าง ๆ ในประเทศ
 เพิ่มเติม หรือส่งไปศึกษาระดับปริญญาต่าง ๆ ในต่างประเทศเพิ่มเติม หรือส่งไปดูงานก็ได้
 (วิทยุ สาทร, 2519 : 166)

"ครู" เป็นทรัพยากรที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ ครูจึงต้องได้รับการพัฒนาตนเอง
 อยู่เสมอ ทั้งทางด้านความรู้ทางเนื้อหาวิชาและเทคโนโลยีใหม่ ๆ วิทยุ สาทร ไค้อบรรยายให้
 ความคิดเห็นเรื่องนโยบายทางการศึกษาของรัฐบาลไว้ว่า

ปัญหาที่เคยได้ทราบมากก็คือ เกี่ยวกับความรู้ของครู ซึ่งปรากฏว่าในระยะปีแรกที่ครูสำเร็จ
 การศึกษาจากสถานศึกษาต่าง ๆ มาทำงาน การสอนของครูจะมีคุณภาพสูง เท่ากับวุฒิที่เรียนมา แต่
 ปีต่อไปคุณภาพและความรู้จะลดลง เมื่อนานไปจะเหลือเพียงแต่ระดับชั้นที่ครูทำการสอนอยู่เท่านั้น
 (วิทยุ สาทร, 2520 : 25)

ดังนั้นบุคลากรทางการศึกษาจะต้องได้รับการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม การให้
 โอกาสแก่ข้าราชการเพื่อศึกษาต่อหรือเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ จะเป็นการพัฒนาตัวครูใหม่มีความ
 มั่นใจในการทำงาน มีความก้าวหน้า ทำให้งานขององค์กรมีประสิทธิภาพสูง

การส่งข้าราชการไปศึกษาดูงานและสังเกตการทำงานควรยึดหลักเกณฑ์ดังนี้

1. สาขาวิชาที่จะส่งข้าราชการไปศึกษาดูงานและสังเกตการทำงานนั้น จะต้องเป็นประโยชน์แก่ส่วนราชการนั้น ๆ โดยตรง
2. ข้าราชการที่จะส่งไปศึกษาดูงานและสังเกตการทำงานนั้น จะต้องมีความรู้ความสามารถพอที่จะรับการเรียนรู้ใหม่ ๆ ได้
3. หน่วยงานเจ้าสังกัด จะต้องกำหนดแผนหรือจัดทำโครงการว่าจะให้ไปศึกษาดูงานและสังเกตการทำงานในเรื่องใดหรือสาขาวิชาใดให้แน่ชัด

การศึกษาดูงานและการสังเกตวิธีการทำงานโดยทั่วไปแบ่งเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. การไปศึกษาและดูงานในต่างประเทศ
2. การไปศึกษาและดูงานภายในประเทศ

ขอบเขตของการพัฒนาคณาจารย์

ในระดับมหาวิทยาลัยและสถาบันการศึกษาที่ขึ้นทูลหวงมหาวิทยาลัยจะจัดให้มีการพัฒนาคณาจารย์ครอบคลุมภารกิจของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยทั้ง 4 ด้าน คือ

1. ด้านการสอน
2. ด้านการวิจัย การเขียนบทความ และตำรา
3. ด้านบริการสังคม
4. ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

ซึ่งมีแผนภูมิของการพัฒนาคณาจารย์ดังนี้

แผนภูมิที่ 1

การพัฒนาคุณาจารย์



จากแผนภูมิที่ 1 จะเห็นได้ว่าการพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยจะพัฒนา 2 ด้านใหญ่ ๆ คือ ด้านการเรียนการสอน และด้านอื่น ๆ ซึ่งประกอบไปด้วย การวิจัย การบริการสังคม มนุษยสัมพันธ์ ฯลฯ ซึ่งในการพัฒนาทั้ง 2 ด้านนั้น จะพัฒนาทั้งทฤษฎีหรือเนื้อหา และเทคนิคการปฏิบัติควบคู่กันไป



งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนสาธิต

จากวิทยานิพนธ์เพื่อรับปริญญาเอกของ นอร์แมน คันทวิท เรื่อง "ฐานะและความสำเร็จของโรงเรียนสาธิตอยู่ในความควบคุมดูแลของวิทยาลัย" (The Status and Potential of College Controlled Laboratory Schools) โดยส่งแบบสอบถามไปยังผู้อำนวยการฝ่ายสาธิตของวิทยาลัย ใ้สรุปหน้าที่ของโรงเรียนสาธิตที่เป็นอยู่ กับที่ควรจะเป็นในอนาคต ดังนี้

โรงเรียนสาธิตหน้าที่ที่เป็นอยู่ดังนี้

1. ในคริสต์ศตวรรษที่ 15 โรงเรียนสาธิตเป็นสถานที่ให้นักเรียนฝึกหัดครูไปส่ง เอกการสอนและฝึกสอน
2. ในคริสต์ศตวรรษที่ 20 โรงเรียนสาธิตเป็นศูนย์กลางในการทดลองทางการศึกษาและยังใช้เป็นที่ส่ง เอกการสอนและฝึกสอนอยู่เป็นส่วนใหญ่
3. หน้าที่สำคัญที่สุดของโรงเรียนสาธิตคือ จัดการเรียนการสอนให้แก่แก่นักเรียนให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้
4. หน้าที่สำคัญรองลงมาคือ เป็นที่ส่ง เอกการสอนของนักเรียนฝึกหัดครู
5. การใช้โรงเรียนสาธิตเป็นที่ทดลองทางการศึกษาและการวิจัย ไม่เป็นหน้าที่ที่สำคัญมากนัก

สำหรับในอนาคตโรงเรียนสาธิตควรมีหน้าที่ดังนี้

1. หน้าที่การจัดประสบการณ์ การสำรวจ สำหรับโครงการการฝึกหัดครูยังเป็นสิ่งจำเป็น
2. ผู้ที่ออกแบบสอบถามจำนวนมากยังไม่เห็นด้วยในความต้องการให้มีโรงเรียนสาธิตเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกหัดครู

3. การใช้โรงเรียนสาธิตเพื่อการวิจัยจะมีมากขึ้น

4. เป็นที่คาดกันว่า วิทยาลัยวิชาการศึกษาที่จะตั้งขึ้นใหม่จะไม่มีการสร้างโรงเรียนสาธิตขึ้น (White, 1965 : 26 : 896-897)

จากวิทยานิพนธ์เพื่อรับปริญญาเอกของ ชาลส์ โรเบอร์ท แมลคมอน เรื่อง "หน้าที่ในด้านการวิจัยในโรงเรียนสาธิตที่อยู่ในความควบคุมดูแลของวิทยาลัย" (The Research Function in Selected College Control Laboratory Schools) ได้พบว่า โรงเรียนสาธิตเป็นแหล่งสำคัญในการวิจัยทางการศึกษา เพราะโรงเรียนสาธิตได้ดำเนินการวิจัยและทำการทดลองในเรื่องต่าง ๆ มาก

นอกจากนั้น ข้อมูลที่ได้ยังชี้ให้เห็นว่า คณะครูอาจารย์ของวิทยาลัยและโรงเรียนสาธิต ยังไม่ได้ใช้โรงเรียนสาธิตสำหรับการวิจัยอย่างเต็มที่นัก

ชาลส์ โรเบอร์ท แมลคมอน ได้เสนอแนะว่า ในการที่จะผลิตงานวิจัยออกมา ผู้บริหารควรจะได้สร้างบรรยากาศที่จะอำนวยความสะดวกในการทำวิจัยให้มากขึ้น โรงเรียนสาธิตควรพัฒนาโครงการการวิจัยให้ดีขึ้น องค์การระดับชาติควรจะเป็นผู้นำในการวิจัยทางการศึกษาในโรงเรียนสาธิตให้มากขึ้น และผลของการวิจัยควรจะใช้ให้เป็นประโยชน์ในวงการการศึกษา (Blackmon, 1963 : 23 : 2766)

งานเขียนวิทยานิพนธ์ระดับมหาบัณฑิตของ วันชัย อมรพันธุ์ แผนกวิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2514 เรื่อง "การศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิผลระหว่างโรงเรียนมัธยมสามัญกับโรงเรียนมัธยมสาธิต" ได้สรุปผลการวิจัยดังนี้

1. ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนประเภทมัธยมสามัญมีประสิทธิภาพทางการศึกษาสูงกว่าโรงเรียนประเภทมัธยมสาธิต เมื่อนำค่าประสิทธิผลและความสูงเปล่าทางการศึกษา มาทดสอบสมมุติฐาน ผลปรากฏว่า โรงเรียนทุกโรงเรียนที่ทำการศึกษาวิจัยมีประสิทธิภาพทางการศึกษาในค่านู้สำเร็จการศึกษาโดยสมบูรณ์ มีนักเรียนเข้าชั้นมัธยมต้นเล็กน้อย จนถึงถือว่าไม่ก่อให้เกิดความสูงเปล่าทางการศึกษา ส่วนความสูงเปล่าอันเนื่องมาจากออกก่อนสำเร็จการศึกษานั้น โรงเรียนสตรีวิทยา โรงเรียนวัดเทพศิรินทร์ และโรงเรียนมัธยมสาธิตปทุมวัน มีนักเรียนออกก่อนสำเร็จการศึกษาเพียงเล็กน้อย จนถึงถือว่าไม่ก่อให้เกิดความสูงเปล่าทางการศึกษา แต่โรงเรียน

มัธยมศึกษาประจำมิตร มีนักเรียนออกก่อนสำเร็จการศึกษาเป็นจำนวนมาก จนก่อให้เกิดความสูญเสียทางการศึกษา

2. ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนประเภทมัธยมศึกษาที่มีประสิทธิภาพทางการศึกษาสูงกว่าโรงเรียนประเภทมัธยมสามัญ เมื่อนำค่าประสิทธิภาพและความสูญเสียทางการศึกษามาทดสอบสมมุติฐาน ผลปรากฏว่า โรงเรียนทุกโรงเรียนที่ทำการวิจัยมีประสิทธิภาพทางการศึกษาทำ มีนักเรียนต้องเรียนซ้ำชั้นและออกก่อนสำเร็จการศึกษาเป็นจำนวนมาก จนก่อให้เกิดความสูญเสียทางการศึกษา

3. ในด้านครู ปรากฏว่าโดยเฉลี่ยครูในโรงเรียนประเภทมัธยมมีอายุ เงินเดือน ประสิทธิภาพในการสอน อัตราส่วนระหว่างครูกับนักเรียนและประสิทธิภาพในชั้นชั่วโมงสอนสูงกว่าครูในโรงเรียนประเภทมัธยมศึกษา แต่ในค่านูคิดครู ในโรงเรียนประเภทมัธยมศึกษาที่มีผู้สูงกว่าครูในโรงเรียนประเภทมัธยมสามัญ

4. ค่าใช้จ่ายที่รัฐต้องสูญเสียไปเนื่องจากการตกซ้ำชั้นและการออกก่อนสำเร็จการศึกษา ในโรงเรียนประเภทมัธยมสามัญเป็นเงิน 1,162,830 บาท ในโรงเรียนประเภทมัธยมศึกษาเป็นเงิน 395,910 บาท รวมเป็นเงิน 1,558,740 บาท (วันชัย อมรพันธุ์, 2514 : ค)

วิทยานิพนธ์ของ อมร พรหมมีฤทธิ์ แผนกวิชานิติศาสตร์และบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2510 เรื่อง "การศึกษาปัญหาในการดำเนินงานของโรงเรียนสาธิตในสังกัดกรมการฝึกหัดครู" ได้สรุปผลการวิจัยดังนี้

1. หน้าที่หลักที่โรงเรียนสาธิตปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันตามความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย การฝึกสอน การสังเกตการสอน และการสาธิตการสอน แก่นักศึกษาฝึกหัดครู

2. หน้าที่หลักในอุดมคติของโรงเรียนสาธิตตามความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เห็นว่าควรประกอบด้วย การทดลองและการวิจัย การสังเกตการสอน การสาธิตการสอนแก่นักศึกษาฝึกหัดครู และการฝึกสอน

3. อาจารย์โรงเรียนสาธิตส่วนมากมีคุณสมบัติทางอาชีพค่อนข้างสูง และไม่ประสงค์จะสอนนักเรียนระดับประถมศึกษา ต้องการย้ายไปสอนมัธยมระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา

4. ปัญหาในความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนสาธิตกับวิทยาลัยครูมีการประสานงานกันน้อยมาก และมีผลกระทบระเทือนต่อการฝึกหัดครู และโครงการปฏิบัติหน้าที่ตามอุดมการณ์ของโรงเรียนสาธิต

5. โรงเรียนสาธิตกำลังเผชิญปัญหาสำคัญในเรื่องอาจารย์ไม่พอ ห้องเรียนไม่พอ
ขาดแคลนอุปกรณ์การเรียนการสอน เงินทุน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ
(อมร พรหมมีฤทธิ์, 2510 : ค)



ศูนย์วิทยพัชกร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย