

การพัฒนาอาจารย์ในศตวรรษที่ 21

มนสภรณ์ วิฑูรเมธา*

อาจารย์เป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษาในทุกๆระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับอุดมศึกษา ความเป็นเลิศทางวิชาการของมหาวิทยาลัยจะเกิดขึ้นได้ก็เพราะอาจารย์เป็นผู้สรรค์สร้างและรังสรรค์และจรรโลงคุณค่าไว้ แต่ภาวะการณ์ปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงในสังคมยุคใหม่ ซึ่งเป็นยุคข้อมูลข่าวสารทำให้มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างรวดเร็ว สารความรู้ต่างๆ แพร่หลายมากขึ้น อาจารย์เป็นผู้หนึ่งที่ต้องติดตาม และก้าวทันการปรับเปลี่ยน และสามารถเป็นผู้นำทางวิชาการแก่นักศึกษา และสังคมได้เพื่อให้มหาวิทยาลัยนั้นสามารถดำรงบทบาทที่เป็นสถาบันหลักทางปัญญา ชี้นำสังคม และยังเป็นที่พักพิงของสังคมได้ ดังนั้น อาจารย์จึงควรได้รับการพัฒนาให้มีความรอบรู้ในหลายๆ ด้าน

เมื่อก้าวถึงการพัฒนาอาจารย์ ส่วนใหญ่จะมองในเรื่องของการประชุม ฝึกอบรม การศึกษาต่อเท่านั้น แต่ในแนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ Leonard Nadler (1992) ได้ขยายขอบข่ายที่กว้างขึ้นครอบคลุมอยู่ 3 ประการคือ

ประการแรก การพัฒนาตนเอง (Development) มีจุดมุ่งหมายในการหาโอกาสการเรียนรู้เพื่อความก้าวหน้าของตนเอง ไม่ยึดติดกับงานในปัจจุบัน หรืออนาคตเป็นการศึกษาหาความรู้อย่างกว้างๆ ด้วยตนเอง

ประการที่สอง การศึกษาเล่าเรียน (Education) เป็นการเรียนรู้ เพื่อนำไปใช้ในการทำงานในอนาคต เป็นการพัฒนาสมรรถภาพส่วนบุคคลพิเศษเฉพาะด้าน และนอกเหนือจากงานประจำ

ประการที่สาม การฝึกอบรม (Training) เป็นการเรียนรู้สำหรับงานในปัจจุบันเพื่อนำไปพัฒนาการทำงานของแต่ละบุคคล

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า สิ่งหนึ่งที่เราไม่ได้คำนึงถึงนั่นคือ การพัฒนาตนเอง ควรให้มีขึ้นในการพัฒนาอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา อาจารย์ต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ และเป็นตัวแบบที่ดีแก่ผู้เรียน ยิ่งในปัจจุบันนี้มีการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านความเจริญก้าวหน้าวิชาการใหม่ๆ และจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) ได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคนเป็นอย่างมาก ดังนั้น อาจารย์ซึ่งเป็นคนกลางในระดับมัธยมศึกษาของประเทศที่ทำหน้าที่ผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ จึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเป็นเบื้องต้นก่อนตามหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ในบทความนี้ ผู้เขียนขอเสนอสิ่งที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาอาจารย์ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ปัจจัยมีผลกระทบต่อพัฒนาอาจารย์ และแนวทางการพัฒนาอาจารย์

* อาจารย์ประจำ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต

การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

ในศตวรรษที่ 21 โลกจะมีการเปลี่ยนแปลงในหลายๆ ด้าน ทั้งสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และการศึกษา ซึ่งจะมีผลกระทบซึ่งกันและกัน การติดต่อสื่อสารจะมีความรวดเร็ว ความรู้จะสามารถถ่ายทอด แลกเปลี่ยนกันได้มากขึ้น ชีวิตความเป็นอยู่จะสะดวกสบาย ด้วยเครื่องอำนวยความสะดวก และอื่นๆ อีกมากมายที่จะเกิดการปรับเปลี่ยนไป เมื่อหันมามองในสังคมไทย ย่อมจะได้รับผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวด้วยเช่นกัน ในฐานะประชาคมโลก ดังนั้นพอจะเปรียบเทียบให้เห็นดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 อนาคตของโลกและสังคมไทยใน 15-20 ปีข้างหน้า
(ลัดดาวลีย์ เพชรโรจน์, 2539 : 116-118)

อนาคตภาพโลก	อนาคตของสังคมไทย
<ol style="list-style-type: none"> 1. แนวโน้มของโลก <ol style="list-style-type: none"> 1.1 พัฒนาอย่างรวดเร็วในระบบสื่อสารและโทรคมนาคม 1.2 มีการหมดย่างรวดเร็วของทรัพยากรธรรมชาติ 1.3 มีการปฏิรูปเศรษฐกิจ และการเมืองของประเทศคอมมิวนิสต์ 1.4 การพัฒนาอย่างรวดเร็วของไมโครโปรเซสเซอร์และการเพิ่มความสำคัญของทรัพย์สินทางปัญญา 1.5 ประชาคมโลกต้องหันหน้าเข้าหากันมากขึ้นและหาทางยุติข้อขัดแย้ง โดยสันติวิธีแทนวิธีสงคราม 1.6 มีการเพิ่มการติดต่อค้าขายระหว่างกันมากขึ้น 1.7 มีการวิจัยพัฒนาเพื่อการแข่งขันทางเศรษฐกิจมากขึ้น 1.8 มีการใช้เทคโนโลยีการผลิต 2. เป็นยุคอนุภาคอิเล็กทรอนิกส์ 3. วิธีชีวิตจะเปลี่ยนไป <ol style="list-style-type: none"> 3.1 การทำงาน ใช้คอมพิวเตอร์แทน 3.2 บ้าน สภาพภายในบ้านจะใช้เทคโนโลยีมากขึ้น 	<ol style="list-style-type: none"> 1. แนวโน้มการพัฒนาสังคมไทย <ol style="list-style-type: none"> 1.1 มีการขยายตัวภาคบริการอย่างรวดเร็ว 1.2 จะมีการพัฒนาเป็นประเทศอุตสาหกรรมแปรรูปจากสินค้าเกษตรมากขึ้น 1.3 จะเร่งพัฒนาพื้นที่ยากจนในชนบทในแนวของพุทธเกษตรกรรม 1.4 สภาพเศรษฐกิจจะเป็นทุนนิยมที่มีประชาธิปไตยกระจายอำนาจ 1.5 การเมืองและสังคมจะเป็นประชาธิปไตยมากขึ้น 1.6 อุตสาหกรรมจะเน้นอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานจำนวนมาก 1.7 เทคโนโลยีที่เน้นการเกษตร สื่อสาร คอมพิวเตอร์ การแพทย์ 2. เป็นยุคที่มากด้วยข่าวสาร 3. วิธีชีวิตจะเปลี่ยนไป <ol style="list-style-type: none"> 3.1 ใช้คอมพิวเตอร์มากขึ้น 3.2 ครอบครัวขนาดเล็กเป็นครอบครัวเดี่ยว

จากอนาคตของโลกและสังคมไทยที่ คาดว่าจะเปลี่ยนแปลงไปนั้น ย่อมส่งผลกระทบต่อ การศึกษาในระดับการอุดมศึกษาไทยทำให้ เปลี่ยนทิศทางการศึกษาดังนี้ 4 ด้านหลัก ได้แก่ การสอน การวิจัย การบริการวิชาการ แก่สังคม และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ดังนี้ (อภิชาติ พันธเสน และคณะ, 2532)

1. ด้านการเรียนการสอน จะนำ เทคโนโลยีเข้ามาแทนอาจารย์ โดยใช้คอมพิวเตอร์ ช่วยสอนมากขึ้น มีการสอนทางไกล การสอนใช้การสื่อสารสองทาง (Two way communication) มีระบบคอมพิวเตอร์แบบ เครือข่ายระหว่างสถาบัน มีโปรแกรมเรียนด้วย ตนเอง ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Directed Learning) เรียนรู้ตลอดชีวิต มีการสร้าง วัฒนธรรมการเรียนรู้ใหม่คือ เรียนตามความ สนใจ มีการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษามากขึ้น การวัดประเมินผลใช้หลายๆ รูปแบบใช้การ ศึกษาค้นคว้าให้มากขึ้น เปิดโอกาสให้ซ่อม เสริมจนผ่านการประเมิน การจัดหลักสูตร มี รูปแบบหลากหลายตามกลุ่มเป้าหมายของผู้ เรียน มีการจัดหลักสูตรร่วมกันระหว่างสถาบัน การศึกษาภาครัฐและเอกชน มีการเพิ่มรายวิชา ที่ทันสมัยและจำเป็นในหลักสูตร เช่น ภาษา อังกฤษ คอมพิวเตอร์ ประเมินหลักสูตรทุกๆ 4-5 ปี สถาบันต่างๆ พยายามมีเอกลักษณ์ เฉพาะเพื่อดึงดูดความสนใจ หลักสูตรจะเป็น แบบบูรณาการมากขึ้น การจัดหลักสูตรจะ พิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภูมิปัญญาท้องถิ่นกับ กระบวนการอุดมศึกษาไทย มิใช่ นำความรู้จาก ต่างประเทศ เพื่อรับใช้สังคมไทย

2. ด้านการวิจัย จะให้ความสำคัญ มากขึ้น ในการวิจัยพื้นฐานเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ การวิจัยเพื่อสังคม การวิจัยเชิงพัฒนา รูปแบบการวิจัยผสมผสานทั้งการวิจัยเชิง

ปริมาณและวิจัยเชิงคุณภาพ

3. ด้านการบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยจะจัดโครงการอบรมทางวิชาการแก่ บุคคลภายนอก ผลิตสื่อ ตำราทางวิชาการที่ เป็นความรู้สู่ประชาชนทั่วไป ให้บริการความ รู้ใหม่แก่ชุมชน และเอื้ออำนวยสถานที่ให้ชุมชน ได้ใช้ประโยชน์มากขึ้น

4. ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม จะมีการรณรงค์ให้ส่งเสริมศิลปะ และวัฒนธรรม ของประเทศมากขึ้น โดยกำหนดให้เป็นรูปแบบ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวัน เช่น การแต่งกาย การใช้ของไทย การจัดกิจกรรมทางศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีอันดีงามของไทย

เมื่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งจาก ภายในและภายนอกของสังคมและส่งผลกระทบต่อ การศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่ต้องจัดกระบวนการ เรียนการสอนที่เอื้อต่อสังคมการเรียนรู้ อาจารย์ เป็นกลไกหลัก ย่อมเป็นเป้าหมายใหญ่ที่ต้องได้ รับการพัฒนาเป็นอันดับแรก จากการประมวล การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวข้างต้น พอดีสรุป ประเด็นของผลกระทบ ที่จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาอาจารย์ในอนาคต

ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพัฒนาอาจารย์

อาจารย์มีความจำเป็นที่ต้องพัฒนา เนื่องมาจากปัจจัยที่เข้ามากระทบ พอดีแบ่ง ได้เป็น 5 ด้านคือ

1. ความเปลี่ยนแปลงของสังคม สังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง มีลักษณะเป็นสังคมอุตสาหกรรมหลักสูตร จุดมุ่งหมายในการผลิตบัณฑิตก็เปลี่ยนไปดังนั้น ความต้องการ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติใหม่ๆ จึงมีความจำเป็นที่อาจารย์ต้องพัฒนา เพื่อ ปรับเปลี่ยนตนเอง ให้มีความรู้ ความสามารถ ที่กว้างขึ้น

2. ความก้าวหน้าทางวิชาการ เนื่องจากวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีก้าวไปไกลอย่างมาก การแข่งขันกันสร้างองค์ความรู้เพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศ สถาบันอุดมศึกษาในฐานะชุมชนความรู้และแหล่งวิทยาการที่ยิ่งใหญ่จึงจำเป็นต้องรับรู้ให้เท่าทัน และพัฒนาขีดความสามารถในการเสริมสร้างวิชาการ กลไกสำคัญก็คืออาจารย์ต้องพัฒนาให้มีความรู้ และความสามารถที่เท่าทัน

3. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ได้ส่งผลให้รูปแบบการเรียนการสอนเปลี่ยนแปลงไป การรับรู้ข้อมูลสามารถรับได้จากสื่อที่หลากหลาย การเรียนการสอนที่เป็นการบรรยายจึงต้องเปลี่ยนไปเป็นนักศึกษาได้เรียนรู้ด้วยตนเอง และมีวิธีการสอนแบบใหม่ เช่น การสอนด้วยสื่อคอมพิวเตอร์ อาจารย์จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องพัฒนาให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

4. คุณลักษณะบัณฑิตในอนาคต จะเปลี่ยนไปจากเดิม นอกจากความรู้ ทักษะ และประสบการณ์อาชีพแล้ว ยังต้องการทักษะทางภาษาอังกฤษ ความสามารถในการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ มีทัศนคติในเชิงนานาชาติ ดังนั้นอาจารย์ในฐานะผู้ที่มีความสำคัญต่อการจัดการเรียนการสอน ย่อมต้องได้รับการพัฒนา

5. ความคาดหวังของสังคมที่มีต่อภารกิจของมหาวิทยาลัย ที่ได้ชื่อว่าเป็นชุมชนทรัพย์สินทางปัญญา เป็นแหล่งผลิตทรัพยากรทางความรู้ เพื่อเสริมการผลิตของประเทศให้สามารถแข่งขันกับประชาคมโลกได้ การพัฒนาอาจารย์จึงเป็นการสนองภารกิจของมหาวิทยาลัย

ในการพัฒนาอาจารย์นอกจากที่เราจะเห็นปัจจัยที่มีผลกระทบ และความจำเป็นที่ต้องพัฒนาอาจารย์แล้ว ผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ เห็นความสำคัญของการพัฒนาอาจารย์ที่เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ทรงคุณค่ายิ่งในสถาบัน

การศึกษา โดยผู้บริหารต้องกำหนดนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปรับเปลี่ยนระบบความคิด (Paradigm shifts) เกี่ยวกับทัศนคติและการปฏิบัติ เช่น การฝึกอบรม การใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสม

แนวทางการพัฒนาอาจารย์

การพัฒนาอาจารย์ในระดับอุดมศึกษาเราจำเป็นต้องมีข้อมูลจากภายนอกที่เป็นผลกระทบ ความจำเป็นของสถาบัน ความต้องการของอาจารย์ เพื่อเราจะได้เติมเต็มให้เหมาะสมเกิดความพึงพอใจแก่บุคคลและประสิทธิภาพในการพัฒนาทั้งบุคคล รวมทั้งสถาบันด้วย ผู้เขียนเห็นว่า การพัฒนาอาจารย์ควรดำเนินการในแนวทางต่อไปนี้

1. สำรวจความต้องการการพัฒนาในรูปแบบการซักถาม ตอบแบบสอบถาม เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานถึงความต้องการที่แท้จริง
2. กำหนดเป็นแผนงาน โครงการพัฒนาอาจารย์อย่างเป็นรูปธรรม และควรมีอย่างต่อเนื่อง
3. ขั้นตอนการพัฒนาอาจารย์ มีหลายวิธีที่สามารถนำมาใช้ได้ ในที่นี้ขอเสนอการพัฒนาอาจารย์ ตามหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ

3.1 การพัฒนาตนเอง เป็นเรื่องไม่ถนัดนักที่ให้อาจารย์ ตระหนักถึงการพัฒนาตนเอง เพราะต้องอาศัยความร่วมมืออย่างมากจากอาจารย์ แต่ถ้าให้เห็นความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนา เชื่อได้ว่า อาจารย์ทุกคนต้องการพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพของการทำงาน เพราะนอกจากจะเกิดผลดีต่อตนเองในแง่ การมีผลงานทางวิชาการเช่น การเขียนตำราการวิจัย นักศึกษายังได้รับผลจากการเรียนการสอนที่เน้นคุณภาพมากขึ้น และผลดี

ตามมาสถาบันนั้น มีความเป็นเลิศทางวิชาการ การพัฒนาตนเองของอาจารย์เราสามารถเริ่มทำได้ในสถาบัน โดยอาศัยหลักการขององค์การเอื้อการเรียนรู้ (Learning Organization) ที่ให้ความสำคัญ สมาชิกมีความกระตือรือร้น มีจุดมุ่งหมาย มีความเป็นนายของตนเอง เรียนรู้เพื่อขยายความสามารถของตนเอง คนในองค์กรมีแบบแผนทางจิตสำนึกมุ่งหวังการปรับปรุงองค์กรให้ดีขึ้น (Mental Model) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของคนทั้งองค์กร (Share Vision) สมาชิกในองค์กรมีมุมมองเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและอนาคตขององค์กร การเรียนรู้เป็นทีม (Team Learning) โดยอาศัยความรู้และความคิดของสมาชิกในองค์กร แลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์การทำงาน แล้วร่วมกันทำงาน และการพัฒนากระบวนการคิดของคนในองค์กร (System Thinking) การคิดอย่างเป็นระบบจะช่วยให้คนในองค์กร เกิดความคิดใหม่ เชื่อมความสัมพันธ์กับสิ่งต่างๆ อย่างมีเหตุผล สามารถทำความเข้าใจกับปรากฏการณ์ต่างๆ ได้ดี ทั้งยังเกิดประโยชน์ต่อองค์การ (Senge, 1990)

อาจารย์สามารถศึกษาค้นคว้าในเรื่องที่ตนเองสนใจ โดยอาศัยเครื่องมือช่วยเหลือจากสื่อต่างๆ เช่น การใช้คอมพิวเตอร์ หาข้อมูลที่เป็นความรู้ใหม่ๆ พร้อมทั้งฝึกใช้ภาษาอังกฤษได้ดีขึ้น การแสวงหาความรู้ที่ต้องนำมาใช้เพื่อสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเน้นการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง อาจารย์เป็นเพียงผู้เอื้ออำนวยความสะดวกแก่ผู้เรียน และอาจารย์ต้องติดตามความก้าวหน้าทางวิทยาการสมัยใหม่อยู่เสมอ เพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนการสอน การทำวิจัย เพื่อพัฒนาทางวิชาการ สิ่งเหล่านี้จะเป็นจริงได้ ผู้บริหารควรเอื้ออำนวย เวลา อุปกรณ์

ที่พร้อม และเห็นความสำคัญให้อาจารย์ได้พัฒนาตนเองอย่างจริงจังด้วย

3.2 การศึกษาเล่าเรียน เป็นการเรียนรู้ให้เกิดสมรรถภาพของอาจารย์ โดยการศึกษาเฉพาะด้าน เพิ่มความชำนาญหรือศึกษาต่อเพิ่มคุณวุฒิ ซึ่งทำให้เกิดองค์นั้นได้รับความรู้ประสบการณ์เพิ่มขึ้น และมาพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ การศึกษาไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบใดก็ตาม ผู้บริหารจะต้องมีการวางแผน กำหนดเป็นนโยบายออกมาอย่างชัดเจนให้เห็นภาพของการส่งเสริมอาจารย์เพื่อการเตรียมการทั้งของอาจารย์ที่จะศึกษาต่อการเตรียมอาจารย์ ที่จะต้องรับภาระงานเพิ่มขึ้น ทิศทางความก้าวหน้า เป้าหมายในอนาคตขององค์กร สิ่งเหล่านี้ย่อมต้องมีการวางแผนระยะยาว และผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กรที่ชัดเจน การพัฒนาอาจารย์ด้านการศึกษาต่อ จึงจะมีขึ้นได้

3.3 การฝึกอบรม เป็นวิธีการที่นิยมใช้กันมาก เพื่อนำผลการฝึกอบรมนั้นไปใช้ในการทำงาน ระยะเวลาในการฝึกอบรมเพียงไม่นานก็สามารถนำผลมาใช้ได้ ค่าใช้จ่ายไม่แพงมากนัก แต่เท่าที่ผ่านมาเมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมกลับมาทำงานแล้ว มักขาดการติดตามประเมินผลการฝึกอบรมนั้นได้นำมาใช้ได้มากนักน้อยเพียงใด คุ่มค่ากับเวลา การลงทุนจากองค์กรไปหรือไม่ สิ่งเหล่านี้ยังเป็นคำถามที่รอการแก้ไขอยู่เสมอ

ดังนั้น ในแนวคิดใหม่ของการฝึกอบรม เพื่อให้ได้การฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นจึงได้เน้นส่วนสำคัญ 3 ประการคือ (วิบูลย์ ชูเลิศศิยะวงศ์ และพัสมน จารุรัตน์, 2539 : 44-54)

1. การปรับมิติและบริบทของการฝึกอบรม ซึ่งต้องมีการปรับปรุงเทคโนโลยีการฝึกอบรม การฝึกอบรม จึงเป็นการสร้างทักษะทางเทคนิค เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน ได้มีการนำหลักทฤษฎี การจูงใจ เข้ามาใช้ และเลือกปรับให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กรจากแนวคิดที่ว่า "คนไม่ใช่เป็นเพียงผู้ที่นำไปสู่วัตถุประสงค์ขององค์กรเท่านั้น แต่คนเป็นกำลังที่มีชีวิตขององค์กร" จึงทำให้เกิดผลลัพธ์ตามมา 4 ประการ คือ

ก) สร้างกฎใหม่การทำงาน คือ ผลการปฏิบัติงานสูงขึ้นอยู่กับ การจูงใจ และความสามารถ

ข) นิยามการฝึกอบรมใหม่ คือ การดำเนินการอย่างมีระบบ เพื่อให้ได้ความรู้ทัศนคติ และทักษะ เพื่อนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงาน และการบริหารความสัมพันธ์ในการทำงาน

ค) ผลที่ได้ มีการยกระดับฐานะหน่วยฝึกอบรมขึ้นเป็นฝ่าย เป็นกอง ทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเฉพาะด้านขึ้นมา

ง) วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม มุ่งเน้นที่พัฒนาตัวบุคคล

2. เปลี่ยนวัตถุประสงค์การฝึกอบรม ให้มองภาพรวม (Holistic approach) จากผล การวิจัยเกี่ยวกับคน งาน และโครงสร้างองค์กร ได้ผลักดันให้ผู้บริหารวางแผนโครงการฝึกอบรม ให้เป็นองค์รวมที่พัฒนาตัวคน ความชำนาญ ในวิชาชีพและพัฒนาในสายงานอย่างทั่วถึง

3. การเพิ่มอำนาจในตัวคนต้องมาก่อน นักพัฒนามืออาชีพได้ดำเนินการ เปลี่ยนรูปการฝึกอบรมที่เป็นองค์รวม และประสบผลสำเร็จ มีประสิทธิภาพสูงใน 3 ด้าน เปรียบได้กับวงล้อประสิทธิภาพ (Effective wheel) คือความสามารถทางการจัดการ (Management

Competency) ความสามารถทางเทคนิค (Technical Proficiency) และประสิทธิผล การทำงานของบุคคล และการทำงานร่วมกับผู้อื่น

4. การติดตามประเมินผลการพัฒนา โดยพิจารณาจากผลการทำงานที่มีประสิทธิ ภาพมากขึ้น โดยใช้แบบวัด การประเมินจาก ผู้ร่วมงาน นักศึกษาว่า อาจารย์มีความรู้ ทักษะ เพิ่มขึ้นหรือไม่ อย่างไร

โดยสรุปการพัฒนาอาจารย์ในศตวรรษ ที่ 21 เป็นสิ่งที่จำเป็น และมีความสำคัญยิ่ง ต่อการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ความ เป็นเลิศทางวิชาการของมหาวิทยาลัย การขึ้นนำ สังคมจากสถาบันการศึกษาชั้นสูงของประเทศ จะเกิดขึ้นได้นั้น ดัชนีที่บ่งชี้ความสำเร็จนั้นก็คือ อาจารย์ที่มีความรู้ ความสามารถ ได้ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพสู่สังคม การพัฒนาอาจารย์ สามารถใช้การผสมผสานวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่การฝึกอบรม การศึกษาและการพัฒนาตนเอง แต่ที่สำคัญและมีส่วนให้ ประสบผลสำเร็จ ควรเกิดจากการเห็นความ สำคัญทั้งตัวอาจารย์ และผู้บริหารให้การสนับสนุนการพัฒนาที่ดีนั้น ควรกระทำอย่างต่อเนื่อง มีเป้าหมายที่ชัดเจน ไม่ว่าจะโลกในอนาคตที่ เปลี่ยนไปอย่างไร การพัฒนาอาจารย์ก็ยังคงต้อง มีอยู่เสมอเพื่อควมมีคุณภาพทางการศึกษา ตลอดไป



บรรณานุกรม

ไพฑูรย์ สีนลรัตน์. เพื่อความเป็นผู้นำของการครุศาสตร์ไทย. คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.

ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์. "การพัฒนาอุดมศึกษาไทยสองทศวรรษหน้า" วารสาร
สุโขทัยธรรมาธิราช. 9 (3 กันยายน-ธันวาคม 2539) : 116-124.

วิบูลย์ ชูเลิศติวงศ์ และพัสมน จารุรัตน์ "การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่ม
อำนาจให้แก่คน : แนวคิดและยุทธศาสตร์". วารสารข้าราชการ.
41 (5 กันยายน-ตุลาคม 2539) : 44-54.

อภิชัย พันธเสน และคณะ. รายงานผลการวิจัยเรื่องการเตรียมอุดมศึกษาเพื่อ
การเปลี่ยนแปลงไปสู่สังคมที่พึงปรารถนา. สถาบันทรัพยากรมนุษย์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2532.

Nadler, Leonard. "HRD. Where hasn't been, Where is it going?"

Studies in continuing Education, 14 (1992) : 104-114.

Senge, P. *The fifth discipline*. London : Century Business, 1990.

