

ปัญหาการพัฒนาสมรรถภาพด้านวิชาการของบุคลากร กรมการฝึกหัดครู

18 ค.ศ. 2526

สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 พระโขนง กรุงเทพฯ 11 โทร. 3921575, 3915058

ปริญญานิพนธ์

ของ

ลีลา ลีนาบุตรเคราะห์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

ตุลาคม 2525

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิสิตและคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณา
ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการที่ปรึกษา

.....ประธาน
.....กรรมการ

คณะกรรมการสอบ

.....ประธาน
.....กรรมการ
.....กรรมการ

ประกาศคุณูปการ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร. ทรงศักดิ์ ศรีภาพสินธุ์ รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ที่ได้กรุณาว่าเป็นกรรมการสอบปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ในการทำปริญญานิพนธ์เพื่อการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้รับความกรุณาช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากอาจารย์หลายท่าน คือ อาจารย์ ดร. ประชุม รอดประเสริฐ ประธานที่ปรึกษาในการทำปริญญานิพนธ์ อาจารย์ ดร. เสาวนีย์ เสนาสุ กรรมการที่ปรึกษา ทั้งสองท่านได้ช่วยกรุณาให้ความคิดให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือ ตลอดจนการแก้ไขปริญญานิพนธ์ฉบับนี้อย่างใกล้ชิดตั้งแต่ต้นจนจบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุษกร เพชรวิวรรธน์ ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ และปรับปรุงต้นร่างปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ อาจารย์ ดร. ประพาศน์ พุทธิประภา ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือตลอดมา

ผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้กรุณาตรวจความเที่ยงตรงของเนื้อหาและให้แนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม คือ รองศาสตราจารย์คำพอง บุญช่วย อธิการวิทยาลัยครูเพชรบุรีวิทยาลงกรณ์ อาจารย์จำเริญ เสกธีระ อธิการวิทยาลัยครูสวนสุนันทา อาจารย์ธานี ปาลสุทธิ และอาจารย์วิระ ประเสริฐศิลป์

ในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้รับความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากเพื่อน เพื่อนร่วมรุ่นและน้องๆ ในวิทยาลัยครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และได้รับความช่วยเหลือในการจัดกระทำกับข้อมูลเป็นอย่างดีจากอาจารย์นภาพร อมรเดิศจินไทย อาจารย์เน่งน้อย ไอสถประสิทธิ์ และอาจารย์สุกัญญา ชูเชิดศักดิ์ อาจารย์วิทยาลัยครูฉะเชิงเทรา

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาของอาจารย์ทุกท่านไว้ ณ โอกาสนี้ ขอขอบคุณเพื่อนๆ และน้องๆ ทุกคนที่ได้มีส่วนช่วยเหลือในการทำปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ และขอกราบขอบพระคุณพ่อและแม่ที่กรุณาให้ทุนในการทำปริญญานิพนธ์ เพื่อสนับสนุนการศึกษาในครั้งนี้

ลีลา สีนานุเคราะห์

สารบัญ

บทที่

หน้า

1. บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	2
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	2
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	3
คำนิยามศัพท์เฉพาะ	4
2. เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
3. วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	28
กลุ่มตัวอย่าง	28
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	29
การเก็บรวบรวมข้อมูล	32
การวิเคราะห์ข้อมูล	32
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	32
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	34
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	34
การวิเคราะห์ข้อมูล	36
5. สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	65
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	65
กลุ่มตัวอย่าง	65
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	65

การวิเคราะห์ข้อมูล	66
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	67
อภิปรายผลการศึกษาค้นคว้า	68
ข้อเสนอแนะ	86
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป	88
บรรณานุกรม	90
ภาคผนวก	99

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	คุณวุฒิของอาจารย์วิทยาลัยครูปี พ.ศ. 2520 - 2523	23
2	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวิทยาลัย	29
3	ปัญหาและสาเหตุด้านการเรียนการสอนในทัศนะของอาจารย์	36
4	ปัญหาและสาเหตุด้านการเรียนการสอนในทัศนะของผู้บริหาร	37
5	ปัญหาและสาเหตุด้านการวิจัย แต่งตำราและเขียนบทความทางวิชาการ ในทัศนะของอาจารย์	38
6	ปัญหาและสาเหตุด้านการวิจัย แต่งตำราและเขียนบทความทางวิชาการ ในทัศนะของผู้บริหาร	39
7	ปัญหาและสาเหตุด้านการบริการทางวิชาการแก่ชุมชนในทัศนะของอาจารย์	40
8	ปัญหาและสาเหตุด้านการบริการทางวิชาการแก่ชุมชนในทัศนะของผู้บริหาร	41
9	ปัญหาและสาเหตุด้านการบริหารงานบุคคล งานธุรการและการเงินในทัศนะ ของอาจารย์	42
10	ปัญหาและสาเหตุด้านการบริหารงานบุคคล งานธุรการและการเงินในทัศนะ ของผู้บริหาร	44
11	ปัญหาและสาเหตุด้านการส่งเสริมความรู้ความสามารถและเพิ่มวุฒิในทัศนะ ของอาจารย์	45
12	ปัญหาและสาเหตุด้านการส่งเสริมความรู้ความสามารถและเพิ่มวุฒิในทัศนะ ของผู้บริหาร	46
13	แนวทางพัฒนาสมรรถภาพด้านการเรียนการสอนในทัศนะของอาจารย์ ...	47
14	แนวทางพัฒนาสมรรถภาพด้านการเรียนการสอนในทัศนะของผู้บริหาร ...	49
15	แนวทางพัฒนาสมรรถภาพด้านการวิจัยแต่งตำราและเขียนบทความ ทางวิชาการในทัศนะของอาจารย์	50

16	แนวทางพัฒนาสมรรถภาพด้านการวิจัยแต่งตำราและเขียนบทความ ทางวิชาการในทัศนะของผู้บริหาร	51
17	แนวทางพัฒนาสมรรถภาพด้านการบริหารทางวิชาการแก่ชุมชนในทัศนะ ของอาจารย์	52
18	แนวทางพัฒนาสมรรถภาพด้านการบริการทางวิชาการแก่ชุมชนในทัศนะ ของผู้บริหาร	53
19	แนวทางพัฒนาสมรรถภาพด้านการบริหารงานบุคคล งานธุรการและการเงิน ในทัศนะของอาจารย์	54
20	แนวทางพัฒนาสมรรถภาพด้านการบริหารงานบุคคล งานธุรการและการเงิน ในทัศนะของผู้บริหาร	55
21	แนวทางพัฒนาสมรรถภาพด้านการส่งเสริมความรู้ความสามารถและเพิ่มวุฒิ ในทัศนะของอาจารย์	57
22	แนวทางพัฒนาสมรรถภาพด้านการส่งเสริมความรู้ความสามารถและเพิ่มวุฒิ ในทัศนะของผู้บริหาร	59
23	ลำดับความสำคัญในการพัฒนาสมรรถภาพด้านวิชาการในทัศนะ ของอาจารย์	61
24	ลำดับความสำคัญในการพัฒนาสมรรถภาพด้านวิชาการในทัศนะ ของผู้บริหาร	62
25	ลำดับความสำคัญในการส่งเสริมความรู้และพัฒนาทักษะของอาจารย์ ในทัศนะของอาจารย์	63
26	ลำดับความสำคัญในการส่งเสริมความรู้และพัฒนาทักษะของอาจารย์ ในทัศนะของผู้บริหาร	64

ภูมิหลัง

การฝึกหัดครูของประเทศไทยเริ่มมีตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2435 และได้พัฒนาตนเองทั้งในค่านิยมและคุณภาพตลอดมา ปัจจุบันกรมการฝึกหัดครูมีวิทยาลัยครูที่อยู่ในสังกัดจำนวน 36 แห่ง และเมื่อกรมการฝึกหัดครูได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 โดยให้วิทยาลัยครูเป็นสถานการศึกษาและการวิจัย มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาวิชาการและผลิตครูถึงระดับปริญญาตรี ทำการวิจัย ส่งเสริมวิชาชีพและวิทยฐานะของครูอาจารย์และเจ้าหน้าที่ผู้บริหารการศึกษา ทำนุบำรุงวัฒนธรรม และให้บริการทางวิชาการแก่สังคม (ราชกิจจานุเบกษา 2518 : 24) จากพระราชบัญญัติวิทยาลัยครูฉบับนี้มีผลทำให้วิทยาลัยครู 17 แห่ง เปิดสอนถึงหลักสูตรปริญญาตรีในปีการศึกษา 2519 และหลังจากนั้นเป็นต้นมาจนถึงปัจจุบันวิทยาลัยครูทั้ง 36 แห่ง ได้เปิดสอนถึงหลักสูตรระดับปริญญาตรี

การที่วิทยาลัยครูทุกแห่งต้องเปิดสอนหลักสูตรที่สูงขึ้นนี้เอง เป็นผลให้กรมการฝึกหัดครูมีความจำเป็นอย่างเร่งด่วนที่จะต้องพัฒนาอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยครูและอาจารย์ที่ไปทำหน้าที่บริหารให้มีความรู้และสมรรถนะสูงขึ้น ทั้งในด้านการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู และจำต้องเร่งรีบพัฒนาคุณภาพของอาจารย์ผู้สอนให้สูงขึ้น กรมการฝึกหัดครูตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาอาจารย์ให้มีคุณภาพและคุณภาพสูงขึ้น และได้หาแนวทางพัฒนาอาจารย์ในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้อาจารย์ในวิทยาลัยครูมีคุณภาพมาตรฐานตามเกณฑ์ของสถาบันอุดมศึกษา กรมการฝึกหัดครูประสบปัญหาในการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นไปอย่างช้าไม่ทันกับความต้องการในสาขาวิชาต่างๆ ดังนั้นในแนวทางพัฒนาวิทยาลัยครูตามแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติระยะที่ 5 (พ.ศ. 2525 - 2529) กรมการฝึกหัดครูจึงได้กำหนดนโยบายเพื่อเป็นแนวทางพัฒนาบุคลากรโดยเฉพาะไว้ดังนี้

"ข้อ 5.1 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะสั้นระยะยาว เพื่อให้ผู้บริหารการศึกษา
ผู้บริหารสถานศึกษาและอาจารย์ในวิทยาลัยครู มีความสำนึกในความรับผิดชอบ
ในการเป็นครูของครู มีความเป็นเลิศทางวิชาการ มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ
ในทางวิชาชีพครูและนวัตกรรมการศึกษาแบบรูปต่างๆ มีความรู้ความเข้าใจใน
หลักสูตรและกิจกรรมการศึกษาในระดับก่อน เหนือมัธยมศึกษาและมัธยมศึกษา
สามารถสอนเป็นแบบอย่างที่ดีและสามารถสาธิตการสอนเป็นแบบอย่างแก่นักศึกษา
ครู และครูประจำการ รวมทั้งมีความสามารถในการนิเทศการสอน การศึกษา
มีความสามารถในงานวิจัยจนถึงระดับทำการวิจัยด้วยตนเองและให้คำแนะนำ
นิเทศงานวิจัยได้" (กรมการฝึกหัดครู 2524 : 65)

จากปัญหาและข้อความดังกล่าวจึงน่าจะก่อให้เกิดการสำรวจวิจัยเพื่อศึกษาหาข้อมูล
เกี่ยวกับบุคลากร ของกรมการฝึกหัดครู และศึกษาปัญหาเพื่อหาแนวทางพัฒนาอาจารย์ให้มี
สมรรถภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาปัญหาและสาเหตุของปัญหาการพัฒนาสมรรถภาพด้านวิชาการ ของ
บุคลากร กรมการฝึกหัดครู
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถภาพด้านวิชาการ ของบุคลากร
กรมการฝึกหัดครู
3. เพื่อศึกษาความต้องการการพัฒนาสมรรถภาพด้านวิชาการการส่งเสริม
ความรู้และพัฒนาทักษะของบุคลากร กรมการฝึกหัดครู

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลการวิจัยนี้จะ เป็นแนวทางในการพัฒนาอาจารย์ในวิทยาลัยครูให้มีประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานสูงขึ้น และการที่ทราบปัญหาและแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารระดับต่างๆ
ทางกรมการฝึกหัดครูจะก่อให้เกิดโครงการพัฒนาผู้บริหารวิทยาลัยครูให้มีพฤติกรรมการบริหาร
สอดคล้องกับหลักวิชาและความต้องการ ของผู้ร่วมงานเป็นส่วนใหญ่ เพราะความสำเร็จ
ในการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยครู ขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของผู้ร่วมงานทุกคน

ขอบเขตการศึกษาค้นคว้า

1. การศึกษาค้นคว้านี้จะทำการศึกษากับวิทยาลัยครู 9 แห่ง ได้แก่วิทยาลัยครูสวนสุนันทา วิทยาลัยครูชนบุรี วิทยาลัยครูอุดรธานี วิทยาลัยครูสุรินทร์ วิทยาลัยครูยะลา วิทยาลัยครูภูเก็ต วิทยาลัยครูนครปฐม วิทยาลัยครูเพชรบุรี และวิทยาลัยครูเชียงใหม่ ซึ่งได้มาโดยวิธีสุ่มอย่างง่าย จากวิทยาลัยครู 36 แห่ง โดยคิดเป็นร้อยละ 25 ของวิทยาลัยครูทั้งหมด

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่

2.1 ผู้บริหาร ประกอบด้วย อธิการ รองอธิการ หัวหน้าสำนักงานอธิการ หัวหน้าคณะวิชา และหัวหน้าภาควิชา ปีการศึกษา 2524

2.2 อาจารย์ ได้แก่อาจารย์ซึ่งทำการสอนในปีการศึกษา 2524 โดยสุ่มมาร้อยละ 20 ของอาจารย์จากวิทยาลัยครูในกลุ่มตัวอย่าง

3. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติราชการในวิทยาลัยครู โดยจำแนกตามตำแหน่งดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่สถานภาพของอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยครู

3.1.1 ผู้ดำรงตำแหน่งบริหาร ได้แก่ อธิการ รองอธิการ หัวหน้าสำนักงานอธิการ หัวหน้าคณะวิชา และหัวหน้าภาควิชาในปีการศึกษา 2524

3.1.2 ผู้ทำหน้าที่สอน ได้แก่อาจารย์ที่ปฏิบัติราชการและทำหน้าที่สอนในปีการศึกษา 2524

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัญหาและแนวทางในการพัฒนาสมรรถภาพซึ่งจำแนกออกเป็น

3.2.1 ปัญหาและสาเหตุในการพัฒนาสมรรถภาพด้านวิชาการของอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยครู

3.2.2 ปัญหาและสาเหตุในการพัฒนาสมรรถภาพในการบริหารงานของผู้บริหารในวิทยาลัยครู

3.2.3 ปัญหาและสาเหตุในการพัฒนาการส่งเสริมความรู้ความสามารถและเพิ่มพูนของอาจารย์ผู้สอนและผู้บริหารในวิทยาลัยครู

3.2.4 แนวทางในการพัฒนาสมรรถภาพด้านวิชาการของอาจารย์
ผู้สอนและผู้บริหารในวิทยาลัยครู

3.2.5 แนวทางในการพัฒนาสมรรถภาพด้านการบริหารงานของ
ผู้บริหารในวิทยาลัยครู

3.2.6 แนวทางในการพัฒนาด้านการส่งเสริมความรู้ความสามารถ
และเพิ่มพูนคุณของอาจารย์ผู้สอนและผู้บริหารในวิทยาลัยครู

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1. บุคลากรกรมการฝึกหัดครู หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติราชการในวิทยาลัยครู
สังกัดกรมการฝึกหัดครู ซึ่งมีหน้าที่สอน และหน้าที่บริหารงานวิชาการตามตำแหน่งต่าง ๆ
ในวิทยาลัยครู ตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู

2. การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การพัฒนาสมรรถภาพด้านต่าง ๆ ของบุคลากร
กรมการฝึกหัดครูที่อยู่ในวิทยาลัยครู คือ อาจารย์ผู้สอนและอาจารย์ผู้ดำรงตำแหน่งบริหาร
ตามตำแหน่งต่าง ๆ ได้แก่ อธิการ รองอธิการ หัวหน้าสำนักงานอธิการ หัวหน้าคณะวิชา
และหัวหน้าภาควิชา ตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู การพัฒนาเน้นเฉพาะ 3 ด้าน คือ

2.1 การพัฒนาสมรรถภาพด้านวิชาการ ได้แก่ การพัฒนาให้มีความสามารถ
ทางด้านการสอน การวิจัย การเขียนตำราทางวิชาการ และการบริการทางวิชาการแก่ชุมชน

2.2 การพัฒนาสมรรถภาพทางด้านการบริหารงานทั่ว ๆ ไป ได้แก่ การส่งเสริม
เพิ่มพูนความรู้ให้บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งบริหารตามวาระมีความสามารถในการบริหารงาน
ทั่ว ๆ ไป เช่น การบริหารบุคลากร การบริหารธุรการและการเงิน

2.3 การส่งเสริมความรู้ความสามารถและเพิ่มพูนคุณ ได้แก่ การส่งเสริม
บุคลากรโดยการฝึกอบรม สัมมนา และส่งเสริมให้ไปศึกษาต่อให้มีความรู้สูงขึ้น เพื่อให้อาจารย์
มีความสามารถสูง มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของคำว่า สมรรถภาพ

พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถานให้ความหมายของสมรรถภาพไว้ว่า หมายถึง ความสามารถ สาโรช บัวศรี (สาโรช บัวศรี 2514 : 61 - 62) ได้ให้ความคิดเห็นว่าสมรรถภาพของครูที่สำคัญ ได้แก่ ความสามารถทำการสอนได้ผลดี สามารถอบรมแนะแนว และปกครองได้อย่างดี สามารถทำกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนเป็นอย่างดี สามารถมีสัมพันธภาพอันดีร่วมกับชุมชนเป็นอย่างดี และสามารถเป็นครูชั้นอาชีพ

माणพ ภาวิตรีไลธรรม (माणพ ภาวิตรีไลธรรม 2520 : 29) ได้สรุปสมรรถภาพของครูที่พึงปรารถนานั้นประกอบด้วยสมรรถภาพด้านต่างๆ คือ

1. สมรรถภาพด้านการสอนซึ่งมุ่งหวังให้ครูสามารถสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. สมรรถภาพด้านวิชาการอันได้แก่ การมีความรู้กว้างขวาง ทั้งในวิชาที่ตนสอนและวิชาพิเศษอื่นๆ ตลอดจนการค้นคว้าที่จะเสาะแสวงหาความรู้อยู่เสมอ
3. สมรรถภาพด้านบุคลิกลักษณะ ซึ่งหมายถึง สมรรถภาพด้านมนุษยสัมพันธ์ สมรรถภาพด้านการแนะแนว และปกครองชั้นเรียน สมรรถภาพด้านการเป็นผู้นำ และสมรรถภาพด้านศีลธรรมจรรยา

การพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากร

บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามีหลายประเภท บุคลากรที่มีความสำคัญมากที่สุดและเป็นบุคลากรหลักคือ บุคลากรที่ทำหน้าที่บริหาร และคณาจารย์ที่ปฏิบัติงานด้านการสอน อาจารย์ผู้สอนมีบทบาทที่สำคัญยิ่งในระบบการผลิตบัณฑิต เพราะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการดำเนินงานผลิตบัณฑิตให้ไ้คุณภาพตามต้องการ โดยผ่านระบบการเรียนการสอน (สุกัญญา ศิริตันติกกร 2523 : 95) ดังนั้นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะทำให้สถาบันการศึกษา มีมาตรฐานสูงเพียงใดหรือไม่ก็คือ "คณาจารย์" มหาวิทยาลัยแรกๆ ในโลกเมื่อ 200 ปีมาแล้ว ได้เน้นเรื่องคุณภาพของอาจารย์เป็นสำคัญจนถึงกับมีคำกล่าวว่า "คณาจารย์ที่เก่ง

กล่าวสามารถ คือจุดเริ่มต้นของการพัฒนาการของมหาวิทยาลัย" การวัดมาตรฐานของมหาวิทยาลัยจึงมักถือเกณฑ์ว่า ถ้ามีคณาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิพร้อม ทั้งค่านิยมและคุณภาพแล้ว ก็เป็นสิ่งที่เชื่อได้ว่ามาตรฐานการศึกษาจะต้องดีตามไปด้วย (วิจิตร ศรีสอน 2519 : 5)

วิธีการพัฒนาสมรรถภาพของอาจารย์

ทองจันทร์ หงส์การมภ์ (ทองจันทร์ หงส์การมภ์ 2523 : 37) ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถภาพของอาจารย์ว่าควรจะพัฒนาค้นคว้าบ้างและวิธีการพัฒนาไว้ดังนี้

1. พัฒนาความรู้ ทักษะและทัศนคติด้านการเรียนการสอน
2. พัฒนาความรู้ ทักษะและทัศนคติด้านการบริหารมหาวิทยาลัย
3. พัฒนาตนเองด้านความรู้รับนิคชอบและรู้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย
4. พัฒนาตนเองด้านความรู้ทางวิชาการที่ตนถนัด และรู้จักวิธีการวิจัยตามสาขา

ของตน

วิธีดำเนินการพัฒนานั้นขึ้นอยู่กับกำลังทรัพยากรและความคิดของผู้รับผิดชอบในงานนี้เช่น

1. จัดโปรแกรมการศึกษา ประชุมอบรมในเรื่องต่าง ๆ เช่น จัดประชุมปฏิบัติการในเรื่องการสอน การวิจัย ฯลฯ
2. จัดพิมพ์สิ่งพิมพ์ ใบปลิวต่าง ๆ เพื่อขยายแนวความคิดให้กระจายทั่วกันทุกคนในมหาวิทยาลัย
3. จัดหาผู้มีประสบการณ์มาบรรยายให้ฟังเป็นครั้งคราว
4. ผู้รับผิดชอบเดินทางไปเยี่ยมคณะหรือภาควิชาต่าง ๆ ขยายแนวความคิดนี้ให้ทุกคนรับทราบ และรับทราบปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์
5. ให้ทุนอาจารย์ไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ทั้งทางด้านการพัฒนาอาจารย์และด้านวิชาการเฉพาะสาขาของตน

✓ ไพฑูรย์ สินดารัตน์ (ไพฑูรย์ สินดารัตน์ 2524 : 21) กล่าวถึงวิธีการพัฒนาอาจารย์ว่าอาจทำได้หลายวิธีคือ

1. การประชุมปฏิบัติการ
2. การประชุมอภิปราย
3. การให้คำปรึกษา
4. การเผยแพร่ข่าวสาร
5. การจัดทำอุปกรณ์การสอน

/ความสำคัญของการพัฒนาสมรรถภาพอาจารย์

เจอร์รี จี. กัท (Jerry G. Gutt. 1975 : 16) กล่าวว่า อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาจะต้องทำงานในสถาบันนานไม่ค่อยมีโอกาสรโยกย้ายหรือเปลี่ยนงาน จึงจำเป็นจะต้องมีการปรับปรุงสมรรถภาพในการทำงาน การถ่ายทอดความรู้ ความสามารถ ประจำตัวและเป็นการช่วยให้อาจารย์ได้มีความกระตือรือร้นในวิชาชีพ โดยเฉพาะในด้านการเรียนการสอน

ทิพวรรณ สัตถ์ศรี (ทิพวรรณ สัตถ์ศรี 2522 : 11) ได้ให้ความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ไว้ว่า เป็นการช่วยให้คณาจารย์ได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ รวมทั้งปรับปรุงทัศนคติและเทคนิคต่าง ๆ ในการสอน หรือการทำงานที่ส่งเสริมประสิทธิภาพด้านการเรียนการสอนของอาจารย์เป็นสำคัญ

เปรี๊ยะ กุญท์ (เปรี๊ยะ กุญท์ 2519 : 46) กล่าวว่าภารกิจหลักของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาคือการ **กิจการสอน** อาจารย์มหาวิทยาลัยพึงได้รับการส่งเสริมให้มีโอกาสปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ในทุกส่วน อาจารย์ที่สอนมานานมีความชำนาญในการสอนอย่างดียิ่งจริง หากไม่ติดตามความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าใหม่ ๆ อาจสอนแต่สิ่งเก่า ๆ ที่ล้าสมัยที่ตนเคยเรียนมาให้แก่นิสิต การช่วยเหลืออาจารย์ให้ใหม่หรือทันสมัยอยู่เสมอควรเป็นความมุ่งหมายที่สำคัญยิ่งอย่างหนึ่งของการพัฒนาอาจารย์

ในการสัมมนาเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ณ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน เมื่อวันที่ 3 - 6 มิถุนายน 2519 ดร.บุญเสริม วิสกุล นายแพทย์ทองจันทร์

หงส์คารมภ์ และ ดร.สมพร บัวทอง ได้อภิปรายถึงเรื่องการส่งเสริมคุณภาพของ อาจารย์ว่า หมายถึง การปรับปรุงคุณภาพของอาจารย์ที่มีอยู่แล้วให้มีความรู้สูงขึ้น ตลอดจน การพัฒนาอาจารย์ให้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์เพิ่มขึ้น ให้มีความสามารถ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีกำลังใจและมีขวัญดี โดยคำนึงถึงปัจจัยหลายอย่าง เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน แนวความคิดและวิธีบริหารงานที่ถูกต้อง สภาพแวดล้อม เกี่ยวกับบุคคล ระบบการให้ผลตอบแทนและลงโทษ ตลอดจนความสัมพันธ์ของทุกหน่วยงาน ในมหาวิทยาลัยนั้น (เอกสารรายงานการสัมมนาเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน 2519 : 10)

✓ อรุณ ปรีดีคิลก (อรุณ ปรีดีคิลก 2522 : 26 - 29) กล่าวว่า การพัฒนา บุคลากรมีส่วนสำคัญในอันที่จะทำให้บุคคลเข้าใจและมีความรับผิดชอบต่อการ และในการ ที่จะพัฒนาบุคลากรอาจารย์นั้น น่าจะต้องยึดแนวทางของอุดมศึกษาเป็นหลักคือ

1. เพื่อสร้างความก้าวหน้าในความรู้และความเป็นเลิศทางวิชาการ
2. ใช้ความรู้ให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยถือว่าสถาบันอุดมศึกษาเป็นแหล่ง วิชาการชั้นสูง ทั้งนี้อำนวยประโยชน์ต่อความเจริญก้าวหน้าของมนุษยชาติ

3. ทำนุบำรุงส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม

และได้กล่าวถึงหน้าที่ของอาจารย์ในวิทยาลัยครูว่า ควรมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบงานบริหาร มีส่วนในการกำหนดนโยบาย ทัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ของวิทยาลัย การร่วมมือกับนักบริหาร จะช่วยให้นักบริหารและนักวิชาการ เข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ก่อให้เกิดบรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตยในวิทยาลัย

✓ ไพฑูรย์ สินลาร์ตัน (ไพฑูรย์ สินลาร์ตัน 2522 : 281) ได้กล่าวถึงการ พัฒนาอาจารย์ว่ามีจุดมุ่งหมายที่จะส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานอยู่แล้วได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและการดำเนินงานต่าง ๆ ให้ดีและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การพัฒนาอาจารย์ควรจะทำด้านใดบ้างนั้น เจื้อจันท์ จันตสุบรรณ (เจื้อจันท์ จันตสุบรรณ 2522 : 38 - 40) ได้ให้ความคิดเห็นว่าควรจะทำในทุกหน้าที่ของ สถาบันอุดมศึกษา คือ

- ✓ 1. พัฒนาอาจารย์ด้านการเรียนการสอน
2. พัฒนาอาจารย์ในด้านการวิจัย

3. พัฒนาอาจารย์ในด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม

ส่วนกุก (Good. 1959 : 550) เห็นว่าการพัฒนาอาจารย์ควรเน้นเรื่อง การส่งเสริมบุคคลในด้านการสอนว่าปรับปรุง ความรู้ ทักษะและทัศนคติของผู้สอนให้เกิด ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

องค์การศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (UNESCO) ได้เสนอแนะการปรับปรุงคุณภาพครูในส่วนที่เกี่ยวกับการอบรมครูประจำการไว้ว่า การอบรม ครูประจำการเป็นสิ่งสำคัญในการกระตุ้นวุฒิครูให้สูงขึ้น ในเรื่องนี้มีแนวทาง 3 ประการคือ

1. ให้ครูได้มีโอกาสปรับปรุงตนเองให้ทันสมัยต่อความก้าวหน้าของวิทยาการ และทฤษฎีใหม่ ๆ
2. สนับสนุนให้ครูที่มีคุณค่าหรือครูที่ไม่ได้รับการฝึกฝนให้มีโอกาสเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น
3. ช่วยให้ครูที่มีวุฒิได้ปรับวุฒิของตนให้สูงขึ้น

✓ การพัฒนาอาจารย์ในต่างประเทศ

การพัฒนาอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกา ไพฑูรย์ สินลาร์ตัน (ไพฑูรย์ สินลาร์ตัน 2520 : 13 - 14) ได้เขียนบทความเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายอย่าง กว้างของการพัฒนาอาจารย์ในประเทศสหรัฐอเมริกาไว้ดังนี้

1. เพื่อจัดบริการประสมการที่มีมีความหมายและมีคุณค่ารวมทั้งเทคนิคใหม่ ๆ และทักษะอื่น ๆ อันจำเป็นแก่การทำงานในสถาบันอุดมศึกษาและคณาจารย์ของสถาบัน
2. เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าทางพุทธิปัญญา (Intellectual Growth) และการพัฒนาในทุกด้านแก่คณาจารย์ เพื่อผลทางคุณภาพของการศึกษาและความก้าวหน้า ของสถาบัน
3. เปิดโอกาสให้คณาจารย์ได้คุ้นเคยกับแหล่งความรู้และข้อมูล รวมทั้งบุคลากร ที่จะ เป็นประโยชน์แก่คณาจารย์ในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานด้านต่าง ๆ ของอาจารย์ เอง
4. ให้อาจารย์ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนทัศนคติ ข้อคิดเห็นและปัญหาที่เกี่ยวข้อง การสอนและปัญหาอื่น ๆ ของสถาบันที่คณาจารย์ทำงานอยู่

การจัดโปรแกรมและกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ในสหรัฐอเมริกาที่ปฏิบัติกันอยู่โดยทั่วไป มีการดำเนินงาน ดังนี้

1. ให้คำปรึกษาแก่คณาจารย์เกี่ยวกับเรื่องการปรับปรุงการสอน การประเมินผล การสอนของผู้สอน การจัดทำอุปกรณ์การสอน การจัดทำเทปโทรทัศน์เกี่ยวกับการประเมินผลผู้สอน ซึ่งจะมีผลช่วยในการปรับปรุงวิธีการสอนของคณาจารย์

2. จัดสัมมนา การบรรยาย จัดสอนวิชาเฉพาะเรื่อง จัดประชุมอาจารย์ที่ต้องการจะปรับปรุง ส่งเสริมและทดลองใช้เทคนิคและวิธีสอนใหม่ ๆ

3. การเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษาแก่คณาจารย์ของสถาบัน งานเผยแพร่จะครอบคลุมตั้งแต่ข่าว ข้อคิดเห็น คำบรรยาย บทความ ไปจนถึงงานวิจัยใหม่ ๆ เกี่ยวกับการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา จุลสารที่มีชื่อเสียงมากในสหรัฐอเมริกา คือ Memo to the Faculty เป็นของศูนย์การวิจัยการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (Center for Research on Learning and Teaching University of Michigan)

รูปแบบการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ มีวิธีการจัดหลายแบบ อาจแบ่งได้ 3 प्रकारคือ

1. แบบที่จัดตามสะดวก (Unsystematic Programs) แบบนี้มักจะจัดการบรรยายหรือการประชุมเป็นครั้งคราวตามโอกาสเหมาะ ๆ เช่น ตอนเปิดเทอม ตอนปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ เป็นต้น และเวลาที่จัดก็มักจะจัดในระยะเวลาสั้น ๆ เช่น ประมาณ 1 - 2 ชั่วโมง หรือไม่เกินครึ่งวัน ผู้บรรยายนั้นมักจะเป็นผู้รู้ค่านั่นจริง และไม่เน้นในเรื่องของอุปกรณ์การสอนหรือเครื่องมือเครื่องใช้หรือบริการด้านอื่น ๆ

2. แบบที่จัดอย่างมีระบบ (Systematic Programs) แบบนี้มักจะจัดกิจกรรมเกือบทุกรูปแบบ มีการบรรยาย สัมมนา และมักจะมีการจัดพิมพ์เอกสารเผยแพร่เพื่อกระตุ้นให้อาจารย์เห็นความสำคัญของการสอน และเมื่ออาจารย์เห็นความสำคัญแล้ว ก็จะต้องมีการบริการให้ เช่น การให้คำปรึกษา แนะนำ การจัดประชุมปฏิบัติการ การให้ทุนอุดหนุน เป็นต้น ระยะเวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรมเหล่านี้ มีตั้งแต่ 1 - 2 ชั่วโมงไปจนถึง 1 - 2 เดือน แล้วแต่กิจกรรมแบบใด

3. แบบที่จัดอย่างสมบูรณ์ (Comprehensive Programs) กิจกรรมแบบที่เป็นแนวคิดใหม่ของการพัฒนาอาจารย์ โดยที่กิจกรรม 2 แบบข้างต้นมักจะมีข้อขัดข้องอยู่ที่ว่า เมื่ออาจารย์มีความสนใจ มีความกระตือรือร้นแล้ว หน่วยงานต่าง ๆ ที่อาจารย์ทำงานอยู่รวมทั้งทัศนคติของอาจารย์เอง ควรจะได้มีการปรับปรุงและพัฒนาด้วย

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การพัฒนาอาจารย์มีจุดหมายปลายทางอยู่ที่การส่งเสริมและการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนเป็นสำคัญ ปัจจุบันสหรัฐอเมริกามีหน่วยงานพัฒนาอาจารย์เพื่อการเรียนการสอนประมาณ 100 กว่าแห่ง กระจายอยู่ตามวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ทั่วประเทศ แต่ละแห่งก็มีชื่อเสียงแตกต่างกันออกไป แต่งานที่ดำเนินงานนั้นมีลักษณะเหมือนกัน หรือใกล้เคียงกันมาก คือเน้นที่การปรับปรุงการเรียนการสอน

การพัฒนาอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย

สมคิด แก้วสนธิ (สมคิด แก้วสนธิ 2522 : 11 - 12) ได้เสนอข้อเขียนเกี่ยวกับสาเหตุ วิธีการพัฒนาอาจารย์และกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ในประเทศไทยไว้ดังนี้

สาเหตุของการพัฒนาอาจารย์เนื่องมาจากสภาพทางเศรษฐกิจในปัจจุบันของประเทศไทยทำให้สถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ ไม่สามารถรับอาจารย์เพิ่มขึ้น ดังนั้นจึงหันมาสนับสนุนและเน้นหนักโดยให้อาจารย์ที่มีอยู่ปรับปรุงการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น เช่น การส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การสัมมนาเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ในการเรียนการสอน เป็นต้น

วิธีการพัฒนาอาจารย์ จัดแบ่งตามสถาบันที่ดำเนินการแบ่งได้เป็น 2 กลุ่มคือ

กลุ่มที่ 1 สถาบันที่จัดพัฒนาค้นการสร้างและการใช้อุปกรณ์หรือสื่อการสอนต่าง ๆ ได้แก่ สถาบันอุดมศึกษาที่เป็นสถาบันเทคโนโลยี (Polytechnic) ตัวอย่างเช่น The Polytechnic of Central London, Brighton Polytechnic, Lead Polytechnic เป็นต้น การพัฒนาจะเน้นหนักการสร้างและการใช้สื่อการสอนโดยอาจารย์ที่เข้าใหม่ทุกคนจะต้องได้รับการฝึกอบรม หรือการประชุมปฏิบัติการ (Workshop) ที่จัดขึ้น เพื่อให้ความรู้พื้นฐานด้านการศึกษาที่จำเป็น และฝึกการใช้อุปกรณ์ที่เหมาะสมกับลักษณะวิชา

กลุ่มที่ 2 สถาบันที่พัฒนาทั้งสองด้าน คือด้านความรู้ ความเข้าใจ

เกี่ยวกับหลักการทางการศึกษา เทคนิคการสอน รวมทั้งการติดตามความก้าวหน้าทางด้านวิชาการ ตลอดจนการสร้างและการใช้อุปกรณ์หรือสื่อการสอนต่าง ๆ สถาบันที่จัดโปรแกรมในลักษณะเช่นนี้ ได้แก่ มหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ในประเทศอังกฤษ เช่น มหาวิทยาลัยลอนดอน (The University of London) มหาวิทยาลัยแบรคฟอร์ด (The University of Bradford) และมหาวิทยาลัยแลงคาสเตอร์ (The University of Lancaster) เป็นต้น การพัฒนาอาจารย์จะพัฒนาทั้งสองด้านควบคู่กันไป เช่น จัดให้มีการสัมมนาทางวิชาการทางการศึกษา หรือสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ และปัญหาต่าง ๆ ที่อาจารย์ผู้สอนเผชิญอยู่ รวมทั้งติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการ ตลอดจนการวิจัยทางการศึกษาและยังจัดหา จัดทำอุปกรณ์เพื่อเสริมหรืออำนวยความสะดวก เช่น ให้บริการเป็นที่ปรึกษาและรับจัดทำอุปกรณ์ให้ตามความต้องการของอาจารย์

กิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ แยกได้หลายแบบคือ

1. การฝึกอบรม หรือประชุมเชิงปฏิบัติการ มักจะจัดตามความสนใจของผู้เข้ารับการอบรม มีทั้งฝึกอบรมระยะสั้นและระยะยาว ระยะสั้นใช้เวลาประมาณครึ่งวัน หรือหนึ่งวัน ส่วนใหญ่เป็นเรื่องการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน รวมทั้งแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ส่วนการฝึกอบรมระยะยาวมักจัดให้อาจารย์ที่สอนมาแล้วระยะหนึ่ง ที่มีช่วงเวลาที่พักหรือว่างจากการสอนมาทำงานในศูนย์หรือหน่วยพัฒนาอาจารย์ (Staff Development Center) ครั้งหนึ่ง ๆ จะจัดต่อเนื่องกัน 1 ภาคเรียน โดยจัดให้มีเป็นประจำสัปดาห์ละ 2 - 3 วัน เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีเวลาพอที่จะสร้างอุปกรณ์การสอน เพื่อนำเอาไปใช้ประโยชน์ในการสอนของตนเองได้ การจัดแบบนี้มีทั้งข้อดีและข้อเสีย ข้อดีคือผู้เข้าร่วมโครงการนี้จะสามารถนำสิ่งที่ได้จากการฝึกอบรมไปประยุกต์ใช้ในวิชาที่ตนสอนได้ทันที แต่มีข้อเสียคือ การจัดกิจกรรมในลักษณะนี้ต้องใช้เวลาค่อนข้างนาน ทำให้ผู้เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่ไม่สามารถมาร่วมได้ทุกครั้ง ขาดความสม่ำเสมอ สถาบันที่จัดกิจกรรมเช่นนี้ส่วนใหญ่ได้แก่สถาบันเทคโนโลยีต่าง ๆ

2. การสัมมนาทางวิชาการ ส่วนใหญ่จะใช้เวลา 1 - 3 วัน เป็นการสัมมนาเกี่ยวกับเรื่องการศึกษา การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ในปัญหาต่าง ๆ

มากกว่าที่จะมุ่งในด้านทฤษฎีหรือหลักการศึกษาโดยตรงสถาบันที่จัดกิจกรรมนี้ ได้แก่ สถาบันทั้งในกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2

3. การให้รางวัล สำหรับผู้ที่มีผลงานดีเด่นประจำปี เพื่อเป็นการกระตุ้นความสนใจของอาจารย์ เช่น การให้รางวัลแก่ผู้ที่สร้างอุปกรณ์การสอนดีเด่น หรือมีผลงานวิจัยดีเด่น สถาบันที่จัดกิจกรรมในลักษณะเช่นนี้ส่วนใหญ่ได้แก่สถาบันเทคโนโลยีต่าง ๆ

4. การเผยแพร่ข่าวสาร เช่น จัดทำจุลสารเผยแพร่ผลงานวิจัย ความก้าวหน้าของวิชาการทางด้านการศึกษารหัสย่อข่าว ออกข่าวสารเพื่อกระตุ้นความสนใจของผู้สอนให้สนใจด้านคุณภาพการสอน การจัดกิจกรรมนี้ส่วนใหญ่เป็นการให้ความรู้หรือหลักทางด้านการศึกษามากกว่าเน้นในด้านการประยุกต์กับสาขาวิชาต่าง ๆ สถาบันที่จัดกิจกรรมนี้ส่วนใหญ่ได้แก่สถาบันในกลุ่มที่ 2

ซูซาน เซเยอร์ (Susan Sayer. 2518 :ภาคผนวก) ได้กล่าวไว้ในการประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยว่า การพัฒนาอาจารย์คือการช่วยให้อาจารย์ในมหาวิทยาลัยเป็นผู้ที่สอนดี มีความพยายามและเห็นความสำคัญของการเตรียมการสอน โปรแกรมที่จัดให้ประสบผลสำเร็จ

การพัฒนาอาจารย์ระดับอุดมศึกษาในประเทศไทย

การพัฒนาอาจารย์ระดับอุดมศึกษาในประเทศไทย เริ่มมีการตื่นตัวและดำเนินการกันอย่างจริงจังในปี พ.ศ. 2518 โดยมีโครงการพัฒนามหาวิทยาลัย ทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของคุณภาพของบัณฑิตที่มหาวิทยาลัย และสถาบันต่าง ๆ ผลิตออกมา คุณภาพของบัณฑิตจะสูงขึ้นเพียงไร ขึ้นอยู่กับอาจารย์ผู้สอนเป็นประการสำคัญด้วยเหตุนี้ โครงการพัฒนามหาวิทยาลัย ทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ จึงได้จัดและสนับสนุนให้มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการเรียนการสอนขึ้น

โครงการพัฒนามหาวิทยาลัย ทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษาที่มหาวิทยาลัยขอนแก่น ระหว่างวันที่ 3 - 7 พฤศจิกายน 2518 โดยได้รับความร่วมมือจากบริติช เคาน์ซิล (British Council) จัดส่งผู้เชี่ยวชาญจากสหราชอาณาจักร 3 ท่านมาเป็นวิทยากรร่วมกับวิทยากรไทย การประชุม

ครั้งนี้นอกจากจะมุ่งเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ด้านการเรียนการสอนแก่อาจารย์และผู้บริหารแล้ว ยังถือว่าเป็นโครงการที่จัดขึ้นเป็นครั้งแรกในการให้บริการแก่อาจารย์ในมหาวิทยาลัยในเรื่องการปรับปรุงการเรียนการสอนด้วย จากการประชุมดังกล่าวมีส่วนทำให้มหาวิทยาลัยและสถาบันต่าง ๆ ยอมรับว่า การส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอนเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยให้การผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพสูง สถาบันต่าง ๆ ได้เริ่มเห็นความสำคัญที่จะจัดทำโครงการส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอนเป็นโครงการประจำในสถาบันมากยิ่งขึ้นเป็นลำดับ

ในปี พ.ศ. 2521 โครงการพัฒนามหาวิทยาลัยได้จัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอนตามโครงการฝึกอบรม ผู้ฝึกอบรมได้แก่ มหาวิทยาลัยต่าง ๆ ระหว่างวันที่ 18 - 24 พฤษภาคม 2521 ณ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พินิจโลก โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อฝึกอบรมากรของมหาวิทยาลัยและสถาบันที่จะทำหน้าที่ฝึกอบรมและดำเนินการดำเนินให้สามารถดำเนินการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพได้ด้วยตนเอง ในสถาบันของตน จากผลการประชุมครั้งนี้ ได้มีการเสนอให้มีการจัดตั้งหน่วยพัฒนาอาจารย์ขึ้นในสถาบันที่ยังไม่มีการดำเนินการในเรื่องนี้ ก็อาจจะเริ่มจากการดำเนินการในลักษณะกลุ่มย่อยหรือกลุ่มเฉพาะวิชา

การพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากรในวิทยาลัยครู

วิทยาลัยครูได้พัฒนาขึ้นมาเป็นสถาบันอุดมศึกษาโดยสมบูรณ์ตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 จำเป็นที่อาจารย์ในวิทยาลัยครู ซึ่งถือว่าเป็นบุคลากรที่สำคัญที่สุด และเป็นกุญแจดอกสำคัญที่จะช่วยไขไปสู่ความเป็นอุดมศึกษาที่สมบูรณ์แบบของวิทยาลัยครู ต้องพัฒนาให้สามารถปฏิบัติภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่ (อรุณ ปรีดีศิริลภ ม.ป.ป. : 11) การพัฒนาอาจารย์ในวิทยาลัยครูเป็นไปในลักษณะที่แฝงอยู่ในงานหน้าที่ของวิทยาลัย ซึ่งจะครอบคลุมงานการผลิตครู งานฝึกอบรมครูประจำการ งานศึกษาวิจัยค้นคว้า งานบริการทางวิชาการแก่สังคม งานส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและงานบริหาร ซึ่งเป็นงานที่มุ่งพัฒนาการศึกษาโดยส่วนรวมของวิทยาลัยครู ไม่ได้เน้นเฉพาะสำหรับพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัย ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยครูส่วนใหญ่ที่ได้ดำเนินการอยู่ จึงยังคงหารูปแบบและวิธีดำเนินงานที่เป็นแบบแผนเฉพาะที่แน่นอนยังไม่ได้ ทั้งนี้คงเป็นเพราะวิทยาลัยครูส่วนใหญ่

ยังไม่ได้กำหนดนโยบาย เป้าหมายและการดำเนินงานด้านการพัฒนาอาจารย์ขึ้นโดยเฉพาะ
สำหรับวิทยาลัย (ทิพวรรณ สีสรรค์มี 2522 : 52 - 53)

ในวิทยาลัยครูองค์ประกอบที่สำคัญได้แก่ผู้บริหาร ซึ่งได้แก่ อธิการ รองอธิการ
หัวหน้าสำนักงานอธิการ หัวหน้าคณะวิชาและหัวหน้าภาควิชา ซึ่งมีบทบาทที่สำคัญยิ่งในวิทยาลัยครู
หัวหน้าคณะวิชาจะมีสถานะเทียบเท่ากับคณบดีของมหาวิทยาลัย มีหน้าที่รับผิดชอบบุคลากรใน
คณะวิชาและสำนักงาน นอกจากผู้บริหารแล้วองค์ประกอบที่สำคัญต่อประสิทธิภาพของวิทยาลัยครู
อีกอย่างหนึ่ง คืออาจารย์ผู้ทำหน้าที่สอน จะต้องเป็นผู้ที่มีคุณวุฒิสูง มีคุณธรรมและมีความรู้
ความสามารถสูง รู้หลักและวิธีการสอน จะต้องเป็นผู้ที่ปรับปรุงตนเองให้ก้าวหน้าและทันสมัย
ในวิชาการตลอดเวลา เพราะวิทยาลัยครูเป็นสถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตครูโดยเฉพาะ ซึ่งครู
ที่ผลิตออกไปนี้จะไปทำหน้าที่เป็นแม่แบบของเยาวชนในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา
ทั่วไป อาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนมานานในวิทยาลัยครู ควรจะต้องชวนช่วยพัฒนาตนเองหรือ
รับการพัฒนาเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ให้ตนเองก้าวหน้าทั้งทางด้าน
วิชาการและงานที่ตนรับผิดชอบ มีเจตคติที่ดีต่อสถาบันและตระหนักถึงบทบาทที่เพิ่มขึ้นใน
สถานะที่เป็นสถาบันอุดมศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายอันเป็นแนวทางปฏิบัติของ
วิทยาลัยครูข้อ 4 ว่า "วิทยาลัยจักให้มีการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัย ส่งเสริมพัฒนาบุคลากร
ทั้งทางด้านวิชาการ วิชาชีพครูและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน รวมทั้งคุณธรรมของความเป็น
ครู และจัดส่งเสริมอาจารย์ที่กำลังเหลืออยู่ไปศึกษาต่อในด้านวิชาชีพในท้องถิ่นหรือวิชาพื้นฐาน
เช่น สหกรณ์ การธุรกิจ การตลาด ฯลฯ เพื่อเพิ่มกำลังในด้านการจัดการศึกษาวิชาชีพ
แก่เยาวชนในภาคพื้นบ้าน ทั้งนี้โดยร่วมมือกับสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ที่มีอยู่ในท้องถิ่นนั้น ๆ"
(กรมการฝึกหัดครู 2524 : 26)

ความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถภาพด้านวิชาการ

1. ด้านการเรียนการสอน

การเรียนการสอนเป็นงานแรกและงานหลักของสถาบันอุดมศึกษาโดยทั่วไป
การศึกษาในระดับอุดมศึกษาเป็นการ เสริมสร้างผู้ที่มีสติปัญญาให้ออกไปเป็นผู้นำของประเทศ
โดยเป็นผู้นำที่ดีทั้งในด้านการ ศีลธรรมจรรยาและการ เป็นพลเมืองดีของประเทศ

ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาจึงเป็นแหล่งที่สร้างคนให้เปลี่ยนแปลง สร้างคนให้เป็นอิสระ สร้างคนให้คิด ให้รู้จักการแก้ปัญหา รู้ว่าสิ่งใดควรและไม่ควรกระทำ (ไพฑูรย์ สินสารัตน์ 2522 : 4 - 5) แต่การที่จะสร้างคนให้มีลักษณะเช่นนี้ได้ ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของการเรียนการสอนในสถาบันอุดมศึกษาและองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพดี คือวิธีการสอน วิธีการสอนในระดับอุดมศึกษามีลักษณะแตกต่างจากวิธีสอนในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ทั้งนี้เพราะวัยของผู้เรียน ความสามารถของผู้เรียน ตลอดจนเนื้อหาวิชาที่เรียนแตกต่างกัน (กาญจนา บุญรัมย์ 2523 : 139)

พัทยา สายหู (พัทยา สายหู 2517 : 52) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการสอนในมหาวิทยาลัย พบว่า ผู้สอนใช้วิธีบรรยายในชั้นเรียนเป็นสำคัญ ส่วนวิธีการสอนแบบอื่น ๆ เช่นการเรียนการสอนแบบสัมมนา กลุ่มย่อยหรือเรียนจากกิจกรรมโดยทั่วไป ยังถือเป็นวิธีการสอนที่สงวนไว้สำหรับชั้นบัณฑิตศึกษาหลังปริญญาตรี การศึกษาวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ สุธีระ ทานตวนิช (สุธีระ ทานตวนิช 2519 : 84) ซึ่งได้ศึกษาบทบาททางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน ในปี 2517 พบว่า อาจารย์ไม่ใช้วิธีสอนแบบอื่นนอกจากบรรยาย เนื่องจากเนื้อหาวิชาที่มากเกรงจะสอนไม่ทันหลักสูตร และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของปิ่นวดี จิวนรานุรักษ์ (ปิ่นวดี จิวนรานุรักษ์ 2519 : 41) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมการสอนทั่วไปของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ในปี 2519 พบว่า อาจารย์ที่สอนระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ทุกภาควิชาใช้การบรรยาย ที่แตกต่างก็คือมีการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในภายหลังวิธีสอนที่ใช้รองลงมา คือ อาจารย์สอนแบบบรรยายเพียงฝ่ายเดียว

จากการศึกษาวิจัยลักษณะอาจารย์ในอุดมคติจากนิสิตคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า ความคิดเห็นของนิสิตในด้านการเรียนการสอนของอาจารย์ในอุดมคติ และคุณลักษณะของอาจารย์ในอุดมคติ เรียงตามลำดับคือ มีการเตรียมการสอนดี มีความปรารถนาดีต่อนิสิตทั้งในและนอกห้องเรียน มีความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่ทันสมัยและถูกต้องใช้ตัวอย่างเปรียบเทียบและความเป็นจริงในการอธิบายได้อย่างเหมาะสมและบรรยายเรื่องที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ นอกเหนือจากเนื้อหาวิชาที่สอน (อุทุมพร ทองอุไทย 2522 : 80)

สำหรับในวิทยาลัยครูมีผู้ศึกษาความขัดแย้งของบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังในวิทยาลัยครูภาคตะวันออก พบว่า ผู้บริหารและนักเรียนส่วนมากไม่พอใจในบทบาทด้านการสอนของอาจารย์มากที่สุด รองลงมาคือด้านบุคลิกภาพและอารมณ์ ด้านการปกครองและระเบียบวินัยและด้านสังคม ตามลำดับ (วิศน์ ศิลตระกูล 2520 : 86 - 92) และในปี พ.ศ. 2521 สุวรรณ ศรีคุณ (สุวรรณ ศรีคุณ 2521 : 59) ได้ศึกษาปัญหาและความต้องการการพัฒนาด้านวิชาการของอาจารย์วิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า อาจารย์ที่สอนในวิทยาลัยครูไม่ว่าจะสอนในระดับชั้นใด มักจะใช้วิธีการสอนแบบบรรยาย การศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของวรรณวดี ม้าลำพอง และ ปรีชา นิลแก้ว (วรรณวดี ม้าลำพอง และปรีชา นิลแก้ว 2521 : 329) ซึ่งได้ศึกษาพฤติกรรมการสอนทั่วไปของอาจารย์วิทยาลัยครูเชียงใหม่ กษมา สารสมุทร (กษมา สารสมุทร 2521 : 333) ได้ศึกษาพฤติกรรมการสอนทั่วไปของอาจารย์วิทยาลัยครูจันทระเกษม และภัทรา นิคมานนท์ (ภัทรา นิคมานนท์ 2521 : 335) ซึ่งได้ศึกษาพฤติกรรมการสอนทั่วไปของอาจารย์วิทยาลัยครูเชียงราย พบว่า วิธีสอนที่ใช้มากที่สุดคือวิธีการบรรยาย แต่เปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในภายหลัง

2. ด้านการวิจัย แท่งคำราและเขียนบทความทางวิชาการ

งานวิจัยเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งของสถาบันอุดมศึกษา ในแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาระยะที่ 4 (พ.ศ. 2520 - พ.ศ. 2524) ได้กำหนดเป้าหมายโดยเน้นความสำคัญของงานวิจัยว่า เป็นงานสำคัญที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยควบคู่กับงานบริการทางวิชาการแก่สังคมและงานส่งเสริมสร้างสรรค์ศิลปวัฒนธรรม (ทรวงมหาวิทยาลัย 2520 : 6) ความเจริญก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ ของโลกส่วนมากเป็นผลสืบเนื่องมาจากการวิจัย ดังนั้นในประเทศที่เจริญแล้ว เช่น เยอรมัน อังกฤษ และสหรัฐอเมริกาจึงมีการทำการวิจัยกันอย่างกว้างขวางทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพ สำหรับประเทศไทยซึ่งจัดว่าเป็นประเทศที่กำลังพัฒนานั้น การวิจัยมีส่วนช่วยในการพัฒนาประเทศได้เป็นอย่างมาก ปัจจุบันมีหน่วยงานหลายแห่งที่มีภารกิจด้านการวิจัย แต่ปริมาณผลการวิจัยยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ (พจน์ สะเพียรชัย 2520 :

งานวิจัยในสถาบันอุดมศึกษายังมีไม่เพียงพอ การที่อาจารย์ยังทำการวิจัยน้อย อาจเป็นเพราะระบบงานในสถาบันอุดมศึกษาไม่เอื้ออำนวยที่จะให้การวิจัยรุดหน้าไปได้ เพราะนักวิจัยจะเสียเวลาหมกมุ่นในระเบียบปฏิบัติที่จุกจิก ระเบียบราชการซึ่งมีระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ ไม่เปิดโอกาสให้นักวิชาการออกความเห็นได้โดยเปิดเผย การตัดสินใจโดยไม่อยู่บนรากฐานของข้อมูลและผลการวิจัย (สิปปนนท์ เกตุทัต 2514 : 80)

วิจิตร อวาระกุล (วิจิตร อวาระกุล 2517 : บ.80) กล่าวถึงงานวิจัยในสถาบันอุดมศึกษาว่า เป็นสิ่งจำเป็นควบคู่ไปกับงานสอนในชั้นอุดมศึกษา สังคมปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมมากมาย มีการคิดค้นวิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อนำมาแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ของสังคมที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน จึงต้องมีการนำสิ่งที่วิจัยหรือความรู้ใหม่ ๆ มาสอนเพิ่มเติม การวิจัยจะช่วยให้ได้มีการปรับปรุงการสอนด้านต่าง ๆ ให้กว้างขวางขึ้น ทั้งด้านปฏิบัติ หลักการ ตลอดจนความเป็นจริงในปัจจุบัน

สำหรับในวิทยาลัยครู จรรยา สุวรรณทัต (จรรยา สุวรรณทัต 2518 : 87) กล่าวว่าควรสนับสนุนให้มีการวิจัยในห้องเรียนและชนบทอย่างจริงจังมากขึ้นกว่าเดิม โดยอาศัยจุดเริ่มต้นที่วิทยาลัยครูต่าง ๆ เพราะถือว่าเป็นศูนย์ที่จะทราบวิธีวิจัย สถาบันฝึกหัดครูจึงควรจะได้มีการพัฒนาและเตรียมครูอาจารย์ให้มีความสามารถและสนใจงานวิจัยมากยิ่งขึ้น และอาจารย์วิทยาลัยครูควรนำผลการวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศมาคิดแปลงใช้ให้เป็นประโยชน์ในภาวะแวดล้อมของแต่ละท้องถิ่น การวิจัยทำให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการ ช่วยแก้ปัญหาทางด้านสังคม การศึกษา การปกครอง ฯลฯ อาจารย์วิทยาลัยครูจำเป็นต้องให้ความสำคัญของงานวิจัย เนื่องจากการวิจัยมีประโยชน์หลายประการ (อุดม โรตสลิกขิตต์ 2520 : 134) ในวิทยาลัยครูมีผู้วิจัยเกี่ยวกับบทบาทด้านการวิจัยและแต่งตั้งทางวิชาการไว้ดังนี้คือ

สมชาย วงษ์เกษม (สมชาย วงษ์เกษม 2519 : 54) ได้ทำการวิจัยเรื่องบทบาททางการสอน การวิจัยและการบริการสังคมของอาจารย์วิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า อาจารย์วิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีปัญหาและอุปสรรคทางด้านงานวิจัย คือ มีชั่วโมงสอนมากเกินไปทำให้ไม่มีเวลาในการทำวิจัย และอาจารย์เกือบทั้งหมดสอนโดยไม่ได้นำงานวิจัย

สุวรรณี ศรีคุณ (สุวรรณี ศรีคุณ 2521 : 54 - 55) ได้ศึกษาความต้องการการพัฒนาค้นวิชาการของอาจารย์วิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่าในค่านั่งเสริมงานวิจัย อาจารย์หมวดวิทยาศาสตร์มีปัญหามากในการพัฒนาค้นนี้มากที่สุด อาจารย์หมวดวิชาภาษาไทยมีปัญหาน้อยที่สุดและอาจารย์หมวดสังคมศาสตร์มีความต้องการพัฒนาทางค่านนี้มากที่สุด อาจารย์หมวดวิชาภาษาไทยมีความต้องการน้อยที่สุด

เอนก ศิลปนิลมาลย์ (เอนก ศิลปนิลมาลย์ 2521 : 53) ได้ทำการวิจัยเรื่องการสร้างเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู ผลการวิจัยพบว่าอาจารย์ส่วนใหญ่ใช้เวลาปฏิบัติงานด้านการสอน รองลงมาได้แก่การบริการนักศึกษา และงานบริหาร ส่วนงานค่านวิจัยอาจารย์ทำน้อยที่สุด ซึ่งผลงานวิจัยนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของรังสรรค์ ทิมพันธุ์พงษ์ (รังสรรค์ ทิมพันธุ์พงษ์ 2522 : 78 - 81) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยคุณวุฒิ ประสิทธิภาพ ผลงานทางวิชาการและภาระการทำงานของครูสอนในวิทยาลัยครูพบว่า มีผลงานทางวิชาการน้อยมาก โดยเฉลี่ยทำการวิจัยคนละ 0.1 เรื่อง เขียนตำรา 0.67 เรื่อง แปลตำรา 0.07 เรื่อง และเขียนบทความทางวิชาการ 0.6 เรื่อง

จากการสัมมนาเกี่ยวกับแนวโน้มของการฝึกหัดครู (กรมการฝึกหัดครูและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2520 : 32 - 34) ได้กล่าวถึงบทบาทและความรับผิดชอบทางค่านการวิจัยของอาจารย์วิทยาลัยครูไว้ดังนี้

1. ค้นคว้าและผลิตเอกสารทางวิชาการตลอดจนสื่อการเรียน
2. ทำการวิจัยหรือมีส่วนร่วมในการวิจัย
3. นำผลงานวิจัยต่าง ๆ มาใช้

การวิจัยเป็นการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนางานโดยมีข้อมูลซึ่งเป็นประโยชน์แก่นักบริหารและนักการศึกษาในการที่จะดำเนินโครงการในอนาคตสำหรับที่จะปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาต่อไปอย่างเชื่อถือได้ เพราะสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ปรับปรุงแก้ไขทั้งในค่านนโยบาย การบริหารและการส่งเสริมคุณภาพของการศึกษาให้ดีขึ้น ขณะที่วิทยาลัยครูยังทำบทบาทค่านนี้น้อยมาก จึงควรจะได้มีการพัฒนาส่งเสริมทางค่านการวิจัย แต่งตำราและเขียนบทความทางวิชาการให้กว้างขวางมากขึ้น

3. ด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม

การให้บริการทางวิชาการแก่สังคมนั้นเป็นภารกิจประการหนึ่งของสถานบันอุดมศึกษา แต่จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า มหาวิทยาลัยหลายแห่งปฏิบัติภารกิจค่านี้น้อยมาก จากรายงานการสัมมนาเรื่องการประสานงานระหว่างมหาวิทยาลัยกับส่วนราชการที่วางแผนพัฒนาในด้านที่เกี่ยวกับการบริการทางวิชาการแก่สังคม โดยกล่าวถึงมหาวิทยาลัยในประเทศไทยว่า มหาวิทยาลัยในประเทศไทยยังไม่ได้มีการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมเท่าที่ควร (เกษม ศิริสัมพันธ์ 2516 : ๗.24) สาเหตุที่มหาวิทยาลัยยังไม่ได้รับใช้สังคมเท่าที่ควร เนื่องจากการขาดปริมาณและคุณภาพของการวิจัย แต่เมื่อพิจารณาถึงสาเหตุที่แท้จริงของอุปสรรคในการให้บริการแก่สังคมแล้วพบว่า จักรกลของการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเป็นอุปสรรคขัดขวาง (พิทยา สายหู 2515 : จ - 6)

ทางด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมนั้น วิทยาลัยครูควรถือเป็นหน้าที่สำคัญอย่างหนึ่งในฐานะที่เป็นสถานบันการศึกษาชั้นอุดมศึกษาและเป็นแหล่งวิชาการชั้นสูง ซึ่งจะต้องมีหน้าที่ให้บริการทางวิชาการแก่สังคมไม่แยกตัวออกจากสังคม (พะยอม แก้วกำเนิด 2520 : 9)

กองแผนงาน ทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ (กองแผนงาน ทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ 2518 : 38) ได้กล่าวถึงการให้บริการสังคมของสถานบันอุดมศึกษาไว้ดังนี้

1. การให้บริการชุมชนควรเป็นโครงการหรือปฏิบัติการที่มีกำหนดเวลาค่อนข้างจะแน่นอน เช่น โครงการพัฒนาต่าง ๆ
2. การให้บริการชุมชนที่เป็นโครงการอบรม เพื่อให้ความรู้ทางวิชาการแก่กลุ่มบุคคลโดยมีโครงการการอบรมและกำหนดเวลาที่ค่อนข้างจะแน่นอนและอาจมีการให้วุฒิบัตรหรือประกาศนียบัตร

3. การให้บริการชุมชนที่ทำเป็นครั้งคราวให้แก่หน่วยราชการหรือเอกชน เช่น การบรรยาย การแสดงนิทรรศการ การจัดการประชุม การจัดสัมมนาการ เป็นต้น

สุวัจน์ นิยมคำ (สุวัจน์ นิยมคำ 2518 : 58) ได้ให้ความเห็นว่า สถานบันฝึกหัดครู สามารถที่จะให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนและสังคมดังนี้

1. สถาบันฝึกหัดครูจะต้องวางจุดมุ่งหมายไว้ก่อนว่า จะฝึกคนไปให้ใคร และต้องการคุณภาพอย่างไร
 2. จะต้องจัดให้กับครูต่าง ๆ ที่เรียนสำเร็จแล้วได้เข้ามาฝึกฝนวิทยาการเพิ่มเติมเพื่อให้ทันกับเหตุการณ์
 3. จะต้องส่งบุคลากรของสถาบันออกไปแนะนำประชาชนหรือครูในชุมชนต่าง ๆ
 4. จัดหน่วยศึกษาเคลื่อนที่ เพื่อให้ชาวบ้านและครูได้รับบริการทางความรู้และอาชีพ
 5. จัดโปรแกรมพิเศษ เพื่อช่วยเหลือชนกลุ่มน้อยให้อ่านออกเขียนได้และประกอบอาชีพที่ถูกต้อง
 6. ให้โควตาแก่ครูต่าง ๆ เข้ามาอบรมเพื่อจะได้วิทยฐานะ
 7. จัดหลักสูตรหรือกิจกรรมในเรื่องการศึกษานอกระบบโรงเรียน
- จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทด้านบริการทางวิชาการแก่สังคมนั้น มีผู้ทำการศึกษาวิจัยไว้ดังนี้

สมชาย วงษ์เกษม (สมชาย วงษ์เกษม 2519 : 110 - 118) ได้ทำการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ การวิจัยและการให้บริการสังคมของอาจารย์วิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในปีการศึกษา 2518 พบว่า อาจารย์เกือบทั้งหมดมีบทบาททางด้านการสอน อาจารย์เกือบทั้งหมดสอนโดยไม่ได้วิจัยและอาจารย์มากกว่าสองในสามสอนโดยไม่ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ส่วน วิรัตน์ จุมปาแปด (วิรัตน์ จุมปาแปด 2520 : 71 - 78) ได้ศึกษาเกี่ยวกับงานบริการสังคมของสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดมหาสารคาม พบว่า ลักษณะของงานบริการสังคมเป็นไปในรูปของการอบรมสัมมนามากที่สุด รองลงมาได้แก่ การสอนกลุ่มสนใจ นิทรรศการ ปรากฏา การบรรยายพิเศษ การเผยแพร่ความรู้ทางสื่อมวลชนและโครงการย่อย ๆ อื่น ๆ

วิศนี ศิลตระกูล (วิศนี ศิลตระกูล 2521 : ง - จ) ได้ศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ความรับผิดชอบของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคกลางที่ปฏิบัติหน้าที่ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2520 พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์จัดลำดับความสำคัญของบทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์เรียงตามลำดับมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านการสอน ด้านการนิเทศการสอน ด้านการ

เป็นที่ปรึกษาทางวิชาการ คำนการเป็นที่ปรึกษากิจกรรมเสริมหลักสูตร คำนการบริการชุมชน และสังคม คำนนิเทศการสอนและคำนการวิจัย

4. คำนการส่งเสริมความรู้ความสามารถและเพิ่มวุฒิ

อาจารย์สถาบันฝึกหัดครูจะต้องมีคุณวุฒิสูง ในประเทศสหรัฐอเมริกาถือว่า คุณวุฒิของอาจารย์เป็นสิ่งจำเป็นในการที่จะทำให้สถานศึกษาได้มาตรฐาน คุณวุฒิของอาจารย์ทั้งสายวิชาการและสายวิชาชีพในสถาบันฝึกหัดครูกำหนดชั้นปริญญาโท และปริญญาเอก (UNESCO. 1954 : 179) จากการศึกษาคำนคุณวุฒิ พบว่า คุณวุฒิของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาที่มีการสอนตามหลักสูตร 4 ปี ในสหรัฐอเมริกา ปี ค.ศ. 1960 มีอัตราส่วนของอาจารย์คุณวุฒิปริญญาเอกร้อยละ 30 ปริญญาโทร้อยละ 40 วิชาเฉพาะสาขาร้อยละ 12 ปริญญาตรีร้อยละ 15 และต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ 3 (Beach. 1960 : 187)

เมย์ฮิว (Mayhew. 1959 : 1 - 7) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับคุณวุฒิของอาจารย์มหาวิทยาลัยว่า อาจารย์ที่มีคุณวุฒิสูง ๆ ย่อมจะมีส่วนในการสร้างความก้าวหน้าให้แก่มหาวิทยาลัยได้เป็นอย่างมาก และเบลลัช (Blauch. 1959 : 4) กล่าวว่า คุณวุฒิของอาจารย์เป็นองค์ประกอบประการหนึ่งที่จะสร้างความเชื่อมั่นให้แก่นักศึกษาในการเลือกเข้าศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไป

สุพร ตั้งทางธรรม (สุพร ตั้งทางธรรม 2518 : 63 - 66) ได้ศึกษาคุณวุฒิของอาจารย์ในวิทยาลัยครูที่เปิดสอนถึงระดับปริญญาตรี 17 แห่ง ประชากร 2,599 คน ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์วิทยาลัยครูจำนวนร้อยละ 89.57 เป็นผู้มีวุฒิครูและจากการศึกษาเปรียบเทียบพบว่า อาจารย์วิทยาลัยครูในส่วนกลางมีระดับคุณวุฒิสูงกว่าอาจารย์ในส่วนภูมิภาค ในระหว่างภาคต่าง ๆ พบว่า อาจารย์วิทยาลัยครูภาคกลางมีระดับคุณวุฒิสูงกว่าภาคใต้และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อาจารย์วิทยาลัยครูภาคเหนือมีระดับคุณวุฒิสูงกว่าภาคใต้และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สมชาย วงษ์เกษม (สมชาย วงษ์เกษม 2519 : 119) พบว่า อาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือส่วนมากมีวุฒิปริญญาตรี ส่วนอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาโทและวุฒิปริญญาเอกมีน้อยมาก และต่อมาในปี พ.ศ. 2521 สุวรรณี ศรีคุณ (สุวรรณี

ศรียุณ 2521 : 55 - 56) ได้ทำการวิจัยพบว่า คุณวุฒิของอาจารย์วิทยาลัยครูภาค ตะวันออกเฉียงเหนือมีสัดส่วนระดับปริญญาตรี : ปริญญาโท = 55 : 54 ซึ่งแสดง ว่าได้มีการพัฒนาทางค่านคุณวุฒิเพิ่มขึ้น

รังสรรค์ พิมพ์บุษย์ (รังสรรค์ พิมพ์บุษย์ 2522 : 78 - 81) ได้ศึกษา วิจัยคุณวุฒิ ประสิทธิภาพ ผลงานทางวิชาการและภาระการทำงานของผู้สอนในวิทยาลัยครู ในค่านคุณวุฒิพบว่า สัดส่วนคุณวุฒิของผู้สอนในวิทยาลัยครูต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานของทบวง มหาวิทยาลัย และเมื่อเปรียบเทียบครรชนิคุณวุฒิของผู้สอนระหว่างกลุ่มวิทยาลัยครู ปรากฏว่า คารรชนิคุณวุฒิไม่แตกต่างกัน ซึ่งแสดงว่าการขาดแคลนผู้สอนที่มีคุณวุฒิเหมาะสม เป็นปัญหา สำคัญของวิทยาลัยครูทุกแห่ง

จากรายงานของกองแผนงาน กรมการฝึกหัดครู (กองแผนงาน 2523 : 11) พบว่า สัดส่วนคุณวุฒิของอาจารย์ในช่วงแผนพัฒนาการศึกษา ระยะที่ 4 (2520 - 2524) เป็นดังนี้คือ

ตาราง 1 คุณวุฒิของอาจารย์วิทยาลัยครูระหว่างปี พ.ศ. 2520 - 2523

ปี	ปริญญาเอก	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ - ปริญญาโท	ปริญญาตรี -ต่ำกว่า	รวม
2520	20	1,398	3,372	4,790
2521	25	1,661	3,166	4,802
2522	32	1,953	2,928	4,913
* 2523	50	2,213	2,780	5,901

* ฝ่ายประชาสัมพันธ์ สำนักเลขานุการกรมการฝึกหัดครู

เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพในปี 2523 มีสัดส่วนปริญญาเอก : ปริญญาโท : ปริญญาตรี
 = 0.1 : 4.39 : 5.5 ซึ่งเกณฑ์มาตรฐานของสำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
 เท่ากับ 1.5 : 5 : 3.5 และค่าคุณภาพของอาจารย์วิทยาลัยครูเท่ากับ 0.592 เกณฑ์
 มาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.675 (ฝ่ายประชาสัมพันธ์กรมการฝึกหัดครู 2524 : 16 - 17)
 จะเห็นได้ว่า คุณภาพและค่าคุณภาพของอาจารย์วิทยาลัยครูยังต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานมาก

5. ด้านการบริหารงานทั่ว ๆ ไป

องค์การใดจะจัดเป็นองค์การบริหารที่ดีย่อมหมายถึงว่า องค์การนั้นประกอบด้วย
 บุคคลที่ดี (Lepawsky. 1952 : 18) การที่จะได้บุคคลที่ดีนั้นจำเป็นจะต้องหาทาง
 ปรับปรุงส่งเสริมให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ดังนั้นเมื่อสรรหาและ
 บรรจุบุคคลเข้าทำงานแล้วสักระยะเวลาหนึ่ง จึงควรจะได้มีการพัฒนาบุคคลให้มีสมรรถภาพ
 ที่เหมาะสมและทันสมัยอยู่เสมอด้วยวิธีการฝึกอบรมครูประจำการ (In - Service
 Training) อันเป็นวิธีการให้การศึกษาแก่บุคคลที่กำลังดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง
 ในหน่วยงาน (กัญญา สาขร 2516 : 179)

เชสเตอร์ (Chester. 1952 : 96) ได้ทำการวิจัยเรื่องพฤติกรรม
 การบริหารวิชาการโดยสอบถามผู้บริหารการศึกษาทั่วประเทศ จำนวน 708 คน ผลปรากฏ
 ว่าพฤติกรรมที่ทำให้การบริหารวิชาการมีสมรรถภาพสูง เนื่องมาจากส่งเสริมให้ครูมี
 ความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้น ได้แก่การส่งเสริมให้ใช้เทคนิคการสอนหลาย ๆ วิธี ให้
 คณะครูมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดอบรม สาธิตวิธีการสอน เพื่อให้ครูคุ้นเคยกับวิธี
 สอนแบบต่าง ๆ

สถานศึกษาระดับอุดมศึกษา เช่น มหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัยครูก็ตามย่อม
 จะต้องประกอบด้วยผู้บริหารหลายระดับ ดังเช่นวิทยาลัยครู ผู้บริหารระดับต่าง ๆ คือ
 อธิการ รองอธิการ หัวหน้าสำนักงานอธิการ หัวหน้าคณะวิชาและหัวหน้าภาควิชา ผู้บริหาร
 เหล่านี้จะต้องเป็นผู้คอยควบคุมดูแลและประสานบทบาทของคณาจารย์เพื่อให้เกิดการร่วมมือ
 ร่วมใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดขององค์การหรือสถาบันก็คือผู้บริหาร
 ในการบริหารงานของผู้บริหารนั้น ทรงศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์ (ทรงศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์

2519 : 10) กล่าวว่า การบริหารงานใดๆ ก็ตาม ผู้บริหารย่อมจะมีจุดหมายปลายทาง
อยู่ 2 ประการคือ

1. ให้การดำเนินงานของหน่วยงานนั้นๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
(Effectiveness) หรือพูดอีกนัยหนึ่งก็คือความคาดหวัง (Expectation)
ของหน่วยงานนั้นได้รับความสำเร็จ

2. ให้สมาชิกผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction)

วิจิตร วรุตบางกูร (วิจิตร วรุตบางกูร 2519 : 50) ให้แนวคิดที่ว่าผู้นำ
หรือผู้บริหารย่อมมีบทบาทและหน้าที่ต่างกันไปตามสถานการณ์ ลักษณะอุปนิสัยใจคอ และวิธี
การทำงานของผู้ว่า และโดยทั่วไปผู้นำหรือหัวหน้างานควรมีหน้าที่เหล่านี้คือ

1. เป็นผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ
2. เป็นผู้ช่วยเสริมสร้างให้ปริมาณและคุณภาพของงานได้สูงสุด
3. เป็นผู้สอน แนะนำวิธีการทำงานให้ผู้อื่นได้ปฏิบัติงาน
4. เป็นผู้ติดต่อประสานงานในองค์กร
5. เป็นผู้สั่งงาน ควบคุมและตัดสินใจ

แซคส์ (Sachs. 1966 : 3 - 4) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับผู้บริหารแตกต่าง
จากที่กล่าวไว้ว่าผู้บริหารที่ดีควรมีลักษณะดังนี้

1. ต้องมีความเข้าใจในตนเองและสามารถประเมินค่าตนเองได้อย่างถูกต้อง
2. ต้องยอมรับฟังและเคารพในความคิดเห็นของคนอื่น
3. ต้องมีความเข้าใจในสถานการณ์ของผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี
4. ต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
5. ต้องสามารถนำความคิดเห็นของผู้ร่วมงานไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วย

งานของตน

การบริหารงานในวิทยาลัยครูต่างๆ จากการศึกษาวิจัยของ สมาน วีระกำแหง
(สมาน วีระกำแหง 2514 : 91 - 92) ซึ่งได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร
วิทยาลัยครูโดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 2 ประเภทคือ ผู้บริหารและอาจารย์ ผลการวิจัยพบว่า
ผู้บริหารวิทยาลัยครูแต่ละแห่งมีพฤติกรรมทางการบริหารแตกต่างกันทั้ง 2 ด้าน อาจารย์

มีความเห็นว่า ผู้บริหารที่เป็นผู้มีประสิทธิภาพมีประมาณร้อยละ 32 มีพฤติกรรมทางการบริหารสูงค่านเดียวร้อยละ 25 อีกร้อยละ 23 เป็นผู้มีพฤติกรรมทางการบริหารต่ำทั้ง 2 ค่าน

หาญชัย สงวนให้ (หาญชัย สงวนให้ 2519 : 57) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารวิทยาลัยครูกับบรรยากาศขององค์การ พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยครูทั้งแบบมุ่งงานและแบบมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและโดยส่วนรวมมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์สูงกว่าพฤติกรรมแบบมุ่งงาน

เวศ ศรีละมูล (เวศ ศรีละมูล 2521 : 34) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ภายใต้การบังคับบัญชาของหัวหน้าคณะวิชาที่มีลักษณะผู้นำแบบต่าง ๆ ในวิทยาลัยครูภาคใต้ พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคใต้ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบ ลักษณะของงานฐานะของอาชีพและค่านความเป็นอยู่ส่วนตัวอยู่ในระดับสูง ส่วนค่านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และค่านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ส่วนความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ที่มีหัวหน้าคณะวิชาที่มีลักษณะผู้นำแบบอัตตนิยม ประชาธิปไตย และเสรีนิยม ต่างก็อยู่ในระดับปานกลาง อาจารย์ที่มีหัวหน้าคณะวิชาแบบเสรีนิยม มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่ำสุด และจากการศึกษาของ ประมวล คันยະ (ประมวล คันยະ 2522 : 96) ซึ่งได้ศึกษาบทบาทที่ปฏิบัติจริงและที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหาร โดยส่วนรวมปรากฏว่า ความคิดเห็นที่มีต่อบทบาทที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครูสูงกว่าบทบาทที่ปฏิบัติจริงทุกค่าน

ยุทธนา พูนทอง (ยุทธนา พูนทอง 2520 : 65) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่าการที่กรรมการฝึกหัดครูจะพัฒนาประสิทธิภาพของอาจารย์ในวิทยาลัยครูให้ได้ผลดีนั้นอาจจะทำได้ 3 วิธีการคือ

1. ส่งเสริมให้อาจารย์ในวิทยาลัยครู ศึกษาค้นคว้าหรือทำคู่มือการสอนของตน หรือตำรา หรือวิจัยในสาขาที่ตนถนัด
2. ส่งเสริมให้อาจารย์ได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ

3. การให้อาจารย์แต่ละคนในวิทยาลัยครูมีชั่วโมงสอนในโรงเรียนประถมหรือโรงเรียนมัธยมอย่างน้อยสัปดาห์ละ 3 - 4 ชั่วโมง นอกเหนือจากการสอนในวิทยาลัย

จากเอกสารงานวิจัยดังกล่าว จะเห็นได้ว่า การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพที่ค้ำประกันต้องอาศัยองค์ประกอบหรือปัจจัยหลายประการด้วยกัน องค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในสถานบันการศึกษา คือต้องมีครูที่มีคุณภาพ คุณวุฒิสูง ทั้งทางด้านการบริหารและด้านวิชาการ กรมการฝึกหัดครูประสบปัญหาที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากร เกือบทุกด้าน ทั้งทางด้านวิชาการและด้านบริหารงาน เพราะจากผลของการวิจัยพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารในวิทยาลัยครูอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่น่าพึงพอใจ ควรจะได้มีการศึกษาปัญหาและหาแนวทางพัฒนาผู้เข้ามามีตำแหน่งบริหารเพื่อให้เกิดผลดีในการปฏิบัติงาน ปัญหาทางด้านคุณวุฒิของอาจารย์วิทยาลัยครู กรมการฝึกหัดครูได้พยายามเร่งด่วนที่จะพัฒนาอาจารย์ให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น แต่ยังไม่พัฒนาได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ เมื่อสิ้นแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 5 กรมการฝึกหัดครูมีแผนการเพิ่มวุฒิอาจารย์ให้ใกล้เคียงส่วน เอก : โท : ศรี เท่ากับ 1 : 7 : 2 (โครงการส่งเสริมความรู้ความสามารถและเพิ่มวุฒิ กรมการฝึกหัดครู 2524 : 6) อาจกล่าวโดยสรุปถึงประเด็นที่สำคัญของปัญหาได้ดังนี้ คือ

1. ด้านบุคลากร จะต้องรีบเร่งพัฒนา ส่งเสริม ปรับปรุง ให้มีความรู้ ความสามารถ พัฒนาคุณวุฒิให้เข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานของสถาบันอุดมศึกษา
2. พัฒนามาตรฐานของบุคลากรให้สอดคล้องกับระบบบริหาร พัฒนามาตรฐานของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพในการบริหารบุคลากร บริหารงานธุรการ และการเงิน เพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518

เพื่อจะพัฒนาบุคคลให้เป็นไปตามแผน กรมการฝึกหัดครูจำเป็นต้องศึกษาหาแนวทางพัฒนาบุคคล ผลการวิจัยนี้จะได้พบสาเหตุที่เป็นปัญหาและข้อมูลในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะ เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อกรมการฝึกหัดครู

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

เพื่อให้การศึกษาวิจัยดำเนินไปตามจุดหมายที่วางไว้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นอาจารย์ผู้ทำหน้าที่สอน และทำหน้าที่เป็นผู้บริหารในวิทยาลัยครู 9 แห่ง ในปีการศึกษา 2524

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นอาจารย์ผู้ทำหน้าที่สอนและทำหน้าที่เป็นผู้บริหาร ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย ดังนี้

1.1 วิทยาลัยครู วิทยาลัยครูที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง สุ่มอย่างง่ายมา 9 แห่ง โดยคิดเป็นร้อยละ 25 ของวิทยาลัยครูทั้งหมด วิทยาลัยครูที่สุ่มมาได้แก่ วิทยาลัยครูสวนสุนันทา วิทยาลัยครูเชียงใหม่ วิทยาลัยครูอุตรธานี วิทยาลัยครูยะลา วิทยาลัยครูนครปฐม วิทยาลัยครูเพชรบุรี วิทยาลัยครูภูเก็ต วิทยาลัยครูสุรินทร์ และวิทยาลัยครูชนบุรี

1.2 อาจารย์ผู้สอน ได้มาจากอาจารย์ผู้ทำหน้าที่สอนในปีการศึกษา 2524 โดยสุ่มมาร้อยละ 20 จากอาจารย์ในวิทยาลัยครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีจำนวนเท่ากับ 272 คน

1.3 อาจารย์ผู้ดำรงตำแหน่งบริหาร ได้แก่ อาจารย์ผู้ทำหน้าที่บริหาร ในระดับทั้งต่ออธิการ รองอธิการ หัวหน้าสำนักงานอธิการ หัวหน้าคณะวิชา และหัวหน้าภาควิชา โดยสุ่มมาร้อยละ 25 จากวิทยาลัยครู 9 แห่ง ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีจำนวนเท่ากับ 72 คน ซึ่งมีรายละเอียดตามตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารและอาจารย์

วิทยาลัยครู	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง		รวม
	ผู้บริหาร	อาจารย์	ผู้บริหาร	อาจารย์	
วิทยาลัยครูเชียงใหม่	34	212	8	45	53
วิทยาลัยครูเพชรบุรี	34	152	8	30	38
วิทยาลัยครูนครปฐม	34	162	8	32	40
วิทยาลัยครูภูเก็ต	33	104	8	20	28
วิทยาลัยครูยะลา	34	118	8	25	34
วิทยาลัยครูสุรินทร์	33	94	8	19	27
วิทยาลัยครูอุตรธานี	32	145	8	29	37
วิทยาลัยครูชนบุรี	33	124	8	25	33
วิทยาลัยครูสวนสุนันทา	33	236	8	47	55
รวม	300	1,347	72	272	345

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบลิเคอร์ท สเกล

(Likert Scale) มี 5 อันดับแบ่งออกเป็น 2 ชุดคือ

ชุดที่ 1 เป็นแบบสอบถามผู้บริหารเกี่ยวกับปัญหาและสาเหตุในการพัฒนาสมรรถภาพของอาจารย์ผู้ดำรงตำแหน่งทางค่านบริหาร แบบสอบถามมี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับรายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบ ได้แก่ สถานที่ทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ คุณวุฒิ ตลอดจนประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัญหาและสาเหตุในการพัฒนาสมรรถภาพค่านวิชาการของบุคลากร กรมการฝึกหัดครู 5 ค่านคือ ค่านการเรียนการสอน ค่านการวิจัย

แต่งตั้งและเขียนบทความทางวิชาการ ด้านการบริการทางวิชาการแก่ชุมชน ด้านการบริหารบุคคล ธุรการและการเงิน และด้านการส่งเสริมความรู้ความสามารถและเพิ่มพูน
จำนวน 50 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาสมรรถภาพด้านวิชาการของ
บุคลากร กรรมการฝึกหัดครู 5 ด้าน คือ ด้านการเรียนการสอน ด้านการวิจัย แต่งตั้งและเขียนบทความทางวิชาการ ด้านการบริการทางวิชาการแก่ชุมชน ด้านการบริหารงาน
บุคคล ธุรการและการเงิน และด้านการส่งเสริมความรู้ความสามารถและเพิ่มพูน จำนวน
15 ข้อ

ชุดที่ 2 เป็นแบบสอบถามอาจารย์ผู้สอน ซึ่งมีข้อคำถามชุดเดียวกันกับแบบสอบถาม
ผู้บริหาร

3. วิธีดำเนินการสร้างแบบสอบถาม

ได้ดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

3.1 ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรจากสิ่งต่อไปนี้

3.1.1 ประสบการณ์ในการทำงานของผู้วิจัย

✓ 3.1.2 จากเอกสารการประชุมปัญหาของกรรมการฝึกหัดครูในแผนพัฒนา
การศึกษาระยะที่ 4

3.1.3 ศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนา
อาจารย์ จากวิทยาลัยครูบางกลุ่มที่มีผู้ศึกษาไว้

✓ 3.1.4 จากการสัมภาษณ์ผู้ดำรงตำแหน่งบริหารและอาจารย์ผู้สอน

✓ 3.1.5 จากเอกสารการสัมมนาปัญหาในการพัฒนางานของวิทยาลัยครู
ฉะเชิงเทรา

✓ 3.2 ศึกษาการสร้างแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประเมินค่า แบบลิเคอร์ท
สเกล จากตำราและวิทยานิพนธ์ที่มีผู้ทำไว้แล้ว

3.3 สร้างแบบสอบถามฉบับร่างขึ้นมาโดยอาศัยข้อมูลดังกล่าวเป็นแนวทางจัด
ลำดับข้อคำถาม นำแบบสอบถามฉบับต้นร่างที่สร้างขึ้นเสนอต่อประธานกรรมการ กรรมการ

และผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งได้แก่ ประธานคณะกรรมการโครงการพัฒนาบุคลากรของกรมการฝึกหัดครู คณะกรรมการที่อยู่ในโครงการ ตลอดจนอาจารย์ที่เกี่ยวข้องเพื่อขอคำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไข ซึ่งเป็นการหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามแบบ Face Validity แล้วนำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไขข้อความตามข้อเสนอแนะ เพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาและเหมาะสมยิ่งขึ้น

3.4 นำแบบสอบถามฉบับที่ปรับปรุงแก้ไขนี้ไปทดลองใช้กับผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 30 ชุด แล้วนำไปคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นและปรับปรุงข้อความให้ดีขึ้น แล้วจึงนำไปใช้เป็นแบบสอบถามฉบับจริงต่อไป

3.5 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม นำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรของ Kuder - Richardson 21 (Ferguson. 1971 : 367)

$$r_{tt} = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\bar{X} (n - \bar{X})}{n S_t^2} \right]$$

ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ = .9312

4. เกณฑ์การให้คะแนน

แบบสอบถามนี้มีข้อความ 2 ประเภท คือ ข้อความเชิงนิมิตและเชิงนิเสธ ผู้วิจัยใช้มาตราส่วนประเมินค่า มีช่วงความคิดเห็น 5 ช่วง และกำหนดน้ำหนักคะแนนในแต่ละช่วงความคิดเห็นตามวิธีน้ำหนักสมมุติ (Arbitrary Weighting) จากน้ำหนัก 1 หน่วยถึง 5 หน่วยตามลำดับ

การตรวจให้คะแนน กระทำดังนี้

น้อยที่สุด	มีค่าคะแนน	1
น้อย	มีค่าคะแนน	2
ปานกลาง	มีค่าคะแนน	3
มาก	มีค่าคะแนน	4
มากที่สุด	มีค่าคะแนน	5

ทั้งนี้การให้คะแนนเหมือนกันทั้งข้อความเชิงนิมิตและนิเสธ

5. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำกับข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและจัดกระทำกับข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการ เป็นลำดับขั้น ดังนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. วิทยาลัยครูส่วนกลาง 2 แห่ง คือวิทยาลัยครูสวนสุนันทาและวิทยาลัยครูธนบุรี ผู้วิจัยได้ไปติดต่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

2. วิทยาลัยครูส่วนภูมิภาค 7 แห่ง ได้ใช้วิธีส่งแบบสอบถามไปยังอาจารย์ที่รู้จักกับผู้วิจัยเป็นส่วนทั่ว โดยขอร้องให้ช่วยชี้แจง แจกแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดส่งกลับคืนมายังผู้วิจัยภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้

วิธีกระทำกับข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามทุกฉบับ เพื่อคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไว้ทำการวิเคราะห์ต่อไป ปรากฏว่าแบบสอบถามที่ใช้ได้ในการวิจัยครั้งนี้ 310 ฉบับ จำแนกเป็นของผู้บริหาร 68 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.44 ของอาจารย์ 210 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 77

2. จำแนกแบบสอบถามออกเป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มผู้บริหารและอาจารย์

3. นำแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 ซึ่งเป็นคำถามประเภทมาตราส่วนประเมินค่ามาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ของการให้คะแนน

4. จัดลำดับความสำคัญของการพัฒนาสมรรถภาพด้านวิชาการและการส่งเสริมความรู้และพัฒนาทักษะของอาจารย์ โดยวิธีเปลี่ยนคะแนนความถี่ของค่าตอบแต่ละข้อให้เป็นร้อยละของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

✓ 1. ค่าร้อยละ ใช้ในการเปรียบเทียบความถี่ของข้อมูลต่าง ๆ ในการจัดลำดับความสำคัญของการพัฒนาสมรรถภาพ

2. คะแนนเฉลี่ย คะแนนของข้อมูลในลักษณะมาตราส่วนการประมาณค่า
หาค่าเฉลี่ยโดยใช้สูตร

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ย
 $\sum X$ แทน ผลบวกของคะแนน
 N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

3. หาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยใช้สูตร

$$S = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S แทน คะแนนความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนน
 $\sum X^2$ แทน ผลบวกของคะแนนแต่ละตัวที่ยกกำลังสอง
 N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

(Ferguson. 1971 : 62)

4. วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรของคูเคอร์

ริชาร์ดสัน (Kuder Richardson)

$$r_{tt} = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\bar{X} (n - \bar{X})}{n s_t^2} \right]$$

เมื่อ n แทน จำนวนข้อ
 $\bar{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ยของเครื่องมือวัด
 s_t^2 แทน คะแนนความแปรปรวนของเครื่องมือวัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความสะดวกและความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายจากผลการวิเคราะห์ข้อมูล จึงขอกำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ เพื่อใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

$\bar{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ย

N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์และผู้บริหาร

S แทน คะแนนความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายให้นำเสนอเป็นขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ปัญหาและสาเหตุในการพัฒนาสมรรถภาพของอาจารย์และผู้บริหารในวิทยาลัยครู 5 คำน ไก่แก้ว

1.1 ปัญหาและสาเหตุด้านการเรียนการสอน

1.2 ปัญหาและสาเหตุด้านการวิจัยแต่งตำราและเขียนบทความทางวิชาการ

1.3 ปัญหาและสาเหตุด้านการบริการทางวิชาการแก่ชุมชน

1.4 ปัญหาและสาเหตุด้านการบริหารงานบุคคล ชุมการและการเงิน

1.5 ปัญหาและสาเหตุด้านการส่งเสริมความรู้ความสามารถและเพิ่มวุฒิ

ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาสมรรถภาพด้านวิชาการ ของอาจารย์และผู้บริหาร 5 คำน ไก่แก้ว

2.1 แนวทางพัฒนาสมรรถภาพด้านการเรียนการสอน

2.2 แนวทางพัฒนาสมรรถภาพด้านการวิจัยแต่งตำราและเขียนบทความ

ทางวิชาการ

2.3 แนวทางพัฒนาสมรรถภาพด้านการบริการทางวิชาการแก่ชุมชน

2.4 แนวทางพัฒนาสมรรถภาพด้านการบริหารบุคคล ชุมการและการเงิน

2.5 แนวทางพัฒนาสมรรถภาพด้านการส่งเสริมความรู้ความสามารถและ

เพิ่มวุฒิ

ตอนที่ 3 ลำดับความสำคัญของแนวทางพัฒนาสมรรถภาพและทักษะด้านการเรียนการสอนของอาจารย์ในทัศนะของอาจารย์และผู้บริหาร

3.1 ลำดับความสำคัญของแนวทางพัฒนาสมรรถภาพด้านวิชาการ

3.2 ลำดับความสำคัญของแนวทางส่งเสริมความรู้และทักษะของอาจารย์

เฉพาะด้านการเรียนการสอน

ในการวิเคราะห์หาค่าคะแนนเฉลี่ย เพื่อความสะดวกในการแปลความหมาย จึงได้กำหนดช่วงของคะแนนเฉลี่ย และความหมายดังต่อไปนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย

- | | |
|-------------|---|
| 1.00 - 1.49 | หมายความว่า มีปัญหาหรือความต้องการในระดับน้อย |
| 1.50 - 2.49 | หมายความว่า มีปัญหาหรือความต้องการในระดับค่อนข้างน้อย |
| 2.50 - 3.49 | หมายความว่า มีปัญหาหรือความต้องการในระดับปานกลาง |
| 3.50 - 4.49 | หมายความว่า มีปัญหาหรือความต้องการในระดับค่อนข้างมาก |
| 4.50 - 5.00 | หมายความว่า มีปัญหาหรือความต้องการในระดับมากที่สุด |

(Best. 1970 : 164)

การวิเคราะห์ข้อมูล ทำเป็นการดังนี้

1. คิคคะแนนเฉลี่ยรายข้อเกี่ยวกับปัญหาและสาเหตุต่าง ๆ พร้อมทั้งความต้องการพัฒนาสมรรถภาพทางวิชาการตามทัศนะของอาจารย์และผู้บริหาร และประเมินระดับคะแนนเฉลี่ยรายข้อ โดยใช้เกณฑ์การประเมินความคิดเห็นของเบสท์

2. คิคค่าคะแนนร้อยละของแนวทางพัฒนาสมรรถภาพด้านวิชาการในทัศนะของอาจารย์และผู้บริหาร แล้วนำมาจัดลำดับความสำคัญ

ตอนที่ 1 ปัญหาและสาเหตุในการพัฒนาสมรรถภาพด้านวิชาการของอาจารย์และ
ผู้บริหาร

ตาราง 3 ปัญหาและสาเหตุด้านการเรียนการสอนในทัศนะของอาจารย์

รายการปัญหาและสาเหตุด้านการเรียนการสอน	คะแนนเฉลี่ย	
	$\bar{X}$	S
ขาดเทคนิคและทักษะในการสอนระดับอุดมศึกษา	2.5095	1.0082
อาจารย์ไม่สนใจศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง	2.5428	0.9637
อาจารย์ไม่รับผิดชอบต่องานด้านการเรียนการสอนและงานในหน้าที่	2.5333	0.9982
สอนไม่ตรงกับสาขาวิชาที่ตนเรียนมา	2.2571	1.1156
ขาดแคลนอุปกรณ์การสอน	3.0857	0.9890
อาจารย์ไม่สนใจติดตามและศึกษาหลักสูตรระดับประถมและ มัธยมศึกษา	3.1761	1.0177
อาจารย์ไม่เคยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการสอน	3.0428	0.9990
หนังสือกันคนว่า อ้างอิงในหอสมุดมีไม่เพียงพอ	3.5476	1.1196
ประเมินผลการเรียนการสอนโดยขาดความรู้ในหลักการประเมินผล	2.7142	0.9556
ผู้บริหารระดับสูงไม่สนใจงานวิชาการ	3.0428	1.1587
คะแนนเฉลี่ยรวม	2.8452	1.0985

จากตาราง 3 แสดงว่าปัญหาและสาเหตุด้านการเรียนการสอนในทัศนะของอาจารย์ โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่า อาจารย์มีปัญหาและสาเหตุ ด้านหนังสือกันคนว่า อ้างอิงในห้องสมุดมีไม่พอค่อนข้างมาก และสอนไม่ตรงกับสาขาวิชาที่ตนเรียนมามีปัญหาค่อนข้างน้อย ส่วนปัญหาด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 4 ปัญหาและสาเหตุด้านการเรียนการสอนในทัศนะของผู้บริหาร

รายการปัญหาและสาเหตุด้านการเรียนการสอน	คะแนนเฉลี่ย	
	$\bar{X}$	S
ขาดเทคนิคและทักษะในการสอนระดับอุดมศึกษา	2.6029	0.9946
อาจารย์ไม่สนใจศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง	2.6617	1.0016
อาจารย์ไม่รับผิดชอบต่องานด้านการเรียนการสอนและงานในหน้าที่สอนไม่ตรงกับสาขาวิชาที่ตนเรียนมา	2.5735	0.8863
	2.4705	1.0854
ขาดแคลนอุปกรณ์การสอน	3.2500	1.0276
อาจารย์ไม่สนใจติดตามและศึกษาหลักสูตรระดับประถมและมัธยมศึกษา	3.3529	1.0475
อาจารย์ไม่เคยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการสอน	3.0294	0.7911
หนังสือค้นคว้า อ้างอิงในหอสมุดมีไม่เพียงพอ	3.3823	0.9308
ประเมินผลการเรียนการสอนโดยขาดความรู้ในหลักการประเมินผล	2.6617	0.8912
ผู้บริหารระดับสูงไม่สนใจงานวิชาการ	2.8235	1.1189
คะแนนเฉลี่ยรวม	2.8809	1.0293

จากตาราง 4 แสดงว่า ปัญหาและสาเหตุด้านการเรียนการสอนในทัศนะของผู้บริหารโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่า สอนไม่ตรงกับสาขาวิชาที่ตนเรียนมามีปัญหาค่อนข้างน้อย ส่วนปัญหาด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 5 ปัญหาและสาเหตุด้านการวิจัย แต่งตำราและเขียนบทความทางวิชาการใน
ทัศนะของอาจารย์

รายการปัญหาและสาเหตุด้านการวิจัย แต่งตำราและเขียนบทความ	คะแนนเฉลี่ย	
	$\bar{X}$	S
ไม่มีความรู้และทักษะในการทำวิจัย	3.0904	1.0699
ไม่ได้รับความสะดวกในค่านอุปกรณ์และบริการการพิมพ์จาก วิทยาลัย	3.3476	0.9870
งานวิจัยต้องลงทุนสูง ไม่มีทุนทำวิจัย	3.8571	0.9324
งานวิจัย แต่งตำราทางวิชาการ ไม่มีผลในการพิจารณาความคิ ความชอบ	3.0285	1.1735
ไม่มีเวลาทำงานด้านวิจัย เพราะมีงานด้านอื่น เช่น งานบริหาร งานสอน มาก	3.6380	1.0682
ขาดผู้นำในการทำงานวิจัย	3.3000	1.0492
งานวิจัยไม่มีประโยชน์ต่องานในหน้าที่	2.7513	1.0515
ไม่เคยสนใจอ่านงานวิจัยทางการศึกษา	2.7142	1.0555
ไม่เคยเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับงานวิจัยเลย	2.9238	1.2656
ผู้บริหารคิดว่าเป็นงานที่เป็นประโยชน์ส่วนตัว เพราะเป็นผลงาน ที่ขอตำแหน่งทางวิชาการได้	2.9380	1.0540
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.1509	1.1317

จากตาราง 5 แสดงว่า ปัญหาและสาเหตุด้านการวิจัย แต่งตำราและเขียน
บทความทางวิชาการในทัศนะของอาจารย์โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์

รายข้อพบว่า ปัญหาและสาเหตุค้ำงานวิจัยต้องลงทุนสูง ไม่มีทุนทำวิจัย ไม่มีเวลาทำงาน
ค้ำงานวิจัย เพราะมีงานค้ำอื่น เช่น งานบริหาร งานสอน มากอยู่ในระดับค้ำค่อนข้างมาก
ส่วนปัญหาค้ำอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 6 ปัญหาและสาเหตุค้ำงานวิจัย แต่งตำรา และเขียนบทความทางวิชาการใน
ทัศนะของผู้บริหาร

รายการปัญหาและสาเหตุค้ำงานวิจัย แต่งตำราและเขียนบทความ	คะแนนเฉลี่ย	
	$\bar{x}$	s
ไม่มีความรู้และทักษะในการทำวิจัย	2.9852	0.9848
ไม่ได้รับความสะดวกในค้ำอุปกรณ์และบริการการพิมพ์จาก วิทยาลัย	3.1470	0.9504
งานวิจัยต้องลงทุนสูง ไม่มีทุนทำวิจัย	3.9264	0.9193
งานวิจัย แต่งตำราทางวิชาการ ไม่มีผลในการพิจารณาความค้ำ ความชอบ	3.0882	1.0328
ไม่มีเวลาทำงานค้ำงานวิจัย เพราะมีงานค้ำอื่น เช่น งานบริหาร งานสอน มาก	3.4237	0.9505
ขาดผู้นำในการทำงานวิจัย	3.2058	0.9705
งานวิจัยไม่มีประโยชน์ต่องานในหน้าที่	2.5441	0.8540
ไม่เคยสนใจอ่านงานวิจัยทางการศึกษา	2.6029	0.9641
ไม่เคยเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับงานวิจัยเลย	2.7647	1.1605
ผู้บริหารคิดว่าเป็นงานที่เป็นประโยชน์ส่วนตัว เพราะเป็นผลงาน ที่ขอตำแหน่งทางวิชาการได้	2.7250	0.9279
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.0358	1.0475

จากตาราง 6 แสดงว่า ปัญหาและสาเหตุด้านการวิจัย แต่งตำราและเขียนบทความทางวิชาการในทัศนะของผู้บริหารโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่า ปัญหาและสาเหตุด้านงานวิจัยต้องลงทุนสูง ไม่มีทุนทำวิจัยอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ส่วนปัญหาด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 7 ปัญหาและสาเหตุด้านการบริการทางวิชาการแก่ชุมชนในทัศนะของอาจารย์

รายการปัญหาและสาเหตุด้านการบริการทางวิชาการแก่ชุมชน	คะแนนเฉลี่ย	
	$\bar{X}$	S
ไม่มีความรู้และทักษะในการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม	2.7095	0.9910
ไม่ได้รับความร่วมมือจากอาจารย์ผู้ร่วมงาน	2.9571	1.0549
ผู้บริหารไม่สนใจงานด้านบริการทางวิชาการแก่ชุมชน	2.8571	1.0483
ขาดอุปกรณ์และงบประมาณสนับสนุนจากทางวิทยาลัย	3.6142	0.9825
งานด้านบริการชุมชน ไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ	3.0047	1.0826
ขาดแรงจูงใจและการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง	3.2666	1.1304
ไม่มีเวลา เนื่องจากต้องปฏิบัติงานสอน และงานอื่น ๆ มาก	3.5428	1.0583
ไม่ชอบทำงานด้านบริการทางวิชาการแก่สังคม	2.3523	1.0022
ไม่ใช่งานในหน้าที่ เป็นงานเสริม ไม่จำเป็นต้องปฏิบัติ	2.4714	1.0452
ไม่ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น และชุมชน	2.8619	0.9999
คะแนนเฉลี่ยรวม	2.9638	1.1107

จากตาราง 7 แสดงว่า ปัญหาและสาเหตุด้านการบริการทางวิชาการแก่ชุมชนในทัศนะของอาจารย์โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่า ปัญหา

และสาเหตุด้านการขาดอุปกรณ์และงบประมาณสนับสนุนจากทางวิทยาลัย ไม่มีเวลาเนื่องจากต้องปฏิบัติงานสอนและงานอื่น ๆ มาก อยู่ในระดับค่อนข้างมาก ไม่ใช้งานในหน้าที่เป็นงานเสริมไม่จำเป็นต้องปฏิบัติ ไม่ชอบทำงานด้านบริการทางวิชาการแก่สังคม อยู่ในระดับค่อนข้างน้อย ส่วนปัญหาอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 8 ปัญหาและสาเหตุด้านการบริการทางวิชาการแก่ชุมชนในทัศนะของผู้บริหาร

รายการปัญหาและสาเหตุด้านการบริการทางวิชาการแก่ชุมชน	คะแนนเฉลี่ย	
	$\bar{X}$	S
ไม่มีความรู้และทักษะในการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม	2.7941	1.0588
ไม่ได้รับความร่วมมือจากอาจารย์ผู้ร่วมงาน	2.9264	0.9354
ผู้บริหารไม่สนใจงานด้านบริการทางวิชาการแก่ชุมชน	2.8676	1.0207
ขาดอุปกรณ์และงบประมาณสนับสนุนจากทางวิทยาลัย	3.5350	0.9354
งานด้านบริการชุมชน ไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ	2.8529	1.0404
ขาดแรงจูงใจและการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง	3.1029	0.9485
ไม่มีเวลา เนื่องจากต้องปฏิบัติงานสอน และงานอื่น ๆ มาก	3.4411	1.0563
ไม่ชอบทำงานด้านบริการทางวิชาการแก่สังคม	2.3676	0.8961
ไม่ใช้งานในหน้าที่ เป็นงานเสริม ไม่จำเป็นต้องปฏิบัติ	2.5294	0.9845
ไม่ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น และชุมชน	2.8529	0.9504
คะแนนเฉลี่ยรวม	2.9309	1.0381

จากตาราง 8 แสดงว่า ปัญหาและสาเหตุด้านการบริการทางวิชาการแก่ชุมชน ในทัศนะของผู้บริหารโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่า ปัญหาและสาเหตุด้านการขาดอุปกรณ์และงบประมาณสนับสนุนจากทางวิทยาลัยอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ไม่ชอบทำงานด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคมอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 9 ปัญหาและสาเหตุด้านการบริหารงานบุคคล งานธุรการและการเงินในทัศนะของอาจารย์

รายการปัญหาและสาเหตุด้านการบริหารงานบุคคล ธุรการและการเงิน	คะแนนเฉลี่ย	
	$\bar{X}$	S
ผู้บริหารขาดประสิทธิภาพในการวางแผนงาน	2.9714	0.9971
ผู้บริหารขาดความรู้ด้านการบริหารบุคลากร	2.9761	1.0092
ผู้บริหารไม่มีความมั่นใจในการสั่งงานและตัดสินใจ	3.0095	1.1656
ผู้บริหารขาดความคิดริเริ่มทางวิชาการ	2.9095	1.0921
ระบบการบริหารด้านการเงินไม่คล่องตัว	3.3476	1.0928
ระบบการบริหารไม่จูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน	3.5000	1.0401
ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่มีเกณฑ์ที่เหมาะสม	3.6142	1.0887
ผู้บริหารขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน	3.0761	1.1507
ระบบบริหารไม่เป็นประชาธิปไตย	3.0761	1.0866
ผู้บริหารระดับสูงไม่ชอบระบบหมุนเวียนตำแหน่ง	3.2428	1.1462
หัวหน้าคณะวิชา ไม่มีประสบการณ์ในการบริหารงาน	3.0380	1.1443
ผู้บริหารใช้บุคลากรไม่เหมาะสมกับงาน	3.1428	1.0754
หัวหน้าภาควิชาไม่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย	2.7761	1.0317

ตาราง 9 (ต่อ)

รายการปัญหาและสาเหตุด้านการบริหารงานบุคคล ชุมการและการเงิน	คะแนนเฉลี่ย	
	$\bar{X}$	S
ผู้บริหาร บริหารงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัวมากกว่า ประโยชน์ของหน่วยงาน	2.7476	1.0796
ไม่ได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานในวิทยาลัย	3.0952	1.0121
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.1016	1.051

จากตาราง 9 แสดงว่า ปัญหาและสาเหตุด้านการบริหารงานบุคคล งานธุรการ และการเงินในทัศนะของอาจารย์ โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า ด้านระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่มีเกณฑ์ที่เหมาะสม ระบบการบริหารไม่จูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ส่วนปัญหาอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 10 ปัญหาและสาเหตุด้านการบริหารงานบุคคล งานธุรการและการเงินในทัศนะ
ของผู้บริหาร

รายการปัญหาและสาเหตุด้านการบริหารงานบุคคล ธุรการ และการเงิน	คะแนนเฉลี่ย	
	$\bar{X}$	S
ผู้บริหารขาดประสิทธิภาพในการวางแผนงาน	3.0294	0.9299
ผู้บริหารขาดความรู้ด้านการบริหารบุคลากร	2.7794	0.8951
ผู้บริหารไม่มีความมั่นใจในการสั่งงานและตัดสินใจ	2.9117	0.9885
ผู้บริหารขาดความคิดริเริ่มทางวิชาการ	2.8235	0.8799
ระบบการบริหารด้านการเงินไม่คล่องตัว	3.3529	1.1165
ระบบการบริหารไม่จูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน	3.3700	1.0100
ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่มีเกณฑ์ที่เหมาะสม	3.4264	0.9972
ผู้บริหารขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน	3.0000	1.0221
ระบบบริหารไม่เป็นประชาธิปไตย	2.9411	1.0204
ผู้บริหารระดับสูงไม่ชอบระบบหมุนเวียนตำแหน่ง	2.9558	1.0711
หัวหน้าคณะวิชา ไม่มีประสิทธิภาพในการบริหารงาน	3.0735	1.0411
ผู้บริหารใช้บุคลากรไม่เหมาะสมกับงาน	2.8970	0.9165
หัวหน้าภาควิชาไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อย	2.6617	0.9241
ผู้บริหาร บริหารงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัวมากกว่า ประโยชน์ของหน่วยงาน	2.5735	1.0823
ไม่ได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานในวิทยาลัย	3.0000	0.8977
คะแนนเฉลี่ยรวม	2.9863	1.0102

จากตาราง 10 แสดงว่า ปัญหาและสาเหตุด้านการบริหารงานบุคคล งานธุรการและการเงินในทัศนะของผู้บริหารโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่า ปัญหาที่อยู่ในระดับปานกลางหาปัญหาแรก ได้แก่ ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่มีเกณฑ์ที่เหมาะสม ระบบบริหารไม่จริงจังให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ระบบการบริหารด้านการเงินไม่คล่องตัว หัวหน้าคณะวิชาไม่มีประสบการณ์ในการบริหารงาน และผู้บริหารขาดประสิทธิภาพในการวางแผนงาน

ตาราง 11 ปัญหาและสาเหตุด้านการส่งเสริมความรู้ความสามารถและเพิ่มวุฒิในทัศนะของอาจารย์

รายการปัญหาและสาเหตุด้านการส่งเสริมความรู้ความสามารถ	คะแนนเฉลี่ย	
	$\bar{X}$	S
ไม่เคยถูกส่งเข้ารับการอบรม ประชุม หรือสัมมนาทางด้านวิชาการ	2.3904	1.0580
ไม่สามารถสอบเข้าศึกษาต่อในสาขาวิชาที่ตนถนัด	2.3666	1.2465
อายุมาก ทำให้เป็นอุปสรรคในการศึกษาต่อ	2.1380	1.0329
การไปศึกษาต่อทำให้ไม่ได้ขึ้นเงินเดือน	3.0190	1.4541
เงินเดือนสูงเกินวุฒิที่จะไปศึกษาต่อ	2.6390	1.3350
โครงการที่วิทยาลัยจัดอบรม สัมมนา ไม่สอดคล้องกับความสนใจ	2.8476	1.0378
การเงินเป็นอุปสรรคในการศึกษาต่อ	3.0571	1.3329
สุขภาพร่างกายเป็นอุปสรรคในการศึกษาต่อ	2.2142	1.0611
ครอบครัวเป็นอุปสรรคในการศึกษาต่อ	2.5952	1.2652
ไม่มีเวลาที่จะศึกษาหาความรู้ เนื่องจากต้องรับภาระในด้านการสอนมาก	2.6428	1.0985
คะแนนเฉลี่ยรวม	2.5889	1.2384

จากตาราง 11 แสดงว่า ปัญหาและสาเหตุด้านการส่งเสริมความรู้ความสามารถ และเพิ่มวุฒิในทัศนคติของอาจารย์โดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า ไม่เคยถูกส่งเข้ารับการอบรม ประชุม หรือสัมมนาทางด้านวิชาการ ไม่สามารถ สอบเข้าศึกษาต่อในสาขาวิชาที่ตนถนัด สุขภาพร่างกาย เป็นอุปสรรคในการศึกษาต่อ และอายุมากทำให้เป็นอุปสรรคในการศึกษาต่อ เป็นปัญหาที่อยู่ในระดับค่อนข้างน้อย ส่วน ปัญหาอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 12 ปัญหาและสาเหตุด้านการส่งเสริมความรู้ความสามารถและเพิ่มวุฒิในทัศนคติของผู้บริหาร

รายการปัญหาและสาเหตุด้านการส่งเสริมความรู้ความสามารถ	คะแนนเฉลี่ย	
	$\bar{X}$	S
ไม่เคยถูกส่งเข้ารับการอบรม ประชุม หรือสัมมนาทางด้านวิชาการ	2.3659	0.9052
ไม่สามารถสอบเข้าศึกษาต่อในสาขาวิชาที่ตนถนัด	2.6029	1.1478
อายุมาก ทำให้เป็นอุปสรรคในการศึกษาต่อ	2.5588	0.9831
การไปศึกษาต่อทำให้ไม่ได้ขึ้นเงินเดือน	3.3382	1.2884
เงินเดือนสูงเกินวุฒิที่จะไปศึกษาต่อ	3.2500	1.2503
โครงการที่วิทยาลัยจัดอบรม สัมมนา ไม่สอดคล้องกับความสนใจ	2.8484	0.9322
การเงินเป็นอุปสรรคในการศึกษาต่อ	3.2794	1.3696
สุขภาพร่างกายเป็นอุปสรรคในการศึกษาต่อ	2.5000	1.0858
ครอบครัวเป็นอุปสรรคในการศึกษาต่อ	2.6617	0.9241
ไม่มีเวลาที่จะศึกษาหาความรู้ เนื่องจากต้องรับภาระในด้านการสอนมาก	2.9411	0.9755
คะแนนเฉลี่ยรวม	2.8401	1.1438

จากตาราง 12 แสดงว่า ปัญหาและสาเหตุด้านการส่งเสริมความรู้ความสามารถ และเพิ่มวุฒิในทักษะของผู้บริหารโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์รายละเอียดพบว่า ไม่เคยถูกส่งเข้ารับการอบรม ประชุม หรือสัมมนาทางด้านวิชาการอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย ส่วนปัญหาด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาสมรรถภาพด้านวิชาการของอาจารย์และผู้บริหาร

ตาราง 13 แนวทางพัฒนาสมรรถภาพด้านการเรียนการสอนตามทักษะของอาจารย์

รายการความต้องการพัฒนาสมรรถภาพด้านการเรียนการสอน	คะแนนเฉลี่ย	
	$\bar{X}$	S
จัดประชุมปฏิบัติงานด้านการสอนเฉพาะสาขาวิชา	4.2333	0.8230
จัดให้มีการสัมมนาระหว่างวิทยาลัยที่เปิดสอนระดับปริญญาสาขาวิชาเดียวกัน	4.0761	0.9039
หาอุปกรณ์การสอนให้เหมาะสมและเพียงพอกับจำนวนนักศึกษา	4.2142	0.8621
ปรับปรุงหอสมุดและจัดหางบประมาณในการซื้อหนังสือค้นคว้าให้เพียงพอ	4.4571	0.7517
หมุนเวียนอาจารย์ในการส่งไปอบรม สัมมนา ภายนอก การเรียนการสอน	4.1619	0.8429
มีระบบประเมินผลงาน โดยเน้นด้านการเรียนการสอนมากกว่าด้านธุรการ	4.2238	0.8080
จัดตั้งคณะกรรมการประเมินผลการเรียนการสอนของอาจารย์	3.8571	0.9375
จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนเป็นประจำทุกปี	4.0666	0.7547

ตาราง 13 (ต่อ)

รายการความต้องการพัฒนาสมรรถภาพด้านการเรียนการสอน	คะแนนเฉลี่ย	
	$\bar{X}$	S
จัดอบรมวิธีประเมินผลการเรียนการสอนอย่างถูกต้อง	3.9330	0.8293
จัดอบรมการใช้เครื่องมือเกี่ยวกับโสตทัศนูปกรณ์และอุปกรณ์ทางการศึกษาอื่น ๆ	3.9190	0.9008
คะแนนเฉลี่ยรวม	4.1143	0.8591

จากตาราง 13 แสดงว่า อาจารย์ต้องการพัฒนาสมรรถภาพด้านการเรียนการสอน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมากทุกด้าน เมื่อวิเคราะห์รายละเอียดพบว่า มีความต้องการพัฒนามากห้าอันดับแรกเรียงตามลำดับดังนี้ การปรับปรุงหลักสูตรและจัดหางบประมาณในการซื้อหนังสือค้นคว้าให้พอกับจำนวนนักศึกษา จัดประชุมด้านการสอนเฉพาะสาขาวิชา มีระบบประเมินผลงานโดยเน้นด้านการเรียนการสอนมากกว่าด้านธุรการ หาอุปกรณ์การสอนให้เหมาะสมและเพียงพอกับจำนวนนักศึกษา และหมุนเวียนอาจารย์ในการส่งไปอบรมสัมมนาทางด้านการเรียนการสอน

ตาราง 14 แนวทางพัฒนาสมรรถภาพด้านการเรียนการสอนตามทัศนะของผู้บริหาร

รายการความต้องการพัฒนาสมรรถภาพด้านการเรียนการสอน	คะแนนเฉลี่ย	
	$\bar{X}$	S
จัดประชุมปฏิบัติงานด้านการสอนเฉพาะสาขาวิชา	4.2941	0.7542
จัดให้มีการสัมมนาระหว่างวิทยาลัยที่เปิดสอนระดับปริญญาสาขาวิชาเดียวกัน	4.0735	0.8342
หาอุปกรณ์การสอนให้เหมาะสม และเพียงพอกับจำนวนนักศึกษา	4.2500	0.7406
ปรับปรุงหอสมุดและจัดหางบประมาณในการซื้อหนังสือค้นคว้าให้เพียงพอกับจำนวนนักศึกษา	4.4705	0.6572
หมุนเวียนอาจารย์ในการส่งไปอบรม สัมมนา ทุนงานด้านการเรียนการสอน	4.2058	0.8022
มีระบบประเมินผลงาน โดยเน้นด้านการเรียนการสอนมากกว่าด้านธุรการ	4.1764	0.7906
จัดตั้งคณะกรรมการประเมินผลการเรียนการสอนของอาจารย์	3.7826	1.0127
จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนเป็นประจำทุกปี	4.1355	0.7758
จัดอบรมวิธีประเมินผลการเรียนการสอนอย่างถูกต้อง	3.9852	0.9059
จัดอบรมการใช้เครื่องมือเกี่ยวกับโสตทัศนูปกรณ์และอุปกรณ์ทางการศึกษาอื่น ๆ	3.6323	1.0060
คะแนนเฉลี่ยรวม	4.0427	0.8592

จากตาราง 14 แสดงว่า แนวทางพัฒนาสมรรถภาพด้านการเรียนการสอน ตามทัศนะของผู้บริหาร ผู้บริหารต้องการพัฒนาโดยส่วนรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมากทุกด้าน เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่า มีความต้องการพัฒนามากห้าอันดับแรกเรียงตามลำดับดังนี้ การปรับปรุงหลักสูตรและจัดหางบประมาณในการซื้อหนังสือค้นคว้าให้พอกับจำนวนนักศึกษา จัดประชุมปฏิบัติงานด้านการสอนเฉพาะสาขาวิชา หาอุปกรณ์การสอนให้เหมาะสมและเพียงพอจำนวนนักศึกษา และมีระบบประเมินผลงานโดยเน้นด้านการเรียนการสอน มากกว่าด้านธุรการ

ตาราง 15 แนวทางพัฒนาสมรรถภาพด้านการวิจัย แต่งตำราและเขียนบทความทางวิชาการ ในทัศนะของอาจารย์

รายการความต้องการพัฒนาด้านการวิจัย แต่งตำราและเขียนบทความ	คะแนนเฉลี่ย	
	X	S
จัดหาวิทยากรมาให้การอบรม ปฏิบัติการงานด้านวิจัย	3.8095	0.9290
สนับสนุน ส่งเสริม ให้อาจารย์ไปอบรมงานวิจัยตามสถาบันหรือมหาวิทยาลัย	3.9952	0.8443
อนุญาตให้หยุดพักเพื่อไปทำงานวิจัยหรือแต่งตำราใดก็ได้โดยไม่ถือเป็นวันลา	3.9190	1.0572
ให้ความสนับสนุนในด้านอุปกรณ์การพิมพ์แก่อาจารย์ผู้ทำวิจัย	4.2428	0.8432
วิทยาลัยจัดพิมพ์เผยแพร่งานวิจัยทางการศึกษาที่มีประโยชน์ให้อาจารย์ทราบ	4.1619	0.7717
จัดตั้งหน่วยงานวิจัยโดยเฉพาะในแต่ละวิทยาลัย	3.9095	0.8946
จัดสรรงบประมาณเพื่อการวิจัยโดยเฉพาะ	4.1095	0.8314
งานวิจัยของอาจารย์ ควรเป็นส่วนหนึ่งที่ใช้พิจารณาประเมินผลงาน	4.1476	0.8312
คะแนนเฉลี่ยรวม	4.0369	0.8886

จากตาราง 15 แสดงว่า แนวทางพัฒนาสมรรถภาพด้านการวิจัย แต่งตำราและเขียนบทความทางวิชาการในทัศนะของอาจารย์ อาจารย์มีความต้องการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมากทุกด้าน เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่า มีความต้องการพัฒนามากห้าด้านแรกเรียงตามลำดับดังนี้ ให้ความสนับสนุนในค่านอุปกรณ์ บริการการพิมพ์แก่อาจารย์ผู้ทำวิจัย วิทยาลัยจัดพิมพ์เผยแพร่งานวิจัยทางการศึกษาที่มีประโยชน์ให้อาจารย์ทราบ งานวิจัยของอาจารย์ควรเป็นส่วนหนึ่งที่ใช้พิจารณาประเมินผลงาน จัดสรรงบประมาณเพื่อการวิจัยโดยเฉพาะ และสนับสนุนส่งเสริมให้อาจารย์ไปอบรมตามสถาบันหรือมหาวิทยาลัย

ตาราง 16 แนวทางพัฒนาสมรรถภาพด้านการวิจัย แต่งตำรา และเขียนบทความทางวิชาการ ในทัศนะของผู้บริหาร

รายการความต้องการพัฒนาด้านการวิจัย แต่งตำราและเขียนบทความ	คะแนนเฉลี่ย	
	$\bar{X}$	S
จัดหาวิทยากรมาให้การอบรม ปฏิบัติการงานด้านวิจัย	3.9705	0.9299
สนับสนุน ส่งเสริม ให้อาจารย์ไปอบรมงานวิจัยตามสถาบันหรือมหาวิทยาลัย	4.3050	0.7252
อนุญาตให้บุคลากรเพื่อไปทำงานวิจัยหรือแต่งตำราได้โดยไม่ถือเป็นวันลา	4.1176	0.9388
ให้ความสนับสนุนในค่านอุปกรณ์บริการการพิมพ์แก่อาจารย์ผู้ทำวิจัย	4.3235	0.6094
วิทยาลัยจัดพิมพ์เผยแพร่งานวิจัยทางการศึกษาที่มีประโยชน์ให้อาจารย์ทราบ	4.1911	0.7581
จัดตั้งหน่วยงานวิจัยโดยเฉพาะในแต่ละวิทยาลัย	4.1029	0.7558
จัดสรรงบประมาณเพื่อการวิจัยโดยเฉพาะ	4.0344	0.7484
งานวิจัยของอาจารย์ควรเป็นส่วนหนึ่งที่ใช้พิจารณาประเมินผลงาน	4.2238	0.7943
คะแนนเฉลี่ยรวม	4.1584	0.7942

จากตาราง 16 แสดงว่า แนวทางพัฒนาสมรรถภาพด้านการวิจัย แต่งตำราและเขียนบทความทางวิชาการในทัศนะของผู้บริหาร ผู้บริหารมีความต้องการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมากทุกด้าน เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่า มีความต้องการพัฒนามากหาค่าแรกเรียงตามลำดับดังนี้ ให้ความสนับสนุนในค่าอุปกรณ์ บริการการพิมพ์แก่อาจารย์ผู้ทำวิจัย สนับสนุนส่งเสริมให้อาจารย์ไปอบรมงานวิจัยตามสถาบันหรือมหาวิทยาลัย งานวิจัยของอาจารย์ควรเป็นส่วนหนึ่งที่ใช้พิจารณาประเมินผลงาน วิทยาลัยจัดพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยทางการศึกษาที่มีประโยชน์ให้อาจารย์ทราบ และอนุญาตให้หยุดพักเพื่อไปทำงานวิจัยหรือแต่งตำราได้โดยไม่ถือเป็นวันลา

ตาราง 17 แนวทางพัฒนาสมรรถภาพด้านการบริการทางวิชาการแก่ชุมชนในทัศนะของอาจารย์

รายการความต้องการพัฒนาค่านการบริการทางวิชาการแก่ชุมชน	คะแนนเฉลี่ย	
	$\bar{X}$	S
ตั้งคณะกรรมการประสานงานค่านการบริการทางวิชาการแก่ชุมชน โดยเฉพาะ	3.9714	0.8466
จัดทำโครงการหรือแผนงาน ตลอดทั้งปี	4.0809	0.7690
จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอและเหมาะสมสำหรับงานค่านการส่งเสริมอาจารย์ในการที่จะไปศึกษาเพิ่มเติมในสาขาวิชาที่ตน	4.1619	0.7271
เรียนมา และวิชาชีพที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาชุมชน	4.3238	0.7449
ผลของการปฏิบัติงานควรได้มีการพิจารณาความดีความชอบ	4.2333	0.7626
ผู้บริหารให้ความร่วมมืออย่างจริงจังในการให้บริการแก่ชุมชน	4.2669	0.7404
คะแนนเฉลี่ยรวม	4.1722	0.7737

จากตาราง 17 แสดงว่า แนวทางพัฒนาสมรรถภาพค้ำบริการทางวิชาการแก่ชุมชนในทัศนะของอาจารย์ อาจารย์มีความต้องการพัฒนาโดยส่วนรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่า มีความต้องการพัฒนามากห้าด้านแรก เรียงตามลำดับดังนี้ ส่งเสริมอาจารย์ในการที่จะไปศึกษาเพิ่มเติมในสาขาวิชาที่ตนเรียนมาและวิชาชีพที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาชุมชน ผู้บริหารให้ความร่วมมืออย่างจริงจังในการให้บริการแก่ชุมชน ผลของการปฏิบัติงานควรได้มีการพิจารณาความดีความชอบ จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอและเหมาะสมสำหรับงานค้ำบริการและจัดทำโครงการหรือแผนงานตลอดทั้งปี

ตาราง 18 แนวทางพัฒนาสมรรถภาพค้ำบริการทางวิชาการแก่ชุมชนในทัศนะของผู้บริหาร

รายการความต้องการพัฒนาค้ำบริการทางวิชาการแก่ชุมชน	คะแนนเฉลี่ย	
	$\bar{X}$	S
ตั้งคณะกรรมการประสานงานค้ำบริการทางวิชาการแก่ชุมชนโดย		
เฉพาะ	4.2058	0.6815
จัดทำโครงการ หรือแผนงาน ตลอดทั้งปี	4.1323	0.7708
จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอและเหมาะสมสำหรับงานค้ำบริการ	4.3970	0.6262
ส่งเสริมอาจารย์ในการที่จะไปศึกษาเพิ่มเติมในสาขาวิชาที่ตนเรียน		
มา และวิชาชีพที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาชุมชน	4.3970	0.6496
ผลของการปฏิบัติงานควรได้มีการพิจารณาความดีความชอบ	4.2647	0.7251
ผู้บริหารให้ความร่วมมืออย่างจริงจังในการให้บริการแก่ชุมชน	4.2794	0.7500
คะแนนเฉลี่ยรวม	4.2794	0.7048

จากตาราง 18 แสดงว่า แนวทางพัฒนาสมรรถภาพค้ำบริการทางวิชาการแก่ชุมชนในทัศนะของผู้บริหาร ผู้บริหารมีความต้องการพัฒนาโดยส่วนรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่า มีความต้องการพัฒนามากห้าด้านแรกเรียงตามลำดับดังนี้ จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ และเหมาะสมสำหรับงานค้ำบริการ ส่งเสริมอาจารย์ในการที่จะไปศึกษาเพิ่มเติมในสาขาวิชาที่ตนเรียนมาและวิชาชีพที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาชุมชน และผู้บริหารให้ความร่วมมืออย่างจริงจังในการพัฒนาชุมชน

ตาราง 19 แนวทางพัฒนาสมรรถภาพค้ำบริการบุคคล ชุมชนและการเงินในทัศนะของอาจารย์

รายการความต้องการพัฒนาค้ำบริการบุคคล ชุมชนและการเงิน	คะแนนเฉลี่ย	
	$\bar{X}$	S
ควรจัดให้มีการอบรมผู้บริหารที่เข้ารับตำแหน่งใหม่ทุกปี	4.0380	0.8349
ควรจัดให้มีการสัมมนาผู้บริหารในแต่ละระดับ เพื่อศึกษาปัญหา ที่เกื้อคล้ายคลึงกัน	4.0195	0.7825
การเลือกสรรผู้บริหารในแต่ละระดับ ควรเลือกสรรโดยการ เลือกตั้ง	4.0809	0.9724
ผู้บริหารระดับสูงควรมีคุณวุฒิทางค้ำบริการ	3.7000	1.0762
ผู้บริหารระดับสูงจะต้องมีวิทยุสูง	2.9000	1.0045
ผู้บริหารควรมีความรู้ค้ำบริการบุคคล การบริหารชุมชน และการเงิน	4.0619	0.7583
ผู้บริหารควรให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบาย	4.0853	0.7882
ผู้บริหารควรมีนุชนสัมพันธ์อย่างดีกับผู้ร่วมงาน	3.9636	0.7029
กรมควรสำรวจความต้องการของโรงเรียนการปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพ อยู่ในบรรทัดฐานอย่างเดียวกัน	4.2666	0.8157
คะแนนเฉลี่ยรวม	3.8973	0.9575

จากตาราง 19 แสดงว่า แนวทางพัฒนาสมรรถภาพด้านการบริหารบุคคล ชุมการและการเงินในทัศนะของอาจารย์ อาจารย์มีความต้องการพัฒนาโดยส่วนรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่า มีความต้องการพัฒนามากห้าอันดับแรกเรียงตามลำดับดังนี้ กรมควรสร้างระบบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ อยู่ในบรรทัดฐานอย่างเดียวกัน ผู้บริหารควรให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการวางนโยบาย และการเลือกสรรผู้บริหารในแต่ละระดับควรเลือกสรรโดยการเลือกตั้งและความต้องการระดับปานกลาง ได้แก่ผู้บริหารระดับสูงจะต้องมีวิทยุสูง

ตาราง 20 แนวทางพัฒนาสมรรถภาพด้านการบริหารบุคคล ชุมการและการเงินในทัศนะของผู้บริหาร

รายการความต้องการพัฒนาการบริหารบุคคล ชุมการและการเงิน	คะแนนเฉลี่ย	
	$\bar{X}$	S
ควรจัดให้มีการอบรมผู้บริหารที่เข้ารับตำแหน่งใหม่ทุกปี	4.2500	0.6774
ควรจัดให้มีการสัมมนาผู้บริหารในแต่ละระดับ เพื่อศึกษาปัญหา ที่เกิดคล้ายคลึงกัน	4.2500	0.6774
การเลือกสรรผู้บริหารในแต่ละระดับ ควรเลือกสรรโดยการ เลือกตั้ง	4.0588	1.0633
ผู้บริหารระดับสูงควรมีคุณวุฒิทางด้านการบริหาร	3.7058	0.9472
ผู้บริหารระดับสูงจะต้องมีวิทยุสูง	3.0735	0.9972
ผู้บริหารควรมีความรู้ด้านการบริหารบุคคล การบริหารชุมการ และการเงิน	4.1764	0.6898
ผู้บริหารควรให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการวางนโยบาย	4.1470	0.7583

ตาราง 20 (ต่อ)

รายการความต้องการพัฒนาคำบริหารบุคคล ธุรการและการเงิน	คะแนนเฉลี่ย	
	$\bar{X}$	S
ผู้บริหารควรมีนุ้มนุ้ยสัมพันธ์อย่างคึกกับผู้นร่วมงาน	4.4264	0.6063
กรมควรสร้างระบบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพ อยู่ในบรรทัดฐานอย่างเดียวกัน	4.3088	0.6523
คะแนนเฉลี่ยรวม	4.0441	0.8880

จากตาราง 20 แสดงว่า แนวทางพัฒนาสมรรถภาพค้ำการบริหารบุคคล
ธุรการและการเงินในทัศนะผู้บริหาร ผู้บริหารมีความต้องการพัฒนาโดยส่วนรวมอยู่ใน
ระดับค่อนข้างมาก เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่ามีความต้องการพัฒนามากห้ำค้ำแรกเรียง
ตามลำดับคั้งนี้ ผู้บริหารควรมีนุ้มนุ้ยสัมพันธ์อย่างคึกกับผู้นร่วมงาน กรมควรสร้างระบบการ
พิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอยู่ในบรรทัดฐานอย่างเดียวกัน ควรจัด
ให้มีการอบรมผู้บริหารที่เข้ารับค้ำแห่งใหม่ทุกปี และควรจัดให้มีการ สัมมนาผู้บริหารในแต่ละ
ระดับเพื่อศึกษาปัญหาที่เกิดคล้ายคลึงกัน และความต้องการระดับปานกลางไ้แก่ผู้บริหาร
ระดับสูงจะต้องมีวิทยุสูง

ตาราง 21 แนวทางพัฒนาสมรรถภาพด้านการส่งเสริมความรู้ความสามารถและเพิ่มวุฒิ
ในทัศนะของอาจารย์

รายการความต้องการพัฒนาด้านการส่งเสริมความรู้ความสามารถ	คะแนนเฉลี่ย	
	$\bar{X}$	S
จัดตั้งคณะกรรมการวิทยาลัย เพื่อทำหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ ของวิทยาลัย	3.9285	0.9278
จัดตั้งคณะกรรมการระดับกรม เพื่อปฏิบัติการด้านพัฒนาอาจารย์ โดยเฉพาะ	3.8380	0.9891
จัดตั้งคณะกรรมการระดับกลุ่มวิทยาลัยเพื่อปฏิบัติการด้านพัฒนา อาจารย์โดยเฉพาะ	3.7428	0.9537
อนุญาตให้อาจารย์ลาไปร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน โดยเบิกค่าใช้จ่ายได้ รวมมือกับมหาวิทยาลัย เพื่อจัดส่งอาจารย์ไปศึกษาต่อโดยทุน ประเภท ก.	4.2900	0.7900
กรมควรสนับสนุน หรือหาทุนให้อาจารย์ไปศึกษาต่อต่างประเทศ	4.0952	0.9833
จัดอบรมปฏิบัติการทางวิชาการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ตามความ ต้องการของอาจารย์	4.3554	0.8461
วิทยาลัยควรจัดโครงการเพื่อพัฒนาอาจารย์ต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา	4.2904	0.7617
การลาศึกษาต่อควรมีกำหนดเวลา ผู้ที่สำเร็จภายในระยะเวลา ตามกำหนดไม่ควรคิดขึ้นเงินเดือน	4.2488	0.7307
ควรมีการติดตามประเมินผลงานด้านวิชาการของอาจารย์ ต่อเนื่องตลอดปี	4.2285	0.9098
	4.1952	0.7733

ตาราง 21 (ต่อ)

รายการความต้องการพัฒนาก้านการส่งเสริมความรู้ความสามารถ	คะแนนเฉลี่ย	
	$\bar{X}$	S
วิทยาลัยควรมีนโยบายที่แน่นอนในการพัฒนาอาจารย์	4.3047	0.7070
จัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาอาจารย์โดยเฉพาะ	4.2523	0.7437
คะแนนเฉลี่ยรวม	4.1460	0.8704

จากตาราง 21 แสดงว่า แนวทางพัฒนาสมรรถภาพก้านการส่งเสริมความรู้ความสามารถและเพิ่มวุฒิในทัศนะของอาจารย์ อาจารย์มีความต้องการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่า มีความต้องการพัฒนามากห้าด้านแรกเรียงตามลำดับดังนี้ กรมควรสนับสนุนหรือหาทุนให้อาจารย์ไปศึกษาต่อต่างประเทศ วิทยาลัยควรมีนโยบายแน่นอนในการพัฒนาอาจารย์ จัดอบรมปฏิบัติการทางวิชาการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ตามความต้องการของอาจารย์ อนุญาตให้อาจารย์ไปร่วมประชุม อบรมสัมมนาทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนโดยเบิกค่าใช้จ่ายได้ และจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาอาจารย์โดยเฉพาะ

ตาราง 22 แนวทางพัฒนาสมรรถภาพด้านการส่งเสริมความรู้ความสามารถและเพิ่มวุฒิ
ในทัศนะของผู้บริหาร

รายการความต้องการพัฒนาด้านการส่งเสริมความรู้ความสามารถ	คะแนนเฉลี่ย	
	$\bar{X}$	S
จัดตั้งคณะกรรมการวิทยาลัย เพื่อทำหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ ของวิทยาลัย	3.9961	0.6423
จัดตั้งคณะกรรมการระดับกรม เพื่อปฏิบัติการด้านพัฒนาอาจารย์ โดยเฉพาะ	4.0147	0.8550
จัดตั้งคณะกรรมการระดับกลุ่มวิทยาลัย เพื่อปฏิบัติการด้านพัฒนา อาจารย์โดยเฉพาะ	3.8382	0.8571
อนุญาตให้อาจารย์จะไปร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการ ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน โดยเบิกค่าใช้จ่ายได้ รวมมือกับมหาวิทยาลัย เพื่อจัดส่งอาจารย์ไปศึกษาต่อโดยทุน ประเภท ก.	4.2205	0.7091
กรมควรสนับสนุนหรือหาทุนให้อาจารย์ไปศึกษาต่อต่างประเทศ	4.2941	0.8474
จัดอบรมปฏิบัติการทางวิชาการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความต้องการ ของอาจารย์	4.3970	0.7943
วิทยาลัยควรจัดโครงการ เพื่อพัฒนาอาจารย์ต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา	4.2500	0.6991
การลาศึกษาต่อควรมีกำหนดเวลา ผู้ที่สำเร็จภายในระยะเวลา ตามกำหนดไม่ควรคิดขึ้นเงินเคื่อน	4.2500	0.6991
ควรมีการติดตามประเมินผลงานด้านวิชาการของอาจารย์ต่อเนื่อง ตลอดปี	4.0441	0.9839
	4.2205	0.6428

ตาราง 22 (ต่อ)

รายการความต้องการพัฒนาด้านการส่งเสริมความรู้ความสามารถ	คะแนนเฉลี่ย	
	$\bar{X}$	S
วิทยาลัยควรมีนโยบายที่แน่นอนในการพัฒนาอาจารย์	4.3529	0.5926
จัดสรรงบประมาณ เพื่อพัฒนาอาจารย์โดยเฉพาะ	4.2941	0.6703
คะแนนเฉลี่ยรวม	4.1809	0.7762

จากตาราง 22 แสดงว่า แนวทางพัฒนาสมรรถภาพด้านการส่งเสริมความรู้ความสามารถและเพิ่มวุฒิในทัศนะของผู้บริหาร ผู้บริหารมีความต้องการพัฒนาโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก เมื่อวิเคราะห์รายข้อพบว่า มีความต้องการพัฒนามากห้าด้านแรกเรียงตามลำดับดังนี้ กรมควรสนับสนุนหรือหาทุนให้อาจารย์ไปศึกษาต่อต่างประเทศ วิทยาลัยควรมีนโยบายที่แน่นอนในการพัฒนาอาจารย์ จัดสรรงบประมาณ เพื่อพัฒนาอาจารย์ โดยเฉพาะร่วมป้อนกับมหาวิทยาลัยเพื่อจัดส่งอาจารย์ไปศึกษาต่อโดยทุนประเภท ก. และจัดอบรมปฏิบัติการทางวิชาการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ตามความต้องการของอาจารย์

ตอนที่ 3 ลำดับความสำคัญในการพัฒนาสมรรถภาพด้านวิชาการและพัฒนาทักษะ
ของอาจารย์

ตาราง 23 ลำดับความสำคัญในการพัฒนาสมรรถภาพด้านวิชาการในทัศนะของอาจารย์

ลำดับความสำคัญของการพัฒนาสมรรถภาพด้านวิชาการ	จำนวนคน	ร้อยละ	ลำดับที่
การ เรียนการสอน	112	53.33	1
การวิจัย	50	23.80	3
การ เขียนตำราทางวิชาการ	57	27.14	4
บทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์	76	36.19	2
การให้คำปรึกษานักศึกษา	68	32.38	5
บทบาทด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม	80	38.09	6
บทบาทด้านการบริหารงานทั่วไป	136	64.76	7

จากตาราง 23 แสดงว่า อาจารย์ได้จัดอันดับความสำคัญในการพัฒนาสมรรถภาพด้านวิชาการของอาจารย์โดยถือการร้อยละของเกณฑ์จัดอันดับความสำคัญ พบว่า ด้านที่มีความต้องการพัฒนามากที่สุดสามอันดับเรียงตามลำดับมากน้อย ได้แก่ ด้านการเรียนการสอน บทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์และด้านวิจัย ส่วนความต้องการพัฒนาสมรรถภาพด้านการบริหารงานทั่วไปเป็นความต้องการอันดับสุดท้ายในทัศนะของอาจารย์

ตาราง 24 ลำดับความสำคัญในการพัฒนาสมรรถภาพด้านวิชาการในทัศนะของผู้บริหาร

ลำดับความสำคัญของการพัฒนาสมรรถภาพด้านวิชาการ	จำนวนคน	ร้อยละ	อันดับที่
การ ฝึกอบรมการสอน	32	47.05	1
การวิจัย	19	27.94	4
การ เขียนคำ าทางวิชาการ	23	33.82	3
บทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์	29	42.64	2
การให้ค่าปริญานักศึกษา	26	38.23	5
บทบาทด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม	25	36.76	6
บทบาทด้านการบริหารงานทั่วๆ ไป	36	52.94	7

จากตาราง 24 แสดงว่า ผู้บริหารได้จัดอันดับความสำคัญในการพัฒนาสมรรถภาพด้านวิชาการของผู้บริหาร โดยถือค่าร้อยละของเกณฑ์จัดอันดับความสำคัญพบว่า อันดับที่มีความต้องการมากที่สุดสามอันดับเรียงตามลำดับคือ อันดับที่ 1 การฝึกอบรมการสอน อันดับที่ 2 บทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์ และ อันดับที่ 3 การเขียนคำ าทางวิชาการ ความต้องการพัฒนาสมรรถภาพด้านการบริหารงานทั่วๆ ไปเป็นความต้องการอันดับสุดท้ายในทัศนะของผู้บริหาร

ตาราง 25 ลำดับความสำคัญในการส่งเสริมความรู้และพัฒนาทักษะของอาจารย์ในทัศนะของอาจารย์

ลำดับความสำคัญในการส่งเสริมความรู้และพัฒนาทักษะของอาจารย์	จำนวนคน	ร้อยละ	อันดับที่
การกำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษา	70	33.33	1
เทคนิคการสอนแบบต่างๆ	67	81.90	2
ลักษณะของผู้เรียน	43	20.47	4
จิตวิทยาการเรียนรู้	41	19.52	5
เทคโนโลยีทางการศึกษาและสื่อการเรียน	38	18.09	3
การพัฒนาหลักสูตร	43	20.47	7
การประเมินผลการเรียนการสอน	45	21.42	6
การเขียนแผนการสอน	35	16.66	8

จากตาราง 25 แสดงว่า อาจารย์ได้จัดอันดับความสำคัญในการส่งเสริมความรู้และพัฒนาทักษะของอาจารย์ โดยถือค่าร้อยละของเกณฑ์จัดอันดับความสำคัญ พบว่า ความต้องการพัฒนาทักษะมากที่สุดสามอันดับเรียงตามลำดับคือ การกำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษา เทคนิคการสอนแบบต่างๆ และเทคโนโลยีทางการศึกษาและสื่อการเรียน ส่วนความต้องการด้านสุดท้ายคือการพัฒนาสมรรถภาพด้านการเขียนแผนการสอน

ตาราง 26 ลำดับความสำคัญในการส่งเสริมความรู้และพัฒนาทักษะของอาจารย์ในทัศนะ
ของผู้บริหาร

ลำดับความสำคัญในการส่งเสริมความรู้และพัฒนาทักษะ ของอาจารย์	จำนวนคน	ร้อยละ	อันดับที่
การกำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษา	26	38.23	1
เทคนิคการสอนแบบต่างๆ	19	27.94	2
ลักษณะผู้เรียน	18	26.47	7
จิตวิทยาการเรียนรู้	15	22.05	3
เทคโนโลยีทางการศึกษาและ/หรือสื่อการเรียนรู้	16	23.52	4
การพัฒนาหลักสูตร	14	20.58	6
การประเมินผลการเรียนการสอน	18	26.47	5
การเขียนแผนการสอน	17	25.00	8

จากตาราง 26 แสดงว่า ผู้บริหารได้จัดอันดับความสำคัญในการส่งเสริมความรู้
และพัฒนาทักษะของอาจารย์โดยถือการร้อยละของเกณฑ์จัดอันดับความสำคัญ พบว่า ท่านที่มี
ความต้องการพัฒนาทักษะมากที่สุดสามท่านเรียงตามลำดับคือ การกำหนดวัตถุประสงค์
ของการศึกษา เทคนิคการสอนแบบต่างๆ และจิตวิทยาการเรียนรู้ ส่วนความต้องการด้าน
สุดท้ายคือการพัฒนาสมรรถภาพด้านการเขียนแผนการสอน

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษานี้เป็นการศึกษาปัญหาและสาเหตุในการพัฒนาสมรรถภาพด้านวิชาการของอาจารย์และผู้บริหารวิทยาลัยครู ปีการศึกษา 2524 ซึ่งสรุปขั้นตอนของการศึกษาและผลของการศึกษาได้ดังนี้

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาปัญหาและสาเหตุของปัญหาการพัฒนาสมรรถภาพด้านวิชาการของบุคลากร กรมการฝึกหัดครู
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถภาพด้านวิชาการของบุคลากร กรมการฝึกหัดครู
3. เพื่อศึกษาความต้องการการพัฒนาสมรรถภาพด้านวิชาการ การส่งเสริมความรู้และพัฒนาทักษะของบุคลากร กรมการฝึกหัดครู

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ อาจารย์ผู้สอน และผู้ดำรงตำแหน่งบริหาร ในปีการศึกษา 2524 รวม 278 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 81 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert Scale) แบ่งเป็น 2 ตอนคือ

- ตอนที่ 1 ปัญหาและสาเหตุในการพัฒนาสมรรถภาพด้านวิชาการ
 - 1.1 ปัญหาและสาเหตุด้านการเรียนการสอน 10 ข้อ
 - 1.2 ปัญหาและสาเหตุด้านการวิจัย แต่งตำรา และเขียนบทความทางวิชาการ 10 ข้อ

1.3 ปัญหาและสาเหตุด้านการบริการทางวิชาการแก่ชุมชน 10 ข้อ

1.4 ปัญหาและสาเหตุด้านการบริหารงานบุคคล ชุมการ และการเงิน

15 ข้อ

1.5 ปัญหาและสาเหตุด้านการส่งเสริมความรู้ความสามารถและเพิ่มวุฒิ

10 ข้อ

ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาสมรรถภาพด้านวิชาการ

2.1 แนวทางพัฒนาสมรรถภาพด้านการเรียนการสอน 10 ข้อ

2.2 แนวทางพัฒนาสมรรถภาพด้านการวิจัย แต่งตำราและเขียนบทความทางวิชาการ 8 ข้อ

2.3 แนวทางพัฒนาสมรรถภาพด้านการบริการทางวิชาการแก่ชุมชน 6 ข้อ

2.4 แนวทางพัฒนาสมรรถภาพด้านการบริหารงานบุคคล ชุมการและการเงิน 9 ข้อ

2.5 แนวทางพัฒนาสมรรถภาพด้านการส่งเสริมความรู้ความสามารถและเพิ่มวุฒิ 12 ข้อ

2.6 ลำดับความสำคัญของแนวทางพัฒนาสมรรถภาพด้านวิชาการ หักคะแนนการเรียนการสอน และแนวคิดในการดำเนินการพัฒนาสมรรถภาพ

ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ .931

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. หากสถิติเบื้องต้น ได้แก่ ค่าระดับคะแนนเฉลี่ย และค่าร้อยละ

2. ใช้เกณฑ์ประเมินค่าความคิดเห็นของ จอห์น คัมบลิว เบสท์ (John W. Best)

ประเมินความคิดเห็นของอาจารย์และผู้บริหารเกี่ยวกับปัญหาและสาเหตุในการพัฒนาสมรรถภาพด้านวิชาการ และแนวทางพัฒนาสมรรถภาพว่ามีความต้องการอยู่ในระดับใด เช่น มากที่สุด ค่อนข้างมาก ปานกลาง ค่อนข้างน้อยหรือน้อยที่สุด

3. จัดลำดับความสำคัญของความต้องการพัฒนาสมรรถภาพด้านวิชาการโดยคิดเป็นร้อยละของความคิดเห็นของอาจารย์และผู้บริหาร

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลแสดงปัญหาและสาเหตุการพัฒนาสมรรถภาพ ด้านวิชาการ
ของอาจารย์และผู้บริหารในวิทยาลัยครู

1.1 อาจารย์และผู้บริหารมีความเห็นว่า ปัญหาและสาเหตุด้านการเรียนการสอนโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.2 อาจารย์และผู้บริหารมีความเห็นว่า ปัญหาและสาเหตุด้านการวิจัย แต่งตำรา และเขียนบทความทางวิชาการโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.3 อาจารย์และผู้บริหารมีความเห็นว่า ปัญหาและสาเหตุด้านการบริการทางวิชาการแก่ชุมชนโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.4 อาจารย์และผู้บริหารมีความเห็นว่า ปัญหาและสาเหตุด้านการบริหารงานบุคคล ชุมการและการเงินโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1.5 อาจารย์และผู้บริหารมีความเห็นว่า ปัญหาและสาเหตุด้านการส่งเสริมความรู้ความสามารถและเพิ่มพูนโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาสมรรถภาพด้านวิชาการของอาจารย์และผู้บริหาร ✓

2.1 แนวทางพัฒนาสมรรถภาพด้านการเรียนการสอนของอาจารย์และผู้บริหารอยู่ในระดับค่อนข้างมากทุกด้าน

2.2 แนวทางพัฒนาสมรรถภาพด้านการวิจัย แต่งตำรา และเขียนบทความทางวิชาการของอาจารย์และผู้บริหารโดยส่วนรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมากทุกด้าน

2.3 แนวทางพัฒนาสมรรถภาพด้านการบริการทางวิชาการแก่ชุมชนของอาจารย์และผู้บริหารโดยส่วนรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมากทุกด้าน

2.4 แนวทางพัฒนาสมรรถภาพด้านการบริหารงานบุคคล ชุมการและการเงินของอาจารย์และผู้บริหารโดยส่วนรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมาก

2.5 แนวทางพัฒนาสมรรถภาพด้านการส่งเสริมความรู้ความสามารถและเพิ่มพูนของอาจารย์และผู้บริหารโดยส่วนรวมอยู่ในระดับค่อนข้างมากทุกด้าน

ตอนที่ 3 ลำดับความสำคัญในการพัฒนาสมรรถภาพและทักษะด้านการเรียนการสอนของอาจารย์

3.1 ลำดับความสำคัญในการพัฒนาสมรรถภาพด้านวิชาการ อาจารย์มีความต้องการพัฒนาเรียงตามลำดับมากขึ้น ดังนี้ ด้านการเรียนการสอน บทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์ การวิจัย การเขียนตำราทางวิชาการ การให้คำปรึกษานักศึกษา บทบาทด้านการบริการทางวิชาการแก่ชุมชนและบทบาทด้านการบริหารงานทั่ว ๆ ไป

ผู้บริหารมีความต้องการพัฒนาเรียงตามลำดับมากขึ้น ดังนี้ ด้านการเรียนการสอน บทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์ การเขียนตำราทางวิชาการ การวิจัย การให้คำปรึกษานักศึกษา บทบาทด้านการบริการทางวิชาการแก่ชุมชน และบทบาทด้านการบริหารงานทั่ว ๆ ไป

3.2 ลำดับความสำคัญในการส่งเสริมความรู้และพัฒนาทักษะ อาจารย์ให้ความสำคัญตามลำดับดังนี้ การกำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษา เทคนิคการสอนแบบต่าง ๆ เทคโนโลยีทางการศึกษาและหรือสื่อการเรียน ลักษณะของผู้เรียน จิตวิทยาการเรียนรู้ การประเมินผลการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร และการเขียนแผนการสอน

ผู้บริหารให้ความสำคัญตามลำดับดังนี้ การกำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษา เทคนิคการสอนแบบต่าง ๆ จิตวิทยาการเรียนรู้ เทคโนโลยีทางการศึกษาและหรือสื่อการเรียน การประเมินผลการเรียน การสอน การพัฒนาหลักสูตร ลักษณะของผู้เรียนและการเขียนแผนการสอน

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงปัญหาและสาเหตุที่เป็นอุปสรรคในการพัฒนาอาจารย์และผู้บริหารตำแหน่งต่าง ๆ ในวิทยาลัยครู พร้อมทั้งได้ศึกษาความต้องการของอาจารย์และผู้บริหารเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถภาพด้านวิชาการตรงตามความต้องการของอาจารย์และผู้บริหาร การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ปัญหาและสาเหตุด้านการเรียนการสอนและแนวทางการพัฒนา

อาจารย์และผู้บริหารมีปัญหาโดยส่วนรวมในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์สาเหตุรายข้อพบว่า สาเหตุที่สำคัญและมีความเห็นตรงกันระหว่างผู้บริหารและอาจารย์ห้าอันดับแรกเรียงตามลำดับได้แก่ หนังสือค้นคว้าอ้างอิงในหอสมุดมีไม่เพียงพอ อาจารย์ไม่สนใจติดตามและศึกษาหลักสูตรระดับประถมและมัธยมศึกษา ชာคเคลื่อนอุปกรณ์การสอน อาจารย์ไม่เคยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการสอน และผู้บริหารระดับสูงไม่สนใจงานวิชาการ

สำหรับแนวทางการพัฒนางานด้านการเรียนการสอน ทั้งอาจารย์และผู้บริหารมีความต้องการพัฒนาโดยส่วนรวมค่อนข้างมากทุกด้าน อาจารย์มีความต้องการพัฒนาห้าอันดับแรกเรียงตามลำดับดังนี้ ปรับปรุงห้องสมุดและจัดหางบประมาณในการซื้อหนังสือ ค้นคว้าให้พอกับจำนวนนักศึกษา จัดประชุมปฏิบัติงานด้านการสอนเฉพาะสาขาวิชา มีระบบประเมินผลงานโดยเน้นด้านการเรียนการสอนมากกว่าด้านธุรการ หาอุปกรณ์การสอนให้เหมาะสมและเพียงพอกับจำนวนนักศึกษา และหมุนเวียนอาจารย์ในการส่งไปอบรม สัมมนาหรือดูงานด้านการเรียนการสอน ผู้บริหารมีความต้องการพัฒนาห้าอันดับแรกเรียงตามลำดับดังนี้ ปรับปรุงห้องสมุดและจัดหางบประมาณในการซื้อหนังสือค้นคว้าให้พอกับจำนวนนักศึกษา จัดประชุมปฏิบัติงานด้านการสอนเฉพาะสาขาวิชา หาอุปกรณ์การสอนให้เหมาะสมและเพียงพอกับจำนวนนักศึกษา หมุนเวียนอาจารย์ในการส่งไปอบรม สัมมนาหรือดูงานด้านการเรียนการสอน และมีระบบประเมินผลงานโดยเน้นด้านการเรียนการสอนมากกว่าด้านธุรการ

ผลการวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่า อาจารย์และผู้บริหารพบสาเหตุที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาด้านการเรียนการสอนตรงกันอยู่ในระดับค่อนข้างมาก คือด้านหนังสือค้นคว้าอ้างอิงในหอสมุดมีไม่เพียงพอ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมชาย วงษ์เกษม (สมชาย วงษ์เกษม 2519 : 116) ที่ว่าสถาบันอุดมศึกษาขาดแคลนตำราเรียนและหนังสืออ้างอิงที่ทันสมัย ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์การศึกษา และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภนิกา กุสกูล (ภนิกา กุสกูล 2518 : 161) ที่พบว่านิสิตนักศึกษาครูประสบปัญหาด้านการขาดแคลนหนังสือค้นคว้าในการเรียนการสอนมากที่สุด รองลงมาคือประสบปัญหาในการขาดแคลนอุปกรณ์การสอน ซึ่งในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้บริหารและอาจารย์ให้ความสำคัญของการขาดแคลน

อุปกรณ์การสอนเป็นอันดับที่สาม ผลของการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุวรรณ ศรีคุณ (สุวรรณ ศรีคุณ 2521 : 57) ที่พบว่าอาจารย์ที่สอนในระดับชั้น ป.กศ.สูง และระดับครูศาสตร์บัณฑิตประสบปัญหาในเรื่องการขาดแคลนตำราที่ทันสมัย อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ผลการวิจัยนี้จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความต้องการ พัฒนาคำนีในระดับค่อนข้างมาก และเป็นสาเหตุที่ไคศึกษาวิจัยพบกันมาหลายปีแล้ว แต่ วิทยาลัยครูยังพัฒนาไปได้น้อยมาก ซึ่งอาจจะ เป็นเพราะงบประมาณของวิทยาลัยครูแต่ละแห่ง มีจำกัดทำให้คงงบประมาณเพื่อจะมาทุ่มเทค่านี้น้อยเกินไป จึงไม่ได้จัดสรรงบประมาณให้ เพียงพอ

สำหรับความต้องการในการพัฒนาคำนการเรียนการสอน พบว่า อาจารย์และ ผู้บริหารมีความเห็นตรงกันอยู่ในระดับมากสองด้าน คือ ด้านการปรับปรุงห้องสมุดและจัดหา งบประมาณในการซื้อหนังสือคนควาให้พอกับจำนวนนักศึกษา และด้านการจัดประชุมปฏิบัติการ ด้านการสอนเฉพาะสาขาวิชา ซึ่งแสดงว่าความต้องการทั้งสองด้านที่พบนี้ วิทยาลัยครูควร หาแนวทางพัฒนาก่อนด้านอื่นๆ

อาจารย์มีความต้องการพัฒนาคำนต่อไปเรียงตามลำดับอีกสามด้านคือ ให้มีระบบ ประเมินผลงานโดยเน้นด้าน การเรียนการสอนมากกว่าด้านธุรการ หาอุปกรณ์การสอนให้ เหมาะสมและเพียงพอกับจำนวนนักศึกษา และหมุนเวียนอาจารย์ในการส่งไปอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานด้านการเรียนการสอน ผู้บริหารให้ความสำคัญแตกต่างจากอาจารย์คือ หาอุปกรณ์ การสอนให้เหมาะสมและเพียงพอกับจำนวนนักศึกษา หมุนเวียนอาจารย์ในการส่งไปอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานด้านการเรียนการสอน และมีระบบประเมินผลงานโดยเน้นด้าน การเรียน การสอนมากกว่าด้านธุรการ การที่ผู้บริหารและอาจารย์เห็นความสำคัญในลำดับที่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะว่า อาจารย์เห็นวาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานในวิทยาลัยครูซึ่งโดย ส่วนใหญ่แล้วผู้บริหาร เป็นผู้ประเมินเป็นด้านที่มีความสำคัญมากกว่าด้านอื่น จึงมีความต้องการ พัฒนาคำนนี้ก่อน เพราะการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มีผลกระทบ ต่อ การปฏิบัติงานของอาจารย์มาก

2. ปัญหาและสาเหตุด้านการวิจัย แต่งตำราและเขียนบทความทางวิชาการและ แนวทางพัฒนา

อาจารย์มีปัญหาโดยส่วนรวมในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์สาเหตุรายข้อโดย
ถือค่าเฉลี่ยเป็นเกณฑ์ พบว่า สาเหตุแรกตามลำดับมากที่สุดได้แก่ งานวิจัยต้องลงทุน
สูง ไม่มีทุนทำวิจัย ไม่มีเวลาทำงานด้านวิจัย เพราะมีงานด้านอื่น เช่น งานบริหาร งานสอน
มาก ไม่ได้รับความสะดวกในค่านอุปกรณ์และบริการการพิมพ์จากวิทยาลัย ขาดผู้นำในการ
ทำงานวิจัยและไม่มีความรู้และทักษะในการทำวิจัย

ผู้บริหารมีปัญหาโดยส่วนรวมในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์สาเหตุรายข้อ
โดยถือค่าเฉลี่ยเป็นเกณฑ์พบว่าสาเหตุแรกตามลำดับมากที่สุดได้แก่ งานวิจัยต้องลงทุนสูง
ไม่มีทุนทำวิจัย ไม่มีเวลาทำงานด้านวิจัย เพราะมีงานด้านอื่น เช่น งานบริหาร งานสอนมาก
ขาดผู้นำในการทำงานวิจัย ไม่ได้รับความสะดวกในค่านอุปกรณ์และบริการการพิมพ์จาก
วิทยาลัย และงานวิจัยแต่งตำราทางวิชาการ ไม่มีผลในการพิจารณาความดีความชอบ

ส่วนแนวทางพัฒนางานด้านการวิจัย แต่งตำราและเขียนบทความทางวิชาการ
อาจารย์และผู้บริหารมีความต้องการพัฒนาโดยส่วนรวมในระดับค่อนข้างมากทุกด้าน
อาจารย์มีความต้องการห้าอันดับแรกเรียงตามลำดับดังนี้ ให้ความสนับสนุนในค่านอุปกรณ์
บริการการพิมพ์แก่อาจารย์ผู้ทำวิจัย วิทยาลัยจัดพิมพ์เผยแพร่งานวิจัยทางการศึกษาที่มี
ประโยชน์ให้อาจารย์ทราบ งานวิจัยของอาจารย์ควรเป็นส่วนหนึ่งที่ใช้พิจารณาผลงาน
จัดสรรงบประมาณเพื่อการวิจัยโดยเฉพาะ และสนับสนุน ส่งเสริมให้อาจารย์ไปอบรมงาน
วิจัยตามสถาบันหรือมหาวิทยาลัย ผู้บริหารมีความต้องการห้าอันดับแรกเรียงตามลำดับดังนี้
ให้ความสนับสนุนในค่านอุปกรณ์ บริการการพิมพ์แก่อาจารย์ผู้ทำวิจัย สนับสนุนส่งเสริมให้
อาจารย์ไปอบรมงานวิจัยตามสถาบันหรือมหาวิทยาลัย งานวิจัยของอาจารย์ควรเป็นส่วนหนึ่ง
ที่ใช้พิจารณาประเมินผลงาน วิทยาลัยจัดพิมพ์เผยแพร่งานวิจัยทางการศึกษาที่มีประโยชน์
ให้อาจารย์ทราบ และอนุญาตให้หยุดพักเพื่อไปทำงานวิจัยหรือแต่งตำราได้โดยไม่ถือเป็นวันลา

จากผลการวิจัยนี้ กล่าวได้ว่า อาจารย์และผู้บริหารเห็นว่าสาเหตุที่เป็นอุปสรรคในการพัฒนางานวิจัยอยู่ในระดับมาก คืองานวิจัยต้องลงทุนสูง ไม่มีทุนทำวิจัย ไม่มีเวลาทำงานด้านวิจัย เพราะมีงานด้านอื่น เช่น งานบริหาร งานสอนมาก ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมชาย วงศ์เกษม (สมชาย วงศ์เกษม 2519 : 117) ที่พบว่า อาจารย์วิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีปัญหาลักษณะคล้ายคลึงกันในด้านการวิจัย ไม่ว่าจะเป็น วุฒิระดับใด อายุราชการมากหรือน้อย ทั้งนี้เพราะมีชั่วโมงสอนมากเกินไป ไม่มีทุนทำวิจัย และทำการวิจัยแล้วไม่ได้นำผลการวิจัยไปใช้ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของยุพิน ศิริพละ (ยุพิน ศิริพละ : จ) ที่พบว่า อาจารย์วิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานครมีปัญหามากด้านการวิจัย เนื่องจากขาดงบประมาณในการดำเนินการ และ นกตล เชนะโยชิน (นกตล เชนะโยชิน 2524 : 118) ได้ศึกษาปัญหาของอาจารย์วิทยาลัยครูภาคใต้ พบว่ามีปัญหาเกี่ยวกับขาดเงินทุนที่จะทำการวิจัยหรือตำรา และอุปสรรครองลงมาคือ ขาดการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ขาดเอกสารค้นคว้าอ้างอิง ขาดความรู้ในการวิจัย และ ขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

สำหรับแนวทางที่อาจารย์และผู้บริหารมีความต้องการพัฒนาจากการวิจัยนี้พบว่า อาจารย์และผู้บริหารให้ความสำคัญอันดับหนึ่งตรงกันคือ ต้องการการสนับสนุนทางด้านอุปกรณ์ และบริการการพิมพ์จากวิทยาลัย อาจารย์มีความต้องการพัฒนาเรียงตามลำดับต่อไปนี้ ให้อาจารย์จัดพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยทางการศึกษาที่มีประโยชน์ให้อาจารย์ทราบ งานวิจัยของอาจารย์ควรเป็นส่วนหนึ่งที่ใช้พิจารณาประเมินผลงาน จัดสรรงบประมาณเพื่อการวิจัย โดยเฉพาะ และสนับสนุนส่งเสริมให้อาจารย์ไปอบรมงานวิจัยตามสถาบันหรือมหาวิทยาลัย ผู้บริหารให้ความสำคัญของอันดับที่พัฒนาแตกต่างไปจากอาจารย์เรียงตามลำดับดังนี้ สนับสนุนส่งเสริมให้อาจารย์ไปอบรมงานวิจัยตามสถาบันหรือมหาวิทยาลัย งานวิจัยของอาจารย์ควรเป็นส่วนหนึ่งที่ใช้พิจารณาประเมินผลงาน วิทยาลัยจัดพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยทางการศึกษาที่มีประโยชน์ให้อาจารย์ทราบ อนุญาตให้หยุดพักเพื่อไปทำงานวิจัยได้โดยไม่ถือเป็นวันลา จากอันดับความสำคัญที่ผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกันนี้ อาจเป็นเพราะว่าอาจารย์เห็นประโยชน์ในการศึกษาผลของงานวิจัยที่เป็นประโยชน์ทาง

การศึกษา โดยความจริงแล้วอาจารย์ส่วนใหญ่จะไม่ค่อยได้ทราบว่าผลงานวิจัยทาง
การศึกษาอะไรบ้างที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนางานของอาจารย์ เพราะการพัฒนามูลากรโดย
การเผยแพร่ข่าวสารงานวิจัยที่มีประโยชน์ให้อาจารย์ทั้งหลายทราบเกือบไม่มีวิทยาลัยครูใด
เห็นความสำคัญและดำเนินการอาจเห็นว่าเป็นสิ่งไม่จำเป็น จากงานวิจัยของ ทวีป อภิลิทธิ
(ทวีป อภิลิทธิ 2521 : 77) พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการนำผลการวิจัยไปใช้คือ
ไม่มีบุคคลของงานวิจัยและไม่ทราบแหล่งที่จะได้ผลการวิจัยว่าอยู่ที่ใด วิทยาลัยครูควรหา
แนวทางดำเนินงานในเรื่องนี้ เพราะผลงานวิจัยมีประโยชน์ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน
ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นความต้องการของอาจารย์ที่อยู่ในระดับค่อนข้างมากคือ
ให้ความสำคัญเป็นอันดับสอง ส่วนผู้บริหารให้ความสำคัญเป็นอันดับรอง คือ คำนึงการสนับสนุน
ส่งเสริมให้อาจารย์ไปอบรมงานวิจัย ซึ่งอาจารย์ให้ความสำคัญในอันดับที่ห้า การให้ความสำคัญ
สำคัญของแนวทางในการพัฒนาต่างกันนี้ อาจมีสาเหตุมาจากการที่ผู้บริหารเห็นว่าการพัฒนาให้
อาจารย์มีความรู้ด้านการวิจัย ควรได้จากการฝึกอบรมอันมีความสำคัญจึงแตกต่างกัน
ระหว่างผู้บริหารและอาจารย์ ผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นตรงกันว่าแนวทางหนึ่งใน
การส่งเสริมงานวิจัยให้มากขึ้น คือ ควรนำงานวิจัยหรือการแต่งตำราของอาจารย์มา
พิจารณาเพื่อประเมินผลความดีความชอบด้วย

แนวทางพัฒนางานวิจัยและแต่งตำราทางวิชาการที่อาจารย์ให้ความสำคัญเป็น
อันดับรองไปอีกคือ ให้วิทยาลัยจัดสรรงบประมาณเพื่อการวิจัยโดยเฉพาะ โดยปกติการ
พิจารณาประมาณของวิทยาลัยจะยักงานหลัก 5 ด้าน อันเป็นหน้าที่ของวิทยาลัยครูตาม
พระราชบัญญัติวิทยาลัยครูเป็นหลัก งานที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณน้อย คือ งานด้าน
บริการทางวิชาการแก่ชุมชน และงานการวิจัยและผลิตตำราของอาจารย์ ฉะนั้นการที่จะส่งเสริม
งานด้านนี้ให้มากขึ้นจึงควรที่จะคำนึงถึงเรื่องการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพออีกด้วย
ผู้บริหารให้ความสำคัญในอันดับที่ห้าคือ การอนุญาตให้ลาหยุดพักเพื่อไปทำงานวิจัยได้โดย
ไม่ถือเป็นวันลา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสาเหตุจากผู้บริหารมักจะมีภาระงานด้านต่าง ๆ มากกว่า
อาจารย์ผู้สอน การดำรงตำแหน่งอยู่ในหน้าที่ทั้งเป็นผู้บริหารและผู้สอนคงหาเวลาทำงานวิจัย
ได้ยาก ฉะนั้น จึงมีความต้องการงานด้านนี้มากกว่าที่อาจารย์ให้

ผลงานวิจัยของอาจารย์วิทยาลัยครูในปัจจุบันมีน้อยมาก เพราะจากงานวิจัยของ รังสรรค์ ทิมพันธุ์พงษ์ (รังสรรค์ ทิมพันธุ์พงษ์ 2522 : 77) พบว่า อาจารย์วิทยาลัยครู มีงานด้านการวิจัยและการแต่งตำราทางวิชาการน้อยมาก โดยเฉลี่ยในปีหนึ่งอาจารย์ วิทยาลัยครูคนหนึ่งมีผลงานวิจัย 0.1 เรื่อง เขียนตำรา 0.69 เรื่อง การแปลตำรา 0.07 เรื่อง การเขียนบทความทางวิชาการ 0.6 เรื่อง ซึ่งแสดงว่าอาจารย์วิทยาลัยครู มีบทบาทกับงานด้านนี้น้อยมาก ฉะนั้นการที่จะพัฒนาให้อาจารย์วิทยาลัยครูหันมาสนใจงานวิจัย หรือการแต่งตำราทางวิชาการ จึงควรจะต้องแก้ไขสาเหตุที่เป็นอุปสรรคและหาวิธีจูงใจจาก การศึกษาที่พบครั้งนี้สรุปได้ว่า ความไม่สะดวกในด้านการบริการการพิมพ์ ปัญหาทางการเงิน และเวลาเป็นสาเหตุที่สำคัญ

3. ปัญหาและสาเหตุด้านการบริการทางวิชาการแก่ชุมชนและแนวทางการพัฒนา อาจารย์มีปัญหาโดยส่วนรวมในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์สาเหตุรายข้อ โดยถือค่าเฉลี่ยเป็นเกณฑ์พบว่า สาเหตุแรกตามลำดับมากที่สุดได้แก่ ขาดอุปกรณ์และงบประมาณสนับสนุนจากทางวิทยาลัย ไม่มีเวลาเนื่องจากต้องปฏิบัติงานสอนและงานอื่นๆ มาก ขาดแรงจูงใจและการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง งานด้านการบริการชุมชน ไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ และไม่ได้รับความร่วมมือจากอาจารย์ผู้ร่วมงาน

ผู้บริหารมีปัญหาโดยส่วนรวมในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์สาเหตุโดยถือค่าเฉลี่ยเป็นเกณฑ์พบว่า สาเหตุแรกตามลำดับมากที่สุดได้แก่ ขาดอุปกรณ์และงบประมาณสนับสนุนจากทางวิทยาลัย ไม่มีเวลาเนื่องจากต้องปฏิบัติงานสอนและงานอื่นๆ มาก ขาดแรงจูงใจและการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง ไม่ได้รับความร่วมมือจากอาจารย์ผู้ร่วมงาน และผู้บริหารไม่สนใจงานด้านการบริการทางวิชาการแก่ชุมชน

สำหรับแนวทางการพัฒนางานด้านการบริการทางวิชาการแก่ชุมชน ทั้งอาจารย์และผู้บริหาร มีความต้องการพัฒนาโดยส่วนรวมในระดับค่อนข้างมากทุกด้าน อาจารย์มีความต้องการหาอันดับแรกเรียงตามลำดับดังนี้ ส่งเสริมอาจารย์ ในการที่จะไปศึกษาเพิ่มเติมในสาขาวิชา ที่ตนเรียนมาและวิชาชีพที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาชุมชน ผู้บริหารให้ความร่วมมืออย่างจริงจังในการพัฒนาชุมชน และผลของการปฏิบัติงานควรได้มีการพิจารณาความดีความชอบ

จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอและเหมาะสมสำหรับงานด้านบริการและจัดทำโครงการหรือแผนงานตลอดทั้งปี ผู้บริหารมีความต้องการห้าอันดับแรกเรียงตามลำดับดังนี้ ส่งเสริมอาจารย์ในการที่จะไปศึกษาเพิ่มเติมในสาขาวิชาที่ตนเรียนมาและวิชาชีพที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาชุมชน จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอและเหมาะสมสำหรับงานด้านบริการ ผู้บริหารให้ความร่วมมืออย่างจริงจังในการให้บริการแก่ชุมชน ผลของการปฏิบัติงานควรได้มีการพิจารณาความดีความชอบ และจัดตั้งคณะกรรมการประสานงานด้านบริการทางวิชาการแก่ชุมชนโดยเฉพาะ

จากผลการวิจัยนี้พบสาเหตุที่เป็นปัญหาในการพัฒนางานด้านบริการทางวิชาการแก่ชุมชน ซึ่งอาจารย์และผู้บริหารมีความเห็นตรงกันอยู่ในระดับมากสองด้าน คือ ด้านการขาดอุปกรณ์และงบประมาณสนับสนุนจากทางวิทยาลัย และไม่มีเวลาเนื่องจากต้องปฏิบัติงานสอนและงานอื่น ๆ มาก ผลของการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นกคิล เชนะโยชิน (นกคิล เชนะโยชิน 2524 : 19) ซึ่งพบว่า อาจารย์วิทยาลัยครูภาคใต้มีปัญหาและอุปสรรคค่อนข้างมากในส่วนที่เกี่ยวข้องกับขาดเงินหรืองบประมาณที่จะดำเนินการ ขาดความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน ได้รับความสนใจจากสังคมน้อย และอาจารย์ไม่เห็นความสำคัญของการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม งานบริการทางวิชาการแก่ชุมชนได้รับความสนใจน้อยจากผู้บริหารและอาจารย์ จากผลการวิจัยของ สมชาย วงศ์เกษม (สมชาย วงศ์เกษม 2519 : 110 - 118) พบว่า อาจารย์เกือบทั้งหมดมีบทบาทด้านการสอน อาจารย์เกือบทั้งหมดสอนโดยไม่ได้วิจัย และอาจารย์มากกว่าสองในสามสอนโดยไม่ให้บริการสังคม การบริการทางวิชาการแก่ชุมชน วิทยาลัยครูยังปฏิบัติงานด้านนี้น้อยมาก เพราะจากการวิจัยของ ประสิทธิ์ เทียมเดช (ประสิทธิ์ เทียมเดช 2521 : 54) พบว่าวิทยาลัยครูยังให้บริการชุมชนน้อยกว่าที่ครูต้องการให้วิทยาลัยครูบริการมาก

จากการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาด้านการบริการทางวิชาการแก่ชุมชนรายข้อ พบว่า อันดับความสำคัญของความต้องการพัฒนาค่อนข้างมากอันดับหนึ่ง ซึ่งอาจารย์และผู้บริหารมีทัศนะตรงกัน คือ ส่งเสริมอาจารย์ในการที่จะไปศึกษาเพิ่มเติมในวิชาที่ตนเรียนมา และวิชาชีพที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาชุมชน เพราะว่าในการบริการทางวิชาการแก่ชุมชนนั้น

จะบริการทางค่านวิชาการอย่างเพียงพอไม่ได้ ควรจะให้บริการทางค่านวิชาชีพเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาเศรษฐกิจของชุมชนและครอบครัว การที่จะให้อาจารย์บริการค่านวิชาชีพนั้น อาจารย์จำเป็นจะต้องไปศึกษาหาความรู้ก่อนจะนำไปเผยแพร่ ดังนั้นอาจารย์และผู้บริหารจึงเห็นความสำคัญของงานค่านนี้อยู่ในระดับค่อนข้างมาก

ส่วนแนวทางพัฒนาค่านต่อไปอาจารย์และผู้บริหารให้อันค้ำความสำคัญแตกต่างกันไป อาจารย์ให้อันค้ำความสำคัญเรียงตามลำดับต่อไปนี้ ผู้บริหารให้ความร่วมมืออย่างจริงจังในการพัฒนาชุมชน ผลของการปฏิบัติงานควรได้มีการพิจารณาความดีความชอบ จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอสำหรับงานบริการ และจัดทำโครงการหรือแผนงานตลอดทั้งปี ผู้บริหารให้อันค้ำความสำคัญเรียงตามลำดับต่อไปนี้ จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอสำหรับงานบริการ ผู้บริหารให้ความร่วมมืออย่างจริงจัง ผลของการปฏิบัติงานควรได้มีการพิจารณาความดีความชอบและควรจัดตั้งคณะกรรมการประสานงานค่านบริการทางวิชาการแก่ชุมชนโดยเฉพาะ การจัดอันค้ำความสำคัญที่ต่างกันระหว่างอาจารย์และผู้บริหารนี้อาจเนื่องมาจากสภาพในการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่าย อาจารย์เห็นว่างานค่านบริการชุมชนถ้าจะให้ได้ดี ผู้บริหารจะต้องทำอย่างจริงจังและเป็นผู้นำในการทำงานค่านบริการชุมชน ส่วนผู้บริหารซึ่งย่อมต้องเกี่ยวข้องกับงบประมาณ มองเห็นความสำคัญในการจัดสรรงบประมาณว่างานจะดำเนินไปได้ด้วยดีก็ต้องมีงบประมาณพร้อมที่จะดำเนินการ และทั้งสองฝ่ายคืออาจารย์และผู้บริหารเห็นว่าผลของการปฏิบัติงานค่านบริการทางวิชาการแก่ชุมชนควรเป็นผลงานที่นำไปพิจารณาในการประเมินความดีความชอบเป็นภาระส่วนหนึ่งในการทำงานของอาจารย์เพื่อกระตุ้นให้อาจารย์สนใจงานค่านนี้มากขึ้น และแนวทางพัฒนาอันค้ำที่ห้าคืออาจารย์เห็นว่า ควรจะมีการจัดโครงการหรือแผนงานในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องตลอดปี มีโครงการและเป้าหมายที่แน่นอน ซึ่งสอดคล้องกับอันค้ำความสำคัญที่ผู้บริหารให้เป็นอันค้ำที่ห้าคือ ควรมีคณะกรรมการประสานงานค่านบริการทางวิชาการแก่ชุมชนโดยเฉพาะเพื่อให้งานนี้รับใช้ชุมชนให้มากขึ้นและทั่วถึง วิทยาลัยครูควรจะมีการจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงานเพื่อพัฒนางานค่านนี้ให้มีผลงานมากขึ้นกว่าเดิม การที่วิทยาลัยครูจะพัฒนางาน

ค่านบริการชุมชนให้มากขึ้นย่อมเหมาะสมกับบทบาทและหน้าที่ตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 เพราะจากการศึกษางานวิจัยที่มีมาแล้ว เช่น ของรังสรรค์ ทิมพันธุ์พงษ์ (รังสรรค์ ทิมพันธุ์พงษ์ 2522 : 80) พบว่า ผู้สอนในวิทยาลัยครูใช้เวลากับงานค่านบริการทางวิชาการแก่ชุมชนน้อยที่สุด คือเฉลี่ยสัปดาห์ละ 0.5 ชั่วโมง ฉะนั้นวิทยาลัยครูควรจะต้องหาแนวทางพัฒนางานค่านนี้ได้โดยลงอย่างจริงจังและมากขึ้นกว่าเดิม จากผล การวิจัยงานค่านบริการชุมชนครั้งนี้พบว่า ค่านอุปกรณ์ งบประมาณ เวลา และระบบบริหาร เป็นสาเหตุที่สำคัญ

4. ปัญหาและสาเหตุด้านการบริหารงานบุคคล งานธุรการและการเงินและ แนวทางพัฒนา

อาจารย์มีปัญหาโดยส่วนรวมในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์สาเหตุรายข้อโดย ถือค่าเฉลี่ยเป็นเกณฑ์พบว่า สาเหตุแรกตามลำดับมากน้อยได้แก่ ระบบการพิจารณา ความสำเร็จความชอบไม่มีเกณฑ์ที่เหมาะสม ระบบการบริหารไม่จริงจังให้เกิดความพึงพอใจใน การทำงาน ระบบบริหารด้านการเงินไม่คล่องตัว ผู้บริหารระดับสูงไม่ชอบระบบหมุนเวียน ตำแหน่ง และผู้บริหารใช้บุคลากรไม่เหมาะสมกับงาน

ผู้บริหารมีปัญหาโดยส่วนรวมในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์รายข้อโดยถือค่าเฉลี่ย เป็นเกณฑ์พบว่า สาเหตุแรกตามลำดับมากน้อยได้แก่ ระบบการพิจารณาความสำเร็จความชอบ ไม่มีเกณฑ์ที่เหมาะสม ระบบการบริหารไม่จริงจังให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ระบบ บริหารด้านการเงินไม่คล่องตัว หัวหน้าคณะวิชาไม่มีประสบการณ์ในการบริหารงาน และ ผู้บริหารขาดประสิทธิภาพในการวางแผนงาน

สำหรับแนวทางพัฒนางานด้านการบริหารงานบุคคล งานธุรการและการเงิน ทั้งอาจารย์และผู้บริหารมีความต้องการพัฒนาโดยส่วนรวมในระดับค่อนข้างมากทุกด้าน อาจารย์มีความต้องการห้าอันดับแรกเรียงตามลำดับดังนี้ กรมควรสร้างระบบการพิจารณา ประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอยู่ในบรรทัดฐานอย่างเดียวกัน ผู้บริหารควรให้ อาจารย์มีส่วนร่วมในการวางแผนนโยบาย การเลือกสรรผู้บริหารในแต่ละระดับควรเลือกสรร

โดยการเลือกตั้ง ผู้บริหารควรมีความรู้ความสามารถในการบริหารบุคคล การบริหารธุรการและการเงิน และควรจัดให้มีการอบรมผู้บริหารที่เข้ารับตำแหน่งใหม่ทุกปี ผู้บริหารมีความต้องการทำอันตบแรกเรียงตามลำดับดังนี้ ผู้บริหารควรมีมนุษยสัมพันธ์อย่างดีกับผู้ร่วมงาน กรมควรสร้างระบบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอยู่ในบรรทัดฐานอย่างเดียวกัน ควรจัดให้มีการสัมมนาผู้บริหารในแต่ละระดับเพื่อศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นคล้ายคลึงกัน ควรจัดให้มีการอบรมผู้บริหารที่เข้ารับตำแหน่งใหม่ทุกปี และผู้บริหารควรมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานบุคคล การบริหารธุรการและการเงิน

จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ปัญหาในการบริหารงานบุคคล งานธุรการและการเงิน เป็นสาเหตุที่อาจารย์และผู้บริหารให้ความสำคัญตรงกันสามด้าน คือ ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่มีเกณฑ์เหมาะสม ระบบบริหารไม่จูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ระบบบริหารด้านการเงินไม่คล่องตัว จากสาเหตุที่พบนี้ แสดงว่าอาจารย์และผู้บริหารต่างไม่พึงพอใจในระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ระบบการทำงานและงานธุรการ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของเวศ ศรีละมุล (เวศ ศรีละมุล 2523 : 36) ที่พบว่า ความพึงพอใจของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคใต้อยู่ในระดับปานกลาง และพบว่า อาจารย์จะมีหัวหน้าคณะวิชาที่มีลักษณะผู้นำแบบโลกิย์ตามต่างก็มีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน นโยบาย และการบริหารงานของหน่วยงานอยู่ในระดับต่ำทั้งสิ้น และหาญชัย สงวนให้ (หาญชัย สงวนให้ 2519 : 57) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยครูกับบรรยากาศองค์การ พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยครูภาคกลางทั้งแบบมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง จากผลของการวิจัยที่ผ่านมา และจากการศึกษาครั้งนี้สรุปได้ว่า ระบบการบริหารงานด้านต่างๆ ในวิทยาลัยครูควรจะได้มีการพิจารณาปรับปรุง หาแนวทางพัฒนาบุคคลและระบบการทำงาน เพราะความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนสัมพันธ์กับผลงานของวิทยาลัยครู (ศิริ เจริญวัย 2521 : 43)

จากการศึกษาครั้งนี้ได้พบแนวทางแก้ไขเพื่อพัฒนาสมรรถภาพความสามารถในการบริหารงานบุคคล งานธุรการและการเงินตามทัศนะของอาจารย์ ซึ่งสอดคล้องกับสาเหตุที่พบในการ

วิจัยครั้งนี้หลายด้าน เช่น ด้านให้กรรมการฝึกหัดครูสร้างระบบการพิจารณาประเมินผล การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอยู่ในบรรทัดฐานเดียวกัน ซึ่งเป็นความต้องการที่อยู่ในระดับ มาก ดังนั้นผู้บริหารที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานควรจะหา แนวทางสร้างเกณฑ์ที่เหมาะสม เพราะการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่ยุติธรรม ไม่เป็นธรรม จะก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานหลายด้าน เช่น ทำให้อาจารย์เกิดความ ห่อถ้อยในการปฏิบัติงาน แยกความสามัคคี และหันไปหางานด้านอื่น งานส่วนตัว ที่ไม่ใช่ งานด้านวิชาการ เป็นต้น จากการศึกษาครั้งนี้อาจารย์ยังเห็นว่าผู้บริหารควรรีให้อาจารย์ มีส่วนร่วมในการวางนโยบายของวิทยาลัย การวิจัยที่พบนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สงวน ช่างฉัตร (สงวน ช่างฉัตร 2520 : 66) ซึ่งพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของ อาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนกลางเป็นอันดับสองคือ ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ผู้บริหารจึงควร เปิดโอกาสให้อาจารย์ได้แสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายซึ่งจะ เป็นผลดีในการปฏิบัติงานและควรจะได้รับความร่วมมือจากอาจารย์เป็นส่วนใหญ่ เพราะ นโยบายเป็นส่วนที่กำหนดจากความต้องการของอาจารย์และผู้บริหารร่วมกัน นอกจากนี้ ความต้องการในการพัฒนาตนเองต่อไปคือ การเลือกสรรผู้บริหารในแต่ละระดับควรเลือกสรร โดยการ เลือกตั้ง ผู้บริหารควรมีความรู้ด้านการบริหารบุคคล การบริหารธุรการและการเงิน ควรจัดให้มีการอบรมผู้บริหารที่เข้ารับตำแหน่งใหม่ทุกปี จากผลของการวิจัยนี้แสดงว่าใน การเลือกสรรผู้บริหารทุกระดับอาจารย์ไม่ชอบวิธีการแต่งตั้ง และผู้บริหารควรได้รับการ ฝึกอบรมให้มีความรู้ด้านการบริหารงานด้วย

ผู้บริหารได้เสนอแนวทางพัฒนาตนเองสอดคล้องกับแนวทางที่อาจารย์ต้องการพัฒนา หลายด้าน แต่ให้ความสำคัญในอันดับที่ต่างกัน คือ ความต้องการอันดับแรก ด้านมนุษยสัมพันธ์ กับผู้ร่วมงาน แสดงว่าผู้บริหารเห็นความสำคัญของการพัฒนาความสัมพันธ์ว่าเป็นสิ่งที่ จำเป็นมากในการบริหารงาน เพราะจากการวิจัยของ สุรชาติ สังข์รุ่ง (สุรชาติ สังข์รุ่ง 2520 : 43) พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครูที่มีผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มีค่าสูงกว่า ความพึงพอใจของครูที่มีผู้นำแบบมุ่งงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้บริหารมี

ความต้องการพัฒนาระบบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์เช่นเดียวกับอาจารย์ แต่เป็นความต้องการอันดับรองลงไป ผู้บริหารมีความต้องการพัฒนาในระดับค่อนข้างมากถัดไปอีกคือการฝึกอบรมงานบริหาร และการศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นคล้ายคลึงกันกับวิทยาลัยอื่น เพื่อหาแนวทางแก้ไข วิทยาลัยครูทั้ง 36 แห่ง แม้ว่าจะอยู่ใต้พระราชบัญญัติวิทยาลัยครูฉบับเดียวกันก็ตาม ในแต่ละวิทยาลัยครูมักจะมีปัญหาที่แตกต่างกันออกไปบ้าง การปรึกษาหารือกันเพื่อหาแนวทางแก้ไข ย่อมก่อให้เกิดผลดีและมีแนวปฏิบัติในรูปแบบที่เหมือน ๆ กัน ผู้บริหารจึงเห็นความสำคัญของความต้องการพัฒนางานทางด้านการบริหารมากกว่าอาจารย์และให้ความสำคัญในอันดับที่สูงกว่าด้านที่อาจารย์ให้

5. ปัญหาและสาเหตุด้านการส่งเสริมความรู้ความสามารถและเพิ่มวุฒิและ
แนวทางพัฒนา

อาจารย์มีปัญหาโดยส่วนรวมในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์สาเหตุรายข้อโดยถือค่าเฉลี่ยเป็นเกณฑ์พบว่า สาเหตุแรกตามลำดับมากน้อยได้แก่ การเงินเป็นอุปสรรคในการศึกษาต่อ การไปศึกษาต่อทำให้ไม่ได้ขึ้นเงินเดือน โครงการที่วิทยาลัยจัดอบรมสัมมนาไม่สอดคล้องกับความสนใจ ไม่มีเวลาที่จะศึกษาหาความรู้เนื่องจากต้องรับภาระในด้านการสอนมาก และเงินเดือนสูงเกินวุฒิที่จะไปศึกษาต่อ

ผู้บริหารมีปัญหาโดยส่วนรวมในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์สาเหตุรายข้อโดยถือค่าเฉลี่ยเป็นเกณฑ์พบว่า สาเหตุแรกตามลำดับมากน้อยได้แก่ การไปศึกษาต่อทำให้ไม่ได้ขึ้นเงินเดือน การเงินเป็นอุปสรรคในการศึกษาต่อ เงินเดือนสูงเกินวุฒิที่จะไปศึกษาต่อ ไม่มีเวลาที่จะศึกษาหาความรู้ เนื่องจากต้องรับภาระในด้านการสอนมาก

สำหรับแนวทางพัฒนาด้านการส่งเสริมความรู้ความสามารถและเพิ่มวุฒิ อาจารย์และผู้บริหารมีความต้องการพัฒนาโดยส่วนรวมในระดับค่อนข้างมากทุกด้าน อาจารย์มีความต้องการพัฒนาห้าอันดับแรกเรียงตามลำดับดังนี้ กรมควรสนับสนุนหรือหาทุนให้อาจารย์ไปศึกษาต่อต่างประเทศ วิทยาลัยควรมีนโยบายที่แน่นอนในการพัฒนาอาจารย์ จัดอบรมปฏิบัติการทางวิชาการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ตามความต้องการของอาจารย์ อนุญาตให้อาจารย์

ลาไปร่วมประชุมโดยเบิกค่าใช้จ่ายได้ และจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาอาจารย์โดยเฉพาะ
ผู้บริหารมีความต้องการพัฒนาห้าอันดับแรกเรียงตามลำดับดังนี้ กรมควรสนับสนุนหรือหาทุน
ให้อาจารย์ไปศึกษาต่อต่างประเทศ วิทยาลัยควรมีนโยบายที่แน่นอนในการพัฒนาอาจารย์
จัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาอาจารย์โดยเฉพาะ ร่วมมือกับมหาวิทยาลัยเพื่อจัดส่งอาจารย์
ไปศึกษาต่อโดยทุนประเภท ก. และจัดอบรมปฏิบัติการทางวิชาการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ตาม
ความต้องการของอาจารย์

จากผลการวิจัยนี้แสดงว่า ปัญหาและสาเหตุด้านการส่งเสริมความรู้ความสามารถ
และเพิ่มวุฒิ ทั้งอาจารย์และผู้บริหารให้สาเหตุที่เป็นอุปสรรคมากที่สุดคือด้านการเงิน
อาจารย์ให้สาเหตุด้านการเงินเป็นอันดับหนึ่ง การไปศึกษาต่อทำให้ไม่ได้ขึ้นเงินเดือน
เป็นอันดับสอง ส่วนผู้บริหารให้สาเหตุด้านการไปศึกษาต่อทำให้ไม่ได้ขึ้นเงินเดือนเป็น
อันดับหนึ่ง การเงินเป็นอุปสรรคในการไปศึกษาต่อเป็นอันดับที่สอง ความเห็นที่แตกต่างใน
การจัดอันดับความสำคัญนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นผู้มีอาวุโส มีอายุราชการ
มากกว่าอาจารย์ เงินเดือนสูง ฉะนั้นถ้าหากไปศึกษาต่อก็เสียเวลา ทำให้ได้ขึ้นเงินเดือน
ฉะนั้นจะมีผู้บริหารส่วนหนึ่งที่เกรงได้ขึ้นเงินเดือนเป็นเหตุให้ไม่สนใจที่จะศึกษาต่อ เพราะ
การศึกษาคือในระดับปริญญาโท ปริญญาเอก ต้องเสียเวลาเงินเดือนขึ้นช้ามากขึ้น ส่วนอาจารย์
ให้ความสำคัญด้านนี้รองลงไป อาจเป็นเพราะว่า อาจารย์ที่เงินเดือนน้อย ยังไม่สูงกว่าวุฒิ
ที่ไปศึกษาต่อ เมื่อศึกษาต่อกลับมาก็มีโอกาสได้ปรับเงินเดือนให้สูงขึ้นตามวุฒิใหม่ ไม่ต้อง
เสียเวลาและไม่มีผลต่อการได้ขึ้นเงินเดือนมากนัก

สาเหตุที่เป็นปัญหาในการพัฒนาสมรรถภาพด้านส่งเสริมความรู้ความสามารถใน
ทัศนะของอาจารย์อันดับรองลงไปอีกสามอันดับคือ โครงการที่วิทยาลัยจัดอบรมสัมมนาไม่
สอดคล้องกับความสนใจ ไม่มีเวลาที่จะศึกษาหาความรู้เนื่องจากต้องรับภาระงานสอนมาก
และเงินเดือนสูงเกินวุฒิที่จะไปศึกษาต่อ สาเหตุที่พบในการศึกษานี้แสดงว่า ในการจัดอบรม
สัมมนาด้านวิชาการเพื่อพัฒนาอาจารย์ในวิทยาลัยครู จะต้องหาแนวทางจัดให้สอดคล้องกับ
ความต้องการและความสนใจของอาจารย์ มิฉะนั้นการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์นั้น

ก็จะไร้ประโยชน์ เสียทั้งเวลา แรงงาน และเงิน ควรจะได้มีการสำรวจความต้องการของอาจารย์ในแต่ละคณะวิชา ภาควิชา เพราะจากการถามความคิดเห็นของอาจารย์ อาจารย์ส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์นั้นควรเป็นกิจกรรมร่วมกันทุกคณะ การจัดประชุมปฏิบัติการเป็นแนวทางที่อาจารย์ต้องการพัฒนามากที่สุด สำหรับสาเหตุในด้านการสอน จากผลการวิจัยของ รังสรรค์ ทิมพันธุ์พงษ์ (รังสรรค์ ทิมพันธุ์พงษ์ 2522 : 80) พบว่า ภาระการทำงานของครูสอนในวิทยาลัยครูโดยเฉลี่ย 29.10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และพบว่าเวลาส่วนใหญ่ใช้ในการสอน การเตรียมการสอนและการตรวจงานถึง 17.22 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และใช้เฉพาะการสอน 9.76 ชั่วโมง อาจารย์และผู้บริหารเห็นสาเหตุกันนี้ในอันดับที่ตรงกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในขณะนี้วิทยาลัยครูเกือบทุกแห่ง เปิดโครงการพัฒนาและอบรมครูประจำการ บางวิทยาลัยเปิดอบรมในตอนเย็นของวันปกติ บางแห่งเปิดในวันหยุดเสาร์และอาทิตย์ การที่เปิดอบรมครูประจำการนี้ ทำให้ภาระงานสอนและงานดำเนินการของผู้บริหารมากขึ้น คงเป็นสาเหตุประการหนึ่งที่เป็นปัญหาในการศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองของอาจารย์

ผู้บริหารให้อันดับความสำคัญของสาเหตุแตกต่างจากอาจารย์คือ ค่าเงิน เงินเดือนสูงเกินวุฒิที่จะไปศึกษาต่อเป็นอันดับที่สาม ความเห็นที่แตกต่างกันนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและอาจารย์มีสถานภาพทางเงินเดือนแตกต่างกัน ผู้บริหารมีเงินเดือนสูงกว่าวุฒิที่จะไปศึกษาต่อ จึงให้ความสำคัญค่านี้มากกว่าอาจารย์เพราะอาจารย์ให้ความสำคัญค่านี้เป็นอันดับที่ห้า

สำหรับแนวทางที่อาจารย์และผู้บริหารต้องการพัฒนา ความต้องการพัฒนาค่อนข้างมากอันดับหนึ่งคือ ต้องการให้กรมสนับสนุนหรือหาทุนให้อาจารย์ไปศึกษาต่อต่างประเทศ อันดับที่สองคือ วิทยาลัยควรมีนโยบายที่แน่นอนในการพัฒนาอาจารย์ แสดงว่าอาจารย์และผู้บริหารมีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษาต่อ การศึกษาต่อในประเทศมักมีอุปสรรคในด้านการสอบเข้าศึกษาต่อ เพราะส่วนใหญ่จะสอบเข้าศึกษาต่อได้ปีละไม่มากนัก เพราะมหาวิทยาลัยรับจำกัดและมีผู้สมัครมาก เป็นสาเหตุให้อาจารย์สอบเข้าศึกษาต่อใน

ประเทศไค้อยู่ในแต่ละปี การพัฒนาอาจารย์ทางค่านี้นี้เป็นไปได้ซ้ำ ดังนั้นกรมการฝึกหัดครูควรจะได้ให้ความช่วยเหลือโดยการติดต่อกับสถาบัน มหาวิทยาลัย วิทยาลัย หรือมูลนิธิต่าง ๆ ในต่างประเทศ เพื่อหาทุนให้อาจารย์ได้ไปศึกษาต่อและควรได้ดำเนินการเพื่อพัฒนาอาจารย์อย่างจริงจัง เช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยหลายแห่งในประเทศไทย เช่น จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เป็นต้น ที่ได้ตั้งหน่วยพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัย เพื่อทำหน้าที่หาแนวทางเพื่อพัฒนาอาจารย์โดยเฉพาะ

ความต้องการพัฒนาที่อาจารย์ให้ความสำคัญในอันดับต่อไปคือ จักอบรมปฏิบัติการทางวิชาการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ตามความต้องการของอาจารย์ อนุญาตให้อาจารย์ลาไปร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนโดยเบิกค่าใช้จ่ายได้ และอันดับที่ห้าคือ จัดสรรงบประมาณ เพื่อพัฒนาอาจารย์โดยเฉพาะ ผู้บริหารให้อันดับของแนวทางพัฒนาที่ต่างออกไปคือร่วมมือกับมหาวิทยาลัยเพื่อจัดส่งอาจารย์ไปศึกษาต่อโดยทุนประเภท ก. จัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาอาจารย์โดยเฉพาะ และจักอบรมปฏิบัติการทางวิชาการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ตามความต้องการของอาจารย์ การจัดอันดับความสำคัญที่แตกต่างกันระหว่างผู้บริหารและอาจารย์อาจเป็นเพราะสาเหตุว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นผู้มีอาวุโส รับราชการหลายปีแล้ว การสอบเข้าศึกษาต่อเป็นการยากกว่าผู้ที่สำเร็จการศึกษาใหม่ ๆ เพราะฉะนั้นจึงต้องการให้กรมการฝึกหัดครูคัดเลือกเข้าศึกษาต่อด้วยทุนประเภท ก. เช่นเดียวกับมหาวิทยาลัย โดยขอโควตาจากมหาวิทยาลัยสำหรับอาจารย์ของกรมการฝึกหัดครูโดยเฉพาะ ซึ่งจะเป็นแนวทางพัฒนาคุณวุฒิของอาจารย์วิทยาลัยครูให้สูงขึ้นเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กรมการฝึกหัดครูได้ตั้งไว้แนวทางหนึ่ง เพราะกรมการฝึกหัดครูต้องตระหนักในความจริงว่า ในการที่จะพัฒนาคุณวุฒิของอาจารย์วิทยาลัยครูซึ่งแต่เดิมมีวุฒิปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ให้สูงเป็นปริญญาโท และปริญญาเอกในเวลาอันรวดเร็วย่อมเป็นไปได้ยาก ความจำเป็นของการพัฒนาคุณวุฒิเป็นเรื่องที่จำเป็นมากในปัจจุบันของวิทยาลัยครู เพราะเปิดสอนในระดับปริญญาตรี อาจารย์ในวิทยาลัยครูจะต้องมีคุณวุฒิที่สูงกว่าปริญญาตรีตามเกณฑ์ที่เหมาะสม ฉะนั้นเป็นหน้าที่ของกรมการฝึกหัดครูที่จะต้องหาแนวทางหลาย ๆ แนวทางเพื่อ

พัฒนาคุณภาพของอาจารย์ให้สูงขึ้นดังกล่าว จากการสำรวจคุณภาพของอาจารย์วิทยาลัยครู ในปี พ.ศ. 2523 สัดส่วนคุณภาพของอาจารย์วิทยาลัยครู ปริญาเอก : ปริญาโท : ปริญาตรี เท่ากับ 0.1 : 4.39 : 5.5 (ฝ่ายประชาสัมพันธ์ กรมการฝึกหัดครู 2524 : 16)

จากผลของการวิจัยครั้งนี้ กรมการฝึกหัดครูควรจะต้องหาแนวทางที่เหมาะสม ในการที่จะพัฒนาคุณภาพของอาจารย์วิทยาลัยครูให้สูงขึ้น และหาแนวทางที่จะพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่ให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูง ซึ่งอาจจะกระทำได้หลาย แนวทาง เช่น การจัดประชุม อบรม สัมมนา ปฏิบัติการด้านวิชาการ เพื่อพัฒนาทักษะของ อาจารย์ด้านการเรียนการสอน การพัฒนาคุณภาพให้สูงขึ้นโดยการสนับสนุนให้ศึกษาต่อโดยไม่คิดขึ้นเงินก้อน ศึกษาดูสถาบันหรือมหาวิทยาลัยในต่างประเทศเพื่อหาทุนให้อาจารย์ ไปได้ศึกษาต่อ หรือช่วยออกทุนค่าใช้จ่าย เช่น ค่าเครื่องบิน หรือค่าเล่าเรียนให้เป็น บางส่วน เพื่อช่วยเหลือทางด้านการเงินแก่ผู้ไปเรียนบ้าง ควรหาทางร่วมมือกับมหาวิทยาลัย ในประเทศ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ในการที่จะจัดส่งอาจารย์วิทยาลัยครูในสาขา ที่ขาดแคลน ไปศึกษาต่อหรือศึกษาเพิ่มเติมเป็นรายวิชา ตามความต้องการของวิทยาลัยครู

6. ลำดับความสำคัญในการพัฒนาสมรรถภาพด้านวิชาการของอาจารย์

จากการศึกษาวิจัยนี้พบว่า การจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาอาจารย์ อาจารย์ และผู้บริหารมีความเห็นตรงกันและให้ความสำคัญสามอันดับแรก คือ ด้านการเรียนการสอน บทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์ ด้านการวิจัยและการเขียนตำราทางวิชาการ ดังนั้น ในการพัฒนาอาจารย์ควรจะต้องพัฒนาด้านการเรียนการสอนเป็นอันดับแรก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าการสอนของอาจารย์ในปัจจุบันยังคงใช้วิธีการแบบเดิมคือการบรรยาย เป็นส่วนใหญ่ เพราะจากการศึกษาพฤติกรรมการสอนทั่วไปของอาจารย์วิทยาลัยครูเชียงใหม่ วิทยาลัยครูจันทระเกษม วิทยาลัยครูเชียงราย ของวรรณคดี ม้าลำพอง และ ปรียา นิลแก้ว (วรรณคดี ม้าลำพอง และ ปรียา นิลแก้ว 2521 : 329) กษมา สารสมุทร (กษมา สารสมุทร 2521 : 333) และ ภัทรา นิคมานนท์ (ภัทรา นิคมานนท์ 2521 : 335) ได้พบว่า วิธีสอนที่ใช้มากที่สุดคือวิธีบรรยาย แต่เปิดโอกาสให้นักเรียน

มีส่วนร่วมในภายหลัง และจากข้อเสนอแนะของนักศึกษา สรุปได้ว่า นักศึกษาไม่ต้องการให้
อาจารย์ทุกสาขาวิชาใช้วิธีสอนวิธีนี้มากนัก และจากการศึกษาของ สุวรรณี ศรีคุณ
(สุวรรณี ศรีคุณ 2521 : 59) ยังได้พบอีกว่า อาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียง
เหนือ ไม่ว่าจะสอนในระดับชั้นใด มักจะใช้วิธีการสอนแบบบรรยาย จึงสรุปได้ว่า
ความจริงดังกล่าวนี้นี้ ควรจะได้มีการพัฒนาอาจารย์ด้านการเรียนการสอนเป็นอันดับแรก
เพื่อพัฒนาอาจารย์ให้ใช้กลวิธีการสอนแบบอื่น ๆ และนวัตกรรมการสอนต่าง ๆ เพื่อให้
อาจารย์ลดวิธีบรรยายให้น้อยลง

สำหรับค่านิยมและความรับผิดชอบของอาจารย์ ซึ่งอาจารย์และผู้บริหารให้
ความสำคัญอันดับรองลงไปแสดงว่า อาจารย์วิทยาลัยครูควรจะต้องพัฒนาตนเองให้เหมาะสม
กับหน้าที่ใหม่ตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 ซึ่งมีหน้าที่หลายประการ อาจารย์
ส่วนใหญ่มักปฏิบัติงานด้านเดียวคือสอน ดังที่ พะนอม แก้วกำเนต (พะนอม แก้วกำเนต
2520 : 7) กล่าวว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานเฉพาะด้านการสอน โดยไม่คำนึงถึง
บทบาททางวิชาการด้านอื่น ๆ และจากการวิจัยของ สุวรรณี ศรีคุณ (สุวรรณี ศรีคุณ
2521 : 58) ซึ่งพบว่า อาจารย์ไม่ว่าจะมีวุฒิระดับใด มักจะทำหน้าที่ประจำการเดียวคือ
การสอน

7. ลำดับความสำคัญในการส่งเสริมความรู้และพัฒนาทักษะของอาจารย์

อาจารย์จัดลำดับความสำคัญในการส่งเสริมความรู้และพัฒนาทักษะของอาจารย์
สามอันดับแรก คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษา เทคนิคการสอนแบบต่าง ๆ
และเทคโนโลยีทางการศึกษาและสื่อการเรียน

ผู้บริหารจัดลำดับความสำคัญในการส่งเสริมความรู้และพัฒนาทักษะของอาจารย์
สามอันดับแรก คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษา เทคนิคการสอนแบบต่าง ๆ
และจิตวิทยาการเรียนรู้

จากผลการวิจัยนี้ อาจารย์และผู้บริหารให้ความสำคัญในการส่งเสริมความรู้และ
พัฒนาทักษะอันดับแรกตรงกันคือ การกำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษา และอันดับรองลงไป
คือ การพัฒนาเทคนิคการสอนแบบต่าง ๆ ซึ่งแสดงว่า การกำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษา

เป็นเรื่องที่ควรพัฒนา ก่อนเรื่องอื่น โดยความจริงแล้ว เป็นเรื่องที่สำคัญมากในระบบการเรียนการสอน ผู้สอนจะต้องแจ่มแจ้งในวัตถุประสงค์ของการศึกษาระดับต่าง ๆ ตั้งแต่ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอุดมศึกษา ตลอดจนวัตถุประสงค์ของการฝึกหัดครู และนำไปประยุกต์เป็นวัตถุประสงค์รายวิชาได้ วิทยาลัยครูควรจะได้มีการอบรมพัฒนาทักษะในเรื่องนี้ก่อน แล้วตามด้วยการพัฒนาเทคนิคทางการสอนแบบต่าง ๆ อันค้ำที่อาจารย์และผู้บริหารให้ความสำคัญแตกต่างกันคืออันดับที่ 3 อาจารย์เห็นว่า ควรพัฒนาด้านการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา และสื่อการเรียน ส่วนผู้บริหารเห็นว่าควรพัฒนาด้านจิตวิทยาการเรียนรู้ ความคิดเห็นที่แตกต่างกันนี้อาจเป็นสาเหตุมาจากอาจารย์ส่วนใหญ่เป็นผู้สอน เป็นผู้ใช้นวัตกรรมและสื่อการเรียนมาก มีนวัตกรรมทางการสอนใหม่ ๆ เช่น วิธีสอนแบบมอดูล (Modular Learning Method) บทเรียนสำเร็จรูป (Programmed Learning Method) ตลอดจน โสตทัศนอุปกรณ์ทางการศึกษาต่าง ๆ การพัฒนาทักษะทางค่านี้นี้จะช่วยให้อาจารย์ใช้เครื่องมือต่าง ๆ เหล่านี้ได้ถูกต้องและมีความสามารถใช้ได้ด้วยตนเอง ย่อมเป็นการสะดวกต่อการสอนหนังสือมากกว่าจะอาศัยเจ้าหน้าที่ทางศูนย์อุปกรณ์ทุกอย่าง ซึ่งบางอย่างก็เป็นอุปกรณ์ใช้ได้ง่ายมาก ส่วนผู้บริหารมักจะทำการสอนน้อย หรือบางครั้งไม่ได้สอนเลย สำหรับผู้บริหารระดับสูง เช่น อธิการ รองอธิการบางตำแหน่ง จึงมองไม่เห็นความสำคัญของนวัตกรรมทางการศึกษา และพวกโสตทัศนอุปกรณ์ทั้งหลาย หรือเห็นความสำคัญน้อยมาก จึงให้ลำดับความสำคัญค่านี้นี้นต่ำกว่าค่านี้นี้พัฒนาทักษะทางจิตวิทยาการเรียนรู้ ซึ่งโดยความเป็นจริงแล้ว การพัฒนาทักษะทางจิตวิทยาการเรียนรู้ก็เป็นการพัฒนาที่สำคัญที่จะช่วยให้การเรียนการสอน ทั้งผู้สอนและผู้เรียนปรับตัวเข้าหากันได้อย่างดี

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

จากผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะต่อกรรมการฝึกหัดครู ดังนี้

1. กรรมการฝึกหัดครูควรจัดให้มีคณะกรรมการเพื่อพัฒนาบุคลากรของกรม โดยมีการวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาวและควรจะได้มีการดำเนินงานอย่างจริงจัง และมีนโยบายที่แน่นอน

2. การเลือกสรรผู้บริหารระดับสูง กรมควรคำนึงถึงสมรรถภาพการบริหารงาน มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร ผู้บริหารควรมีความรู้ในงานบริหารวิชาการทั่วๆ ไป เพราะความสำคัญในการพัฒนาวิทยาลัยครูด้านต่างๆ ผู้บริหารมีส่วนร่วมและมีความสำคัญต่อการดำเนินงานเป็นอย่างมาก

3. กรมการฝึกหัดครู ควรสร้างเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยครู เพื่อเป็นแนวทางให้วิทยาลัยครูนำไปปฏิบัติ การประเมินผลการปฏิบัติงานของวิทยาลัยครูต่างๆ จะใกล้เคียงหรืออยู่ในบรรทัดฐานเดียวกัน

4. กรมการฝึกหัดครูควรนำข้อมูลที่พบในการวิจัยเสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคคลระดับสูง เพื่อหาแนวทางปรับปรุงระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการลาศึกษาต่อของอาจารย์ซึ่งจะเป็นการจูงใจให้อาจารย์กระตือรือร้นที่จะศึกษาต่อมากขึ้น เพราะจากการวิจัยพบว่าอาจารย์มีปัญหาในเรื่องไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนในระหว่างลาศึกษาต่อ

5. กรมการฝึกหัดครูควรจะได้ผลการวิจัยทางการศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับวิทยาลัยครูด้านต่างๆ ซึ่งอาจจะเป็นการวิจัยส่วนบุคคล โดยอาจารย์วิทยาลัยครู หรือเป็นการวิจัยประเภทนิสิตเพื่อการศึกษา และนำผลการวิจัยหรือมหัตถ์คดียอผลงานวิจัยมาจัดพิมพ์เผยแพร่ เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาของวิทยาลัยครู

ขอเสนอแนะทั้ง 5 ประการนี้เป็นข้อมูลที่ไต่จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ อาจารย์และผู้บริหารมีความต้องการอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องตรงกัน ที่จะให้กรมการฝึกหัดครูดำเนินนโยบายในการพัฒนาอาจารย์ตามข้อเสนอแนะนี้

ข้อมูลที่ไต่จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะต่อวิทยาลัยครูในด้านที่เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถภาพอาจารย์ ดังนี้

1. ตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรขึ้นโดยเฉพาะในวิทยาลัยครู เพราะจากข้อมูลที่ไต่อาจารย์และผู้บริหารมีความต้องการอยู่ในระดับมาก คณะกรรมการมีหน้าที่วางนโยบายดำเนินงาน จัดหางบประมาณ วิธีการและหารูปแบบเพื่อพัฒนาอาจารย์โดยเฉพาะ

2. วิธีการพัฒนาบุคลากรควรจัดจกในรูปการประชุมปฏิบัติการ ซึ่งเป็นวิธีการที่อาจารย์และผู้บริหารให้ความคิดเห็นว่าเป็นวิธีที่ควรจัดและจะเกิดประโยชน์มากที่สุด

3. การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ควรจัดร่วมกันทุกคณะ เพื่อความสามัคคีและร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน เพราะจากแบบสอบถามปลายเปิด ทั้งอาจารย์และผู้บริหาร

ให้ความคิดเห็นในการจัดร่วมกันมากที่สุด

4. ควรพัฒนาหอสมุดให้มีหนังสือ ค้นคว้า อ้างอิง ให้เหมาะสมกับหลักสูตรใหม่ของกรมการฝึกหัดครู ควรจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาค่านี้นี้ให้มากขึ้น จากการศึกษาวิจัยที่ผ่านมา และจากการศึกษาครั้งนี้พบปัญหาด้านการขาดแคลนหนังสืออ้างอิงอยู่ในระดับมาก

5. ควรหาแนวทางปรับปรุงระบบการพิจารณาความดีความชอบ โดยคำนึงถึงงานทุก ๆ ด้าน ตามภาระกิจของวิทยาลัยครู เพราะจากผลการวิจัยครั้งนี้ผู้บริหารและอาจารย์ต้องการเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบอยู่ในระดับมากซึ่งแสดงว่าเกณฑ์ที่ใช้อยู่ในปัจจุบันยังไม่เหมาะสม

6. ควรมีการพัฒนาสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มาจากนักวิชาการ ให้ความรู้ทางด้านการบริหารงาน บริหารบุคคล เพื่อให้การดำเนินงานของวิทยาลัยครูก้าวหน้า เหมาะสมกับบทบาทสอดคล้องกับความต้องการของคณาจารย์ เพราะจากการวิจัยครั้งนี้พบว่า ความไม่พึงพอใจในระบบบริหารงานเป็นปัญหาอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

เนื่องจากการพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากร เป็นงานที่สำคัญในปัจจุบันและในการพัฒนานั้น ควรจะได้มีการพัฒนาด้านอื่น ๆ ไปด้วย ผู้วิจัยใคร่ขอเสนอเรื่องที่ได้ศึกษาค้นคว้าต่อไปนี้

① ควรได้มีการศึกษาปัญหาและหาแนวทางพัฒนาบุคลากร ด้านอื่น ๆ บ้าง เช่น ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความรับผิดชอบ ฯลฯ เป็นต้น

2. ควรได้มีการศึกษาเพื่อหาเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ วิทยาลัยครู

3. ควรได้มีการศึกษาความต้องการของนักศึกษาครูต่าง ๆ เช่น ด้านการเรียน การสอน สวัสดิการ กิจกรรม เป็นต้น

4. ควรได้มีการศึกษาปัญหาและความต้องการของชุมชนในเขตจังหวัดที่วิทยาลัยครูรับผิดชอบ เพื่อหาแนวทางในการจัดบริการของชุมชนให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน

5. ควรได้มีการศึกษาบทบาทของวิทยาลัยครูในทัศนะของบุคคลทั่วไป

การพัฒนาอาจารย์เป็นการเพิ่มสมรรถภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์ การพัฒนาอาจารย์ที่เหมาะสมจะต้องพัฒนาทั้งทางค่านิยมและปฏิบัติ การพัฒนาจะเกิดประโยชน์มากที่สุดนั้นจะต้องตรงกับความต้องการของอาจารย์และสอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย ภารกิจหน้าที่ของสถาบันวิทยาลัยครูและสนองตอบความต้องการของชุมชน ท้องถิ่น การส่งเสริมอาจารย์ให้มีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานสูง ย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพของสถาบันและคุณภาพของนักศึกษาครูที่ผลิตออกไปรับใช้สังคมทั่วประเทศ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อการศึกษา อาชีพ สังคม และเศรษฐกิจของประเทศโดยรวม ข้อมูลจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ทำให้พบแนวทางพัฒนาสมรรถภาพอาจารย์ที่สอดคล้องกับความต้องการของอาจารย์ ซึ่งจะเป็นข้อมูลที่เกิดประโยชน์อย่างยิ่งต่อการดำเนินงานด้านพัฒนาอาจารย์ของกรมการฝึกหัดครู

გზისგან

บรรณานุกรม

การฝึกหัดครู, กรม กองแผนงาน การวิเคราะห์งานของภาควิชาวิทยาลัยครูต่าง ๆ 2524,

56 หน้า

_____ ยี่สิบเจ็ดปีการสถาปนากรมการฝึกหัดครู ฝ่ายประชาสัมพันธ์ 2524, 30 หน้า

การฝึกหัดครู, กรม และคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน "บทบาทและความ
รับผิดชอบของอาจารย์ในสถาบันฝึกหัดครู" ใน รายงานการสัมมนาเรื่องแนวโน้มของการ
ฝึกหัดครู 2520, หน้า 29 - 34

_____ "แนวนโยบายเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติของวิทยาลัยครู" วารสารคณะมนุษยศาสตร์
และสังคมศาสตร์ วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา 2524, หน้า 56

เกษมา สารสมุทร "การศึกษาพฤติกรรมการสอนทั่วไปของอาจารย์วิทยาลัยครูเชียงราย"
ผลงานวิจัยทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี
2522, 492 หน้า

กาญจนา บุญรมย์ "เขามองวิชากันอย่างไรในสถาบันอุดมศึกษาของไทย" บทบาทและทิศทางการ
การอุดมศึกษาของไทย ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2523,
310 หน้า

เกษม ศิริสัมพันธ์ "การใช้บริการทางวิชาการของมหาวิทยาลัยแก่หน่วยราชการ" รายงาน
การสัมมนาเรื่องประสานงานระหว่างมหาวิทยาลัยกับส่วนราชการที่วางแผนและพัฒนา
หน้า ข.1 - ข.7 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี 2515

เขียน แสงหนุ่ม ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของผู้นักับนักศึกษาความสำเร็จและความ
พอใจในการทำงานของผู้นักับนักศึกษา ปริญญาโท กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร 2518, 42 หน้า อัดสำเนา

จรรยา สุวรรณทัต "การนำผลการวิจัยมาใช้ในการจัดการศึกษา" จุลยีนและทิศทางการ
การศึกษาของไทย หน้า 83 - 88 วัฒนาพานิช 2518

เจือจันทร์ จันทสุพรรณ "หน่วยพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัย" ภูมิไฉ 4(2) : พ.ศ. -
ส.ศ. 2522

ชูชาน เชเชอร์ "Staff Development" การประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการเรียน
การสอนในมหาวิทยาลัย ทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ 2518

ณรงค์ รมณียกุล การศึกษาลักษณะผู้นำแบบต่าง ๆ ของครูใหญ่ที่ส่งผลกระทบต่อขวัญของครูโรงเรียน
ประถมศึกษาจังหวัดสุโขทัย ปรินทุณานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร 2517, อักสำเนา

กาวเรือง รัตนิน งานบริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษากระทรวงศึกษาธิการ
ปรินทุณานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2518, 89 หน้า
อักสำเนา

ทิพวรรณ สีกดรัศมี โครงการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปาง วิทยานิพนธ์ ค.ม.
ภาควิชาบริหารการศึกษา วิทยาลัยครูลำปาง 2524

ทวีป อภิสิทธิ์ การศึกษาลักษณะและปริมาณการนำผลการวิจัยไปใช้ในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
วิทยาลัยครูที่เปิดสอนถึงระดับปริญญาตรี 17 แห่ง ปรินทุณานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2521, 88 หน้า

ทรงศักดิ์ ศรีภาพสินธุ์ "รูปแบบขององค์การ" ฉีกา 16 สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
เมษายน 2517

ทองจันทร์ หงส์การณ "การพัฒนาอาจารย์" การอุดมศึกษา 23 โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย 2523, 124 หน้า

ธีระ สุนิตร์ การฝึกหัดครู : ปัญหาและโอกาส บรรณาธิจ 2518, 229 หน้า

นากล เชนะโยธิน บทบาททางวิชาการของอาจารย์วิทยาลัยครูภาคใต้ในทัศนะของอาจารย์
นักศึกษา และครูประจำการ ปรินทุณานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร 2524, 131 หน้า อักสำเนา

บุญเสริม วิสฤต และคณะ "การพัฒนาอาจารย์" รายงานสรุปการสัมมนาเพื่อพัฒนาการเรียน
การสอน ณ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน 2519

ประชุมสุข อาชาวำรุง และคณะ "การวิจัยการศึกษาในประเทศไทย" อนุสารเพื่อการวิจัย
ฉบับที่ 7 2520

ประมวล คณณะ บทบาทที่ปฏิวัติจริงและที่คาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู
ปริญญาโท กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2522, 99 หน้า
อัคราเนนา

ประสิทธิ์ เทียมเกษ การบริการชุมชนของวิทยาลัยครู ความทัศนะของผู้บริหารการศึกษา
ครูและผู้นำท้องถิ่นในเขตการศึกษา 5 ปริญญาโท กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร 2524, 60 หน้า อัคราเนนา

ปราโมทย์ จิตบรรจง ทัศนะของครูที่ก่อพฤติกรรมบริหารของครูใหญ่ในโรงเรียนประถมศึกษา
ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพังงา ปริญญาโท กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2522, 90 หน้า อัคราเนนา

ปิ่นวดี จิวนาญรักษ์ การศึกษาพฤติกรรมการสอนทั่วไปของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร ปริญญาโท กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2519,
90 หน้า อัคราเนนา

เป็รื่อง กุมุท "การพัฒนาอาจารย์" รายงานสรุปการสัมมนาเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
ณ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน 2519

พะยอม แก้วกำเบิก "งานของวิทยาลัยครู" คุรุปริทัศน์ 2(1) : 6 - 10 สิงหาคม
2520

พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 92 ตอนที่ 48
ลงวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2518

พิทยา สายหนู "ภาระกิจของมหาวิทยาลัยก้านการเรียนการสอน" รายงานการสัมมนา
ภาระกิจของมหาวิทยาลัยที่สังคมไทยมุ่งหวัง ณ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน
ปีการศึกษา 2517 บ 212 หน้า อัคราเนนา

- พทยา สายบุญ "การใช้บริการทางวิชาการของมหาวิทยาลัยแก่หน่วยราชการ" รายงาน
การสัมมนาเรื่องการประชุมประสานงานระหว่างมหาวิทยาลัยกับส่วนราชการที่วางแผนและพัฒนา
 หน้า 71 - 77 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี 2515
- โพธิ์ชัย สิ้นลาภ "ข้อสังเกตเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ในประเทศสหรัฐอเมริกา"
ข่าวสารหน่วยพัฒนาอาจารย์ด้านการเรียนการสอน หน่วยพัฒนาอาจารย์ จุฬาลงกรณ์
 มหาวิทยาลัย 2520, หน้า 13 - 14
- _____ "การสอนในระดับอุดมศึกษา" หลักและวิธีการสอนระดับอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2522, 314 หน้า
- _____ คู่มือการจัดประชุมปฏิบัติการด้านการเรียนการสอน โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 2524, 207 หน้า
- ภณิกา ศุภกุล โปรแกรมการเตรียมครูระดับปริญญาตรีเพื่อสอนวิชาสังคมศึกษา ปริญญาโท
 ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2518, 182 หน้า อักษรสาเนา
- ภิญโญ สาร หลักบริหารการศึกษา วัฒนาพานิช 2516, 695 หน้า
- ภัทรา นิคมานนท์ "การศึกษาพฤติกรรมการสอนทั่วไปของอาจารย์วิทยาลัยครูจันทระเกษม"
ผลงานวิจัยทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี
 2522, 492 หน้า
- มหาวิทยาลัย, ทบวง แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระยะที่ 4 (พ.ศ. 2520 - 2524)
 โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2520, 240 หน้า
- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พินิจโลก การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพ
การเรียนการสอนตามโครงการฝึกอบรมผู้ฝึกอบรม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 พินิจโลก 2521, หน้า 1 - 10
- มานพ ภาณุวิไลธรรม สมรรถภาพของครูประถมศึกษาที่สังคมต้องการในจังหวัดสกลนคร
และนครพนม ปริญญาโท กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2520,
 81 หน้า อักษรสาเนา

ยุพิน ศิริพิละ บทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์วิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานคร

วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2521, 203 หน้า อักส่าเนา

บุษนา พูนทอง "แนวทางหนึ่งในการเพิ่มประสิทธิภาพครูของครู" คุรุปริทัศน์ 2(2) :

63 - 66 กันยายน 2520

ระวี ภาวิไล "บรรยากาศทางวิชาการของมหาวิทยาลัย" วารสารคณะกรรมการการศึกษา

แห่งชาติ 3 : 12 - 19 ตุลาคม 2515

รังสรรค์ ทิมพันธ์พงษ์ การศึกษาคณาธิ ประสิทธิภาพ ผลงานทางวิชาการ และภาระการทํางาน

ของผู้สอนในวิทยาลัยครู ปรินฎานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

2522, 97 หน้า อักส่าเนา

วิจิตร ชีระกุล, ดร. "พฤติกรรมผู้นำ" วิทยาสาร 26(28) : 19 - 21, 2518

วิจิตร อาวะกุล "ภาระกิจของมหาวิทยาลัยด้านการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม" ใน

รายงานการสัมมนาเรื่องภาระกิจของมหาวิทยาลัยที่สังคมไทยมุ่งหวัง หน้า 77 - 84

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยุโลก 2517

วิจิตร ศรีสอาน, ดร. "การรับรองมาตรฐานและวิทยฐานะสถาบันอุดมศึกษา" วารสาร

สภาการศึกษาแห่งชาติ 11(1) : 4 - 27 ก.ค. - พ.ย. 2519

วิลัน จุฬาแปด งานบริการสังคมของสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดมหาสารคาม ปรินฎานิพนธ์

กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2520, 95 หน้า อักส่าเนา

วิชนี ศิลตระกุล บทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคกลาง วิทยานิพนธ์

ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2521, 176 หน้า อักส่าเนา

วีระชาติ แก้วไสย องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย ปรินฎานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2519, 76 หน้า อักส่าเนา

เวช ศรีละมูล ความพึงพอใจในการทํางานของอาจารย์ภายใต้การบังคับบัญชาของหัวหน้า

คณะวิชาที่มีลักษณะผู้นำแบบทาง ๆ ในวิทยาลัยครูภาคใต้ ปรินฎานิพนธ์ กศ.ม.

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2523, 67 หน้า อักส่าเนา

วรรณคดี มาลาพอง และปรีชา นิลแก้ว การศึกษาพฤติกรรมการสอนทั่วไปของ
อาจารย์วิทยาลัยครูเชียงใหม่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
สำนักนายกรัฐมนตรี 2522, 492 หน้า

ศิริ เจริญวัย ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับผลงานของวิทยาลัยครู ในภาคตะวันออก ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
2521, 50 หน้า อักษรสาเนา

สงวน ช่างฉัตร ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของอาจารย์ในวิทยาลัยครู ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม.
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2520, 78 หน้า อักษรสาเนา

สาโรช บัวศรี "การศึกษากับความมั่นคงของชาติ" รายงานการประชุมใหญ่ทางวิชาการ
ครั้งที่ 2 ยุทธนาการพิมพ์ 2514, 232 หน้า

สมาน วีระกำแหง พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยครู วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2513, 111 หน้า อักษรสาเนา

สมคิด แก้วสนธิ "การพัฒนาคณาจารย์ในประเทศอังกฤษ" ข่าวสารหน่วยพัฒนา
คณาจารย์ด้านการเรียนการสอน หน่วยพัฒนาคณาจารย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2520, หน้า 9 - 10

สมชาย วงษ์เกษม บทบาททางการสอน การวิจัยและการบริการสังคมของอาจารย์
วิทยาลัยครูในภาคตะวันออก ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2519, 119 หน้า อักษรสาเนา

ลีปพนธ์ เกตุทัต "งานมหาวิทยาลัย" วารสารสภาการศึกษาแห่งชาติ 6(4) :
27 - 36 พฤศจิกายน 2514

สุกัญญา ศิริตันติกร "ระบบการเรียนการสอน" การเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา
ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2523, 209 หน้า

สุธีระ ทานควนิช บทบาททางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
บางแสน ปีการศึกษา 2517 ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร 2519, 52 หน้า อักษรสาเนา

- สุพร ทั้งทางธรรม คุณวุฒิของอาจารย์ในวิทยาลัยครู วิทยานิพนธ์ ก.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2518, 71 หน้า อักษรย่อ
- สุภรณ์ ศรีพหล การวิเคราะห์ระบบงานมหาวิทยาลัย วิทยานิพนธ์วิทยาลัยวิชาการศึกษา ประสานมิตร ม.ป.ป. 53 หน้า อักษรย่อ
- สุวรรณี ศรีคุณ ปัญหาและความต้องการการพัฒนาก้าวหน้าวิชาการของอาจารย์วิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2521, 95 หน้า อักษรย่อ
- สุรชาติ สังข์รุ่ง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดองค์การบริหารในเขตเทศบาลและเขตกลาง วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2520, 87 หน้า อักษรย่อ
- สุวัฒน์ นิยมคำ "บุคลากรของสถาบันฝึกหัดครูในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการรับใช้สังคม" ใน การประชุมทางวิชาการ การฝึกหัดครูกับการรับใช้สังคม เจริญวิทย์การพิมพ์ 2518, 135 หน้า
- หาญชัย สงวนให้ ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยครูกับบรรยากาศขององค์การ วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2519, 84 หน้า
- อรุณ ปรีดีคิลิก "แนวทางการพัฒนาคุณภาพของอาจารย์ในวิทยาลัยครู" เอกสารประกอบการสัมมนา หัวหน้าคณะวิชาครุศาสตร์ วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ณ วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา 17 - 20 เมษายน หน้า 1 อักษรย่อ
- เอนก ศิลปนิมิต การสร้างเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู วิทยานิพนธ์ ก.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2520
- อุทุม วโรตลิกชิตต์ "อาจารย์กับการวิจัย" วารสารรวมคำแห่ง 4 : 134 ตุลาคม 2520

อุทุมพร ทองอุไทย "ลักษณะอาจารย์มหาวิทยาลัยในอุดมคติ" วารสารการวิจัยทางการศึกษา

10(3) : 74 - 85 ธันวาคม 2523

Beach, Dale S. Personnel. 2 nd. edition. New York. The Macmillan Company . 1970. 844 p.

Best, John W. Research in Education. New Jersey. Prentice Hall. 1963. 320 p.

Call, Melvyn Douglas. "Role - Expectation, Leader Behavior and Leaderhip Ideology of Academic Dean" Dissertation Abstracts International. 4602 A - 4603 A. June, 1973.

Ferguson, George A. Statistical Analysis in Psychological Testing. New York. McGraw - Hill Book Co. 1966. 492 p.

Good, Carter V. Dictionary of Education. New York. McGraw - Hill 1973. 681 p.

Guff, Jerry G. Toward Faculty Renewal. California. Jessey Base. 1975. 560 p.

Kyte, George C. How to Supervise. Boston. Haugton Mifflin Co. 1960. 468 p.

Lepawsky, Albert, Administration. New York. Alferd A. Knopf Inc. 1952. 669 p.

Mayhew, Lewis B. Colleges Today and Tomorrow. California. Jessey Base Inc. Publishers. 1969. 255 p.

Murphy, Michael Thomas. "Faculty in Public Service Activities in Baltimore Higher Education Institution" Dissertation Abstract International. 35(9) : p 5867. March. 1975.

Sachs, Benjamin M. Educational Administration : A Behavioral Approach. Boston. Haugton Mifflin Company. 1966.

UNESCO. Secondary Teacher Training. Geneva. International Bureau of Education 1954. 202 p.

UNESCO Conference on Ministers of Education and Ministrator Responsible for Economic Planning of Member States in Asia. Prospective of Education in Asia. (Bangkok : UNESCO. 1965)

Welch, Timothy Leroy. "Program and Budget Characteristics of 'Pacesetter' Community Service Program in California Colleges" Dissertation Abstract Internation. 35(7) : p 4212 A. January, 1975.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

25 มีนาคม 2525

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ท่านอาจารย์ที่เคารพ

เนื่องด้วย ข้าพเจ้า นางสาวลีลา สีนานุเคราะห์ ซึ่งเป็นอาจารย์วิทยาลัยครูฉะเชิงเทรา ขณะนี้ กำลังศึกษาต่อในระดับปริญญาโท สาขาวิชา การอุดมศึกษา ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย ให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ปัญหาการพัฒนาสมรรถภาพด้านวิชาการของบุคลากร กรมการฝึกหัดครู" ซึ่งจำเป็นต้องขอความร่วมมือจากท่านในการกรอกแบบสอบถาม

คำตอบของท่านมีความสำคัญต่อการทำวิทยานิพนธ์เป็นอย่างมาก จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ใ้โปรดตอบแบบสอบถามนี้ด้วย และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน

ขอแสดงความนับถืออย่างสูง

(นางสาวลีลา สีนานุเคราะห์)

ผู้วิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัญหาการพัฒนาสมรรถภาพด้านวิชาการของบุคลากร กรมการฝึกหัดครู

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัญหาและสาเหตุของการพัฒนาสมรรถภาพด้านวิชาการของบุคลากร กรมการฝึกหัดครู และหาแนวทางส่งเสริมสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้สอน และอาจารย์ผู้ดำรงตำแหน่งบริหารตามตำแหน่งต่างๆ 3 ตำแหน่งคือ

1. พัฒนาสมรรถภาพทางด้านวิชาการ ได้แก่การฝึกอบรมให้มีความสามารถทางด้านการสอน การวิจัย การเขียนตำราทางวิชาการ และการบริการทางวิชาการแก่สังคม

2. การพัฒนาสมรรถภาพทางด้านการบริหารงานทั่วไป ได้แก่การส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ให้บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งบริหารตามวาระ มีความสามารถในการบริหารงานทั่วไป เช่น การบริหารบุคลากร การบริหารธุรการและการเงิน

3. การส่งเสริมความรู้ความสามารถและเพิ่มวุฒิ ได้แก่การส่งเสริมบุคลากรโดยการฝึกอบรม สัมมนา และส่งเสริมให้ไปศึกษาต่อ เพื่อให้มีวุฒิสูงขึ้น เพื่อให้มีความรู้ความสามารถและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

แบบสอบถามฉบับนี้มี 3 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 เป็นข้อความถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 เป็นข้อความถามเกี่ยวกับปัญหาและสาเหตุในการพัฒนาสมรรถภาพด้านวิชาการของบุคลากร กรมการฝึกหัดครู
- ตอนที่ 3 เป็นข้อความถามเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาสมรรถภาพด้านวิชาการของบุคลากร กรมการฝึกหัดครู

ตอนที่ 1

ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ซึ่งตรงกับรายละเอียดส่วนตัวของท่าน

1. วิทยาลัยครูที่ท่านสังกัด

☐ วิทยาลัยครูสวนสุนันทา

☐ วิทยาลัยครูภูเก็ต

☐ วิทยาลัยครูธนบุรี

☐ วิทยาลัยครูนครปฐม

☐ วิทยาลัยครูอุดรธานี

☐ วิทยาลัยครูเพชรบุรี

☐ วิทยาลัยครูสุรินทร์

☐ วิทยาลัยครูเชียงใหม่

☐ วิทยาลัยครูยะลา

2. ตำแหน่งงานในปีการศึกษา 2524

☐ อธิการ

☐ หัวหน้าคณะวิชา

☐ รองอธิการ

☐ หัวหน้าภาควิชา

☐ หัวหน้าสำนักงานอธิการ

☐ อาจารย์

3. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่ง

☐ 1 - 5 ปี

☐ 10 - 15 ปี

☐ 6 - 10 ปี

☐ 15 ปีขึ้นไป

4. วุฒิการศึกษาสูงสุดของท่าน

☐ ปริญญาเอก

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาตรี

☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ)

ตอนที่ 2

เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัญหาและสาเหตุในการพัฒนาสมรรถภาพด้านวิชาการของ
อาจารย์และผู้บริหาร

การพิจารณาเลือกคำตอบ

การตอบแบบสอบถามนี้ ขอให้ท่านกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับหมายเลข
ที่ท่านต้องการ ว่าท่านเกิดปัญหาไ้มากที่สุดในการพัฒนาตัวท่านเองทางด้านวิชาการ ด้านการ
ส่งเสริมความรู้ความสามารถ และเพิ่มวุฒิ และด้านการบริหารงานทั่ว ๆ ไปของผู้บริหาร

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งบริหารในตำแหน่ง อธิการ รองอธิการ หัวหน้า
สำนักงานอธิการ หัวหน้าคณะวิชา และหัวหน้าภาควิชา

- 5 หมายความว่า เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นมากที่สุด
- 4 หมายความว่า เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นมาก
- 3 หมายความว่า เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นปานกลาง
- 2 หมายความว่า เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นน้อย
- 1 หมายความว่า เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นน้อยที่สุด หรือไม่เป็นปัญหาเลย

ข้อ	ข้อคำถาม	ปัญหา มากที่สุด 5	ปัญหา มาก 4	ปัญหา ปานกลาง 3	ปัญหา น้อย 2	ปัญหา น้อยที่สุด 1
1	ก. <u>ปัญหาและสาเหตุด้านการเรียนการสอน</u> ขาดเทคนิคและทักษะในการสอน ระดับอุดมศึกษา					
2	อาจารย์ไม่สนใจศึกษาหาความรู้เพื่อ พัฒนาและปรับปรุงการสอนของตนเอง					

ข้อ	ข้อความ	ปัญหา มากที่สุด 5	ปัญหา มาก 4	ปัญหา ปานกลาง 3	ปัญหา น้อย 2	ปัญหา น้อยที่สุด 1
3	อาจารย์ไม่รับผิดชอบต่องานด้านการเรียน					
4	การสอน และงานในหน้าที่					
5	สอนไม่ตรงกับสาขาวิชาที่ตนเรียนมาก					
6	ขาดแคลนอุปกรณ์การสอน					
7	อาจารย์ไม่สนใจติดตามและศึกษาหลักสูตร					
8	ระดับประเมินและมัธยมศึกษา					
9	อาจารย์ไม่เคยใช้นวัตกรรมและ					
10	เทคโนโลยีทางการสอน					
11	หนังสือค้นคว้า อ้างอิง ในหอสมุด					
12	มีไม่เพียงพอ					
13	ประเมินผลการเรียนการสอนโดยขาดความรู้					
14	ในหลักการประเมินผล					
15	ผู้บริหารระดับสูงไม่สนใจงานวิชาการ					
16	ข. <u>ปัญหาและสาเหตุด้านการวิจัย แต่งตำรา</u>					
17	<u>และเขียนบทความทางวิชาการ</u>					
18	ไม่มีความรู้และทักษะในการทำวิจัย					
19	ไม่ได้รับความสะดวกในค่านอุปกรณ์และ					
20	บริการการพิมพ์จากวิทยาลัย					
21	งานวิจัยต้องลงทุนสูง ไม่มีทุนทำวิจัย					
22	งานวิจัย แต่งตำราทางวิชาการ ไม่มีผล					
23	ในการพิจารณาความดีความชอบ					

ข้อ	ข้อความ	ปัญหา มากที่สุด	ปัญหา มาก	ปัญหา ปานกลาง	ปัญหา น้อย	ปัญหา น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
15	ไม่มีเวลาทำงานด้านวิจัย เพราะมีงานด้านอื่น เช่น งานบริหาร งานสอน มาก					
16	ขาดผู้นำในการทำงานวิจัย					
17	งานวิจัยไม่มีประโยชน์ต่องานในหน้าที่					
18	ไม่เคยสนใจอ่านงานวิจัยทางการศึกษา					
19	ไม่เคยเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับงานวิจัยเลย					
20	ผู้บริหารถือว่าเป็นงานที่เป็นประโยชน์ส่วนตัว เพราะเป็นผลงานที่ขอตำแหน่งทางวิชาการได้					
ค. <u>ปัญหาและสาเหตุด้านการบริการทางวิชาการ</u> <u>แก่ชุมชน</u>						
21	ไม่มีความรู้และทักษะในการให้บริการ ทางวิชาการแก่สังคม					
22	ไม่ได้รับความร่วมมือจากอาจารย์ผู้ร่วมงาน					
23	ผู้บริหารไม่สนใจงานด้านการบริการทางวิชาการ แก่ชุมชน					
24	ขาดอุปกรณ์และงบประมาณสนับสนุนจากทาง วิทยาลัย					
25	งานด้านการบริการชุมชน ไม่มีผลต่อการพิจารณา ความดีความชอบ					

ข้อ	ข้อความ	ปัญหา มากที่สุด 5	ปัญหา น้อย 4	ปัญหา ปานกลาง 3	ปัญหา น้อย 2	ปัญหา น้อยที่สุด 1
26	ขาดแรงจูงใจและการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง		.			
27	ไม่มีเวลา เนื่องจากต้องปฏิบัติงานสอนและงานอื่น ๆ มาก					
28	ไม่ชอบทำงานด้านบริการทางวิชาการแก่สังคม					
29	ไม่ใช่งานในหน้าที่ เป็นงานเสริม ไม่จำเป็นต้องปฏิบัติ					
30	ไม่ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นและชุมชน					
31	ง. ปัญหาและสาเหตุด้านการบริหารงานบุคคล งานธุรการ และการเงิน					
32	ผู้บริหารขาดประสิทธิภาพในการวางแผนงาน					
33	ผู้บริหารขาดความรู้ด้านการบริหารบุคลากร					
34	ผู้บริหารไม่มีความมั่นใจในการสั่งงานและตัดสินใจ					
35	ผู้บริหารขาดความคิดริเริ่มทางวิชาการ					
36	ระบบการบริหารด้านการเงินไม่คล่องตัว					
37	ระบบการบริหารไม่จูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน					
38	ระบบการพิจารณาความดีความชอบไม่มีเกณฑ์ที่เหมาะสม					

ข้อ	ข้อความ	ปัญหา มากที่สุด 5	ปัญหา น้อย 4	ปัญหา ปานกลาง 3	ปัญหา น้อย 2	ปัญหา น้อยที่สุด 1
38	ผู้บริหารขาดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน					
39	ระบบบริหารไม่เป็นประชาธิปไตย					
40	ผู้บริหารระดับสูงไม่ชอบระบบหมุนเวียน ตำแหน่ง					
41	หัวหน้าคณะวิชา ไม่มีประสบการณ์ในการ บริหารงาน					
42	ผู้บริหารใช้บุคลากรไม่เหมาะสมกับงาน					
43	หัวหน้าภาควิชาไม่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย					
44	ผู้บริหาร บริหารงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ ส่วนตัวมากกว่าประโยชน์ของหน่วยงาน					
45	ไม่ได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานในวิทยาลัย					
จ.	<u>ปัญหาและสาเหตุของการส่งเสริมความรู้ ความสามารถและเพิ่มวุฒิ</u>					
46	ไม่เคยถูกส่งเข้ารับการอบรม/ประชุม หรือสัมมนาทางด้านวิชาการ					
47	ไม่สามารถสอบเข้าศึกษาต่อในสาขาวิชา ที่ตนถนัด					
48	อายุมาก ทำให้เป็นอุปสรรคในการศึกษาต่อ					
49	การไปศึกษาต่อทำให้ไม่ได้ขึ้นเงินเดือน					
50	เงินเดือนสูงเกินวุฒิที่จะไปศึกษาต่อ					

ข้อ	ข้อความ	ปัญหา มากที่สุด 5	ปัญหา มาก 4	ปัญหา ปานกลาง 3	ปัญหา น้อย 2	ปัญหา น้อยที่สุด 1
51	โครงการที่วิทยาลัยจัดอบรม สัมมนา					
52	ไม่สอดคล้องกับความสนใจ					
53	การเงินเป็นอุปสรรคในการศึกษาต่อ					
54	สุขภาพร่างกายเป็นอุปสรรคในการศึกษาต่อ					
55	ครอบครัวเป็นอุปสรรคในการศึกษาต่อ					
	ไม่มีเวลาที่จะศึกษาหาความรู้ เนื่องจากต้อง รับภาระในด้านการสอนมาก					

ตอนที่ 3

เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาสมรรถภาพด้านวิชาการของอาจารย์
และผู้บริหาร

การพิจารณาเลือกคำตอบ

การตอบแบบสอบถามนี้ ขอให้ท่านกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับหมายเลข
ที่ท่านต้องการว่า ท่านคิดว่าแนวทางใดที่ท่านต้องการให้กรรมการฝึกหัดครูแก้ไขข้อหา และพัฒนา
สมรรถภาพในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของท่าน และผู้บริหาร ซึ่งได้แก่ สมรรถภาพทางด้าน
วิชาการ ด้านการบริหารงานทั่ว ๆ ไป และด้านการส่งเสริมความรู้ความสามารถ และเพิ่มวุฒิ
แนวทางใดที่ต้องการ

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งบริหารในตำแหน่ง อธิการ รองอธิการ หัวหน้า
สำนักงานอธิการ หัวหน้าคณะวิชา และหัวหน้าภาควิชา

- 5 หมายความว่า ต้องการมากที่สุด
- 4 หมายความว่า ต้องการมาก
- 3 หมายความว่า ต้องการปานกลาง
- 2 หมายความว่า ต้องการน้อย
- 1 หมายความว่า ต้องการน้อยที่สุดหรือไม่ต้องการเลย

ข้อ	ข้อคำถาม	ต้องการ มากที่สุด 5	ต้องการ มาก 4	ต้องการ ปานกลาง 3	ต้องการ น้อย 2	ต้องการ น้อยที่สุด 1
1	ก. <u>แนวทางพัฒนาสมรรถภาพด้านการ</u> <u>เรียนการสอน</u> จัดประชุมปฏิบัติงานด้านการสอน เฉพาะสาขาวิชา					

ข้อ	ข้อความ	ต้องการมากที่สุด 5	ต้องการมาก 4	ต้องการปานกลาง 3	ต้องการน้อย 2	ต้องการน้อยที่สุด 1
2	จัดให้มีการสัมมนาระหว่างวิทยาลัยที่เปิดสอนระดับปริญญาสาขาวิชาเดียวกัน					
3	หาอุปกรณ์การสอนให้เหมาะสม และเพียงพอกับจำนวนนักศึกษา					
4	ปรับปรุงห้องสมุดและจัดหางบประมาณในการซื้อหนังสือค้นคว้าให้เพียงพอ					
5	หมุนเวียนอาจารย์ในการส่งไปอบรม/สัมมนา ศึกษาค้นคว้าการเรียนการสอน					
6	มีระบบประเมินผลงาน โดยเน้นด้านการเรียนการสอน มากกว่าด้านธุรการ					
7	จัดตั้งคณะกรรมการประเมินผลการเรียนการสอนของอาจารย์					
8	จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนเป็นประจำทุกปี					
9	จัดอบรมวิธีประเมินผลการเรียนการสอนอย่างถูกต้อง					
10	จัดอบรมการใช้เครื่องมือเกี่ยวกับโสตทัศนูปกรณ์ และอุปกรณ์ทางการศึกษาอื่น ๆ					

ข้อ	ข้อความ	ต้องการมากที่สุด 5	ต้องการมาก 4	ต้องการปานกลาง 3	ต้องการน้อย 2	ต้องการน้อยที่สุด 1
	ข. <u>แนวทางพัฒนากิจกรรมวิจัย แต่งตำรา และเขียนบทความทางวิชาการ</u> 11 จักหาวิทยากรมาให้การอบรม ปฏิบัติการงานด้านวิจัย 12 สนับสนุน ส่งเสริม ให้อาจารย์ไปอบรมงานวิจัยตามสถาบันหรือมหาวิทยาลัย 13 อนุญาตให้หยุดพักเพื่อไปทำงานวิจัยหรือแต่งตำราได้โดยไม่ถือเป็นวันลา 14 ให้ความสนับสนุนในค่านอุปกรณบริการการพิมพ์แก่อาจารย์ผู้ทำวิจัย 15 วิทยาลัยจัดพิมพ์ เผยแพร่ งานวิจัยทางการศึกษาที่มีประโยชน์ให้อาจารย์ทราบ 16 จัดตั้งหน่วยงานวิจัยโดยเฉพาะในแต่ละวิทยาลัย 17 จัดสรรงบประมาณเพื่อการวิจัยโดยเฉพาะ 18 งานวิจัยของอาจารย์ ควรเป็นส่วนหนึ่งที่ใช้พิจารณาประเมินผลงาน ค. <u>แนวทางพัฒนากิจกรรมบริการทางวิชาการ แก่ชุมชน</u> 19 ตั้งคณะกรรมการประสานงานด้านบริการทางวิชาการแก่ชุมชนโดยเฉพาะ					

ข้อ	ข้อคำถาม	ต้องการมากที่สุด 5	ต้องการมาก 4	ต้องการปานกลาง 3	ต้องการน้อย 2	ต้องการน้อยที่สุด 1
20	จัดทำโครงการ หรือแผนงาน ตลอดทั้งปี					
21	จัดสรร งบประมาณให้เพียงพอ และเหมาะสมสำหรับงานด้านบริการ					
22	ส่งเสริมอาจารย์ในการที่จะไปศึกษาเพิ่มเติมในสาขาวิชาที่ตนเรียนมา และวิชาชีพที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาชุมชน					
23	ผลของการปฏิบัติงานควรได้มีการพิจารณาความดีความชอบ					
24	ผู้บริหารให้ความร่วมมืออย่างจริงจังในการให้บริการแก่ชุมชน					
ง. <u>แนวทางพัฒนากำหนดการบริหารบุคคล บริหารธุรการและการเงิน</u>						
25	✓ ควรจัดให้มีการอบรมผู้บริหารที่เข้ารับตำแหน่งใหม่ทุกปี					
26	✓ ควรจัดให้มีการสัมมนาผู้บริหารในแต่ละระดับเพื่อศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นคล้ายคลึงกัน					
27	✓ การเลือกสรรผู้บริหารในแต่ละระดับควรเลือกสรรโดยการเลือกตั้ง					
28	✓ ผู้บริหารระดับสูงควรมีคุณวุฒิทางด้านการบริหาร					
29	✓ ผู้บริหารระดับสูงจะต้องมีวัยวุฒิสูง					

ข้อ	ข้อความ	ต้องการมากที่สุด 5	ต้องการมาก 4	ต้องการปานกลาง 3	ต้องการน้อย 2	ต้องการน้อยที่สุด 1
30	✓ ผู้บริหารควรมีความรู้ด้านการบริหารบุคคล					
	การบริหารธุรการและการเงิน					
31	✓ ผู้บริหารควรให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการ					
	วางนโยบาย					
32	✓ ผู้บริหารควรมีมนุษยสัมพันธ์อย่างดีกับผู้ร่วมงาน					
33	✓ กรมควรสร้างระบบการพิจารณาประเมินผล					
	การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ อยู่ในบรรทัด					
	ฐานอย่างเดียวกัน					
	จ. <u>แนวทางพัฒนากำหนดส่งเสริมความรู้</u>					
	<u>ความสามารถและเพิ่มวุฒิ</u>					
34	จัดตั้งคณะกรรมการวิทยาลัย เพื่อทำหน้าที่					
	เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัย					
35	จัดตั้งคณะกรรมการระดับกรม เพื่อปฏิบัติ					
	การดำเนินงานพัฒนาอาจารย์โดยเฉพาะ					
36	จัดตั้งคณะกรรมการระดับกลุ่มวิทยาลัย เพื่อ					
	ปฏิบัติการดำเนินงานพัฒนาอาจารย์โดยเฉพาะ					
37	อนุญาตให้อาจารย์ไปร่วมประชุม อบรม					
	สัมมนา ทางวิชาการ ที่เป็นประโยชน์ต่อ					
	การเรียนการสอน โดยเบิกค่าใช้จ่ายได้					
38	ร่วมมือกับมหาวิทยาลัย เพื่อจัดส่งอาจารย์					
	ไปศึกษาต่อโดยทุนประเภท ก.					

ข้อ	ข้อความ	ต้องการมากที่สุด 5	ต้องการมาก 4	ต้องการปานกลาง 3	ต้องการน้อย 2	ต้องการน้อยที่สุด 1
39	กรมควรสนับสนุน หรือหาทุนให้อาจารย์ไปศึกษาต่อต่างประเทศ					
40	จัดอบรมปฏิบัติการทางวิชาการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ตามความต้องการของอาจารย์					
41	วิทยาลัยควรจัดโครงการเพื่อพัฒนาอาจารย์ต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา					
42	การลาศึกษาต่อ ควรมีกำหนดเวลา ผู้ที่สำเร็จภายในระยะเวลาตามกำหนดไม่ควรถูกขึ้นเงินเดือน					
43	ควรมีการติดตามประเมินผลงานด้านวิชาการของอาจารย์ต่อเนื่องตลอดปี					
44	วิทยาลัย ควรมีนโยบายที่แน่นอนในการพัฒนาอาจารย์					
45	จัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาอาจารย์โดยเฉพาะ					

46. ท่านคิดว่า ในการพัฒนาสมรรถภาพด้านวิชาการของอาจารย์ ควรพัฒนาด้านใดก่อน โปรดเรียงลำดับความสำคัญ โดยเขียนหมายเลข 1, 2, 3ลงหน้าข้อความที่ท่านเห็นว่าสำคัญที่สุด
- การเรียนการสอน
 - การวิจัย
 - การเขียนตำราทางวิชาการ
 - บทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์
 - การให้คำปรึกษานักศึกษา
 - บทบาทด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม
 - บทบาทด้านการบริหารงานทั่ว ๆ ไป
47. ในเรื่องการเรียนรู้ ท่านคิดว่า ควรจะส่งเสริมความรู้และทักษะของอาจารย์ในเรื่องใดมากที่สุด โปรดจัดลำดับความสำคัญ โดยเขียนหมายเลข 1, 2, 3หน้าข้อความที่ท่านเห็นว่าสำคัญที่สุด
- การกำหนดวัตถุประสงค์ของการศึกษา
 - เทคนิคการสอนแบบต่าง ๆ
 - ลักษณะของผู้เรียน
 - จิตวิทยาการเรียนรู้
 - เทคโนโลยีทางการศึกษา และ/หรือ สื่อการเรียนรู้
 - การพัฒนาหลักสูตร
 - การประเมินผลการเรียนการสอน
 - การเขียนแผนการสอน
 - อื่น ๆ โปรดระบุ.....

48. รูปแบบในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ ควรมีลักษณะอย่างไรจึงจะได้ประโยชน์มากที่สุด อาจารย์ที่ร่วมกิจกรรมควรจัดอย่างไร

- ☐ มาจากทุกคน
- ☐ มาจากสาขาวิชาเดียวกัน
- ☐ มาจากคณะเดียวกัน
- ☐ มาจากภาควิชาเดียวกัน

49. ในการจัดบริการด้านวิชาการเพื่อพัฒนาสมรรถภาพของอาจารย์ ควรจัดในรูปแบบใด เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

- ☐ การสัมมนา
- ☐ การประชุมปฏิบัติการ
- ☐ การประชุมวิชาการ
- ☐ จัดเอกสารและสื่อให้อาจารย์ที่สนใจ สามารถทำการศึกษาได้ด้วยตนเอง
- ☐ เป็นที่ปรึกษาของอาจารย์ในเรื่องการเขียนตำราทางวิชาการและงานวิจัย

50. การจัดโปรแกรมการพัฒนาสมรรถภาพของอาจารย์ควรเป็นอย่างไร

- ☐ ใช้ระยะเวลาสั้น ๆ จัดเฉพาะวันทำการ 1 - 2 วัน
- ☐ ใช้ระยะเวลาสั้น ๆ จัดเฉพาะวันหยุด 1 - 2 วัน
- ☐ ใช้ระยะเวลายาว จัดช่วงระยะเวลา 1 - 2 สัปดาห์
- ☐ ขึ้นอยู่กับความสำคัญและความยาวของเนื้อหา

ปัญหาการพัฒนาสมรรถภาพด้านวิชาการของบุคลากร กรมการฝึกหัดครู

บทคัดย่อ

ของ

ลีลา สีนานุเคราะห์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

ตุลาคม 2525

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัญหาการพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากร
กรมการฝึกหัดครู 3 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านการบริหารงานทั่วไป และด้านการ
ส่งเสริมความรู้ความสามารถและเพิ่มพูน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ อาจารย์ผู้สอนและผู้บริหาร
ในวิทยาลัยครู ปีการศึกษา 2524 จำนวน 278 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 81 ของกลุ่ม
ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าเกี่ยวกับปัญหา
ในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากร การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย
และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลของการวิจัยพบว่า ปัญหาการพัฒนาสมรรถภาพด้านวิชาการ ของบุคลากร
กรมการฝึกหัดครูทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง การขาดแคลนหนังสือค้นคว้าอ้างอิงใน
หอสมุดเป็นปัญหาที่อยู่ในระดับสูงด้านการเรียนการสอน การไม่มีเวลาและไม่มีทุนในการ
ทำวิจัย เป็นปัญหามากในด้านการวิจัย แต่งตำรา และเขียนบทความทางวิชาการ การ
ขาดอุปกรณ์และงบประมาณสนับสนุนจากทางวิทยาลัย เป็นปัญหามากทางด้านการบริการทาง
วิชาการแก่ชุมชน และพบว่าระบบการพิจารณาความดีความชอบ เป็นปัญหามากในด้านการ
การบริหารงานทั่วไป อุปสรรคทางการเงิน การชักชวนเงินเคื่อนระหว่างตักศึกษาต่อ
เงินเคื่อนสูงเกินวุฒิที่ไปศึกษาต่อ การจกอบรมสัมมนาไม่สอดคล้องกับความสนใจ เป็น
ปัญหาทางด้านการส่งเสริมความรู้ความสามารถและเพิ่มพูน

จากผลการวิจัยนี้ได้พบว่า ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ของกรมการฝึกหัดครู
มีความต้องการพัฒนาสมรรถภาพทุกด้านอยู่ในเกณฑ์สูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการเรียน
การสอน

THE PROBLEMS IN THE DEVELOPMENT OF ACADEMIC COMPETENCY
OF PERSONNEL IN THE DEPARTMENT OF TEACHER EDUCATION

AN ABSTRACT

BY

LEELA SINANUKROAH

Presented in partial fulfillment of the requirement
for the Master of Education degree
at Srinakharinwirot University

October 1982

The purpose of this research was to view the problems of personnel competency development in the Department of Teacher Education. The academic competency, the general administrative competency, and the aspect of educational qualification promotion were investigated. The final sample was approximately 81 percent of the total sample size or consisted of 278 staff members and administrators from the randomly selected teachers colleges. A Likert-Type questionnaire was used to collect the data. Means and standard deviation were employed to determine the levels of personnel problems as associated with the established criterion; low, moderate, and high.

Results of the study revealed that all problems of personnel competency development were indicated at moderate level. In term of academic competency; the insufficiency of textbooks in library highly caused the problem of teaching and learning process; the insufficiency of funds and timing highly cause the problem of research making and publication of textbooks and articles; and the lack of budget and educational materials highly caused the problem of academic services to the community. It also indicated that the

system of job evaluation highly caused the problem of general administrative competency. Further, financial shortage, the blockage of increasing salary during the study leave, the current salary received was higher than the qualification to be obtained, and the poor interests of training programs, highly caused the problem of educational qualification promotion.

It also concluded that staff members and administrators under the Department of Teacher Education highly needed all aspects of personnel development, especially in the area of teaching and learning aspect.