

370.7306

ก234 ก

ร.3

## การบริหารวิชาการของวิทยาลัยครู

ปริญญาโท

ของ

สมคิด ศิลป์ประกอบ

4 ก.ย. 2538

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา

กุมภาพันธ์ 2538

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

194453

# **การบริหารวิชาการของวิทยาลัยครู**

**บทคัดย่อ**

**ของ**

**สมคิด ศิลป์ประกอบ**

**เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา**

**ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาคุณวุฒิปริญญาตรี สาขาบริหารการศึกษา**

**กุมภาพันธ์ 2538**

การวิจัยเพื่อศึกษาสภาพการบริหารวิชาการของวิทยาลัยครูในเรื่องความเหมาะสมเพียงพอของทรัพยากรการบริหารวิชาการ ซึ่งได้แก่ อาจารย์ งบประมาณ จำนวนหนังสือตำราในห้องสมุด อาคารสถานที่ และการจัดกิจกรรมการบริหารวิชาการ 5 ด้านคือ การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาอาจารย์ การพัฒนาบุคลากรและการบริการห้องสมุดและเทคโนโลยี กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยครูจำนวน 308 คนจากวิทยาลัยครูทั่วประเทศจำนวน 8 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามปลายเปิดซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง 1 ชุด จำนวน 73 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละ สัดส่วน การแจกแจงความถี่ และค่าฐานนิยม

ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาโทและปริญญาตรีมากเกินเกณฑ์ และมีตำแหน่งทางวิชาการต่ำกว่าเป้าหมายของกรมการฝึกหัดครู หนังสือตำราในห้องสมุดส่วนมากมีจำนวนต่ำกว่าเกณฑ์ งบประมาณเฉลี่ยรายหัวของนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาระดับปริญญาตรีได้รับต่ำกว่าของนักศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาศึกษาศาสตร์ ครุศาสตร์ ของสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

วิทยาลัยครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จัดกิจกรรมการบริหารวิชาการในการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาอาจารย์ได้มาก ส่วนการพัฒนาบุคลากรและการบริการห้องสมุดและเทคโนโลยี จัดได้น้อยกว่าด้านอื่น ๆ การจัดกิจกรรมการบริหารทั้ง 5 ด้านของวิทยาลัยครูให้ผลดีตรงตามวัตถุประสงค์เป็นส่วนใหญ่ แต่มีวิทยาลัยครูบางแห่งที่มีปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาอาจารย์และบุคลากรการพัฒนาการเรียนการสอน การแสวงหาแหล่งทุนและความช่วยเหลือจากภายนอกมาปรับปรุงการบริการห้องสมุดและเทคโนโลยีต่าง ๆ

**AN ACADEMIC ADMINISTRATION  
IN TEACHER COLLEGES**

**AN ABSTRACT**

**BY**

**SOMKID SILPAPRAKOB**

**Presented in partial fulfillment of the requirements for the  
Doctor of Education degree in Educational Administration  
at Srinakharinwirot University**

**February 1995**

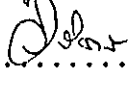
The objectives of this research were to study the academic administration of the Teachers Colleges concerning the suitability and the adequacy of the resources which covered the faculty members, financial budget, textbooks and building facilities ; and also to study the academic administrative activities in five aspects ; they were curriculum development, learning and instruction, faculty development, staff development and instructional material services. The samples consisted of 308 administrators and instructors drawn from eight Teachers Colleges. The instrument used in this research was seventy three item questionnaire. Percentage, ratio, frequency distribution and mode were applied in order to analyze the data.

It was found that the faculty quality, the financial budget and the number of textbooks were not suitable and adequate to efficiently operated the academic administration. The academic degrees and ranks of the faculty members as well as the number of textbooks were not up to the higher institution criteria established by the Bureau of University Affairs.

The Teachers Colleges were able to manage the curriculum development, the learning and instruction and the faculty development successfully up to the standard, while the staff development and the instructional material services were less successful than the others. The activities implementation achieved their objectives. Several Teachers Colleges stipulated the problems and difficulties in the staff and faculty development, instructional development and in seeking external funds and assistance to improve the instructional material center.

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว  
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาคุณวุฒิปัตต สงขลา  
การบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

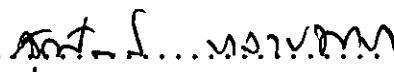
คณะกรรมการควบคุม

.....  ..... ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร. วิจิตร วรุตบางกูร)

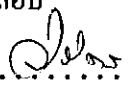
.....  ..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. รชติ เพชรชิน)

.....  ..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุรศักดิ์ หลาบมาลา)

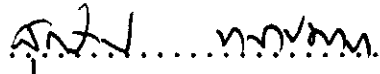
คณะกรรมการสอบ

.....  ..... ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร. วิจิตร วรุตบางกูร)

.....  ..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. รชติ เพชรชิน)

.....  ..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุรศักดิ์ หลาบมาลา)

.....  ..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ดร. อนุม อินทรกำเนิด)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาการศึกษาคุณวุฒิปัตต สาขาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....  ..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ดร. ศิริยุภา พูลสุวรรณ)

วันที่ 15 เดือน กุมภาพันธ์ ..... พ.ศ. 2538

## ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์นี้สำเร็จเรียบร้อยได้โดยได้รับเมตตาจิตจากรองศาสตราจารย์ ดร. วิจิตร วรุตบางกูร รองศาสตราจารย์ ดร. โชติ เพชรชื่น รองศาสตราจารย์ ดร. สุรศักดิ์ หลาบมาลา ในการให้คำแนะนำการวิจัย การตรวจแก้สำนวนภาษา จนมีความสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบ ขอบพระคุณและซาบซึ้งในความกรุณาของอาจารย์ทุกท่านเป็นอย่างยิ่ง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงต่อ ดร. ถนอม อินทรกำเนิด รองอธิบดีกรม การฝึกหัดครู ที่ได้กรุณาเป็นกรรมการร่วมในการพิจารณาปริญญานิพนธ์ และขอขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร. พจน์ สะเพียรชัย อธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่ได้ให้คำแนะนำในการวิจัยอย่างดียิ่ง ขอขอบพระคุณ ดร. นิเชต สุนทรพิทักษ์ อธิบดีกรม การฝึกหัดครู ที่สนับสนุนการลาศึกษาต่อจนกระทั่งสำเร็จลุล่วงด้วยดี ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. เปื้อง กิจรัตน์ อธิการวิทยาลัยครูพระนคร ที่ให้คำแนะนำในการ วิจัยและให้กำลังใจตลอดมา ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร. ดิลก บุญเรืองรอด ผู้อำนวยการศูนย์วัฒนธรรมและเทคโนโลยี กรมการฝึกหัดครู ที่ได้ให้คำแนะนำในการวิจัย และขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นิวัติ กลิ่นงาม อธิการวิทยาลัยครูสงขลา และหัวหน้าศูนย์วิจัยของวิทยาลัยครูทั้ง 8 แห่ง ที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือและให้ความ ร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ฯพณฯ ส.ส. ประภัตร โพธสุธน อดีตรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวง การคลัง และอดีตรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงมหาดไทย ที่สนับสนุนทุนวิจัยในการทำ ปริญญานิพนธ์จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี ขอขอบพระคุณผู้บริหารและนักวิชาการ กรมการฝึกหัดครู ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการกำหนดเกณฑ์การบริหารวิชาการของวิทยาลัยครู

นอกจากผู้มีพระคุณที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จในครั้งนี้ เป็น ผู้ที่ยอมเสียสละด้วยความอดทนและให้กำลังใจตลอดเวลา เพื่อความสำเร็จของผู้วิจัย คือ คุณพ่อ-คุณแม่ ที่เคารพยิ่ง และน้อง ๆ ที่รักทุกคน

ประโยชน์อื่น ๆ อันพึงมีในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้แก่ผู้สนใจทุกท่าน

สมคิด ศิลป์ประกอบ

## สารบัญ

| บทที่                                                      | หน้า |
|------------------------------------------------------------|------|
| 1 บทนำ .....                                               | 1    |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....                       | 1    |
| ปัญหาของการวิจัย .....                                     | 3    |
| คำถามของการวิจัย .....                                     | 5    |
| จุดมุ่งหมายของการวิจัย .....                               | 5    |
| ขอบเขตของการวิจัย .....                                    | 6    |
| ตัวแปรที่ศึกษา .....                                       | 7    |
| ความสำคัญของการวิจัย .....                                 | 7    |
| กรอบความคิดในการวิจัย .....                                | 8    |
| คำนิยามศัพท์เฉพาะ .....                                    | 11   |
| 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....                     | 15   |
| สภาพทั่วไปของสถาบันฝึกหัดครูและของวิทยาลัยครู .....        | 16   |
| การบริหารงานของวิทยาลัยครู .....                           | 19   |
| นโยบายด้านการปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของ |      |
| กรมการฝึกหัดครู .....                                      | 23   |
| การบริหารวิชาการ .....                                     | 24   |
| ความหมายและความสำคัญของการบริหารวิชาการ .....              | 24   |
| ขอบข่ายการบริหารวิชาการของสถาบันฝึกหัดครูและของวิทยาลัยครู | 25   |
| การพัฒนางานวิชาการของต่างประเทศและของประเทศไทย .....       | 29   |
| การพัฒนางานวิชาการของวิทยาลัยครู .....                     | 34   |

|                                                              |     |
|--------------------------------------------------------------|-----|
| ลักษณะการบริหารวิชาการของวิทยาลัยครู .....                   | 36  |
| ความแตกต่างของวิทยาลัยครูในแต่ละสหวิทยาลัย .....             | 40  |
| แนวคิดในการประเมินสถาบันฝึกหัดครูและของวิทยาลัยครู .....     | 42  |
| เกณฑ์การประเมินสถาบันฝึกหัดครู .....                         | 42  |
| เกณฑ์การประเมินสถาบันฝึกหัดครูและของวิทยาลัยครู .....        | 43  |
| สภาพการบริหารวิชาการของวิทยาลัยครู .....                     | 53  |
| ปัจจัยป้อนหรือทรัพยากรบริหาร .....                           | 55  |
| กิจกรรมการบริหารวิชาการ 5 ด้านของวิทยาลัยครู .....           | 59  |
| 3   วิธีดำเนินการวิจัย .....                                 | 105 |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....                                | 105 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล .....                  | 106 |
| ลักษณะของแบบสอบถาม .....                                     | 107 |
| การหาคุณภาพของ เครื่องมือ .....                              | 107 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล .....                                    | 108 |
| การจัดกระทำกับข้อมูล .....                                   | 108 |
| วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล .....                                 | 109 |
| 4   ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....                               | 112 |
| ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง .....   | 112 |
| ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย ..... | 114 |

| บทที่                                         | หน้า |
|-----------------------------------------------|------|
| 5 บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ        | 160  |
| บทย่อ                                         | 160  |
| จุดมุ่งหมายของการวิจัย                        | 160  |
| วิธีการดำเนินการวิจัย                         | 161  |
| กลุ่มตัวอย่าง                                 | 161  |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย                    | 161  |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล                           | 161  |
| การหาคุณภาพของเครื่องมือ                      | 162  |
| วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล                        | 163  |
| สรุปผลการวิจัย                                | 163  |
| การอภิปรายผล                                  | 166  |
| ข้อเสนอแนะ                                    | 171  |
| ข้อเสนอแนะสำหรับการฝึกหัดครู                  | 171  |
| ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารวิทยาลัยครู          | 175  |
| ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป                  | 178  |
| บรรณานุกรม                                    | 179  |
| ภาคผนวก                                       | 207  |
| ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม | 208  |
| ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ                 | 211  |
| ภาคผนวก ค แบบสอบถามการวิจัย                   | 214  |
| ประวัติย่อของผู้วิจัย                         | 234  |

## บัญชีตาราง

| ตาราง |                                                                                                                                                                                                                                                    | หน้า  |
|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| 1     | ภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งอาจารย์ วุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ<br>คณะที่สังกัด .....                                                                                                                                                       | 113   |
| 2     | เปรียบเทียบจำนวนอาจารย์ต่อนักศึกษากับเกณฑ์ของทบวงมหาวิทยาลัย .....                                                                                                                                                                                 | 115   |
| 3     | เปรียบเทียบจำนวนวุฒิของอาจารย์วิทยาลัยครูกับ เกณฑ์ของทบวงมหาวิทยาลัย<br>ปีการศึกษา 2536 .....                                                                                                                                                      | 116   |
| 4     | เปรียบเทียบจำนวนตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์วิทยาลัยครูกับเป้าหมาย<br>ของกรมการฝึกหัดครู ปีการศึกษา 2536 .....                                                                                                                                      | 117 ✓ |
| 5     | เปรียบเทียบความเหมาะสมและความเพียงพอของงบประมาณเฉลี่ยรายหัวของ<br>นักศึกษาวิทยาลัยครูสาขาวิชาการศึกษาระดับปริญญาตรี เมื่อเทียบงบประมาณ<br>เฉลี่ยรายหัวสาขาการศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยของรัฐ สังกัดทบวง<br>มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2536 ..... | 119   |
| 6     | เปรียบเทียบจำนวนหนังสือในท้องสมุดของวิทยาลัยครู 8 แห่ง กับเกณฑ์ของ<br>ทบวงมหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2536 .....                                                                                                                                        | 122   |
| 7     | จำนวนอาคารเรียน อาคารประกอบ และพื้นที่ของวิทยาลัยครู 8 แห่ง .....                                                                                                                                                                                  | 123   |
| 8     | ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยครูเกี่ยวกับความสะดวก ความ<br>ปลอดภัย และประโยชน์ของการใช้อาคารสถานที่ของวิทยาลัยครู 8 แห่ง<br>ปีการศึกษา 2536 .....                                                                                      | 124   |
| 9     | จำนวนครั้งที่ปฏิบัติกิจกรรมด้านการพัฒนาหลักสูตรในรอบปีของวิทยาลัยครูทั้ง 8<br>แห่ง เทียบกับเกณฑ์การบริหารวิชาการ .....                                                                                                                             | 126   |
| 10    | จำนวนครั้งที่ปฏิบัติกิจกรรมด้านการจัดการเรียนการสอนของวิทยาลัยครูทั้ง 8<br>แห่ง เทียบกับเกณฑ์การบริหารวิชาการในรอบปีการศึกษา 2536 .....                                                                                                            | 128   |

|    |                                                                                                                                                     |     |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 11 | จำนวนครั้งที่ปฏิบัติกิจกรรมด้านการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยครูทั้ง 8 แห่ง<br>เทียบกับเกณฑ์การบริหารวิชาการในรอบปีการศึกษา 2536 .....                  | 133 |
| 12 | จำนวนครั้งที่ปฏิบัติกิจกรรมด้านการพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยครูทั้ง 8 แห่ง<br>เทียบกับเกณฑ์การบริหารวิชาการในรอบปีการศึกษา 2536 .....                  | 136 |
| 13 | จำนวนครั้งที่ปฏิบัติกิจกรรมด้านการบริการห้องสมุดและเทคโนโลยีของวิทยาลัยครู<br>8 แห่ง เทียบกับเกณฑ์การบริหารวิชาการในรอบปีการศึกษา 2536 .....        | 138 |
| 14 | จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของวิทยาลัยครู 8 แห่ง .....                                                                                             | 228 |
| 15 | จำนวนข้อมูลที่จัดเก็บและข้อมูลที่เก็บได้จากกลุ่มตัวอย่าง .....                                                                                      | 231 |
| 16 | เปรียบเทียบจำนวนวุฒิของจำนวนอาจารย์วิทยาลัยครูกับเกณฑ์ทบวงมหาวิทยาลัย<br>ปีการศึกษา 2536 (ตามสัดส่วนของเกณฑ์ทบวงมหาวิทยาลัย) .....                  | 232 |
| 17 | เปรียบเทียบสัดส่วนตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์วิทยาลัยครูกับเป้าหมายของ<br>การฝึกหัดครู ปีการศึกษา 2536 (ตามสัดส่วนเป้าหมายของกรมการฝึกหัดครู) ..... | 233 |

## ภาพประกอบ

| ภาพประกอบ                                           | หน้า |
|-----------------------------------------------------|------|
| 1 การบริหารวิชาการของวิทยาลัยครู .....              | 10   |
| 2 การแบ่งส่วนราชการของกรมการฝึกหัดครู .....         | 20   |
| 3 การแบ่งส่วนราชการของคณะวิชาหรือเทียบเท่า .....    | 21   |
| 4 การแบ่งส่วนราชการของสหวิทยาลัย .....              | 22   |
| 5 การบริหารงานวิชาการ .....                         | 38   |
| 6 การบริหารงานของวิทยาลัยครู .....                  | 39   |
| 7 การวิเคราะห์งานของ Kaufman .....                  | 45   |
| 8 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของ Tylor .....             | 62   |
| 9 การพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของ McLean .....         | 64   |
| 10 ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนการสอนของ Lange ..... | 67   |
| 11 รูปแบบการเรียนการสอนของ Kibler .....             | 67   |
| 12 รูปแบบการจัดการเรียนการสอนของ Bloom .....        | 68   |
| 13 รูปแบบการเรียนรู้ในโรงเรียนของ Bloom .....       | 69   |

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แนวทางการจัดการศึกษาของแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535 ด้านนโยบายการศึกษา ได้เน้นการปฏิรูปการฝึกหัดครูและการพัฒนาครูประจำการทั้งด้านวิชาการและวิชาชีพ ด้านแนวทางการจัดการศึกษาได้เน้นกระบวนการฝึกหัดครูคือ ความสามารถในการสอน การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การคิดวิเคราะห์ และประการสำคัญสนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล มีระบบโครงสร้างการบริหารการจัดการศึกษา การจัดหาหรือการใช้ทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งให้มีเสรีภาพทางวิชาการ

จากแนวนโยบายของแผนการศึกษาแห่งชาติดังกล่าว จะเห็นได้ว่ารัฐบาลได้มุ่งเน้นนโยบายพัฒนาการฝึกหัดครูทั้งระบบคือเป้าหมายเพื่อปฏิรูปการฝึกหัดครู การเตรียมความพร้อมโดยการจัดหาและใช้ทรัพยากร และการดำเนินกิจกรรมการบริหารและการจัดการคือเน้นด้านกระบวนการฝึกหัดครู

เมื่อพิจารณาสภาพการบริหารและการจัดการของสถาบันฝึกหัดครู จะพบว่า ตลอดช่วงระยะเวลา 20 ปีที่ผ่านมา การฝึกหัดครูไทยได้ประสบปัญหาอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และตัวระบบการศึกษาเองหลายประการ สภาพปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้นเนื่องจากยังไม่มีระบบการประเมินการฝึกหัดครูทั้งระบบ เพื่อจะนำผลการประเมินมาใช้วางแผนการฝึกหัดครูทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ (พจน์ สะเพียรชัย. 2529 : 24 - 27 ; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2534 : 32) ทั้งนี้ เพราะระบบการฝึกหัดครูเป็นระบบใหญ่ และมีความสลับซับซ้อนเกี่ยวกับองค์ประกอบเป็นจำนวนมาก ทั้งในและนอกระบบการฝึกหัดครู ส่งผลกระทบต่อสถาบันฝึกหัดครู สังกัดกรมการฝึกหัดครู ซึ่งได้แก่ วิทยาลัยครู 36 แห่ง ประเด็นสำคัญซึ่งกล่าวขวัญกันมาก ได้แก่

ปัญหาทางด้านปริมาณและคุณภาพผลผลิตของวิทยาลัยครู (กรมการฝึกหัดครู. 2525 : 27)  
ในขณะที่เดียวกันชาติต้องการครูที่มีสมรรถภาพสูง เพื่อพัฒนาคุณภาพของประชาชนในชาติ จึง  
จำเป็นต้องพัฒนาการฝึกหัดครูให้มีประสิทธิภาพ โดยมีระบบการควบคุมคุณภาพ นับตั้งแต่การ  
คัดคนมาเรียน กระบวนการผลิตครู คือการจัดการเรียนการสอน การปลูกฝังคุณธรรม  
จริยธรรม รวมไปถึงการฝึกอบรมพัฒนาเพื่อไปปฏิบัติหน้าที่ในขณะที่เป็นครูด้วย (Ayers and  
Berney. 1989 : 48 ; Janjira and Ahuja. 1992 : 1)

ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว กรมการฝึกหัดครูจึงได้กำหนดนโยบายในแผน  
 พัฒนาการศึกษาระยะที่ 6 (พ.ศ. 2530-2534) และนโยบายต่อเนื่องในแผนพัฒนาการศึกษา  
 ระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) ข้อ 2 ด้านการผลิตและพัฒนาวิชาชีพครูที่ว่า "มุ่งเน้นการ  
 ผลิตและพัฒนาครูให้มีคุณภาพและปริมาณสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม  
 และประเทศ" และนโยบายข้อที่ 5 ด้านการบริหารที่ว่า "มุ่งพัฒนาระบบบริหารในกรมการ  
 ฝึกหัดครูให้มีศักยภาพ ความพร้อม ความคล่องตัวและพึ่งพาตนเอง เพื่อสนับสนุนการ  
 ดำเนินงานตามภารกิจให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล" และเพื่อให้นโยบายดังกล่าวนำไป  
 สู่การปฏิบัติได้ กรมการฝึกหัดครูจึงได้กำหนดแผนงานปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาระดับ  
 อุดมศึกษา ในแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 7 ไว้ 5 แผนงาน คือ งานพัฒนาหลักสูตร งาน  
 การจัดการเรียนการสอน งานพัฒนาอาจารย์ งานพัฒนาบุคลากร และงานบริการห้องสมุด  
 และเทคโนโลยี (กรมการฝึกหัดครู. 2534 : 1 - 5) เนื่องจากวิทยาลัยครูยังมีข้อจำกัด  
 อยู่มาก เช่น ด้านบุคลากร อาคารสถานที่ และงบประมาณสำหรับพัฒนาสถาบันให้มีความ  
 พร้อมในการจัดการศึกษา และพัฒนาท้องถิ่นตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย แม้จะมีการพัฒนา  
 ต่อเนื่องโดยตลอด แต่ยังไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ด้วยเหตุนี้การวางแผนอย่างรัดกุม  
ในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ จึงเป็นความจำเป็นที่ให้ความสำคัญ  
เป็นอันดับแรก (กรมการฝึกหัดครู. 2534 : 1)

การพัฒนาการฝึกหัดครูให้มีประสิทธิภาพสูงสุด จำเป็นต้องพัฒนาหลาย ๆ ด้าน  
 ควบคู่กันไป เช่น การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาวิชาการและการวิจัย และการบริการ  
 วิชาการแก่ชุมชน จึงจำเป็นต้องพิจารณาองค์ประกอบและกิจกรรมต่าง ๆ ในงานหลัก ๆ

เหล่านี้ด้วย การพัฒนาทางวิชาการของวิทยาลัยครูให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและได้คุณภาพ สอดคล้องตามความต้องการของท้องถิ่น (กรมการฝึกหัดครู. 2534 : 18 - 19) ควรมี การสำรวจความพร้อมและความเหมาะสมของทรัพยากรบริหารเสียก่อน และประเมินกิจกรรม การบริหารวิชาการว่ามีการจัดการอย่างไร และดำเนินกิจกรรมนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด เพื่อให้เห็นว่าประสิทธิผลการบริหารวิชาการของวิทยาลัยครูว่าอยู่ในระดับใด ข้อมูลเหล่านี้ สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของวิทยาลัยครู ให้สอดคล้องกับแผนงานปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา และเพื่อพัฒนาการ ฝึกหัดครูให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

### ปัญหาที่นำไปสู่การวิจัย

ประเด็นปัญหาสำคัญที่นำไปสู่การวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากการบริหารงานของวิทยาลัยครู โดยเฉพาะการบริหารวิชาการยังไม่มีประสิทธิภาพ และบังเกิดประสิทธิผลเท่าที่ควร (ศักดิ์ไทย สุรกิจบรร. 2532 : 40 - 45) ผลการวิจัยในอดีต พบว่า ปัญหาดังกล่าวสืบเนื่องมาจาก สาเหตุ 2 ประการคือ

1. การขาดแคลนทรัพยากรบริหารและสิ่งอำนวยความสะดวกในการพัฒนาวิทยาลัยครู สหวิทยาลัย และกรมการฝึกหัดครูไปสู่การเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่สมบูรณ์ได้ วิทยาลัยครูยังมี ทรัพยากรบริหาร เช่น อาจารย์ งบประมาณ หนังสือตำรา และอาคารสถานที่ไม่เพียงพอ (สายหยุด จันทาทอง. 2532 : 61 ; กรมการฝึกหัดครู. 2532 : 30 - 34 ; สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2534 : 24 - 32)

2. ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานของวิทยาลัยครู ยังไม่มีประสิทธิภาพเนื่องจาก ผู้บริหารให้ความสำคัญของการบริหารวิชาการน้อย กล่าวคือ ให้ความสำคัญและให้ความสำคัญงาน นี้เป็นลำดับที่ 3 - 4 ของการบริหารงานของวิทยาลัยครู (ธงชัย มาศสุพงษ์. 2519 : 79 ; สัณญา สุรพันธ์. 2519 : 71 - 72 ; สุชาติ รัตนวิจิตร. 2519 : 79 - 82 ; น้อย สปิณคลัด. 2519 : 68 - 69 ; อุทัย บุญประเสริฐ. 2534 : 15 - 19 ; บุญสม

มาร์ติน. 2534 : 20 - 28) นอกจากนี้ยังพบว่า การบริหารวิชาการของวิทยาลัยครูเท่าที่ปฏิบัติยังอยู่ในระดับไม่น่าพึงพอใจนัก (ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. 2532 : 40 - 45) การบริหารงานไม่สอดคล้องกับความคาดหวังของผู้บริหารระดับอื่น ผู้บริหารขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารวิชาการให้เกิดผลดี (ประมวล ตันยะ. 2522 : 86 ; สีลา สีนานุเคราะห์. 2525 : 67 - 68 ; สารานุกรม สวนสวัสดี. 2527 : 65 - 69 ; ทองอินทร์ วงศ์โสธร. 2531 : 14 - 23)

ปัญหาหลัก 2 ประการที่กล่าวมาข้างต้น มีผลต่อการผลิตและพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพอย่างมาก แม้จะมีการแก้ไขปรับปรุงตามลำดับแล้ว ประสิทธิภาพการผลิตครูยังไม่สูงขึ้นเท่าที่ควร (กรมการฝึกหัดครู. 2534 : 1) ผู้วิจัยจึงสนใจที่ศึกษาในเชิงประเมินว่าวิทยาลัยครูได้ดำเนินการบริหารวิชาการเป็นอย่างไร และทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการบริหารวิชาการ มีความเหมาะสมเพียงพอหรือไม่ และเมื่อเทียบกับเกณฑ์ของทบวงมหาวิทยาลัยแล้ว ทรัพยากรที่มีอยู่มีความเหมาะสมเพียงพอ เพียงใด นอกจากนี้ผู้วิจัยยังสนใจศึกษาการบริหารวิชาการของวิทยาลัยครูในแต่ละวิทยาลัย ทั้งนี้เพื่อจะได้ทราบการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ในกรอบการบริหารวิชาการว่าได้มีการดำเนินการกิจกรรมบริหารวิชาการอย่างไร มากน้อยเพียงใด และมีประสิทธิผลการบริหารวิชาการอยู่ในระดับใด สอดคล้องกับความต้องการและนโยบายกรมการฝึกหัดครูหรือไม่ โดยผู้วิจัยใช้แนวนโยบายด้านการปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาในแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) ของกรมการฝึกหัดครูกำหนดเป็นกรอบในการกำหนดขอบข่ายการบริหารวิชาการ 5 ด้าน คือ การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาอาจารย์ การพัฒนาบุคลากร การบริการห้องสมุดและเทคโนโลยี ซึ่งนโยบายดังกล่าวมีความสอดคล้องกับขอบข่ายการบริหารวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาของนักวิชาการหลายท่าน (Brake and Others. 1981 : 30 ; Morris. 1981 : 164 - 168 ; Ehrle and Bennette. 1988 : 2 - 3 ; Jordan. 1989 : 75 - 80 ; ถวัลย์ วรพูนพิงษ์. 2532 : 114 ; ทบวงมหาวิทยาลัย. 2532 : 135) และการวิจัยจะลงสู่รายละเอียดของกิจกรรมการบริหารวิชาการในแต่ละด้าน โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์การจัดกิจกรรม ซึ่งกำหนดโดยนักวิชาการและผู้บริหารวิทยาลัยครู และการตรวจสอบผล

การปฏิบัติว่าได้ผลเป็นอย่างไร ผลการวิจัยจะสะท้อนประสิทธิผลการบริหารวิชาการของวิทยาลัยครูและยังใช้เป็นเป็นแนวทางในการปรับปรุงการจัดทรัพยากรเพื่อการบริหารวิชาการและการพัฒนาการบริหารวิชาการของวิทยาลัยครูให้สอดคล้องกับนโยบายด้านการปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของกรมการฝึกหัดครูในแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) ที่มุ่งความเป็นเลิศทางวิชาการและการเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่สมบูรณ์ได้ในอนาคต

### คำถามของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการตอบปัญหาของการวิจัยดังนี้

1. วิทยาลัยครูมีทรัพยากรเพื่อการบริหารวิชาการ ซึ่งได้แก่ จำนวนอาจารย์ งบประมาณ จำนวนหนังสือตำรา และอาคารสถานที่ เหมาะสมและเพียงพอหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานของสถาบันอุดมศึกษาโดยทั่วไป
2. การบริหารวิชาการ 5 ด้านของวิทยาลัยครู ซึ่งได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาอาจารย์ การพัฒนาบุคลากร การบริการห้องสมุด และเทคโนโลยี ได้มีการจัดการมากน้อยเพียงใด และสภาพการจัดกิจกรรมบริหารวิชาการ 5 ด้าน ของวิทยาลัยครูเป็นอย่างไร

### จุดมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาสภาพการบริหารวิชาการของวิทยาลัยครูในเรื่องต่อไปนี้

1. ความเหมาะสมและความเพียงพอของทรัพยากรการบริหารวิชาการ ได้แก่ อาจารย์ งบประมาณ จำนวนหนังสือตำรา และอาคารสถานที่
2. การจัดกิจกรรมการบริหารวิชาการ 5 ด้าน คือ การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาอาจารย์ การพัฒนาบุคลากร การบริการห้องสมุดและเทคโนโลยี

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยการบริหารวิชาการของวิทยาลัยครู จะศึกษาใน 2 ประเด็น คือ ความเหมาะสมและความเพียงพอของทรัพยากรเพื่อการบริหารวิชาการ และศึกษาสภาพการจัดกิจกรรมการบริหารวิชาการว่ามีการดำเนินการอย่างไร มากน้อยเพียงใด และสภาพการจัดกิจกรรมบริหารวิชาการของวิทยาลัยครูจําแนกตามวิทยาลัยเป็นอย่างไร

ขอบข่ายการบริหารวิชาการของวิทยาลัยครู ยึดนโยบายด้านการปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาในแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) ของกรมการฝึกหัดครู ซึ่งได้กำหนดไว้ 5 งาน คือ งานพัฒนาหลักสูตร งานจัดการเรียนการสอน งานพัฒนาอาจารย์ งานพัฒนาบุคลากร และงานบริการห้องสมุดและเทคโนโลยี

### ประชากร

ประชากรของการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยครู 36 แห่งทั่วประเทศ ใน 8 สหวิทยาลัย ซึ่งปฏิบัติราชการในปีการศึกษา 2536 ผู้บริหาร ได้แก่ อธิการ รองอธิการ หัวหน้าคณะวิชาทุกคณะวิชา หัวหน้าภาควิชา และอาจารย์ผู้สอน รวมประชากรทั้งสิ้น 6,497 คน

### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย อธิการ รองอธิการ หัวหน้าคณะวิชา และอาจารย์วิทยาลัยครูทุกคณะวิชา จากวิทยาลัยครู 8 แห่ง ใน 4 สหวิทยาลัย คือ สหวิทยาลัยล้านนา สหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ สหวิทยาลัยอีสานใต้ และสหวิทยาลัยทักษิณ โดยใช้วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน หลังจากแจกแบบสอบถามไปแล้ว ได้กลับมา 308 คน

## ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่

### 1. ทรัพยากรการบริหารวิชาการ

#### 1.1 สถานภาพอาจารย์

##### 1.1.1 วุฒิ

##### 1.1.2 ตำแหน่งทางวิชาการ

#### 1.2 ปริมาณงบประมาณ ค่าเฉลี่ยรายหัวของนักศึกษา

#### 1.3 จำนวนหนังสือตำรา

#### 1.4 อาคารเรียน อาคารประกอบ

#### 1.5 ความสะดวก ความปลอดภัย และประโยชน์ของการใช้อาคารสถานที่

### 2. กิจกรรมการบริหารวิชาการ ได้แก่ สภาพการณ์เกี่ยวกับสิ่งต่อไปนี้

#### 2.1 การพัฒนาหลักสูตร

#### 2.2 การจัดการเรียนการสอน

#### 2.3 การพัฒนาอาจารย์

#### 2.4 การพัฒนาบุคลากร

#### 2.5 การบริการห้องสมุดและเทคโนโลยี

## ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยครูดังนี้

### 1. ผลการวิจัยทำให้ทราบถึงความเหมาะสมและความเพียงพอของทรัพยากรบริหาร

วิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งปริมาณคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ งบประมาณ

จำนวนหนังสือตำรา และอาคารสถานที่ ซึ่งจะเป็ข้อมูลสำคัญสำหรับผู้บริหารในการส่งเสริม

ปรับปรุง จัดหา และพัฒนาทรัพยากรดังกล่าวให้เหมาะสมกับการพัฒนางานวิชาการให้เป็นไปตาม

นโยบายของกรมการฝึกหัดครู

2. ผลการวิจัยทำให้ได้เกณฑ์การจัดกิจกรรมการบริหารวิชาการแต่ละกิจกรรมและแต่ละด้าน ซึ่งสามารถใช้เป็นแนวทางในการประเมินการจัดกิจกรรมการบริหารวิชาการของวิทยาลัยครูได้เป็นอย่างดี

3. จากการประเมินการจัดกิจกรรมการบริหารวิชาการของวิทยาลัยครู จะทำให้ผู้บริหารวิทยาลัยครูและผู้บริหารระดับกรมสามารถใช้ข้อมูลในการพัฒนารายงานการจัดสรรทรัพยากรบริหารและแผนพัฒนาคุณภาพบุคลากร การจัดการเรียนสอนระดับอุดมศึกษาของกรมการฝึกหัดครูไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ ส่งผลต่อคุณภาพการผลิตและพัฒนาวิชาชีพครูและความเจริญก้าวหน้าของวิทยาลัยครูให้พร้อมที่จะเติบโตเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่สมบูรณ์ได้ในอนาคต

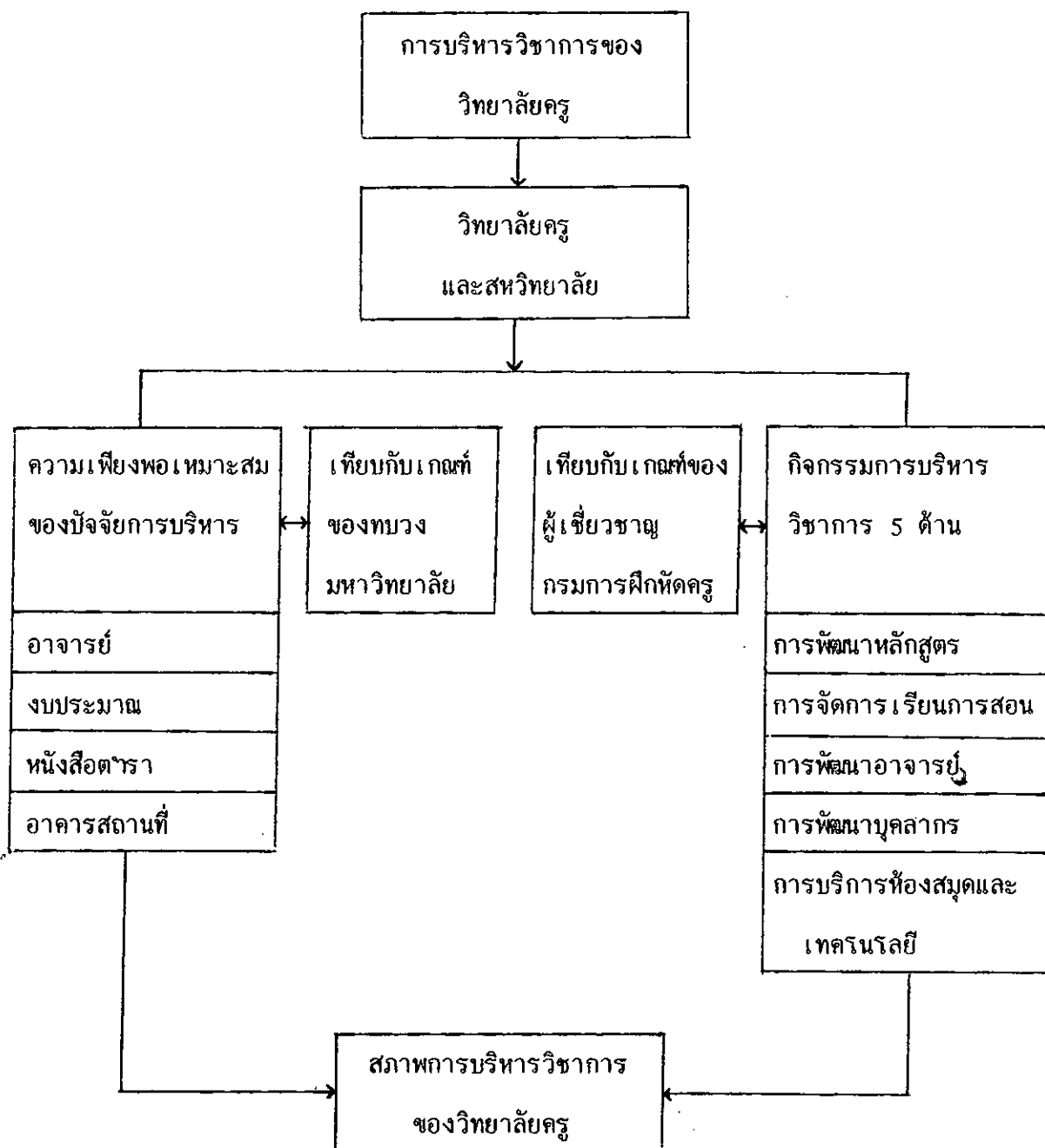
### กรอบความคิดในการวิจัย

วิทยาลัยครูเป็นองค์การทางการศึกษาหรือองค์การทางวิชาการ ดำเนินการบริหารโดยผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยครู การศึกษาการบริหารวิชาการของวิทยาลัยครูจะเกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพยากรเพื่อการบริหารวิชาการและการจัดกิจกรรมการบริหารวิชาการของวิทยาลัยครู แนวคิดเบื้องต้นของการวิจัย ผู้วิจัยได้ยึดนโยบายด้านการปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) ของกรมการฝึกหัดครูเป็นหลัก ในการกำหนดขอบข่ายการบริหารวิชาการ 5 ด้าน ซึ่งได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาอาจารย์ การพัฒนาบุคลากร การบริการห้องสมุดและเทคโนโลยี ซึ่งขอบข่ายดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน (Brake and Others. 1981 : 30 ; Harnisheger and Wiley. 1976 : 224 ; Bloom. 1976 : 108 - 147 ; Razikin. 1986 : 400 - A ; Morris. 1981 : 164 - 168 ; Jordan. 1989 : 75 - 80 ; Ehrle and Bennett. 1988 : 2 - 3) นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ประสานแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา มากำหนดเป็นกรอบความคิดในการศึกษาความเหมาะสมและความเพียงพอของทรัพยากรบริหาร กิจกรรมการบริหารวิชาการซึ่งเป็นการสะท้อนสภาพการบริหารวิชาการของวิทยาลัยครูให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

การศึกษาความเหมาะสมและความเพียงพอของทรัพยากรการบริหารวิชาการ  
ผู้วิจัยได้ยึดเกณฑ์การส่งเสริมวิทยฐานะสถาบันอุดมศึกษาของทบวงมหาวิทยาลัย (2532 :  
1 - 6) ซึ่งได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานกลางในการรับรองสถาบันอุดมศึกษาด้านปริมาณและ  
คุณภาพ โดยเน้นความพร้อม ศักยภาพ ความเหมาะสม และความเพียงพอของทรัพยากร  
บริหาร ได้แก่ อาจารย์ นักศึกษา งบประมาณ จำนวนหนังสือตำรา และอาคารสถานที่  
และ เกณฑ์ดังกล่าวสอดคล้องกับเกณฑ์ประเมินมาตรฐานการกำหนดองค์ประกอบชี้บ่งคุณภาพ  
ทางวิชาการของกรมการฝึกหัดครู (2534 : 70 - 73)

ในการศึกษาการจัดกิจกรรมการบริหารวิชาการ 5 ด้าน เพื่อให้ทราบสภาพ  
การบริหารวิชาการของวิทยาลัยครู ซึ่งผู้วิจัยได้ประสานแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน  
คือ แนวคิดของ นิคอลส์ (Nichols. 1989 : 9 - 14) การศึกษาวัตถุประสงค์และ  
ความต้องการของสถาบัน การจัดการเรียนการสอน การวิจัยและบริการวิชาการ และ  
สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้สามารถมองเห็นสภาพการบริหารงานวิชาการ และ  
ประสิทธิผลของการบริหารวิชาการ นอกจากนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดแบบจำลองการรับรอง  
วิทยฐานะสถาบันฝึกหัดครู (Accreditation Plus Model) ของคณะกรรมการแห่ง  
ชาติว่าด้วยการรับรองสถาบันฝึกหัดครู (National Council for Accreditation  
of Teacher Education : NCATE (Ayers and others. 1989 : 19 - 21)  
ซึ่งใช้การจัดการเรียนการสอนและสิ่งอำนวยความสะดวกเป็นเกณฑ์การประเมินประสิทธิผล  
การบริหารวิชาการมาใช้ในการกำหนดขอบเขตของกิจกรรมการบริหารวิชาการและกำหนด  
เกณฑ์ด้วย

จากการประสานแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน และการศึกษาแนวนโยบายของ  
กรมการฝึกหัดครู ซึ่งจะมีความสอดคล้องกันมาก ผู้วิจัยจึงได้ยึดแนวนโยบายของกรมการ  
ฝึกหัดครู ในแผนการปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระยะที่ 7 (พ.ศ.  
2535 - 2539) ซึ่งประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การพัฒนา  
อาจารย์ การพัฒนาบุคลากร การบริการห้องสมุดและเทคโนโลยีมาใช้เป็นกรอบในการศึกษา  
ครั้งนี้ ดูภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 การบริหารวิชาการของวิทยาลัยครู

## นิยามศัพท์เฉพาะ

การใช้นิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

1. การบริหารวิชาการ หมายถึง การจัดการและการดำเนินการเกี่ยวกับการกิจทางวิชาการตามแผนการปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของกรมการฝึกหัดครู ซึ่งเกี่ยวข้องกับกิจกรรมการบริหารวิชาการ 5 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาอาจารย์และบุคลากร และการบริการห้องสมุดและเทคโนโลยี

1.1 การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การจัดการเกี่ยวกับหลักสูตรให้เกิดประโยชน์ มีความทันสมัย และมีคุณค่าต่อนักศึกษา และเป็นไปตามหลักวิชา การพัฒนาหลักสูตรจะครอบคลุมภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการสร้างหลักสูตรใหม่ การปรับปรุงหลักสูตรที่มีอยู่ การวางแผนการใช้หลักสูตร การดำเนินการเกี่ยวกับหลักสูตร และการประเมินผลการใช้หลักสูตร

1.2 การจัดการเรียนการสอน หมายถึง การจัดการเกี่ยวกับการกิจหลักของอาจารย์เกี่ยวกับการเรียนการสอนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพที่สุด การจัดการเรียนการสอนจะครอบคลุมถึงการสอน การวิจัยและส่งเสริมวิชาการ การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และการจัดกิจกรรมนักศึกษา

1.3 การพัฒนาอาจารย์ หมายถึง การจัดการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้อาจารย์มีความรู้ความสามารถสูงขึ้นทั้งในด้านวิชาชีพและวิชาการ การจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ สมรรถภาพการสอน และพัฒนาระบบการให้บริการความรู้และสวัสดิการ เพื่อให้เอื้อต่อการศึกษาค้นคว้า การผลิตตำรา เอกสาร และนวัตกรรมใหม่ ๆ

1.4 การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การสนับสนุนส่งเสริมบุคลากร สายสนับสนุนการสอน และสายอื่น ๆ ให้มีการพัฒนาสมรรถภาพการปฏิบัติงาน การพัฒนาความรู้พื้นฐาน และทักษะใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน การพัฒนาจริยธรรมคุณธรรม การส่งเสริมความรู้ความสามารถทั้งในด้านวิชาชีพและวิชาการ การพัฒนาด้านสังคมและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

1.5 การบริการห้องสมุดและเทคโนโลยี หมายถึง การจัดการเกี่ยวกับการปรับปรุงระบบการบริการห้องสมุดให้ทันสมัยและเกิดประโยชน์สูงสุดในการจัดการเรียนการสอน นับตั้งแต่การจัดหาหนังสือใหม่และทันสมัยเข้าห้องสมุด การสนับสนุนอาจารย์ใช้ห้องสมุดเป็นแหล่งสนับสนุนการสอน การค้นคว้าทางวิชาการ การสนับสนุนให้นักศึกษารู้จักการใช้บริการห้องสมุด การจัดหาเจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวกให้เพียงพอ และการจัดหาและบริการนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อประโยชน์ในการศึกษาและค้นคว้าในห้องสมุด รวมทั้งการควบคุมดูแล ซ่อมแซม บำรุงรักษาหนังสือ สิ่งพิมพ์ วัสดุครุภัณฑ์และอุปกรณ์ต่าง ๆ ของห้องสมุด

2. กิจกรรมการบริหารวิชาการ หมายถึง การกิจที่ผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยครูต้องปฏิบัติในการบริหารวิชาการ 5 ด้าน คือ การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาอาจารย์ การพัฒนาบุคลากร การบริการห้องสมุดและเทคโนโลยี ว่าเป็นรอบปีการศึกษา 2536 ในวิจัยนี้จะประเมินการจัดกิจกรรมว่าวิทยาลัยครูแต่ละแห่งได้ปฏิบัติอย่างไร มากน้อยเพียงใด เครื่องมือการวัดการดำเนินงานกิจกรรมการบริหารวิชาการนั้นเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น

3. แผนงานปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของกรมการฝึกหัดครู หมายถึง แผนงานหลักในการดำเนินกิจกรรมการปฏิบัติงานของวิทยาลัยครู ซึ่งระบุไว้ในแผนพัฒนาการศึกษา ระยะที่ 7 (พ.ศ.2535-2539) ซึ่งได้กำหนดวัตถุประสงค์มุ่งเน้นการผลิตและพัฒนาครูให้มีคุณภาพและปริมาณเหมาะสม สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมท้องถิ่นของประเทศ โดยได้กำหนดแผนงานปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ครอบคลุมงานพัฒนาหลักสูตร งานพัฒนาบุคลากร งานพัฒนาการเรียนการสอน งานการบริการห้องสมุดและเทคโนโลยีทางการศึกษา และงานพัฒนาอาจารย์

4. ผู้บริหารวิทยาลัยครู หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งทางการบริหารตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2527 ในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งคือ อธิการวิทยาลัยครู รองอธิการ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าสำนักงานอธิการ และหัวหน้าภาควิชา ซึ่งกำลังปฏิบัติราชการในวิทยาลัยครู 36 แห่ง ในปีการศึกษา 2536

5. อาจารย์ หมายถึง ข้าราชการประจำที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในวิทยาลัยครู 36 แห่ง ในปีการศึกษา 2536 และมีตำแหน่งทางการบริหาร

6. สหวิทยาลัย หมายถึง การรวมกลุ่มของวิทยาลัยครูในบริเวณพื้นที่ใกล้เคียงกัน เพื่อระดมทรัพยากรต่าง ๆ มาใช้ร่วมกัน และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการปฏิบัติภารกิจของวิทยาลัยครู ตลอดจนการพัฒนาไปสู่การเป็นสถาบันอุดมศึกษาของท้องถิ่นที่สมบูรณ์

7. วิทยาลัยครู หมายถึง สถาบันอุดมศึกษา 36 แห่ง สังกัดกรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527

8. ความเหมาะสมความเพียงพอของทรัพยากรเพื่อบริหารวิชาการ หมายถึง การศึกษาปริมาณการได้รับการจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นในการบริหารวิชาการ ซึ่งได้แก่ บุคลากร งบประมาณ จำนวนหนังสือตำรา และอาคารสถานที่ เหมาะสมเพียงพอหรือไม่ เมื่อเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งทบวงมหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้

9. ทรัพยากรเพื่อการบริหารวิชาการ หมายถึง ปัจจัยป้อนที่จำเป็นต่อการบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยครู ได้แก่ อาจารย์ งบประมาณ จำนวนหนังสือตำรา และอาคารสถานที่

10. เกณฑ์การบริหารวิชาการ หมายถึง มาตรฐานการจัดกิจกรรมการบริหารวิชาการ 5 ด้าน คือ การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาอาจารย์ การพัฒนาบุคลากร การบริการห้องสมุดและเทคโนโลยี ซึ่งผู้เชี่ยวชาญจะเป็นผู้กำหนดว่า กิจกรรมการบริหารวิชาการที่ควรจะต้องปฏิบัติในแต่ละด้านมีอะไรบ้าง และควรปฏิบัติมากน้อยเพียงใด ซึ่งเป็นเกณฑ์เชิงปริมาณ

11. เกณฑ์ของทบวงมหาวิทยาลัย หมายถึง มาตรฐานที่ใช้ในการส่งเสริมวิทยฐานะสถาบันอุดมศึกษาของทบวงมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2532 ที่นำมาใช้เทียบความเหมาะสมและความเพียงพอของทรัพยากรหรือปัจจัยป้อนเข้า 2 ปัจจัยคือ อาจารย์ และจำนวนหนังสือตำรา โดยเกณฑ์ได้กำหนดไว้ดังนี้

11.1 สัดส่วนอาจารย์สอนระดับปริญญาตรีต่อนักศึกษา เท่ากับ อาจารย์ 1 คน : นักศึกษา 25 คน

สัดส่วนวุฒิอาจารย์ ปริญญาตรี : โท : เอก เท่ากับ 1 : 6 : 3

สัดส่วนตำแหน่งทางวิชาการตามเป้าหมายของกรรมการฝึกหัดครู

อาจารย์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ : รองศาสตราจารย์ : ศาสตราจารย์ เท่ากับ 5.45 : 4.00 : 0.50 : 0.05

11.2 จำนวนหนังสือตำราในห้องสมุดของสถาบันอุดมศึกษา จะมีจำนวนหนังสือตำราในห้องสมุดไม่น้อยกว่า 100,000 เล่ม

จำนวนหนังสือ 50 เล่ม : อาจารย์ 1 คน และ 100 เล่ม : นักศึกษา 1 คน

ส่วนเกณฑ์ในเรื่องงบประมาณและอาคารสถานที่ ไม่มีเกณฑ์เชิงปริมาณที่ชัดเจน แต่ระบุไว้กว้าง ๆ ว่าจะต้องมีความเหมาะสมเพียงพอในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพได้ ผู้วิจัยจึงใช้การเปรียบเทียบงบประมาณเชิงปริมาณกับสถาบันอุดมศึกษา และการสัมภาษณ์เชิงคุณภาพจากผู้บริหารในเรื่องความเพียงพอของอาคารสถานที่

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาความเหมาะสมและความเพียงพอของทรัพยากรการบริหารวิชาการ และกิจกรรมการบริหารวิชาการ เพื่อทราบสภาพการบริหารวิชาการของวิทยาลัยครู ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำเสนอเป็นแนวทางการวิจัยและการอภิปรายผล โดยแยกรายละเอียดเป็น 7 ตอน คือ

1. สภาพทั่วไปของสถาบันฝึกหัดครูและของวิทยาลัยครู
2. การบริหารงานของวิทยาลัยครู
3. นโยบายด้านการปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของ  
กรมการฝึกหัดครู
4. การบริหารวิชาการ
  - 4.1 ความหมายและความสำคัญของการบริหารวิชาการ
  - 4.2 ขอบข่ายการบริหารวิชาการของสถาบันฝึกหัดครูและของวิทยาลัยครู
  - 4.3 การพัฒนางานวิชาการของต่างประเทศและของประเทศไทย
  - 4.4 การพัฒนางานวิชาการของวิทยาลัยครู
  - 4.5 ลักษณะการบริหารวิชาการของวิทยาลัยครู
5. ความแตกต่างของวิทยาลัยครูในแต่ละสหวิทยาลัย
6. แนวคิดในการประเมินสถาบันฝึกหัดครูและของวิทยาลัยครู
  - เกณฑ์การประเมินสถาบันฝึกหัดครู
  - การประเมินสถาบันฝึกหัดครูและของวิทยาลัยครู
7. สภาพการบริหารวิชาการของวิทยาลัยครู
  - 7.1 ปัจจัยป้อนหรือทรัพยากรบริหาร
    - 7.1.1 อาจารย์
    - 7.1.2 งบประมาณ

- 7.1.3 หนังสือตำรา
- 7.1.4 อาคารสถานที่
- 7.2 กิจกรรมการบริหารวิชาการ 5 ด้าน
  - 7.2.1 การพัฒนาหลักสูตรและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 7.2.2 การจัดการเรียนการสอนและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 7.2.3 การพัฒนาอาจารย์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 7.2.4 การพัฒนาบุคลากรและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 7.2.5 การบริการห้องสมุดและเทคโนโลยีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## 1. สภาพทั่วไปและปัญหาของสถาบันฝึกหัดครูและของวิทยาลัยครู

สภาพปัญหาการฝึกหัดครูในอดีต นับตั้งแต่การจัดตั้งสถาบันฝึกหัดครูขึ้นครั้งแรกในปี 2435 และเริ่มจัดตั้งกรมการฝึกหัดครูขึ้นในกระทรวงศึกษาธิการ ในปี 2497 จนถึงปัจจุบัน กล่าวได้ว่า วิทยาลัยครูได้พัฒนามาตามลำดับ ในสภาพความไม่เหมาะสมและความไม่เพียงพอของปัจจัยป้อนหรือทรัพยากรบริหาร นับตั้งแต่บุคลากร อาจารย์ งบประมาณ อาคารสถานที่ วัสดุครุภัณฑ์ และหนังสือตำรา รวมไปถึงพระราชบัญญัติวิทยาลัยครูซึ่งเป็นตัวกำหนดโครงสร้างและระบบการบริหารงานไม่เอื้ออำนวยให้สามารถปฏิบัติภารกิจเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมและท้องถิ่นได้อย่างเต็มที่ สภาพปัญหาและสาเหตุของการฝึกหัดครูไทยซึ่งเป็นระบบใหญ่ ก่อให้เกิดผลกระทบต่อการฝึกหัดครูและวิทยาลัยครูซึ่งเป็นระบบย่อย สามารถประมวลได้โดยย่อดังนี้

นโยบายการจัดการศึกษาภาคบังคับซึ่งปรับจาก 4 ปี เป็น 7 ปีทั่วประเทศ ทำให้เกิดภาวะขาดแคลนครู รัฐบาลจึงได้สนับสนุนให้มีการผลิตครูเป็นจำนวนมาก ในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 2 (พ.ศ. 2510-2514) (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. 2530 : 256 - 258) และในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 3 (พ.ศ. 2515 - 2519) จนถึงช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 5 (พ.ศ. 2525-2529) มีผู้สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาการศึกษากินความต้องการเกือบ 30,000 คน (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2526 : 220)

จากการผลิตครูในเชิงปริมาณมากมายดังกล่าว ส่งผลกระทบในเชิงคุณภาพของผลผลิต โดยเฉพาะสถาบันฝึกหัดครู ซึ่งได้แก่ วิทยาลัยครู 36 แห่ง เพื่อเป็นการแก้ปัญหาดังกล่าว รัฐบาลจึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการประสานงานการฝึกหัดครู ในคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางการปรับปรุงคุณภาพคณะกรรมการดังกล่าว (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2535 : 24 - 30) ได้สรุปปัญหาของการฝึกหัดครูที่สำคัญไว้ดังนี้

1. ปัญหาอาจารย์ในสถาบันฝึกหัดครู ได้แก่ ปัญหาด้านอุดมการณ์ ศรัทธา และเจตคติที่มีต่อวิชาชีพครู รวมทั้งความรู้ความสามารถในด้านวิชาการ การสอน และกระทำหน้าที่อื่น ๆ ตามบทบาทภารกิจของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา
2. ปัญหาการประสานงานของหน่วยผลิตครู จะผลิตตามความต้องการมากกว่าความพร้อมของสถาบัน
3. ปัญหากระบวนการเรียนการสอนและหลักสูตร โดยเฉพาะปัญหาความแตกต่างในด้านการกำหนดคุณวุฒิของอาจารย์และความหลากหลายของหลักสูตร ส่วนกระบวนการเรียนการสอนเน้นทฤษฎีมากกว่าการปฏิบัติ และความไม่เข้าใจตรงกันในการดำเนินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของผู้ที่เกี่ยวข้อง
4. ปัญหาคุณภาพของผู้จบการศึกษา ขาดการประเมินผลผู้สำเร็จการศึกษาย่างเป็นระบบ ผู้เข้าศึกษาระดับสติปัญญาระดับปานกลาง บางส่วนไม่ได้ศรัทธาและมีอุดมการณ์ต่อวิชาชีพครู
5. ปัญหาสถานภาพครูและของวิชาชีพครู สถานภาพของวิชาชีพครูตกต่ำลง เมื่อเปรียบเทียบกับวิชาชีพชั้นสูงอื่น ๆ

จากปัญหาซึ่งเกิดขึ้นกับสถาบันฝึกหัดครูดังกล่าว ได้เกิดผลกระทบต่อการบริหาร และการจัดการของกรมการฝึกหัดครูและวิทยาลัยครูอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และเป็นสาเหตุสำคัญ ทำให้ต้องมีการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติวิทยาลัยครูถึง 2 ครั้ง คือ ในปี พ.ศ. 2518 และในปี พ.ศ. 2527 โดยเฉพาะอย่างยิ่งพระราชบัญญัติของวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 ได้กำหนดภารกิจที่สำคัญประการหนึ่งคือ ให้วิทยาลัยครูเปิดสอนถึงระดับปริญญาตรีในสาขาวิชาการต่าง ๆ ตามความต้องการของท้องถิ่น ภารกิจดังกล่าวทำให้วิทยาลัยครู 36 แห่ง ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรและจัด

การเรียนการสอนอย่างหลากหลายตามความพร้อมของวิทยาลัย (กรมการฝึกหัดครู.

2535 : 1)

การเร่งขยายการผลิตบุคลากรในสาขาวิชาการต่าง ๆ อย่างหลากหลาย เพื่อตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นและเพื่อการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในวิทยาลัยครูให้คุ้มค่าก็ตาม ได้ก่อให้เกิดเสียงสะท้อนเชิงวิพากษ์วิจารณ์และสงสัยจากสังคมภายนอกในลักษณะที่ว่า วิทยาลัยครูขยายตัวเร็วเกินไปหรือไม่ ผลผลิตของวิทยาลัยครูมีคุณภาพได้มาตรฐานเพียงใด เช่นเดียวกับที่ สายหยุด จันทอง (2532 : 61) ได้กล่าวไว้ว่า "กรมการฝึกหัดครูได้ตระหนักดีว่าอันตรายของสถาบันอุดมศึกษานั้น คือการขยายโดยขาดพื้นฐาน การเจริญเติบโตที่ปราศจากการวางแผน" ดังนั้นกรมการฝึกหัดครูจึงจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 6 (พ.ศ. 2530 - 2535) เพื่อรองรับภารกิจทางวิชาการโดยมุ่งหวังที่จะใช้แผนพัฒนาดังกล่าวเป็นแนวทางการปฏิบัติการกิจของวิทยาลัยครูอย่างมีคุณภาพ ภายใต้เงื่อนไขข้อจำกัดทางด้านงบประมาณและบุคลากร แม้ว่าวิทยาลัยครูจะได้ปฏิบัติการกิจของสถาบันอุดมศึกษาดังกล่าวแล้วก็ตาม แต่โครงสร้างและเทคนิคการบริหารของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและของวิทยาลัยครู ยังไม่เอื้อให้วิทยาลัยครูและสหวิทยาลัยปฏิบัติการกิจของความเป็นสถาบันอุดมศึกษาได้หลายประการ (กรมการฝึกหัดครู. 2531 : 15) เป็นต้นว่า

1. วิทยาลัยครูและสหวิทยาลัยไม่มีอิสระในการดำเนินงานในฐานะที่เป็นสถาบันอุดมศึกษา
2. บุคลากรของวิทยาลัยครูและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่ตระหนักในความเป็นสถาบันอุดมศึกษาของวิทยาลัย และไม่ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของวิทยาลัยครูเท่าที่ควร
3. ขาดทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกในการพัฒนาวิทยาลัยครู สหวิทยาลัย และกรมการฝึกหัดครู เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ได้โดยสมบูรณ์
4. การกระจายอำนาจบริหารบุคคล ทรัพยากร และการจัดการศึกษาของกรมการฝึกหัดครูยังอยู่ในขอบเขตจำกัด ทำให้สหวิทยาลัยและวิทยาลัยครูขาดความเชื่อมั่นในการพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นสถาบันโดยสมบูรณ์

5. เปรียบและคำสั่งกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และกรรมการฝึกหัดครูหลายประการ ไม่เอื้อให้วิทยาลัยครูปฏิบัติภารกิจในฐานะสถาบันอุดมศึกษาได้โดยสมบูรณ์

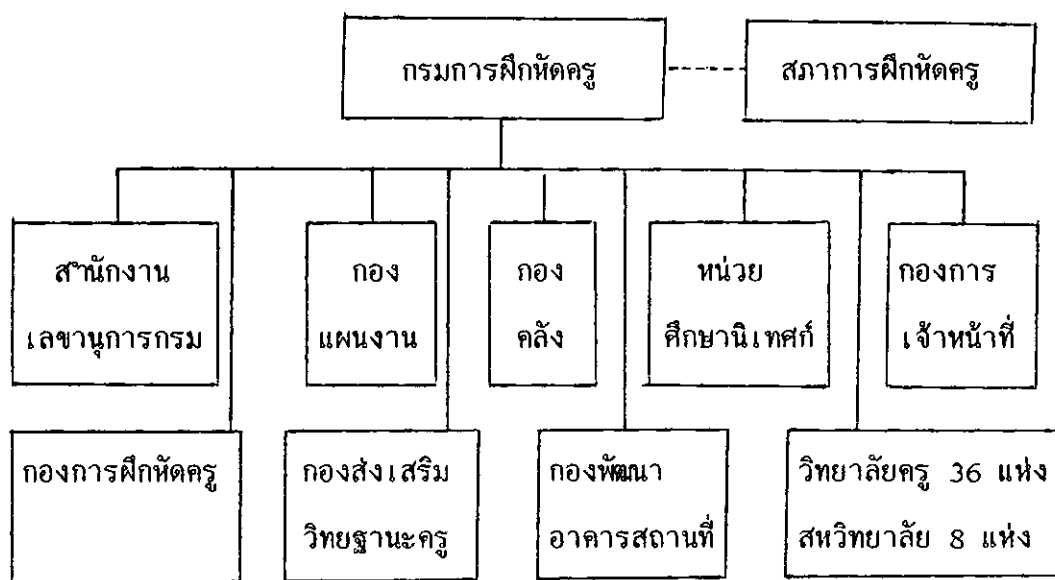
6. ขวัญและสวัสดิการของบุคลากรของวิทยาลัยครูและกรรมการฝึกหัดครูไม่ดีเท่าที่ควร เมื่อเปรียบเทียบกับขวัญและสวัสดิการของบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาและหน่วยงานสนับสนุนสถาบันอุดมศึกษาอื่น

จากปัญหาดังกล่าว จะเห็นได้ว่า วิทยาลัยครูมีปัญหาหลายประการ เป็นปัญหาซึ่งเกิดผลกระทบจากภายนอกและปัญหาจากภายในระบบการบริหารงานของวิทยาลัยครูเอง ดังนั้นการศึกษาและวิจัยการบริหารวิชาการเพื่อหาแนวทางการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารงานของวิทยาลัยครูจึงเป็นความจำเป็นอย่างเร่งด่วนตามนโยบายของแผนการพัฒนาวิทยาลัยครูที่มุ่งความเป็นเลิศทางวิชาการและการเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่สมบูรณ์

อนึ่งขณะกำลังดำเนินการวิจัยเรื่องนี้ พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ 2 พ.ศ. 2527 ได้ยกเลิกและเปลี่ยนเป็นพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538 ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 112 ตอนที่ 4 ก. ลงวันที่ 24 มกราคม 2538 โดยกำหนดให้สถาบันราชภัฏเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาระดับปริญญาตรีและวิชาชีพชั้นสูง ทำการวิจัยให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุงถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี ทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ผลิตครู และส่งเสริมวิทยฐานะครู

## 2. การบริหารงานของวิทยาลัยครู

วิทยาลัยครูเป็นส่วนราชการในกรมการฝึกหัดครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 และได้ตราพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมการฝึกหัดครู เป็นหน่วยงานระดับกอง 8 หน่วยงาน และระดับวิทยาลัยครูอีก 36 แห่ง ดังภาพประกอบ 2



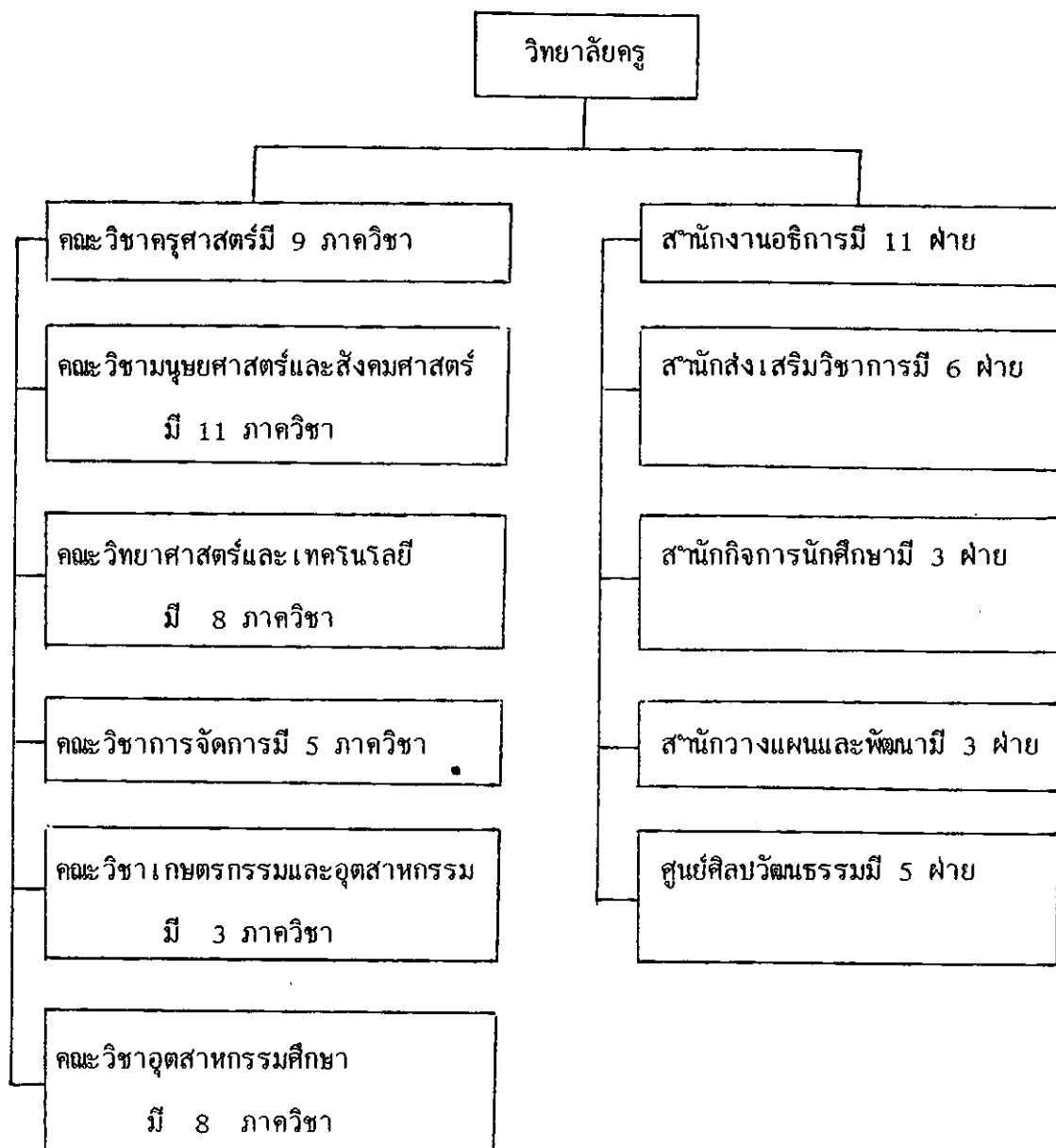
ภาพประกอบ 2 แสดงการแบ่งส่วนราชการของกรมการฝึกหัดครู

(กรมการฝึกหัดครู. 2534 : 2)

วิทยาลัยครูในฐานะสถาบันอุดมศึกษา สังกัดกรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดองค์การบริหารดังรายละเอียดต่อไปนี้

#### องค์กรและการบริหาร

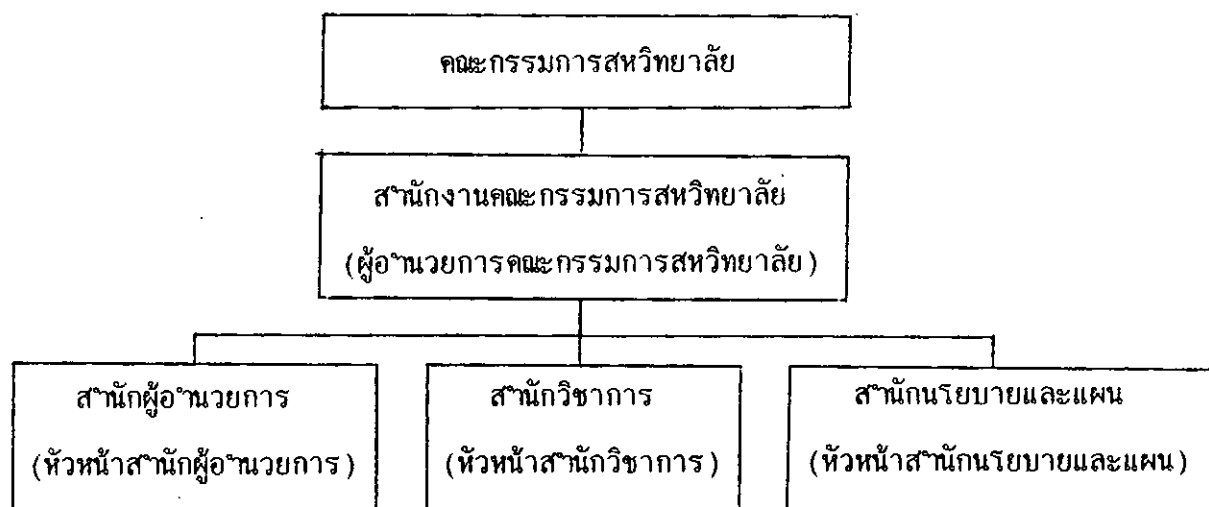
วิทยาลัยครูแต่ละแห่งมีองค์กรทำหน้าที่บริหารการดำเนินงานต่าง ๆ และการจัดการเรียนการสอน ได้แก่ คณะวิชา ภาควิชา และมีองค์กรทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการการเรียนการสอน ได้แก่ สำนักและศูนย์ ปัจจุบันมี 6 คณะวิชา 45 ภาควิชา 137 โปรแกรมวิชา 2 ศูนย์และ 33 ฝ่าย แต่จำนวนคณะวิชา ภาควิชา โปรแกรมวิชา ศูนย์และฝ่ายในแต่ละวิทยาลัยไม่เท่ากัน แล้วแต่ศักยภาพและความพร้อมของวิทยาลัยครู ดังแสดงด้วยภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 การแบ่งส่วนการบริหารคณะวิชาและเทียบเท่า

การบริหารระดับวิทยาลัยจะมีอธิการวิทยาลัยครุฑทำหน้าที่บังคับบัญชารับผิดชอบในการบริหารงานมีวาระดำรงตำแหน่ง 4 ปี โดยจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งโดยคำแนะนำของสภาการฝึกหัดครู และรองอธิการอีก 4-5 คน ช่วยทำหน้าที่บริหารงานด้านต่าง ๆ การบริหารในระดับคณะวิชา ภาควิชา ศูนย์และสำนักจะมีอาจารย์ซึ่งเป็นข้าราชการครุฑทำหน้าที่ในองค์กรนั้น ๆ

จากเจตนารมณ์ที่มุ่งให้วิทยาลัยครูที่อยู่ใกล้เคียงกันมีการดำเนินการร่วมกันตามภารกิจหลัก และมีการใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา จึงได้มีการรวมวิทยาลัยครูที่อยู่ใกล้เคียงกันเป็นกลุ่มวิทยาลัยครู และเรียกชื่อว่า สหวิทยาลัย มีจำนวนทั้งสิ้น 8 สหวิทยาลัย คือ สหวิทยาลัยล้านนา พุทธชินราช อีสานเหนือ อีสานใต้ ศรีอยุธยา ทักษิณ ทวารวดี และรัตนโกสินทร์ การดำเนินงานของสหวิทยาลัยมีคณะกรรมการสหวิทยาลัยเป็นผู้รับผิดชอบ ดังภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 การแบ่งส่วนราชการของสหวิทยาลัย

### 3. นโยบายด้านการปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของกรมการฝึกหัดครู

แผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) ของกรมการฝึกหัดครู ได้กำหนดแผนงานหลักในการดำเนินกิจกรรมการบริหารงานของวิทยาลัยครูออกเป็น 7 แผนงานย่อย แผนงานที่มีความสำคัญมากที่สุด ได้แก่ แผนงานปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

#### วัตถุประสงค์ของแผน

การจัดทำแผนพัฒนาของกรมการฝึกหัดครูจะยึดตามกรอบของแผนการศึกษาแห่งชาติ แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) และผลการวิจัยความต้องการของท้องถิ่นเป็นหลัก ดังนั้นการกำหนดนโยบายด้านการปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของกรมการฝึกหัดครู จึงมุ่งแก้ปัญหาการผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ คุณธรรม และสอดคล้องกับความต้องการของสังคมและท้องถิ่น โดยกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ 4 ประการ คือ (1) เพื่อพัฒนาองค์กรส่งเสริมวิชาการและการให้บริการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (2) เพื่อจัดหาวัสดุครุภัณฑ์เพื่อการเรียนการสอนให้เพียงพอกับการจัดการศึกษา (3) เพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรของวิทยาลัยครูได้รับการเพิ่มความรู้ให้มากยิ่งขึ้น ตลอดจนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ (4) เพื่อพัฒนาและสรรหาบุคลากรในสาขาวิชาที่ขาดแคลน

#### เป้าหมายและกิจกรรม

จากวัตถุประสงค์ของแผนการปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาดังกล่าว กรมการฝึกหัดครูจึงได้กำหนดเป้าหมายและกิจกรรมคือ วิทยาลัยครูทั้ง 36 แห่ง จะมีความพร้อมทั้งด้านองค์กรบุคลากร อาคารสถานที่ และวัสดุอุปกรณ์

#### แผนงานดำเนินงาน

แผนงาน ประกอบด้วย แผนงานย่อย 5 งาน คือ (1) แผนงานพัฒนาหลักสูตร ได้แก่ โครงการพัฒนาบุคลากร สิ่งแวดล้อม โครงการจัดทำเกณฑ์มาตรฐานวิชาการ

- (2) แผนงานพัฒนาบุคลากร ได้แก่ โครงการพัฒนาบุคลากรผู้สอน โครงการพัฒนาบุคลากรผู้บริหารและสนับสนุนการสอน โครงการพัฒนาบุคลากรในสาขาวิชาที่ขาดแคลน
- (3) แผนงานพัฒนาการเรียนการสอน ได้แก่ โครงการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน โครงการศูนย์ภาษา โครงการผลิตสื่อการเรียนการสอน โครงการปรับปรุงและจัดทำตำรา เอกสารวิชาการ โครงการฝึกปฏิบัติวิชาชีพ โครงการปรับปรุงรูปแบบการรับนักศึกษา โครงการศูนย์ปฏิบัติการเทคโนโลยีการพิมพ์ โครงการพัฒนาคอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนการสอน โครงการพัฒนาการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์และวิทยาศาสตร์ประยุกต์
- (4) แผนงานบริการห้องสมุดและเทคโนโลยี ได้แก่ โครงการจัดตั้งสำนักวิทยบริการ
- (5) แผนงานพัฒนาอาจารย์ ตามความต้องการของกรมการฝึกหัดครู คือ ส่งเสริมและสนับสนุนอาจารย์ทั้งด้านวิชาชีพและวิชาการ รวมทั้งการจัดบริการและสวัสดิการแก่อาจารย์ในรูปแบบต่าง ๆ

ตามที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า แผนงานปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของกรมการฝึกหัดครู จะสอดคล้องกับขอบข่ายการบริหารวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาและสถาบันฝึกหัดครูโดยทั่วไป จึงเป็นเหตุผลประการสำคัญที่ผู้วิจัยได้ยึดแผนงานดังกล่าวในการกำหนดขอบข่ายการบริหารวิชาการในการวิจัยครั้งนี้

#### 4. การบริหารวิชาการ

##### 4.1 ความหมายและความสำคัญของการบริหารวิชาการ

การบริหารวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพมากที่สุด (วิญญู สาธร. 2526 : 324 ; พวงรัตน์ วิเวกานนท์. 2526 : 14 ; กฤษณ์ ศรีสุภา. 2527 : 17) เซอร์จิอวานนี และคนอื่น ๆ (Sergiovanni and others. 1980 : 267 - 268) กล่าวว่า การบริหารวิชาการจะเกี่ยวข้องกับการตั้งปรัชญาการศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ จัดทำโครงการศึกษาต่าง ๆ การประเมินผลการเรียนการสอนตามหลักสูตร การสร้างบรรยากาศในสถานศึกษา และ

จัดการหาหลักสูตรการเรียนการสอน แต่ ลี และแวนฮอร์น (Lee and Vanhorn. 1983 : 6) เห็นว่า การบริหารวิชาการ เป็นกระบวนการวางแผนด้านต่าง ๆ โดยการหาวิธีการบริหารเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการบริหารสถาบันอุดมศึกษา

การบริหารวิชาการ เป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา โดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา และเป็นเครื่องชี้ความสำเร็จและความสามารถของผู้บริหาร สมิต และคนอื่น ๆ (Smith and others. 1961 : 170) กล่าวว่ ในการใช้เวลาในการบริหารงานและให้ความสำคัญของงานในสถานศึกษาใน 7 งาน พบว่า การบริหารงานวิชาการคิดเป็นร้อยละ 40 ของงานทั้งหมด ซึ่งแสดงให้เห็นว่างานบริหารวิชาการเป็นงานที่สำคัญที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ รังสรรค์ ธนพรพรรค์ และสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2525 : 11) ที่กล่าวว่า หน่วยงานวิชาการนับได้ว่าเป็นหน่วยปฏิบัติที่มีความสำคัญยิ่ง แผนงานจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับหน่วยปฏิบัติเป็นสำคัญ ในแต่ละหน่วยวิชาการจะมีการดำเนินกิจกรรมเพื่อให้บรรลุซึ่งความต้องการและความคาดหวังของนิสิตนักศึกษา คณาจารย์ และผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาและสังคมเป็นส่วนรวม ขึ้นแรกในการวางแผน และจัดระบบหน่วยวิชาการ ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจลึกซึ้งเกี่ยวกับหน้าที่ของหน่วยวิชานั้น ๆ ต้องมีหน้าที่ซึ่งระบุไว้ชัดเจน แต่หน้าที่นั้น ๆ ต้องสอดคล้องกับนโยบายของสถาบันและความต้องการของสังคม อีกทั้งจะสนองความต้องการของนิสิตนักศึกษาหรือองค์การภายนอก

#### 4.2 ขอบข่ายการบริหารวิชาการของสถาบันฝึกหัดครูและของวิทยาลัยครู

ความสำเร็จของสถานศึกษาอยู่ที่การบริหารงานวิชาการและงานวิชาการมีขอบข่ายกว้างขวางครอบคลุมภารกิจของสถานศึกษา นักวิชาการได้กำหนดขอบข่ายของงานวิชาการแตกต่างกันออกไปสรุปได้เป็น 2 แนวทางคือ

1. ขอบข่ายของการบริหารวิชาการมองในด้านกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา นักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดสรุปได้คือ การกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนางานวิชาการ และการพัฒนางานวิชาการซึ่งประกอบด้วย การจัดการ

เรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร การนิเทศการศึกษา การบริการสังคม การประสานงาน และการประชาสัมพันธ์สถาบัน (Cyphret and Zimpher. 1980 : 90 - 117 ; พิชญาภรณ์ อิงคามะระธร. 2534 : 34)

## 2. ขอบข่ายของการบริหารวิชาการ ถ้ามองในด้านงานของสถาบันศึกษา

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความคิดเห็นไว้หลายประการสรุปได้คือ การกำหนดบทบาทของผู้บริหารงานวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา ควรมีบทบาทเกี่ยวกับการบริหารวิชาการ การบริหารบุคคลฝ่ายวิชาการ การประสานงานการเป็นผู้นำทางวิชาการ การพัฒนาบุคลากรเพื่อประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอน การจัดหางบประมาณ การจัดหาและบำรุงอาคารสถานที่ (Saville. 1978 : 347 ; เหม ทองชัย. 2535 : 35 - 36)

นักวิชาการคนอื่น ๆ ซึ่งได้เสนอแนวคิดในการบริหารวิชาการไว้แตกต่างกัน สามารถประมวลมาได้ดังนี้

เบลก และคนอื่น ๆ (Blake and others. 1981 : 30) ได้เสนอแนวคิดว่าการบริหารวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา ควรประกอบไปด้วยภารกิจต่อไปนี้

1. กำหนดนโยบายและแนวทางในการดำเนินงานด้านวิชาการของสถาบันและจัดการบริหารเพื่อให้นโยบายและแนวทางดังกล่าวบรรลุผลในทางปฏิบัติ
2. การสนับสนุนและส่งเสริมการเรียนการสอน
3. การดำเนินการให้มีการสร้างและพัฒนาหลักสูตร
4. การสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนให้อาจารย์ได้ทำผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ
5. การสนับสนุนและส่งเสริมงานบริการวิชาการแก่สถาบันการศึกษาอื่น ๆ และชุมชน
6. การแสวงหาและจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรต่าง ๆ ให้แก่ทุกหน่วยงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ โดยผ่านกระบวนการที่ถูกต้องสมเหตุผล
7. การบริหารบุคคลฝ่ายวิชาการ
8. การประสานงานด้านกิจกรรมนักศึกษา
9. การประสานสัมพันธ์กับบุคคล สถาบัน หรือหน่วยงานภายนอกในด้านวิชาการ

10. การสนับสนุน ส่งเสริม และทำนุบำรุงอาคารสถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ให้คงอยู่ในสภาพที่พร้อมจะให้บริการอยู่เสมอ

มอริส (Morris. 1981 : 164 - 168) กล่าวว่า การบริหารวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา จะประกอบด้วย (1) การพัฒนาหลักสูตร (2) การจัดการเรียนการสอน และความสามารถทางการสอนของอาจารย์ และการปฏิบัติงานอื่น ๆ (3) การวิจัยความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ และกิจกรรมทางวิชาการ (4) การบริการทางวิชาการ รวมไปถึงการให้บริการทางวิชาการให้แก่บุคลากรในสถาบัน และการให้บริการทางวิชาการภายนอกสถาบัน

เอิร์ล และเบนเนตต์ (Ehrle and Bennett. 1988 : 2 - 3) ได้เสนอแนวคิดในการบริหารวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาว่าควรประกอบด้วยภารกิจ (1) การดำเนินการบริหารงานวิชาการในงานของสถาบัน (2) พัฒนาองค์การในทางที่ถูกต้องและดีที่สุด (3) การวางแผนงานทางวิชาการในด้านต่าง ๆ เช่น การเงิน การแก้ปัญหาค่าใช้จ่าย และให้ความยุติธรรมแก่บุคลากรทุกคน

จอร์แดน (Jordan. 1989 : 75 - 80) ได้เสนอแนวทางการบริหารวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาว่าในการวัดผลและประเมินผลทางวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาจะประกอบด้วย (1) การสอนและการวิจัย (2) การบริหาร (3) โปรแกรมการเรียนการสอน (4) ห้องสมุด

ฉวีลย์ วรเทพพิพิพจน์ (2532 : 114) ได้เสนอขอบเขตในการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยไทยในการประชุมทางวิชาการเรื่องความเป็นอิสระในการบริหารมหาวิทยาลัยไทยว่าประกอบด้วย (1) การบริหารการเรียนการสอน (2) การพัฒนาหลักสูตรใหม่ (3) การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรเดิม (4) การวิจัย (5) การบริการชุมชนและให้คำแนะนำต่าง ๆ

กรมการฝึกหัดครู (2534 : 1 - 5) ได้กำหนดวัตถุประสงค์และนโยบายด้านการจัดการศึกษาในแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) โดยจัดการศึกษาให้มีคุณภาพสนองต่อความต้องการกำลังคนและได้กำหนดแผนงานปรับปรุงคุณภาพการจัดการ

ศึกษาระดับอุดมศึกษา แบ่งเป็น 5 แผนงาน คือ (1) งานพัฒนาหลักสูตร (2) งานพัฒนาบุคลากร (3) งานพัฒนาการเรียนการสอน (4) งานบริการห้องสมุดและเทคโนโลยี (5) งานพัฒนาอาจารย์

ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวทางในการกำหนดกรอบการบริหารวิชาการดังนี้

1. นโยบายด้านการปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) ของกรมการฝึกหัดครู ซึ่งได้กำหนดแผนงานปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษา ระดับอุดมศึกษา ออกเป็น 5 แผนงานคือ (1) งานพัฒนาหลักสูตร (2) งานการจัดการเรียนการสอน (3) งานพัฒนาอาจารย์ (4) งานพัฒนาบุคลากร (5) งานบริการห้องสมุดและเทคโนโลยี

2. พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 มาตรา 5 ได้กำหนดให้วิทยาลัยครูมีหน้าที่ (1) จัดการศึกษาสาขาวิชาการต่าง ๆ ถึงระดับปริญญาตรี (2) ทำการวิจัยและผลิตครูระดับปริญญาตรี (3) ส่งเสริมวิทยฐานะครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาประจำการ (4) ทุนบำรุงศิลปวัฒนธรรมและบริการทางวิชาการแก่สังคม (ราชกิจจานุเบกษา. 2527 : 1 - 13) ดังนั้นการกำหนดขอบข่ายการบริหารวิชาการของวิทยาลัยครู จะกำหนดตามกรอบของพระราชบัญญัติวิทยาลัยครูที่ได้กำหนดไว้เท่านั้น

3. แนวคิดหลักการของนักวิชาการหลายท่าน (Mobote. 1984 : 137 - 146 ; Savill. 1978 : 347 ; Brake and others. 1981 : 30 ; Morris. 1981 : 164 - 168 ; Ehrle and Bennette. 1988 : 2 - 3 ; Jordan. 1989 : 75 - 80) ซึ่งมีความคิดเห็นสอดคล้องกันมากที่สุด และความคิดเห็นดังกล่าวสอดคล้องกับนโยบายด้านการปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาในแผนพัฒนาการศึกษา ระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) ของกรมการฝึกหัดครู ในการวิจัยครั้งนี้จึงได้กำหนดขอบข่ายการบริหารวิชาการเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย (1) การพัฒนาหลักสูตร (2) การจัดการเรียนการสอน (3) การพัฒนาอาจารย์ (4) การพัฒนาบุคลากร (5) การบริการห้องสมุดและเทคโนโลยี

#### 4.3 การพัฒนางานวิชาการของต่างประเทศและของประเทศไทย

##### การพัฒนางานวิชาการในสถาบันฝึกหัดครูของต่างประเทศ

วิวัฒนาการของโรงเรียนฝึกหัดครูในประเทศสหรัฐอเมริกา เริ่มก่อกำเนิดใน ค.ศ. 1820-1860 เรียกชื่อว่า Normal School เน้นการสอนครูในระดับประถมศึกษา ต่อมาโรงเรียนฝึกหัดครูได้เปลี่ยนสภาพมาเป็นวิทยาลัยครู (Teachers College) ใน ศตวรรษที่ 19 และได้ผลิตครูมัธยมเพิ่มขึ้น ต่อมาอีกประมาณ 20-30 ปี ได้เปลี่ยนสภาพจากวิทยาลัยครูมาเป็น วิทยาลัยของรัฐ (State College) ผลิตกำลังคนในสาขาวิชาการต่าง ๆ และยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยตั้งแต่ปี ค.ศ. 1960 เป็นต้นมา เพื่อเป็นการเตรียมครูหรือจัดโปรแกรมการผลิตครูให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น และเพื่อจัดการศึกษาในสาขาวิชาการต่าง ๆ เพิ่มขึ้น (กรมการฝึกหัดครู. 2530 : 27 - 29)

จากการเปลี่ยนสถานภาพและบทบาทดังกล่าว สถาบันผลิตครูในประเทศสหรัฐอเมริกา ได้พัฒนาทางวิชาการของการฝึกหัดครูไปด้วย โดยอาศัยแนวคิดของนักการศึกษา กลุ่มต่าง ๆ สรุปได้ดังนี้

1. การจัดการฝึกหัดครูโดยมุ่งสมรรถภาพ (Competency Based Teacher Education Program) เป็นโปรแกรมการผลิตครูเพื่อผลิตครูให้มีสมรรถภาพการสอน โดยกำหนดสมรรถภาพที่จำเป็นสำหรับครูไว้ 4 ด้านคือ

1.1 สมรรถภาพทางด้านความรู้ความคิด (Cognitive Competencies)

1.2 สมรรถภาพทางด้านเจตคติ (Affective Competencies)

1.3 สมรรถภาพทางด้านการปฏิบัติ (Performance Competencies)

1.4 สมรรถภาพทางด้านผลสืบเนื่องหรือด้านผลผลิต จะประเมินสมรรถภาพในแต่ละด้านและประเมินรวมทั้ง 4 ด้าน ซึ่งเป็นการสรุปรวมนั้นสุดท้าย แนวคิดดังกล่าวก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถาบันฝึกหัดครูของประเทศต่าง ๆ (Hall and James. 1976 : 64)

2. การจัดโปรแกรมผลิตครู 5 ปี (Five Years Teacher Education Program) หลักการของโปรแกรมคือ เน้นเนื้อหาเข้มข้น เพื่อให้เกิดการสอนที่ดี มีการผสมผสานระหว่างทฤษฎีกับปฏิบัติ โดยฝึกงานสถานการณ์จริงและเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

โครงสร้างโปรแกรมได้พัฒนาหลักสูตรเป็น 5 ปีผสมผสานการเรียนในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท โดยแบ่งเป็น 3 ระยะคือ ระยะที่ 1 เริ่มต้นฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในโรงเรียน ระยะที่ 2 จะเรียนวิชาครูและวิชาเลือก (Multi course) และฝึกประสบการณ์ตรงจากโรงเรียนและการนิเทศระยะสุดท้ายจะได้รับประสบการณ์วิชาชีพครูและเรียนบางวิชาในระดับปริญญาโท และทำงานในโรงเรียนเป็นเวลา 1 ปี หลักสูตรการผลิตครู 5 ปี จึงนับได้ว่าเป็นความพยายามของนักการศึกษาที่จะผลิตครูให้มีคุณภาพและเป็นการพัฒนาการทางวิชาการของสถาบันผลิตครูอีกรูปแบบหนึ่ง (Geisert. 1988 : 56 - 59)

3. รัฐโอเรกอน ได้ทดลองโปรแกรมชื่อว่า Fifth - Year Master of Art in Teaching Program ที่มหาวิทยาลัยแบชฟิค รับนักศึกษาซึ่งจบปริญญาตรีมาเรียนเพิ่มอีก 1 ปี ภาคเรียนแรกจะเรียนการสอนจิตวิทยาและสภาพแวดล้อมในชุมชน ภาคต่อไปจะทำงานร่วมกับครูพี่เลี้ยง (Mentor Teacher) 2 วัน ส่วนอีก 3 วันจะใช้เวลาสัมมนาและฝึกหัดสอนในมหาวิทยาลัย โดยช่วยอาจารย์สอนในวิชาเอกที่เรียน และทำหน้าที่เป็นครูอย่างสมบูรณ์ พร้อมกับเขียนรายงานการวิจัย 1 เรื่องด้วย (Nagel. 1988 : 23 - 24)

#### การพัฒนางานวิชาการในสถาบันฝึกหัดครูของไทย

การพัฒนางานวิชาการในสถาบันฝึกหัดครูของไทย อาจกล่าวได้ว่า สถาบันฝึกหัดครูของไทยได้พัฒนาการมาตามลำดับ ตามเหตุการณ์ทางประวัติศาสตร์ ความผันผวนทางการเมือง นักการศึกษาหลายท่านได้เสนอแนวทางไว้ และมีการดำเนินการพอจะสรุปได้ดังนี้ (พจน์ สะเพียรชัย. 2529 : 24 - 27 ; อารี สัมหลวี. 2529 : 64 - 70 ; ปทีป เมธาคุณวุฒิ. 2531 : 19 - 22 ; สุรพันธ์ ยันต์ทอง. 2533 : 9 - 67)

#### การพัฒนาตามแนวนโยบายของแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับต่าง ๆ กล่าวคือ

1. โครงการศึกษาระดับที่ 1 (พ.ศ. 2504 - 2506) ได้เน้นพัฒนาจัดการศึกษาภาคบังคับให้กับประชาชน ขยายการศึกษาระดับกลางทั้งสายสามัญและอาชีวศึกษา ด้านการ

ฝึกหัดครูได้เน้นการผลิตครู อาจารย์ และด้านอุดมศึกษา ส่งเสริมให้สถาบันอุดมศึกษาสามารถผลิตนักศึกษาในอาชีพแขนงต่าง ๆ ให้เพียงพอต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจในอนาคตต่อไป

2. โครงการการศึกษาระดับที่ 2 (พ.ศ. 2507 - 2509) ได้ปรับปรุงคุณภาพทางวิชาการให้สูงขึ้น ให้คงมีความรู้ในแขนงวิชาต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง สามารถสอนนักเรียนให้มีความรู้ในระดับที่ต้องการได้

3. แผนการศึกษาระดับที่ 3 (พ.ศ. 2515 - 2519) ได้ปรับปรุงขยายการผลิตครูทั้งสายสามัญและสายอาชีพ เน้นการเตรียมครูทุกระดับ ปรับปรุงหลักสูตรให้มีมาตรฐานสูง และส่งเสริมการผลิตตำราเรียน ส่งเสริมการวิจัยทางการศึกษาทั้งในด้านการบริหารและด้านวิชาการ

4. แผนการศึกษาระดับที่ 5 (พ.ศ. 2525 - 2529) มีวัตถุประสงค์ในการผลิตครูและพัฒนาให้ได้มาตรฐาน มีคุณภาพ คุณธรรม เหมาะสมกับความจำเป็นในการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม โดยได้ประสานจัดทำแผนการผลิตครูร่วมกัน ปรับปรุงหลักสูตรและการเรียนทุกทฤษฎีและทุกหลักสูตรให้เหมาะสม ปรับปรุงสถาบันผลิตครูให้ได้มาตรฐาน กำหนดมาตรการในการคัดเลือกอาจารย์ ส่งเสริมการทบทวนวิจัย เน้นการประเมินคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาและประสิทธิภาพการผลิตครู ส่งเสริมการให้บริการทางวิชาการแก่ครู บุคลากร และชุมชน ส่งเสริมความแข็งแกร่งในวิชาชีพครู ฝึกอบรมผู้บริหารการผลิตครู และส่งเสริมกำลังใจอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่ดีเด่น โดยเฉพาะในด้านการสอน

5. แผนการศึกษาระดับที่ 6 (พ.ศ. 2530 - 2534) มุ่งผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ คุณธรรม และผลิตในสาขาที่ขาดแคลน ส่งเสริมคุณภาพทางวิชาการ โดยจัดทำมีเอกสาร ตำรา การสอน และพัฒนาอาจารย์ในด้านต่าง ๆ เป็นต้น

#### การดำเนินการตามแผนพัฒนาการศึกษาของชาติฉบับต่าง ๆ

1. คณะกรรมการประสานงานการผลิตครูและคณะกรรมการการปฏิบัติการผลิตครู ตามโครงการพัฒนาการศึกษาอาเซียนได้เสนอแนวทางแก้ปัญหาการผลิตครู คือ จัดระบบการคัดเลือกและพัฒนาอาจารย์ ยกมาตรฐานวิชาชีพครู ให้มีการวิจัยการผลิตครู ปรับปรุงหลักสูตร เน้นการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูและปรับปรุงระบบการคัดเลือกนักศึกษา

มีการฝึกอบรมการเตรียมครู (Preservice Teacher Education) การเตรียมครูของครู (Preparation of Teacher Educators) และการฝึกอบรมครูประจำการ (Inservice Teacher Education)

2. การสัมมนาระดับชาติเรื่องการปฏิรูปการฝึกหัดครูของโครงการพัฒนาการฝึกหัดครูอาเซียน ระหว่างวันที่ 24 - 27 ธันวาคม 2524 ได้เสนอการเตรียมครูที่เป็นระบบสมบูรณ์ ประกอบด้วย 3 ส่วนคือ ด้านหลักการ คือ มีเอกภาพ ประสานนโยบาย มาตรฐานการผลิต และการใช้ครู เน้นการจัดประสบการณ์ด้านปฏิบัติกับทฤษฎี ปลุกจิตสำนึกในการเป็นครูและยอมรับคุณค่าของผู้เรียน ด้านคุณลักษณะที่ต้องการคือ คุณธรรม จรรยา ความสามารถในการสอนและความสามารถในการวิจัยพัฒนาและด้านกระบวนการดำเนินงาน ประกอบด้วย การคัดเลือกผู้เรียน การคัดเลือกผู้สอน การปรับปรุงหลักสูตร การจัดกระบวนการเรียนการสอนและปรับปรุงระบบการวัดผล

3. การสัมมนาทางวิชาการระดับชาติ เรื่องทิศทางการฝึกหัดครูไทยระหว่างวันที่ 16 - 18 สิงหาคม พ.ศ. 2529 สรุปมติที่ประชุมได้คือ 1.ให้มีเอกภาพของแผนการผลิตครูของประเทศ 2.ให้มีการควบคุมมาตรฐานวิชาชีพครู 3.ให้มีการพัฒนากระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูไปในทางเดียวกัน 4.ให้สถาบันฝึกหัดครูร่วมกันจัดการฝึกหัดครูให้มีคุณภาพทั้งทางวิชาการและคุณธรรม และให้มีการพัฒนาคุณภาพของอาจารย์ในสถาบันผลิตครู และอาจารย์ควรมีประสบการณ์การสอนในระดับประถมหรือมัธยมศึกษาทุกคน

สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์และนโยบายของแผนพัฒนาการศึกษาของชาติฉบับต่าง ๆ และการดำเนินการตามแนวนโยบายดังกล่าว นับได้ว่าเป็นการพัฒนางานวิชาการของสถาบันฝึกหัดครู ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ต่ออาจารย์ผู้สอนและส่งผลต่อผู้เรียนโดยตรงด้วย

4. ในปี 2529 กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้มีการวิจัยด้านการผลิตและการใช้ครูในโครงการเงินกู้ธนาคารโลกเพื่อพัฒนาการศึกษาระยะที่ 6 (คพศ.ที่ 6) 3 โครงการ คือ เรื่องประสิทธิภาพการบริหาร การนิเทศกับระบบการฝึกหัดครู การวิจัยและการพัฒนารูปแบบ การพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรประถมและมัธยมศึกษา และเรื่องบทบาทในอนาคตของสถาบันฝึกหัดครูในการพัฒนาการศึกษาและการพัฒนา

ประเทศ ต่อมากระทรวงศึกษาธิการ ได้ตั้งคณะกรรมการการศึกษาและพิจารณาผลการวิจัยดังกล่าว เสนอต่อกระทรวงศึกษาธิการในปี 2531 สรุปได้ว่า

4.1 การผลิตครูต้องคำนึงความต้องการใช้ครู ควรมีการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพครู และมืองค์กรประสานงานเพื่อกำหนดแผนการผลิตและการใช้ครู ที่จัดทำขึ้นให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยใช้ครู

4.2 ควรมีการพัฒนาองค์การการผลิตครูและบุคลากรผู้ผลิตครูให้มีศักยภาพสูงขึ้น รวมทั้งปรับปรุงกระบวนการผลิตครูให้มีคุณภาพทั้งในด้านความรู้และคุณลักษณะ

4.3 ฝ่ายผลิตครูควรมีหลักสูตรพิเศษสำหรับฝึกอบรมครูประจำการ แตกต่างจากหลักสูตรผลิตครูตามปกติ

4.4 ควรมีมาตรการพิเศษในการคัดเลือกนักศึกษาครู

ผลการวิจัยดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าคุณภาพของนักศึกษาครูยังไม่ดีนัก ควรหามาตรการต่าง ๆ ในการคัดเลือกนักศึกษาและปรับปรุงกระบวนการผลิตครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2535 : 24 - 30)

5. ในปี 2535 คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้จัดสัมมนาเรื่องการปฏิรูปการฝึกหัดครู เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและแนวทางการจัดการศึกษาในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ในแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535 และนโยบายมาตรการและเป้าหมายในการพัฒนาการศึกษาด้านครู อาจารย์ และบุคลากร ในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) สรุปได้ว่าจะปฏิรูปการฝึกหัดครูและการพัฒนาครูประจำการ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาวิชาการ สร้างจิตสำนึกของความเป็นครู พัฒนาความรู้ความสามารถทั้งทางวิชาชีพครูและวิชาการให้ได้มาตรฐาน และยกฐานะของวิชาชีพครูให้สูงขึ้น โดยให้มีหน่วยประสานการปรับปรุงการฝึกหัดครูและการพัฒนาครูประจำการในด้านต่าง ๆ และให้หน่วยผลิตครูและหน่วยใช้ครู ร่วมกันกำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพและเกณฑ์การใช้ครูและประสานงานในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เพื่อให้ครูมีคุณภาพตามที่ต้องการ (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2535 : 1 - 30)

#### 4.4 การพัฒนางานวิชาการของวิทยาลัยครู

##### การปรับปรุงงานของวิทยาลัยครู

เพื่อให้วิทยาลัยครูได้พัฒนาสถาบันการศึกษาให้มีความแข็งแกร่งทั้งทางวิชาการ และการบริการวิชาการแก่สังคมเพิ่มขึ้นตามบทบาทและหน้าที่ให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง ทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของประเทศและสามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสาขาวิชาชีพอื่น ได้กว้างขวางยิ่งขึ้น กระทรวงศึกษาธิการจึงได้แก้ไขพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 ในปี พ.ศ. 2527 ทำให้วิทยาลัยครูสามารถขยายฐานทางวิชาการออกไปตามพระราชบัญญัติ เปิดสอนสาขาวิชาการอื่นได้ นอกเหนือจากวิชาชีพครู เพื่อการเป็นสถาบันอุดมศึกษาอย่าง สมบูรณ์เช่นเดียวกับสถาบันอุดมศึกษาทั่วไป (สายหยุด จาปาทอง. 2531 : 70 - 71) นอกจากนั้น ยังได้กำหนดให้วิทยาลัยครูหลายแห่งสามารถรวมกลุ่มกันเป็นกลุ่มวิทยาลัยครู (ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ. 2527 : 2) ยังผลให้เกิดสหวิทยาลัยขึ้น 8 สหวิทยาลัย ในปัจจุบันคือ สหวิทยาลัยล้านนา พุทธชินราช อีสานเหนือ อีสานใต้ ศรีอยุธยา ทวารวดี ทักษิณ และรัตนโกสินทร์

นอกจากนี้ ยังได้มีการปรับปรุงโครงสร้างภายในเพื่อเร่งพัฒนางานวิชาการ การ จัดการเรียนการสอนของคณะต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ คณะ และภาควิชา และมีหน่วยงานทำหน้าที่ สนับสนุนและส่งเสริมการบริหาร และการสอน ได้แก่ สำนักและศูนย์ แบ่งได้เป็น 6 คณะวิชา 45 ภาควิชา 2 ศูนย์ 4 สำนัก และ 33 ฝ่าย

การที่จะดำเนินการให้บรรลุไปสู่ความสมบูรณ์ของสถานภาพและบทบาทตาม เจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู จำเป็นอย่างยิ่งต้องมีความชัดเจนทั้งนโยบาย ทิศทางการปฏิบัติ การประเมินติดตามการดำเนินการบริหารงานของวิทยาลัยครู เพื่อให้ เป็นสถาบันอุดมศึกษาท้องถิ่นอย่างแท้จริง และเหมาะสมกับสภาพสังคมไทย (คณะอธิการ วิทยาลัยครู กลุ่มที่ 1. 2529 : 1) ผู้บริหารจึงต้องหาทางเพิ่มประสิทธิผลของสถาบัน โดยการวางแผนเพื่อการเปลี่ยนแปลงในองค์การและนัยยุทธศาสตร์มาใช้ปรับปรุงโครงสร้าง และองค์ประกอบอื่น ๆ ด้วยวิธีการต่าง ๆ (Hoy and Miskel. 1991 : 407 - 408) ดังนั้นกรมการฝึกหัดครูจึงได้มีการพัฒนาระบบการบริหารของวิทยาลัยครูให้สอดคล้องกับแผน พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ และแผนพัฒนาการศึกษา

ของกรมการฝึกหัดครูด้วย อาจกล่าวสรุปได้ว่า การดำเนินการบริหารวิทยาลัยครูในช่วงระยะแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 4 และแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 5 วิทยาลัยครูได้ลดการผลิตครูลงและเพิ่มการผลิตในสาขาวิชาการอื่น เป็นผลทำให้ปริมาณการผลิตครูต่ำกว่าเป้าหมาย และสาขาศิลปศาสตร์สูงกว่าเป้าหมาย จึงเป็นสาเหตุสำคัญทำให้มีการปรับปรุงการบริหารงานของวิทยาลัยครูดังกล่าวข้างต้น

2. แนวทางพัฒนางานวิชาการในแผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) ของกรมการฝึกหัดครูคือ ได้กำหนดแผนงานปรับปรุงคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยกำหนดเป้าหมาย กิจกรรมและงบประมาณออกเป็น 5 งาน คือ (1) งานพัฒนาหลักสูตร (2) งานพัฒนาบุคลากร (3) งานพัฒนาการเรียนการสอน (4) งานบริการห้องสมุด (5) งานพัฒนาอาจารย์ตามความต้องการของกรมการฝึกหัดครู

เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย กรมการฝึกหัดครูจึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาคุณภาพครูในระยะ 10 ปีไว้ในระยะเร่งด่วนจะมีการปรับปรุงหลักสูตรการผลิตครู โดยมีเป้าหมาย 10 ประการ คือ (1) เน้นการฝึกสอนให้มากขึ้น (2) เน้นคุณธรรมจริยธรรมและจิตสำนึกของความเป็นครู (3) เน้นการพัฒนาสิ่งแวดล้อม (4) การสอนประชาธิปไตย (5) เน้นการสอนเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและอุบัติเหตุต่าง ๆ (6) เน้นการปรับปรุงหลักสูตร (7) การปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน สามารถแก้ปัญหาได้มากกว่าจำเนื้อหาสาระ (8) ให้ผู้เรียนเรียนรู้ด้วยตนเองมากที่สุด (9) รู้จักทำงานเป็นหมู่คณะ (10) การส่งเสริมการพัฒนาประชาธิปไตย (นิเชต สุนทรพิทักษ์.

2535 : 6) จากแนวทางในการดำเนินงานดังกล่าว หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู (2536 : 1) จึงได้ดำเนินการปรับปรุงหลักสูตรวิทยาลัยครูทั้ง 3 สาขา 'จำนวน 173 โปรแกรมวิชาที่เปิดสอนในวิทยาลัยครูทั้ง 36 แห่ง เนื่องจากมีหลักสูตรจำนวนมาก จึงได้สร้างเกณฑ์ในการกำหนดมาตรฐานวิชาการของแต่ละโปรแกรม เพื่อให้เป็นหลักในการจัดการเรียนการสอนและกำหนดตัวบ่งชี้คุณภาพทางวิชาการ 10 องค์ประกอบ ได้แก่

1. จุดประสงค์ของการจัดการเรียนการสอนในแต่ละโปรแกรม 2. นักศึกษาที่เข้ามาศึกษาในแต่ละโปรแกรมหลักสูตร 3. โครงสร้างและรายวิชาในหลักสูตร 4. กิจกรรมการเรียนการสอนในแต่ละหลักสูตร 5. การฝึกประสบการณ์วิชาชีพในแต่ละ

โปรแกรมวิชา 6. บุคลากรที่เหมาะสมในการจัดการเรียนการสอน 7. เอกสารตำราพร้อม  
8. วัสดุครุภัณฑ์ เครื่องมือ ของผู้สอน 9. อาคารสถานที่ที่เหมาะสม 10. การบริหาร  
วิชาการที่ดี

กล่าวสรุปได้ว่าการพัฒนางานวิชาการของวิทยาลัยครู ตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบันเป็นไปตามนโยบายของแผนพัฒนาการศึกษาของชาติฉบับต่าง ๆ และแผนพัฒนาการศึกษาของกรมการฝึกหัดครู ประการสำคัญต้องให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานสังคมและแผนในอนาคตวิทยาลัยครูจะเปิดสอนในระดับบัณฑิตศึกษา ช่วงนี้จึงเป็นเรื่องที่วิทยาลัยครูกำลังพัฒนาไปสู่การเป็นสถาบันที่สมบูรณ์ การพัฒนาคุณภาพการบริหารวิชาการจึงมีความสำคัญและจำเป็นยิ่ง

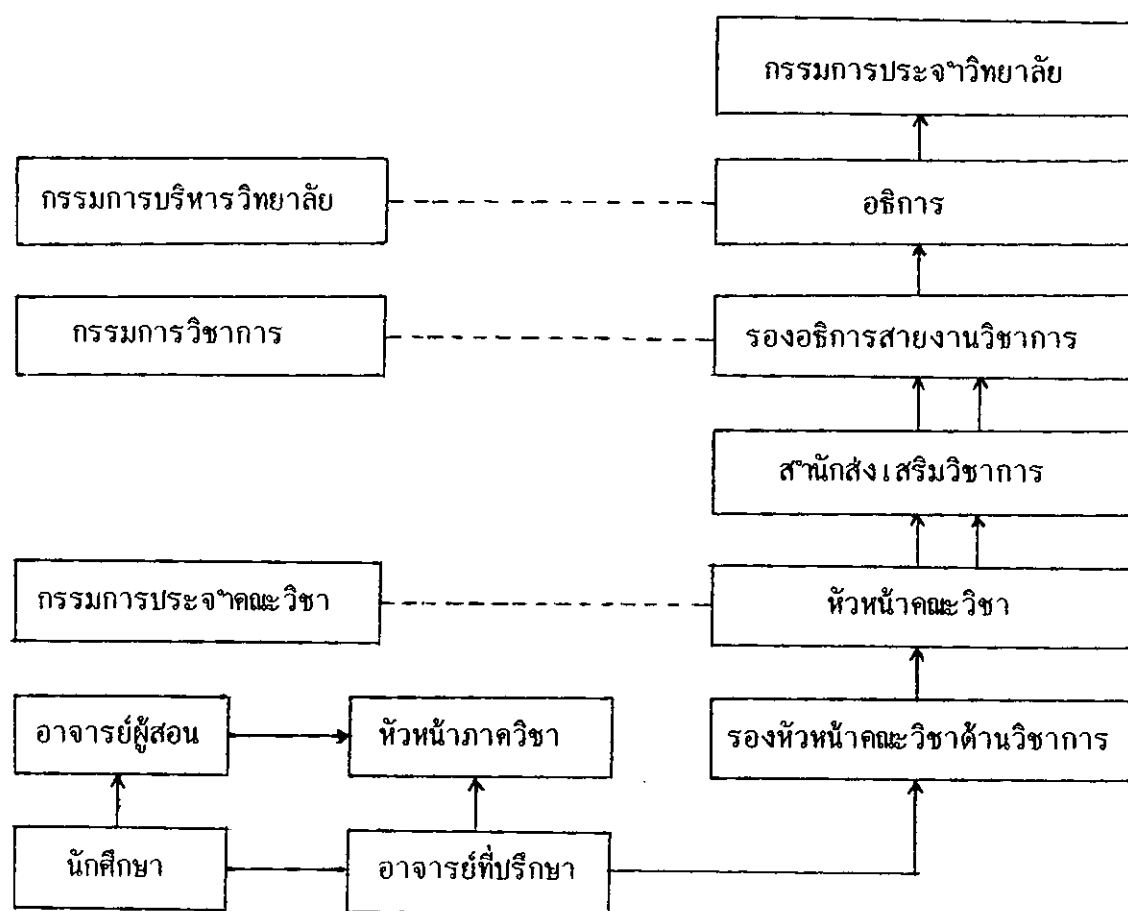
#### 4.5 ลักษณะการบริหารวิชาการของวิทยาลัยครู

วิทยาลัยครูเป็นองค์กรทางวิชาการหรือองค์การทางการศึกษา ซึ่งมีลักษณะพิเศษด้านโครงสร้างของอำนาจและการใช้อำนาจขององค์กร คือ เป็นลักษณะการผสมผสานระหว่างองค์กรแบบแนวตั้ง (Vertical Organization) คือ การใช้อำนาจโดยผู้บริหารระดับสูงขององค์กร และมีลักษณะการบริหารตามแนวนอน (Horizontal Organization) คือ มีโครงสร้างของอำนาจและการใช้อำนาจมิได้รวมอยู่ระดับบนขององค์กร ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ร่วมกันทำและร่วมกันรับผิดชอบต่อความสำเร็จและประสิทธิผลของงานมากกว่าการยึดตำแหน่งและอำนาจในการบังคับบัญชา (Likert. 1961 : 234) และลักษณะขององค์กรทางวิชาการคือ มีเป้าหมายคลุมเครือ มีการให้บริการแก่ผู้ใช้หลายลักษณะอยู่ภายใต้ความมั่นคงของสภาพแวดล้อมและมักมีปัญหาทางด้านเทคโนโลยีและเป็นองค์กรแบบอนาธิปไตย ประกอบด้วย นักวิชาชีพชั้นสูงหลาย ๆ สาขาวิชารวมกัน (Riley and Baldridge. 1977 : 7)

การบริหารงานของวิทยาลัยครูตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 ได้กำหนดให้วิทยาลัยครูมีองค์การในการบริหารวิชาการอยู่ 3 ระดับ คือ องค์การบริหารวิชาการระดับกรม ได้แก่ สภาการฝึกหัดครู ซึ่งประกอบด้วย กรรมการโดย

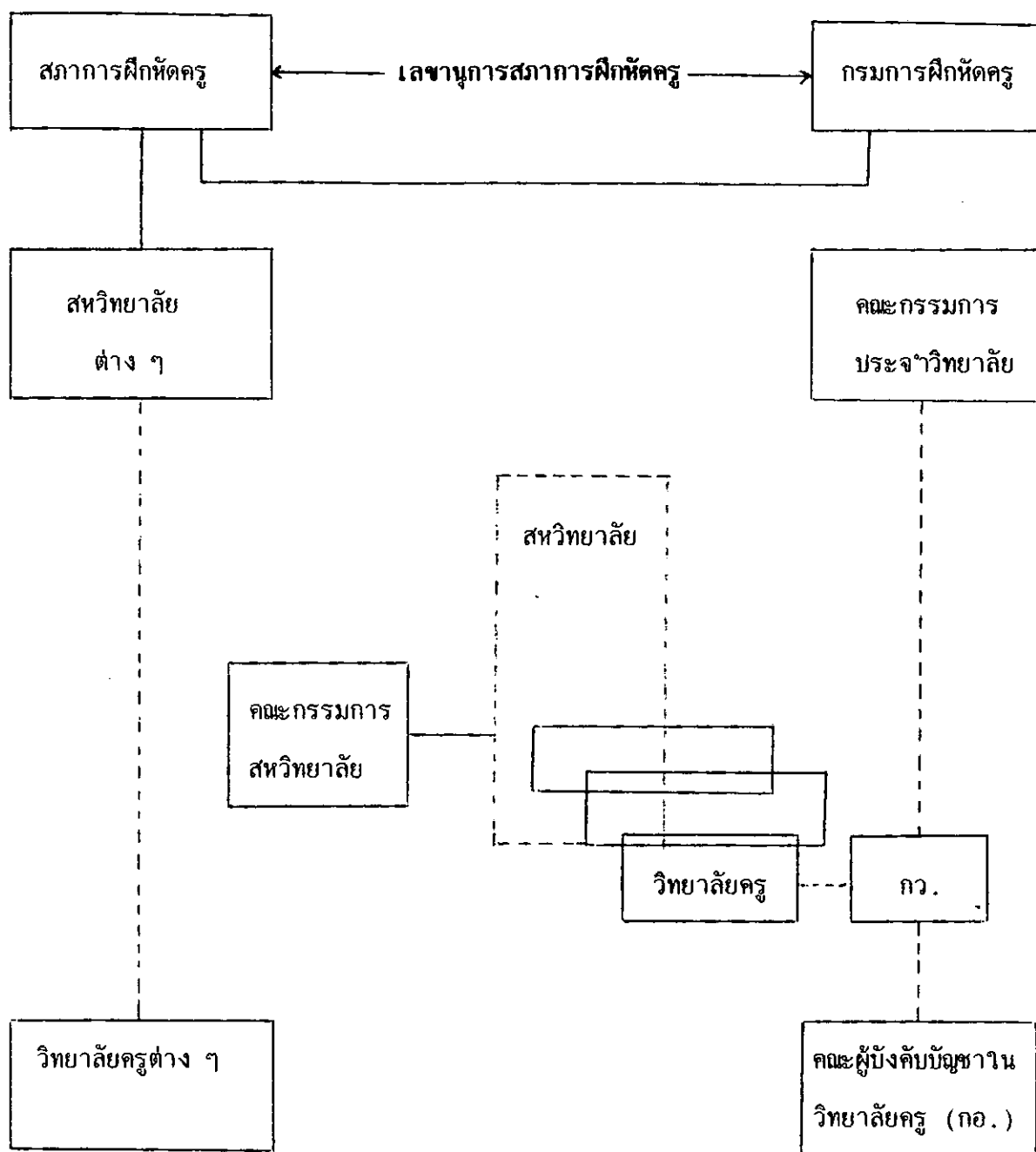
ตำแหน่ง ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้แทนคณาจารย์ เป็นองค์กรสูงสุดของกรรมการฝึกหัดครู และวิทยาลัยครู องค์กรบริหารระดับมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย อธิการวิทยาลัยครู ผู้แทนบริหาร และผู้แทนคณาจารย์จากทุกวิทยาลัยครูในมหาวิทยาลัย กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการ สำนักงานคณะกรรมการสหวิทยาลัย (สภาการฝึกหัดครู. 2528 : 2 - 3) และองค์กรระดับวิทยาลัย ซึ่งหมายถึงคณะกรรมการประจำวิทยาลัยครู ประกอบด้วย อธิการ รองอธิการ หัวหน้าคณะวิชาหรือเทียบเท่า และผู้แทนคณาจารย์ กรรมการฝึกหัดครู บริหารวิชาการด้านนโยบายโดยความเห็นชอบของสภาการฝึกหัดครู มีสหวิทยาลัย เป็นองค์กรทำหน้าที่ประสานนโยบายและวิทยาลัยครูแต่ละแห่ง ดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบาย การบริหารของวิทยาลัยครูจะประกอบด้วยผู้บริหารวิชาการระดับสูง ซึ่งประกอบด้วย อธิการ รองอธิการ บริหารงานโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการประจำวิทยาลัยครู คณะวิชาโดยหัวหน้าคณะวิชาบริหารวิชาการ และภาควิชาโดยหัวหน้าภาควิชาเป็นฝ่ายปฏิบัติ ดังภาพประกอบ 5 และ 6

การเสนองานตามสายงานการบริหารงานวิชาการ



ภาพประกอบ 5 แสดงลักษณะการบริหารวิชาการของวิทยาลัยครู

(กรรมการฝึกหัดครู. 2532 : 21)



ภาพประกอบ 6 แสดงการบริหารงานของวิทยาลัยครู

(กรรมการฝึกหัดครู. 2532 : 20)

สายหยุด จันททอง (2532 : 66 - 68) ได้กล่าวถึงการบริหารวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาว่า มีลักษณะเฉพาะคือ ภาควิชา คือ ตัวแทนของสาขาวิชา เป็นที่รวมของอาจารย์ในสาขาเดียวกัน เป็นหน่วยปฏิบัติการทางวิชาการเฉพาะทาง (Specialized Field) สถาบันอุดมศึกษาที่สมบูรณ์ จะมีลักษณะการบริหารวิชาการดังนี้

1. มีอิสระทางวิชาการสูง (High Degree of Autonomy) อาจารย์และภาควิชา คณะวิชา จะได้รับการกระจายอำนาจจากสถาบันอย่างชัดเจน โดยเฉพาะภาควิชาเป็นองค์กรที่สำคัญยิ่งในแง่คุณภาพของวิชาการในสาขาวิชานั้น ๆ

2. ทุกองค์กรในสถาบันจะเป็นหน่วยผลิต (Production Unit) นับตั้งแต่อาจารย์ภาควิชา คณะวิชา ศูนย์ทางวิชาการ จะมีผลผลิตออกมาชัดเจน เช่น อาจารย์จะมีผลงานวิจัย ตีพิมพ์ เป็นต้น

3. มีเครือข่ายเชื่อมโยงระหว่างสถาบันกับสังคม การดำเนินงานของสถาบันจะเอื้อซึ่งกันและกันตลอดเวลาระหว่างสถาบันกับสังคม เพราะถือว่าสถาบันเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

จากลักษณะการบริหารวิชาการดังกล่าว ถ้าจะพิจารณาถึงสภาพการบริหารงานของวิทยาลัยครู โดยเฉพาะการบริหารวิชาการ จะเห็นได้ว่า รูปแบบการบริหารงานของวิทยาลัยครูยังไม่เอื้อและสอดคล้องกับสถานภาพและบทบาทของวิทยาลัยครูในปัจจุบัน จึงควรได้ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานของวิทยาลัยครูมากที่สุด

## 5. ความแตกต่างของวิทยาลัยครูในแต่ละสหวิทยาลัย

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับวิทยาลัยครู (กรมการฝึกหัดครู. 2536 : 12 - 40) พบว่า วิทยาลัยครูทั้ง 36 แห่งในแต่ละสหวิทยาลัย มีลักษณะแตกต่างกันมาก โดยเฉพาะขนาดของวิทยาลัย คือจะมีวิทยาลัยขนาดใหญ่ที่สุดและวิทยาลัยที่เล็กที่สุดในแต่ละสหวิทยาลัย ทั้งนี้โดยนับจำนวนอาจารย์และนักศึกษาเป็นเกณฑ์ในการกำหนดขนาดของวิทยาลัยครู จะได้ดังนี้

1. สหวิทยาลัยล้านนา วิทยาลัยครูที่ใหญ่ที่สุด ได้แก่ วิทยาลัยครูเชียงใหม่ มีอาจารย์จำนวน 236 คน นักศึกษา 3735 คน วิทยาลัยครูที่เล็กที่สุด ได้แก่ วิทยาลัยครูลำปาง มีอาจารย์ 142 คน นักศึกษา 2349 คน

2. สหวิทยาลัยพุทธชินราช วิทยาลัยครูที่ใหญ่ที่สุดคือ วิทยาลัยครูพิษณุโลก มีอาจารย์ 192 คน นักศึกษา 2620 คน วิทยาลัยครูที่เล็กที่สุด ได้แก่ วิทยาลัยครูกำแพงเพชร มีอาจารย์ 118 คน นักศึกษา 2807 คน

3. สหวิทยาลัยอีสานเหนือ วิทยาลัยครูที่ใหญ่ที่สุดคือ วิทยาลัยครูมหาสารคาม มีอาจารย์ 195 คน นักศึกษา 2907 คน วิทยาลัยครูที่เล็กที่สุด คือ วิทยาลัยครูเลย มีอาจารย์ 134 คน นักศึกษา 2100 คน

4. สหวิทยาลัยอีสานใต้ วิทยาลัยครูที่ใหญ่ที่สุดคือ วิทยาลัยครูนครราชสีมา มีอาจารย์ 205 คน นักศึกษา 2991 คน วิทยาลัยครูที่เล็กที่สุดคือ วิทยาลัยครูบุรีรัมย์ มีอาจารย์ 180 คน นักศึกษา 1952 คน

5. สหวิทยาลัยศรีอยุธยา วิทยาลัยครูที่ใหญ่ที่สุดคือ วิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา มีอาจารย์ 209 คน นักศึกษา 2226 คน วิทยาลัยครูที่เล็กที่สุดคือ ราชโพรหม มีอาจารย์ 146 คน นักศึกษา 1874 คน

6. สหวิทยาลัยทวารวดี วิทยาลัยครูที่ใหญ่ที่สุดคือ วิทยาลัยครูนครปฐม มีอาจารย์ 203 คน นักศึกษา 2734 คน วิทยาลัยครูที่เล็กที่สุด ได้แก่ วิทยาลัยครูกาญจนบุรี มีอาจารย์ 133 คน นักศึกษา 2045 คน

7. สหวิทยาลัยทักษิณ วิทยาลัยครูที่ใหญ่ที่สุดคือ วิทยาลัยครูสงขลา มีอาจารย์ 212 คน นักศึกษา 2931 คน วิทยาลัยครูที่เล็กที่สุดคือ วิทยาลัยครูภูเก็ต มีอาจารย์ 120 คน นักศึกษา 1064 คน

8. สหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ วิทยาลัยครูที่ใหญ่ที่สุดคือ วิทยาลัยครูจันทระเกษม มีอาจารย์ 245 คน นักศึกษา 4741 คน วิทยาลัยครูที่เล็กที่สุดคือ วิทยาลัยครูธนบุรี มีอาจารย์ 147 คน นักศึกษา 1952 คน

จำนวนนักศึกษาคิดเฉพาะนักศึกษาภาคปกติ ไม่รวมภาคพิเศษคือ การให้การศึกษาแก่ครู บุคลากรทางการศึกษาประจำการ (กศ.บป.)

จากความแตกต่างกันเกี่ยวกับจำนวนอาจารย์และนักศึกษาของวิทยาลัยครูในแต่ละสหวิทยาลัย ทำให้เกิดได้เปรียบเสียเปรียบในด้านอื่น ๆ อีกหลายประการ เช่น สหวิทยาลัยขนาดใหญ่จะผนึกกำลังร่วมมือกันในการบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้มากกว่าสหวิทยาลัยขนาดเล็ก รวมทั้งทรัพยากรบริหารต่าง ๆ จะแตกต่างกันไปด้วย

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงต้องการเปรียบเทียบสภาพการบริหารวิชาการระหว่างวิทยาลัยครูในแต่ละสหวิทยาลัยว่า มีความแตกต่างกันอย่างไรบ้าง

## 6. แนวคิดในการประเมินสถาบันฝึกหัดครูและของวิทยาลัยครู

เกณฑ์การประเมินสถาบันฝึกหัดครู

ความหมายของเกณฑ์

นักวิชาการและนักการศึกษา ได้ให้ความหมายของเกณฑ์ไว้แตกต่างกันออกไปพอจะสรุปได้ดังนี้

เกณฑ์ (Criteria) ตามความหมายใน Dictionary of Education (1980 : 200) หมายถึง มาตรฐานที่ใช้ในการตรวจสอบบุคคล กลุ่ม กระบวนการ และเครื่องมือต่าง ๆ ส่วนสมหวัง พิชยานุวัฒน์ (2524 : 47) เห็นว่า เกณฑ์ คือ สิ่งที่เราใช้ตัดสินคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้ หรือการปฏิบัติที่อาจแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมที่เรายอมรับในการประเมินโครงการ การประเมินพฤติกรรมนักศึกษา หรือประเมินสิ่งใดก็ตาม เกณฑ์การตัดสินคุณค่าของผลลัพธ์หรือส่วนประกอบการ (Performance) โดยการแสดงออกในรูประดับของพฤติกรรมที่ยอมรับ นีโว (Nevo. 1983 : 121) เห็นว่าการประเมินทางการศึกษาเป็นเรื่องที่ยากมาก แต่ สตัฟเฟิลบีม และคนอื่น ๆ (Stufflebeam and others. 1971 : 113) ให้แนวคิดว่าการกำหนดเกณฑ์ต้องคำนึงถึงแนวคิด ค่านิยม และความคาดหวังกับสิ่งที่ถูกประเมินจากบุคคล 4 กลุ่ม คือ ผู้บริหารระดับสูงขององค์การบุคคลนอกองค์การ เพื่อนร่วมงานและผู้รับผิดชอบโครงการ

ส่วนฉัตรนา พรหมา (2528 : 79) กล่าวว่า เกณฑ์การประเมินนั้นต้องสอดคล้องกับสิ่งที่ประเมิน เกณฑ์การประเมินต้องสมเหตุสมผล แม้ว่าเกณฑ์การประเมินนั้นจะกำหนดโดยนักประเมินเองหรือเอามาจากผู้อื่นก็ตาม

จากความหมายของเกณฑ์และแนวคิดดังกล่าว จึงสรุปได้ว่า เกณฑ์คือสิ่งที่กำหนดขึ้นมา สำหรับใช้ในการตัดสินคุณภาพของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งจะต้องยอมรับกันว่ามีความเหมาะสม มีมาตรฐาน ตามสภาพและคุณลักษณะของสิ่งนั้น เกณฑ์จะไม่แน่นอนอาจเปลี่ยนแปลงได้ แล้วแต่ความเหมาะสมของสภาพการณ์ เหตุการณ์ และความจำเป็น

### การประเมินสถาบันฝึกหัดครูและของวิทยาลัยครู

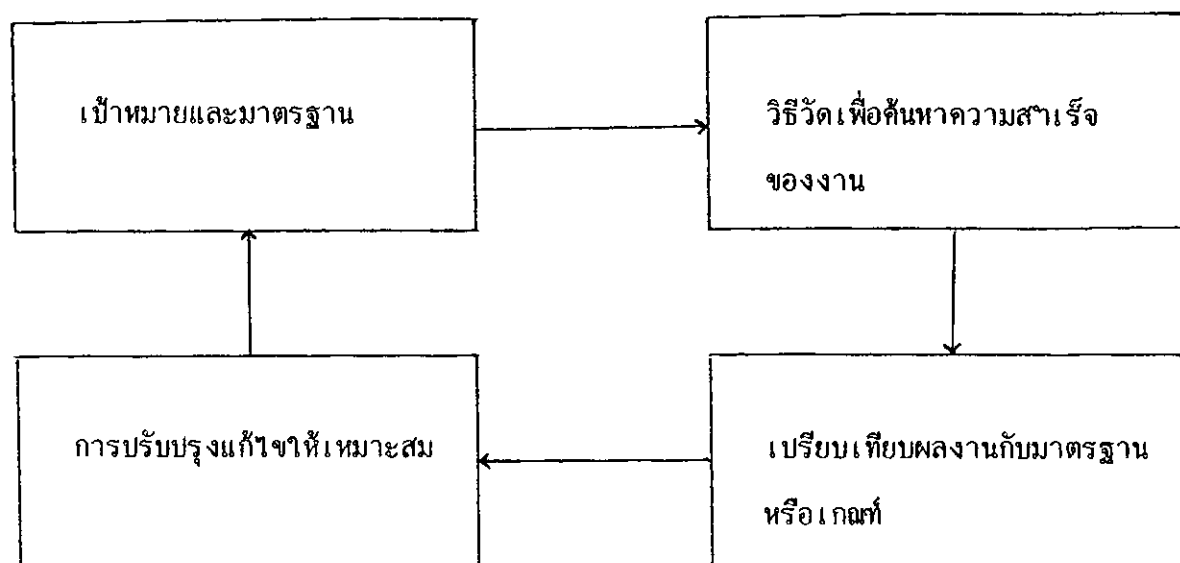
ในการประเมินองค์การทางการศึกษาหรือการประเมินสถาบันฝึกหัดครู มีนักวิชาการหลายท่าน (Bhagia and Fellow. 1982 : 12 ; Kaufman. 1973 : 113 ; คณะกรรมการประเมินคุณภาพของสมาคมโรงเรียนเอกชน. 1980 : 54 - 56 ; การประเมินสถาบันการศึกษาของสมาคมวิทยาลัยและสมาคมแห่งภาคใต้. 1981 : 25 - 41 ; Dressel. 1976 : 409 - 410 ; Cameron. 1978 : n.d. ; Nichols. 1989 : 9 - 14 ; Ayers and others. 1989 : 9 - 12 ; กรมการฝึกหัดครู. 2534 : 70 - 73) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินสถาบันทางการศึกษาแตกต่างกันออกไป เนื่องจากการประเมินสถาบันเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็น โดยจะต้องมีข้อมูลจากการประเมินอย่างเป็นระบบ การประเมินสถาบันที่เต็มรูปแบบจะรวบรวมผลการวิจัยทั้งในเรื่องทรัพยากร วิธีการและผลผลิตของสถาบันไว้ด้วย ทั้งนี้เพื่อต้องการข้อมูล ข้อคิดเห็น และความต้องการที่จะปรับปรุงและพัฒนาสถาบัน สรุปได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์งาน การวิเคราะห์งานมีความสำคัญต่อการควบคุมองค์การ (Kaufman. 1972 : 113) ทำให้ทราบถึงสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เช่น ระบบการทำงาน ศักยภาพ ความเหมาะสม และความเพียงพอของทรัพยากรบริหาร โดยนำไปเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ (Hoy and Miskel. 1991 : 39 ; Dessler. 1986 : 130 - 135 ; Dejnozka. 1983 : 56) เช่น การวิเคราะห์ภารกิจของวิทยาลัยครู

หรือวิเคราะห์สภาพการบริหารวิชาการของวิทยาลัยครู ซึ่งจะต้องชี้แจงงานขั้นพื้นฐาน ความเกี่ยวข้องทั้งระบบนับตั้งแต่ปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการ และผลผลิตของสถาบัน เป็นต้น

2. การวิเคราะห์ความคุ้มค่าทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ การวิเคราะห์ความ คุ้มค่า บาเจีย และเฟลโล (Bhagia and Fellow. 1982 : 12 - 17) ได้เสนอ แนวคิดไว้ดังนี้ (1) การลงทุนต่อหัว เช่น การลงทุนของนักศึกษา (2) อัตราส่วนอาจารย์ ต่อนักศึกษา (3) สิ่งอำนวยความสะดวกทางด้านกายภาพ เช่น ความเหมาะสมและความ เพียงพอของอาคารเรียน อาคารประกอบ เครื่องมือต่าง ๆ อุปกรณ์การสอนและสนามกีฬา เป็นต้น (4) โปรแกรมการศึกษา เช่น กิจกรรมของหลักสูตร กิจกรรมเสริมหลักสูตร การบริการและสวัสดิการนักศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างสถาบันการศึกษากับชุมชน (5) กระบวนการจัดการ ได้แก่ การวางแผนสถาบัน การนิเทศและประเมินอาจารย์ การให้การฝึกอบรมบุคลากรและพัฒนาอาจารย์ ระบบการจูงใจและความดีความชอบ การทำงานเป็นทีม และความเป็นผู้นำ เป็นต้น

หากจะศึกษาแนวคิดการประเมินสถาบันของ Kaufman ดังแสดงในภาพประกอบ 7 ได้แก่ การศึกษาเป้าหมายและรายละเอียดของการดำเนินงาน และกำหนดเกณฑ์ มาตรฐานหรือเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง กำหนดวิธีการวัดความสำเร็จของงานเปรียบเทียบผล งานที่ได้ปฏิบัติจริงกับมาตรฐานหรือเกณฑ์ และขั้นสุดท้ายจะได้ผลการประเมินเพื่อนำมา ปรับปรุงแก้ไขสิ่งที่บกพร่องให้สอดคล้องกับเป้าหมาย หรือเกณฑ์ที่กำหนดไว้



ภาพประกอบ 7 การวิเคราะห์งานของคอปแมน

(Kaufman. 1972 : 113)

### 3. การประเมินสถาบันการศึกษาของสมาคมโรงเรียนเอกชน

คณะกรรมการประเมินคุณภาพในโรงเรียนของสมาคมโรงเรียนเอกชน (The Accrediting Commission of the Association of Independent Colleges and Schools) (1980 : 54 - 66) ได้กำหนดเกณฑ์ประเมินสถาบันการศึกษาทุกระดับ โดยแบ่งเป็น 7 เกณฑ์ดังนี้ 1. ปรัชญาและจุดมุ่งหมาย (Philosophy and Objectives) 2. การจัดการบริหารและการควบคุม (Organization Administration Control) 3. การบริหาร (Administration) 4. ความสัมพันธ์กับนักเรียน (Relations with Students) 5. กิจกรรมการศึกษา (Educational Activities) 6. สิ่งอำนวยความสะดวกทางการศึกษา (Educational Facilities) 7. การพิมพ์โฆษณา (Publication)

#### 4. การประเมินสถาบันของสมาคมวิทยาลัยและโรงเรียนแห่งภาคใต้

(Southern Association of Colleges and Schools) (1981 : 25 - 41)

ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานชื่อ นโยบายและมาตรฐานสำหรับสถาบันวิชาชีพการศึกษา (Policies and Standards for the Deligate Assembly of the Commission on Occupational Educational Institutions) ซึ่งประกอบด้วย 1. ปรัชญาและวัตถุประสงค์ของสถาบัน (Philosophy and Purpose of Institution) 2. การจัดและการบริหาร (Organization and Administation) 3. การวางแผนระยะยาว (Long-Range Planning) 4. โปรแกรมการศึกษา ได้แก่ การรับนักศึกษา การจัดโปรแกรมและวิธีสอน (Educational Program) 5. บุคลากร (Staff) ประกอบด้วย ฝ่ายบริหาร คณาจารย์ บุคลากร ผู้ช่วยอาจารย์ 6. ศูนย์สื่อการเรียน (Learning Resource Center) ประกอบด้วยอาคารสถานที่ งบประมาณ บุคลากร ทะเบียน บริการ และการประเมินผล 7. แหล่งการเงิน (Financial Facilities) ประกอบด้วย การเตรียมงบประมาณ การควบคุมรายได้ การบริหาร ฯลฯ 8. บริเวณอาคารสถานที่ (Physicial Facilities) ประกอบด้วยอาคารต่าง ๆ ไฟฟ้า การระบายอากาศ และการดูแลรักษา 9. อุปกรณ์ (Equipment and Supplies) 10. การบริการนักศึกษา (Student Personnel Services) ได้แก่ การแนะแนว การบรูมนิเทศ ทะเบียนส่วนบุคคล กิจกรรมนักศึกษา และการประเมินผล 11. การหาบริการให้นักศึกษาทำและการติดตามผล (Placement and Follow-up) 12. ความสัมพันธ์กับชุมชน (Community Relations)

#### 5. การประเมินตนเองของสถาบัน (Self Evaluation of an Institution)

โดยบุคคลในสถาบันจะประเมินสถาบันตนเอง และมีคณะบุคคลอีกคณะหนึ่งประเมินภาพรวมของสถาบัน (Dressel. 1976 : 409 - 410) วัตถุประสงค์เพื่อให้เข้าใจสถานภาพของสถาบัน มีจุดเด่นหรือจุดด้อยในเรื่องใด และให้ทันเหตุการณ์ เพื่อการปรับปรุงประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน หรือประเมินทั้งสถาบัน โดยการประเมินเกี่ยวกับ (1) วัตถุประสงค์และเป้าหมาย (2) ความเพียงพอและทรัพยากรต่าง ๆ (3) ประสิทธิภาพการบริหารงาน (4) ขวัญกำลังใจอาจารย์ (5) ลักษณะเด่นและข้อบกพร่องของการจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียน

การสอน (6) ความพอใจของนักศึกษาต่อโปรแกรมต่าง ๆ (7) ประสิทธิภาพของโปรแกรม วิชาประเมินจากพัฒนาการของผู้เรียน (8) ประสิทธิภาพการวิจัยและโครงการบริการวิชาการ แก่ชุมชน

#### 6. การประเมินประสิทธิผลของสถาบันการศึกษาชั้นสูงของคาเมรอน

การประเมินองค์การทางการศึกษาหรือสถาบันการศึกษาโดยคาเมรอน (Cameron. 1978 : n.d.) ได้ประเมินประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาระดับวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย ในนิวอิงแลนด์ โดยผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้บริหารและคณาจารย์ของสถาบันแต่ละแห่ง ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพของสถาบันอุดมศึกษา จะประกอบด้วย 9 มิติคือ

1. ความพึงพอใจของนักศึกษาเกี่ยวกับการศึกษา 2. พัฒนาการทางวิชาการหรือความสำเร็จของนักศึกษา 3. พัฒนาการด้านอาชีพของนักศึกษา 4. พัฒนาการส่วนบุคคลของนักศึกษา 5. ความพึงพอใจในด้านการว่าจ้างของคณาจารย์และผู้บริหาร 6. พัฒนาการด้านวิชาชีพและคุณภาพของคณาจารย์ 7. ความเปิดของระบบ 8. ความสามารถในการได้มาซึ่งทรัพยากร 9. สุขภาพของบุคลากร

7. การประเมินประสิทธิผลสถาบันอุดมศึกษา (Institutional Effectiveness Paradigm) ของ นิคอลส์ (Nichols. 1989 : 9 - 14) ซึ่งได้จำลองการประเมินประสิทธิผลหรือความสำเร็จของสถาบันอุดมศึกษาโดยจะพิจารณาประสิทธิผลการดำเนินงานของสถาบันจากเกณฑ์การกำหนดวัตถุประสงค์และความต้องการของสถาบัน การจัดการเรียนการสอน การวิจัยและบริการวิชาการ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

8. รูปแบบการรับรองสถาบันฝึกหัดครู (Accreditation Plus Model) คณะกรรมการว่าด้วยการรับรองสถาบันฝึกหัดครู (National Council for Accreditation of Teacher Education) : NCATE (Ayers and others. 1989 : 9 - 12) ได้กำหนดรูปแบบการรับรองสถาบันฝึกหัดครู ซึ่งแสดงให้เห็นความก้าวหน้าของสถาบัน โดยการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลผลิตการศึกษา ซึ่งมีส่วนประกอบของรูปแบบ (Model) ของการรับรองวิทยฐานะ ดังนี้

1. พัฒนาการของผลผลิตนักศึกษา 2. คุณภาพของนักศึกษาครู ได้แก่ ผ่านวิชาเอกที่เรียนในสถาบัน จบรายวิชาพื้นฐานที่สถาบันกำหนด สำเร็จวิชาเกี่ยวกับทฤษฎีทางการศึกษา วิธีสอน และวิธีการสอน ผ่านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยการควบคุมของพี่เลี้ยง ได้รับอนุมัติวุฒิบัตรทางการสอน 3. การดำเนินการของโปรแกรมการผลิตครู ได้แก่ นักศึกษาครู นักศึกษาครูจะต้องผ่านการฝึกอบรมโดยคณาจารย์ เพื่อให้มีความสามารถที่จะสอนได้ คณาจารย์มีภูมิหลังทางวิชาการทางคุณวุฒิ คุณภาพของผลผลิตทางการศึกษา ความรับผิดชอบทางวิชาการของคณาจารย์ การติดตามผลคุณภาพของผลผลิตจากการจ้างงาน 4. การดำเนินการและการวางแผนเพื่อให้ได้มาตรฐาน 5. มีการประเมินผลระหว่างดำเนินการและการประเมินผลสรุปรวมทั้งหมด

9. การประเมินความก้าวหน้าของสถาบันฝึกหัดครู เนื่องจากความเป็นวิชาชีพชั้นสูง จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนให้มีความรู้และบทบาททางวิชาการอย่างเพียงพอและทันต่อการเปลี่ยนแปลง ประสิทธิภาพการทำงานของครูอาจารย์ มีใช้กับวุฒิหรือตำแหน่งเพียงอย่างเดียวจะต้องมีการเพิ่มพูนความรู้อยู่ตลอดเวลา ขณะเดียวกันจะมีผลผลิตทางวิชาการ หรือปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่แสดงถึงความเคลื่อนไหว หรือความก้าวหน้าทางวิชาการ คุณเชษฐา (Kulshrestha. 1982 : 59 - 61) จึงได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับดัชนีที่จะชี้บ่งปรากฏการณ์ซึ่งแสดงถึงความก้าวหน้าทางวิชาการของสถาบันฝึกหัดครู เฉพาะมิติการปฏิบัติและผลผลิตของสถาบัน สรุปได้คือ (1) จำนวนหนังสือหรือเอกสารทางวิชาการ (2) จำนวนบทความหรือรายงานของอาจารย์ที่พิมพ์เผยแพร่ (3) จำนวนบุคลากรของสถาบันทางคุณวุฒิและผลงานทางวิชาการ (4) ความถี่ของจำนวนครั้งในการเสนอรายงานหรือผลงานทางวิชาการ (5) การจัดกลุ่มสัมมนาปัญหาวิชาการต่าง ๆ (6) จำนวนวารสารทางวิชาการหรืองานวิจัยที่ผลิตโดยสถาบัน (7) การเป็นสมาชิกของชมรมหรือสมาคมทางวิชาการ (8) มีการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน (9) จำนวนครั้งที่อนุญาตให้บุคลากรไปดูงานทั้งในและต่างประเทศ (10) จำนวนครั้งที่เชิญวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญมาบรรยาย (11) จำนวนครั้งที่บุคลากรของสถาบันได้รับเชิญไปบรรยาย (12) ปฏิกริยาของบุคลากรต่อความพึงพอใจต่อสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ และสภาพแวดล้อมของสถาบัน

## 10. เกณฑ์การส่งเสริมวิทยฐานะสถาบันอุดมศึกษาของทบวงมหาวิทยาลัย

ทบวงมหาวิทยาลัยได้กำหนดแนวทางการพัฒนาหลักเกณฑ์และกลไกการส่งเสริมวิทยฐานะสำหรับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ โดยกำหนดสาระสำคัญมุ่งประกันและพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ให้คงประโยชน์ต่อผู้เรียน ชุมชน และสังคม โดยมีองค์การกลางของรัฐเป็นผู้ลงทุนด้านการศึกษาของรัฐ และได้กำหนดมาตรฐานกลางขึ้นเป็นเกณฑ์รับรองคุณภาพแก่สถาบันที่จัดการศึกษาได้มาตรฐาน และมาตรฐานดังกล่าวต้องเป็นที่ยอมรับกันในระหว่างสถาบันอุดมศึกษา ว่าเป็นดัชนีพื้นฐานที่จะชี้ถึงคุณภาพการจัดการศึกษาได้ เกณฑ์มีลักษณะสำคัญคือ ลักษณะของเกณฑ์ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ เกณฑ์ที่วัดในเชิงปริมาณได้อย่างชัดเจน ได้แก่ เกณฑ์จำนวนอาจารย์ต่อนักศึกษา เกณฑ์สัดส่วนคณาจารย์และตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ เกณฑ์เกี่ยวกับห้องสมุด เกณฑ์ทางด้านคุณภาพกำหนดคุณลักษณะไว้กว้าง ๆ เช่น งบประมาณการสนับสนุนเพียงพอ ตอบสนองต่อการศึกษาได้อย่างเหมาะสม และ เกณฑ์พิจารณาส่วนใหญ่จะ เน้นที่ความพร้อมและศักยภาพด้านต่าง ๆ ได้แก่ อาจารย์ นักศึกษา งบประมาณ หนังสือตำรา และอาคารสถานที่ อุปกรณ์การศึกษา การบริหาร รวมถึงเกณฑ์ด้านหลักสูตรและมาตรฐานทางวิชาการ จะครอบคลุมสาระสำคัญ 10 ด้านคือ

1. ปรัชญาและจุดมุ่งหมาย โดยการกำหนดปรัชญาปณิธานจุดมุ่งหมายและภารกิจหลักของสถาบันอย่างชัดเจน มีความเฉพาะเจาะจง มีความเป็นได้เหมาะสมกับสภาพสังคม ตลอดจนเอกลักษณ์ของสถาบันนั้น ๆ และเป็นที่เข้าใจและใช้เป็นแนวทางในการจัดการศึกษาแก่ผู้บริหาร อาจารย์และนักศึกษา ตลอดจนสมาชิกชุมชนภายนอกสถาบัน

2. องค์กรและการบริหาร การกำหนดโครงสร้างการบริหารและหน้าที่ความรับผิดชอบและการได้มาซึ่งผู้บริหารทุกระดับ ตลอดจนการดำเนินการบริหารของหน่วยงานในสถาบันไว้อย่างชัดเจน

3. ทรัพยากรและการเงิน การกำหนดให้สถาบันมีแหล่งทรัพยากรการเงินที่มั่นคงและเพียงพอ มีระบบระเบียบ การบริหาร ตลอดจนแผนการจัดหาและการใช้ทรัพยากรและการเงินให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

4. คณาจารย์และบุคลากรอื่น ๆ กำหนดให้สถาบันมีคณาจารย์จำนวนเพียงพอ สำหรับภารกิจด้านการเรียนการสอนและให้คำแนะนำแก่นักศึกษาของสถาบันเป็นสัดส่วนดังนี้คือ

- 4.1 ระดับปริญญาตรี อาจารย์ 1 คน : นักศึกษา 25 คน
- 4.2 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี อาจารย์ 1 คน : นักศึกษาไม่เกิน 10 คน
- 4.3 อาจารย์ 1 คน ควรรับผิดชอบนักศึกษาที่หาวิทยานิพนธ์ไม่เกิน 5 คน
- 4.4 ระดับปริญญาตรีควรมีสัดส่วนอาจารย์ปริญญาเอก : ปริญญาโท :

ปริญญาตรี อย่างต่ำ 3 : 6 : 1

- 4.5 ระดับบัณฑิตศึกษาควรมีอาจารย์ปริญญาเอก : โท อย่างต่ำ 5 : 5
- 4.6 ระดับปริญญาตรี อาจารย์ 1 คน ควรสอนไม่เกิน 12 หน่วยกิต

ทวิภาคต่อภาคการศึกษา

- 4.7 ระดับบัณฑิตศึกษา อาจารย์ 1 คน ควรสอนไม่เกิน 9 หน่วยกิต

ทวิภาคต่อภาคการศึกษา

5. หลักสูตรการเรียนการสอน กำหนดให้สถาบันกำหนดหลักสูตรและการ เปิดสอนสาขาวิชาการและวิชาชีพที่สอดคล้องกับปรัชญา ปณิธาน จุดมุ่งหมายและภารกิจ โดยมีศักยภาพและและความพร้อมที่จะจัดการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐานตามเกณฑ์มาตรฐานของ ทบวงมหาวิทยาลัยและสถาบันวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการจัดระบบติดตามประเมินผลหลักสูตร การจัดหาวัสดุอุปกรณ์สื่อการสอน ห้องปฏิบัติการ มีระบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ สามารถ ประยุกต์ความรู้ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างแท้จริง และมีวิธีการรับบุคคลเข้าศึกษาที่เหมาะสมยุติธรรม และส่งเสริมความเสมอภาคทางการศึกษา

6. ห้องสมุดและสื่อการศึกษา สถาบันควรจัดให้มีทรัพยากรการเรียนให้เพียงพอ และเหมาะสม โดยจัดให้มีห้องสมุด ซึ่งสะสมหนังสือและทรัพยากรการเรียนรู้และอุปกรณ์ตำรา ประกอบรายการเปิดสอน ดังนี้

6.1 ตำรามาตรฐาน 1 ชื่อเรื่อง จำนวนไม่น้อยกว่า 3 เล่ม สำหรับ นักศึกษาไม่เกิน 30 คน เมื่อมีนักศึกษาเพิ่มขึ้นให้จัดหาตำรามาตรฐานกับสัดส่วนกับนักศึกษาและ ให้มีหนังสืออ้างอิง 2 ชื่อเรื่อง

6.2 ในกรณีไม่มีตำราที่ตรงกับรายการที่เปิดสอนต้องมี หนังสืออ้างอิง ประกอบอย่างน้อย 3 ชื่อเรื่อง

6.3 จัดให้มีวารสารทางสาขาที่เปิดสอน หรือทางสาขาที่สัมพันธ์กันอย่างน้อย 5 ชื่อเรื่อง

6.4 หนังสือตำราที่จำเป็นเฉพาะสาขาวิชาวิชาชีพที่มีได้ระบุไว้ข้างต้นให้พิจารณาตามความเหมาะสม

6.5 จำนวนที่นั่งในห้องสมุดควรมีปริมาณคิดเป็นร้อยละ 20 ของจำนวนนักศึกษาที่รับเข้าศึกษาทั้งหมด

6.6 ห้องสมุดและวัสดุอุปกรณ์การเรียนรู้ต่าง ๆ ควรอยู่ในความรับผิดชอบดูแลของบุคลากรที่มีคุณวุฒิและประสบการณ์ด้านนี้โดยตรงและมีจำนวนอย่างเพียงพอ

7. กิจการนักศึกษา สถาบันควรมีระบบบริหารกิจการนักศึกษา การจัดบริการต่าง ๆ การจัดบุคลากรและอุปกรณ์การให้บริการแนะแนวด้านต่าง ๆ ให้ชัดเจน ที่เป็นทราบกัน ในหมู่นักศึกษา และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการจัดสวัสดิการรูปแบบต่าง ๆ แก่นักศึกษาตามความเหมาะสม และจำเป็น

#### 8. ที่ตั้งและอาคารสถานที่

8.1 สถาบันควรมีทำเลที่ตั้งบริเวณและสิ่งแวดล้อมเหมาะสม เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้และบริการ

8.2 มีอาคารและสิ่งปลูกสร้าง ประกอบด้วย อาคารเรียน สำนักงานบริหาร สนามกีฬา โรงฝึกงาน และอาคารกิจกรรมอย่างเพียงพอ สภาพอาคารที่ดีทั้งในด้านประโยชน์ใช้สอยและบรรยากาศเหมาะสมกับการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา

8.3 สถานที่จะต้องมีส่วนประกอบเพื่อสามารถจัดการศึกษาในสาขาวิชาการต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมเพียงพอ โดยต้องมีลักษณะเป็นห้องสัมมนา ห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์ ห้องปฏิบัติการทางภาษา

8.4 จัดให้มีบุคลากรงบประมาณสนับสนุน การบำรุงรักษาอาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพดีและปลอดภัยอยู่เสมอ

8.5 สถาบันควรใช้อาคารให้เกิดประโยชน์สูงสุด

## 9. การวิจัย

9.1 สถาบันควรมีนโยบายชัดเจนเกี่ยวกับการวิจัยของคณาจารย์และการพัฒนาทั้งระยะสั้นระยะยาว โดยมุ่งเชื่อมโยงผลประโยชน์การวิจัยไปสู่การเรียนการสอนและการตอบสนองต่อชุมชน

9.2 สถาบันควรมีองค์การที่บริหารและประสานงานด้านวิจัยและหาแหล่งเงินทุน การร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก ตลอดจนการเผยแพร่และถ่ายทอดผลงานวิจัย

9.3 สถาบันควรจัดสรรงบประมาณเพื่อการวิจัยอย่างเพียงพอ

## 10. การพัฒนาสถาบันและการประเมิน

10.1 สถาบันควรจัดทำโครงการพัฒนาสถาบันทั้งระยะสั้นระยะยาว จะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และภารกิจของสถาบันและแนวพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

10.2 เปิดโอกาสให้นักศึกษาทุกฝ่ายในสถาบันได้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนฯ

10.3 มีการประเมินโครงการต่าง ๆ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

10.4 ควรมีการประเมินภารกิจของสถาบันทุกด้าน โดยให้มีบุคคลฝ่ายต่าง ๆ มีส่วนร่วม เพื่อให้ทราบถึงผลลัพธ์และแนวทางการปรับปรุงการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์

11. การกำหนดตัวชี้วัดคุณภาพทางวิชาการของการกำหนดเกณฑ์การประเมินมาตรฐาน  
โปรแกรมวิชาของกรมการฝึกหัดครู (กรมการฝึกหัดครู. 2534 : 70 - 73) ที่ได้กำหนด  
 องค์ประกอบที่ใช้ชี้วัดคุณภาพทางวิชาการ 10 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) วัตถุประสงค์ของหลักสูตร (2) การจัดการเรียนการสอน (3) นักศึกษา (4) บุคลากร (5) เอกสาร ตำรา (6) วัสดุอุปกรณ์ (7) อาคารสถานที่ (8) โครงสร้างรายวิชาในหลักสูตร (9) การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู (10) การบริหารวิชาการที่ดี

จากแนวคิดในการประเมินสถาบันฝึกหัดครู ดังกล่าวจะเห็นได้ว่า การประเมินสถาบันฝึกหัดครูว่ามีประสิทธิผลเพียงใดนั้น จะพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการบริหารงาน โดยเฉพาะปัจจัยป้อนที่สำคัญ ได้แก่ ความเหมาะสมและความเพียงพอของปัจจัยเกี่ยวกับอาจารย์ งบประมาณ หนังสือตำรา และอาคารสถานที่ รวมทั้งจะพิจารณากิจกรรมการบริหารงานของสถาบัน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาอาจารย์ การพัฒนาบุคลากร การบริการห้องสมุดและเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุผลประการสำคัญที่ผู้วิจัยได้นำมาศึกษาสภาพการบริหารวิชาการของวิทยาลัยครูในการวิจัยนี้

## 7. สภาพการบริหารวิชาการของวิทยาลัยครู

วิทยาลัยครูเป็นองค์การทางการศึกษาหรือองค์การทางวิชาการ การบริหารงานวิชาการของวิทยาลัยครูจึงมุ่งที่ความสำเร็จของการจัดกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาสภาพการบริหารงานของสถาบันอุดมศึกษา ผลการศึกษาดังรายละเอียดต่อไปนี้

ในปี 1987 มิทเชลล์ (Mitchell. 1987 : 3095 - A) ได้ศึกษาวิธีการบริหารวิชาการของผู้บริหารคือ หัวหน้าภาควิชา เพื่อค้นหาประสิทธิภาพการบริหารวิชาการ พบว่า การพัฒนางานวิชาการและพฤติกรรมของหัวหน้าภาควิชามีความสอดคล้องกัน จะทำให้การบริหารมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ส่วน โอเนล (O'Neal. 1987 : 3269 - A) ได้ศึกษาลักษณะงานของผู้บริหารการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพทางการบริหารยิ่งมากจะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น การศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการบริหารวิชาการในประเทศไทยได้แก่การวิจัยของ ศักดิ์ไทย สุรกิจบรร (2532 : 140 - 151) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของหัวหน้าคณะวิชาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารวิชาการในวิทยาลัยครูโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารวิชาการ และศึกษาระดับประสิทธิภาพการบริหารวิชาการในวิทยาลัยครู พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารวิชาการของวิทยาลัยครูอยู่ในระดับไม่สูงเท่าที่ควร และยังได้เสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารวิชาการในวิทยาลัยครูไว้ด้วย เนื่องจากวิทยาลัยครูมีปัญหายุ่งยากหลายประการคือ ตั้งแต่กระบวนการผลิตอาคารสถานที่ จำนวนหนังสือ ตำรา เอกสารวิชาการและบุคลากร จากสาเหตุดังกล่าว ทำให้การบริหารวิชาการในวิทยาลัยครูไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร

จากหลักการบริหารวิชาการและสภาพการบริหารวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาและในวิทยาลัยครูดังกล่าวมาแล้ว อาจจะสรุปได้ว่าการบริหารวิชาการในวิทยาลัยครูจะประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผลเพียงใด ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ เป็นเรื่องมือสนับสนุนการบริหารงาน ซึ่งได้แก่ปัจจัยป้อนหรือทรัพยากรบริหารและการดำเนินกิจกรรมการบริหารวิชาการ ทั้งนี้เพราะวิทยาลัยครูเป็นระบบการผลิตกำลังคนให้มีคุณภาพ

กระบวนการผลิตบัณฑิตจึงประกอบด้วยตัวป้อนเข้าสู่ระบบการผลิต (Input) กระบวนการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอน (Process) คือ กิจกรรมการสอนของอาจารย์ และกิจกรรมการเรียนของนักศึกษา แต่เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่นำไปใช้ในการบริหารวิชาการกลับพบว่า วิทยาลัยครูมีปัญหายุ่งยากอยู่หลายประการคือ (1) กระบวนการผลิตบัณฑิตมีประสิทธิภาพไม่สูงพอจะสร้างบัณฑิตที่มีคุณภาพตามที่ต้องการ (2) อาคารสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน ไม่เพียงพอและบางส่วนไม่เหมาะสม (3) จำนวนหนังสือ ตำรา เอกสารวิชาการและบริการห้องสมุดไม่เพียงพอทั้งด้านปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสมสำหรับสถาบันอุดมศึกษา (4) อาจารย์ยังมีตำแหน่งทางวิชาการ ความรู้ความสามารถ วุฒิ จำนวนไม่สอดคล้องกับการพัฒนาไปสู่ความเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่สมบูรณ์

จากปัญหาดังกล่าวและจากแนวคิดในการประเมินพัฒนาการทางวิชาการของสถาบันฝึกหัดครูของ कुलเชษฐา (Kulshrestha) และคนอื่น ๆ ดังกล่าวมาแล้ว จึงอาจกล่าวสรุปได้ว่า การบริหารงานของวิทยาลัยครูจะมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับการใช้ปัจจัยในการบริหารวิชาการของผู้บริหารวิทยาลัยครู ซึ่งเป็นองค์ประกอบของกระบวนการผลิตบัณฑิตซึ่งได้แก่ หลักสูตรการผลิตครูจะเป็นสิ่งกำหนดคุณภาพของนักศึกษา จะมีกระบวนการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร มีการพัฒนาอาจารย์เพื่อให้สามารถถ่ายทอดความรู้ได้อย่างเหมาะสม มีการวิจัยและส่งเสริมวิชาการเพื่อทราบปัญหาต่าง ๆ และหาความรู้ใหม่ มีการจัดบริการห้องสมุดเพื่อเป็นแหล่งค้นคว้าศึกษาของอาจารย์และนักศึกษา มีการบริหาร การฝึกประสบการณ์ เพื่อให้ได้บัณฑิตที่มีคุณภาพในอนาคต และมีการจัดกิจกรรมนักศึกษา เพื่อให้ได้เป็นบัณฑิตที่มีความสมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา

จากแนวคิดในการศึกษาการบริหารวิชาการของวิทยาลัยครูดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ปัจจัยป้อนซึ่งได้แก่บุคคล งบประมาณ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ จะเป็นเครื่องมือช่วยในการบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบังเกิดประสิทธิผลมากที่สุด (Kast and Rosenzwie. 1985 : 5 - 6) ดังนั้นหากวิทยาลัยครูมีทรัพยากรในการดำเนินการบริหารอย่างเหมาะสมและเพียงพอจะสามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพได้

## 7.1 ปัจจัยป้อนหรือทรัพยากรบริหาร

### 7.1.1 อาจารย์

วิทยาลัยครู มีบุคลากรที่ทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนการสอนอยู่ 4 ประเภท ได้แก่ ข้าราชการครู ข้าราชการพลเรือน ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว บุคลากรที่เป็นตัวจักรสำคัญ ซึ่งทำหน้าที่จัดการเรียนการสอนโดยตรง ได้แก่ ข้าราชการครู อาจารย์วิทยาลัยครูเมื่อคิดเป็นสัดส่วนต่อนักศึกษาแล้วเท่ากับ 1:11 ซึ่งนับว่ารับผิดชอบน้อย แต่อาจารย์วิทยาลัยครูต้องรับผิดชอบในการฝึกอบรมครู บุคลากรทางการศึกษา (กศ.บป. ปีละประมาณ 150,000 คน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ประมาณ 100,000 คน ทำหน้าที่ตามภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษา และประการสำคัญยังทำหน้าที่ช่วยเหลือด้านบริหาร ชุกรการ พัสดุ การเงิน ของวิทยาลัยครู เพราะกรมการฝึกหัดครู มีข้าราชการพลเรือนน้อยกว่ากรอบอัตรากำลัง (กรมการฝึกหัดครู. 2535 : 18 - 20)

จากการที่กรมการฝึกหัดครูและวิทยาลัยครู ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครู อาจารย์ ลาศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นมาโดยตลอด ทำให้ศักยภาพในด้านคุณวุฒิมีปริมาณเพิ่มขึ้น ดังเช่น ในปีการศึกษา 2534 มีอาจารย์ผู้ดีต่ำกว่าปริญญาตรี 231 คน ปริญญาตรี 1919 คน ปริญญาโท ประกาศนียบัตรบัณฑิต 65 คน ปริญญาโท 3784 คน และปริญญาเอก 294 คน รวม 6095 คน ในปีการศึกษา 2535 มีอาจารย์ต่ำกว่าปริญญาตรี 40 คน ปริญญาตรี 2176 คน ปริญญาโท 3881 คน และปริญญาเอก 299 คน รวม 6468 คน และในปี 2536 มีอาจารย์ต่ำกว่าปริญญาตรี 31 คน ปริญญาตรี 2088 คน ปริญญาโท 3999 คน และปริญญาเอก 315 คน รวม 6497 คน

### 7.1.2 งบประมาณ

การดำเนินการกิจใด ๆ ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การวางแผน และการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมเป็นสิ่งจำเป็นที่จะขาดเสียมิได้ โดยเฉพาะงบประมาณปัจจัยที่เอื้อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างสะดวก และคล่องตัวสำหรับการดำเนินการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ซึ่งมีการลงทุนค่อนข้างสูง (กรมการฝึกหัดครู. 2535 : 6)

ในการจัดสรรงบประมาณของกรมการฝึกหัดครู วิทยาลัยครูได้จัดทำคำขอตั้งงบประมาณอย่างมีหลักเกณฑ์ โดยคำนึงถึงความสำคัญของแผน โดยเฉพาะนโยบายการจัดตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2538 ของกรมการฝึกหัดครู โดยกรมการฝึกหัดครูได้ทำคำขอตั้งงบประมาณให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ และกรมการฝึกหัดครู สนองตอบต่อสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการของสังคม สิ่งแวดล้อม และหน่วยปฏิบัติงานในสังกัดอย่างเหมาะสม (กรมการฝึกหัดครู. 2536 : 1)

หากจะพิจารณาถึงความเหมาะสมและความเพียงพอของงบประมาณของกรมการฝึกหัดครู โดยคำนึงถึงภารกิจความรับผิดชอบในฐานะสถาบันอุดมศึกษา และเมื่อเปรียบเทียบกับสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ จะเห็นได้ว่างบประมาณที่กรมการฝึกหัดครูและวิทยาลัยครูได้รับในแต่ละปีไม่สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายหลักในการดำเนินงาน ซึ่งได้แก่ การพัฒนาการเรียนการสอน และการพัฒนาคุณภาพของบุคลากร โดยเฉพาะแผนงานปรับปรุงคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา จำนวนงบประมาณที่ได้รับไม่เป็นไปตามแผนฯ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เช่น ในปีงบประมาณ 2514 ได้รับงบประมาณเท่ากับ 286,502,900 บาท จนกระทั่งในปี งบประมาณ 2536 ได้รับงบประมาณ 2,054,241,100 บาท หากพิจารณางบประมาณที่ได้ในแต่ละปี โดยเฉลี่ยจะเพิ่มขึ้นน้อยมาก เมื่อเปรียบเทียบกับปีงบประมาณที่ผ่านมา เช่นในปี 2520 ได้รับงบประมาณเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.98 ในปี 2529 ได้รับงบประมาณเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.10 ปี 2530-2532 ได้รับงบประมาณเพิ่มขึ้นไม่ถึงร้อยละ 10 และบางปีได้งบประมาณต่ำกว่างบประมาณที่ผ่านมา ได้แก่ งบประมาณปี 2516, 2519, 2521 และ 2522 กรมการฝึกหัดครูเพิ่งได้รับงบประมาณเพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละที่สูงในปีงบประมาณ 2533 - 2534 และในปี 2535 และ 2536 จำนวนเพิ่มของงบประมาณเริ่มลดน้อยลง งบประมาณที่วิทยาลัยครู 36 แห่ง ได้รับในแผนพัฒนาการศึกษา ระยะที่ 3-6 จะพบว่า งบประมาณของกรมการฝึกหัดครูที่ได้รับในช่วงแผนพัฒนาการศึกษา ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2515 - 2519) ในปี 2516 ลดลงถึงร้อยละ 12.47 และในปี 2519 ซึ่งเป็นปีสุดท้ายของแผนฯ งบประมาณลดลงเหลือร้อยละ 0.55 สภาพดังกล่าวส่งผลให้การพัฒนาวิทยาลัยครูไม่เป็นไปตามแผนฯ ในช่วงแผนฯ ระยะที่ 4 (พ.ศ. 2520-2524) งบประมาณกรมการฝึกหัดครูจะลดลงมากกว่าแผนฯ ระยะที่ 3 โดยในปี 2521 และปี 2522 จะลดลงถึงร้อยละ 12.76 และ 13.99 ตามลำดับ จะมีเพียงปี 2524

ซึ่งเป็นปีสุดท้ายของแผนฯ งบประมาณที่ได้รับเพิ่มขึ้นร้อยละ 22.06 ในช่วงแผนฯ ระยะที่ 5 (2525 - 2529) . งบประมาณของกรมการฝึกหัดครูจะเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย เมื่อเทียบกับแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 4 จะเพิ่มมากขึ้น แต่ถึงอย่างไรก็ตาม งบประมาณที่ได้รับยังไม่เพียงพอที่จะพัฒนาวิทยาลัยไปสู่การเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่สมบูรณ์ได้ จะเห็นได้ว่า งบประมาณที่วิทยาลัยครู 36 แห่ง ที่ได้รับแม้จะมีจำนวนที่เพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมากในแต่ละปี แต่จำนวนที่เพิ่มเป็นสัดส่วนที่ลดลง ฉะนั้นงบประมาณของวิทยาลัยครูจึงไม่เพียงพอ ทว่าการบริหารงานไม่สามารถที่จะดำเนินการได้เท่าที่ควร

สรุปได้ว่างบประมาณของกรมการฝึกหัดครูที่ได้รับในแต่ละปี ไม่เป็นไปตามแผนฯ การศึกษาของกรมและเมื่อจัดสรรไปยังวิทยาลัยครู ซึ่งเป็นหน่วยปฏิบัติวิทยาลัยครูแต่ละแห่ง ไม่สามารถจะดำเนินการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายหลักของวิทยาลัยได้เพราะขาดงบประมาณ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเอื้อให้งานมีประสิทธิภาพและดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้วิทยาลัยครูในแต่ละสหวิทยาลัยจะได้รับงบประมาณในบางหมวดงบประมาณแตกต่างกันไปด้วย จึงอาจเป็นสาเหตุทำให้ประสิทธิภาพการบริหารวิชาการของวิทยาลัยครูต่างกัน

### 7.1.3 หนังสือตำรา

หนังสือตำรา เป็นทรัพยากรที่สำคัญและจำเป็นสำหรับการศึกษาค้นคว้าของนักศึกษาและหากมีอย่างเพียงพอจะส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างมาก วิทยาลัยครูได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาห้องสมุด เพื่อเป็นแหล่งค้นคว้าหนังสือตำราดังนี้

7.1.3.1 เป้าหมายเชิงปริมาณมีจำนวนหนังสือตำรา เอกสารทางวิชาการที่มีคุณภาพและทันสมัยอย่างเพียงพอและเหมาะสม สำหรับค้นคว้าเพิ่มขึ้น 5 % - 10 % ต่อปี

7.1.3.2 เป้าหมายเชิงคุณภาพ งานบริการหนังสือตำราของห้องสมุดได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้ใช้ และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีด้านอาคารสถานที่ บุคลากร วัสดุครุภัณฑ์

จากการศึกษาเอกสารและสถิติของกรมการฝึกหัดครู (2536 : 301 - 308) พบว่า หนังสือของห้องสมุดวิทยาลัยครูทุกแห่งมีทั้งสิ้น 1,196,090 ชื่อเรื่อง 3,319,598 เล่ม จำแนกเป็นหนังสือภาษาไทยจำนวน 919,589 ชื่อเรื่อง 2,975,963 เล่ม และหนังสือตำรา

อังกฤษจำนวน 176,501 ชื่อเรื่อง 343,635 เล่ม สัดส่วนของจำนวนหนังสือต่อจำนวนคนพบว่า วิทยาลัยครูทุกแห่งมีหนังสือภาษาไทยจำนวน 14 เล่มต่อนักศึกษา 1 คน และหนังสือภาษาอังกฤษจำนวน 2 เล่มต่อนักศึกษา 1 คน และหนังสือภาษาไทยจำนวน 425 เล่มต่ออาจารย์ 1 คน และหนังสือภาษาอังกฤษจำนวน 50 เล่มต่ออาจารย์ 1 คน ส่วนหนังสือพิมพ์รายวันและวารสาร ในปี 2536 วิทยาลัยครูเชียงใหม่บอกรับวารสารทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษมากที่สุดจำนวน 23 ชื่อเรื่อง รองลงไปคือ วิทยาลัยครูนครศรีธรรมราชและวิทยาลัยครูเพชรบุรีวิทยาลงกรณ์บอกรับ 17 ชื่อเรื่อง หนังสือพิมพ์อื่น ๆ ที่ไม่ใช่อารยวัน วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึงบอกรับมากที่สุด จำนวน 11 ชื่อเรื่อง รองลงไปคือ วิทยาลัยครูกาญจนบุรีบอกรับจำนวน 10 ชื่อเรื่อง วารสารภาษาไทยทั้งวารสารวิชาการและวารสารทั่วไป วิทยาลัยครูนครศรีธรรมราชบอกรับวารสารภาษาไทยเป็นจำนวนสูงสุด 646 ชื่อเรื่อง และรองลงไปคือ วิทยาลัยครูสวนสุนันทา 480 ชื่อเรื่อง ส่วนวารสารภาษาต่างประเทศทั้งวารสารวิชาการและวารสารทั่วไป วิทยาลัยครูเชียงใหม่ และวิทยาลัยครูสวนสุนันทา บอกรับสูงสุด 45 ชื่อเรื่อง รองลงไปคือ วิทยาลัยครูเทพสตรี 44 ชื่อเรื่อง และวิทยาลัยครูเพชรบุรีจำนวน 43 ชื่อเรื่อง จากรายการจำนวนหนังสือตำราและวารสารห้องสมุดของวิทยาลัยครูดังกล่าวจะเห็นได้ว่า วิทยาลัยครูบางแห่งที่มีจำนวนหนังสือตำราและวารสารอย่างเพียงพอเหมาะสม วิทยาลัยครูส่วนมากยังมีจำนวนหนังสือตำราและวารสารไม่เพียงพอ เช่น วิทยาลัยลำปาง วิทยาลัยครูสุรินทร์ วิทยาลัยครูเพชรบูรณ์ เป็นต้น สภาพดังกล่าวอาจเป็นสาเหตุทำให้วิทยาลัยครูมีระดับประสิทธิภาพการบริหารวิชาการไม่สูงเท่าที่ควร

#### 7.1.4 อาคารสถานที่

อาคารสถานที่นับเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมของสถาบันอุดมศึกษา จากการศึกษาสถิติและเอกสารของกรมการฝึกหัดครู (2536 : 298 - 299) พบว่า ในปี 2536 วิทยาลัยครูมีอาคารเรียนอาคารประกอบรวมทั้งสิ้น 3,679 หน่วย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. อาคารเรียน จำนวน 160 หน่วย
2. อาคารสาธิตเด็กก่อนวัยเรียน จำนวน 7 หน่วย
3. อาคารมัธยมสาธิต จำนวน 8 หน่วย
4. อาคารวิทยาศาสตร์ จำนวน 36 หน่วย
5. การปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 13 หน่วย
6. อาคารเกษตร

จำนวน 34 หน่วย 7. อาคารคหกรรมศาสตร์ จำนวน 34 หน่วย 8. อาคารโสตทัศนศึกษา จำนวน 24 หน่วย 9. อาคารพลศึกษา จำนวน 33 หน่วย 10. อาคารหอสมุด จำนวน 34 หน่วย 11. อาคารวิทยบริการ จำนวน 11 หน่วย 12. โรงฝึกงาน จำนวน 56 หน่วย 13. หอประชุม จำนวน 51 หน่วย 14. โรงครัว จำนวน 26 หน่วย 15. อาคารนอน (หอพัก) จำนวน 224 หน่วย 16. บ้านพักอาจารย์ จำนวน 2,642 หน่วย 17. บ้านพักอธิการ จำนวน 30 หน่วย 18. บ้านพักคณาจารย์ จำนวน 258 หน่วย 19. อาคารอำนวยการ 7 หน่วย 20. อาคารปฏิบัติการวิชาชีพ จำนวน 2 หน่วย 21. อาคารแผนกประสงค์ จำนวน 31 หน่วย 22. อาคารเทคนิคการ จำนวน 1 หน่วย

จากจำนวนอาคารประเภทต่าง ๆ ดังกล่าวสรุปได้ว่า วิทยาลัยครูที่มีอาคารนับเป็นจำนวนหน่วยมากที่สุด คือวิทยาลัยครูนครศรีธรรมราช 153 หน่วย รองลงมาคือ วิทยาลัยครูมหาสารคาม 146 หน่วย และวิทยาลัยครูที่มีอาคารนับเป็นจำนวนหน่วยน้อยที่สุด คือธนบุรี 9 หน่วย และวิทยาลัยครูสวนสุนันทา จำนวน 19 หน่วย แม้ว่าตัวเลขจะปรากฏว่ามีอาคารสถานที่จำนวนมาก แต่ส่วนใหญ่เป็นอาคารพักอาศัย ส่วนหนึ่งเป็นโรงเรียนสาธิต ส่วนอาคารเรียนและอาคารประกอบนี้สนับสนุนการเรียนเมื่อเทียบกับจำนวนนักศึกษาแล้วอาจยังไม่เพียงพอเรื่องอาคารเรียนอาจเป็นส่วนหนึ่งของสาเหตุทำให้ประสิทธิภาพการบริหารวิชาการของวิทยาลัยครูไม่สูงเท่าที่ควร จึงควรได้สนับสนุนให้วิทยาลัยครูต่าง ๆ ได้มีอาคารเรียนและอาคารประกอบเพียงพอและเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนมากที่สุด

## 7.2 กิจกรรมการบริหารวิชาการ 5 ด้าน

### 7.2.1. การพัฒนาหลักสูตร

ความหมายของหลักสูตร นักวิชาการได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้หลายประการ ซึ่งสามารถสรุปได้ 2 นัยคือ

นัยที่ 1 หลักสูตร หมายถึง มวลประสบการณ์ซึ่งทางโรงเรียนได้จัดเป็นรายวิชา เพื่อให้ผู้เรียนและพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย จุดประสงค์ เนื้อหา วิธีการจัดการเรียนการสอนและการประเมินผล (วิชัย วงษ์ใหญ่, 2521 : 21 ; Lewis and Meils. 1972 : 3 ; Nichols and Nichols. 1972 : 15 - 16)

นัยที่ 2 หลักสูตร หมายถึง ศาสตร์แขนงหนึ่งในสาขาศึกษาศาสตร์ ซึ่งเป็นข้อกำหนดของเนื้อหาวิชาที่จัดไว้ให้แก่ผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งครูจะต้องรู้และเข้าใจทักษะกระบวนการต่าง ๆ รวมทั้งรู้ทฤษฎีกระบวนการพัฒนาหลักสูตรและการประเมินผลด้วย (โชติ เพชรชื่น. 2529 : 83 ; สัจจ อุทรานันท์. 2532 : 5 ; Good. 1973 : 320 ; Tulasiewieg and others. 1989 : 315)

รูปแบบการจัดทำหลักสูตร จะประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 อย่าง คือ เนื้อหา วิธีการ และการประเมินผล (Taba. 1977 : 134 - 152) เทเลอร์ และเคอร์ (Taylor and Kerr. 1977 : 153 - 177)

### หลักสูตรการฝึกหัดครู

นับแต่ประกาศใช้พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ.2518 วิทยาลัยครูได้เปิดสอนระดับปริญญาตรีตามหลักสูตรที่สภาการฝึกหัดครูอนุมัติ ในปี 2519 และในปี 2524 จึงได้พัฒนาและปรับปรุงการฝึกหัดครูขึ้นเป็นหลักสูตรปริญญาตรีครุศาสตรบัณฑิต 4 ปี และยังมีหลักสูตรของคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ที่เป็นหลักสูตรปริญญาตรี 4 ปี สายวิชาการประถมศึกษา หลักสูตรปริญญาตรี 2 ปี และหลักสูตรสภาการฝึกหัดครู พ.ศ.2525 - 2526 (เพิ่มเติม)

ภายหลังเมื่อมีการแก้ไขพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 วิทยาลัยครูเปิดสอนสาขาอื่นได้ (สมศักดิ์ ศรีมานชน. 2532 : 1) ต่อมาหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู (2530 : 1) จึงได้เสนอให้มีการปรับปรุงหลักสูตรการฝึกหัดครูขึ้น เนื่องจากหลักสูตรวิทยาลัยครูได้ใช้มานาน ประกอบกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมเปลี่ยนแปลง และมีงานวิจัยด้านการผลิตและการใช้ครูบ่งชี้อย่างชัดเจน จึงได้ปรับปรุงหลักสูตรขึ้นเมื่อปี 2530 เป็นหลักสูตรที่ยึดสมรรถภาพในการผลิตบัณฑิตเป็นหลัก ทั้งด้านความรู้ เทคนิควิธี และคุณลักษณะ โดยยึดคุณธรรมความรู้ทางทฤษฎีและปฏิบัติ และความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต มุ่งเน้นให้มีความรู้ สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีจิตสำนึกในการพัฒนาสังคมเป็นประชาธิปไตย และรักษาเอกลักษณ์วัฒนธรรมอันดีงามของชาติ

ถ้าจะประมวลความคิดเห็นของนักการศึกษาต่อความสำคัญของหลักสูตรของสถาบัน  
อุดมศึกษาสามารถสรุปได้ดังนี้

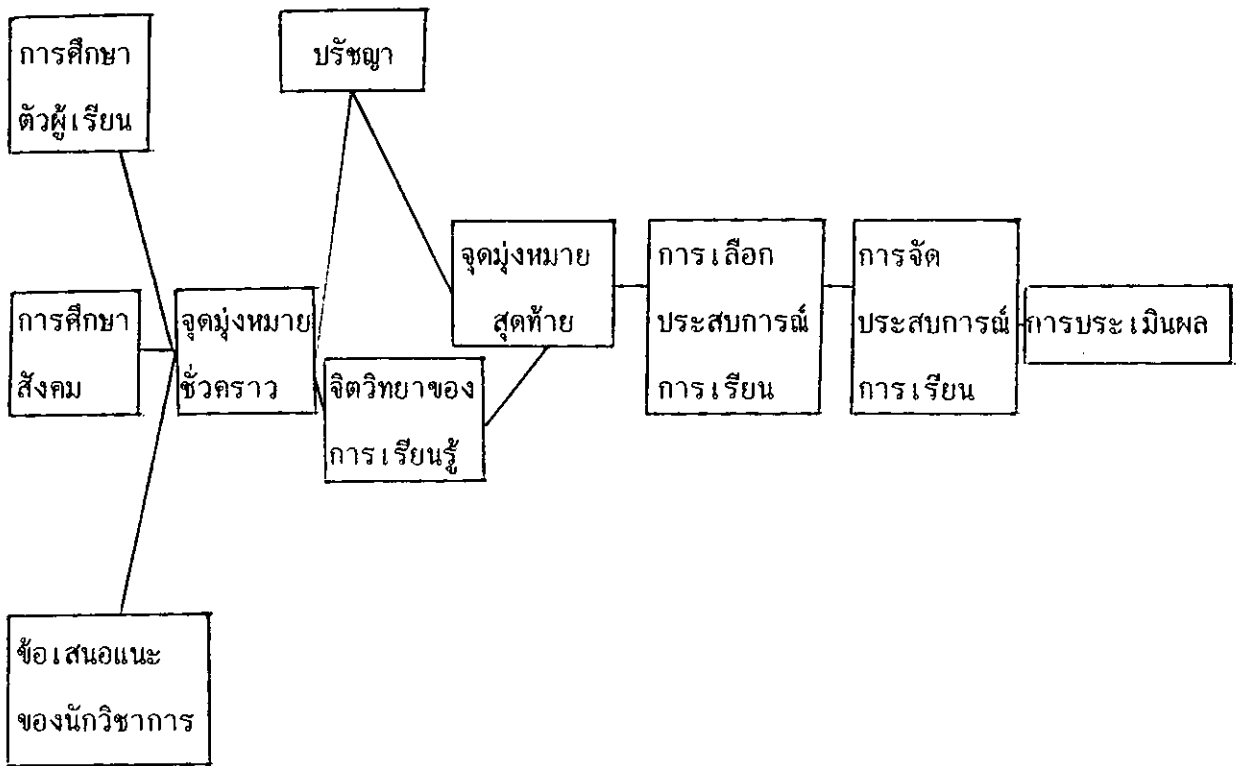
ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา (2530 : 36 - 39) ได้ศึกษาบทบาทและ  
สัมฤทธิ์ผลของสถาบันอุดมศึกษาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร  
สรุปได้ว่า คุณภาพของหลักสูตรระดับอุดมศึกษา มุ่งผลิตนักทฤษฎีมากกว่านักปฏิบัติ หลักสูตร  
มิได้คำนึงถึงตลาดแรงงาน มิได้มุ่งประกอบอาชีพอิสระได้ ความรู้ และประสบการณ์ที่ได้  
และความจำเป็นของหลักสูตรคือ ธารง บัวศรี (2532 : 9) ได้ย้ำว่าหัวใจการศึกษา  
คือ หลักสูตร ถ้าปราศจากหลักสูตรเสียแล้ว การจัดการศึกษาภาคปกติย่อมดำเนินไปไม่ได้  
หลักสูตรจึงเป็นเครื่องมือ หรือเป้าประสงค์ของการศึกษาของชาติลงสู่การปฏิบัติ หลักสูตร  
จะเป็นการนำเอาความมุ่งหมาย และนโยบายการศึกษาไปแปลงเป็นการกระทำขั้นพื้นฐาน  
ในโรงเรียนหรือสถานศึกษาต่อไป

#### แนวทางการพัฒนาหลักสูตร

นักวิชาการได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรไว้หลายแนวทางด้วยกัน สามารถ  
จะสรุปได้ดังนี้

ไทเลอร์ (Tyler. 1970 : n.d.) ได้เสนอหลักการในการพัฒนาหลักสูตรไว้  
4 ประการคือ (1) การกำหนดจุดมุ่งหมายทางการศึกษาประการใดบ้างที่ทางสถาบันจะ  
ต้องเสาะแสวงหา (2) สถานศึกษาควรจัดประสบการณ์ทางการศึกษาอะไรบ้าง เพื่อให้  
บรรลุจุดมุ่งหมายดังกล่าวนี้ได้ (3) ควรจัดประสบการณ์ทางการศึกษาอย่างไรจึงจะมี  
ประสิทธิภาพ (4) จะมีวิธีการดำเนินการอย่างไรจึงจะบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวได้

ไทเลอร์ ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาหลักสูตร ดังแสดงในภาพประกอบ 8



ภาพประกอบ 8 รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรของไทเลอร์

(Tylor. 1970)

ไทเลอร์เสนอองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาหลักสูตร ประกอบด้วยจุดมุ่งหมายได้จากตัวผู้เรียน สังคมนอกสถานศึกษา และนักวิชาการ ครอบคลุมปรัชญาและจิตวิทยาการเรียนรู้มาคัดเลือกจุดมุ่งหมายที่สามารถจะปฏิบัติจริงได้ การเลือกประสบการณ์ในการเรียนที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและความพึงพอใจ รวมทั้งมวลประสบการณ์ที่จะนำไปสู่จุดประสงค์ของหลักสูตร โดยจัดทำมีความต่อเนื่องเป็นลำดับขั้นตอน ส่วนการประเมินผล เริ่มตั้งแต่การประเมินจุดมุ่งหมายการวิเคราะห์สถานการณ์ การจัดหาและการสร้างเครื่องมือในการประเมินผลที่มีคุณภาพมากที่สุด

แมคลีน (McLean. 1989 : 31 - 34) ได้กล่าวถึงการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งการกำหนดรูปแบบการสำรวจการจัดการเรียนการสอนของผู้บริหาร ควรประกอบด้วย

ขั้นตอนแรก จะประกอบด้วย

1. การพิจารณาจุดมุ่งหมายของหลักสูตรว่าได้กำหนดไว้อย่างไรบ้าง
2. พิจารณาโครงสร้างการจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษาว่าเป้าหมายและ

อิทธิพลของหลักสูตร และพิจารณาถึงระบบการฝึกหัดครู โดยเน้นค่านิยมและการฝึกฝน

อบรม

3. การกำหนดหนังสือตำรา ประกอบการเรียนการสอน

ขั้นตอนที่ 2 คือ ขั้นตอนปฏิบัติในห้องเรียน ประกอบด้วย

1. การกำหนดให้สถาบันจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในชั้นเรียนตามแนวคิด

และความต้องการของผู้สอน

2. จะขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของผู้สอน คือ การใช้เทคนิคและวิธีการสอน

และการฝึกฝนรูปแบบต่าง ๆ

3. ขึ้นการดำเนินการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน

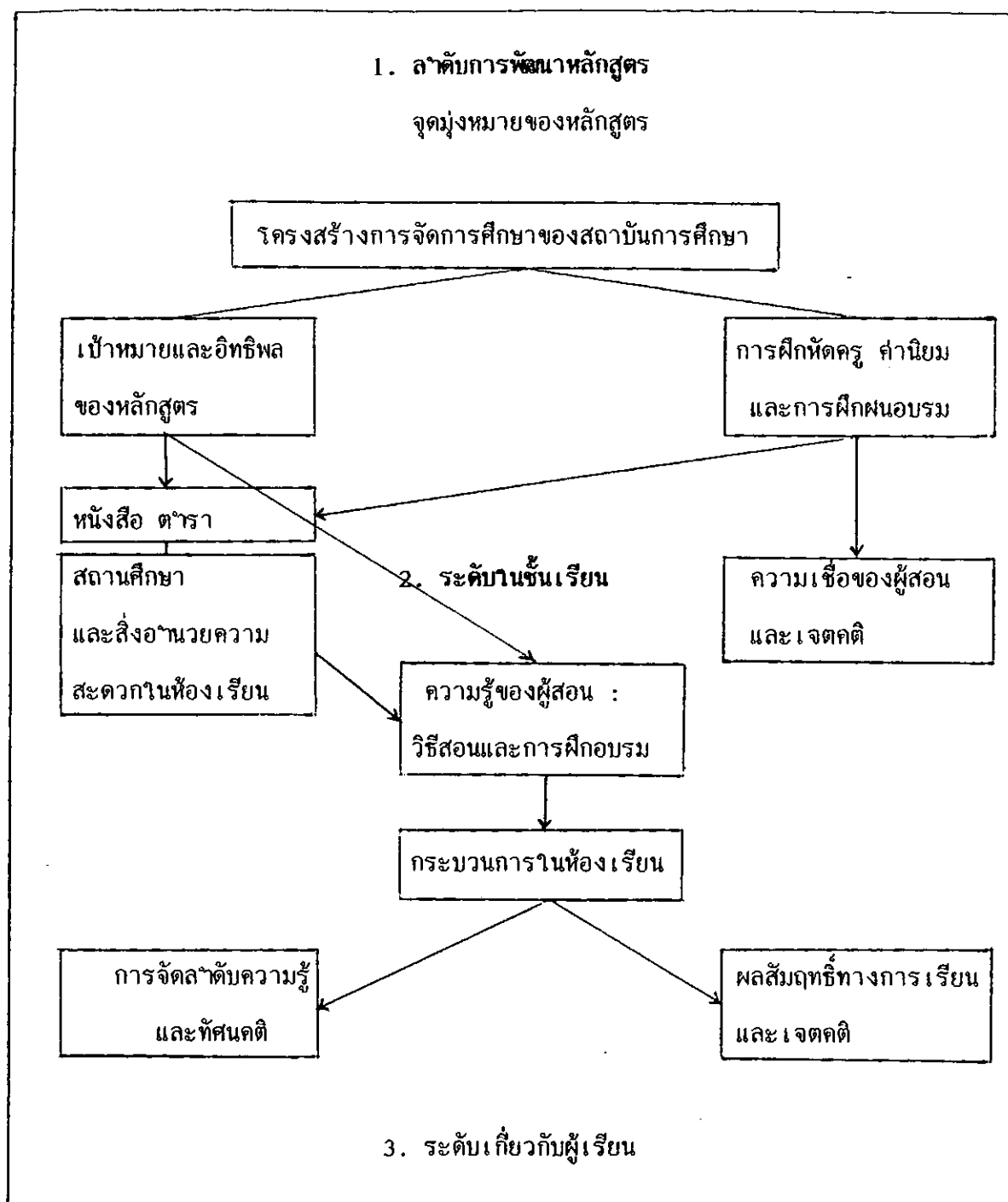
ขั้นตอนที่ 3 คือ ขั้นที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียนคือ นักศึกษา ประกอบด้วย

1. การกำหนดลำดับความสำคัญของการถ่ายทอดความรู้และเจตคติแก่ผู้เรียนใน

ชั้นเรียน

2. คือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการปรับเปลี่ยนเจตคติ

แมคลีน (McLean. 1989 : 31 - 34) ได้เสนอแนวทางการพัฒนาหลักสูตร ดังแสดงด้วยภาพประกอบ 9 ดังนี้



ภาพประกอบ 9 แสดงการพัฒนาหลักสูตรตามแนวคิดของแมคลีน

(McLean. 1989 : 31 - 34)

### สภาพเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรของวิทยาลัยครู

จากการวิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรของวิทยาลัยครู (กรมการฝึกหัดครู. 2535 : 12 - 13) พบประเด็นปัญหา 4 ประการคือ (1) หลักสูตรอยู่ในระดับเหมาะสม สามารถนำไปใช้ได้ดีพอสมควร (2) สภาพการใช้อยู่ในระดับที่คุณภาพอาจารย์สอนอยู่ในระดับไม่ดีเท่าที่ควร (3) ควรมีวิธีการและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้หลักสูตร (4) หลักสูตรมีความสอดคล้องกับหลักสูตรระดับอื่นในระดับดีพอสมควร และสามารถสรุปปัญหาเกี่ยวกับสภาพของหลักสูตรของวิทยาลัยครูได้คือ การพัฒนาหลักสูตร ครูอาจารย์ควรจะรู้ทฤษฎี กระบวนการพัฒนาหลักสูตร การประเมินหลักสูตร การเรียนการสอน เน้นเนื้อหาตามหลักสูตร ไม่เน้นสมรรถภาพของความเป็นครู (สมศักดิ์ คงเที่ยง.2532 : 3 ; Tulasiewicz, Witald and Adam. 1989 : 315) ขาดการกระจายสัดส่วนระหว่างทฤษฎีและปฏิบัติเพื่อให้ผู้เรียนสามารถแก้ปัญหาได้ (กรมการฝึกหัดครู. 2535 : 12 - 13)

### การวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตร

ปรีชา สัมฤทธิ์ผล (2525 : 232 - 237) ได้ประเมินหลักสูตรการศึกษามัธยมศึกษา พุทธศักราช 2517 ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยการสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ มีความเห็นว่าหลักสูตรมีความเหมาะสมกับการผลิตบัณฑิต และผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในความสามารถในการปฏิบัติงานของบัณฑิต หลักสูตรมีความสัมพันธ์หรือส่งผลต่อ คุณภาพของผู้เรียน สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของทบวงมหาวิทยาลัย (2526 : 1 - 3) ที่ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรปริญญาตรี พ.ศ. 2525 ซึ่งสรุปได้ว่า ปรัชญาและวัตถุประสงค์ของหลักสูตรมุ่งให้มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ปรัชญาของสถาบันอุดมศึกษา มาตรฐานทางวิชาการและวิชาชีพของสาขาวิชานั้น ๆ รวมทั้งความต้องการของสังคม และโครงสร้างของหลักสูตรที่สอดคล้องกับหลักสูตรสภาการฝึกหัดครู

กรมการฝึกหัดครู (2535 : 12 - 18) ได้สังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตรวิชาชีพครูของวิทยาลัยครู ได้ข้อสรุปที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างหลักสูตร และ

คุณภาพของนักศึกษาคือ ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ในการทำงานได้ดี สามารถส่งผลให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ไอท์เคน (Aitken. 1982 : 43 - 45) ที่ได้ข้อค้นพบสนับสนุนความสำคัญของหลักสูตร กล่าวคือ ในการศึกษาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์และความพึงพอใจของนักศึกษา พบว่า คุณภาพของหลักสูตรเป็นตัวแปรที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการเรียนของนักศึกษา

จากเอกสารและงานวิจัยดังกล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า หลักสูตรเป็นองค์ประกอบหรือหัวใจของการศึกษา เพราะวัตถุประสงค์ของหลักสูตรจะเป็นตัวกำหนดแนวทางให้ผู้สอนได้ดำเนินการจัดการเรียนการสอนเป็นไปตามโครงสร้างและเนื้อหาของหลักสูตร

### 7.2.2 การจัดการเรียนการสอน

จุดมุ่งหมายของการจัดการเรียนการสอนในสถาบันอุดมศึกษา เป็นกระบวนการจัดการเกี่ยวกับการปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนของอาจารย์ และกิจกรรมการเรียนของนักศึกษา นับตั้งแต่การดูแลเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมการสอน การพัฒนาเทคนิคการสอน การนิเทศ์และการบริการสื่อการสอน รวมไปถึงการวัดผลและประเมินผลการศึกษา การกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับผู้สอนผู้เรียน การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ การวิจัยและส่งเสริมวิชาการ และการจัดกิจกรรมนักศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพสูงสุด

ความหมายของการจัดการเรียนการสอน (Instruction)

จากจุดมุ่งหมายดังกล่าวข้างต้น การเรียนการสอนเป็นขั้นตอนของการนำหลักสูตรไปแปลงสู่การปฏิบัติ โดยการจัดปัจจัยต่าง ๆ ภายในสถาบันการศึกษาให้เอื้อต่อการนำหลักสูตรไปใช้ และการดำเนินการสอนของอาจารย์ ดังนั้นการจัดการเรียนการสอนจึงหมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนกับการสอน

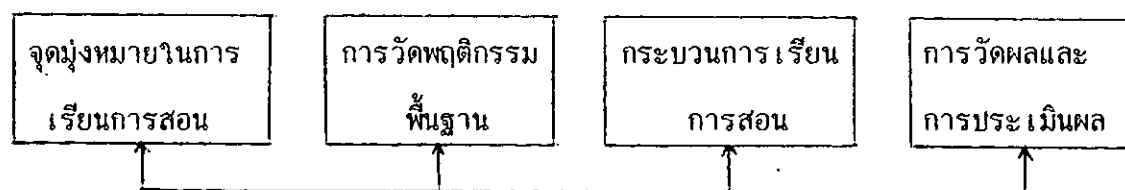
จากความหมายและวัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนการสอนดังกล่าว ได้มีนักวิชาการหลายท่านเสนอแนวคิดของความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนการสอน ได้แก่ แลงจ์ (Lange. 1967 : 4) ดังภาพประกอบ 10

|                           |                                 |                      |
|---------------------------|---------------------------------|----------------------|
| การเรียนรู้<br>(Learning) | การเรียนการสอน<br>(Instruction) | การสอน<br>(Teaching) |
|---------------------------|---------------------------------|----------------------|

ภาพประกอบ 10 ความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนการสอนของแลงจ์

(Lange. 1967 : 4)

ส่วน คิบเลอร์ (Kibler. 1970 : 44 - 53) ได้เสนอรูปแบบการสอนโดยทั่ว ๆ ไป ประกอบด้วย (1) จุดมุ่งหมายในการเรียนการสอน (2) การวัดพฤติกรรมพื้นฐาน (3) กระบวนการเรียนการสอน (4) การวัดผลและการประเมินผล ดังแสดงในภาพประกอบ 10

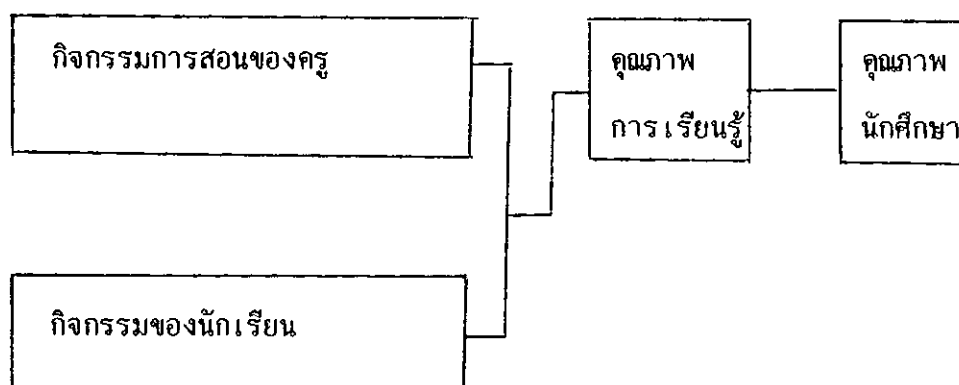


ภาพประกอบ 11 รูปแบบการเรียนการสอนของ คิบเลอร์

(Kibler. 1970 : 44 - 53)

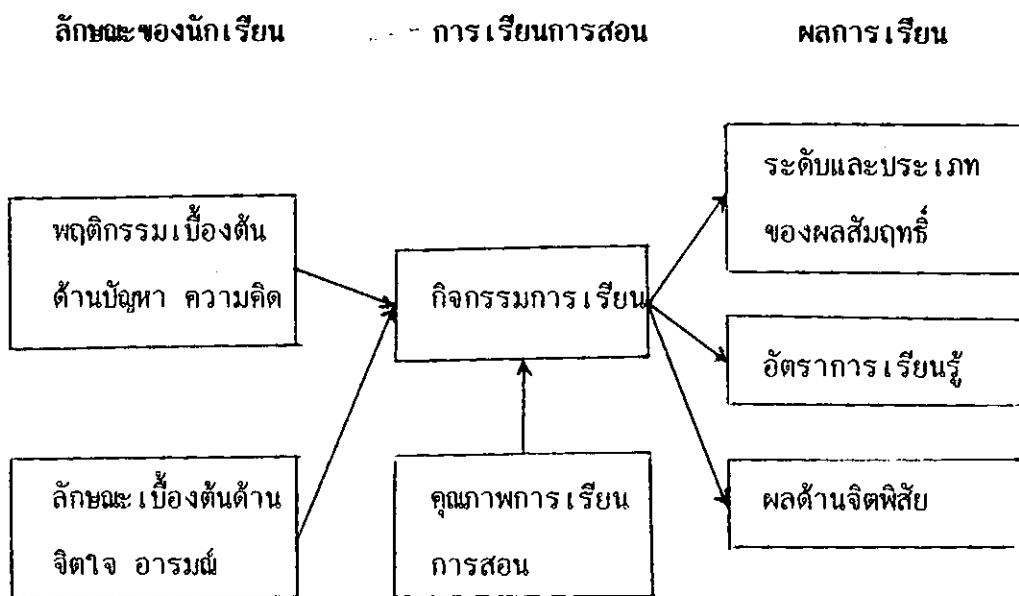
นอกจากนี้ บลูม (Bloom. 1976 : 108, 135, 147) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน สรุปได้ว่า พฤติกรรมด้านปัญญา ความคิด ลักษณะเบื้องต้น ด้านอารมณ์ และคุณภาพการเรียนการสอน อธิบายความแปรปรวนของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนได้ร้อยละ 50, 25 และ 25 ตามลำดับ ส่วนพฤติกรรมเบื้องต้น ด้านปัญหาคิดและลักษณะเบื้องต้น ด้านจิตใจ อารมณ์ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนด้านผลสัมฤทธิ์ทางด้าน

การเรียนรู้ได้ร้อยละ 65 เมื่อรวมความแปรปรวนทั้ง 3 ด้าน อธิบายความแปรปรวนของ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ได้ร้อยละ 90 บลูม อธิบายว่า คุณภาพการเรียนจะครอบคลุมการ ชี้แนะนักเรียน การมีส่วนร่วมของผู้เรียน การเสริมแรง การให้ข้อมูลย้อนกลับและการแก้ไข ข้อบกพร่องแก่ผู้เรียน ส่วนกิจกรรมการเรียนการสอนและคุณภาพการเรียนการสอนจะปรากฏ ออกมาเป็นระดับและประเภทของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อัตราการเรียนรู้และผลทางจิตพิสัย ผลที่เกิดขึ้นจากการเรียนทั้ง 3 นี้ถือได้ว่าเป็นคุณภาพของผู้เรียน ดังภาพประกอบ 12 และ 13



ภาพประกอบ 12 แสดงกระบวนการจัดการเรียนการสอนจากแนวคิดของ บลูม

(Bloom, 1976)



ภาพประกอบ 13 รูปแบบการเรียนรู้ในโรงเรียนของ บลูม

(Bloom. 1976)

#### สภาพการจัดการเรียนการสอน

เฮนเดอร์สัน และเฮนเดอร์สัน (Henderson and Henderson. 1974 :

12 - 27) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์หลัก 4 ประการของสถาบันอุดมศึกษาคือ การบุกเบิก แสวงหาความรู้ในสาขาวิชาการต่าง ๆ เพื่อความเป็นเลิศ การถ่ายทอดความรู้ การใช้ วิทยาการให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม และการทำนุบำรุงส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และจาก วัตถุประสงค์ดังกล่าวคือ แนวทางของการทำหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษา 4 ประการ คือ หน้าที่การศึกษาค้นคว้าอย่างเป็นระบบในรูปของการวิจัย หน้าที่ในการสอนทั้งในวัยเรียน และนุเคราะห์การประจําการ หน้าที่ในการบริการวิชาการแก่สังคม และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การเรียนการสอนจะต้องเน้นความเป็นมนุษย์ในสถาบันอุดมศึกษามากขึ้นคือ ให้ความสำคัญ ในการจัดการเรียนการสอนในสถาบันอุดมศึกษา ควรจะส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีนิสัยในการ ศึกษาหาความรู้อยู่เป็นนิจ ฝึกฝนให้เป็นผู้ยึดมั่นในการแก้ปัญหาอย่างสันติวิธี การสืบทอด พัฒนาคุณภาพให้เป็นผู้มีผู้รู้และใฝ่สันติ (Hutchins. 1978 : 119)

การเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 3 ส่วนคือ (1) คุณสมบัติของครูเหมาะสม (2) สมรรถภาพของครู ซึ่งประกอบด้วย ความรู้ของครู พฤติกรรมการสอนของครู (3) ผลการสอนของครู ได้แก่ การพัฒนาด้านสติปัญญา และอารมณ์ของนักเรียน เป็นต้น (Ryan and Cooper. 1975 : 130 - 131) ทั้งสามส่วนนี้ เป็นสิ่งที่มีความสอดคล้องสัมพันธ์กันอย่างมากในกระบวนการเรียนการสอน ความอยู่รอดของสถาบันอยู่ที่คุณภาพงานสอนนี้เอง (Genova and others. 1976 : n.d.) และอาจารย์ก็เห็นว่างานสอนเป็นงานที่สำคัญที่สุด (Aleamoni. 1984 : 95)

องค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วนของการสอนนั้น ไรเกิลส์ และเมอร์ริลล์ (Reigeluth and Merrill. 1983 : 13) อธิบายว่า ได้แก่ เจื่อนใจหรือสภาพวิธีการสอนและผลที่เกิดขึ้น ที่ได้รับ เจื่อนใจเป็นปัจจัยที่ส่งผลถึงวิธีการในการเรียนการสอน และมีความสำคัญในการจะนำไปสู่ความสำเร็จที่แตกต่างกันภายใต้เจื่อนใจต่าง ๆ ผลที่เกิดขึ้นเป็นผลที่ได้รับจากวิธีการสอนวิธีใดวิธีหนึ่ง ภายใต้สภาพการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งผลที่มุ่งหวังจากการสอนคือ ประสิทธิภาพ (Efficiency) ของการเรียนการสอนประสิทธิผลของการเรียนการสอน (Effectiveness) และความชื่นชมยินดี (Appeal)

กระบวนการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนจบการศึกษาอย่างมีคุณภาพต้องมีการจัดระบบในการเรียนการสอน ดังนี้

1. การเรียนการสอนภาคทฤษฎี ได้แก่ การเรียนรายวิชาต่าง ๆ ที่อยู่ในโครงสร้างของหลักสูตรซึ่งจัดหมวดหมู่เนื้อหาสาระของรายวิชาในแต่ละหลักสูตร ได้แก่ หมวดวิชาความรู้พื้นฐานทั่วไป หมวดวิชาเฉพาะด้าน และหมวดวิชาเลือกเสรีดังได้กล่าวมาแล้ว

2. การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เป็นหัวใจของการผลิตบัณฑิตหลังจากที่เรียนภาคทฤษฎีแล้ว นักศึกษาจะออกฝึกสอนหรือเรียกว่า การฝึกประสบการณ์วิชาชีพซึ่งจะช่วยให้เข้าใจสภาพที่เป็นจริงนอกชั้นเรียนและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงเมื่อจบไปประกอบอาชีพแล้ว (หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู. 2529 : 2 - 3 ; สายหยุด จาปาทอง. 2530 : 20 - 24)

จากการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของครูแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะคือ ลักษณะแรก งานสอนซึ่งแยกเป็นการสอนโดยตรงและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน ลักษณะที่สอง เป็นงานที่ต้องทำเป็นประจำและงานอื่น ๆ ที่เป็นหน้าที่ของสถาบันการศึกษา (Cypher and Willower. 1984 : 12 - 14 ; ครุสภา. 2532 : 75 - 88) การจัดการเรียนการสอนของครูเป็นงานหลักที่มีความสำคัญมาก จึงมีการศึกษากันว่าพฤติกรรมใดที่สัมพันธ์กับการสอนที่มีประสิทธิภาพ จากการศึกษากอง บอริช (Borich. 1988 : 8 - 11) พบว่าการนำเสนอที่ชัดเจน การสอนที่ทำให้ผู้เรียนเข้าใจได้ตามจุดมุ่งหมาย คือ ความสามารถในการสอน มีความสามารถในการสื่อสาร (Smith and Land. 1981 : n.d.) ส่วนโบรफी และกู๊ด (Brophy and Good. 1986 : 214 - 229) ยืนยันว่า พฤติกรรมการสอนที่ดีของครูจะส่งผลถึงการเรียนของนักเรียนได้

### สภาพการจัดการเรียนการสอนในวิทยาลัยครู

สภาพการจัดการเรียนการสอนในวิทยาลัยครูสามารถสรุปได้ดังนี้

ด้านการจัดการเรียนการสอน ปัญหาที่พบคือ หนังสือค้นคว้าในห้องสมุดไม่เพียงพอ (ลีลา สีนานุเคราะห์. 2525 : 69 ; วิวัฒน์ ไวยกุล. 2524 : 129 ; สมชาย วงษ์เกษม. 2519 : 116 ; วนิดา อุตกุล. 2518 : 161) อาจารย์ต้องการให้ประเมินผลงานด้านการเรียนการสอนมากกว่าผลงานด้านธุรการ นักศึกษามีพื้นฐานความรู้แตกต่างกัน การบริการสื่อการเรียนการสอนในวิทยาลัยไม่คล่องตัว อาจารย์มีงานส่วนมือจนไม่มีเวลาพัฒนาวิชาการให้เข้มแข็งและทันสมัย นักศึกษาไม่สนใจด้านการศึกษาเล่าเรียน (กรมการฝึกหัดครู. 2535 : 9 - 39) โดยสามารถแยกรายละเอียดเกี่ยวกับสภาพการจัดการเรียนการสอนได้คือ

1. ด้านการวิจัยและส่งเสริมวิชาการ อาจารย์วิทยาลัยครูมีปัญหาด้านการวิจัยอย่างมาก ที่น่าจะกล่าวถึงก็คือ ขาดทุนทำวิจัย ขาดเอกสารค้นคว้าที่เหมาะสม ขาดความรู้ด้านสถิติเพื่อทำวิจัย การสร้างเครื่องมือ ระเบียบวิธีการวิจัย และที่ปรึกษาในการทำวิจัย (อานวย ถาวร. 2526 : 59 ลีลา สีนานุเคราะห์. 2525 : 14 ;

กฤษฎา กรุดทอง. 2526 : 10 - 15 ; แพรพรรณ รัตนดิลกพานิชย์. 2528 : 146 ;  
กรมการฝึกหัดครู. 2535 : 1 - 7 ; ชูชีพ พุทธประเสริฐ. 2534 : 187)

2. ด้านกิจกรรมนักศึกษา ปัญหาการจัดกิจกรรมนักศึกษาของวิทยาลัยครู  
เท่าที่นึกสาวถึงคือ นักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมไม่ทั่วถึง ไม่ได้รับความร่วมมือจากอาจารย์  
และนักศึกษาชมรมต่าง ๆ ไม่มีบทบาทในการพัฒนากิจกรรม ขาดงบประมาณ ไม่มีกิจกรรม  
ส่งเสริมสมรรถภาพที่เหมาะสม ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างรุ่นน้องรุ่นพี่เท่าที่ควร การคบเพื่อน  
ต่างระดับมีน้อย (โรส พัฒนสระภู. 2529 : 6 ; ทรงศักดิ์ บุคคะนันท์. 2527 : 111-116 ;  
ทพวงมหาวิทยาลัย. 2527 : 7 ; สายหยุด จันทาทอง. 2532 : 114 ; Anbucle.  
1953 : 22)

3. ด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ สรุบบัญหาการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู  
ของวิทยาลัย คือ นักศึกษาขาดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ ขาดการสัมพันธ์ระหว่างภาค  
ทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ขาดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ขาดความร่วมมือระหว่างหน่วยงานกับ  
วิทยาลัย ระบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพยังไม่เอื้ออำนวยต่อการจัดฝึกประสบการณ์วิชาชีพ  
และขาดความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภายนอกและภายในวิทยาลัย (กรมการฝึกหัดครู.  
2535 : 3 ; บุญหา วัณณะ. 2532 : 183 - 189 ; สมปอง วิชชุพงษ์. 2529 :  
บทคัดย่อ ; วีระ มหาวิจิตร. 2526 : 28 ; จาเนียร ธนสีสังกูร. 2527 : 42 - 46)

#### งานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน

งานวิจัยเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนต่อไปนี้ เป็นการนำเสนอแนวคิดของ  
งานวิจัยตามแนวคิดของบลูม (Bloom. 1976 : 108 - 147) ซึ่งเป็นการสอนที่ประกอบ  
ด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ ความสามารถในการเสนอทฤษฎีให้ผู้เรียนเกิดความ  
เข้าใจ มีความรอบรู้ มีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างเหมาะสม การเสริมแรง การให้ข้อมูล  
ย้อนกลับ และการแก้ไขข้อบกพร่องจะมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สำเร็จ  
บุญเรืองรัตน์ (1978) ศึกษารูปแบบผลการเรียนในโรงเรียน พบว่า ตัวแปรต่าง ๆ  
ที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการสอนที่สำคัญได้แก่ การสอนของครูและกิจกรรม

การเรียนรู้ของนักศึกษา ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุญชม ศรีสะอาด (2524 : 26 - 27) พบว่า คุณภาพของการสอนมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่นเดียวกันกับ ประนอม ทวีกาญจน์ (2525 : 48) ที่พบว่า คุณภาพของการสอนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ชั้นอารมณ ภารพฤติ (2525 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาการเรียนการสอนของอาจารย์วิทยาลัยครู โดยสอบถามจากคณาจารย์และผู้บริหารวิทยาลัย พบว่า อาจารย์และผู้บริหารวิทยาลัยต้องการให้เสริมความรู้และพัฒนาบุคลากรในด้านความรู้พื้นฐาน การสอน ด้านวิธีสอน ด้านการดำเนินการสอน ด้านการใช้อุปกรณ์การสอน ด้านการวิจัย เพื่อเสริมการสอนให้มีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์แก่นักศึกษามากที่สุด

วรรณา บุณยโชติ (2528 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมการสอนที่มีประสิทธิภาพ พบว่า อาจารย์ที่ประสบความสำเร็จในการสอนกว่าร้อยละ 50 มีพฤติกรรมการสอนที่มีลักษณะของการสอนที่ดีเกือบทุกครั้งหรือเป็นประจำ ทั้งด้านการเตรียมการสอน กระบวนการสอน การวัดผลการค้นหาความรู้ใหม่ ช่วยให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าร้อยละ 50 และนิสิตดังกล่าวจะมีพฤติกรรมการเรียนที่มีลักษณะที่ดีของวิธีการศึกษาเป็นประจำหรือเกือบทุกครั้งด้วย

วลัยรัตน์ ว่องพินัยรัตน์ (2530 : 53 - 57) ได้ศึกษาองค์ประกอบประสิทธิภาพการสอนตามการประเมินของนักศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สรุปได้ว่า พฤติกรรมการสอน ความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ ได้แก่ ความสามารถในการใช้ทักษะสื่อความหมายในการสอน ความรู้ความสามารถทางวิชาการของอาจารย์ ตลอดจนความสามารถกระตุ้นนักศึกษาให้ใช้ความคิด การดำเนินการสอน การใช้วัสดุการสอนและวิธีสอน จะช่วยให้การสอนมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

บุญเรือง ขจรศิลป์ และสำเนา ขจรศิลป์ (2529 : 57 - 63) ได้วิจัยการใช้ และความคิดเห็นต่อการประเมินการสอนของผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยทั่วประเทศ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ผู้สอนร้อยละ 70 นำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงการเรียนการสอน และได้เสนอแนะว่าควรมีการประเมินทุกภาคเรียน และ

ประเมินภาคปฏิบัติด้วย เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงการสอนและพัฒนากระบวนการพัฒนาคุณภาพของบัณฑิต ที่กรมการฝึกหัดครู (2535 : 31 - 34) ได้สังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา จำนวน 58 เรื่อง ผลการสังเคราะห์แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการเรียนการสอนกับคุณภาพของนักศึกษาวิทยาลัยครู องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเรียนการสอนก็คือ ประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเตรียมการสอน วิธีสอน ประสิทธิภาพในการสอน และสมรรถภาพในการใช้สื่อการสอน ส่วนเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ได้แก่ การใช้ชุดการสอนเป็นเทคโนโลยีการสอนที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนตามความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ผู้เรียนได้เลือกเรียนตามความสามารถและความพร้อม จากผลการวิจัยดังกล่าว สรุปได้ว่า การจัดการเรียนการสอนเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการเรียนรู้และส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนโดยตรง

วิฑูรย์ อุบลมณี (2530 : 21 - 26) ได้วิจัยสมรรถภาพของอาจารย์ผู้สอนวิชาชีพในวิทยาลัยครูมหาสารคาม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบการประเมินคุณภาพอาจารย์ประจำวิชาเอก และอาจารย์คณะครุศาสตร์ที่สอนวิชาการศึกษา โดยศึกษาคุณภาพเกี่ยวกับวิธีสอน ทักษะการสอน ลักษณะของอาจารย์ สัมพันธภาพ อุบัติการณ์การสอน และการใช้อุบัติการณ์การสอน การวัดผลและการประเมินผล กลุ่มตัวอย่างได้แก่บัณฑิตชายและบัณฑิตหญิงที่สำเร็จการศึกษาตั้งแต่ปี 2518 - 2524 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถภาพของอาจารย์มีความแตกต่างกันในด้านวิธีสอน และทักษะการสอน ส่วนด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอนนั้น อาจารย์ทั้งสองกลุ่มมีสมรรถภาพไม่แตกต่างกัน และยังได้เสนอแนะว่าควรเพิ่มเติมความรู้และประสบการณ์ในหลักสูตรการฝึกหัดครูในด้านการศึกษาลี้กม ทฤษฎีการศาสตร์ เกษตรอุตสาหกรรมและวิชาชีพอื่น ๆ

สุวัฒน์ บัววรารณ์ และ สมชาย ชูชาติ (2534 : 43 - 50) ได้ศึกษาประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์ มศว บางเขน โดยให้นิสิตเป็นผู้ประเมิน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์อยู่ในระดับดีพอสมควร และได้เสนอแนะว่ามหาวิทยาลัยควรกระตุ้นให้อาจารย์เห็นความสำคัญของการพัฒนาประสิทธิภาพการสอนด้วยการกำหนดเป็นนโยบายให้ถือปฏิบัติ มีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ความรู้ในเรื่องการ

ประเมินการสอนให้อาจารย์ได้เข้าใจ และยอมรับการประเมินการสอน จากการประเมินการสอนของอาจารย์แล้วพบว่า กิจกรรมการเรียนการสอนของอาจารย์ช่วยให้ประสิทธิภาพการเรียนของนักศึกษาเพิ่มขึ้น

จากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนดังกล่าวมาแล้ว สามารถแยกรายละเอียดเกี่ยวกับหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนออกเป็น 3 หัวข้อย่อย ได้แก่ การวิจัยและส่งเสริมวิชาการ การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และการจัดกิจกรรมนักศึกษา ดังนี้

### 1. การวิจัยและส่งเสริมวิชาการ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสถาบันฝึกหัดครู โดยเฉพาะวิทยาลัยครูที่มีอยู่สามารถจำแนกได้เป็น 2 ลักษณะ ลักษณะแรกเป็นงานวิจัยเกี่ยวกับการฝึกหัดครูโดยตรงเรียกว่า งานวิจัยทางการฝึกหัดครู (Research on Teacher Education) งานวิจัยทางการฝึกหัดครูเป็นงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยทรัพยากร การดำเนินการและผลการวิจัยดำเนินงานสถาบันฝึกหัดครู อีกส่วนหนึ่งเป็นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกหัดครู เรียกว่า งานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพของครู (Research on Teacher Effectiveness) การวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จะนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร เนื้อหาวิชา วิธีการจัดการเรียนการสอนในสถาบันฝึกหัดครู การวิจัยในสถาบันฝึกหัดครูจะเริ่มตั้งแต่นักศึกษาเข้าสู่โปรแกรมวิธีและกระบวนการเรียนการสอนในการฝึกหัดครูและการจัดประสบการณ์ จนถึงช่วงนักศึกษาจบออกไปทำงาน รวมถึงความสำเร็จในการทำงานด้วย

ประโยชน์ของงานวิจัยและการส่งเสริมด้านวิชาการคือ การนำผลการวิจัยมาพัฒนาและแก้ปัญหาการจัดการเรียนการสอนในวิทยาลัยครู และนำมากำหนดนโยบาย หรือการเปลี่ยนแปลงแก้ไข การจัดการเรียนการสอนในกรมการฝึกหัดครู รวมทั้งต้องการนำข้อมูลมาใช้ในการตัดสินใจด้วย

จากการที่กรมการฝึกหัดครูได้สังเคราะห์งานวิจัยด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน 173 เรื่อง ด้านนักศึกษา 89 เรื่อง และด้านบริการชุมชน 47 เรื่อง สรุปได้ว่างานวิจัยและการส่งเสริมวิชาการส่งผลต่อการบริหารวิชาการ และคุณภาพของนักศึกษา กล่าวคือ

ผลการวิจัยทำให้ทราบปัจจัยต่าง ๆ ในการบริหารงานทั่วไป และงานบริหารวิชาการของวิทยาลัยครู และปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ จะมีความสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องกับกระบวนการผลิตครู ช่วยให้เกิดผลผลิตคือนักศึกษามีคุณภาพตามหลักสูตรที่กำหนดไว้ (กรมการฝึกหัดครู. 2535 : 4 - 51)

แนวทางการดำเนินงานวิจัยในปัจจุบันนั้น กรมการฝึกหัดครูได้จัดทำแผนพัฒนาฉบับที่ 7 เพื่อเป็นกรอบและทิศทางในการดำเนินงานของกรมและของวิทยาลัยครู (กรมการฝึกหัดครู. 2534 : 3) โดยได้กำหนดนโยบายชี้ความสามารถของวิทยาลัยครูในด้านการวิจัยและพัฒนาเพื่อคุณภาพการเรียนการสอน ตอบสนองความต้องการขององค์กรในท้องถิ่นและเทคโนโลยีในการพัฒนาสังคม และมุ่งเน้นส่งเสริมให้มีการนำผลการวิจัย และกระบวนการวิจัยไปใช้จริงจูงยั้งขึ้นทั้งในด้านวิชาการพัฒนางานและการดำเนินชีวิตของประชาชน โดยกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนากลไกและปัจจัยที่เอื้อต่อการดำเนินงานวิจัยของวิทยาลัยครูให้มีศักยภาพและความพร้อมที่จะสร้างบรรยากาศของการสร้างสรรค์ทางวิชาการและการวิจัย และส่งเสริมให้มีการระดมทุนจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อใช้ในการวิจัยนอกเหนือจากงบประมาณแผ่นดิน ตลอดจนสนับสนุนให้ใช้การวิจัยของวิทยาลัยครู เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน พัฒนาองค์กร พัฒนากระบวนการเรียนรู้พัฒนาองค์ความรู้และเทคโนโลยีเพื่อการพึ่งพาตนเอง

ต่อมากรมการฝึกหัดครู (2535 : 1) ได้จัดประชุมประสานแผนเพื่อพัฒนาคุณภาพงานวิจัยในกรมการฝึกหัดครู ระหว่างวันที่ 18 - 22 พฤษภาคม 2535 โดยกำหนดแนวทางการพัฒนานักวิจัยและโครงสร้างพื้นฐานตามแนวนโยบายและแนวทางการวิจัยและพัฒนาของชาติฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) ในการบริหารการวิจัย สรุปได้ว่าสถาบันอุดมศึกษาควรมีบทบาทในการวิจัยทั้งพื้นฐานและการวิจัยประยุกต์เพื่อเสริมสร้างความรู้ ควรศึกษาเปรียบเทียบแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการวิจัย ศึกษาการปรับปรุงความรู้ให้สอดคล้องกับสภาพท้องถิ่นและฝึกอบรมวิจัยการวิจัยใหม่ ๆ ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งจึงควรเพิ่มบุคลากรทางด้านการวิจัยทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพ โดยเร่งดำเนินการในการฝึกอบรมเสริมความรู้เกี่ยวกับการวิจัย เป็นหมู่คณะหรือวิจัยร่วมระหว่างบุคคล ควรดำเนินการ

พัฒนางานวิจัยให้เป็นที่ยอมรับ มีลักษณะเป็นวิชาชีพได้อีกทั้งเปิดโอกาสให้นักวิจัยทำงานเป็นอิสระ มีการติดตามผลเป็นระยะเพื่อแก้ไขปรับปรุงงานที่กำลังดำเนินการให้มีผลดีที่สุด

กรมการฝึกหัดครูมีภารกิจในการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม หรือการส่งเสริมวิชาการจากอดีตถึงปัจจุบัน วิทยาลัยครูได้ปฏิบัติมาตลอดเวลา จะเห็นได้ว่าในแผนพัฒนาฯ ระยะที่ 6 (พ.ศ. 2530 - 2534) วิทยาลัยครูมุ่งเน้นบทบาทในการพัฒนาท้องถิ่นค่อนข้างชัดเจน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับวิทยาการที่สัมพันธ์หรือส่งผลต่อการพัฒนาชุมชนหรือท้องถิ่นเป็นหลัก มีแผนงานโครงการรองรับการเป็นสถาบันอุดมศึกษาท้องถิ่น ซึ่งเป็นความรับผิดชอบต่อสังคม ถือเป็นเงื่อนไขสำคัญในการแสดงบทบาทของวิทยาลัยครู ที่จะสนับสนุนการวิจัยและการให้บริการทางวิชาการตลอดมา (สายหยุด จาปาทอง. 2532 : 59 - 73)

การให้บริการทางวิชาการแก่สังคมของสถาบันอุดมศึกษาหรือการส่งเสริมวิชาการ อาจทำได้หลายลักษณะคือ การบรรยาย อภิปราย อบรม ประชุมสัมมนา การจัดนิทรรศการ สาริต จัดรายการวิทยุ โทรทัศน์ การเขียนบทความ การให้คำปรึกษา ช่วยเหลือเกี่ยวกับการพัฒนาชนบท ตลอดจนการช่วยปรับปรุงสมรรถภาพบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ ฯลฯ (ไพฑูรย์ สินลารัตน์. 2526 : 348 - 349)

#### งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยและส่งเสริมวิชาการ

อานวย ถาวร (2526 : 58) ได้วิจัยปัญหาและความต้องการในการวิจัยของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคกลาง พบว่า เหตุผลที่อาจารย์ทำงานวิจัยนั้นมีลำดับความสำคัญดังนี้ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อบุกเบิก แสวงหาความรู้ใหม่ เพื่อตอบปัญหาที่สงสัยเพื่อเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อให้ครอบคลุมภาระหน้าที่ของงาน

ฐิพี พุทธประเสริฐ (2534 : 176 - 180) ได้ศึกษารูปแบบการให้บริการวิชาการแก่สังคมของวิทยาลัยครูภาคเหนือ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยครู ผลการวิจัยพบว่า สังคมต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีทักษะในการประกอบอาชีพ วิทยาลัยครูควรปรับปรุงรูปแบบในการให้บริการ รวมทั้งปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนการสอนในระบบให้เชื่อมโยงกับการบริการให้ชัดเจน และให้ส่งผลถึงคุณภาพของผู้สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยครูในอนาคต

กรมการฝึกหัดครู (2535 : 1 - 7) ได้สังเคราะห์งานวิจัยทางการศึกษาของบุคลากรกรมการฝึกหัดครู รวมทั้งสิ้น 485 เรื่อง ประโยชน์จากการสังเคราะห์คือ ได้ทราบข้อมูลของการจัดการศึกษาในลักษณะผลรวมของการวิจัย ซึ่งสามารถจะใช้เป็นทางเลือกในการจัดและพัฒนาการศึกษาในด้านต่าง ๆ ในแต่ละระดับชั้น ได้แก่ ด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน ด้านตัวผู้เรียน ด้านการบริหาร การวางแผนนิเทศการศึกษา ด้านการวัดผลและประเมินผลและด้านบริการชุมชน ตลอดจนด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและปัญหาอุปสรรคของการจัดการศึกษา เสนอหน่วยงานทางการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการศึกษาของประเทศ และได้แนวทางในการทำวิจัยทางด้านการศึกษาในเรื่องและด้านที่ยังขาดแคลนและมีความจำเป็น

แมคอินไทร์ (McIntyre. 1980 : 294 - 306) ได้วิจัยพบว่า การวิจัยการสอนจะนำไปสู่การพัฒนาและการวิจัยการฝึกหัดครู ได้แก่ การวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงกระบวนการบริหารและการจัดการวิชาการซึ่งสามารถจะนำมาใช้ในการวิจัยดำเนินการ ซึ่งจะสอดคล้องกับการที่จะเป็นครูและเป็นพื้นฐานสำคัญในการเรียนรู้ จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้สอนและผู้เรียนคือนักศึกษาโดยตรง

จากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยและส่งเสริมวิชาการดังกล่าวมาแล้ว อาจสรุปได้ว่า การวิจัยและส่งเสริมวิชาการมีความสำคัญและเป็นประโยชน์สำหรับอาจารย์และผู้วิจัยโดยตรงทำให้มีความรู้กว้างขวางลึกซึ้ง มีจิตลักษณะมุ่งเหตุผล มีผลงานทางวิชาการแล้วการวิจัยจึงยังนำไปสู่การค้นพบความจริงที่เชื่อถือได้ นำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขจุดที่เป็นปัญหา ส่งเสริมส่วนที่ยังบกพร่องให้เข้มแข็งขึ้น เพื่อให้ระบบการบริหารการฝึกหัดครูมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

## 2. การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

### 2.1 ความหมายของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

กรมการฝึกหัดครู (2534 : 4) ได้ให้ความหมายของการฝึกประสบการณ์วิชาชีพว่าหมายถึงกิจกรรมการเรียนการสอนในสถานการณ์จริงทั้งในและนอกสถานศึกษา

ที่เกิดขึ้นเพื่อให้นักศึกษาได้มีความรู้ความเข้าใจ และมีโลกทัศน์ที่แจ่มชัดเกี่ยวกับวิชาชีพ มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ การฝึกประสบการณ์วิชาชีพจะประกอบไปด้วย การกำหนดจุดมุ่งหมาย หลักการวิธีการบริหารงาน และการประเมินผล เพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพและเป็นบุคลากรที่ดีในอนาคต

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2535 : 10) ได้กล่าวถึงการฝึกประสบการณ์วิชาชีพว่า ทำให้นิสิตนักศึกษาที่ฝึกสอนมีโอกาสดำเนินการประสบการณ์ด้านต่าง ๆ คือ ได้ประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน ได้ทราบการจัดการบริหารโรงเรียน รวมทั้งได้เห็นปัญหาและแนวทางแก้ปัญหา จะสามารถปรับปรุงบุคลิกภาพของตน และฝึกความเป็นผู้นำและผู้ร่วมงานที่ดี แต่ เทอร์นี่ และคนอื่น ๆ (Turney and others. 1982 : 1) มีความเห็นแตกต่างไปบ้างคือความรู้ที่จะได้รับจากการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูคือ มีความสามารถประยุกต์ทฤษฎีการเรียนรู้และการฝึกงาน ในสภาพการณ์ที่เป็นจริง เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการสอนของนักศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

จากนิยามดังกล่าว<sup>4</sup> จึงสรุปได้ว่า การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เป็นการเพิ่มพูนทักษะ ความสามารถ และเจตคติในการประกอบวิชาชีพอย่างมีแบบแผน โดยผู้เรียนได้ประยุกต์ทฤษฎี วิธีการที่ได้เรียนรู้ในสถานการณ์จริงทั้งในและนอกสถานศึกษาให้สอดคล้องเหมาะสมกับจุดประสงค์ของหลักสูตร

## 2.2 รูปแบบการจัดฝึกประสบการณ์วิชาชีพในวิทยาลัยครู

การฝึกประสบการณ์วิชาชีพของวิทยาลัยครู ได้กำหนดจุดมุ่งหมาย หลักการวิธีการบริหารงาน และการประเมินผล สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ในการผลิตบัณฑิตของกรมการฝึกหัดครู มีความต้องการจะให้ได้ผลผลิต (Product) ออกมาที่มีคุณภาพพร้อมที่จะออกไปเป็นบุคลากรที่ดีในอนาคต คุณภาพของนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาที่พึงประสงค์ จึงได้กำหนดสมรรถภาพอย่างน้อย 3 ประการดังนี้ (กรมการฝึกหัดครู. 2531 : 3 - 4)

1. สมรรถภาพทางด้านความรู้ เป็นความสามารถของนักศึกษาทางด้านความรู้ในเรื่องต่าง ๆ คือ (1) ความรู้ในเนื้อหาวิชาที่จะนำไปใช้ในการสอนโดยตรง (2) ความรู้ในวิชาชีพครูที่จะนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ และ (3) ความรู้รอบตัวอื่น ๆ ที่จะนำไปใช้ในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข

2. สมรรถภาพทางด้านเทคนิควิธีเป็นความสามารถของนักศึกษาในการนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้านต่าง ๆ คือ (1) งานสอน (2) งานกิจการนักเรียน (3) งานแนะแนว (4) งานธุรการ และ (5) งานพัฒนาคน

3. สมรรถภาพทางด้านคุณลักษณะ เป็นความสามารถของนักศึกษาในการพัฒนาตนเองให้มีลักษณะที่เหมาะสมในการเป็นบัณฑิต คือ (1) มีความรัก ความศรัทธา และภาคภูมิใจในอาชีพครู (2) มีค่านิยมที่พึงประสงค์ ตั้งมั่นอยู่ในคุณธรรม จริยธรรม และมีจรรยาบรรณวิชาชีพครู (3) มีความตระหนักในคุณค่าของการดำรงรักษาศิลปวัฒนธรรมของชาติ และ (4) มีจิตสำนึกในการพัฒนาสังคมและมีจิตใจเป็นประชาธิปไตย

การเสริมสร้างคุณภาพการผลิตบัณฑิตจากกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพประกอบด้วยแนวทาง วิธีการดำเนินการคือ 1.ให้ถือว่าการฝึกประสบการณ์วิชาชีพเป็นหัวใจของการเรียนการสอน โดยให้นักศึกษาดำเนินฝึกงานในท้องถิ่น รวมทั้งการฝึกเรื่องพัฒนาท้องถิ่น การฝึกควรประสานระหว่างภาคทฤษฎีและปฏิบัติควบคู่กันไป 1.ให้ผู้ฝึกสอนได้มีโอกาสนฝึกปฏิบัติและหาประสบการณ์ในสถานการณ์จริงให้มากที่สุด

กระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของวิทยาลัยครูได้กำหนดเกณฑ์และวิธีการจัดคือ จัดให้มีทุกปี ตามลักษณะงาน ช่วงเวลาที่กำหนด และเป็นไปตามลำดับ โดยมีระยะเวลาการฝึกทั้งสิ้นรวมกันไม่น้อยกว่า 30 สัปดาห์ สำหรับหลักสูตรระดับปริญญาตรีและไม่น้อยกว่า 15 สัปดาห์ สำหรับหลักสูตรระดับอนุปริญญา และหลักสูตรระดับปริญญาตรี (หลังอนุปริญญา) โดยแบ่งการจัดเป็น 3 ลักษณะคือ การจัดประสบการณ์วิชาชีพเต็มเวลา การจัดบางเวลา และการจัดแบบเสริม การจัดทำแผนทั้ง 3 ลักษณะจะต้องสัมพันธ์กับแผนรายวิชาในกลุ่มวิชาชีพที่เปิดสอนในแต่ละภาค การสอนรายวิชาต้องสอนร่วมกันเป็นคณะ เพื่อให้ให้นักศึกษาได้มีความรู้ความเข้าใจตรงกับจุดประสงค์ และการจัดประสบการณ์วิชาชีพ ต้องเน้นให้นักศึกษาตระหนักและมีจิตสำนึกในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่นร่วมกัน

การประเมินผล การประเมินผลต้องกำหนดจุดประสงค์ เกณฑ์การประเมินให้ชัดเจนในแต่ละขั้นตอน และต้องคำนึงถึงความแตกต่างของการประเมินประสบการณ์วิชาชีพทั้ง 3 แบบด้วย

การบริหารงาน ให้ภาควิชาที่สอนภาคทฤษฎีรับผิดชอบภาคปฏิบัติด้วย โดยมีหน่วยรับผิดชอบงานธุรการ การประสานงานและอำนวยความสะดวก เช่น การจัดหาปฏิทินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในแต่ละรุ่น รวมทั้งการจัดนิเทศ การจัดแหล่งฝึก เช่น ห้องปฏิบัติการสอน ห้องผลิตสื่อ และการฝึกทักษะการสอน เป็นต้น ให้มีการประสานกับหน่วยงานต้นสังกัด ร่วมมือกันในการทำงาน ตลอดจนมีการพัฒนาบุคลากรทั้งภายในและภายนอกภายในวิทยาลัย เพื่อเสริมแรงให้ปฏิบัติงานบังเกิดผลดี

### 2.3 สภาพทั่วไปของการจัดฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาวิทยาลัยครู

จากการวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ นักศึกษาของวิทยาลัยครูจะพบสภาพปัญหาและรูปแบบการจัดสรุปได้ดังนี้ (กรมการฝึกหัดครู. 2535 : 12 - 17)

1. ปัญหาของการจัดประสบการณ์วิชาชีพประเด็นแรกคือ ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการฝึก ประกอบด้วย ปัญหาการประสานงานระหว่างอาจารย์นิเทศกับอาจารย์พี่เลี้ยง ความเข้าใจไม่ตรงกันในแนวทางการปฏิบัติงานของนักศึกษา (ดร.ฉวีวรรณ มาหมั่น. 2526 : บทคัดย่อ ; วีระ มหาวิชิต. 2526 : 48 ; จำเนียร ธนสีลังกูร. 2527 : 42 - 46 ; นิคม ตั้งคะภิกพ. 2528 : บทคัดย่อ) อาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยงไม่เข้าใจถึงการประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ (อนุชาติ ยศบัน. 2529 : บทคัดย่อ) ปัญหาวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอและความไม่สะดวกของอาจารย์ในการไปนิเทศ และปัญหาเกี่ยวกับนักศึกษา คือ การเตรียมการสอน การหาแหล่งอุปกรณ์การสอน การเลือกวิธีสอน การแก้ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอน การแก้พฤติกรรมของนักเรียน และปัญหาความกังวลใจในการวางตัวของครูผู้สอนและความต้องการจะช่วยงานอื่นที่มีใช้งานสอน (จำเนียร ธนสีลังกูร. 2527 : 42 - 46) คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2531 : 12 - 19)

2. รูปแบบการจัดประสบการณ์วิชาชีพ ได้มีการสร้างรูปแบบการจัดประสบการณ์วิชาชีพ เพื่อเสริมเจตคติทางบวกของนักศึกษาวิทยาลัยครู (บุหงา วัฒนะ. 2532 : 180 - 187) โดยกำหนดรูปแบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 อย่างคือ (1) การเตรียมความพร้อมของนักศึกษาก่อนออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ (2) การใช้ระบบ

การนิเทศที่เื้อ้าให้นักศึกษาประสบผลสำเร็จในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ (3) การได้เห็นตัวอย่างที่ดีจากอาจารย์พี่เลี้ยง (4) การปรับเปลี่ยนเจตคติต่อวิชาชีพ โดยใช้ทฤษฎีการให้ข่าวสารโดยตรง และต่อมา กรมการฝึกหัดครู (2533 : 2 - 3) ได้จัดประชุมปฏิบัติการ เพื่อพัฒนารูปแบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพทางรูปแบบที่ได้จากการวิจัยดังกล่าว

3. การประเมินโครงการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โครงการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในวิทยาลัยครู แบ่งเป็น 4 ระยะ นักศึกษาแสดงพฤติกรรมบรรลุวัตถุประสงค์เพียง 3 ระยะคือ ระยะผู้ช่วยงาน ทดลองสอน และระยะฝึกสอนเต็มรูปแบบ ส่วนระยะการสังเกต ยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามเกณฑ์ และโครงการฝึกสอนแบบกลับภูมิลำเนา ผลการประเมินพบว่า ช่วยให้นักศึกษามีบุคลิกภาพและมนุษยสัมพันธ์พร้อมจะเป็นบัณฑิตได้อย่างสมบูรณ์ (สมปอง วิชชุพงษ์. 2529) ปัญหาที่พบคืออาจารย์นิเทศมีความรู้ไม่พอจะนิเทศนักศึกษาได้ และต่อมาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2531 : 12 - 19) ได้สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ สรุปได้ว่า โครงการฝึกหัดครูมีปัญหาทั้งด้านการปฏิบัติกิจกรรมภายในสถานที่ฝึก และประชาชนให้ความร่วมมือน้อย อาจารย์นิเทศไม่มีส่วนร่วมในกิจกรรม และมีข้อจำกัดเกี่ยวกับงบประมาณ ระยะเวลาฝึกอบรม การประสานงานและการประชาสัมพันธ์กับหน่วยงานของรัฐ สำหรับปัญหาของนักศึกษาคือ มีปัญหาด้านการสอนอุปกรณ์ และอาคารสถานที่ การปกครองตัวนักเรียน ตัวนักศึกษา อาจารย์พี่เลี้ยง อาจารย์นิเทศ จากสภาพปัจจุบันปัญหาและแนวทางการจัดฝึกประสบการณ์วิชาชีพของวิทยาลัยครูดังกล่าว ทำให้ทราบสภาพที่เป็นจริง ปัญหาอุปสรรค รูปแบบการจัด และประสิทธิภาพของโครงการเพื่อหาทางปรับปรุงและแก้ไขต่อไป

#### งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

สมปอง วิชชุพงษ์ (2529 : บทคัดย่อ) ได้ประเมินโครงการฝึกสอนแบบกลับภูมิลำเนาของนักศึกษา วิทยาลัยครูกาญจนบุรี กลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาที่ออกฝึกงานในปี 2529 โดยประยุกต์การประเมินแบบจำลองชีพ (CIPP) คือ การประเมินปัจจัยเบื้องต้น กระบวนการ และผลผลิตของโครงการ ผลการวิจัยพบว่าวัตถุประสงค์ของโครงการสอดคล้องกับความต้องการของนักศึกษา นักศึกษาได้ปฏิบัติงานในห้องเรียน เป็น

การเตรียมความพร้อมและสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลทั่วไป และช่วยให้นักศึกษามีความพร้อมสามารถจะเป็นบัณฑิตได้อย่างสมบูรณ์

สำเร็จ ประเสริฐสุข (2528 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิเคราะห์การจัดประสบการณ์วิชาชีพของสถาบันฝึกหัดครู ในกรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์เอกสารต่าง ๆ และข้อมูลจากการสัมภาษณ์ และการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสำรวจประชากรที่ใช้ในการศึกษา เป็นกลุ่มผู้บริหารสถาบันฝึกหัดครู 343 คน จากสถาบันฝึกหัดครูในกรุงเทพฯ 13 แห่ง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การฝึกสอนเป็นการฝึกประสบการณ์วิชาชีพแก่นักศึกษา ในด้านการพัฒนาบุคลิกภาพในการเป็นบัณฑิตและด้านการสอนมากกว่าด้านอื่น ๆ

แบลคเวล (Blackwell. 1982 : n.d.) ได้ประเมินผลกระทบของการจัดรายการวิชาประสบการณ์วิชาชีพภาคสมทบเบื้องต้นที่มีต่อนักศึกษา ที่มหาวิทยาลัยมอนเตเวลโล (Montevello) รัฐอลาบามา โดยศึกษาถึงเจตคติที่มีต่อการทำงาน ลักษณะของบัณฑิตที่มีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า การจัดประสบการณ์วิชาชีพภาคสมทบเบื้องต้น ก่อให้เกิดทัศนคติทางบวกแก่นักศึกษา โดยเฉพาะเจตคติต่อการเรียนและการสอน และการเลือกศึกษาทางด้านการศึกษาประสบการณ์ตรงจากการฝึกงาน จะช่วยให้นักศึกษาเข้าใจแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎียิ่งขึ้น และทำให้เกิดความเข้าใจอย่างแท้จริงเกี่ยวกับอาชีพที่จะเลือกในอนาคต

ซิวิลล์ (Siville. 1975 : 3 - 13) ได้วิจัยพบว่า นิสิตเรียนรู้การปฏิบัติ การด้วยตนเอง ร้อยละ 50 ขณะที่ได้รับการฟังบรรยาย ร้อยละ 25 และได้จากการอ่านหนังสือและตำราที่เกี่ยวข้อง ร้อยละ 9 นอกจากนั้นได้จากวิธีการอื่น ๆ ยิ่งกว่านั้นยังพบว่า ข้อมูลและการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) มีส่วนกระตุ้นให้เกิดพัฒนาตนเองของนิสิต ส่วนมากมาจากการที่นิสิตสังเกตพฤติกรรมหรือปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นกับนักเรียน และสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ อันเป็นผลจากการสอนหรือกิจกรรมของนิสิตเองถึง ร้อยละ 54 ส่วนคำแนะนำของอาจารย์และอาจารย์พี่เลี้ยงที่มีต่อผลการพัฒนาตนเองของนิสิตเพียงร้อยละ 22 และ 8.9 ตามลำดับเท่านั้น การฝึกประสบการณ์วิชาชีพจริง ๆ จะทำให้นิสิตได้ฝึก

ปฏิบัติการกิจต่าง ๆ อันเป็นภารกิจหลักแล้ว ยังทำให้นักศึกษาสามารถมองเห็นแนวทางที่จะพัฒนาตนเอง และงานอาชีพของนักเรียนให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษาในระดับต่าง ๆ ได้ดีขึ้นอีกด้วย

### 3. การจัดกิจกรรมนักศึกษา

#### 3.1 ความหมายของกิจกรรมนักศึกษา

ได้มีผู้ให้ความหมายของกิจกรรมนักศึกษาไว้แตกต่างกันออกไป พอจะสรุปได้ดังนี้

กิจกรรมนักศึกษา หมายถึง กระบวนการที่ทางสถาบันได้จัดกิจกรรมให้นักศึกษา โดยยึดตัวนักศึกษาเป็นหลัก ซึ่งเป็นไปตามความสนใจและความสมัครใจของนักศึกษาเป็นหลัก โดยการเข้าร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตรทั้งในด้านการบำเพ็ญประโยชน์ และเพื่อพัฒนา นักศึกษาทางด้านสติปัญญา ร่างกายอารมณ์ สังคม จะได้เรียนรู้และมีประสบการณ์ตรงใน สภาพที่เป็นจริงของสังคม ก่อให้เกิดจิตสำนึกที่ตื่นตัวและรับผิดชอบต่อสังคม โดยถือเป็น ส่วนหนึ่งของผลการศึกษา และเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับและการควบคุมของอาจารย์ ที่ปรึกษา และผู้บริหารสถาบัน (ทบวงมหาวิทยาลัย. 2532 : 10 ; กรมการฝึกหัดครู. 2535 : 22) ส่วน จาไมอัส และคนอื่น ๆ (Jamias. 1969 : 98 ; Good. 1970 : 562) ได้กล่าวถึงกิจกรรมนักศึกษาว่า เป็นการจัดบริการให้นักศึกษา ซึ่งเป็นการช่วยเหลือ นักศึกษาในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ส่งเสริมทักษะในการเรียนและช่วยให้การใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุข เป็นการส่งเสริมพัฒนาด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสร้างความสัมพันธ์ ขั้นมูลฐานและเป็นการฝึกประชาธิปไตย ซึ่งนักศึกษาจะได้เรียนรู้ สร้างนิสัยที่มีคุณค่า มีอุดมคติ ถูกต้อง และนิเชต สุนทรพิทักษ์ (2535 : บทนำ) กล่าวว่า งานกิจกรรมนักศึกษาเป็นงานที่มีความสำคัญยิ่งในการพัฒนาคุณภาพของบัณฑิต เพราะเป็นงานที่จะสร้างเสริมและเพิ่มเติมงาน วิจัยการให้บรรลุเป้าหมาย คณะวิชาและภาควิชาเป็นหน่วยงานที่อยู่ใกล้ชิดกับนักศึกษามากที่สุด ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพของบัณฑิตจึงเป็นหน้าที่โดยตรงของภาควิชาและคณะวิชา โดยผ่าน กระบวนการเรียนการสอนในห้องเรียนและกระบวนการจัดกิจกรรมเสริมนอกห้องเรียน

อาจกล่าวสรุปได้ว่า กิจกรรมนักศึกษาเป็นกิจกรรมที่ทางสถาบันปฏิบัติ ได้จัดให้ผู้เรียนได้ไปรวมเพื่อได้เรียนรู้และได้รับประสบการณ์ที่เป็นจริงในสังคม เป็นการช่วยทั้งด้านให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา

### 3.2 วัตถุประสงค์ของกิจกรรมนักศึกษา

กิจกรรมนักศึกษา (Student Activities) เป็นส่วนสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณสมบัติ เสริมสร้างบุคลิกภาพและสมรรถภาพด้านต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นกับนักศึกษา การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนานักศึกษา เป็นสิ่งสำคัญในชีวิตการเป็นนักศึกษาในสถาบัน

วัตถุประสงค์ของกิจกรรมนักศึกษาขึ้นอยู่กับ 1. ความสำคัญของกิจกรรม 2. การจัดควมมุ่งวัตถุประสงค์ไปที่สถานศึกษา ตลอดจนวัตถุประสงค์ของระบบอุดมศึกษาของประเทศไทยเป็นสำคัญ กิจกรรมนักศึกษานในสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่ง ควรเน้นในเรื่องต่อไปนี้ (ทบทวนมหาวิทยาลัย. 2532 : 10 - 11 ; กรมการฝึกหัดครู. ม.ป.ป. : 49)

1. ฝึกนักศึกษาให้เป็นผู้นำผู้ตามที่ดี
2. ฝึกการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ
3. ฝึกวิถีชีวิตแบบประชาธิปไตย มีการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นยอมรับมติของกลุ่ม
4. สร้างบุคลิกภาพคุณลักษณะที่พึงปรารถนาในตัวคนที่จะได้ชื่อว่าเป็นบัณฑิต (Educated Man)
5. ฝึกทักษะในการทำกิจกรรมที่ตนมีความชอบหรือมีความถนัด
6. พัฒนาทัศนคติ ค่านิยมที่ดีเหมาะสม อันจะมีผลต่อพฤติกรรมที่พึงปรารถนา

กองนโยบายและแผนงานเยาวชน สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานเยาวชนแห่งชาติ (2530 : 18 - 20) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของกิจกรรมนักศึกษาทั่วไปในบทวิเคราะห์กิจกรรมนักเรียนและนิสิตนักศึกษาในประเทศไทยไว้ดังนี้

1. เพื่อปลูกฝังคุณธรรมแก่นิสิตนักศึกษา
2. เพื่อส่งเสริมความสามัคคีในหมู่นิสิตนักศึกษา
3. เพื่อส่งเสริมกิจกรรมเสริมหลักสูตรให้เพิ่มประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ แก่นิสิตนักศึกษา
4. เพื่อปลูกฝังและรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและเอกลักษณ์อันดีงามของชาติ
5. เพื่อส่งเสริมพลานามัยและพัฒนาบุคลิกภาพ
6. เพื่อส่งเสริมให้นิสิตนักศึกษามีระเบียบวินัย
7. เพื่อเผยแพร่ชื่อเสียงและเกียรติคุณของสถานศึกษา

จะเห็นว่า วัตถุประสงค์ของการดำเนินงานด้านกิจกรรมนักเรียนนั้นจะก่อให้เกิดประโยชน์กว้าง ๆ ใน 2 ลักษณะคือ

1. เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพ บุคลิกภาพของนักศึกษาเอง
2. ส่งเสริมความรู้สึกรับผิดชอบในตัวของนักศึกษา เพื่อเป็นการเตรียมบุคคลให้เป็นพลเมืองที่ดี มีคุณภาพในอนาคต

### 3.3 ลักษณะและประเภทของกิจกรรมนักศึกษาของวิทยาลัยครู

ลักษณะและประเภทของกิจกรรมนักศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัย. (2532 : 10 - 11) และ กรมการฝึกหัดครู. (2535 : 50 - 51) ได้แบ่งประเภทกิจกรรมไว้กว้าง ๆ เป็น 4 แบบคือ

1. กิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรม เป็นการสนับสนุนนักศึกษาให้รู้จักศิลปวัฒนธรรม ของชาติ ให้มีความรู้สึภาคภูมิใจในวัฒนธรรมของตนและมีส่วนร่วมในการธำรงวัฒนธรรมของท้องถิ่น และของชาติ
2. กิจกรรมในด้านกีฬา กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาเล่นกีฬา สร้างความเข้าใจ ความสัมพันธ์ และเป็นการยกมาตรฐานและทักษะในด้านกีฬาให้สูงขึ้น เช่น การฝึกทักษะทางกีฬา เพิ่มพูนพละนามัยและการพักผ่อนหย่อนใจ เพื่อพัฒนาสังคม การสร้างทีมสร้างกลุ่มเพื่อปลูกฝังน้ำใจนักกีฬา รู้แพ้ รู้ชนะ รู้อภัย
3. กิจกรรมด้านวิชาการ เป็นการแสวงหาความรู้ด้านวิชาการ ซึ่งได้รับการส่งเสริมให้มีอิสระทางความคิด แต่ต้องอยู่ในขอบเขตที่มีความสมดุลย์ในด้านความคิดต่าง ๆ อย่างสมบูรณ์
4. กิจกรรมด้านบำเพ็ญประโยชน์และอาสาพัฒนา เพื่อปลูกฝังให้นักศึกษาได้ตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อสังคมและประเทศชาติ

### งานวิจัยเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมนักศึกษา

จารุบุตร พันธ์ขาว (2525 : 105 - 113) ได้ทำการวิจัยเรื่องการจัดกิจกรรม นักศึกษาของวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือด้านวิชาการ ด้านศิลปวัฒนธรรม ด้านกีฬา

และนันทนาการ ด้านบำเพ็ญประโยชน์ และสาธารณประโยชน์ ผลการศึกษาพบว่า อาจารย์และนักศึกษามีความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมด้านวิชาการมากที่สุด ถัดมาคือ กิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรม ด้านบำเพ็ญประโยชน์ ด้านกีฬา และด้านนันทนาการ และพบว่านักศึกษาชายมีความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมมากกว่านักศึกษาหญิง และกิจกรรมนักศึกษาจะต้องให้นักศึกษาเป็นคนที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกายและจิตใจและจะเป็นบัณฑิตที่ดีได้ในอนาคต

ทรงศักดิ์ บุคคันธ์ (2527 : 108 - 117) ได้ทำการวิจัยเรื่องกิจกรรมนักศึกษาในวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่สัมพันธ์กับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครู สรุปได้ว่ากิจกรรมนักศึกษาจะมีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของการเป็นครูที่ดีในสังคม

สำเนา ขจรศิลป์ (2527 : 370 - 373) ได้ทำการวิจัยแนวกิจกรรมเสริมหลักสูตรหรือนอกหลักสูตรของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ในระยะ 5 ปี (พ.ศ.2523 - 2530) พบว่า นิสิตนักศึกษาที่เป็นผู้นำในการทำกิจกรรมนักศึกษาและนักศึกษาทั่วไป มีทัศนคติต่อกิจกรรมนักศึกษาสอดคล้องกันว่า กิจกรรมนิสิตนักศึกษาโดยทั่วไปช่วยสร้างความสามัคคี และช่วยพัฒนาบุคลิกภาพของนิสิตนักศึกษาในด้านต่าง ๆ กิจกรรมด้านกีฬาเป็นกิจกรรมที่ช่วยพัฒนานิสิตนักศึกษาเป็นคนที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย อารมณ์ มีระเบียบวินัย กิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรมช่วยให้นิสิตนักศึกษามีจริยธรรมสูงขึ้น ช่วยให้เห็นใจและมีทักษะในด้านศิลปวัฒนธรรมมากขึ้น กิจกรรมด้านบำเพ็ญประโยชน์ช่วยให้นักศึกษาเข้าใจในความเป็นอยู่ ขนบธรรมเนียมประเพณีไทยจากสภาพจริงและช่วยให้นิสิตนักศึกษารู้จักใช้ความรู้ทางวิชาการในการพัฒนาชนบท

สายัณห์ วนะรัมย์ (2531 : 120) ได้วิจัยเรื่องรูปแบบการจัดกิจกรรมนักศึกษาของวิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ โดยใช้เทคนิคแบบเดลฟาย พบว่า ควรดำเนินการให้มีหน่วยงานที่รับผิดชอบและให้การสนับสนุนกิจกรรมนักศึกษาโดยตรง กำหนดบทบาท และหน้าที่หน่วยงานต่าง ๆ ให้ชัดเจน ครอบคลุมวิชาต่าง ๆ เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทในการสนับสนุน ส่งเสริมการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรให้นักศึกษา

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมของนักศึกษาดังกล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า การพัฒนาประสิทธิภาพงานกิจการนักศึกษาในวิทยาลัยครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งกิจกรรมนักศึกษาจะมุ่งพัฒนานักศึกษาให้เป็นผู้มีความสมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา มีความเป็นประชาธิปไตย เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมยิ่งกว่า

ประโยชน์ส่วนตน คุณภาพของนักศึกษาจึงขึ้นอยู่กับกิจกรรมที่นักศึกษาได้รับในขณะที่ศึกษา เป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่ง

### 7.2.3 การพัฒนาอาจารย์

#### ความหมายของการพัฒนาอาจารย์

สายหยุด จำปาทอง (2532 : 207) ได้ให้นิยามของการพัฒนาอาจารย์ หมายถึง การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ เพื่อให้อาจารย์มีความรู้ความสามารถสูง มีทักษะและทัศนคติใหม่ที่จะช่วยให้อาจารย์รักษาความสำเร็จและเกียรติภูมิในการเป็น อาจารย์สถาบันอุดมศึกษาไว้ได้ การพัฒนาอาจารย์ยึดหลักสำคัญ 2 ประการคือ ต้อง เป็นกิจกรรมที่มีข้อผูกมัดและให้อาจารย์เป็นผู้ริเริ่มพัฒนาตนเอง

ในการประชุมคณบดีคณะศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์ (2525 : 5 - 6) ได้ ข้อเสนอแนะในการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันผลิตครูว่า

1. ควรปรับมาตรการให้เหมาะสมในการเลือกคนดีมีความสามารถเข้ามาทำงาน โดยกำหนดคุณสมบัติว่า อาจารย์สถาบันฝึกหัดครูควรจะมีประสบการณ์จริงเรียนประถมหรือมัธยมศึกษามาก่อน
2. ควรกำหนดนโยบายส่งเสริมกิจกรรมด้านวิชาการ กระตุ้นให้อาจารย์เอาใจใส่ การสอนให้มากขึ้นและให้มีประสิทธิภาพ
3. ควรปรับระบบการพิจารณาความดีความชอบ นอกจากจะพิจารณาจากปริมาณ และคุณภาพของงานแล้ว ควรนำคุณธรรมและความประพฤติเข้ามาร่วมพิจารณาด้วย และต้อง ปรับระบบสังคมในสถาบัน โดยยกย่องให้เกียรติต่ออาจารย์ที่ดี
4. ควรมีการประชาสัมพันธ์นโยบายเหล่านี้และพยายามแสวงหาตัวอย่างอาจารย์ที่ดี และหาวิธีการพัฒนาจากสถาบันอุดมศึกษาก่อน

#### สภาพการพัฒนาอาจารย์ของกรมการฝึกหัดครู

กรมการฝึกหัดครู (2529 : 20) ได้สรุปผลการประชุมปฏิบัติการของผู้อำนวยการสำนักงานสภวิทยาลัยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของกรมการฝึกหัดครู สรุปได้ว่า

อาจารย์ควรจะมีความรู้ ความสามารถกว้างขวางลึกซึ้ง สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายจากวิทยาลัยครูได้อย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล วุฒิและตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ควรจะเพิ่มขึ้นถึงมาตรฐานของสถาบันอุดมศึกษา ผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย และบทความต่าง ๆ ที่ผลิตออกมาจากวิทยาลัย มีคุณภาพสูงขึ้น บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาทุกระดับทุกสาขาจากวิทยาลัยครู ควรมีคุณภาพดี สามารถประกอบอาชีพทั้งอิสระและในสถานประกอบการได้ดี และสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงสังคมได้ดี

แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 : 87 - 103) ได้กำหนดนโยบายด้านการผลิตและพัฒนาวิชาชีพครูในส่วนที่เกี่ยวกับการพัฒนาครูอาจารย์คือ การผลิตและพัฒนาครูให้มีคุณภาพและปริมาณสอดคล้องกับนโยบายการเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจ สังคม ท้องถิ่นของประเทศ และส่งเสริมให้มีการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครูให้สูงขึ้น โดยการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรในวิทยาลัยครูในด้านคุณวุฒิ คุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษา รวมทั้งการฝึกอบรมวิชาชีพครูให้กับผู้ที่ไม่มีความรู้ทางครู เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสอนและการให้การอบรม โดยเน้นสมรรถภาพทางด้านความรู้ความสามารถและทักษะในสาขาวิชา สมรรถภาพทางด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยการพัฒนาผู้สอนให้มีประสิทธิภาพสูงทั้งในด้านการเรียนการสอน การเขียนตำรา และงานวิจัยทุกโปรแกรมวิชาของหลักสูตร ตลอดจนสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการปรับสภาพของวิทยาลัยครูให้เป็นสถาบันอุดมศึกษา เพื่อพัฒนาท้องถิ่น สามารถปฏิบัติภารกิจทางด้านการผลิตกำลังคน การศึกษาวิจัย และการบริการวิชาการที่เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่นโดยตรง

ดังได้กล่าวข้างต้น จะเห็นความจำเป็นและความสำคัญของการพัฒนาอาจารย์ นักวิชาการหลายท่าน (Casteter. 1973 : 76 ; Ayers and Berney. 1989 ; 43 - 47 ; Janjira and Ahuja. 1992 : 1 - 15 ; Fullan and Hargreaves. 1992 : 86 - 101 ; สายหยุด จันทอง. 2532 : 208 - 211 ; ฉลวยลักษณ์ สีนประเสริฐ. 2532 : 12 ; วิจิตร วรุตบางกูร. 2535 : 354 - 370) ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ไว้ดังนี้

1. กำหนดนโยบายการวางแผนเพื่อพัฒนาอาจารย์ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว และควรมีกระบวนการตั้งแต่การคัดเลือกบุคคลมาเป็นอาจารย์ การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม รวมทั้งการฝึกอบรมและพัฒนาเมื่อไปปฏิบัติหน้าที่ขณะที่เป็นครูด้วย
2. การกำหนดกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ให้หลากหลายและชัดเจน เช่น การพัฒนาประสบการณ์ใหม่ โดยการศึกษาต่อหรือทำงานพิเศษ การพัฒนาความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ การพัฒนาการสอน การพัฒนาหลักสูตรและการวัดผลประเมินผล การให้บริการคำปรึกษา และการพัฒนาตนเองในด้านความรู้ทั่วไป เช่น การพัฒนาอาชีพและการพัฒนาอนามัย
3. การประชุมพิเศษและการประเมินผลงาน ได้แก่ การประชุมพิเศษอาจารย์ใหม่ ให้เข้าใจบทบาทและความรับผิดชอบในการสอนและงานอื่น ๆ นอกจากนั้นควรมีการประเมินผลงานของอาจารย์เป็นระยะ ๆ เพื่อจะได้ปรับปรุงตนเองให้เหมาะสมกับการเป็นอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา
4. การพัฒนาความรู้ ทักษะ และทัศนคติด้านการบริหารงาน ด้านความรู้ทางวิชาการที่ตนเองถนัดและภารกิจที่ตนรับผิดชอบ
5. การจัดสวัสดิการและบริการให้พัฒนาตนเองและเสริมสร้างกำลังใจในการทำงาน
6. การจัดระบบสื่อสาร จัดกิจกรรมให้ครูอาจารย์ได้เข้าใจในการปฏิบัติงาน ให้มีความสัมพันธ์กับสถานศึกษา

### วิธีพัฒนาอาจารย์ตามแนวการพัฒนาศาสนาจารย์สมัยใหม่

จากทัศนะของนักวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ดังกล่าวแล้ว จำเป็นจะต้องมีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ให้มีความรู้ความสามารถสูง มีทักษะและทัศนคติที่ดีต่อสังคมและส่วนรวม สามารถดำรงเกียรติภูมิเหมาะสมกับการเป็นอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาไว้ได้นั้น นักวิชาการได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาอาจารย์เป็น 2 แนวทางคือ การฝึกอบรมและการพัฒนาตนเอง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การฝึกอบรม การฝึกอบรมอาจารย์เป็นภาระกิจสำคัญอันจำเป็นของสถาบัน การศึกษา ต้องดำเนินการต่อเนื่อง และมีทิศทางที่ชัดเจน การฝึกอบรมเป็นการเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถทักษะในการปฏิบัติงาน มีความรู้เกี่ยวกับระบบงานใหม่ ๆ ให้ทันสมัยต่อ การเปลี่ยนแปลงทางด้านวิทยาการและเทคโนโลยี รวมทั้งสร้างจิตสำนึกและมโนธรรมใน ความรับผิดชอบต่อภาระกิจด้านการเรียนการสอน และการพัฒนาการศึกษาของชาติ รวมทั้ง ปลุกฝังศรัทธา เจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูและจรรยาบรรณของครู (กรมการฝึกหัดครู. 2535: หน้า ค) การฝึกอบรมจำเป็นต้องมีจุดมุ่งหมายเฉพาะเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมตรงกับงานที่ปฏิบัติ จึงจำเป็นต้องมีองค์ประกอบตามเกณฑ์ของหลักสูตร คือเนื้อหา สารที่จะนำมาใช้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ประสิทธิภาพการเรียนรู้ และบุพการวิธีการสอน (วิชัย วงษ์ใหญ่. 2526 : 21)

#### วิธีการฝึกอบรมตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรสมัยใหม่

นักวิชาการหลายท่าน ได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาอาจารย์ตามแนวทางการพัฒนา บุคลากรสมัยใหม่ไว้หลายวิธีด้วยกัน (อุทัย หิรัญโรต. 2531 : 111 - 113 ; ชงชัย สันติวงษ์. 2533 : 93 - 97 ; พยอม วงศ์สารศรี. 2534 : 176 - 177 ; จานงค์ บุญชู. 2531 : 579 - 593) สามารถสรุปได้เป็น 3 วิธีคือ

1. การฝึกอบรมก่อนทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาจารย์บรรจุใหม่ เนื้อหา ได้แก่ การปฐมนิเทศ การรู้จักผู้บังคับบัญชา ตลอดจนเพื่อนร่วมงาน และนโยบาย ระเบียบปฏิบัติ รวมทั้งงานที่รับผิดชอบ เป็นต้น

2. การฝึกอบรมระหว่างทำงาน (In-service training) ได้แก่การฝึกอบรม อาจารย์ภายหลังได้ปฏิบัติงานมาเป็นเวลาระยะหนึ่ง ทั้งนี้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาความสามารถ ในการทำงานและการสอนให้ดีขึ้น โดยให้เข้าใจใช้เทคนิค วิธีการทำงานใหม่ ๆ วิธีการฝึกอบรมทำได้หลายวิธี เช่น การฝึกตัวต่อตัว (Coaching) การเป็นผู้ช่วย คือรับฝึกการอบรม จากผู้มีประสบการณ์มากกว่า การสับเปลี่ยนงาน (Job rotation) และการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ (Management apprenticeship)

3. การฝึกอบรมนอกการทำงาน (Off the job training) แบ่งการฝึกอบรมเป็นรายบุคคลและรายกลุ่มคือ

3.1 การฝึกอบรมแบบรายบุคคล มี 3 วิธีคือ การจัดโปรแกรมการอ่าน เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้อ่านสิ่งพิมพ์ด้วยตนเอง บทเรียนสำเร็จรูป เป็นบทเรียนสามารถศึกษาหาคำตอบด้วยตนเอง และการฝึกอบรมภาคสนาม โดยให้ศึกษาสถานการณ์ต่าง ๆ ด้วยตนเอง

3.2 การฝึกอบรมเป็นกลุ่ม ประกอบด้วยวิธีการต่อไปนี้

3.2.1 การบรรยาย คือ การบรรยายให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมฟัง

3.2.2 การประชุมกลุ่ม เป็นการประชุมปรึกษาหารือเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กัน เช่น การอภิปราย การประชุมปรึกษาหารือ การประชุมสัมมนา การเสนอผลงานทางวิชาการ การประชุมกลุ่มย่อย การอภิปรายเป็นคณะ เป็นต้น

3.3 การฝึกอบรมโดยจำลองสถานการณ์ โดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เผชิญหน้ากับสถานการณ์จำลองและค่อย ๆ ขยับประสบการณ์ ได้แก่

3.3.1 การศึกษากรณี (Case method) โดยศึกษาจากปัญหากรณีตัวอย่าง

3.3.2 การเสนอสถานการณ์ (Incident process) โดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับข้อมูลเพียงพอ และสามารถตัดสินใจได้

3.3.3 การแสดงบทบาทสมมติ (Role play) โดยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้แสดงบทบาทต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำงาน

3.3.4 เกมส์ โดยใช้เกมส์เป็นสื่อในการฝึกอบรม

3.4 การฝึกอบรมในห้องปฏิบัติการ (Laboratory training) หรือที่เรียกว่า Sensitivity training เป็นการฝึกอบรมที่มีวัตถุประสงค์เบื้องต้นคือ ช่วยให้คนได้มีความรู้และทักษะในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เช่น การใช้เทคนิค t-Group เป็นต้น

2. การพัฒนาตนเอง การพัฒนาอาจารย์นอกจากการฝึกอบรมดังกล่าวมาแล้ว นักวิชาการยังเห็นว่า การพัฒนาตนเองของอาจารย์จะเกิดประโยชน์ต่ออาจารย์มากที่สุด

วิจิตร วรุตบางกูร (2535 : 356 - 362) ได้เสนอแนวคิดในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเองของอาจารย์สรุปได้ดังนี้ (1) การหาประสบการณ์ใหม่ ได้แก่ การให้อาจารย์ได้สลับเปลี่ยนระหว่างคณะวิชาหรือหน่วยงานอื่นเพื่อหาประสบการณ์แปลกใหม่ (2) การพัฒนาความเชี่ยวชาญ ได้แก่ การให้อาจารย์ได้ทำการวิจัยเสนอผลงานทางวิชาการ การเพิ่มความรู้และทักษะใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน (3) การพัฒนาการเรียนการสอน ได้แก่ การให้อาจารย์ได้พัฒนาเทคนิคการสอนใหม่ ๆ การทดลองใช้เทคนิคสื่อการสอนใหม่ เป็นต้น (4) การสนับสนุนให้อาจารย์ได้หาประสบการณ์สอนใหม่ ๆ ในสาขาของตนหรือสาขาที่เกี่ยวข้องกัน (5) การบริการ ได้แก่ การให้คำแนะนำปรึกษาหารือ การปฏิสัมพันธ์กับนิสิต การมีส่วนร่วมในชุมชน การทำงานสำหรับคณะและมหาวิทยาลัย เป็นต้น (6) การพัฒนาตนเอง ได้แก่ การให้อาจารย์หาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การสมัครเรียนวิชาที่เปิดสอนพิเศษ การหาประสบการณ์ทางวัฒนธรรม การศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพเสริมที่จะสนับสนุนงานประจำและการพัฒนาสุขภาพอนามัย เป็นต้น

จากวิธีการพัฒนาอาจารย์ตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรสมัยใหม่ดังกล่าวแล้ว จะเห็นได้ว่า การฝึกอบรมมีความสำคัญและจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ ทั้งนี้เนื่องจากสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วมาก จึงจำเป็นต้องพัฒนาอาจารย์ให้มีความรู้ความสามารถทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคใหม่ได้ นักวิชาการหลายท่านได้มองเห็นความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ เช่น กฤษฎณา ชูติมา (ม.ป.ป. : 14) เห็นว่า สถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาอาจารย์เพราะถ้าไม่พัฒนาครูของครูแล้ว ผลผลิตจะไม่มีคุณภาพเท่าที่ควร และยังมีงานวิจัยที่ชี้ชัดว่า องค์ประกอบที่ทำให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการเรียนประการหนึ่งที่นอกเหนือไปจากความตั้งใจและความสนใจของผู้เรียนคือ วิธีการสอนและประสบการณ์ในการสอนของอาจารย์ จึงมีความจำเป็นต้องพิจารณาให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูอาจารย์ทางด้านการเรียนการสอน ซึ่งเป็นสื่อเชื่อมระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน (ไพฑูรย์ สินลารัตน์. 2524 : 48)

กู๊ด (Good. 1983 : 127 - 144) ได้วิจัยพบว่า คุณภาพของครูมีผลต่อการเรียนการสอนว่าการสอนอย่างตั้งใจจริง (Active Teaching) โดยเฉพาะอย่างยิ่งตอนที่เริ่ม

บทเรียน จะทำให้นักเรียนมีผลการเรียนดีขึ้น ทั้งนี้เพราะครูที่สอนอย่างตั้งใจจริง จะมีความเข้าใจ ความคิดรวบยอดของสิ่งที่สอน สามารถอธิบายความหมายได้อย่างถูกต้องชัดเจน จัดกิจกรรมได้อย่างเหมาะสม เตรียมเรื่องที่จะสอนมาก่อน เอาใจใส่และสนใจการเรียนรู้ของนักเรียนมาก หากนักเรียนไม่เข้าใจ สามารถจะสอนใหม่จนนักเรียนเข้าใจ จากการทดลองปรากฏว่า กลุ่มทดลองมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและมีทัศนคติในวิชาที่เรียนดีกว่ากลุ่มควบคุม ผลการทดลองนี้แสดงว่า พฤติกรรมการสอนของครูมีผลต่อการเรียนของนักเรียนสูงมาก และสามารถฝึกอบรมให้ครูมีพฤติกรรมการสอนที่มีคุณภาพสูงได้

จากเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ดังกล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่าการพัฒนาอาจารย์ให้มีความรู้ที่ทันสมัยและได้รับประสบการณ์ใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น จะช่วยให้การสอนมีคุณภาพสูงขึ้น และจะส่งผลต่อคุณภาพของนักศึกษาโดยตรงด้วย

#### งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาจารย์

ทัศนีย์ สุภเมธี (2524 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยบทบาทของอธิการวิทยาลัยครู ในการพัฒนาอาจารย์ เพื่อศึกษาการปฏิบัติหน้าที่ด้านการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยครู กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย อธิการวิทยาลัยครู และอาจารย์ผู้สอน ผลการวิจัยพบว่า อธิการเห็นว่าได้ปฏิบัติบทบาทนี้ระดับมาก แต่อาจารย์เห็นว่าอธิการยังไม่ได้ปฏิบัติบทบาทนี้เท่าที่ควร โดยเฉพาะพฤติกรรมในการพัฒนาอาจารย์ของอธิการ ได้แก่ การพัฒนาความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ การปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรมการทำงาน การช่วยเหลือประสานงาน การยอมรับนับถือ การให้กำลังใจ การพูดจูงใจ การแสดงออกในด้านต่าง ๆ ผู้วิจัยได้เสนอแนะแนวทางการพัฒนาอาจารย์ในด้านต่าง ๆ ไว้ด้วย

แพรวพราว รัตนดีลกพานิชย์ (2528 : 146) ได้วิจัยสภาพและความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการในการพัฒนาของคณาจารย์ในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยครู ผลการวิจัยพบว่า นโยบายในการพัฒนาคณาจารย์ควรมุ่งที่การเพิ่มประสิทธิภาพในการสอนและการวิจัย เพื่อให้สัดส่วนของวุฒิอาจารย์และ

การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา ส่วนสภาพ การพัฒนาอาจารย์ในภารกิจ 5 ด้านนั้น ผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยครู มีความเห็นว่า วิทยาลัยได้จัดกิจกรรมด้านการให้การศึกษาวิชาการในสาขาวิชาการต่าง ๆ ตามความ ต้องการของท้องถิ่นและการผลิตครูถึงระดับปริญญาตรี ด้านการวิจัย ด้านทบทวนบูรณศิลป วัฒนธรรม และด้านให้บริการวิชาการแก่สังคมในระดับไม่สูงนัก ส่วนด้านการส่งเสริม วิทยฐานะของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยครู ได้จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ในเกณฑ์น้อย ผู้บริหารและอาจารย์มีความต้องการที่จะ ได้รับการพัฒนาในเรื่องต่อไปนี้ในระดับมากตามลำดับดังนี้ (1) การศึกษาวิชาการใน สาขาวิชาการต่าง ๆ ตามความต้องการของท้องถิ่นและการผลิตครูถึงระดับปริญญาตรี (2) ด้านส่งเสริมวิทยฐานะของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (3) ด้านให้ บริการวิชาการแก่สังคม (4) ด้านทำการวิจัย และ (5) ด้านทบทวนบูรณศิลปวัฒนธรรม

ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาอาจารย์เกิดจากการขาดงบประมาณ อาจารย์ ลาศึกษาต่อไม่ตรงกับความต้องการของวิทยาลัย อาจารย์ที่สอนอยู่แล้ว ไม่สามารถสอน วิชาการสาขาอื่นได้ อาจารย์ขาดความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง และคณาจารย์ผลิต งานวิจัยน้อย นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้เสนอแนะว่า การจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ควร มุ่งเน้นให้คณาจารย์พัฒนาตนเองและเป้าหมายของการจัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์อยู่ที่คุณภาพ ของบัณฑิต ซึ่งจะสอดคล้องกับนโยบายของกรมการฝึกหัดครู ที่ระบุไว้ชัดเจนว่า เป้าหมาย อยู่ที่คุณภาพของบัณฑิตเป็นสำคัญ

ขวลิติ บัวสรวง และคนอื่น ๆ (2525 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยสมรรถนะวิชาชีพของ อาจารย์วิทยาลัยครู โดยสอบถามอาจารย์ผู้สอนและผู้บริหารวิทยาลัยครู 36 แห่ง รวม 2,448 คน ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะวิชาชีพที่จำเป็นต้องพัฒนา ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อ หน้าที่ บุคลิกภาพการวางตัว มนุษยสัมพันธ์ การทำงานเป็นหมู่คณะ ความสามารถในการ แก้ปัญหาอย่างฉลาด และเป็นคนซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม ไม่ลำเอียง สมรรถนะดังกล่าว มีความจำเป็นควรได้มีการพัฒนาอาจารย์วิทยาลัยครู เพื่อเกิดประโยชน์แก่การเรียนการ สอนมากที่สุด

มิสตรีย์ (Mistry. 1978 : 703) ได้วิจัยเรื่องการปรับปรุงการเรียนการสอน โดยจำลองโครงการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยอินเดียยูนิทาร์ ผลการวิจัยพบว่า สถาบันส่วนใหญ่จัดโปรแกรมในลักษณะโปรแกรมปฐมนิเทศ (Orientation Programs) ซึ่งครอบคลุมบทบาทและหน้าที่ของอาจารย์ การเลื่อนขั้นเงินเดือน เรื่องเกี่ยวกับสถาบัน และผลตอบแทนที่จะได้รับจากสถาบัน ผู้ตอบแบบสอบถามประมาณครึ่งหนึ่ง ต้องการให้มีการจัดโปรแกรมในลักษณะการฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติการ (Inservice Programs) และประมาณหนึ่งในสาม ต้องการให้บังคับเฉพาะอาจารย์ใหม่ ๆ เข้าร่วม ลักษณะของโปรแกรมจะประกอบด้วยโปรแกรมระยะสั้น โปรแกรมต่อเนื่องและโปรแกรมผสมผสานกัน ทั้ง 2 โปรแกรม โดยจะเน้นการวางแผน เทคนิคการสอนและการประเมินผลการสอนและได้มีการเสนอให้จัดทำโปรแกรมตัวแทนสำรอง (Under Study) เพื่อให้อาจารย์ใหม่ได้ศึกษาการสอนร่วมกับอาจารย์อาวุโส ผลการวิจัยได้สร้างโครงการของมหาวิทยาลัยโดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ การจัดโปรแกรมปฐมนิเทศและการพัฒนาอาจารย์ตลอดทั้งปีและได้จัดตั้งศูนย์การเรียนการสอนและการวิจัยด้วย

เมนเจส และเลวิสสัน (Menges and Levison. 1980 : 25 - 30) ได้วิจัยเรื่อง การสร้างรูปแบบการสอนที่มีประสิทธิภาพ โดยจำแนกกิจกรรมออกเป็น 5 รูปแบบ คือ การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การจัดสรรทุนอุดหนุน การประเมินผลการสอน และการสอนแบบจุลภาค ผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่ผ่านโปรแกรมการปรับปรุงการเรียนการสอน ผลการสอนมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และผู้วิจัยได้เสนอแนะว่า ควรมีการปรับปรุงการเรียนการสอน มีวัตถุประสงค์การสอนที่ชัดเจน และควรลงมือปฏิบัติอย่างจริงจัง จะทำให้การพัฒนาอาจารย์มีผลต่อการปรับปรุงการเรียนการสอน และช่วยให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

จากงานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ดังกล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่าเป้าหมายของการพัฒนาอาจารย์คือต้องการให้อาจารย์ได้พัฒนาสมรรถภาพตนเองให้สูงขึ้น โดยวิธีการต่าง ๆ กัน การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ควรมุ่งไปที่คุณภาพทางวิชาการและพฤติกรรม การสอนของบัณฑิต ซึ่งเป็นนโยบายที่กรมการฝึกหัดครู ได้ระบุไว้อย่างชัดเจน

#### 7.2.4 การพัฒนาบุคลากร

กรมการฝึกหัดครู (2533 : 1) ได้กำหนดนโยบายหลักในการพัฒนาวิทยาลัยครูไว้ 4 ประการคือ การพัฒนาระบบบริหารของวิทยาลัยครู การให้บริการทางวิชาการเพื่อพัฒนาท้องถิ่น การวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษาและพัฒนาวิทยาลัยครู และการสร้างประสิทธิภาพของบุคลากรจากภารกิจทั้ง 4 ประการดังกล่าว จึงได้กำหนดวิธีการดำเนินงานของวิทยาลัยครูไว้สรุปได้ดังนี้

เป้าหมายการดำเนินงาน ได้แก่ นักศึกษาปกติ นักศึกษาประจำการ และนักศึกษาประชาชนตามภารกิจของวิทยาลัย จำเป็นต้องมีบุคลากรทั้งปริมาณและคุณภาพอย่างเพียงพอ 3 ลักษณะงานคือ งานด้านปฏิบัติการทางวิชาการและการสอน งานด้านสนับสนุนวิชาการ และงานด้านบริหาร ได้แก่ บุคลากรด้านปฏิบัติงานทางวิชาการ ได้แก่ ผู้สนับสนุนการสอน ซึ่งปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานของสำนักงาน ศูนย์ ฝ่าย แผนกที่ส่งเสริมวิชาการ งานธุรการการเงินและทะเบียนนักศึกษา เป็นต้น รูปแบบการบริหารดังกล่าว ทำให้การบริหารงานบุคลากรของกรมการฝึกหัดครูเป็นเอกภาพและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

#### แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

สายหยุด จาปาทอง (2532 : 205 -207) ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยครูว่าควรจะได้พัฒนาทุกกลุ่มคือ ผู้บริหาร อาจารย์ ข้าราชการพลเรือนสามัญ และเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ เพื่อจะได้รับการพัฒนาไปในทางเดียวกัน โดยมีวัตถุประสงค์จะพัฒนาในด้านความเป็นเอกัตบุคคล ด้านความสัมพันธ์กับสังคม ด้านคุณภาพและในด้านทักษะในการปฏิบัติงาน และยังได้เสนอแนวคิดในการพัฒนาบุคลากรโดยเฉพาะดังนี้

1. ต้องเป็นการพัฒนาสมบูรณ์แบบ (Comprehensive Approach) ได้แก่ การพัฒนาบุคคลในหลายแบบโดยยึดองค์ประกอบหลัก 2 ประการคือ บรรยาการขององค์การและตัวบุคคล ผู้บริหารต้องสร้างบรรยาการให้อึดต่อความรู้สึกของบุคคล และด้านบุคคลต้องสร้างขีดความสามารถของบุคคลโดยการฝึกอบรมศึกษาต่อ หรือให้ความรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ
2. ต้องเป็นกระบวนการต่อเนื่อง กิจกรรมจะต้องต่อเนื่องกัน จึงจะได้ผลสมบูรณ์ โดยมีระยะเปิดตัวยอมรับการเปลี่ยนแปลงระยะการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และรับหรือยึดเป็นแบบพฤติกรรม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมที่สอดคล้องกับสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

3. ต้องเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องกับการประเมินผล ต้องมีการประเมินผลเพื่อดูว่ามีผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพเพียงใด และเป็นข้อมูลป้องกันการต่อต้านจากบุคลากรได้

4. ต้องจัดบริการการพัฒนาโดยยึดหลักความต้องการขององค์กร ความต้องการของบุคลากรและความต้องการของหน่วยฝึกอบรม ทั้งนี้เพื่อให้ทุกฝ่ายให้ความร่วมมือคือ ให้นักบุคลากรของตนเข้ารับการพัฒนา อาจกล่าวได้ว่าการพัฒนาบุคลากรของกรมการฝึกหัดครูเป็นนโยบายประการสำคัญในการจะช่วยส่งเสริมและพัฒนาวิทยาลัยครูไปสู่การเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่สมบูรณ์ได้ในอนาคต

กรมการฝึกหัดครูได้พยายามหาแนวทางหรือมาตรการในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยครู จะเห็นได้ว่าแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) ของกรมการฝึกหัดครูในแผนงานปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษา ได้กำหนดแผนงานย่อย คือ งานพัฒนาบุคลากร เนื่องจากบุคลากรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรจะต้องมีความรู้ความสามารถและต้องศึกษาหาความรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของโลกปัจจุบัน จึงได้กำหนดงานพัฒนาบุคลากรขึ้นมา

#### วัตถุประสงค์ของแผน

จากการแบ่งสายการบริหารบุคลากรดังกล่าวมาแล้ว กรมการฝึกหัดครูจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์คือเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านสนับสนุนการสอนและการบริหาร และบุคลากรทางด้านสาขาวิชาที่ขาดแคลน ให้มีความรู้ความสามารถได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

#### เป้าหมายและกิจกรรม

กรมการฝึกหัดครู โดยสวิทยาลัย 8 แห่ง หน่วยศึกษานิเทศก์ และกองการเจ้าหน้าที่ได้กำหนดเป้าหมายและกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรสรุปได้ดังนี้

(1) จัดประชุมอบรมสัมมนาบุคลากรสายสนับสนุนการสอน (2) จัดประชุมประสานแผนกับสวิทยาลัย (3) จัดฝึกอบรมสัมมนาบุคลากรในเรื่องต่าง ๆ เช่น การบริหาร สำหรับผู้บังคับบัญชาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับข้าราชการพลเรือนบรรจุใหม่ และข้าราชการบรรจุใหม่ การสัมมนาข้าราชการก่อนปฏิบัติหน้าที่ราชการ การส่งเสริมความรู้

ความสามารถในการปฏิบัติราชการ การพัฒนาวิสัยและจริยธรรมของข้าราชการครู (4) การสรรหาบรรจุอาจารย์ในสาขาที่ขาดแคลน โดยการให้ทุนและฝึกอบรมดูงานต่างประเทศ (5) การฝึกอบรมเสริมความรู้เข้าร่วมเรียนในสถานศึกษาหรือสถานประกอบการต่าง ๆ (6) การแลกเปลี่ยนอาจารย์กับสถาบันการศึกษาอื่น ๆ

จะเห็นได้ว่า เป้าหมายและกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรดังกล่าวล้วนเป็นกิจกรรมที่มุ่งจะส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร

รังสรรค์ ทิมพันธ์พงษ์ (2522 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคูณวุฒิประสพการณ์ผลงานทางวิชาการและภาระการทำงานของบุคลากรในวิทยาลัยครู โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาสัดส่วนคุณวุฒิประสพการณ์ ภาระการทำงานและผลงานทางวิชาการของบุคลากรในวิทยาลัยครู เปรียบเทียบกับเกณฑ์ขั้นต่ำของทบวงมหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยครูที่เปิดสอนระหว่างปีการศึกษา 2521 จำนวน 940 คน ผลการวิจัยพบว่า คุณวุฒิเมื่อเทียบสัดส่วนคุณวุฒิปริญาตรี : โท : เอก เท่ากับ 5.66:429:0.05 ต่ำกว่าเกณฑ์สัดส่วนขั้นต่ำของทบวงมหาวิทยาลัย ด้านประสพการณ์ของบุคลากรมีความแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มวิทยาลัยครูและระหว่างภาควิชา ด้านภาระการทำงานพบว่า กลุ่มวิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานครมีภาระการทำงานน้อยกว่ากลุ่มวิทยาลัยครูอื่น ๆ ส่วนผลงานทางวิชาการ คืองานวิจัย การเขียนตำรา และการแนวตำรายังอยู่ในเกณฑ์น้อย ผู้วิจัยยังได้เสนอแนะว่าควรมีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในด้านการเพิ่มคุณวุฒิและการมีผลงานทางวิชาการให้มากยิ่งขึ้น

เหม ทองชัย (2535 : 135 - 147) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณสมบัติและบทบาทที่จำเป็นสำหรับรองอธิการฝ่ายวิชาการของวิทยาลัยครู โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณสมบัติและบทบาทที่จำเป็นสำหรับรองอธิการฝ่ายวิชาการของวิทยาลัยครู กลุ่มตัวอย่างได้แก่ อธิการ รองอธิการฝ่ายวิชาการ ผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยครู 36 แห่ง จำนวน 625 คน ซึ่งปฏิบัติราชการในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2534

ผลการวิจัยพบว่า คุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับรองอธิการฝ่ายวิชาการ คือคุณสมบัติด้านส่วนตัวและคุณสมบัติด้านวิชาชีพ ส่วนมากที่จำเป็นสำหรับรองอธิการฝ่ายวิชาการ ได้แก่

บทบาทด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารบุคคลฝ่ายวิชาการ ด้านสนับสนุนงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาการด้านการประสานงาน และบทบาทด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ และผู้วิจัยยังได้เสนอแนะว่า ควรนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็นสารสนเทศในการจัดทำหลักสูตรเพื่อพัฒนาตัวบุคคลที่ดำรงตำแหน่งรองอธิการฝ่ายวิชาการหรือตำแหน่งอื่น ๆ และเป็นแนวทางในการพัฒนาด้านเองของผู้บริหารอาจารย์และบุคลากรของวิทยาลัยครูอีกด้วย

#### 7.2.5. การบริการห้องสมุดและเทคโนโลยี

ในการประเมินสถาบันอุดมศึกษา นักวิชาการหลายท่านมองเห็นความสำคัญของห้องสมุด โดยกำหนดให้ห้องสมุดเป็นเกณฑ์การประเมินความพร้อมของสถาบัน ได้แก่ เอเยอร์ส และเบอร์นี (Ayers and Berney. 1989 : 201 - 202) ได้กำหนดให้ห้องสมุดเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องประเมินในการประเมินความพร้อมของสถาบันฝึกหัดครูจอร์แดน (Jordan. 1989 : 79) เห็นว่า ในการประเมินความก้าวหน้าทางวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา สิ่งสำคัญที่จะขาดไม่ได้ในการประเมินสถาบัน คือ ห้องสมุด เพราะห้องสมุดเปรียบเสมือนศูนย์รวมชีวิตของสถานศึกษาและเป็นศูนย์รวมความรู้ทั้งหมดที่จัดไว้สำหรับศึกษาค้นคว้า ลี และแวนฮอร์น (Lee and Vanhorn. 1983 : 13 - 15) ได้เสนอแนวคิดในการวางแผนเพื่อบริหารงานวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา โดยได้กำหนดเกณฑ์การประเมินคุณภาพไว้ 3 ประการคือ คุณภาพของคณะวิชา (Quality of Faculty) คุณภาพของนักศึกษา (Qualily of Students) และการกำหนดคุณภาพของห้องสมุด (Quality of Library Holdings) การที่นักวิชาการได้กำหนดให้ห้องสมุดเป็นเกณฑ์ในการประเมินสถาบันการศึกษา แสดงให้เห็นว่าห้องสมุดเป็นสิ่งสำคัญมากประการหนึ่ง

การเรียนการสอนในปัจจุบันมุ่งให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ค้นคว้าด้วยตนเอง การเรียนรู้ตามแนวนี้จำเป็นต้องมีแหล่งวิชาที่จะให้ผู้เรียนได้ค้นคว้าคือ ห้องสมุด ห้องสมุดจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการสอนในปัจจุบัน (พวา พันธุ์เมฆา. 2525 : 6) เช่นเดียวกับ วิจิตร (ธีระกุล) วรุตบางกูร และสุพิชญา ธีระกุล (2520 : 40 - 41) กล่าวว่า ห้องสมุดเป็นศูนย์รวมวิชาการที่นักศึกษาสามารถค้นคว้าด้วยตนเองได้ ควรมีหนังสือหลายชนิด เหมาะสมกับวัยและความสนใจของผู้ใช้ และยังได้เสนอแนะการบริหารห้องสมุดดังนี้

1. ส่งเสริมให้ครูใช้ห้องสมุดเป็นแหล่งสนับสนุนการสอน 2. สนับสนุนให้อาจารย์ครูใช้ห้องสมุดเป็นแหล่งค้นคว้าทางวิชาการ 3. ฝึกฝนให้นักศึกษารู้จักการใช้บริการห้องสมุด 4. ปรับปรุงห้องสมุดให้ทันสมัยอยู่เสมอ 5. ให้อาจารย์ และนักศึกษา มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดห้องสมุด 6. จัดหาเจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการใช้ห้องสมุดให้เพียงพอ

#### งานบริการห้องสมุดของวิทยาลัยครู

กรมการฝึกหัดครูและวิทยาลัยครู ได้ดำเนินการจัดและปรับปรุงห้องสมุดของวิทยาลัยครูเพื่อให้เหมาะสมกับการเป็นห้องสมุดของสถาบันอุดมศึกษาดังนี้ อินทร์ ศรีคุณ (2530 : 11 - 12) ได้กำหนดส่วนราชการของวิทยาลัยครูจันทระเกษม โดยกำหนดให้สำนักส่งเสริมวิชาการ ซึ่งมีหน้าที่ให้บริการทางวิชาการ และอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอนแก่คณะวิชาและนักศึกษา และได้แบ่งฝ่ายหอสมุดให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดหาหนังสือ วัสดุครุภัณฑ์ห้องสมุด วารสารและหนังสือพิมพ์ จัดระบบหนังสือ ช่อมแซม และบำรุงรักษาหนังสือ ตลอดจนให้บริการยืมหนังสือและติดตามทวงหนังสือ โดยมีหน้าที่คือ

1. จัดหาหนังสือ วัสดุครุภัณฑ์ห้องสมุด ตำรา หนังสือพิมพ์ หรือวารสารต่าง ๆ
2. จัดเตรียมหนังสือ วารสารและหนังสือพิมพ์ เพื่อบริการยืม
3. จัดทำทะเบียน จัดหมวดหมู่หนังสือ ตำรา และสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ของห้องสมุด
4. จัดทำดัชนีวารสารและดัชนีหนังสือพิมพ์ รวบรวมวารสารและหนังสือพิมพ์บางฉบับเพื่อเก็บเล่ม
5. ให้บริการด้านการยืมและติดตามทวงถามหนังสือที่ค้าง
6. ควบคุมดูแล ช่อมแซม บำรุงรักษาหนังสือ สิ่งพิมพ์ วัสดุ ครุภัณฑ์ และอุปกรณ์ต่าง ๆ ของห้องสมุด
7. สืบรวจ รวบรวมสถิติหนังสือที่ยืม คืน และสถิติผู้เข้าใช้ห้องสมุด

ต่อมาในปี 2534 คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2534 : 35) ได้ประเมินผล แผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 6 (พ.ศ. 2530 - 2534) ระยะครึ่งแผนด้านการฝึกหัดครู เกี่ยวกับห้องสมุดของวิทยาลัยครู พบว่า ห้องสมุดวิทยาลัยครูทุกแห่งได้ดำเนินการจัดซื้อ สื่อการเรียนการสอน หนังสือ วัสดุ ตำรา เอกสารวิชาการ ตลอดจนพัฒนางานเทคนิค เกี่ยวกับห้องสมุด เช่น จัดหมวดหมู่หนังสือ การจัดทาดรรชนีวารสาร บรรณานุกรม จัดซ่อม และบำรุงหนังสือ ปัจจุบันมีนักศึกษามาใช้ห้องสมุดเป็นจำนวนมาก อย่างไรก็ตาม หนังสือ ตำรา เอกสาร ยังไม่เพียงพอ อีกทั้งงบประมาณในการดำเนินการห้องสมุดมีน้อยมาก ใน ด้านบุคลากรไม่เพียงพอ ทำให้ไม่สามารถพัฒนาห้องสมุดได้ดีเท่าที่ควร และประการสำคัญ อีกประการหนึ่ง ผู้ใช้ห้องสมุดส่วนใหญ่ยังขาดทักษะและความเข้าใจในการใช้ห้องสมุดให้มี ประสิทธิภาพและต่อมาในปีเดียวกัน กรมการฝึกหัดครู (2534 : 122) ได้กำหนดงาน บริการห้องสมุดและเทคโนโลยีทางการศึกษาในแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจะให้ห้องสมุดเป็นแหล่งการเรียนรู้และ วิทยาการอย่างสมบูรณ์ โดยเร่งรัดพัฒนาห้องสมุดให้สามารถบริการด้านวิชาการได้อย่าง เพียงพอ และเหมาะสมในฐานะห้องสมุดของสถาบันอุดมศึกษา โดยจัดหาหนังสือ ตำรา เอกสารวิชาการ วัสดุอุปกรณ์สื่อการเรียนการสอน รวมทั้งมีอาคารสถานที่เหมาะสมกับ จำนวนผู้ใช้บริการ

กล่าวสรุปได้ว่า วิทยาลัยครูได้ดำเนินการตามผลการประเมินของแผนพัฒนาการ ศึกษาในระยะที่ 6 (พ.ศ. 2530 - 2534) ดังจะเห็นได้จากการกำหนดการปรับปรุงห้องสมุด ในแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 7 ดังกล่าวมาแล้ว

#### งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริการห้องสมุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริการห้องสมุด ที่แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่าง การบริการห้องสมุด กับคุณภาพนักศึกษาครูโดยตรงมีน้อยมาก ได้นำเสนอโดยแยกเป็นงาน วิจัยที่แสดงถึงประสิทธิผลการใช้ห้องสมุดในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และงานวิจัยในระดับ อุดมศึกษา เพื่อจะชี้ให้เห็นว่า การบริการห้องสมุดเป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการ สอนและส่งผลต่อผู้เรียนโดยตรงดังนี้

เนลสัน สรี เนตระการ (2525 : 61 - 64) ได้วิจัยเกี่ยวกับการใช้ประโยชน์ในห้องสมุดโรงเรียนประถมศึกษา โครงการทดลองหลักสูตร พุทธศักราช 2521 พบว่าครูและนักเรียนได้ใช้ประโยชน์จากห้องสมุดประกอบการเรียนการสอน สำหรับกิจกรรมที่ครูและนักเรียนเห็นว่ามีความประโยชน์ต่อการเรียนการสอนคือ การจัดนิทรรศการ การแข่งขันตอบปัญหาและการฉายสไลด์

ประชิด ทองรัก (2525 : 44 - 51) ได้วิจัยเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความคงทนในการเรียนวิชาสังคมศึกษาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยใช้ห้องสมุดสอนกับสอนตามปกติ โดยแบ่งนักเรียนออกเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม กลุ่มทดลองสอนโดยใช้ห้องสมุด ส่วนกลุ่มควบคุมสอนโดยการสอนตามปกติ ผลวิจัยปรากฏว่า กลุ่มที่สอนโดยใช้ห้องสมุดมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และความคงทนในการเรียนรู้สูงกว่านักเรียนที่เรียนโดยการสอนตามปกติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรณี ภูมิทอง (2526 : 49) ซึ่งได้วิจัยเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความคงทนและความพึงพอใจในการเรียนรู้วิชาสุขศึกษาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยการใช้ห้องสมุดในการสอน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้สูงกว่านักเรียนที่เรียนโดยการสอนตามปกติ และมีความคงทนในการเรียนรู้สูงกว่านักเรียนที่เรียนโดยการสอนตามปกติ และมีความพึงพอใจต่อการสอนโดยการใช้ห้องสมุดในการสอนสูงกว่าวิธีการสอนตามปกติเช่นเดียวกัน

เบคเกอร์ (Becker. 1970 : 2411A) ได้ศึกษาถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาสังคมศึกษาของนักเรียนที่มีห้องสมุด และในโรงเรียนที่ไม่มีห้องสมุด ผลการวิจัยพบว่าการสอนโดยใช้ห้องสมุดกับการแนะนำของบรรณารักษ์ มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และการสอนโดยการใช้ห้องสมุดยังทำให้ผู้สอนสามารถจัดหาวัสดุและอุปกรณ์การสอนถูกต้องตามหลักสูตรตามความต้องการ

เฮล (Hale. 1971 : 75) ได้ศึกษาถึงอิทธิพลของการบริหารห้องสมุดต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเกรด 12 โรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐเวอร์จิเนีย โดยเปรียบเทียบกลุ่มที่ใช้บริการห้องสมุดอย่างกว้างขวาง และศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองโดยมีบรรณารักษ์เป็นผู้แนะนำกับนักเรียนที่ใช้ห้องสมุดเพียงครั้งคราว ปรากฏว่านักเรียนที่ใช้

บริการห้องสมุดอย่างกว้างขวางนั้น มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าอีกกลุ่มหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับที่ นิธิมา สังคหะ (2527 : 60 - 64) ได้วิจัยเกี่ยวกับการใช้ห้องสมุด และความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ ความเข้าใจในการใช้ห้องสมุดกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่า สถาบันที่มีการสอนการใช้ห้องสมุด พบว่า นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีคะแนนเฉลี่ยความรู้ความเข้าใจสูงกว่านักศึกษาที่มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ สถาบันที่มีการสอนการใช้ห้องสมุด พบว่า ความรู้ความเข้าใจ ในการใช้ห้องสมุดกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง ซึ่งตรงกับการวิจัยของ ราซิกิน (Razikin. 1986 : 490 - A) พบว่า ยิ่งนักเรียนใช้ ห้องสมุดมากขึ้นเท่าไร ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจะเพิ่มมากขึ้นเท่านั้น

จากงานวิจัยดังกล่าวมาแล้ว สามารถจะสรุปได้ว่า การใช้ห้องสมุดในการเรียน หรือการศึกษาค้นคว้าในห้องสมุด จะมีผลทำให้การเรียนของผู้เรียนสูงขึ้น กล่าวคือ การใช้ ห้องสมุดจะมีผลต่อการเรียนของผู้เรียน

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยสภาพการบริหารวิชาการของวิทยาลัยครู มีขั้นตอนการวิจัย การเลือกประชากร และกลุ่มตัวอย่าง วิธีดำเนินการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรสำหรับการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยครู 36 แห่ง ที่ปฏิบัติราชการในปีการศึกษา 2536 ได้แก่ อธิการ รองอธิการ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าภาควิชา และอาจารย์วิทยาลัยครู รวมประชากรทั้งสิ้น 6,497 คน

กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยผู้บริหาร ได้แก่ อธิการ รองอธิการ หัวหน้าคณะวิชา และหัวหน้าภาควิชา และอาจารย์วิทยาลัยครู การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการเลือกแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) กล่าวคือ

1. เลือกสหวิทยาลัยมาร้อยละ 50 ของจำนวนสหวิทยาลัย ซึ่งมีทั้งสิ้น 8 สหวิทยาลัย ได้แก่ 4 สหวิทยาลัย โดยกำหนดภาคภูมิศาสตร์ละ 1 สหวิทยาลัย คือ ภาคเหนือ ได้แก่ สหวิทยาลัยล้านนา ภาคกลาง ได้แก่ สหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ สหวิทยาลัยอีสานใต้ และภาคใต้ ได้แก่ สหวิทยาลัยทักษิณ

2. เลือกวิทยาลัยครูที่ใหญ่ที่สุดและเล็กที่สุดในแต่ละสหวิทยาลัยเป็นกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ สหวิทยาลัยล้านนา วิทยาลัยครูเชียงใหม่และลำปาง สหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ ประกอบด้วย วิทยาลัยครูจันทระเกษม และธนบุรี สหวิทยาลัยอีสานใต้ ประกอบด้วย วิทยาลัยครูนครราชสีมา และบุรีรัมย์ และสหวิทยาลัยทักษิณ ประกอบด้วย วิทยาลัยครูสงขลา และภูเก็ต รวมเป็นทั้งสิ้น วิทยาลัยครู 8 แห่ง

### 3. ในแต่ละวิทยาลัยครู กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย

3.1 ผู้บริหาร ได้แก่ อธิการ รองอธิการ หัวหน้าคณะวิชา และหัวหน้าภาควิชา

3.2 คณาจารย์ ได้แก่ อาจารย์ผู้สอนที่สังกัดคณะต่าง ๆ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ทั้งผู้บริหารและคณาจารย์ ได้มาโดยวิธีการสุ่มโดย  
สุ่มผู้บริหารมาวิทยาลัยครูละ 20 คน คณาจารย์วิทยาลัยครูละ 30 คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่าง  
วิทยาลัยครูละ 50 คน 8 แห่ง ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน (ดูภาคผนวก ก)

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามปลายเปิดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ  
ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและเกณฑ์การบริหารวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาของทบวงมหาวิทยาลัยและกรมการฝึกหัดครู
2. ศึกษาทฤษฎี งานวิจัย และกรอบการบริหารวิชาการของวิทยาลัยครู รวมทั้งแผนการปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของกรมการฝึกหัดครู ฉบับที่ 7 (พ.ศ.2535 - 2539)
3. สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นผู้บริหารและนักวิชาการของกรมการฝึกหัดครูในภารกิจเกี่ยวกับการบริหารวิชาการที่วิทยาลัยครูปฏิบัติและควรปฏิบัติ เพื่อใช้เป็นกรอบในการสร้างข้อคำถาม
4. สร้างแบบสอบถามโดยปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโท และนำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาปรับปรุงแก้ไขเนื้อหาสาระและโครงสร้างแบบสอบถาม เพื่อให้ครอบคลุมสภาพการบริหารวิชาการของกรมการฝึกหัดครู
5. ปรับปรุงครั้งสุดท้ายร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทและนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

### ลักษณะของแบบสอบถาม

แบบสอบถามมีลักษณะ เป็นแบบวัดกิจกรรมการบริหารวิชาการ 5 ด้าน รวม 73 ข้อ

#### จำแนกเป็น

1. กิจกรรมการพัฒนาหลักสูตร 9 ข้อ
2. กิจกรรมการจัดการเรียนการสอน 32 ข้อ
3. กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ 14 ข้อ
4. กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร 7 ข้อ
5. กิจกรรมการบริการห้องสมุดและเทคโนโลยี 11 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามปลายเปิด ซึ่งทางด้านซ้ายมือจะระบุกิจกรรมการบริหารวิชาการเป็นกิจกรรมย่อย ๆ ด้านขวามือจะมีช่องให้ระบุจำนวนครั้งที่ปฏิบัติในรอบปีที่แล้ว รวมทั้งผลที่ได้รับจากการปฏิบัติงานลักษณะบรรยาย (ภาคผนวก)

### การหาคุณภาพของเครื่องมือ

#### ความเที่ยงตรง (Validity)

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทและผู้เชี่ยวชาญ กรมการฝึกหัดครู จำนวน 6 ท่าน ช่วยตรวจสอบข้อคำถามว่ามีความสอดคล้องกับกิจกรรมการบริหารวิชาการหรือไม่ ตลอดจนการถูกต้องเหมาะสมของภาษา สำนวน และสาระที่จำเป็น

### การกำหนดเกณฑ์การบริหารวิชาการ

เกณฑ์การบริหารวิชาการทั้ง 5 ด้าน ได้จากการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปสัมภาษณ์ผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญ กรมการฝึกหัดครู จำนวน 18 ท่าน เพื่อให้ระบุว่ากิจกรรมเหล่านั้น วิทยาลัยครูควรกระทำกี่ครั้งในรอบปีที่ผ่านมา หลังจากนั้นนำมาหาค่าเฉลี่ยจำนวนครั้งเพื่อใช้เป็นเกณฑ์การจัดกิจกรรมการบริหารวิชาการเป็นที่น่าสนใจว่า ความเห็นของผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องกันเป็นส่วนมาก

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยครูทั่วประเทศ 8 แห่ง โดยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยไปขอความร่วมมือจากกรรมการฝึกหัดครูเพื่อเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้แนบแบบสอบถามไปมอบให้หัวหน้าศูนย์วิจัยและหัวหน้าคณะวิชาของวิทยาลัยครูทุกแห่งด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 21 กุมภาพันธ์ ถึง วันที่ 30 มีนาคม 2537 โดยนัดเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิเคราะห์ ระหว่างวันที่ 1-20 เมษายน 2537 และได้มีการติดตามข้อมูลเพิ่มเติมทั้งสัมภาษณ์ผู้บริหารในส่วนที่ยังได้ข้อมูลไม่ครอบคลุมอีกครั้ง ระหว่างวันที่ 28 เมษายน ถึงวันที่ 7 มิถุนายน 2537 ได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ใช้วิเคราะห์ได้จำนวน 308 ฉบับ จากจำนวน 400 ฉบับ

## การจัดกระทำกับข้อมูล

ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้จัดกระทำข้อมูลต่าง ๆ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลที่ใช้เป็นเกณฑ์ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลที่ต้องการใช้เป็นเกณฑ์จากเอกสารของทบวงมหาวิทยาลัยและกรรมการฝึกหัดครู และนำมาหาค่าเฉลี่ยเพื่อใช้เปรียบเทียบสัดส่วนของอาจารย์ต่อนักศึกษา วุฒิและตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์วิทยาลัยครู จำนวนหนังสือในห้องสมุด งบประมาณค่าใช้จ่ายรายหัวของนักศึกษาวิทยาลัยครู และข้อมูลจากแบบสอบถามซึ่งเป็นข้อมูลที่ใช้เป็นเกณฑ์การจัดกิจกรรมการบริหารวิชาการของวิทยาลัยครู ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์ด้วยคำถาม 73 ข้อ สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญของกรรมการฝึกหัดครู จำนวน 18 ท่าน เกี่ยวกับจำนวนครั้งที่วิทยาลัยครูควรปฏิบัติกิจกรรมนั้น ๆ แล้วนำมาหาค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ที่วิทยาลัยครูควรปฏิบัติ

2.1 ข้อมูลที่ใช้แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยครูนั้น

2.1.1 ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนเพื่อเลือกฉบับที่สมบูรณ์จำนวน 308 ฉบับ มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1.2 ทาตารางแจกแจงคะแนนการวิเคราะห์ตัวแปรที่ต้องการ เพื่อ  
ตอบคำถามในวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1

2.1.3 นานแบบสอบถามซึ่งผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยครูได้ตอบจำนวน  
ครั้งที่วิทยาลัยครูจัดกิจกรรม ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ และแบบสอบถามปลายเปิด ซึ่งเป็นข้อมูล  
เชิงคุณภาพ มาวิเคราะห์และประมวลเข้าด้วยกันในรอบปีที่ผ่านมาเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย  
ข้อที่ 2

### วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลตามจุดประสงค์ของการวิจัย ข้อ 1.1 การศึกษาสภาพความ  
เหมาะสมและความเพียงพอของทรัพยากรบริหารของวิทยาลัยครู สถิติที่ใช้คือ ร้อยละ และ  
สัดส่วนเพื่ออธิบายสภาพการณ์ดังกล่าว โดยมีวิธีการวิเคราะห์ดังนี้

1.1 การเปรียบเทียบจำนวนอาจารย์ : นักศึกษา กับเกณฑ์ของทบวง  
มหาวิทยาลัย ซึ่งกำหนดไว้ว่า อาจารย์ 1 คน : นักศึกษา 25 คน (ทบวงมหาวิทยาลัย.  
2535 : 2)

1.2 การเปรียบเทียบจำนวนวุฒิอาจารย์ปริญญาตรี : ปริญญาโท : ปริญญาเอก  
กับเกณฑ์ของทบวงมหาวิทยาลัย ซึ่งกำหนดไว้ ปริญญาตรี : ปริญญาโท : ปริญญาเอก เท่ากับ  
1 : 6 : 3 (ทบวงมหาวิทยาลัย. 2535 : 2)

วิธีการคำนวณโดยจําแนกจำนวนอาจารย์ทั้งหมดของวิทยาลัยครูแต่ละแห่งให้เข้ากับ  
สัดส่วนตามเกณฑ์ของทบวงมหาวิทยาลัย จะได้จำนวนอาจารย์วุฒิปริญญาตรี : ปริญญาโท :  
ปริญญาเอก ที่ควรจะเป็น ดังรายละเอียดในตาราง 3 บทที่ 4

1.3 การเปรียบเทียบจำนวนตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ อาจารย์ :  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ : รองศาสตราจารย์ : ศาสตราจารย์ เท่ากับ 5.45 : 4.00 :  
0.50 : .05 (กรมการฝึกหัดครู. 2534 : 1 - 2)

วิธีการคำนวณโดยจําแนกจํานวนอาจารย์ทั้งหมดของวิทยาลัยครูแต่ละแห่งให้เข้ากับ สัดส่วนตามเป้าหมายของกรรมการฝึกหัดครู จะได้จํานวนตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ : รองศาสตราจารย์ : ศาสตราจารย์ ที่ควรจะเป็น ดังรายละเอียด ในตาราง 4 บทที่ 4

1.4 การเปรียบเทียบงบประมาณค่าเฉลี่ยรายหัวของนักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษาระดับปริญญาตรีกับงบประมาณค่าเฉลี่ยรายหัวของนักศึกษามหาวิทยาลัยของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย สาขาวิชาการศึกษาระดับปริญญาตรี

วิธีการเปรียบเทียบงบประมาณค่าเฉลี่ยรายหัวระหว่างวิทยาลัยครูกับมหาวิทยาลัย โดยนํางบประมาณของคณะครุศาสตร์ของวิทยาลัยครูและของคณะครุศาสตร์หรือศึกษาศาสตร์ของมหาวิทยาลัยทั้งหมดหารด้วยจํานวนนักศึกษาคณะครุศาสตร์ของวิทยาลัยครู และนักศึกษา คณะครุศาสตร์หรือศึกษาศาสตร์ของมหาวิทยาลัย รวมทั้งเปรียบเทียบในหมวดค่าตอบแทน ใช้สอยและวัสดุด้วย ดังรายละเอียดในตาราง 5 บทที่ 4

1.5 การเปรียบเทียบของจํานวนหนังสือในห้องสมุดของวิทยาลัยครูกับเกณฑ์ของทบวงมหาวิทยาลัย ซึ่งได้กำหนดไว้ดังนี้

ห้องสมุดที่ได้มาตรฐานจะต้องมีหนังสือไม่ต่ำกว่า 100,000 เล่ม มีจํานวนหนังสือ 50 เล่มต่อนักศึกษาปริญญาตรี 1 คน มีจํานวนหนังสือ 100 เล่มต่ออาจารย์ 1 คน (ทบวงมหาวิทยาลัย. 2535 : 6)

วิธีการเปรียบเทียบจํานวนหนังสือในห้องสมุดของวิทยาลัยครูกับเกณฑ์ของทบวงมหาวิทยาลัย โดยการหารจํานวนหนังสือที่มีในแต่ละห้องสมุดด้วยจํานวนอาจารย์ จะได้จํานวนหนังสือต่ออาจารย์ 1 คน และหารจํานวนหนังสือทั้งหมดด้วยจํานวนนักศึกษาทั้งหมด จะได้จํานวนหนังสือต่อนักศึกษา 1 คน ดังรายละเอียดในตาราง 6 บทที่ 4

1.6 การศึกษาความเหมาะสมและเพียงพอของจํานวนอาคารเรียน อาคารประกอบ จํานวนพื้นที่ (ไร่) ต่อจํานวนนักศึกษาของวิทยาลัย

วิธีการศึกษาโดยการใช้ข้อมูลของกองแผนงาน กรรมการฝึกหัดครู และสัมภาษณ์ผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยครู ดังรายละเอียดในตาราง 7 บทที่ 4

1.7 ความสะดวก ความปลอดภัย และประโยชน์ของการใช้อาคารสถานที่  
ของวิทยาลัยครู โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยครู

วิธีการศึกษาโดยใช้ข้อมูลของกองแผนงาน กรมการฝึกหัดครู และสัมภาษณ์ผู้บริหาร  
และอาจารย์วิทยาลัยครู ดังรายละเอียดในตาราง 8 บทที่ 4

#### 1.8. เกณฑ์การแปลความหมาย

การเปรียบเทียบกิจกรรมที่วิทยาลัยครูปฏิบัติกับ เกณฑ์ที่ควรปฏิบัติของผู้เชี่ยวชาญกำหนด  
การแปลความหมายดังนี้

ถ้าจำนวนครั้งของการปฏิบัติเท่ากับหรือมากกว่าเกณฑ์ แสดงว่าได้ปฏิบัติในระดับมาก

ถ้าจำนวนครั้งของการปฏิบัติน้อยกว่าเกณฑ์ แสดงว่าได้ปฏิบัติในระดับน้อย

#### 2. การวิเคราะห์ข้อมูลตามจุดประสงค์ของการวิจัย ตอนที่ 2 ของแบบสอบถาม

ซึ่งเกี่ยวกับจำนวนครั้งในการปฏิบัติและผลการดำเนินการ วิเคราะห์โดยแจกแจงความถี่  
และหาค่าฐานนิยม (Mode) ของจำนวนครั้งที่ได้ปฏิบัติ จากนั้นก็เปรียบเทียบจำนวนครั้งที่  
ปฏิบัติกับเกณฑ์ที่ตั้งขึ้น เกณฑ์ดังกล่าวนี้ได้มาจากข้อคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ภาคผนวก) ว่า  
ควรจะเป็นเท่าไร ซึ่งเป็นเกณฑ์เชิงปริมาณ ส่วนผลการดำเนินการเป็นเรื่องของคุณภาพของ  
กิจกรรม การบริหารวิชาการ การวิเคราะห์ผลการดำเนินการ ใช้วิธีประมวลประเด็นหลัก ๆ  
ของกิจกรรมแต่ละกิจกรรม

จากนั้นได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากข้อ 1 และข้อ 2 มาสรุปถึงสภาพการ  
บริหารวิชาการของวิทยาลัยครูแต่ละแห่ง

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย คือ

เพื่อศึกษาการบริหารวิชาการของวิทยาลัยครูในแต่ละวิทยาลัยในเรื่องต่อไปนี้

1. ความเหมาะสมและความเพียงพอของทรัพยากรเพื่อการบริหารวิชาการ ได้แก่ อาจารย์ งบประมาณ จำนวนหนังสือ ตำรา และอาคารสถานที่

2. ลักษณะการจัดกิจกรรมการบริหารวิชาการ 5 ด้าน คือ การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาอาจารย์ การพัฒนาบุคลากร และการบริการห้องสมุด และเทคโนโลยี

#### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

##### 1. ข้อมูลพื้นฐาน

ข้อมูลเก็บรวบรวมมาจากผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยครู สังกัดกรมการฝึกหัดครู 8 แห่ง คือ ภาคเหนือ สหวิทยาลัยล้านนา ได้แก่ วิทยาลัยครูเชียงใหม่และวิทยาลัยครูลำปาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สหวิทยาลัยอีสานใต้ ได้แก่ วิทยาลัยครูนครราชสีมาและวิทยาลัยครูบุรีรัมย์ ภาคใต้ สหวิทยาลัยทักษิณ ได้แก่ วิทยาลัยครูสงขลาและวิทยาลัยครูภูเก็ต และภาคกลาง สหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ ได้แก่ วิทยาลัยครูจันทระเกษมและวิทยาลัยครูธนบุรี ข้อมูลที่สมบูรณ์นำมาใช้วิเคราะห์มีจำนวน 308 ชุด (ดูภาคผนวก)

##### 2. ภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและอาจารย์ ผลการวิเคราะห์ภูมิหลัง ปรากฏดังตาราง 1

ตาราง 1 ภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งอาจารย์ วุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ  
 คณะที่สังกัด

| ภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง              | จำนวน | ร้อยละ |
|---------------------------------------|-------|--------|
| 1. ตำแหน่ง                            |       |        |
| ผู้บริหาร                             | 98    | 31.82  |
| อาจารย์                               | 210   | 68.18  |
| 2. วุฒิ                               |       |        |
| ปริญญาตรี                             | 58    | 18.83  |
| ปริญญาโท                              | 228   | 74.02  |
| ปริญญาเอก                             | 22    | 7.14   |
| 3. ตำแหน่งอาจารย์และตำแหน่งทางวิชาการ |       |        |
| อาจารย์ 1                             | 30    | 9.74   |
| อาจารย์ 2                             | 184   | 59.74  |
| อาจารย์ 3                             | 7     | 2.27   |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์                    | 80    | 25.97  |
| รองศาสตราจารย์                        | 7     | 2.27   |
| 4. สังกัด                             |       |        |
| คณะครุศาสตร์                          | 112   | 36.36  |
| คณะมนุษยศาสตร์                        | 86    | 27.92  |
| คณะวิทยาศาสตร์                        | 71    | 23.05  |
| คณะวิทยาการจัดการ                     | 39    | 12.66  |

ข้อมูลจากตาราง 1 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ และประมาณหนึ่งในสามเป็นผู้บริหาร อาจารย์ส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาโท รองลงมาเป็นปริญญาตรี และปริญญาเอกตามลำดับ ในด้านตำแหน่งส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นอาจารย์ 2 และเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ กลุ่มตัวอย่างสังกัดในคณะครุศาสตร์มากที่สุด รองลงมาเป็นคณะมนุษยศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ และคณะวิทยาการจัดการ ตามลำดับ

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 1

จุดมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 1 เป็นการศึกษาความเหมาะสมและความเพียงพอของทรัพยากรบริหาร ซึ่งได้แก่ อาจารย์ งบประมาณ จำนวนหนังสือ ตำรา และอาคารสถานที่ ผู้วิจัยได้ใช้ข้อมูลจากกองแผนงาน กรมการฝึกหัดครู ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏดังนี้

1. การเปรียบเทียบสัดส่วนอาจารย์ : นักศึกษา กับเกณฑ์ของทบวงมหาวิทยาลัย ซึ่งได้กล่าวถึงเกณฑ์ของทบวงมหาวิทยาลัย ในบทที่ 3 แล้วผลปรากฏดังตาราง 2

ตาราง 2 สัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาของวิทยาลัยครู เมื่อเทียบกับเกณฑ์ของทบวงมหาวิทยาลัย  
ปีการศึกษา 2536

| วิทยาลัยครู | จำนวนอาจารย์ | จำนวนนักศึกษา | สัดส่วนอาจารย์ : นักศึกษา |
|-------------|--------------|---------------|---------------------------|
| เชียงใหม่   | 236          | 3,735         | 1 : 15.82                 |
| ลำปาง       | 142          | 2,349         | 1 : 16.54                 |
| นครราชสีมา  | 205          | 2,991         | 1 : 14.59                 |
| บุรีรัมย์   | 180          | 1,952         | 1 : 10.84                 |
| สงขลา       | 212          | 2,931         | 1 : 13.82                 |
| ภูเก็ต      | 141          | 1,207         | 1 : 8.56                  |
| จันทระเกษม  | 245          | 4,741         | 1 : 19.35                 |
| ธนบุรี      | 147          | 1,950         | 1 : 13.26                 |

ข้อมูลจากตาราง 2 แสดงว่าสัดส่วนอาจารย์ : นักศึกษาวิทยาลัยครูทุกแห่งต่ำกว่า  
เกณฑ์ เมื่อเทียบกับเกณฑ์ของทบวง ซึ่งกำหนดสัดส่วนอาจารย์ : นักศึกษาระดับปริญญาตรีไว้  
1 : 25 คน แสดงว่าจำนวนอาจารย์เพียงพอและเหมาะสมกับจำนวนนักศึกษา

ตาราง 3 เปรียบเทียบจำนวนวุฒิของจำนวนอาจารย์วิทยาลัยครูกับเกณฑ์ทบวงมหาวิทยาลัย  
ปีการศึกษา 2536

| วิทยาลัยครู | จำนวน<br>อาจารย์ | จำนวนคุณวุฒิ<br>ที่เป็นจริง<br>ตรี : โท : เอก | จำนวนคุณวุฒิอาจารย์<br>ที่ควรจะเป็น<br>ตรี : โท : เอก | ผลการเปรียบเทียบ<br>กับเกณฑ์ทบวงฯ |
|-------------|------------------|-----------------------------------------------|-------------------------------------------------------|-----------------------------------|
| เชียงใหม่   | 236              | 73 : 157 : 6                                  | 23.6 : 141.6 : 70.8                                   | ไม่เท่า                           |
| ลำปาง       | 142              | 55 : 82 : 5                                   | 14.2 : 85.2 : 42.6                                    | ไม่เท่า                           |
| นครราชสีมา  | 205              | 54 : 135 : 16                                 | 20.5 : 123.0 : 61.5                                   | ไม่เท่า                           |
| บุรีรัมย์   | 180              | 66 : 106 : 8                                  | 18.0 : 106.0 : 54.0                                   | ไม่เท่า                           |
| สงขลา       | 212              | 69 : 135 : 8                                  | 21.2 : 127.2 : 63.6                                   | ไม่เท่า                           |
| ภูเก็ต      | 141              | 54 : 81 : 6                                   | 14.1 : 84.6 : 42.3                                    | ไม่เท่า                           |
| จันทระเกษม  | 245              | 71 : 156 : 18                                 | 24.5 : 147.0 : 73.5                                   | ไม่เท่า                           |
| ธนบุรี      | 147              | 51 : 90 : 6                                   | 14.7 : 88.2 : 44.1                                    | ไม่เท่า                           |
| รวม         | 1508             | 493 : 942 : 73                                | 151.0 : 905.0 : 452.0                                 | ไม่เท่า                           |

ข้อมูลจากตาราง 3 เมื่อพิจารณาจำนวนอาจารย์จำแนกตามวุฒิปริญญาตรี โท เอก แล้วปรากฏว่า วิทยาลัยครูทุกแห่งมีอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีมากกว่าจำนวนที่ควรจะเป็น และมีอาจารย์วุฒิปริญญาเอกน้อยมาก ไม่ได้สัดส่วนตามเกณฑ์ของทบวงฯ วิทยาลัยครูลำปาง และภูเก็ต ยังมีอาจารย์วุฒิปริญญาโทต่ำกว่าเกณฑ์อยู่เล็กน้อย

2. การเปรียบเทียบสัดส่วนตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์วิทยาลัยครูกับเป้าหมายของกรรมการฝึกหัดครู ซึ่งได้กล่าวถึงเป้าหมายของกรมฯ ในบทที่ 3 ผลปรากฏดังตาราง 4

ตาราง 4 เปรียบเทียบจำนวนตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์วิทยาลัยครูกับเป้าหมายของการฝึกหัดครู ปีการศึกษา 2536

| วิทยาลัยครู | จำนวน<br>อาจารย์ | จำนวนตำแหน่งทาง<br>วิชาการที่เป็นจริง<br>อจ. : ผศ. : รศ. : ศ. | จำนวนตำแหน่งทาง<br>วิชาการที่ควรจะเป็น<br>อจ. : ผศ. : รศ. : ศ. |
|-------------|------------------|---------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|
| เชียงใหม่   | 236              | 161 : 70 : 5 : 0                                              | 128.6 : 94.4 : 11.8 : 1.2                                      |
| ลำปาง       | 142              | 85 : 54 : 3 : 0                                               | 77.3 : 56.8 : 7.1 : 0.8                                        |
| นครราชสีมา  | 205              | 139 : 64 : 2 : 0                                              | 111.7 : 82.0 : 10.3 : 1.0                                      |
| บุรีรัมย์   | 180              | 106 : 71 : 3 : 0                                              | 89.1 : 72.0 : 9.0 : 0.9                                        |
| สงขลา       | 212              | 163 : 44 : 5 : 0                                              | 115.6 : 84.6 : 10.7 : 1.1                                      |
| ภูเก็ต      | 141              | 123 : 18 : 0 : 0                                              | 7.8 : 56.4 : 7.0 : 0.8                                         |
| จันทระเกษม  | 245              | 183 : 55 : 7 : 0                                              | 133.5 : 98.0 : 12.3 : 1.2                                      |
| ธนบุรี      | 147              | 115 : 26 : 6 : 0                                              | 80.1 : 58.8 : 7.3 : 0.8                                        |
| รวม         | 1508             | 1075 : 402 : 31 : 0                                           | 821.9 : 603.2 : 75.4 : 7.5                                     |

ข้อมูลจากตาราง 4 แสดงว่าอาจารย์วิทยาลัยครูทุกแห่งมีตำแหน่งอาจารย์เป็นส่วนใหญ่ และมากกว่าเป้าหมายของกรรมการฝึกหัดครู ส่วนตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ มีจำนวนต่ำกว่าเป้าหมาย โดยเฉพาะตำแหน่งศาสตราจารย์นั้น วิทยาลัยครูทุกแห่งไม่มีอาจารย์ที่มีตำแหน่งศาสตราจารย์เลย

3. การเปรียบเทียบงบประมาณค่าเฉลี่ยรายหัวของนักศึกษาวิทยาลัยครู สาขา  
 วิชาการศึกษาระดับปริญญาตรีกับงบประมาณค่าเฉลี่ยรายหัวของนักศึกษา มหาวิทยาลัยของ  
 รัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย สาขาวิชาการศึกษาระดับปริญญาตรี

วิธีการเปรียบเทียบงบประมาณค่าเฉลี่ยรายหัวระหว่างวิทยาลัยครูและมหาวิทยาลัย  
 คำนวณโดยการนำงบประมาณที่ได้รับของคณะครุศาสตร์หรือศึกษาศาสตร์ของวิทยาลัยครู และ  
 ของมหาวิทยาลัยแต่ละแห่งหารด้วยจำนวนนักศึกษาทั้งหมดในขณะนั้น และงบประมาณหมวดค่า  
 ตอบแทน ใช้สอย และวัสดุ หารด้วยจำนวนนักศึกษาในขณะนั้น จะได้ค่าเฉลี่ยรายหัวของ  
 งบประมาณทั้งหมด และค่าเฉลี่ยรายหัวของงบประมาณในหมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ  
 ของวิทยาลัยครู และของมหาวิทยาลัยของรัฐ ดังรายละเอียดในตาราง 5

ตาราง 5 เปรียบเทียบความเหมาะสมและความเพียงพอของงบประมาณค่าเฉลี่ยรายหัวของนักศึกษาวิทยาลัยครูสาขาวิชาการศึกษา ระดับปริญญาตรี เมื่อเทียบกับงบประมาณเฉลี่ยรายหัว สาขาวิชาการศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2536

| ชื่อสถาบัน                    | งบประมาณคณะศึกษาศาสตร์ |                              | จำนวน<br>นักศึกษา<br>ทั้งหมด | ค่าเฉลี่ยรายหัว     |                              |                     | เปรียบเทียบ<br>กับวค. |
|-------------------------------|------------------------|------------------------------|------------------------------|---------------------|------------------------------|---------------------|-----------------------|
|                               | รวมทั้งหมด             | ค่าตอบแทน<br>วิชาชีพและวัสดุ |                              | งบประมาณ<br>ทั้งหมด | ค่าตอบแทน<br>วิชาชีพและวัสดุ | งบประมาณ<br>ทั้งหมด |                       |
|                               |                        |                              |                              |                     |                              |                     |                       |
| 1. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย      | 52,860,700             | 1,460,900                    | 2,548                        | 20,746              | 573                          | สูงกว่า วค.         | สูงกว่า วค.           |
| 2. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์     | 28,209,600             | 1,615,800                    | 2,372                        | 11,893              | 681                          | สูงกว่า วค.         | สูงกว่า วค.           |
| 3. มหาวิทยาลัยขอนแก่น         | 24,946,000             | 1,380,000                    | 1,150                        | 21,692              | 1,200                        | สูงกว่า วค.         | สูงกว่า วค.           |
| 4. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่       | 32,801,700             | 1,198,900                    | 2,205                        | 14,876              | 544                          | สูงกว่า วค.         | สูงกว่า วค.           |
| 5. มหาวิทยาลัยนเรศวร          | 12,838,300             | 955,200                      | 615                          | 20,875              | 1,553                        | สูงกว่า วค.         | สูงกว่า วค.           |
| 6. มหาวิทยาลัยบูรพา           | 11,332,800             | 506,000                      | 1,727                        | 6,562               | 293                          | ต่ำกว่า วค.         | สูงกว่า วค.           |
| 7. มหาวิทยาลัยรามคำแหง        | 39,389,300             | 299,000                      | 11,326                       | 3,478               | 26                           | ต่ำกว่า วค.         | ต่ำกว่า วค.           |
| 8. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ | 54,897,500             | 2,434,800                    | 4,819                        | 11,382              | 505                          | สูงกว่า วค.         | สูงกว่า วค.           |
| 9. มหาวิทยาลัยศิลปากร         | 14,811,600             | 593,600                      | 693                          | 21,373              | 857                          | สูงกว่า วค.         | สูงกว่า วค.           |
| 10. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์  | 14,193,100             | 1,802,000                    | 1,773                        | 8,005               | 1,016                        | ต่ำกว่า วค.         | สูงกว่า วค.           |

| ชื่อสถาบัน                       | งบประมาณ    |                             | จำนวน<br>นักศึกษา<br>ทั้งหมด | ค่าเฉลี่ยรายหัว     |                             |                     |                             | เปรียบเทียบ |  |
|----------------------------------|-------------|-----------------------------|------------------------------|---------------------|-----------------------------|---------------------|-----------------------------|-------------|--|
|                                  | รวมทั้งหมด  | ค่าตอบแทน<br>ใช้สอยและวัสดุ |                              | งบประมาณ<br>ทั้งหมด | ค่าตอบแทน<br>ใช้สอยและวัสดุ | งบประมาณ<br>ทั้งหมด | ค่าตอบแทน<br>ใช้สอยและวัสดุ |             |  |
|                                  |             |                             |                              |                     |                             |                     |                             |             |  |
| 11. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช | 10,842,900  | 304,100                     | 18,640                       | 582                 | 16                          | ต่ำกว่า วด.         | ต่ำกว่า วด.                 |             |  |
| 12. สถาบันเทคโนโลยีเจ้าคุณทหาร   | 12,208,600  | 3,984,300                   | 1,295                        | 9,427               | 3,077                       | สูงกว่า วด.         | สูงกว่า วด.                 |             |  |
| 13. สถาบันเทคโนโลยีนนบุรี        | 11,862,100  | 1,397,400                   | 493                          | 24,061              | 2,834                       | สูงกว่า วด.         | สูงกว่า วด.                 |             |  |
| 14. สถาบันเทคโนโลยีนครเหนือ      | 28,758,300  | 7,779,100                   | 1,693                        | 16,987              | 4,595                       | สูงกว่า วด.         | สูงกว่า วด.                 |             |  |
| 15. วิทยาลัยครู                  | 349,953,000 | 8,571,800                   | 37,469                       | 9,340               | 229                         |                     |                             |             |  |

ข้อมูลจากตาราง 5 แสดงวิ้างงบประมาณของวิทยาลัยครูที่ได้รับเฉลี่ยรายหัวของนักศึกษาต่อคนต่อปี เมื่อเทียบกับงบประมาณของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ 14 แห่ง พบว่ามหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ได้งบประมาณและค่าตอบแทนเฉลี่ยรายหัวสูงกว่าวิทยาลัยครู มีเพียงมหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยรามคำแหง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ที่ได้รับงบประมาณต่ำกว่าวิทยาลัยครู และมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชได้รับงบประมาณหมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุต่ำกว่าวิทยาลัยครูด้วย

4. การเปรียบเทียบสัดส่วนของจำนวนหนังสือในห้องสมุดของวิทยาลัยครูกับเกณฑ์ของทบวงมหาวิทยาลัย

การเปรียบเทียบสัดส่วนจำนวนหนังสือในห้องสมุดของวิทยาลัยครูกับจำนวนอาจารย์และนักศึกษามหาวิทยาลัย ทำได้โดยการหารจำนวนหนังสือที่มีในแต่ละห้องสมุดด้วยจำนวนอาจารย์ จะได้จำนวนหนังสือต่ออาจารย์ 1 คน และหารจำนวนหนังสือทั้งหมดด้วยจำนวนนักศึกษา จะได้จำนวนหนังสือต่อนักศึกษา 1 คน แล้วนำมาเทียบกับเกณฑ์ซึ่งกำหนดเกณฑ์ขั้นต่ำไว้ว่า ห้องสมุดจะต้องมีหนังสือไม่ต่ำกว่า 100,000 เล่ม และมีหนังสือ 100 เล่มต่ออาจารย์ 1 คน และ 50 เล่มต่อนักศึกษา 1 คน ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตาราง 6

ตาราง 6 เปรียบเทียบจำนวนหนังสือในห้องสมุดของวิทยาลัยครู 8 แห่ง กับเกณฑ์ของทบวงมหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2536

| วิทยาลัยครู | จำนวนเล่ม<br>ในห้องสมุด | ผลการเปรียบเทียบ<br>กับเกณฑ์ | จำนวนเล่ม :<br>อาจารย์ | ผลการเปรียบเทียบ<br>กับเกณฑ์ | จำนวนเล่ม :<br>นักศึกษา | ผลการเปรียบเทียบ<br>กับเกณฑ์ |
|-------------|-------------------------|------------------------------|------------------------|------------------------------|-------------------------|------------------------------|
| เชียงใหม่   | 94,919                  | ต่ำกว่า                      | 402                    | สูงกว่า                      | 25                      | ต่ำกว่า                      |
| ลำปาง       | 80,359                  | ต่ำกว่า                      | 566                    | สูงกว่า                      | 34                      | ต่ำกว่า                      |
| นครราชสีมา  | 128,048                 | สูงกว่า                      | 624                    | สูงกว่า                      | 43                      | ต่ำกว่า                      |
| บุรีรัมย์   | 89,970                  | ต่ำกว่า                      | 500                    | สูงกว่า                      | 46                      | ต่ำกว่า                      |
| สงขลา       | 82,636                  | ต่ำกว่า                      | 390                    | สูงกว่า                      | 28                      | ต่ำกว่า                      |
| ภูเก็ต      | 72,037                  | ต่ำกว่า                      | 511                    | สูงกว่า                      | 60                      | สูงกว่า                      |
| จันทระเกษม  | 70,072                  | ต่ำกว่า                      | 286                    | สูงกว่า                      | 15                      | ต่ำกว่า                      |
| ธนบุรี      | 67,387                  | ต่ำกว่า                      | 462                    | สูงกว่า                      | 35                      | ต่ำกว่า                      |

ข้อมูลจากตาราง 6 แสดงว่าหนังสือในห้องสมุดของวิทยาลัยครู ส่วนมากมีจำนวนต่ำกว่าเกณฑ์ของทบวงมหาวิทยาลัย ยกเว้นวิทยาลัยครูนครราชสีมาแห่งเดียวที่สูงกว่า และมีจำนวนหนังสือต่ออาจารย์สูงกว่าเกณฑ์ทุกแห่ง ส่วนจำนวนหนังสือต่อนักศึกษาเกือบทุกแห่งต่ำกว่าเกณฑ์ มีเพียงวิทยาลัยครูภูเก็ตเพียงแห่งเดียว ที่เป็นไปตามเกณฑ์ของทบวงมหาวิทยาลัย

5. การศึกษาความเหมาะสมเพียงพอของจำนวนอาคารเรียน อาคารประกอบ จำนวนพื้นที่ (ไร่) ต่อจำนวนนักศึกษาของวิทยาลัยครู ข้อมูลได้จากกองแผนงาน กรมการฝึกหัดครู และสัมภาษณ์ผู้บริหารของวิทยาลัยครู ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏผลดังตาราง 7

ตาราง 7 จำนวนอาคารเรียน อาคารประกอบ และพื้นที่ของวิทยาลัยครู 8 แห่ง

| วิทยาลัยครู | จำนวน<br>นักศึกษา | พื้นที่<br>(ไร่) | จำนวนอาคาร |             | การใช้ประโยชน์พื้นที่<br>ของนักศึกษา |
|-------------|-------------------|------------------|------------|-------------|--------------------------------------|
|             |                   |                  | อาคารเรียน | อาคารประกอบ |                                      |
| เชียงใหม่   | 3735              | 81               | 4          | 132         | เหมาะสมและเพียงพอ                    |
| ลำปาง       | 2349              | 944              | 4          | 133         | เหมาะสมและเพียงพอ                    |
| นครราชสีมา  | 2991              | 163              | 6          | 107         | เหมาะสมและเพียงพอ                    |
| บุรีรัมย์   | 1952              | 297              | 5          | 138         | เหมาะสมและเพียงพอ                    |
| สงขลา       | 2931              | 628              | 5          | 139         | เหมาะสมและเพียงพอ                    |
| ภูเก็ต      | 1207              | 253              | 4          | 101         | เหมาะสมและเพียงพอ                    |
| จันทระเกษม  | 4741              | 89               | 4          | 28          | เหมาะสมและเพียงพอ                    |
| ธนบุรี      | 1950              | 5                | 4          | 5           | เหมาะสมและเพียงพอ                    |

ข้อมูลจากตาราง 7 แสดงว่าวิทยาลัยครูมีจำนวนพื้นที่ใช้ประโยชน์อย่างเพียงพอและเหมาะสม จะมีเพียงวิทยาลัยครูธนบุรี ที่มีเนื้อที่น้อยที่สุด ส่วนอาคารเรียน อาคารประกอบ วิทยาลัยครูส่วนใหญ่มีจำนวนอย่างเพียงพอและเหมาะสม ยกเว้นวิทยาลัยครูธนบุรีเท่านั้นที่มีจำนวนอาคารประกอบและพื้นที่น้อยที่สุด แต่ก็ใช้ประโยชน์พื้นที่ได้เพียงพอ เมื่อพิจารณาการใช้ประโยชน์ของพื้นที่ของนักศึกษารายการสัมภาษณ์ของผู้บริหาร พบว่า วิทยาลัยครูทุกแห่งมีพื้นที่เหมาะสมและเพียงพอสำหรับการเรียนการสอนและกิจกรรมอื่น ๆ ของนักศึกษา

6. ความสะดวก ความปลอดภัย และประโยชน์ของการใช้อาคารสถานที่ของ  
วิทยาลัยครู 8 แห่ง ใน 4 สหวิทยาลัย โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยครู  
ผลปรากฏดังตาราง 8

ตาราง 8 ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยครูเกี่ยวกับความสะดวก ความปลอดภัย  
และประโยชน์ของการใช้อาคารสถานที่ของวิทยาลัยครู 8 แห่ง ปีการศึกษา 2536

| วิทยาลัยครู | ความสะดวก |    |       | ความปลอดภัย |    |       | ประโยชน์ |     |           |
|-------------|-----------|----|-------|-------------|----|-------|----------|-----|-----------|
|             | ไม่ดี     | ดี | ดีมาก | ไม่ดี       | ดี | ดีมาก | น้อย     | มาก | มากที่สุด |
| เชียงใหม่   |           | /  |       |             | /  |       |          | /   |           |
| ลำปาง       |           | /  |       |             | /  |       |          | /   |           |
| นครราชสีมา  |           | /  |       |             | /  |       |          | /   |           |
| บุรีรัมย์   |           |    | /     |             |    | /     |          |     | /         |
| สงขลา       |           | /  |       |             | /  |       |          | /   |           |
| ภูเก็ต      |           | /  |       |             | /  |       |          | /   |           |
| จันทระเกษม  |           |    | /     |             | /  |       |          |     | /         |
| ธนบุรี      |           | /  |       |             |    | /     |          |     | /         |

ข้อมูลจากตาราง 8 แสดงว่าวิทยาลัยครูส่วนใหญ่มีอาคารสถานที่ที่ใช้ได้สะดวก อาคาร  
สถานที่มีความปลอดภัยและใช้ประโยชน์ได้ดี โดยเฉพาะวิทยาลัยครูบุรีรัมย์ และธนบุรี มีอาคาร  
ใช้ได้สะดวก ปลอดภัย และให้ประโยชน์ในระดับดีมาก

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 2 เป็นการศึกษาการจัดกิจกรรมการบริหารวิชาการว่าได้ทำอย่างไร มากน้อยเพียงใด โดยแบ่งการวิเคราะห์เป็น 2 ตอน คือ การศึกษาในเชิงปริมาณและการศึกษาในเชิงคุณภาพ

2.1 การศึกษาในเชิงปริมาณ เป็นการศึกษาว่าผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยครู ได้จัดกิจกรรมการบริหารวิชาการในรอบปีมากน้อยเพียงใด โดยได้นับจำนวนครั้งที่ทำและเทียบกับเกณฑ์การบริหารวิชาการของผู้เชี่ยวชาญกรรมการฝึกหัดครู ผลการวิเคราะห์ ปรากฏใน

ตาราง 9 - 13

| กิจกรรมการบริหารวิชาการ*                                   | จำนวนครั้งที่ได้ปฏิบัติตามตามวิทยาลัย |                   |                                            |                                  |                   |                   |                                   | เกณฑ์<br>ที่ควร<br>จะ<br>ปฏิบัติ |
|------------------------------------------------------------|---------------------------------------|-------------------|--------------------------------------------|----------------------------------|-------------------|-------------------|-----------------------------------|----------------------------------|
|                                                            | เจีย<br>ง<br>า<br>ห<br>ม              | ล<br>ำ<br>บ<br>าง | น<br>ค<br>ร<br>ร<br>า<br>ช<br>ส<br>ี<br>มา | ป<br>ู<br>รี<br>ร<br>ั<br>ม<br>ย | ส<br>ง<br>จ<br>ลา | ญ<br>เก<br>ี<br>ต | จ<br>ัน<br>ท<br>ร<br>เก<br>ษ<br>ม | ร<br>น<br>ป<br>ู<br>รี           |
| 1. <u>ด้านการพัฒนาหลักสูตร</u>                             |                                       |                   |                                            |                                  |                   |                   |                                   |                                  |
| 1. ศึกษาหลักสูตรฝึกหัดครูของสถาบันอื่น ๆ                   | 3                                     | 1                 | 2                                          | 3                                | 2                 | 2                 | 3                                 | 2                                |
| 2. จัดประชุมเพื่อปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัย                | 1                                     | 1                 | 1                                          | 3                                | 2                 | 2                 | 2                                 | 2                                |
| 3. จัดประชุมเพื่อสร้างหลักสูตรใหม่ ๆ ให้เหมาะสมกับท้องถิ่น | 2                                     | 1                 | 2                                          | 1                                | 2                 | 2                 | 2                                 | 2                                |
| 4. สร้างความเข้าใจในหลักสูตรที่ปรับปรุงใหม่แก่อาจารย์      | 2                                     | 1                 | 1                                          | 1                                | 1                 | 2                 | 2                                 | 2                                |
| 5. จัดพิมพ์เอกสารหรือคู่มือหลักสูตรออกเผยแพร่              | 2                                     | 1                 | 1                                          | 2                                | 2                 | 2                 | 2                                 | 1                                |
| 6. วิจัยหรือสำรวจความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพหลักสูตรที่เปิดสอน | 1                                     | 2                 | 1                                          | 1                                | 2                 | 2                 | 1                                 | 1                                |
| 7. ประเมินผลการใช้หลักสูตรทั้งใหม่และเก่า                  | 2                                     | 1                 | 1                                          | 2                                | 2                 | 2                 | 2                                 | 1                                |
| 8. เชิญวิทยากรมาให้ความรู้ในเรื่องหลักสูตร                 | 2                                     | 1                 | 1                                          | 2                                | 2                 | 2                 | 2                                 | 2                                |
| 9. เผยแพร่ผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับหลักสูตรของวิทยาลัยครู     | 2                                     | 0                 | 1                                          | 2                                | 3                 | 3                 | 3                                 | 1                                |
| รวมกิจกรรมด้านการพัฒนาหลักสูตร                             | 17                                    | 9                 | 11                                         | 17                               | 18                | 19                | 19                                | 27                               |
|                                                            |                                       |                   |                                            |                                  |                   |                   |                                   | 14                               |

\* ดูรายละเอียดข้อถามในภาคผนวก ก

ข้อมูลจากตาราง 9 แสดงว่า วิทยาลัยครูธนบุรี วิทยาลัยครูจันทระเกษม วิทยาลัยครูภูเก็ต วิทยาลัยครูสงขลา วิทยาลัยครูบุรีรัมย์ และวิทยาลัยครูเชียงใหม่ ได้จัดกิจกรรมการบริหารวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตรในระดับมาก ส่วนวิทยาลัยครูลำปาง และวิทยาลัยครูนครราชสีมา ยังจัดกิจกรรมด้านนี้ต่ำกว่าเกณฑ์ โดยวิทยาลัยครูลำปางจัดกิจกรรมเกือบทุกด้านต่ำกว่าเกณฑ์ มีเพียงการทำคู่มือหลักสูตร การวิจัยและสำรวจความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพหลักสูตรที่ใช้สอน และการประเมินผลหลักสูตรเท่านั้นที่ได้เท่าเกณฑ์

ส่วนวิทยาลัยครูนครราชสีมา ก็จัดกิจกรรมการประชุมเพื่อปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัย การสร้างความเข้าใจในหลักสูตรใหม่ให้อาจารย์เข้าใจ และการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ในเรื่องหลักสูตรต่ำกว่าเกณฑ์

| กิจกรรมการบริหารวิชาการ                                                       | จำนวนครั้งที่ปฏิบัติตามเกณฑ์วิทยาลัย |           |                |               |           |           |               |            | เกณฑ์<br>ที่ควร<br>จะ<br>ปฏิบัติ |
|-------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|-----------|----------------|---------------|-----------|-----------|---------------|------------|----------------------------------|
|                                                                               |                                      |           |                |               |           |           |               |            |                                  |
|                                                                               | เสียง<br>ไหม้                        | ลำ<br>บาง | นครราช<br>สีมา | บุรี<br>รัมย์ | สง<br>ขลา | ญ<br>เก็ด | จันทร<br>เกษม | ธน<br>บุรี |                                  |
| 2. <u>ด้านการจัดการเรียนการสอน</u>                                            |                                      |           |                |               |           |           |               |            |                                  |
| 10. ประชุมผู้บริหารเพื่อกำหนดทิศทางของคณะวิชา                                 | 2                                    | 2         | 2              | 3             | 3         | 1         | 2             | 4          | 2                                |
| 11. จัดสัมมนาการพัฒนาการเรียนการสอนระดับคณะ                                   | 2                                    | 2         | 2              | 1             | 3         | 1         | 2             | 3          | 2                                |
| 12. สำนวความถนัดและความสามารถของคณาจารย์เพื่อการมอบหมายงาน                    | 1                                    | 1         | 1              | 1             | 2         | 2         | 2             | 2          | 2                                |
| 13. สร้างสื่อการสอน เพื่อเสริมประสิทธิภาพในการสอน                             | 2                                    | 2         | 3              | 2             | 3         | 2         | 2             | 3          | 2                                |
| 14. สำนวจุดคุณภาพวัสดุ อุปกรณ์ และอาคารสถานที่ให้พร้อมบริการ                  | 2                                    | 2         | 1              | 2             | 3         | 2         | 2             | 3          | 2                                |
| 15. ปรับปรุงเนื้อหาวิชา กิจกรรมการเรียนการสอนรายวิชาต่าง ๆ ในหลักสูตร         | 2                                    | 3         | 2              | 3             | 2         | 2         | 2             | 3          | 2                                |
| 16. ประเมินการสอนของอาจารย์และความพอใจของนักศึกษา เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน | 2                                    | 1         | 1              | 2             | 2         | 2         | 2             | 3          | 2                                |
| 17. จัดนิทรรศการทางวิชาการ                                                    | 2                                    | 2         | 2              | 2             | 3         | 2         | 2             | 3          | 1                                |
| 18. จัดประชุมเพื่อวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสม                                  | 2                                    | 1         | 1              | 2             | 3         | 1         | 2             | 3          | 1                                |

| กิจกรรมการบริหารวิชาการ                                                         | จำนวนครั้งที่ได้ปฏิบัติงานตามวิทยาลัย |           |                |               |           |            |                |            | เกณฑ์<br>ที่ควร |
|---------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|-----------|----------------|---------------|-----------|------------|----------------|------------|-----------------|
|                                                                                 | เชิญ<br>ใหม่                          | ลำ<br>ปาง | นครราช<br>สีมา | บุรี<br>รัมย์ | สง<br>ขลา | ภู<br>เก็ด | จันทร์<br>เกษม | ธน<br>บุรี | จะ<br>ปฏิบัติ   |
|                                                                                 |                                       |           |                |               |           |            |                |            |                 |
| 19. ำให้ภาควิชาจัดทำแผนการเรียนการสอนตลอดปี เสนอฝ่ายวิชาการ                     | 2                                     | 2         | 1              | 2             | 2         | 1          | 2              | 2          | 1               |
| 20. ชักชวนความเข้าใจเกี่ยวกับภารกิจการวิจัยของอาจารย์                           | 2                                     | 2         | 2              | 1             | 3         | 1          | 2              | 3          | 1               |
| 21. ำให้คณะวิชาจัดทำปฏิทินกิจกรรมส่งเสริมวิชาการ                                | 2                                     | 2         | 1              | 1             | 2         | 1          | 2              | 3          | 1               |
| 22. จัดสัมมนาเพื่อพัฒนาทักษะในการพัฒนาทางวิชาการ                                | 2                                     | 2         | 2              | 2             | 3         | 2          | 2              | 3          | 2               |
| 23. แต่งให้อาจารย์ทราบ เข้าร่วมกิจกรรมวิชาการของสถาบันอื่น                      | 4                                     | 3         | 3              | 4             | 4         | 2          | 4              | 4          | 5               |
| 24. ทรัพยากรการร่วมกับหน่วยงานอื่น เพื่อหาเงินเพื่องานวิจัยและสร้างผลงานวิชาการ | 4                                     | 1         | 2              | 3             | 4         | 1          | 3              | 2          | 1               |
| 25. สำนวจความต่อการทางวิชาการของท้องถิ่น                                        | 2                                     | 1         | 2              | 2             | 3         | 1          | 2              | 2          | 2               |
| 26. เผยแพร่งานวิจัยหรือผลงานทางวิชาการของอาจารย์                                | 2                                     | 1         | 2              | 3             | 3         | 2          | 2              | 2          | 1               |
| 27. สัมมนาเพื่อประเมินผลการจัดฝึกประสบการณ์วิชาชีพ                              | 2                                     | 2         | 2              | 2             | 2         | 1          | 2              | 3          | 2               |
| 28. จัดประชุมเพื่อกำหนดเป้าหมาย และรูปแบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ                | 2                                     | 2         | 2              | 2             | 2         | 1          | 2              | 3          | 2               |

| กิจกรรมการบริหารวิชาการ                                                        | จำนวนครั้งที่ปฏิบัติงานตามวิทยาลัย |           |                |               |           |            |                |            | เกณฑ์<br>ที่ควร<br>จะ<br>ปฏิบัติ |
|--------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|-----------|----------------|---------------|-----------|------------|----------------|------------|----------------------------------|
|                                                                                |                                    |           |                |               |           |            |                |            |                                  |
|                                                                                | เลี้ยง<br>ใหม่                     | ลำ<br>ปาง | นครราช<br>สีมา | บุรี<br>รัมย์ | สง<br>ขลา | ภู<br>เก็ด | จันทร์<br>เกษม | ชน<br>บุรี |                                  |
| 29. จัดพิมพ์คู่มือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพเพื่อให้เข้าตรงกัน                    | 2                                  | 2         | 1              | 2             | 2         | 1          | 2              | 2          | 1                                |
| 30. ชักข้อความเข้าใจเกี่ยวกับการประสานงาน การนิเทศ และการประเมินผล<br>นักศึกษา | 2                                  | 2         | 2              | 2             | 2         | 2          | 2              | 3          | 2                                |
| 31. จัดประชุมนิเทศนักศึกษาก่อนออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ                          | 2                                  | 2         | 2              | 2             | 2         | 2          | 2              | 2          | 2                                |
| 32. จัดสัมมนานักศึกษาเพื่อประเมินประสิทธิภาพการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ            | 2                                  | 2         | 2              | 2             | 2         | 2          | 2              | 3          | 2                                |
| 33. จัดประชุมเพื่อประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษา                  | 2                                  | 1         | 1              | 2             | 3         | 1          | 2              | 4          | 2                                |
| 34. จัดให้มีการประชุมพบทวนเป้าหมายและวิธีการจัดกิจกรรมนักศึกษา                 | 2                                  | 2         | 1              | 2             | 3         | 1          | 2              | 3          | 2                                |
| 35. จัดให้มีการประชุมเพื่อกำหนดแผนการจัดกิจกรรมนักศึกษาตลอดปี                  | 2                                  | 1         | 1              | 2             | 3         | 1          | 2              | 4          | 1                                |
| 36. จัดทางงบประมาณเพื่อการจัดกิจกรรมนักศึกษาและติดตามการใช้                    | 1                                  | 1         | 1              | 2             | 2         | 1          | 2              | 3          | 1                                |
| 37. แต่งตั้งคณาจารย์ที่ปรึกษาและประเมินผลกิจกรรมนักศึกษา                       | 2                                  | 2         | 1              | 2             | 2         | 1          | 2              | 3          | 1                                |
| 38. ชักข้อความเข้าใจกับอาจารย์ และนักศึกษา                                     | 2                                  | 1         | 1              | 2             | 2         | 1          | 2              | 3          | 2                                |

| กิจกรรมการบริหารวิชาการ                                    | จำนวนครั้งที่ได้ปฏิบัติงานตามวิทยาลัย |           |                |               |           |            |                       | เกณฑ์<br>ที่ควร<br>จะ<br>ปฏิบัติ |
|------------------------------------------------------------|---------------------------------------|-----------|----------------|---------------|-----------|------------|-----------------------|----------------------------------|
|                                                            | เขียน<br>ใหม่                         | ลำ<br>ปาง | นครราช<br>สีมา | บุรี<br>รัมย์ | สง<br>ขลา | อุ<br>เก็ต | จันทร<br>เกษม<br>บุรี |                                  |
| 39. ประสานงานกับหน่วยงานภายนอกและภายในเพื่อกิจกรรมนักศึกษา | 2                                     | 3         | 2              | 3             | 3         | 2          | 3                     | 3                                |
| 40. ประชาสัมพันธ์กิจกรรมภายนอกวิทยาลัยแก่นักศึกษา          | 4                                     | 2         | 2              | 3             | 4         | 2          | 4                     | 3                                |
| 41. จัดกิจกรรมสังคมและสุนันทนาการ                          | 4                                     | 4         | 3              | 3             | 2         | 1          | 3                     | 4                                |
| รวมกิจกรรมด้านการจัดการเรียนการสอน                         | 70                                    | 59        | 54             | 69            | 84        | 46         | 71                    | 60                               |

ข้อมูลจากตาราง 10 แสดงว่า วิทยาลัยครูธนบุรี วิทยาลัยครูสงขลา วิทยาลัยครูจันทระเกษม วิทยาลัยครูเชียงใหม่ วิทยาลัยครูบุรีรัมย์ ได้จัดกิจกรรมการบริหารวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนในระดับมากเกินเกณฑ์ ส่วนวิทยาลัยครูลำปาง วิทยาลัยครูนครราชสีมา และวิทยาลัยครูภูเก็ต จัดกิจกรรมด้านนี้ได้ไม่น้อยกว่าเกณฑ์

กิจกรรมที่วิทยาลัยครูลำปางยังจัดได้น้อยกว่าเกณฑ์ ก็คือ การประชุมเพื่อประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพนักศึกษา การซักซ้อมความเข้าใจของอาจารย์และนักศึกษาเกี่ยวกับกิจกรรมนักศึกษา และการประชาสัมพันธ์กิจกรรมภายนอกวิทยาลัยให้นักศึกษาได้เข้าร่วม

กิจกรรมที่วิทยาลัยครูนครราชสีมา ยังปฏิบัติได้น้อย ได้แก่ การตรวจสอบสมรรถภาพอาจารย์เพื่อปรับปรุงงาน สรรวจคุณภาพวัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ ประเมินผลการสอนของอาจารย์ สนับสนุนให้อาจารย์เข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการของสถาบันอื่น ซักซ้อมความเข้าใจกับอาจารย์และนักศึกษา การประชุมเพื่อประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และการทบทวนการจัดกิจกรรมนักศึกษา รวมทั้งจัดกิจกรรมสังคม และสันทนาการด้วย

ส่วนกิจกรรมที่วิทยาลัยครูภูเก็ตปฏิบัติได้น้อย ได้แก่ การประชุมผู้บริหารเพื่อกำหนดทิศทางของคณะวิชา จัดสัมมนาการพัฒนาการเรียนการสอน การสนับสนุนให้อาจารย์เข้าร่วมกิจกรรมวิชาการในสถาบันอื่น การสำรวจความต้องการทางวิชาการของท้องถิ่น สัมมนาประเมินผลการจัดฝึกประสบการณ์วิชาชีพ การซักซ้อมความเข้าใจให้อาจารย์และนักศึกษา รวมทั้งการจัดกิจกรรมสังคมและสันทนาการอีกด้วย

เป็นที่น่าสังเกตว่า สถาบันทุกแห่งยังสนับสนุนให้อาจารย์เข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการของสถาบันอื่นน้อยกว่าเกณฑ์ทั้งสิ้น

| กิจกรรมการบริหารวิชาการ                                              | จำนวนครั้งที่ปฏิบัติตามเกณฑ์ตามวิทยาลัย |           |            |               |           |           |              |            | เกณฑ์<br>ที่ควร<br>จะ<br>ปฏิบัติ |
|----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|-----------|------------|---------------|-----------|-----------|--------------|------------|----------------------------------|
|                                                                      | เขียน<br>ใหม่                           | ลำ<br>ปาง | นครราชสีมา | บุรี<br>รัมย์ | สง<br>ขลา | ญ<br>เกิด | จันท<br>เกษม | ชน<br>บุรี |                                  |
|                                                                      |                                         |           |            |               |           |           |              |            |                                  |
| 3. <u>ด้านการพัฒนาอาจารย์</u>                                        |                                         |           |            |               |           |           |              |            |                                  |
| 42. สํารวจสัดส่วนของอาจารย์สอนศึกษาเพื่อเตรียมแผนในอนาคต             | 2                                       | 1         | 1          | 2             | 2         | 1         | 3            | 3          | 1                                |
| 43. สํารวจความต้องการการพัฒนาทักษะและสมรรถภาพของอาจารย์              | 2                                       | 1         | 2          | 3             | 2         | 2         | 3            | 2          | 1                                |
| 44. ทํารุ้โครงการพัฒนาอาจารย์ตามความต้องการของอาจารย์                | 2                                       | 1         | 1          | 2             | 2         | 1         | 3            | 2          | 1                                |
| 45. จัดประชุมทางวิชาการเพื่อพัฒนาสมรรถภาพอาจารย์                     | 2                                       | 1         | 1          | 2             | 3         | 1         | 2            | 2          | 2                                |
| 46. ส่งอาจารย์เข้าอบรมหรือดูงานในสถาบันอื่น                          | 5                                       | 4         | 4          | 5             | 5         | 1         | 4            | 4          | 5                                |
| 47. ประสานงานกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาอาจารย์ทั้งระยะสั้นและยาว    | 3                                       | 4         | 3          | 4             | 3         | 2         | 3            | 2          | 3                                |
| 48. จัดกิจกรรมเพื่อให้อาจารย์ได้พัฒนาตนเอง                           | 3                                       | 3         | 2          | 3             | 3         | 1         | 3            | 3          | 3                                |
| 49. เชิญวิทยากรมาบรรยายในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่ออาจารย์             | 3                                       | 3         | 2          | 3             | 3         | 2         | 3            | 3          | 4                                |
| 50. จัดพัฒนาให้อาจารย์ศึกษาต่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายของวิทยาลัย      | 3                                       | 1         | 2          | 3             | 2         | 1         | 3            | 3          | 1                                |
| 51. ทํารุ้โครงการให้ความช่วยเหลืออาจารย์เพื่อเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ | 3                                       | 3         | 2          | 3             | 2         | 2         | 3            | 2          | 2                                |

| กิจกรรมการบริหารวิชาการ                                            | จำนวนครั้งที่ปฏิบัติงานตามวิทยาลัย |           |                |               |           |            |              | เกณฑ์<br>ที่ควร<br>จะ<br>ปฏิบัติ |
|--------------------------------------------------------------------|------------------------------------|-----------|----------------|---------------|-----------|------------|--------------|----------------------------------|
|                                                                    | เลี้ยง<br>าหมั                     | ลำ<br>ปาง | นครราช<br>สีมา | บุรี<br>รัมย์ | สง<br>ขลา | ภู<br>เก็ด | จันท<br>เกษม | ชน<br>บุรี                       |
| 52. จัดทวารสารทางวิชาการเพื่อให้เป็นแหล่งเผยแพร่ผลงาน              | 3                                  | 2         | 2              | 3             | 3         | 2          | 3            | 3                                |
| 53. จัดกิจกรรมส่งเสริมและสนับสนุนการเพื่อควานสามัคคีกันหมู่อาจารย์ | 3                                  | 3         | 2              | 2             | 3         | 1          | 3            | 3                                |
| 54. ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารเพื่อให้อาจารย์มีรอกาสเป็นผู้นำ      | 3                                  | 3         | 2              | 3             | 3         | 1          | 3            | 4                                |
| 55. ปรับปรุงวิธีพิจารณาความดีความชอบของคณาจารย์ให้เหมาะสม          | 3                                  | 2         | 1              | 1             | 2         | 1          | 2            | 2                                |
| รวมกิจกรรมด้านการพัฒนาอาจารย์                                      | 40                                 | 32        | 27             | 39            | 38        | 19         | 41           | 38                               |
|                                                                    |                                    |           |                |               |           |            |              | 34                               |

ข้อมูลจากตาราง 11 แสดงว่าวิทยาลัยครูจันทระเกษม วิทยาลัยครูเชียงใหม่ วิทยาลัยครูบุรีรัมย์ วิทยาลัยครูสงขลา และวิทยาลัยครูธนบุรี ได้จัดกิจกรรมการบริหารวิชาการด้านการพัฒนาอาจารย์ในระดับมาก และวิทยาลัยครูที่ดำเนินการพัฒนาอาจารย์ในระดับน้อย ได้แก่ วิทยาลัยครูลำปาง วิทยาลัยครูนครราชสีมา และวิทยาลัยครูภูเก็ต

กิจกรรมที่วิทยาลัยครูลำปางยังปฏิบัติในระดับน้อย ได้แก่ การประชุมทางวิชาการเพื่อพัฒนาสมรรถภาพอาจารย์ การส่งอาจารย์เข้าอบรมหรือดูงานสถาบันอื่น การเชิญวิทยากรมาบรรยายในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่ออาจารย์ การทำโครงการให้ความช่วยเหลืออาจารย์เพื่อเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ รวมทั้งการจัดทำวารสารทางวิชาการเพื่อให้เป็นแหล่งเผยแพร่ผลงาน

ผลการจัดกิจกรรมสังคมและสันตนาการ กิจกรรมที่วิทยาลัยครูนครราชสีมาปฏิบัติ การประชุมทางวิชาการเพื่อพัฒนาอาจารย์ การส่งอาจารย์เข้าอบรม หรือดูงานในสถาบันอื่น การจัดกิจกรรมให้อาจารย์ได้พัฒนาตนเอง การเชิญวิทยากรมาบรรยายในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่ออาจารย์ การจัดทำแผนให้อาจารย์ได้ศึกษาต่อ การทำโครงการช่วยเหลืออาจารย์ในเรื่องตำแหน่งทางวิชาการ การจัดทำวารสารทางวิชาการ การจัดกิจกรรมสังคมและสันตนาการ การปรับโครงสร้างการบริหาร และการปรับปรุงวิธีการพิจารณาความดีความชอบของอาจารย์ให้เหมาะสม

ส่วนกิจกรรมที่วิทยาลัยครูภูเก็ตปฏิบัติในระดับน้อย ได้แก่ การสำรวจความต้องการ และการประชุมทางวิชาการเพื่อพัฒนาสมรรถภาพอาจารย์ การจัดส่งอาจารย์เข้าอบรมหรือดูงานในสถาบันอื่น การเชิญวิทยากรมาบรรยายในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่ออาจารย์ การจัดทำแผนให้อาจารย์ได้ศึกษาต่อ การทำโครงการช่วยเหลืออาจารย์เพื่อเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ การจัดกิจกรรมส่งเสริมความสามัคคีของอาจารย์ รวมทั้งการจัดทำวารสารทางวิชาการเพื่อเป็นแหล่งเผยแพร่ผลงาน และเป็นที่น่าสังเกตว่า กิจกรรมพัฒนาอาจารย์ที่วิทยาลัยครูทั้ง 8 แห่ง ได้ปฏิบัติในระดับน้อย ได้แก่ การเชิญวิทยากรมาบรรยายในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่ออาจารย์ การทำโครงการช่วยเหลืออาจารย์เพื่อเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ และการจัดทำวารสารทางวิชาการ



ข้อมูลจากตาราง 12 แสดงว่าวิทยาลัยครูจันทระเกษม วิทยาลัยครูธนบุรี วิทยาลัยครูสงขลา วิทยาลัยครูบุรีรัมย์ และวิทยาลัยครูเชียงใหม่ ได้จัดกิจกรรมการบริหารวิชาการด้านการพัฒนาบุคลากรในระดับมาก ส่วนวิทยาลัยครูลำปาง วิทยาลัยครูนครราชสีมา และวิทยาลัยครูภูเก็ต จัดกิจกรรมด้านนี้น้อยกว่าเกณฑ์

กิจกรรมที่วิทยาลัยครูลำปางและวิทยาลัยครูนครราชสีมายังปฏิบัติในระดับน้อย ได้แก่ การจัดทำให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างอาจารย์และบุคลากรฝ่ายสนับสนุนการสอนและการประสานงานกับหน่วยราชการทั้งภายนอกและภายในวิทยาลัยครู เพื่อพัฒนาบุคลากร

กิจกรรมที่วิทยาลัยครูภูเก็ตปฏิบัติในระดับน้อย ได้แก่ การส่งบุคลากรเข้าฝึกอบรมดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะใหม่ ๆ ในการทำงาน การจัดทำให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างอาจารย์และบุคลากรฝ่ายสนับสนุนการสอน รวมทั้งการประสานงานกับหน่วยงานทั้งภายนอกและภายในเพื่อพัฒนาบุคลากร

ตาราง 13 จำนวนครั้งที่ปฏิบัติกิจกรรมด้านการบริการห้องสมุดและเทคโนโลยีของวิทยาลัยครู 8 แห่ง เทียบกับเกณฑ์การบริหารวิชาการในรอบปีการศึกษา 2536

| กิจกรรมการบริหารวิชาการ                                                     | จำนวนครั้งที่ได้ปฏิบัติตามวิทยาลัย |             |                |               |           |            |                        | เกณฑ์<br>ที่ควร<br>จะ<br>ปฏิบัติ |
|-----------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|-------------|----------------|---------------|-----------|------------|------------------------|----------------------------------|
|                                                                             | เลี้ยง<br>ใหม่                     | ล่า<br>pang | นครราช<br>สีมา | บุรี<br>รัมย์ | สง<br>ขลา | ภู<br>เก็ต | จันทร์<br>เกษม<br>บุรี |                                  |
| 5. <u>การบริการห้องสมุดและเทคโนโลยี</u>                                     |                                    |             |                |               |           |            |                        |                                  |
| 63. จัดให้ภาควิชาและคณะสำรวจความต้องการหนังสือ ตำรา                         | 2                                  | 2           | 2              | 3             | 2         | 2          | 3                      | 3                                |
| 64. สำรวจความต้องการของอาจารย์และนักศึกษาในบริการต่าง ๆ ของห้องสมุด         | 3                                  | 3           | 1              | 2             | 2         | 1          | 2                      | 2                                |
| 65. สำรวจสภาพเครื่องมือ และอุปกรณ์บำรุงรักษาห้องสมุด                        | 2                                  | 2           | 2              | 2             | 3         | 1          | 3                      | 3                                |
| 66. ปรับปรุงระเบียบการให้บริการห้องสมุดและเทคโนโลยี                         | 3                                  | 3           | 1              | 3             | 3         | 1          | 3                      | 1                                |
| 67. ประชาสัมพันธ์ให้นักศึกษาและบุคลากรทุกฝ่ายรับทราบบริการใหม่ ๆ ในห้องสมุด | 4                                  | 4           | 4              | 3             | 3         | 3          | 3                      | 6                                |
| 68. จัดรณรงค์ให้นักศึกษาและอาจารย์ใช้บริการของห้องสมุด                      | 4                                  | 2           | 2              | 4             | 2         | 1          | 4                      | 6                                |
| 69. ปรับปรุงการจัดที่นั่ง ห้องอ่านหนังสือ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้เข้า     | 3                                  | 2           | 2              | 2             | 2         | 1          | 3                      | 3                                |
| 70. สำรวจความเหมาะสมและเพียงพอของบุคลากรในห้องสมุด                          | 3                                  | 2           | 1              | 3             | 2         | 1          | 3                      | 1                                |
| 71. รณรงค์คำให้ทุกฝ่ายช่วยกันหาทุน หาหนังสือ และอุปกรณ์เครื่องใช้           | 3                                  | 2           | 1              | 3             | 3         | 1          | 3                      | 3                                |

| กิจกรรมการบริหารวิชาการ                            | จำนวนครั้งที่ได้ปฏิบัติจนแนกตามวิทยาลัย |           |                |               |           |            |               | เกณฑ์<br>ที่ควร<br>จะ<br>ปฏิบัติ |
|----------------------------------------------------|-----------------------------------------|-----------|----------------|---------------|-----------|------------|---------------|----------------------------------|
|                                                    | เขียน<br>ใหม่                           | ลำ<br>ปาง | นครราช<br>สีมา | บุรี<br>รัมย์ | สง<br>ขลา | ภู<br>เก็ด | จันทร<br>เกษม | ชน<br>บุรี                       |
| 72. อบรมเจ้าหน้าที่ฝ่ายวัสดุภัณฑ์                  | 3                                       | 3         | 1              | 4             | 3         | 1          | 3             | 3                                |
| 73. ประเมินความพอใจในบริการห้องสมุดจากผู้ใช้บริการ | 3                                       | 4         | 1              | 4             | 3         | 1          | 3             | 4                                |
| รวมกิจกรรมด้านการบริการห้องสมุดและเทคโนโลยี        | 33                                      | 29        | 18             | 33            | 28        | 14         | 33            | 35                               |
|                                                    |                                         |           |                |               |           |            |               | 32                               |

ข้อมูลจากตาราง 13 แสดงว่าวิทยาลัยครูธนบุรี วิทยาลัยครูเชียงใหม่ วิทยาลัยครูบุรีรัมย์ และวิทยาลัยครูจันทระเกษม จัดกิจกรรมด้านนี้ได้มากเกินเกณฑ์ ส่วนวิทยาลัยครูลำปาง วิทยาลัยครูนครราชสีมา วิทยาลัยครูบุรีรัมย์ และวิทยาลัยครูภูเก็ต จัดกิจกรรมด้านนี้ได้ไม่น้อย

กิจกรรมที่วิทยาลัยครูลำปางจัดได้มากคือ การสำรวจความต้องการของภาควิชา มีการปรับปรุงระเบียบบริการห้องสมุดและเทคโนโลยี สำรวจความเหมาะสมเพียงพอของบุคลากรในห้องสมุด มีการอบรมเจ้าหน้าที่ฝ่ายวัสดุทัศนูปกรณ์และประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ส่วนกิจกรรมอื่น ๆ ทำได้ต่ำกว่าเกณฑ์ทั้งสิ้น

วิทยาลัยครูนครราชสีมาสามารถจัดให้มีการปรับปรุงระเบียบการให้บริการห้องสมุด และมีการสำรวจความเพียงพอของบุคลากรในห้องสมุดได้เท่าเกณฑ์ ส่วนกิจกรรมอื่น ๆ ทำได้น้อยกว่าเกณฑ์ทั้งสิ้น

วิทยาลัยครูสงขลาสามารถจัดให้มีการสำรวจความต้องการของอาจารย์และนักศึกษา สำรวจสภาพเครื่องใช้และการรณรงค์หาทุนได้มากเท่าเกณฑ์ ส่วนการปรับปรุงระเบียบการให้บริการห้องสมุด การสำรวจความเหมาะสมเพียงพอของบุคลากร การอบรมเจ้าหน้าที่ฝ่ายวัสดุทัศนูปกรณ์และการประเมินความพอใจในบริการห้องสมุดนั้น วิทยาลัยครูสงขลาทำได้น้อยกว่าเกณฑ์ ส่วนกิจกรรมอื่นทำได้น้อยกว่าเกณฑ์

วิทยาลัยครูภูเก็ตจัดให้มีการปรับปรุงระเบียบการให้บริการห้องสมุด และสำรวจความเหมาะสมเพียงพอของบุคลากรได้เท่าเกณฑ์ ส่วนกิจกรรมอื่น ๆ ต่ำกว่าเกณฑ์ทั้งสิ้น

จากการสำรวจข้อมูลการจัดกิจกรรมบริหารวิชาการทั้ง 5 ด้าน ของวิทยาลัยครูทั้ง 8 แห่ง พบว่า วิทยาลัยครูลำปาง วิทยาลัยครูนครราชสีมา ยังจัดกิจกรรมทุกด้านไม่ถึงเกณฑ์ และวิทยาลัยครูภูเก็ตยังจัดกิจกรรมด้านการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาอาจารย์ การพัฒนาบุคลากร และการบริการห้องสมุดและเทคโนโลยีได้ไม่ถึงเกณฑ์ ส่วนวิทยาลัยครูธนบุรี วิทยาลัยครูสงขลา วิทยาลัยครูจันทระเกษม วิทยาลัยครูบุรีรัมย์ และวิทยาลัยครูเชียงใหม่ จัดกิจกรรมบริหารวิชาการทุกด้านได้เกินเกณฑ์ทั้งสิ้น

## 2.2 การศึกษาในเชิงคุณภาพ

ในส่วนนี้เป็นการศึกษาผลการดำเนินงานกิจกรรมการบริหารวิชาการทั้ง 5 ด้าน ของวิทยาลัยครูทั้ง 8 แห่ง โดยประมวลจากแบบสอบถามปลายเปิด ผลการปฏิบัติงานสรุปเป็นประเด็นจําแนกตามวิทยาลัยครูแต่ละแห่งได้ดังนี้

1. ผลการดำเนินงานกิจกรรมการบริหารวิชาการด้านต่าง ๆ ของวิทยาลัยครูเชียงใหม่ในรอบปีการศึกษา 2536

### 1.1 การพัฒนาหลักสูตร

กิจกรรมที่ได้ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรนั้นทำได้มากกว่าเกณฑ์ในหลายกิจกรรม ผลที่ได้จากการจัดกิจกรรม ทำให้อาจารย์ได้แนวคิดใหม่ไปสู่การพัฒนาหลักสูตร มีการรวบรวมข้อมูลที่เป็นเพื่อพัฒนาหลักสูตรที่มีอยู่ให้ทันสมัยและเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจสังคมและความต้องการของท้องถิ่น ในรอบปีที่ผ่านมาจึงได้สร้างหลักสูตรวิชาภาษาจีนขึ้นใหม่เป็นหลักสูตรฉบับแรกของไทยอีกด้วย

### 1.2 การจัดการเรียนการสอน

กิจกรรมส่วนใหญ่ทำได้เท่าเกณฑ์และให้ผลตามความคาดหวัง กล่าวคือ ทำให้คณะอาจารย์แต่ละคณะได้มีการปรึกษาหารือและร่วมกันพัฒนางานการเรียนการสอน การปรับปรุงสื่อการเรียนการสอน การจัดอัตราค่าจ้าง การทำแผนการเรียนการสอน และกิจกรรมนักศึกษาของคณะตลอดปี การพัฒนาสมรรถภาพอาจารย์โดยเฉพาะทางด้านการวิจัยและการส่งเสริมให้อาจารย์ทำวิจัยมากขึ้น มีการทำคู่มือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพขึ้นเพื่อให้เป็นแนวปฏิบัติ มีการกระจายความรับผิดชอบให้อาจารย์ในการจัดกิจกรรมเพื่อนักศึกษา มีการประสานงานกับภายนอกเพื่อให้นักศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมภายนอกมากขึ้น กิจกรรมต่าง ๆ เหล่านี้วิทยาลัยครูเชียงใหม่ได้ปฏิบัติในระดับสูงกว่าเกณฑ์ แต่ก็ปรากฏว่าแม้จะมีการทำแผนพัฒนางานการเรียน แต่สภาพการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ก็ยังไม่พัฒนาเท่าที่ควร อาจารย์ได้รับการพัฒนาความรู้และบทบาททางการวิจัยเพื่อพัฒนาการสอน และความก้าวหน้าทางวิชาการ แต่อาจารย์ก็ยังให้ความสนใจกับการวิจัยน้อย รวมทั้งการเข้าไปร่วมกิจกรรมกับสถาบันอื่นมากนัก ทำให้ประสบการณ์และการพัฒนาการเรียนการสอนยังไม่เป็นไปตามความคาดหวังของผู้บริหาร

### 1.3 การพัฒนาอาจารย์

การจัดกิจกรรมด้านนี้ วิทยาลัยครูเชียงใหม่ทำได้สูงกว่าเกณฑ์เป็นส่วนใหญ่ และให้ผลดีตรงตามวัตถุประสงค์ของกิจกรรม ฝ่ายบริหารมีการสำรวจข้อมูลที่เป็นปัจจุบันนำไปสู่การจัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์ มีการตั้งคณะบุคคลให้ดูแลรับผิดชอบการทำงานพัฒนาอาจารย์ที่เป็นรูปธรรม การจัดประชุมทางวิชาการ การสนับสนุนให้อาจารย์เข้าอบรม สัมมนา การขอความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก ทำให้อาจารย์บางท่านกระตือรือร้นเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าวมากขึ้น ซึ่งมีผลทำให้อาจารย์ได้รับความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่องาน ต่อวิชาชีพครู และโอกาสก้าวหน้ามากขึ้น นอกจากนี้ยังมีนโยบายให้ทุนทำวิจัยและผลงานวิชาการ การเผยแพร่ความรู้ทางวารสารทางวิชาการ การจัดกิจกรรมทางสังคมที่ทำให้อาจารย์ได้ร่วมงานใกล้ชิดกันมากขึ้น มีการปรับปรุงวิธีการพิจารณาความดีความชอบซึ่งอาจารย์มีความพอใจมากขึ้น

### 1.4 การพัฒนาบุคลากร

วิทยาลัยมีการสำรวจอัตราากำลังและความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายอื่น และสามารถส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมส่วนหนึ่ง ซึ่งได้สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรมากขึ้น มีการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารเพื่อให้บุคลากรมีโอกาสนำหน้า แต่ก็ให้ผลไม่มากนัก อย่างไรก็ตามวิทยาลัยก็ยังคงประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัย เพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งก็ได้รับความร่วมมืออย่างดี

### 1.5 การบริการห้องสมุดและเทคโนโลยี

วิทยาลัยได้สำรวจความต้องการด้านนี้จากภาควิชาและให้ห้องสมุดดำเนินการจัดหาหนังสือ สื่อการสอนต่าง ๆ ตอบสนองความต้องการของภาควิชา รวมทั้งการปรับปรุงบริการและคุณภาพของสื่อและเทคโนโลยีที่ใช้ โดยมุ่งให้เกิดประโยชน์ต่ออาจารย์และนักศึกษาอย่างเต็มที่ ซึ่งก็ให้ผลดี อาจารย์และนักศึกษาได้รับบริการที่สะดวกมากขึ้น มีการจัดที่นั่งให้อาจารย์เป็นสัดส่วนมากขึ้น มีการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ฝ่ายวัสดุอุปกรณ์ให้มีความสามารถในการใช้และให้บริการได้ดีขึ้น แม้ว่าจะมีการสำรวจจำนวนบุคลากรในส่วนนี้และพบว่ามีปัญหา แต่ยังไม่มี การปรับปรุงอัตรากำลังได้เพียงพอ และให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพเหมาะสม

2. ผลการดำเนินงานกิจกรรมการบริหารวิชาการด้านต่าง ๆ ของวิทยาลัยครูลำปาง  
ในรอบปีการศึกษา 2536

### 2.1 การพัฒนาหลักสูตร

วิทยาลัยครูลำปางมีการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาหลักสูตรค่อนข้างน้อย กิจกรรมที่จัดขึ้นมีจำนวนครั้งที่ต่ำกว่าเกณฑ์เป็นส่วนใหญ่ กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา หลักสูตรฝึกหัดครูของสถาบันอื่น ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ทำได้เพียงครั้งเดียว แต่ก็ทำให้มีการปรับปรุงเนื้อหาและรหัสรายวิชาให้ทันสมัยและเป็นสากลมากขึ้น มีการประชุม สัมมนาเกี่ยวกับหลักสูตรซึ่งทำให้อาจารย์มีความเข้าใจและร่วมปรับปรุงหลักสูตร และได้ ข้อมูลใหม่ ๆ มากขึ้น อย่างไรก็ตามวิทยาลัยยังมีได้วิจัยหรือสังเคราะห์หลักสูตรของวิทยาลัยครู อย่างจริงจัง

### 2.2 การจัดการเรียนการสอน

ผลการปฏิบัติงานวิชาการด้านนี้ วิทยาลัยครูลำปางปฏิบัติได้เท่าเกณฑ์เป็นส่วนใหญ่ และให้ผลตามความคาดหวังในระดับหนึ่ง กล่าวคือ มีการปรึกษาหารือพัฒนาการเรียน การสอน การวางแผนการปฏิบัติงาน การปรับปรุงสภาพแวดล้อมและสื่อการเรียนการสอน การจัด กิจกรรม การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ การมุ่งรับใช้สังคมทางด้านวิชาการ แต่ก็พบว่า การจัด กิจกรรมด้านนี้ยังไม่บรรลุผลดีนัก การกำหนดทิศทางของภาควิชาชั้น ผู้บริหารทุกระดับยังไม่ สามารถกำหนดทิศทางและเป้าหมายได้ชัดเจน ทำให้การพัฒนาการเรียนการสอนในระดับภาค ไม่มีทิศทางที่แน่นอน การสำรวจสภาพอาคารสถานที่และอุปกรณ์การเรียน ยังไม่สามารถ ดำเนินการให้พร้อมบริการอาจารย์และนักศึกษาได้เท่าที่ควร การให้นักศึกษาประเมินผลการ สอน อาจารย์ยังทำได้น้อยและไม่จริงจัง แต่ก็ทำให้อาจารย์กระตือรือร้นที่จะปรับปรุงการ เรียนการสอนมากขึ้น การปรับเปลี่ยนแผนการเรียนการสอนทำให้มีปัญหากับนักศึกษาที่ตกค้าง และแผนการสอนของภาควิชาที่ทำขึ้นยังไม่ได้มาตรฐาน ไม่สามารถปฏิบัติตามแผนได้ เมื่อมี การประชุมซักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการนิเทศและประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ อาจารย์ส่วนใหญ่ไม่สนใจกับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ การจัดนิทรรศการเพื่อนักศึกษา แม้ว่าจะ มีการจัดบ่อยก็ตาม แต่อาจารย์เห็นว่าใช้งบประมาณและแรงงานมาก แต่ได้ผลไม่คุ้มค่า

การจัดประชุมทางวิชาการเพื่อพัฒนาทักษะการวิจัยและการสร้างผลงานของอาจารย์ แม้จะ ทำน้อยกว่าเกณฑ์ แต่ก็ได้ผลดีในแง่กระตุ้นให้อาจารย์มีทัศนคติที่ดี มีความสนใจที่จะทำวิจัย และเขียนผลงานมากขึ้น การประชาสัมพันธ์ให้อาจารย์เข้าร่วมกิจกรรมภายนอก แม้จะทำ ไม่บ่อยนัก แต่อาจารย์ก็สนใจเข้าร่วมกิจกรรมกันมาก ตรงกันข้ามกับนักศึกษาที่ไม่ค่อยสนใจ จะเข้าร่วมกิจกรรมภายนอก แม้จะมีการประชาสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอก็ตาม

### 2.3 การพัฒนาอาจารย์

วิทยาลัยมีการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับสัดส่วนอาจารย์และนักศึกษา ซึ่งได้ข้อมูลสำหรับ วางแผนการบริหารบุคคล มีการสำรวจความต้องการของอาจารย์ในการพัฒนาความรู้และ สมรรถภาพในการทำงาน แต่ก็ได้รับความร่วมมือจากอาจารย์บางส่วน มีการจัดประชุมสัมมนา ทางวิชาการเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ของอาจารย์ มีการส่งอาจารย์เข้าอบรมและ ศึกษาต่อเพิ่มขึ้นตามแผนที่ทำไว้ มีการจัดทำโครงการส่งเสริมอาจารย์ทำผลงานเพื่อตำแหน่ง ทางวิชาการ ซึ่งทำให้อาจารย์บางส่วนกระตือรือร้นที่จะทำผลงานทางวิชาการ และมีการ เผยแพร่ผลงานทางจุลสารทางวิชาการมากขึ้น แต่ที่ควรพิจารณาให้มีความสำคัญมากขึ้นคือ การปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานเพื่อให้อาจารย์ได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น หรือ ได้เข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารมากขึ้น เพราะอาจารย์ส่วนใหญ่อยากเห็นการปรับปรุงในส่วนนี้ รวมทั้งการปรับปรุงวิธีการพิจารณาความดีความชอบ เพราะเท่าที่ทำอยู่ ดำเนินการอยู่ใน แวดวงผู้บริหารเท่านั้น และยังไม่ให้ผลดีเท่าที่ควร

### 2.4 การพัฒนาบุคลากร

วิทยาลัยมีการสำรวจความพร้อมของบุคลากร มีการทำแผนพัฒนาบุคลากรเป็นรูปธรรม และการปรับปรุงระเบียบวิธีการทำงาน รวมทั้งจัดส่งบุคลากรเข้าอบรมเพิ่มพูนทักษะการทำงาน ใหม่ ๆ มากขึ้น มีการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารเพื่อให้บุคลากรมีเส้นทางก้าวหน้ามากขึ้น การประสานงานกับหน่วยงานภายนอกและภายในเพื่อพัฒนาบุคลากรยังทำได้น้อย แต่ก็ให้ผลดีกับ การแก้ปัญหาบางอย่างในการทำงานได้บ้าง

## 2.5 การบริการห้องสมุดและเทคโนโลยี

วิทยาลัยมีการสำรวจความต้องการหนังสือตำราของภาควิชาและคณะวิชา ซึ่งห้องสมุดสามารถจัดหาให้ได้ตามความต้องการของอาจารย์ นอกจากนี้มีการสำรวจบริการต่าง ๆ รวมทั้งสภาพอุปกรณ์เครื่องใช้ให้พร้อมบริการบ้าง แม้ไม่ได้เท่าเกณฑ์ที่ควรจะเป็น การเปลี่ยนแปลงเคลื่อนไหวในห้องสมุดหลายอย่างเกิดประโยชน์ต่ออาจารย์และนักศึกษา ทำให้ได้รับทราบรายชื่อหนังสือใหม่และบริการใหม่ ๆ ของห้องสมุด การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ทดแทนส่วนที่ขาดแคลนที่ดี การประเมินผลการทำงานของบุคลากรและจัดอบรมเจ้าหน้าที่สารสนเทศศึกษาก็ดี ให้ผลดีในการทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ที่น่าจะกล่าวถึงอีกประเด็นหนึ่งก็คือ ห้องสมุดมีการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการบ่อยมาก ประมาณปีละ 5 ครั้ง ทำให้ได้ข้อมูลใหม่มาปรับปรุงบริการส่วนนี้ให้ดีขึ้น

3. ผลการดำเนินงานกิจกรรมการบริหารวิชาการด้านต่าง ๆ ของวิทยาลัยครุนครราชสีมาในรอบปีการศึกษา 2536

### 3.1 การพัฒนาหลักสูตร

วิทยาลัยได้พัฒนาหลักสูตรโดยการปรับปรุงเนื้อหาให้หนักแน่นและครอบคลุมมากขึ้น โดยการศึกษาเปรียบเทียบกับหลักสูตรของสถาบันอื่น ๆ และวิเคราะห์ความต้องการของท้องถิ่นควบคู่ไปด้วย อย่างไรก็ตามแม้จะมีการพิมพ์คู่มือออกเผยแพร่ ชักชวนความเข้าใจกับคณาจารย์ที่เกี่ยวข้องแล้ว ผลปรากฏว่า ยังไม่สามารถขยายผลการใช้หลักสูตรใหม่ได้เท่าที่ควร การเชิญวิทยากรและผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร ทำได้เพียงครั้งเดียวเท่านั้น แต่อาจารย์ก็ได้รับความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรเพิ่มขึ้น การสังเคราะห์หรือเผยแพร่ผลงานวิจัยหลักสูตรของวิทยาลัยครู ทำให้อาจารย์ได้รับทราบผลงานของอาจารย์ท่านอื่น และมองเห็นความจำเป็นที่จะต้องมีการวิจัยในด้านนี้

### 3.2 การจัดการเรียนการสอน

ผลการปฏิบัติกิจกรรมด้านการจัดการเรียนการสอนส่วนใหญ่ปฏิบัติได้ตามเกณฑ์ ซึ่งก็ให้ผลตรงตามวัตถุประสงค์ของกิจกรรมเป็นส่วนใหญ่ เป็นต้นว่าได้มีการร่วมประชุมปรึกษาหารือกัน

กำหนดแผนงาน แผนพัฒนาการเรียนการสอน จากกิจกรรมเหล่านี้วิทยาลัยได้แผนการเรียนการสอนตลอดปีที่มีความสมบูรณ์และเป็นระบบมากขึ้น ได้คู่มือใช้เป็นแนวทางในการประกอบการสอน คู่มือการนิเทศการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษา มีแผนการจัดกิจกรรมนักศึกษา ซึ่งทำให้อาจารย์และนักศึกษาได้เข้าใจและปฏิบัติได้ตรงกัน การเพิ่มพูนความรู้ทางด้านการวิจัย การสร้างผลงานทางวิชาการแก่อาจารย์ เกิดผลดีมาก อาจารย์มีความกระตือรือร้นกับการทำวิจัยมากขึ้น มีการขออนุมัติทำวิจัย มีผลงานวิจัยเกิดขึ้นบ้าง แต่อาจารย์ยังไม่สนใจที่จะเสนอผลงานทางวิชาการเท่าที่ควร

กิจกรรมที่ยังไม่ได้ทำบ่อยนักคือการให้นักศึกษาประเมินผลการสอนของอาจารย์และยังไม่ได้ผลที่ชัดเจน การจัดนิทรรศการต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์นักศึกษา แม้ว่าจะจัดบ่อยแต่ก็ไม่ได้ได้รับความสนใจมากนัก ที่เห็นได้ชัดก็คืองบประมาณเพื่อการนี้มีน้อย ไม่สามารถจัดนิทรรศการได้ยิ่งใหญ่ น่าสนใจ และเกิดประโยชน์แก่นักศึกษาได้อย่างแท้จริง การประเมินผลการจัดประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษายังไม่ได้ทำจริงจังให้เป็นระบบที่ดี แต่เท่าที่ทำอยู่ก็พอจะได้แนวคิดมาปรับปรุงการจัดประสบการณ์วิชาชีพได้บ้าง ในการประชุมซักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมนักศึกษาเท่าที่ทำอยู่ ผู้บริหารใช้เวลาจำกัดมากและมักจะประชุมตอนต้นปีครั้งเดียว ขอบข่ายของกิจกรรมมีจำกัด กิจกรรมนักศึกษายังไม่สามารถทำให้ได้ประโยชน์ต่อชีวิตและอาชีพของนักศึกษาอย่างแท้จริง

### 3.3 การพัฒนาอาจารย์

การพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยครุฑนครราชสีมายังทำได้ไม่ถึงเกณฑ์ในหลายประเด็น แม้ว่าจะมีการสำรวจสัดส่วนอาจารย์:นักศึกษาเพื่อวางแผนการพัฒนาอาจารย์ การจัดคณะบุคคลรับผิดชอบงานด้านนี้ การจัดประชุมทางวิชาการเพื่อพัฒนาสมรรถภาพการสอนและงานวิจัยก็ตาม ก็ให้ผลในระดับหนึ่งซึ่งไม่ถึงขั้นที่จะทำให้อาจารย์มีคุณภาพสูงขึ้น การสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นช่วยให้อาจารย์ได้พัฒนาความรู้และประสบการณ์ได้พอสมควร การพัฒนาการวิจัยและการสร้างผลงานทางวิชาการได้รับความสนใจจากอาจารย์ในระดับที่น่าพอใจ มีการทำผลงานเสนอเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการหลายรายและมีการนำเสนอในวารสารและจุลสารของวิทยาลัยทุกภาคเรียน การจัดกิจกรรมทางสังคมและสันทนาการแม้ว่าจะจัดน้อยกว่าเกณฑ์ที่ควรทำ แต่ก็ทำให้

ประโยชน์และผลดี ได้รับคำชมเชยจากวิทยาลัยแห่งอื่น ๆ การปรับปรุงโครงสร้างการบริหาร ทำให้มีการกำหนดวาระการดำรงตำแหน่ง ๆ ละ 4 ปี อาจารย์มีโอกาสดำรงตำแหน่งต่าง ๆ มากขึ้น การพิจารณาความดีความชอบมีการปรับปรุงตามคำแนะนำของคณาจารย์ ทำให้ทุกฝ่ายรู้สึกว่าเป็นธรรมมากขึ้น

### 3.4 การพัฒนาบุคลากร

วิทยาลัยมีการปรับปรุงแผนระยะสั้นระยะยาวในการพัฒนาบุคลากร มีการปรับปรุงระเบียบวิธีการและการประสานงานกับหน่วยงานพัฒนาบุคลากรทั้งภายนอกและภายใน รวมทั้งฝ่ายวิชาการของวิทยาลัย การอบรมเพิ่มพูนความรู้และทักษะใหม่ ๆ ในการทำงาน ยังไม่สามารถทำได้กว้างขวางและทั่วถึง เนื่องจากงบประมาณดำเนินการน้อย มีการปรับปรุงโครงสร้างเพื่อให้อุคลากรมีโอกาสดำรงตำแหน่งที่การงานและมีโอกาสเป็นผู้นำซึ่งกำลังอยู่ในขั้นตอนการจากการปรับปรุงการประสานงานภายในทำให้ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่ายมากขึ้น

### 3.5 การบริการห้องสมุดและเทคโนโลยี

วิทยาลัยได้จัดหาหนังสือ อุปกรณ์เครื่องใช้เพิ่มขึ้นตามความต้องการของอาจารย์และบุคลากร มีการปรับปรุงบริการ และระเบียบการใช้ห้องสมุดให้เอื้อต่อความต้องการของอาจารย์และนักศึกษาเพิ่มขึ้น ทำให้มีจำนวนคนเข้าใช้ห้องสมุดมากและคุ้มค่าขึ้น นอกจากนี้ยังจัดที่อ่านหนังสือสำหรับอาจารย์เป็นสัดส่วน ติดตั้งเครื่องปรับอากาศภายในห้องสมุด ส่วนการหาทุนเพื่อสนับสนุนห้องสมุด มีการดำเนินการแต่ยังจัดกิจกรรมด้านนี้น้อยมาก

4. ผลการดำเนินงานกิจกรรมการบริหารวิชาการด้านต่าง ๆ ของวิทยาลัยครูบุรีรัมย์  
ในรอบปีการศึกษา 2536

### 4.1 การพัฒนาหลักสูตร

วิทยาลัยได้พัฒนาหลักสูตรในบางสาขาวิชาและบางเนื้อหา ซึ่งเป็นผลมาจากการศึกษาหลักสูตรของสถาบันอื่น ๆ การประชุมสัมมนาและระดมความคิดเกี่ยวกับการสร้างหลักสูตรใหม่ มีการจัดพิมพ์เอกสารและคู่มือเกี่ยวกับหลักสูตรเผยแพร่ แต่ยังไม่เพียงพอกับจำนวนอาจารย์

คณาจารย์ได้แลกเปลี่ยนความรู้กับวิทยาการและผู้เชี่ยวชาญทำให้มีความคิดและประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ นอกจากนี้ในรอบปีที่ผ่านมา มีการสังเคราะห์หลักสูตร และเผยแพร่ผลการวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตรของวิทยาลัยครูถึง 2 ครั้ง ทำให้มองเห็นจุดเด่นและจุดด้อยของหลักสูตรที่มีอยู่ชัดเจนขึ้น เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยขึ้น

#### 4.2 การจัดการเรียนการสอน

ผลการปฏิบัติกิจกรรมด้านการจัดการเรียนการสอนส่วนใหญ่ปฏิบัติได้ตามเกณฑ์ และหลายกิจกรรมทำได้เกินเกณฑ์ ซึ่งผลการดำเนินงานกิจกรรมก็ให้ผลดีตามวัตถุประสงค์ของกิจกรรมเป็นส่วนใหญ่ เป็นต้นว่าได้มีการประชุมผู้บริหารเพื่อปรึกษาหารือและสัมมนาทางวิชาการในระดับคณะ ทำให้ได้ทิศทางเพื่อใช้กำหนดนโยบายของคณะและของภาควิชา ได้มีการทบทวนปรับปรุงเนื้อหา เอกสารและตำราให้มีคุณภาพและทันสมัยยิ่งขึ้น ได้คู่มือในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพเป็นแนวทางในการดำเนินงานกิจกรรม ได้เป้าหมายและรูปแบบที่ทันสมัยมากขึ้น ในระดับภาควิชาได้มีการวางแผนการเรียนการสอนตลอดปี มีการกำหนดภาระงานของอาจารย์ชัดเจนขึ้น อาจารย์สามารถเตรียมตัวและปรับปรุงเนื้อหาวิชาและกิจกรรมการเรียนล่วงหน้าได้ การจัดประชุมสัมมนาการพัฒนาทักษะการวิจัยและการสร้างผลงานทางวิชาการ ช่วยให้อาจารย์ตื่นตัวและสนใจที่จะทำงานวิจัยมากขึ้น อาจารย์ได้แนวทางในการเขียนตำราหรือการทำวิจัย มีความสนใจเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่จัดโดยสถาบันอื่นมากขึ้น ในขณะเดียวกันศูนย์วิจัยของวิทยาลัยได้ทำหน้าที่ให้การสนับสนุนด้านการหาแหล่งทุนเพื่อการวิจัย และหัวข้อที่ควรวิจัยเพื่อนำประโยชน์ไปใช้

ส่วนในเรื่องการจัดประชุมเพื่อทบทวนเป้าหมายและวิธีการจัดกิจกรรมนักศึกษานั้น ปรากฏว่าคณาจารย์และผู้เกี่ยวข้องยังมีความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายและวิธีการจัดยังไม่ชัดเจน และยังไม่สามารถวางแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### 4.3 การพัฒนาอาจารย์

วิทยาลัยได้จัดกิจกรรมในด้านนี้ได้เท่าเกณฑ์และสูงกว่าในหลายกิจกรรม โดยมีการสำรวจอัตรากำลังเพื่อเตรียมแผนเปิดสอนในอนาคต และสำรวจความต้องการได้รับการฝึกอบรมบ่อยครั้ง ซึ่งได้ข้อมูลเพื่อพัฒนาอาจารย์และเพื่อการสรรหาอัตรากำลังเพิ่ม มีการจัดตั้ง

คณะกรรมการรับผิดชอบการพัฒนาอาจารย์ การจัดประชุม ส่งอาจารย์เข้ารับการอบรม ซึ่งเกิดประโยชน์ต่ออาจารย์และวิทยาลัยมาก การประสานงานเพื่อขอความร่วมมือจากกรมการฝึกหัดครู ได้ผลดี การเพิ่มพูนความรู้จากวิทยากรและผู้เชี่ยวชาญในเรื่องการทำงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง แม้จะทำได้ไม่เท่าเกณฑ์แต่ให้ประโยชน์ในแง่กระตุ้นความสนใจของอาจารย์ได้ดี การส่งเสริมให้อาจารย์ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิไม่เป็นไปตามแผน ความสนใจเพิ่มพูนความรู้จากวารสารและ จุลสารของวิทยาลัยขึ้น การปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน และการพิจารณาความดี ความชอบ ทำให้อาจารย์มีกำลังใจและมีโอกาสเจริญงอกงามยิ่งขึ้น

#### 4.4 การพัฒนานุเคราะห์

วิทยาลัยให้ความสำคัญกับกิจกรรมด้านนี้มาก จะเห็นได้ว่าได้จัดกิจกรรมเหล่านี้สูงกว่า เกณฑ์เกือบทุกกิจกรรม ซึ่งก็ให้ผลที่น่าพอใจ กล่าวคือ มีการสำรวจอัตราค่าจ้างและขออัตราเพิ่ม ในสาขาที่ขาดแคลน การพัฒนานุเคราะห์เป็นไปตามแผนและความต้องการ นุเคราะห์ได้รับการ พัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานใหม่ ๆ และเข้ารับการฝึกอบรมที่เป็นประโยชน์บ่อยครั้ง การปรับปรุง โครงสร้างการบริหารเพื่อให้นุเคราะห์มีโอกาสก้าวหน้า มีส่วนสร้างขวัญ กำลังใจให้แก่บุคลากร อย่างมาก การประสานงานกับหน่วยงานอื่นเพื่อความร่วมมือในการพัฒนานุเคราะห์อย่างต่อเนื่อง ก็ดำเนินการต่อเนื่องตลอดปี

#### 4.5 การบริการห้องสมุดและเทคโนโลยี

วิทยาลัยจัดกิจกรรมด้านนี้ส่วนใหญ่ทำได้เท่าเกณฑ์และมากกว่า โดยเฉพาะการจัดหา หนังสือและอุปกรณ์การสอนได้ตรงตามความต้องการของอาจารย์ มีการปรับปรุงระเบียบการ ใช้ห้องสมุดและเทคโนโลยีต่าง ๆ ปรับปรุงการบริการ การอำนวยความสะดวกต่าง ๆ แก่ ผู้ใช้ห้องสมุด มีการร่วมกันรณรงค์หาทุนสนับสนุนกิจการของห้องสมุด และได้จัดอบรมเจ้าหน้าที่ ฝ่ายวัสดุพัสดุภัณฑ์หลายครั้ง ซึ่งทำให้เจ้าหน้าที่เหล่านี้ปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนี้ห้องสมุดยังปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องโดยนำผลการประเมินจากผู้ใช้บริการ เป็นแนวทางในการปรับปรุงซึ่งทำให้ห้องสมุดทำหน้าที่ได้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

5. ผลการดำเนินงานกิจกรรมการบริหารวิชาการด้านต่าง ๆ ของวิทยาลัยครูสงขลา  
ในรอบปีการศึกษา 2536

### 5.1 การพัฒนาหลักสูตร

วิทยาลัยได้ทบทวนการบริหารหลักสูตร การกำหนดทิศทางการเรียนการสอนซึ่งนำไปสู่การปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น โดยให้ความสำคัญในระดับภาควิชา กล่าวคือมีการระดมความคิด การซักซ้อมความเข้าใจแก่อาจารย์ในภาควิชา มีการร่วมกันทำคู่มือแนะนำนักศึกษาและอาจารย์ที่เกี่ยวข้อง มีการเพิ่มพูนความรู้ทางด้านหลักสูตร ทำให้อาจารย์มีความเข้าใจและให้ความสำคัญกับการปรับปรุงเนื้อหาที่จะใช้สอนได้ทันสมัย และเกิดประโยชน์แก่นักศึกษายิ่งขึ้น ที่น่าสังเกตก็คือ วิทยาลัยได้ทำการวิจัยหลักสูตร ประเมินผลหลักสูตร สังเคราะห์และเผยแพร่การวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตรร่วมกับกรมและวิทยาลัยครูอื่น ๆ หลายครั้ง ซึ่งทำให้การบริหารหลักสูตรมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

### 5.2 การจัดการเรียนการสอน

ผลการปฏิบัติกิจกรรมด้านการจัดการเรียนการสอน วิทยาลัยได้ดำเนินการหลาย ประเด็นมากกว่าเกณฑ์ และให้ผลตามวัตถุประสงค์ของกิจกรรมเป็นส่วนใหญ่ และมีหลาย กิจกรรมที่ส่งผลให้เกิดความก้าวหน้ายิ่งขึ้นไปอีก เป็นต้นว่า จากการประชุมผู้บริหารทุกระดับ 3 ครั้ง ทำให้คณะวิชาต่าง ๆ ได้จัดประชุมปฏิบัติการ กำหนดแนวทางการจัดการเรียน การสอนและการพัฒนางานวิชาการร่วมกัน มีการปรับปรุงหลักสูตร เนื้อหาวิชา ตำรา อุปกรณ์ การสอนและคู่มือต่าง ๆ ให้ทันสมัย มีการทำแผนระดับภาควิชาล่วงหน้าเพื่อเสนอสำนักส่งเสริม วิชาการ ในการประชุมวางแผนอัตรากำลัง ทำให้วิทยาลัยได้มีการประสานงานกับกรมการ ศึกษาธิการ ในการประชุมวางแผนอัตรากำลังในตำแหน่งที่ขาดอยู่ การประชุมซักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับภารกิจ การวิจัยและทักษะการวิจัย และการทำผลงานวิชาการ ทำให้อาจารย์มีความสนใจทำวิจัยมากขึ้น บปรากฏว่ามีอาจารย์เสนอขอผลงานวิชาการมากขึ้น ในเรื่องการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของ นักศึกษา ได้จัดทำรูปแบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพมากขึ้น มี กิจกรรมหลายอย่างที่ยังไม่สามารถทำได้มากนัก เป็นต้นว่า อาจารย์ยังไม่ค่อยสนใจเข้าร่วม กิจกรรมกับสถาบันอื่น แม้จะมีการประชาสัมพันธ์ทุกครั้งที่ได้รับแจ้ง การดำเนินการสำรวจความ

ต้องการทางวิชาการของท้องถิ่นยังไม่ชัดเจน แม้จะพยายามทำแต่ก็ยังไม่ได้ประเด็นความต้องการที่ชัดเจนที่จะนำไปเป็นแนวปฏิบัติได้ การปฏิบัติตามแผนจัดกิจกรรมตลอดปี ยังทำไม่ได้ตามแผนทั้งหมด

### 5.3 การพัฒนาอาจารย์

วิทยาลัยมีการสำรวจอัตรากำลังและเตรียมการที่จะเปิดสอนในระดับปริญญาโท โดยจัดทำโครงการพัฒนาอาจารย์เป็นรูปธรรมขึ้นและส่งเสริมให้อาจารย์เพิ่มพูนความรู้ ทักษะและสมรรถภาพในการทำงาน การจัดประชุมทางวิชาการโดยฝ่ายวิจัยได้รับความสนใจจากอาจารย์มาก การขอความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาอาจารย์ทั้งระยะสั้นและระยะยาว ยังดำเนินการไม่ได้ผลมากนัก เช่นเดียวกับการสนับสนุนให้อาจารย์พัฒนาตนเองก็ยังไม่ได้รับความสนใจเท่าที่ควร แต่การเชิญวิทยากรมาบรรยายให้ประโยชน์แก่อาจารย์และนิสิตมาก โดยเฉพาะการช่วยเหลือในด้านการทำผลงานวิชาการ ช่วยให้อาจารย์ได้รับความรู้และสนใจทำผลงานวิชาการมากขึ้น มีการเสนอผลงานทางวารสารเพิ่มขึ้น การปรับปรุงโครงสร้างการบริหารและวิธีการพิจารณาความดีความชอบ อยู่ในระดับดำเนินการยังไม่ปรากฏผลชัดเจน

### 5.4 การพัฒนาบุคลากร

วิทยาลัยให้ความสำคัญกับงานนี้ค่อนข้างมาก จะเห็นได้จากกิจกรรมที่ทำสูงกว่าเกณฑ์เกือบทั้งสิ้น การสำรวจอัตรากำลังและทำแผนปฏิบัติชัดเจนขึ้น มีความพยายามที่จะปรับปรุงระเบียบวิธีพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผน แต่ยังไม่สมบูรณ์ มีการส่งบุคลากรเข้ารับการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์หลายครั้ง ทำให้ได้รับความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างบุคลากรสายต่าง ๆ ทำให้มีความร่วมมือในการทำงานมากขึ้น การปรับปรุงโครงสร้างการบริหารเพื่อให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าส่งผลดีพอสมควร การประสานงานกับหน่วยงานภายในและภายนอกในการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ช่วยให้เกิดผลดีในการทำงานมาก

### 5.5 การบริการห้องสมุดและเทคโนโลยี

วิทยาลัยได้ปรับปรุงระเบียบการใช้ห้องสมุด อุปกรณ์ และการให้บริการในห้องสมุดให้สอดคล้องกับความต้องการของอาจารย์และนักศึกษา การประชาสัมพันธ์หนังสือและบริการ

าหม่ ๆ แม้จะทำไม่บ่อยนัก แต่ก็มีผู้เข้าใช้บริการมากขึ้น เช่นเดียวกับการปรับปรุงที่อ่านหนังสือ และการรณรงค์ให้เข้าใช้ห้องสมุดยังจัดกิจกรรมน้อยกว่าเกณฑ์ อย่างไรก็ตามห้องสมุดได้มีการสำรวจอัตราค่าสิ่งพิมพ์ที่ฝ่ายโสตทัศนูปกรณ์และประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้อยู่เสมอ ๆ ซึ่งข้อมูลและผลที่ได้ช่วยให้บริการส่วนนี้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

6. ผลการดำเนินงานกิจกรรมการบริหารวิชาการด้านต่าง ๆ ของวิทยาลัยครูภูเก็ต  
ในรอบปีการศึกษา 2536

#### 6.1 การพัฒนาหลักสูตร

วิทยาลัยครูภูเก็ตมีการปรับปรุงเนื้อหาหลักสูตรให้ทันสมัยขึ้น โดยศึกษาหลักสูตรฝึกหัดครูของสถาบันอื่น ๆ และการประชุมระดมความคิด มีการสัมมนาเพื่อปรับปรุงหลักสูตร และซักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร มีการพิมพ์คู่มือขึ้นใช้ในขณะเดียวกันก็มีการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ควบคู่ไปกับการสำรวจความคิดเห็นของบุคคลฝ่ายต่าง ๆ การประเมินและสังเคราะห์หลักสูตรให้ผลดีต่อการปรับปรุงหลักสูตรทั้งสิ้น ได้มีการเสนอแนะว่าควรมีการสังเคราะห์และเผยแพร่ผลงานวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตรทุก 2 หรือ 3 ปี

#### 6.2 การจัดการเรียนการสอน

ผลการปฏิบัติงานวิชาการด้านนี้ วิทยาลัยได้ปฏิบัติภารกิจด้านนี้ได้เท่าเกณฑ์เป็นส่วนใหญ่ที่มีผลความก้าวหน้าชัดเจน ได้แก่ ในการประชุมผู้บริหารทุกระดับเพื่อกำหนดทิศทาง ทำให้ได้มีโอกาสศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาร่วมกันอย่างชัดเจน การพัฒนาการเรียนการสอนมุ่งไปสู่การปรับปรุงเนื้อหาหลักสูตร สภาพแวดล้อมทางการเรียน อุปกรณ์การเรียนการสอน มีการวางแผนการเรียนการสอนระดับภาคตลอดปี ซึ่งอาจารย์สามารถเตรียมการได้ดีขึ้นและมีความพอใจมาก การให้นิสิตประเมินผลการสอนอาจารย์ทำให้อาจารย์ตื่นตัวและปรับปรุงการสอนมากขึ้น เช่นเดียวกับการประชุมซักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยและการสร้างผลงานวิชาการ ทำให้อาจารย์สนใจการทำผลงานวิชาการมากขึ้น และมีการจัดซิมโพเซียม (Symposium) เพื่อเผยแพร่งานวิจัยและผลงานเขียนตำราของอาจารย์ การจัดกิจกรรมนักศึกษาที่ได้รับความร่วมมือจากอาจารย์ด้วยดี

กิจกรรมที่ยังมีอุปสรรคอยู่บ้าง ได้แก่ การสัมมนาทางวิชาการระดับคณะเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนยังไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากอาจารย์และได้ประเด็นที่ชัดเจนนัก การแสวงหาแหล่งทุนสนับสนุนการวิจัยยังไม่ได้รับการสนับสนุนเท่าที่ควร ส่วนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพนักศึกษา แม้ว่าจะมีการประชุมร่วมกันคณาจารย์ แต่ไม่ได้ผลตามที่คาดหวัง อย่างไรก็ตามการปฐมนิเทศนักศึกษา ช่วยให้นักศึกษาปรับตัวได้ดีขึ้นเมื่อออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

### 6.3 การพัฒนาอาจารย์

วิทยาลัยได้จัดให้มีการสัมมนาตอนเปิดเรียนเพื่อทบทวนและเตรียมแผนการเรียนซึ่งให้ผลดีมาก การทำโครงการพัฒนาอาจารย์ให้ผลดีทำให้อาจารย์กระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น เช่นเดียวกับการจัดประชุมทางวิชาการ การส่งอาจารย์เข้าอบรมดูงานหรือการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาตนเอง ล้วนช่วยให้อาจารย์ได้พัฒนาความรู้ ประสบการณ์เพิ่มขึ้นและกระตือรือร้นที่จะศึกษาต่อเพิ่มพูนมากขึ้นด้วย การทำผลงานทางวิชาการและการเสนอผลงานในวารสารทางวิชาการยังไม่ได้ได้รับความสนใจเท่าที่ควร มีการปรับปรุงการพิจารณาความดีความชอบและโครงสร้างการบริหาร อาจารย์มีขวัญและกำลังใจดีขึ้น การบริหารในหน่วยงานย่อย ๆ ก็ราบรื่นขึ้น

### 6.4 การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยหลายกิจกรรมยังทำได้ไม่ทั่วเกณฑ์ แต่ก็ให้ผลดีแก่การพัฒนาบุคลากรในชั้นนำพอใจ กล่าวคือ การสำรวจอัตรากำลัง การปรับปรุงระเบียบวิธีการพัฒนาและวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากรทำให้สามารถกำหนดแผนและดำเนินการไปตามแผนได้เป็นผลให้บุคลากรมีสมรรถภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น ประสิทธิภาพสูงขึ้น มีการประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ มากขึ้น นอกจากนี้ยังมีการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานภายในขึ้นใหม่ทำให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้ามากขึ้น

### 6.5 การบริการห้องสมุดและเทคโนโลยี

การปรับปรุงการบริการห้องสมุดเริ่มจากการสำรวจความต้องการจากภาควิชาทั้งในด้านความต้องการและความจำเป็นต้องปรับปรุงบริการต่าง ๆ ควบคู่ไปกับการสำรวจอัตราภาระงาน และสภาพวัสดุอุปกรณ์ ทำให้ห้องสมุดสามารถปรับปรุงการบริหาร บริการ การอำนวยความสะดวก

ความสะดวก การจัดหาหนังสือและอุปกรณ์ตรงตามความต้องการของผู้ใช้มากขึ้น อย่างไรก็ตาม ห้องสมุดยังประสบปัญหากับการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรและการหาทุนสนับสนุนห้องสมุด ซึ่งส่งผลให้วิทยาลัยไม่สามารถจัดกิจกรรมหลายอย่างได้บ่อยขึ้น

7. ผลการดำเนินงานกิจกรรมการบริหารวิชาการด้านต่าง ๆ ของวิทยาลัยครูจันทระเกษม ในรอบปีการศึกษา 2536

### 7.1 การพัฒนาหลักสูตร

วิทยาลัยครูจันทระเกษมมีการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับภาวะความเป็นจริงของท้องถิ่น โดยดำเนินการร่วมกับกรมการฝึกหัดครูในการระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงหลักสูตรเก่า และสร้างหลักสูตรใหม่ มีการประชุมซักซ้อมความเข้าใจเพื่อให้เข้าใจหลักสูตรและนำหลักสูตร มาใช้ให้ตรงตามวัตถุประสงค์ มีการจัดพิมพ์เอกสารคู่มือหลักสูตรใหม่ออกเผยแพร่ ในขณะที่เดียวกันก็ได้ดำเนินการประเมินผลหลักสูตรที่มีอยู่ สืบหาความคิดเห็นของคณาจารย์และบุคคลฝ่ายต่าง ๆ เพื่อรวบรวมแนวคิดไปปรับปรุงและแก้ปัญหาดัง ๆ ที่มีอยู่ การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องหลักสูตรให้ผลดีในแง่การเปลี่ยนแปลงความคิดความเชื่อของอาจารย์และโลกทัศน์ ที่กว้างขึ้น เกิดแรงจูงใจที่อยากทำวิจัยในเรื่องนี้ นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอว่าถ้าผู้บริหารให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการบริหารหลักสูตรอย่างเต็มที่ จะทำให้คุณภาพการเรียนการสอนดีขึ้น

### 7.2 การจัดการเรียนการสอน

กิจกรรมส่วนใหญ่ทำได้เท่าเกณฑ์และสูงกว่าเกณฑ์ ให้ผลตามวัตถุประสงค์ของกิจกรรม เป็นส่วนใหญ่ การจัดประชุมผู้บริหารทุกระดับและการประชุมทางวิชาการ ช่วยให้อาจารย์และคณะเข้าใจในการจัดการเรียนการสอน ปรับปรุงและดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน ได้มีการจัดทำคู่มือ เอกสาร คู่มือ สื่อต่าง ๆ ให้ทันสมัยขึ้น การประเมินผลการสอนของอาจารย์ช่วยให้ อาจารย์ได้พัฒนาการสอนของตนเองให้ดีขึ้น มีการทำแผนการเรียนการสอนตลอดปี การประชุม ซักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับภารกิจการศึกษาและการทำผลงานทางวิชาการ ทำให้อาจารย์มีแรง จูงใจเพิ่มขึ้น และวิทยาลัยได้ให้ความสำคัญอย่างเต็มที่ การวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสม กับหลักสูตรที่เปิดสอน ทำให้เห็นว่าวิทยาลัยยังไม่ได้จัดอัตรากำลังตามที่ต้องการ การจัดฝึก

ประสบการณ์วิชาชีพศึกษามีระบบการดำเนินการที่ดี มีการจัดพิมพ์คู่มือชักชวนความเข้าใจแก่นักศึกษาและอาจารย์ มีการประชุมพิเศษนักศึกษาที่มีความพร้อม มีการประเมินและติดตามผลการฝึกซึ่งทำให้ทราบปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ซึ่งสามารถนำมาพัฒนาแผนและกระบวนการฝึก ประสบการณ์วิชาชีพศึกษานักศึกษาที่ดีขึ้น นอกจากนี้การจัดกิจกรรมทางสังคมและส่งเสริมภาวะผู้นำในปีที่ผ่านมา นักศึกษาดูร่วมกันออกค่ายสร้างอาคารเรียนซึ่งให้ประสบการณ์ที่ดีแก่นักศึกษาอย่างยิ่ง

### 7.3 การพัฒนาอาจารย์

วิทยาลัยให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์อย่างมาก กิจกรรมส่วนใหญ่จัดมากกว่าเกณฑ์ มีการสำรวจอัตรากำลังและประสานงานกับกรมการฝึกหัดครูเพื่อขออัตรา มีการทำโครงการเพิ่มพูนความรู้และทักษะใหม่ ๆ ให้อาจารย์ซึ่งก็ได้ผลพอสมควร อาจารย์เข้าร่วมประชุมและอบรมทางวิชาการและกิจกรรมพัฒนาตนเองหลายกิจกรรม รวมทั้งการแลกเปลี่ยนความรู้กับวิทยากรพิเศษ ซึ่งให้ผลดีมากในแง่ความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ การสนับสนุนให้อาจารย์ศึกษาต่อทำได้ตามเป้าหมาย การสนับสนุนให้สร้างผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ มีความก้าวหน้าดีเนื่องจากมีการจัดฝึกทำผลงานทางวิชาการ มีการให้ภาคิวิชาทวารสารเผยแพร่วิชาการ แม้จะยังทำได้ไม่บ่อยถึงเกณฑ์แต่ก็ให้ผลดีต่ออาจารย์และนักศึกษา การปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานและการปรับปรุงการพิจารณาความดีความชอบ ทำให้อาจารย์รู้สึกว่าได้รับความเป็นธรรมมากขึ้น

### 7.4 การพัฒนาบุคลากร

วิทยาลัยได้สำรวจและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มีการปรับปรุงระเบียบวิธีการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพขึ้น โดยจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมทักษะและความรู้ใหม่ นอกจากนี้ยังสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคลากรฝ่ายอื่น ๆ ซึ่งทำให้การประสานความร่วมมือราบรื่นขึ้น วิทยาลัยยังได้พยายามหาแนวทางปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน และการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้สามารถพัฒนาบุคลากรได้ต่อเนื่องยิ่งขึ้น

### 7.5 การบริการห้องสมุดและเทคโนโลยี

วิทยาลัยได้จัดหาหนังสือเข้าห้องสมุดตามความต้องการของภาควิชาควบคู่ไปกับการปรับปรุงอุปกรณ์เครื่องใช้ งบประมาณการให้บริการ และการอำนวยความสะดวกในการใช้ให้ทันสมัยยิ่งขึ้น มีการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ฝ่ายวัสดุที่ศูนย์บรรณารักษ์ให้บริการได้ดีขึ้น มีการปรับปรุงห้องอ่านหนังสือโดยติดตั้งเครื่องปรับอากาศทำให้มีจำนวนผู้เข้าใช้เพิ่มขึ้น นอกจากนี้ยังจัดให้มีการประเมินความพึงพอใจในการใช้ซึ่งทำให้ได้ทราบปัญหาที่เกิดขึ้น และสามารถแก้ไขได้ทันที ส่วนการรณรงค์หาทุนสนับสนุนห้องสมุดนั้นแม้จะจัดหลายกิจกรรมแต่ก็ให้ผลไม่มากนัก

8. ผลการดำเนินงานกิจกรรมการบริหารวิชาการด้านต่าง ๆ ของวิทยาลัยครูธนบุรี ในรอบปีการศึกษา 2536

#### 8.1 การพัฒนาหลักสูตร

วิทยาลัยได้ศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรของสถาบันอื่น ๆ เพื่อใช้เป็นแนวในการปรับปรุงหลักสูตรที่ใช้อยู่ มีการประเมินผลหลักสูตรที่มีอยู่ รวมทั้งการสร้างหลักสูตรใหม่ มีการระดมความคิดอย่างกว้างขวางซึ่งสภาการศึกษาได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าแล้วมาปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัย ก่อนการนำไปใช้ได้มีการสำรวจความคิดเห็นหลายครั้ง มีการจัดทำคู่มือหลักสูตรเผยแพร่ จัดซักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับเนื้อหาหลักสูตรและการใช้ พร้อมทั้งเชิญวิทยากรมาให้ความรู้และแลกเปลี่ยนความรู้กับอาจารย์ คณาจารย์ร่วมกันสังเคราะห์และเผยแพร่งานวิจัยที่เกี่ยวกับหลักสูตรแก่กันและกัน และหน่วยงานอื่น

#### 8.2 การจัดการเรียนการสอน

ผลการบริหารงานวิชาการด้านนี้ กิจกรรมส่วนใหญ่ทำได้มากกว่าเกณฑ์ และได้ผลการดำเนินงานตรงตามวัตถุประสงค์ของกิจกรรมทั้งสิ้น การประชุมผู้บริหารทุกระดับที่ดี การประชุมสัมมนาทางวิชาการที่ดี ทำให้เกิดความเข้าใจในแนวปฏิบัติตรงกัน และมองเห็นความต้องการใหม่ ๆ ที่จะต้องพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จากการสำรวจตรวจสอบสมรรถภาพอาจารย์และการให้นักศึกษาประเมินผลการสอนอาจารย์ทำให้อาจารย์ได้พัฒนาการสอนให้ดีขึ้น นอกจากนี้ภาควิชาจัดทำแผนการเรียนการสอนตลอดปี ซึ่งช่วยให้อาจารย์ได้

เตรียมความพร้อมในการสอนมากขึ้น การประชุม เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะในการวิจัยและทำผลงานวิชาการ ช่วยเพิ่มพูนความรู้ความมั่นใจในการทำวิจัยและทำผลงานทางวิชาการมากขึ้น มีการจัดให้อาจารย์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการในที่ประชุม การจัดกิจกรรมนักศึกษาและการฝึกประสบการณ์วิชาชีพก็ได้รับความร่วมมือจากอาจารย์และนิสิตด้วยดีและมีกระบวนการจัดที่มีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์ต่อนักศึกษา แม้ว่าการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกยังไม่เป็นที่น่าพอใจนักก็ตาม

### 8.3 การพัฒนาอาจารย์

กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ที่วิทยาลัยจัดขึ้นส่วนใหญ่เป็นการจัดสัมมนา อบรม การจัดประชุมทางวิชาการ การจัดกิจกรรมเพื่อให้อาจารย์พัฒนาตนเอง การส่งเสริมให้อาจารย์ศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งอาจารย์ได้ให้ความสนใจและได้รับความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ มากขึ้น การประชุมทางวิชาการที่มุ่งพัฒนาอาจารย์ให้ทำผลงานทางวิชาการให้ประโยชน์มาก อาจารย์ต้นตัวที่จะทำผลงานทางวิชาการมากขึ้น กรมการฝึกหัดครูและวิทยาลัยได้สนับสนุนทั้งการเงินและแหล่งวิชาการโดยอาจารย์สามารถเผยแพร่ผลงานได้ในวารสารทางวิชาการของวิทยาลัย การจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคียังทำได้ดีกว่า เกณฑ์และ เป็นกิจกรรมซ้ำ ๆ เช่น เทศกาลปีใหม่หรือวันสำคัญ อาจารย์มีความรู้สึกได้รับความยุติธรรมและมีโอกาสก้าวหน้ามากขึ้น จากการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานและการพิจารณาความดีความชอบ

### 8.4 การพัฒนาบุคลากร

วิทยาลัยได้สำรวจอัตราากำลังปีละ 2 ครั้ง มีการปรับเปลี่ยนวิธีการและระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรฝ่ายสนับสนุนการเรียนการสอนเพิ่มขึ้น ทำให้ปัญหาการปฏิบัติบางส่วนลดไป บุคลากรได้รับการฝึกอบรมให้ได้รับความรู้และประสบการณ์ในการทำงานใหม่ ๆ มากขึ้น ซึ่งทำให้สมรรถภาพในการทำงานสูงขึ้น ในขณะที่เดียวกันก็จัดให้มีการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันระหว่างบุคลากรฝ่ายสนับสนุนการเรียนการสอนและฝ่ายอาจารย์ แม้จะทำได้ปีละ 2 ครั้ง แต่ก็ให้ผลทางด้านความร่วมมือในการทำงานดีขึ้น วิทยาลัยได้รับความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรจากหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกเป็นอย่างดี การปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานอยู่ในขั้นดำเนินการยังไม่สมบูรณ์

### 8.5 การบริการห้องสมุดและเทคโนโลยี

ห้องสมุดได้จัดทำให้มีการสำรวจความต้องการทางด้านตำรา การบริการวัสดุอุปกรณ์เพื่อการเรียนการสอน ทำให้ได้ข้อมูลมาดำเนินการให้บริการอาจารย์และนักศึกษามากขึ้น ในรอบปีที่ผ่านมา มีการจัดเพิ่มบุคลากรทำให้เพียงพอต่อการบริการ มีการรณรงค์และประชาสัมพันธ์ให้อาจารย์และนักศึกษาเข้าใช้ห้องสมุดเพิ่มขึ้น และจัดกิจกรรมรณรงค์ช่วยหาทุน หาหนังสือ และอุปกรณ์เครื่องใช้สำหรับห้องสมุด มีการอบรมบุคลากรทุกฝ่ายโดยเฉพาะฝ่ายโสตทัศนูปกรณ์ให้สามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การประเมินความพึงพอใจในการใช้ห้องสมุดของผู้ใช้ช่วยให้ได้ข้อมูลมาปรับปรุงการให้บริการได้ดีขึ้น ซึ่งวิทยาลัยได้จัดทำปีละ 4 ครั้ง

จากการศึกษาผลการดำเนินงานกิจกรรมการบริหารวิชาการทั้ง 5 ด้าน ของวิทยาลัยครูทั้ง 8 แห่ง สรุปได้ว่า วิทยาลัยครูมีการพัฒนาหลักสูตรอยู่ตลอดเวลา โดยศึกษาความก้าวหน้าทางวิชาการควบคู่ไปกับการวิเคราะห์ความต้องการของท้องถิ่น การปรับปรุงหลักสูตรจะเกี่ยวข้องกับการปรับเนื้อหาให้ทันสมัย การเปลี่ยนแปลงรหัสรายวิชา กิจกรรมการเรียนไปจนถึงการสร้างหลักสูตรใหม่ที่เป็นความต้องการของสังคม

ในการจัดการเรียนการสอน วิทยาลัยมีการทบทวนและกำหนดทิศทางของแต่ละคณะวิชา มีการเตรียมอาจารย์ เอกสารตำรา อุปกรณ์การสอน เนื้อหา กิจกรรมมาให้พร้อมกับการปฏิบัติงานสอนนักศึกษาและการฝึกประสบการณ์วิชาชีพเพื่ออำนวยความสะดวกให้นักศึกษาให้มากที่สุด

การพัฒนาอาจารย์และการพัฒนาบุคลากรฝ่ายสนับสนุนวิทยาลัย มีการตรวจสอบความต้องการเพื่อกำหนดทิศทางให้ชัดเจน จัดกิจกรรมการประชุม สัมมนา อบรมเพื่อให้ออกสื่อบุคลากรทุกฝ่ายได้พัฒนาทักษะและสมรรถภาพใหม่ ๆ ในการทำงาน วิทยาลัยครูทุกแห่งให้ความสำคัญและความสนใจกับเส้นทางก้าวหน้าในวิชาชีพและการพัฒนาเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ ทำให้บุคลากรได้ทำงานวิจัยและเขียนตำราเพิ่มมากขึ้น กิจกรรมสร้างเสริมสังคมและความสามัคคี แม้วิทยาลัยครูจะให้ความสำคัญค่อนข้างน้อย แต่ก็ยังมีพอที่จะพัฒนาความร่วมมือและความสามัคคีของบุคลากร

การบริการห้องสมุดและเทคโนโลยีของวิทยาลัยทุกแห่ง จัดได้ในระดับที่น่าพอใจมีการตอบสนองความต้องการด้านตำรา เครื่องอุปกรณ์ และบริการของอาจารย์และนักศึกษาอยู่ตลอดเวลา มีการพัฒนาบุคลากรให้สามารถให้บริการได้ดีขึ้น การประชาสัมพันธ์ห้องสมุดและการรณรงค์ให้ทุกฝ่ายหาทุนสนับสนุนห้องสมุดยังทำค่อนข้างน้อย แต่ก็พอจะให้ผลได้ในระดับหนึ่งเท่านั้น

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทนี้เป็นสาระสำคัญของการวิจัยทั้งหมด โดยจะกล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย  
วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

#### ปัญหาของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการตอบปัญหาของการวิจัยดังนี้

1. วิทยาลัยครูมีทรัพยากรเพื่อการบริหารวิชาการ ซึ่งได้แก่ จำนวนอาจารย์  
งบประมาณ จำนวนหนังสือ ตำรา และอาคารสถานที่ เหมาะสมและเพียงพอหรือไม่ เมื่อ  
เปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานของสถาบันอุดมศึกษาโดยทั่วไป
2. การบริหารวิชาการ 5 ด้านของวิทยาลัยครู ซึ่งได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร  
การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาอาจารย์ การพัฒนาบุคลากร การบริการห้องสมุด  
และเทคโนโลยี ได้มีการจัดการมากน้อยเพียงใด และสภาพการจัดกิจกรรมบริหารวิชาการ  
5 ด้าน ของวิทยาลัยครูเป็นอย่างไร

#### จุดมุ่งหมายของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

เพื่อศึกษาสภาพการบริหารวิชาการของวิทยาลัยครูในเรื่องต่อไปนี้

1. ความเหมาะสมและความเพียงพอของทรัพยากรการบริหารวิชาการ ได้แก่  
อาจารย์ งบประมาณ จำนวนหนังสือ ตำรา และอาคารสถานที่
2. การจัดกิจกรรมการบริหารวิชาการ 5 ด้าน คือ การพัฒนาหลักสูตร การจัด  
การเรียนการสอน การพัฒนาอาจารย์ การพัฒนาบุคลากร การบริการห้องสมุดและเทคโนโลยี

## วิธีการดำเนินการวิจัย

งานที่จะกล่าวถึงกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

### กลุ่มตัวอย่าง

ประกอบด้วยผู้บริหาร ได้แก่ อธิการ รองอธิการ หัวหน้าคณะวิชา และหัวหน้าภาควิชา และอาจารย์วิทยาลัยครู การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการเลือกแบบหลายขั้นตอน โดยเลือก สหวิทยาลัย 8 แห่งมาร้อยละ 50 ได้ 4 สหวิทยาลัย โดยกำหนดภาคภูมิศาสตร์ละ 1 สหวิทยาลัย และเลือกวิทยาลัยครูที่ใหญ่ที่สุดและเล็กที่สุดในแต่ละสหวิทยาลัยเป็นกลุ่มตัวอย่างดังนี้ สหวิทยาลัย ล้านนา ประกอบด้วย วิทยาลัยครูเชียงใหม่และลำปาง สหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ ประกอบด้วย วิทยาลัยครูจันทระเกษมและธนบุรี สหวิทยาลัยอีสานใต้ ประกอบด้วย วิทยาลัยครูนครราชสีมาและบุรีรัมย์ และสหวิทยาลัยทักษิณ ประกอบด้วย วิทยาลัยครูสงขลาและภูเก็ต รวมเป็นวิทยาลัยครูทั้งสิ้น 8 แห่ง กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยสุ่มผู้บริหารมาวิทยาลัยครูละ 20 คน คณาจารย์ 30 คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างวิทยาลัยครูละ 50 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 308 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบวัดกิจกรรมการบริหารวิชาการ 5 ด้าน รวม 73 ข้อ ประกอบด้วย กิจกรรมการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาอาจารย์ การพัฒนาบุคลากร และการบริการห้องสมุดและเทคโนโลยี ซึ่งทางด้านซ้ายมือระบุกิจกรรมการบริหารวิชาการเป็นกิจกรรมย่อย ๆ ช่องขวามือจะมีช่องระบุจำนวนครั้งที่ปฏิบัติในรอบปี รวมทั้งผลการปฏิบัติในลักษณะบรรยาย

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งเป็นทรัพยากรการบริหารวิชาการแก่การส่งเสริมวิทยฐานะของสถานอุดมศึกษา และกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยครูทั่วประเทศดังนี้

1. ข้อมูลซึ่งเป็นทรัพยากรบริหาร ได้แก่ จำนวนอาจารย์ วุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ งบประมาณเฉลี่ยรายหัวของนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาระดับปริญญาตรีของวิทยาลัยครูและของ นักศึกษาคณะครุศาสตร์ ศึกษาสาตร์ ระดับปริญญาตรี สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวง มหาวิทยาลัย จำนวนหนังสือตำราในห้องสมุด ความเหมาะสมเพียงพอ ความสะดวก ความปลอดภัย และการใช้ประโยชน์ของอาคารเรียน อาคารประกอบ เก็บข้อมูลจากกองแผนงาน กรมการฝึกหัดครู และสัมภาษณ์ผู้บริหารและอาจารย์

2. ข้อมูลซึ่งเป็นเกณฑ์การส่งเสริมวิทยฐานะสถาบันอุดมศึกษาของทบวงมหาวิทยาลัย ได้แก่ เกณฑ์สัดส่วน จำนวน วุฒิ จำนวนหนังสือตำราในห้องสมุด เก็บข้อมูลจากกองวิชาการ ทบวงมหาวิทยาลัย

3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้บริหารและอาจารย์ วิทยาลัยครูทั่วประเทศ 8 แห่งด้วยตนเอง และได้มีการติดตามข้อมูลเพิ่มเติม ทั้งสัมภาษณ์ผู้บริหาร ในส่วนที่ยังได้ข้อมูลไม่ครอบคลุมอีกด้วย ได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้จำนวน 308 ฉบับ จากจำนวน 400 ฉบับ

#### การหาคุณภาพของเครื่องมือ

ได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ โดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญกรมการฝึกหัดครู 6 ท่าน ตรวจสอบข้อคำถามเพื่อดูความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม กับลักษณะการบริหารวิชาการ

#### การกำหนดเกณฑ์การบริหารวิชาการ

ได้จากการนำแบบสอบถามปลายเปิดจำนวน 73 ข้อ ไปสัมภาษณ์ผู้บริหารและอาจารย์ วิทยาลัยครู จำนวน 18 ท่าน ให้ระบุว่าวิทยาลัยครูควรทำกิจกรรมการบริหารวิชาการในแต่ละ กิจกรรมจำนวนกี่ครั้งในรอบปี แล้วนำมาหาค่าเฉลี่ย จำนวนครั้ง เป็นเกณฑ์การบริหารวิชาการ

## วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ใช้สถิติร้อยละกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. เปรียบเทียบสัดส่วนจำนวนอาจารย์ วุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการ กับเกณฑ์ของทบวงมหาวิทยาลัย
3. คำนวณงบประมาณเฉลี่ยรายหัวของนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาระดับปริญญาตรี และเฉลี่ยรายหัวของนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษาระดับปริญญาตรีของมหาวิทยาลัย สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย และนำมาเฉลี่ยรายหัวมาเปรียบเทียบกัน
4. คำนวณจำนวนหนังสือในห้องสมุดต่ออาจารย์และนักศึกษา 1 คน และนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ของทบวงมหาวิทยาลัย
5. แจกแจงความถี่ของความเห็นเกี่ยวกับความสะอาด ความปลอดภัย และการใช้ประโยชน์ของอาคารสถานที่ จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยครู
6. แจกแจงความถี่เป็นรายชื่อและหาค่าฐานนิยมของกิจกรรมการบริหารวิชาการ กับเกณฑ์การบริหารวิชาการของผู้เชี่ยวชาญกรมการฝึกหัดครู ซึ่งเกณฑ์ดังกล่าวได้มาโดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารและนักวิชาการกรมการฝึกหัดครู
7. ประมวลผลประเด็นหลักของกิจกรรมการบริหารวิชาการเชิงคุณภาพ

## สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ความเหมาะสมและความเพียงพอของทรัพยากรการบริหารวิชาการ
  - 1.1 จำนวนอาจารย์ต่อนักศึกษา มีสัดส่วนเหมาะสม เมื่อเทียบกับเกณฑ์ของทบวงมหาวิทยาลัยแล้วคือ อาจารย์ 1 คน รับผิดชอบนักศึกษาไม่ถึง 20 คน
  - 1.2 อาจารย์วิทยาลัยครูส่วนมากมีวุฒิปริญญาโท แต่ยังมีอาจารย์วุฒิปริญญาตรี มาก และมีวุฒิปริญญาเอกน้อย สัดส่วนอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรี : โท : เอก ไม่เป็นไปตามสัดส่วนตามเกณฑ์ของทบวงมหาวิทยาลัย

1.3 อาจารย์วิทยาลัยครูส่วนมากมีตำแหน่งเป็นอาจารย์ ซึ่งมีจำนวนสูงกว่าเป้าหมายของกรมการฝึกหัดครู ส่วนตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งได้แก่ ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ยังต่ำกว่าเป้าหมายของกรมมาก

1.4 งบประมาณค่าใช้จ่ายรายหัวของนักศึกษาวิทยาลัยครู สาขาวิชาการศึกษาระดับปริญญาตรี ที่ได้รับจากรัฐในปีงบประมาณ 2536 ยังต่ำกว่างบประมาณค่าใช้จ่ายรายหัวของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐบางแห่ง

1.5 วิทยาลัยครูส่วนใหญ่มีหนังสือในห้องสมุดต่ำกว่าเกณฑ์ของทบวงมหาวิทยาลัย สัดส่วนหนังสือต่ออาจารย์มีความเหมาะสมเพียงพอ แต่จำนวนหนังสือต่อนักศึกษายังต่ำกว่าเกณฑ์เป็นส่วนใหญ่

1.6 สภาพอาคาร พื้นที่ใช้ และการใช้ประโยชน์ของพื้นที่ของวิทยาลัยครูทุกแห่งมีความเหมาะสมเพียงพอ แม้ว่าบางแห่งมีพื้นที่น้อย แต่ก็ใช้ประโยชน์พื้นที่ได้เหมาะสม

1.7 ความสะดวก ปลอดภัย ของอาคารสถานที่ในวิทยาลัยครูทุกแห่งอยู่ในขั้นดี และการใช้ประโยชน์ของอาคารอยู่ในขั้นดีมาก

2. การจัดกิจกรรมการบริหารวิชาการ 5 ด้าน คือ การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาอาจารย์ การพัฒนาบุคลากร การบริการห้องสมุดและเทคโนโลยี

2.1 วิทยาลัยครูบริหารวิชาการได้ค่อนข้างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ ได้จัดกิจกรรมส่วนใหญ่ได้มากถึงเกณฑ์เกือบทุกด้าน โดยเฉพาะด้านการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาอาจารย์ การพัฒนาบุคลากร ส่วนการบริการห้องสมุดและเทคโนโลยีนั้น วิทยาลัยครูยังไม่สามารถจัดได้ถึงขั้นที่น่าพอใจ

2.2 เพื่อให้เห็นข้อมูลชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงสรุปการจัดกิจกรรมการบริหารวิชาการของวิทยาลัยครูแต่ละแห่งเป็นรายด้านไว้ดังนี้

#### การพัฒนาหลักสูตร

วิทยาลัยครูส่วนมากพัฒนาหลักสูตรได้มาก กิจกรรมที่ได้ทำมาก ได้แก่ การจัดพิมพ์เอกสารหรือคู่มือหลักสูตรออกเผยแพร่ การประเมินผลการใช้หลักสูตรทั้งใหม่และเก่า เพื่อพัฒนาให้ทันสมัยขึ้น

### การจัดการเรียนการสอน

วิทยาลัยครูส่วนมากจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้มาก มีวิทยาลัยครูส่วนน้อยที่ปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอนได้บางกิจกรรมเท่านั้น

### การพัฒนาอาจารย์

วิทยาลัยครูส่วนมากปฏิบัติกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ได้มาก มีเพียงบางวิทยาลัยครูที่ปฏิบัติกิจกรรมได้น้อย

### การพัฒนาบุคลากร

วิทยาลัยครูส่วนมากปฏิบัติกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ได้มาก มีเพียงบางวิทยาลัยครูที่ปฏิบัติกิจกรรมได้น้อย

### การบริการห้องสมุดและเทคโนโลยี

วิทยาลัยครูปฏิบัติกิจกรรมเกี่ยวกับการบริการห้องสมุดและเทคโนโลยีได้มากพอสมควร

### การศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการบริหารวิชาการของวิทยาลัยครู

วิทยาลัยครูส่วนมากพัฒนาหลักสูตรได้ผลดีมาก ทำให้วิทยาลัยครูปรับปรุงหลักสูตรได้ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น มีการสร้างหลักสูตรใหม่ขึ้นใช้ เช่น หลักสูตรภาษาจีนเป็นหลักสูตรแรกของประเทศ นอกจากนั้นมีการให้ความรู้แก่คณาจารย์ในเรื่องหลักสูตรอย่างกว้างขวาง ส่วนการวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตรยังทำได้ไม่มากนัก

การจัดการเรียนการสอน วิทยาลัยครูได้จัดทำมีการกำหนดทิศทาง และทำแผนพัฒนาการเรียนการสอนอย่างจริงจัง มีการเตรียมความพร้อมทางด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้อง และการเตรียมความพร้อมของอาจารย์ มีการปรับปรุงการฝึกประสบการณ์วิชาชีพและกิจกรรมต่าง ๆ ของนักศึกษาให้ก้าวหน้าขึ้น แต่ก็ยอมรับว่าการพัฒนาการสอนของอาจารย์ยังไม่ได้ผลดีนัก อาจารย์ยังไม่ค่อยสนใจการวิจัยและทำผลงานวิชาการ อุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่เตรียมไว้ยังไม่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนให้เกิดผลดี

การพัฒนาอาจารย์ วิทยาลัยครูจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเป็นรูปธรรมมากขึ้น และได้ดำเนินการตามแผนได้ก้าวหน้ามากขึ้น กล่าวคือ มีการตั้งคณะทำงานเพื่อปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงาน ส่งอาจารย์เข้ารับการพัฒนาความรู้และสนับสนุนให้อาจารย์พัฒนาตนเองและทำผลงานวิชาการมากขึ้น แต่ผลของการพัฒนาอาจารย์ยังไม่มีประสิทธิผลตามที่คาดหวัง การศึกษาต่อยังไม่เป็นไปตามแผน

การพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยครูส่วนใหญ่มิได้ละเลยการพัฒนาบุคลากรสายอื่น ๆ มีการตั้งคณะทำงานทำแผนพัฒนาบุคลากรโดยอาศัยการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก มีการปรับปรุงโครงสร้างเพื่อให้บุคคลมีความก้าวหน้ามากขึ้น เช่นเดียวกับการปรับปรุงระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ ให้ทันสมัย แต่ก็มีส่วนที่ยังไม่สามารถดำเนินการให้เสร็จสมบูรณ์ได้ เช่น การปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงาน

การบริหารห้องสมุดและเทคโนโลยี ซึ่งเป็นกิจกรรมที่วิทยาลัยครูทำได้น้อยที่สุด แต่หลายส่วนก็ก้าวหน้ามากขึ้น การปรับปรุงคุณภาพของสื่อการสอนให้เอื้อประโยชน์ต่ออาจารย์และนักศึกษา มีการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ให้มีความสามารถในการบริการยิ่งขึ้น นอกจากนี้มีการปรับปรุงอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ให้ทันสมัย และการประชาสัมพันธ์การให้บริการห้องสมุดมากขึ้น อย่างไรก็ตามก็มีปัญหาเกี่ยวกับจำนวนบุคลากรในการให้บริการ และการหาทุนเพื่อพัฒนาห้องสมุด

### การอภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่องนี้ มีประเด็นสำคัญที่นำไปสู่การอภิปรายคือ สภาพการบริหารวิชาการของวิทยาลัยครูยังไม่สะท้อนให้เห็นสภาพการผลิตครูและการพัฒนาวิชาชีพครู หรือคุณภาพการจัดการศึกษาของวิทยาลัยครูถึงขั้นที่มีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามเป้าหมายของแผนงานปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 7 (2535-2539) ได้ กล่าวคือ วิทยาลัยครูยังมีข้อจำกัดในเรื่องคุณภาพและตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ งบประมาณค่าใช้จ่ายรายหัว

นักศึกษา จำนวนหนังสือตำราในห้องสมุด ซึ่งส่วนนี้เป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาทั้งสิ้น

การจัดกิจกรรมการบริหารวิชาการ แม้วิทยาลัยครูส่วนมากจะสามารถจัดกิจกรรมส่วนใหญ่นำได้ผลดีตามวัตถุประสงค์ของกิจกรรม แต่ก็ปรากฏว่ามีวิทยาลัยครูบางแห่งยังไม่ได้จัดกิจกรรมบางกิจกรรม หรือยังไม่สามารถจัดกิจกรรมให้ได้ผลตามวัตถุประสงค์ได้ และวิทยาลัยครูบางแห่งยังบริหารวิชาการไม่ถึงระดับที่น่าพอใจและควรได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ กิจกรรมด้วยซ้ำ ซึ่งจะได้กล่าวต่อไป

#### 1. ความเหมาะสมเพียงพอของทรัพยากรบริหาร

สภาพโดยทั่วไป วิทยาลัยครูยังมีข้อจำกัดในเรื่องคุณภาพและตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ งบประมาณ ค่าใช้จ่ายรายหัว จำนวนหนังสือตำราในห้องสมุด ซึ่งส่วนนี้เป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาทั้งสิ้น ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับความเห็นของสายหยุด จันทอง (2532 : 6) ที่ได้กล่าวไว้ว่า วิทยาลัยครูมีข้อจำกัดทางด้านงบประมาณและบุคลากร ขาดทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวก และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2532 : 140 - 151) ซึ่งสรุปได้ว่า กระบวนการผลิตบัณฑิตยังไม่สามารถสร้างคุณภาพบัณฑิตได้ตามวัตถุประสงค์ ทั้งนี้เพราะมีข้อจำกัดในเรื่องอาคารสถานที่ วัสดุ สื่อการเรียนการสอน จำนวนหนังสือตำรา เอกสารวิชาการและบริการห้องสมุด และตำแหน่งทางวิชาการ คุณวุฒิ และจำนวนอาจารย์ไม่ถึงขั้นการเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่สมบูรณ์ได้ แสดงว่าตั้งแต่ พ.ศ. 2532 จนถึง พ.ศ. 2536 สภาพการของปัจจัยป้อนเพื่อให้เกิดคุณภาพเป็นเสมือนสภาพคงที่ คือ มีความจำกัด ไม่เพียงพอกับความต้องการในการใช้สอย

หากจะพิจารณาทางด้านวุฒิของคณาจารย์ วิทยาลัยครูมีจำนวนอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรี และเอกไม่เป็นไปตามสัดส่วนของเกณฑ์ทบวงมหาวิทยาลัย ขาดแคลนอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาโท และปริญญาเอกอย่างมาก สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะวิทยาลัยครูได้เปิดสอนในระดับปริญญาตรี และโรงเรียนมัธยมสาธิต ซึ่งมีอาจารย์วุฒิปริญญาตรีและปริญญาโทเป็นส่วนมาก ดังนั้นวุฒิอาจารย์

ระดับปริญญาตรีและโท ถือว่ายังมีความเหมาะสมเพียงพอกับระดับที่สอน นอกจากนี้อาจารย์เหล่านี้ยังต้องรับภาระสอนทั้งภาคปกติและภาคค่ำและเป็นวิทยากรโครงการความร่วมมือในการพัฒนาครูอาจารย์ของกรมสามัญศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ทำให้ขาดแรงจูงใจ ขาดเวลาและโอกาสที่จะศึกษาเพิ่มพูนวิทยฐานะของตนเอง นอกจากนี้การรับอาจารย์ใหม่ในระดับปริญญาเอกยังมีน้อยมาก

ทางด้านตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ จำนวนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการไม่เป็นไปตามเป้าหมายของกรมการฝึกหัดครู ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์ยังมีจำนวนน้อยมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเพราะอาจารย์บางส่วนขาดความรู้ในสาขาวิชาการใหม่ ๆ แหล่งศึกษาค้นคว้ามีน้อยและห่างไกลจากแหล่งวิทยาการและโดยเฉพาะอย่างยิ่งการเขียนตำราและวิจัยต้องใช้เวลาและความพยายามเป็นอย่างมาก และยังต้องใช้ค่าใช้จ่ายมากด้วย

เมื่อพิจารณางบประมาณค่าใช้จ่ายรายหัวของนักศึกษาวิทยาลัยครูเปรียบเทียบกับของนักศึกษามหาวิทยาลัยของรัฐ สาขาวิชาการศึกษา ระดับปริญญาตรีแล้ว ปรากฏว่า งบประมาณค่าใช้จ่ายรายหัวของนักศึกษาวิทยาลัยครูต่ำกว่าของนักศึกษามหาวิทยาลัยของรัฐอย่างมาก ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากกรมการฝึกหัดครูเป็นส่วนหนึ่งของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีกรมกองต่าง ๆ จำนวนมาก รับผิดชอบการจัดการศึกษาของคนกลุ่มใหญ่ของประเทศ งบประมาณที่ได้รับต้องจัดสรรตามความจำเป็นให้ทั่วถึง กรมการฝึกหัดครูจะได้รับงบประมาณตามงบประมาณเดิมของกรม ปริมาณงบประมาณที่ได้รับบางปีไม่ได้รับเพิ่มและบางปีได้งบประมาณเพิ่มไม่ถึงร้อยละ 10 ปีงบประมาณ 2533-2534 ได้รับเพิ่มถึงร้อยละ 20.45 และ 34.54 ตามลำดับ เนื่องจากนโยบายการขยายการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยและเทคนิคเรียน แต่จำนวนงบประมาณที่เพิ่มกลับลดลงในปี 2535 และ 2536 (กรมการฝึกหัดครู-2536:-1)-

เมื่อพิจารณาจำนวนหนังสือตำราในห้องสมุดของวิทยาลัยครู ผลการวิจัยพบว่าจำนวนหนังสือตำรายังต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานของทบวงมหาวิทยาลัย สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าวิทยาลัยครูได้งบประมาณน้อย และค่าใช้จ่ายน้อยเมื่อเทียบกับมหาวิทยาลัยอื่น ๆ สาขาที่เปิดสอนยังมีไม่กว้างขวางเหมือนมหาวิทยาลัย และผู้บริหารวิทยาลัยครูอาจจะให้ความสำคัญงานพัฒนาด้านอื่น ๆ มากกว่า เช่น การบริการชุมชน การฝึกอาชีพ โดยกำหนดนโยบายด้านการ

จัดสื่อการเรียนการสอนไว้น้อยหรือไม่ชัดเจน หรืออาจเป็นเพราะได้มอบหมายให้เป็นภาระความรับผิดชอบของบรรณารักษ์โดยตรง จึงทำให้ไม่ได้เข้าไปตรวจสอบดูแล ประกอบกับนักศึกษาเองไม่ได้รับการกระตุ้นให้ใช้บริการห้องสมุด ไม่ได้เข้าห้องสมุดศึกษาค้นคว้า ทำให้ไม่มองเห็นความขาดแคลนของจำนวนหนังสือตำราที่มีอยู่ อย่างไรก็ตามมีคณาจารย์ทุกแห่งยังอยู่ในระยะพัฒนาทรัพยากรต่าง ๆ เมื่อสิ้นแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 7 คาดว่าทรัพยากรจะมีจำนวนเพิ่มขึ้นตามเป้าหมายของแผน

## 2. การจัดกิจกรรมการบริหารวิชาการของวิทยาลัยครู

การพัฒนาหลักสูตร วิทยาลัยครูสามารถปฏิบัติกิจกรรมด้านการพัฒนาหลักสูตรอยู่ในระดับสูงกว่าเกณฑ์เป็นส่วนมาก และมากกว่าด้านอื่น ๆ ที่เป็นเช่นนี้ แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารกรรมการฝึกหัดครู ได้กำหนดนโยบายให้ความสำคัญในการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น โดยกำหนดให้ปรับปรุงโครงสร้างและกำหนดทิศทางการปรับปรุงหลักสูตรเก่าและสร้างหลักสูตรใหม่ เน้นให้วิทยาลัยครูปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจและสังคม (กรมการฝึกหัดครู-2535: 12-13) นอกจากนี้กรมการฝึกหัดครูยังมีหน่วยศึกษานิเทศก์ของกรมเป็นผู้รับผิดชอบการประสานงานจัดทำหลักสูตรโดยตรง มีผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ทางด้านหลักสูตรโดยเฉพาะประกอบกับวิทยาลัยครู ได้ขยายฐานทางวิชาการในการเปิดสาขาวิชาชีพอื่นเพิ่มจากวิชาชีพครู นอกจากนี้อาจเป็นเพราะการพัฒนาอาจารย์ส่วนหนึ่ง ซึ่งมีวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น ทำให้อาจารย์มีความรู้และพยายามที่จะเปลี่ยนแปลงไปในทางก้าวหน้า กรมการฝึกหัดครูยังได้จัดทำมีการประชุมสัมมนา ปรับทิศทางของกรมการฝึกหัดครู ซึ่งส่งผลต่อการปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยและหลากหลาย และสามารถขยายการศึกษาเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่สมบูรณ์ได้ ทำให้การจัดทำหลักสูตรของวิทยาลัยครูได้มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา โดยผู้บริหารของวิทยาลัยครูทุกระดับได้ให้ความสนใจในเรื่องหลักสูตรมากเป็นพิเศษ แม้ว่ากรมการฝึกหัดครูมีนโยบายในเรื่องการพัฒนาหลักสูตรที่ชัดเจน แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า บางแห่งจัดกิจกรรมการพัฒนาหลักสูตรน้อยหรือต่ำกว่าเกณฑ์ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าวิทยาลัยครูบางแห่งดังกล่าว

อาจขาดความพร้อมในเรื่องนี้หรืออาจมีการดำเนินการบางส่วนไปแล้ว ทำให้กิจกรรมที่เกิดขึ้นน้อยลงหรืออาจให้ความสำคัญกับงานวิจัย งานบริการทางวิชาการแก่สังคม และงานด้านการบำรุงศิลปวัฒนธรรมมากกว่าก็ได้

การจัดการเรียนการสอน วิทยาลัยครูได้ปฏิบัติกิจกรรมด้านการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับสูงกว่าเกณฑ์เป็นส่วนใหญ่ ที่เป็นเช่นนี้เพราะกรมการฝึกหัดครูได้กำหนดแผนงานปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาในแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) โดยมุ่งผลิตและพัฒนาครูที่มีคุณภาพและปริมาณสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ทำให้ผู้บริหารต้องเร่งรัดจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามนโยบายดังกล่าว ประกอบกับวิทยาลัยครูมีความพร้อมทางด้านต่าง ๆ ได้แก่ จำนวนบุคลากร ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์สูงกว่าที่อื่น มีอาคารเรียน อาคารประกอบและสิ่งอำนวยความสะดวกมาก สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อพิจารณารายละเอียดของกิจกรรมต่าง ๆ พบว่า วิทยาลัยครูส่วนมาก ได้จัดกิจกรรมสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนสูงกว่า ได้แก่ กิจกรรมการจัดประชุมเพื่อวางแผนอัตราากำลังให้เหมาะสม การทำโครงการร่วมมือกับหน่วยงานอื่นเพื่อช่วยเหลือเรื่องเงินทุนงานวิจัย หรือสร้างผลงานทางวิชาการ

วิทยาลัยครูส่วนน้อยจัดกิจกรรมได้ต่ำกว่าเกณฑ์ ได้แก่ กิจกรรมส่งเสริมให้อาจารย์เข้าร่วมกิจกรรมกับสถาบันอื่น การสำรวจความต้องการทางวิชาการของท้องถิ่น การชักชวนความเข้าใจกับอาจารย์เกี่ยวกับการประสานงาน การนิเทศนักศึกษาและการประเมินผลนักศึกษา และการประชาสัมพันธ์ กิจกรรมภายนอกวิทยาลัยแก่นักศึกษา ด้วยเหตุดังกล่าวจึงอาจทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของวิทยาลัยครูดังกล่าวอยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์ไปด้วย

การพัฒนาอาจารย์และบุคลากร การพัฒนาอาจารย์และบุคลากรนั้นวิทยาลัยครูจัดกิจกรรมได้สูงกว่าเกณฑ์เป็นส่วนใหญ่ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะกรมการฝึกหัดครูได้กำหนดนโยบายและแผนในการพัฒนาอาจารย์และบุคลากรของกรมทั้งในระยะสั้นระยะยาวไว้ชัดเจน เพื่อให้สามารถพัฒนาการเรียนการสอนและคุณภาพบุคลากรให้พร้อมที่จะขยายสาขาวิชาชีพเพิ่มขึ้น และให้พร้อมที่จะพัฒนาสถาบันให้เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่สมบูรณ์ได้ในอนาคต จะเห็นว่าวิทยาลัยส่วนใหญ่สนับสนุนให้ส่งอาจารย์เข้าศึกษาต่อ อบรมหรือดูงานในสถาบันอื่น มีการเชิญ

วิทยาการมาบรรยายในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่ออาจารย์ การทำโครงการให้ความช่วยเหลืออาจารย์เพื่อเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ การจัดทำวารสารทางวิชาการ เพื่อให้หาแหล่งเผยแพร่ผลงาน ส่วนกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรสายอื่น ๆ นั้น วิทยาลัยครูได้จัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างอาจารย์และบุคลากรฝ่ายสนับสนุนการสอน การประสานงานกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกเพื่อพัฒนาบุคลากร ทำให้การพัฒนาบุคลากรเป็นไปด้วยดีมากขึ้น

การบริการห้องสมุดและเทคโนโลยี วิทยาลัยครูได้จัดกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งสูงและต่ำกว่าเกณฑ์ และต่ำกว่าด้านอื่น ๆ หากพิจารณาถึงความเหมาะสมและเพียงพอของทรัพยากรบริหาร โดยเฉพาะจำนวนหนังสือตำราในห้องสมุดของวิทยาลัยครูแล้ว วิทยาลัยครูมีจำนวนหนังสือตำราอยู่ในห้องสมุดต่ำกว่าเกณฑ์ของทบวงมหาวิทยาลัยเกือบทุกแห่ง มีเพียงแห่งเดียวที่สูงกว่าเกณฑ์และจำนวนหนังสือต่อนักศึกษาเกือบทุกแห่งต่ำกว่าเกณฑ์ วิทยาลัยครูไม่สามารถจัดกิจกรรมที่สำคัญ ๆ เพราะขาดงบประมาณ ซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เป็นต้นว่า การสำรวจบุคลากร เครื่องมือเครื่องใช้สำหรับห้องสมุด รวมทั้งการการบำรุงรักษาให้มีสภาพพร้อมบริการ การประชาสัมพันธ์และรณรงค์ให้อาจารย์และนักศึกษาเข้าใช้บริการใหม่ ๆ ในห้องสมุด รวมทั้งการรณรงค์หาทุน หาหนังสือและอุปกรณ์เข้ามาให้บริการให้มากขึ้น ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้วิทยาลัยครูทุกแห่งจัดน้อยกว่าเกณฑ์ทั้งสิ้น จึงทำให้การบริการด้านนี้ไม่สมบูรณ์เท่าที่ควร



#### ข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับการฝึกหัดครู

1.1 กรมการฝึกหัดครูควรกำหนดนโยบายเร่งรัดการพัฒนาวิชาการของวิทยาลัยครูให้ชัดเจน เนื่องจากสภาพการบริหารวิชาการยังไม่ถึงขั้นที่น่าพอใจ โดยให้ผู้บริหารวิทยาลัยครูควรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ และวิธีดำเนินการในการพัฒนาการบริหารวิชาการของวิทยาลัยครู เพื่อให้ผู้บริหารวิทยาลัยครูได้กล่าวถึงปัญหา ความต้องการ ความพร้อมของวิทยาลัยออกมาให้ชัดเจน หากปราศจากการแก้ไขส่วนนี้ แผนพัฒนาการจัดการศึกษาของวิทยาลัยครูจะไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้

1.2 กรรการฝึกหัดครูควรทาแผนพัฒนาอาจารย์และบุคลากรทั้งระยะสั้นและระยะยาว และดูแลสนับสนุนส่งเสริมให้วิทยาลัยครูสามารถดำเนินการทาแผนเหล่านั้นด้วย เพื่อให้คณาจารย์ได้มีความรอบรู้และทันเหตุการณ์ และจากผลการวิจัยที่พบว่า สัดส่วนวุฒิของอาจารย์ยังไม่ถึงเกณฑ์ของทบวงมหาวิทยาลัยซึ่งกำหนดเกณฑ์ของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐไว้ว่า จะต้องมีส่วนของอาจารย์วุฒิปริญญาตรี : โท : เอก เป็นสัดส่วน 3 : 6 : 1 และต้องมีตำแหน่งทางวิชาการตามเป้าหมายของกรรการฝึกหัดครู อาจารย์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ : รองศาสตราจารย์ : ศาสตราจารย์ เป็นสัดส่วน 5.45 : 4.00 : 0.50 : 0.05 เมื่อพิจารณาจากเกณฑ์เหล่านี้ จะเห็นว่าอาจารย์ของวิทยาลัยครูทุกแห่งต้องได้รับการพัฒนา โดยเฉพาะคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการให้สูงขึ้น ซึ่งกรรการฝึกหัดครูสามารถดำเนินการได้ดังนี้

1.2.1 สนับสนุนและส่งเสริมผู้บริหารและอาจารย์ให้เร่งรัดการพัฒนา งานวิชาการ การพัฒนาอาจารย์ และกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาวิทยาลัยครูให้เป็นสถาบันอุดมศึกษาเต็มรูปแบบ พร้อมทั้งเร่งรัดให้วิทยาลัยครูทาแผนย่อยและดำเนินการให้เป็นไปตามแผนให้จงได้

1.2.2 แสวงหาความร่วมมือทางวิชาการกับมหาวิทยาลัยของรัฐ รวมทั้งมหาวิทยาลัยเอกชนและมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงของต่างประเทศ โดยการทำแผนขอความร่วมมือในการพัฒนาวิทยฐานะอาจารย์ทั้งระยะสั้นและระยะยาว ในสาขาวิชาที่ขาดแคลนหรือที่ต้องเร่งผลิต ทั้งการฝึกอบรมทักษะเฉพาะด้าน และการศึกษาต่อปริญญาชั้นสูง ในขณะที่เดียวกันกรรการฝึกหัดครูต้องพัฒนาอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีและปริญญาโทให้มีความรู้ที่ทันสมัย มีความรู้ทางภาษาต่างประเทศ และวิธีการวิจัยให้พร้อมรับความร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันเหล่านั้นได้ และสามารถศึกษาได้สำเร็จเป็นผลดีคุ้มกับงบประมาณที่เข้า

การแสวงหาความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยต่าง ๆ เหล่านี้ จะต้องครอบคลุมไปถึงการพัฒนาบุคลากรฝ่ายสนับสนุน เช่น ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่การเงิน เจ้าหน้าที่งานห้องสมุด ฯลฯ ด้วย เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปทั้งระบบพร้อม ๆ กัน

กรมการฝึกหัดครูควรจะทบทวนการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาห้องสมุด เครื่องมือ เครื่องใช้ และ เทคโนโลยีที่สนับสนุนการเรียนการสอน รวมทั้งแสวงหาแหล่งทุนจากภาคเอกชน ให้เข้ามา มีบทบาทต่อการพัฒนาวิทยาลัยครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งจำนวนหนังสือตำราในห้องสมุด ยังไม่ได้สัดส่วนที่เหมาะสมกับจำนวนนักศึกษา การพัฒนาศูนย์สื่อการเรียนการสอนเป็นหัวใจของการพัฒนาสมรรถภาพทางวิชาการและความก้าวหน้าของอาจารย์และนักศึกษา

1.3 กรมการฝึกหัดครูควรปรับปรุงการบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษา ระยะที่ 7 และแผนงานปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษา โดยให้ความสำคัญต่อการสรรหาอาจารย์หรือข้าราชการฝ่ายอื่น ๆ โดยพิจารณาคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ควรให้ความสำคัญต่อการบรรจุอาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาระดับสูง ปริณูการและปริณูการเอกให้มากขึ้น เป็นการเพิ่มสัดส่วนของวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการให้สูงขึ้น การให้งานแก่อาจารย์และบุคลากรควรคำนึงถึงความเหมาะสมและโอกาสที่อาจารย์และบุคลากรจะพัฒนาตนไปสู่ความก้าวหน้าด้วย สิ่งที่กรมการฝึกหัดครูควรพิจารณาร่วมกันคือการกำหนดมาตรการหรือวิธีการจูงใจที่จะให้อาจารย์ทุกคนต้องยกระดับวิทยฐานะและตำแหน่งทางวิชาการของตนเองให้สูงขึ้น เป็นต้นว่า การกำหนดคุณสมบัติของผู้บริหาร การให้สิทธิพิเศษต่าง ๆ แก่บุคคลที่มีตำแหน่งทางวิชาการสูง ได้แก่ การมอบหมายภาระงานที่สำคัญ การพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่งทางการบริหารที่สูงขึ้น และการให้สิทธิพิเศษในสวัสดิการต่าง ๆ เป็นต้น

1.4 เนื่องจากวิทยาลัยครูหลายแห่งยังจัดกิจกรรมบริหารวิชาการได้น้อยและผลการจัดไม่ถึงขั้นที่น่าพอใจ กรมการฝึกหัดครูควรจัดทีมนักวิชาการที่มีคุณภาพและสมรรถภาพสูง ทำหน้าที่ติดตามผลการบริหารวิชาการ การนิเทศงานวิชาการของวิทยาลัยครูให้การช่วยเหลือในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ของวิทยาลัยครู เพื่อให้งานบริหารวิชาการมีคุณภาพอยู่ในระดับเท่าเทียมกัน กรมการฝึกหัดครูอาจกระตุ้นให้สหวิทยาลัยร่วมมือกันพัฒนาวิชาการกันอย่างจริงจังให้มากกว่าที่เป็นอยู่ จัดให้มีการแลกเปลี่ยนอาจารย์ เจ้าหน้าที่ ผู้เชี่ยวชาญจัดทำมีการเยี่ยมเยือน แบ่งปันทรัพยากรกันให้มากกว่าการต่างคนต่างอยู่ ต่างคนต่างทำ ความร่วมมือของสหวิทยาลัยเท่าที่เป็นอยู่ยังไม่สามารถที่จะพัฒนางานวิชาการให้ได้มาตรฐานเดียวกันและ

เจริญก้าวหน้าทัดเทียมกับมหาวิทยาลัยบางแห่งและของอารยะประเทศได้ ผู้บริหารของกรมการฝึกหัดครูควรให้ความสนใจช่วยเหลือวิทยาลัยครูที่อยู่ในภูมิภาค ซึ่งยังไม่สามารถจัดกิจกรรมการบริหารวิชาการได้ปริมาณและคุณภาพเท่าเทียมกับวิทยาลัยอื่น ๆ ซึ่งวิทยาลัยเหล่านี้อาจขาดทิศทางหรือรูปแบบที่จะใช้เป็นตัวอย่าง หรืออาจจะมีปัญหาในเรื่องอื่นที่นอกเหนืองานวิชาการ ทำให้ต้องใช้เวลาและทรัพยากรการบริหารไปในทางอื่น

1.5 หากกรมการฝึกหัดครูจะพัฒนาวิทยาลัยครูให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ และเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่สมบูรณ์ในอนาคต กรมการฝึกหัดครูจะต้องเร่งพัฒนาโครงสร้างการบริหาร โดยให้วิทยาลัยครูมีอิสระในการบริหารวิชาการ การบริหารบุคลากร และการบริหารทั่ว ๆ ไปให้มากขึ้น เพื่อให้วิทยาลัยครูมีอิสระในการจัดอัตราากำลัง การสรรหาได้ตามความต้องการและสร้างวิทยาลัยให้เป็นศูนย์รวมวิชาการที่เข้มแข็ง มีหน่วยงานสนับสนุนงานวิชาการ มีเครือข่ายเชื่อมโยงกับสังคมภายนอกให้มากขึ้น การปรับปรุงความพร้อมและปัจจัยต่าง ๆ จะต้องอาศัยเกณฑ์ของทบวงมหาวิทยาลัยเป็นแนวทางในการพัฒนาด้วย

1.6 เนื่องจากความจำกัดทางด้านทรัพยากร เป็นอุปสรรคของการบริหารวิชาการที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารระดับกรมควรสนับสนุนให้วิทยาลัยครูแสวงหาความช่วยเหลือจากภาคเอกชน ซึ่งบริโภคผลผลิตของวิทยาลัยครูตลอดมา ได้มีส่วนเข้ามาช่วยสนับสนุนวิทยาลัยครูให้มากขึ้น ความช่วยเหลืออาจเป็นการช่วยด้านผู้ชำนาญการ เงินทุนอุดหนุน บริการต่าง ๆ ได้แก่ การพิมพ์ การฝึกอบรม การสนับสนุนทางด้านเอกสาร ตำรา และเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ เป็นต้น นอกจากนี้ควรสนับสนุนให้วิทยาลัยครูบริหารทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ การปรับปรุงการบริหารวิชาการ วิธีการจัดการเรียนการสอนควรอาศัยทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพในท้องถิ่นหรือภูมิภาคนั้น ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษาและครูดีเด่น รองเรียนดีเด่น นักบริหาร นักวิชาการที่มีชื่อเสียงในท้องถิ่นหรือภูมิภาคนั้น วิธีนี้นอกจากวิทยาลัยครูจะได้ประโยชน์แล้ว ยังก่อให้เกิดความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานต่าง ๆ มากขึ้นด้วย ซึ่งจะอำนวยความสะดวกให้แก่วิทยาลัยครูและนักศึกษาระยะยาวต่อไป

1.7 คุณภาพทางวิชาการซึ่งเกิดขึ้นแก่นักศึกษานั้น ปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องปัจจัยหนึ่งคือ คุณภาพของผู้สมัคร วิทยาลัยครูควรกำหนดคุณสมบัติของนักศึกษาให้เอื้อต่อการคัดเลือก

คนที่เหมาะสม มีสมรรถภาพสูง และมีความศรัทธาในวิชาชีพให้เข้ามาเรียนให้มากขึ้น และลดจำนวน "เด็กฝาก" ซึ่งขาดคุณภาพให้น้อยลง

## 2. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารวิทยาลัยครู

2.1 ผู้บริหารวิทยาลัยครูควรจะต้องเร่งพัฒนาทรัพยากรบริหาร โดยเฉพาะคุณภาพอาจารย์ โดยสนับสนุนให้อาจารย์ศึกษาเพิ่มเติมและทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเพิ่มตำแหน่งทางวิชาการให้สูงขึ้น โดยการ

2.1.1 หมั่นซักซ้อมความเข้าใจและชี้แจงทิศทางการพัฒนาวิชาการของวิทยาลัยครูให้อาจารย์รับทราบอยู่เสมอ และควรมีการกระตุ้นให้อาจารย์ที่ยังอายุน้อยและวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือโท หรือผู้ที่มีศักยภาพที่จะศึกษาต่อได้ ให้ศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ให้มากขึ้น ปัจจุบันมหาวิทยาลัยของรัฐเปิดสอนปริญญาชั้นสูงเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งอาจารย์สามารถลาศึกษาต่อได้โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายสูงนัก มหาวิทยาลัยรามคำแหง และมหาวิทยาลัยสุรวิทยธรณมราชก็เปิดสอนถึงระดับปริญญาโทหลายสาขา ซึ่งอาจารย์สามารถศึกษาเพิ่มวุฒิได้โดยไม่ต้องเสียเวลาราชการ

2.1.2 ผู้บริหารควรพัฒนาอาจารย์ให้มีความสามารถในการสร้างผลงานทางวิชาการและการวิจัย โดยการจัดฝึกอบรมระยะสั้น หรือโดยการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ในเรื่องเหล่านี้ให้บ่อยครั้งขึ้น ผลการวิจัยพบว่า กิจกรรมลักษณะนี้แม้จะจัดน้อยครั้ง แต่ก็ทำให้ผลงานการกระตุ้นให้อาจารย์มีความตื่นตัวอยากทำผลงานวิชาการมากขึ้น วิทยาลัยครูหลายแห่งจัดให้มีวารสารทางวิชาการซึ่งช่วยให้อาจารย์มีแหล่งเผยแพร่ความรู้ งานเขียน และงานวิจัย ซึ่งทำให้อาจารย์มีกำลังใจและมีความรู้เพิ่มขึ้น ผู้บริหารจะต้องสนับสนุนอาจารย์ในเรื่องแหล่งความรู้ บริการต่าง ๆ ในการพิมพ์และทำรูปเล่ม ช่วยเผยแพร่ผลงาน ให้แรงจูงใจ เช่น รางวัลหรือสิทธิเล็กน้อย ๆ เป็นการให้กำลังใจแก่อาจารย์ นอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องสนับสนุนให้อาจารย์ที่มีวุฒิสองหรือมีตำแหน่งทางวิชาการให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ให้มีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น

2.2 เนื่องจากหนังสือตำราในห้องสมุดยังมีสัดส่วนไม่สมดุลกับจำนวนนักศึกษา ผู้บริหารจะต้องปรึกษหาหรือกับบรรณารักษ์ห้องสมุด รับผิดชอบต่อจำกัดหรือปัญหาต่าง ๆ และหาทางช่วยเหลือและปรับปรุงให้ห้องสมุดมีหนังสือใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์เพิ่มขึ้นด้วย ผู้บริหารอาจหาได้โดยขอความร่วมมือจากอาจารย์ให้ผลิตตำราและบริจาคให้ห้องสมุดส่วนหนึ่ง อาจขอความช่วยเหลือจากสำนักพิมพ์ต่าง ๆ จากอาจารย์มหาวิทยาลัย จากศิษย์เก่า ผู้ปกครองนักศึกษา รวมทั้งนักศึกษาปัจจุบันให้ช่วยกันรณรงค์หาทุนหรือช่วยบริจาคหนังสือใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์เข้าห้องสมุดให้มากขึ้น

2.3 แม้ว่าผลการวิจัยพบว่า อาคารเรียน อาคารประกอบ มีความเหมาะสมเพียงพอ ใช้ประโยชน์ได้ดี แต่ก็มีเสียงสะท้อนจากอาจารย์วิทยาลัยครูบางแห่งว่าสถานที่จัดกิจกรรมยังไม่เพียงพอและวัสดุเครื่องใช้ยังไม่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรจัดให้มีการสำรวจการใช้พื้นที่ห้องเรียนของวิทยาลัย จะช่วยให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.4 ผลการวิจัยพบว่า การจัดกิจกรรมทางวิชาการในบางกิจกรรมและในบางด้าน ได้แก่ การเชิญวิทยากรมาบรรยาย การจัดทำวารสารทางวิชาการ และการจัดกิจกรรมสังคมและสันทนาการ วิทยาลัยครูยังมิได้ปฏิบัติตามเกณฑ์ที่ควรจะเป็น ผู้บริหารวิทยาลัยครูควรศึกษาและทำความเข้าใจกับกิจกรรมการบริหารวิชาการ 5 ด้าน ซึ่งเป็นแผนงานปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาของกรมการฝึกหัดครูและพิจารณาเกณฑ์การปฏิบัติให้ละเอียด เพื่อใช้เป็นแนวจัดกิจกรรมการบริหารวิชาการต่อไป

เป็นที่น่าสังเกตว่าวิทยาลัยครูที่มีขนาดใหญ่และขนาดเล็กบางแห่ง จัดกิจกรรมการบริหารวิชาการหลายด้านได้ดีกว่าเกณฑ์ ได้แก่ การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาอาจารย์ การพัฒนาบุคลากร การบริการห้องสมุดและเทคโนโลยี ผู้บริหารวิทยาลัยครูดังกล่าวจะต้องศึกษารายละเอียดของกิจกรรมต่าง ๆ ตรวจสอบดูผลการปฏิบัติกิจกรรมเหล่านั้น เพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้การจัดกิจกรรมส่งผลประโยชน์แก่อาจารย์และการบริหารวิชาการของวิทยาลัยครูให้มากขึ้นด้วย

ผลการวิจัยพบว่า วิทยาลัยครูทั้ง 8 แห่ง ทำกิจกรรมบางอย่างอยู่ได้น้อย เช่น การสนับสนุนให้อาจารย์เข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการกับสถาบันอื่น การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่ออาจารย์ การทำโครงการช่วยเหลืออาจารย์เพื่อเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ การจัดทาวารสารทางวิชาการเพื่อเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ การประชาสัมพันธ์ให้นักศึกษาและบุคลากรทุกฝ่ายรับทราบบริการใหม่ ๆ ของห้องสมุด การรณรงค์ให้นักศึกษาและอาจารย์ใช้บริการของห้องสมุด ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อกิจกรรมเหล่านี้และมอบหมายกลุ่มบุคคลมารับผิดชอบงานต่าง ๆ เหล่านี้ให้มากขึ้น โดยผู้บริหารจะต้องเป็นตัวอย่างของผู้สนับสนุนและร่วมกิจกรรมด้วยความสนใจอย่างแท้จริง

กิจกรรมบางอย่างแม้วิทยาลัยครูจัดได้ตามเกณฑ์ แต่ก็ยังไม่ได้ผลดีนัก เป็นต้นว่า การวางแผนพัฒนาการเรียนการสอน การเพิ่มพูนความรู้อาจารย์และการสนับสนุนให้อาจารย์ทำวิจัยหรือทำผลงานทางวิชาการ แต่ก็ปรากฏว่าอาจารย์ยังไม่ได้พัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้น อาจารย์สนใจการทำการวิจัยน้อย และสนใจกับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ น้อย การจัดนิทรรศการเพื่อนักศึกษา แม้จัดบ่อยเสียงบประมาณมาก แต่ได้ผลไม่คุ้มค่า นักศึกษาไม่สนใจเข้าร่วมกิจกรรมภายนอก เหล่านี้เป็นต้น ผู้บริหารทุกระดับนับตั้งแต่หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะ และอธิการ จะต้องให้ความสำคัญกับประเด็นเชิงคุณภาพเหล่านี้ให้มากขึ้น โดยการติดตาม สอดส่องดูแล สรรวจ หรือสังเกตอย่างใกล้ชิด จัดทีมช่วยงานในกิจกรรมที่สำคัญ ๆ เพื่อมิให้เกิดความสูญเปล่าในเรื่องเวลา พลังงาน และงบประมาณ

2.5 ผู้บริหารวิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยเดียวกันควรมีการประสานความช่วยเหลือทางด้านปัจจัยและกิจกรรมการบริหารวิชาการให้มากขึ้น ผลการวิจัยพบว่า วิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยเดียวกันยังมีปัจจัยการบริหารวิชาการแตกต่างกัน และมีการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการทั้งด้านปริมาณและคุณภาพค่อนข้างจะแตกต่างกัน วิทยาลัยครูที่มีความพร้อมมากกว่าน่าจะทำหน้าที่ที่พึงเล็งให้ความช่วยเหลือวิทยาลัยอื่นให้สามารถช่วยเหลือตัวเองให้ดีขึ้น

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

จากผลการวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ควรศึกษาการจัดกิจกรรมการบริการห้องสมุดและเทคโนโลยีของวิทยาลัยครูอย่างละเอียด โดยศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการบริการห้องสมุดให้ชัดเจน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงงานด้านนี้ให้ ชุ่มชื้นและส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างแท้จริง
2. ควรศึกษาวิเคราะห์ความพร้อมและความต้องการของอาจารย์วิทยาลัยครูในการเพิ่มวิทยฐานะและการทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ ควรสำรวจปัญหาและความต้องการความช่วยเหลือในกิจกรรมทั้งสองด้วย
3. ควรมีการสำรวจภาระงานของอาจารย์ (Work Load) ในหน้าที่อื่น ๆ และงานอื่น ๆ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งควรมีการประเมินพฤติกรรมการสอนและผลการเรียนการสอนของอาจารย์อย่างละเอียด โดยศึกษาจากอาจารย์และนักศึกษาควบคู่กันไป เพื่อให้สามารถมองเห็นประเด็นที่ควรปรับปรุงแก้ไขการเรียนการสอนในวิทยาลัยครูที่ยังไม่มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น
4. ควรมีการประเมินคุณภาพผลผลิตของวิทยาลัยครูและผลผลิตของคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยของรัฐ เพื่อเปรียบเทียบและสืบค้นว่าทรัพยากรบริหารวิชาการที่แตกต่างกัน ทำให้คุณภาพแตกต่างกันหรือไม่
5. ควรมีการศึกษาว่าผลผลิตของวิทยาลัยครูแต่ละแห่งมีความแตกต่างกันหรือไม่ โดยศึกษาตัวแปรเกี่ยวกับขนาด ที่ตั้ง และอาจารย์
6. ควรมีการศึกษาความเหมาะสมและความเพียงพอของการใช้ประโยชน์จากพื้นที่อาคารเรียน โดยเฉพาะการใช้ประโยชน์พื้นที่ห้องเรียนของวิทยาลัยครูแต่ละแห่ง

## **บรรณานุกรม**

## บรรณานุกรม

- กฤษฎา กรุดทอง. ความต้องการงานวิจัยของบุคลากรกรมการฝึกหัดครู. 2526.  
อัสสัณเณ.
- กฤษณ์ ศรีสุภะ. "การบริหารงานวิชาการของศึกษาธิการจังหวัด," มิตรครู. 28(16) :  
17 ; 17 - 19 ปีถัดหลัง เมษายน 2527.
- กฤษณา ชูติมา. "มโนคติด้านการพัฒนาอาจารย์," เอกสารหน่วยพัฒนาอาจารย์  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท. ม.ป.ป. อัสสัณเณ.
- กรมการฝึกหัดครู, กรม. การพัฒนาระบบบริหารวิทยาลัยครู. เอกสารประกอบการประชุม  
ปฏิบัติการของผู้บริหารในกรมการฝึกหัดครูเรื่อง การอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น  
3-5 เมษายน 2533 ณ ห้องประชุม บริษัทอุตสาหกรรมท่อน้ำไทย ; กรุงเทพฯ :  
2530. อัสสัณเณ.
- \_\_\_\_\_. รายงานการวิจัย เรื่องการฝึกอบรมครูในทศวรรษหน้า (2535-3544).  
กรุงเทพฯ : ภูเก็ตการพิมพ์, 2535.
- \_\_\_\_\_. การจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2537 ของกรมการฝึกหัดครู.  
กองแผนงานกรมการฝึกหัดครู, 2536.
- \_\_\_\_\_. การดำเนินงานวิจัยในวิทยาลัยครูและสรุปผลงานวิจัยที่น่าสนใจในการจัด  
ประชุมนานาชาติฉลองครบรอบ 100 ปี การฝึกหัดครูไทย. กรุงเทพฯ :  
คุรุสภา ลาดพร้าว, 2535.
- \_\_\_\_\_. การจำแนกงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2537 ส่วนกลางและราย  
จังหวัดของกรมการฝึกหัดครู. กรมการฝึกหัดครู, 2536.
- \_\_\_\_\_. กระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู พุทธศักราช 2531. เอกสาร  
การนิเทศการศึกษา ฉบับที่ 13 ภาคพัฒนาตำราและเอกสารวิชาการ. หน่วย  
ศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู, กรุงเทพฯ : การศาสนา, 2530.
- \_\_\_\_\_. โครงการปรับปรุงหลักสูตรการฝึกหัดครู (2 ปี) สาขาวิชาการประถมศึกษา  
พุทธศักราช 2524. กรุงเทพฯ : จงเจริญการพิมพ์, 2524.

- การฝึกหัดครู, กรม. คู่มือการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539). กรุงเทพฯ : กองแผนงาน กรมการฝึกหัดครู, 2534. อัดสำเนา.
- \_\_\_\_\_. คู่มือการปฏิบัติงานกิจการนักศึกษาของวิทยาลัยครู. กรุงเทพฯ : คณะ  
ทำงานเพื่อปรับปรุงและพัฒนางานกิจการนักศึกษาของกรมการฝึกหัดครู, 2535.
- \_\_\_\_\_. คู่มือการดำเนินงานชมรมและชุมนุมสถาบันราชภัฏ. กรุงเทพฯ :  
คณะกรรมการพัฒนางานกิจการนักศึกษา สถาบันราชภัฏ กรมการฝึกหัดครู, 2535.
- \_\_\_\_\_. คู่มือการดำเนินงานเพื่อพัฒนาชนบท. กรุงเทพฯ : เพชรสยามการพิมพ์,  
2525.
- \_\_\_\_\_. นโยบายการจัดตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2536 ของกรมการ  
ฝึกหัดครู. กองแผนงานกรมการฝึกหัดครู, 2536.
- \_\_\_\_\_. แนวทางพัฒนานักวิจัยและโครงสร้างพื้นฐาน : นโยบายและแนวทางการวิจัย  
และพัฒนาของชาติ ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2535-2539) ส่วนที่ 2 การบริหารการวิจัย.  
เอกสารประกอบการประชุมประสานแผนเพื่อพัฒนาคุณภาพงานวิจัยในกรมการฝึกหัด  
ครู ณ โรงแรมสายสม อําเภอมวกเหล็ก จังหวัดสระบุรีชั้นที่ 18-22 พฤษภาคม  
2535. อัดสำเนา.
- \_\_\_\_\_. แผนพัฒนาการศึกษา กรมการฝึกหัดครู พ.ศ. 2525 - 2529. กรุงเทพฯ :  
พิศิษฐการพิมพ์, 2526.
- \_\_\_\_\_. รายงานจำนวนผู้สมัครสอบคัดเลือกเข้าศึกษาในวิทยาลัยครู ปีการศึกษา 2536.  
กองแผนงานกรมการฝึกหัดครู, 2536.
- \_\_\_\_\_. ร่างแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2529). กรุงเทพฯ :  
กรมการฝึกหัดครู, 2534. อัดสำเนา.
- \_\_\_\_\_. รายงานการเปรียบเทียบจำนวนนักศึกษาตามแผนรับและรับไว้ศึกษาในวิทยาลัยครู  
ปีการศึกษา 2536. กองแผนงานกรมการฝึกหัดครู, 2536.
- \_\_\_\_\_. รายงานการสังเคราะห์งานวิจัยทางการศึกษาของบุคลากรกรมการฝึกหัดครู.  
กรุงเทพฯ : ครูสภา ลาตพรวัว, 2535.

การฝึกหัดครู, กรม. รายงานการเปรียบเทียบอัตราการแข่งขันของแผนรับกับจำนวนผู้สมัครสอบคัดเลือกเข้าศึกษาในวิทยาลัยครู ปีการศึกษา 2536. กองแผนงาน กรมการฝึกหัดครู, 2536.

\_\_\_\_\_. วิทยาลัยครู:สถาบันอุดมศึกษาของท้องถิ่น. กองแผนงานกรมการฝึกหัดครู, 2535.

\_\_\_\_\_. สรุปผลการประชุมปฏิบัติการของผู้อำนวยการสำนักงานสหวิทยาลัย.

กรุงเทพฯ : ม.ป.พ., 2529. อัดสำเนา.

\_\_\_\_\_. สถิติการศึกษาปี 2534. กรุงเทพฯ : การศาสนา, 2534.

\_\_\_\_\_. สถิติการศึกษาปี 2536. กรุงเทพฯ : การศาสนา, 2536.

\_\_\_\_\_. สามทศวรรษการฝึกหัดครู. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์, 2527.

\_\_\_\_\_. หลักสูตรวิทยาลัยครู พุทธศักราช 2530. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2530.

\_\_\_\_\_. อัตรากำลังข้าราชการครูเพิ่มใหม่ ระหว่างปีงบประมาณ 2526-2538

สังกัดกรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : กองการเจ้าหน้าที่ กรมการฝึกหัดครู, 2534. อัดสำเนา.

\_\_\_\_\_. เอกสารประกอบการชี้แจงคณะกรรมการวิสามัญพิจารณางบประมาณรายจ่ายประจำปี 2537 ของสภาผู้แทนราษฎร. กรุงเทพฯ : กองแผนงาน กรมการฝึกหัดครู, 2537.

การฝึกหัดครู, สภา. หลักสูตรการฝึกหัดครูระดับปริญญาตรี. (ฉบับปรับปรุง).

กรุงเทพฯ : ส.สมบูรณาการพิมพ์, 2525.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา.

เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่องการบริหารจัดการการฝึกหัดครู 16 เมษายน 2535

จัดโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา, 2535. อัดสำเนา.

\_\_\_\_\_. การวิเคราะห์ภารกิจ สภาพปัจจุบัน ปัญหาศักยภาพและความต้องการในการจัดการประถมศึกษาของจังหวัด 17 กลุ่ม. กรุงเทพฯ : บ.สัมพันธ์พาณิชย์, 2527.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. การสำรวจสถานะทางการศึกษาของประเทศ.

กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2526.

\_\_\_\_\_. แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานรัฐมนตรี, 2535.

\_\_\_\_\_. บทสรุปผลงานวิจัยทางการศึกษาและที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา. กรุงเทพฯ : โครงการทบทวนแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2530. 2531. อัดสำเนา.

\_\_\_\_\_. สภาพการจัดและการขยายตัวของสถาบันอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : อักษรไทย, 2531.

\_\_\_\_\_. สภาพการวิจัยทางการศึกษาในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : ทีพีปรีนท์, 2536.

คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. แผนพัฒนาฯ ล้างคน

(พ.ศ. 2525 - 2529). ม.ป.ท., 2535. อัดสำเนา.

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. "ปัญหาของครูศึกษาในสังคมไทย," ใน รายงานการประชุมทางวิชาการ เรื่อง ครูศึกษากับอนาคตของประเทศไทยเนื่องในโอกาสวันคล้ายวันสถาปนาคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ระหว่างวันที่ 9-11 กรกฎาคม 2527. หน้า 165 - 181. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.

คณะอธิการวิทยาลัยครูกลุ่มที่ 1. สถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น. กรมการฝึกหัดครู, 2529. อัดสำเนา.

จารุบุตร พันธ์ขาว. การจัดกิจกรรมนักศึกษาของวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ปริณยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2525. อัดสำเนา.

จันทงค์ บุญชู. องค์การและการบริหาร. เชียงใหม่ : ศูนย์ส่งเสริมตำราและเอกสารมหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2531.

เจริญผล สุวรรณโชติ. ทฤษฎีบริหาร. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2530.

เจือจันทร์ จงสถิตย์อยู่. แนวคิดและวิธีการวางแผนการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์และแท่นกเจริญผล, 2529. (ชุดวิชาฝึกอบรมการวางแผนพัฒนาการศึกษาแบบบูรณาการในระดับจังหวัด หน่วยที่ 3)

- จำเนียร ชนสีลังกูร. ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูพี่เลี้ยงที่มีต่อนักศึกษาฝึกสอนของวิทยาลัยครูกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. กรุงเทพฯ : กรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ, 2524. อัดสำเนา.
- ฉลวยลักษณ์ สีนประเสริฐ. "การพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา," การศึกษาแห่งชาติ. 23(5) : 12 - 19 ; มิถุนายน-กรกฎาคม 2532.
- ฉัตรนา พรهما. การพัฒนาเกณฑ์ประเมินภารกิจของภาควิชาคณิตศาสตร์ในวิทยาลัยครู. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528. อัดสำเนา.
- เฉลิมศรี เนตระการ. การใช้ห้องสมุดในโรงเรียนประถมศึกษา โครงการทดลองหลักสูตร พุทธศักราช 2525. ปรินญาณินท์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2525. อัดสำเนา.
- ชลิต บัวสรวง และคนอื่น ๆ. สมรรถวิสัยของอาจารย์วิทยาลัยครู. กรุงเทพฯ : กรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ, 2529. อัดสำเนา.
- ชมพันธ์ ภูษร ณ อยุธยา. การฝึกหัดครูแบบสมรรถฐาน. กรุงเทพฯ : 2530. อัดสำเนา.
- ชื่นอารมย์ ภารพุดิ. ความคิดเห็นของอาจารย์และนักศึกษาเกี่ยวกับกิจกรรมนักศึกษาในวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525. อัดสำเนา.
- โชติ เพชรชื่น. วิธีการแสวงหาข้อเท็จจริงเชิงปริมาณและคุณภาพ. กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2529. อัดสำเนา.
- \_\_\_\_\_. "การประเมินหลักสูตร," สารานุกรมศึกษาศาสตร์. 4(4) : 83 - 86 ; เมษายน - กันยายน 2529.
- ดร.วรณ มาหมั่น. การบริการวิชาการแก่โรงเรียนฝึกสอนของวิทยาลัยครูในเขตกรุงเทพมหานคร. ปรินญาณินท์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2526. อัดสำเนา.

- ถวัลย์ วรเทพพิพัฒน์. "อำนาจอิสระในการบริหารวิชาการและงานทั่วไป," ใน รายงานการประชุมทางวิชาการประจำปี 2532 สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เรื่อง ความเป็นอิสระในการบริหารงานมหาวิทยาลัยไทย : อดีต ปัจจุบัน และ แนวโน้มในอนาคต. วันที่ 9 มิถุนายน 2532 ณ โรงแรมเซนทรัลพลาซ่า, 2532.
- ทวีพงษ์ กลิ่นหอม. "การประเมินหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาเอกพลศึกษา," ศรีนครินทรวิโรฒ วิจัยและพัฒนา. 2(2) : 22 - 31 ; เมษายน 2532.
- ทองอินทร์ วงศ์โสธร. "ทฤษฎีและการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารสถาบันครูศึกษา," วิธีวิทยาการวิจัย. 3(3) : 14 - 23 ; กันยายน - ธันวาคม 2531.
- ทรงศักดิ์ บุคคละนันท์. กิจกรรมนักศึกษาในวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่สัมพันธ์กับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครู. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527. อัดสำเนา.
- ธงชัย มาศสุพงศ์. งานบริหารการศึกษาของวิทยาลัยครูในภาคใต้. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519. อัดสำเนา.
- ธงชัย สันติวงษ์. กลยุทธ์การจัดการ. กรุงเทพฯ : รุ่งแสงการพิมพ์, 2533.
- ธารง บัวศรี. เอกสารแนะนำหลักสูตร ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว, 2533.
- นันทวรรณ แก้วเอี่ยม. ความพึงพอใจของผู้บริหาร อาจารย์และนิสิต นักศึกษาที่มีต่อ กิจกรรมของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531. อัดสำเนา.
- นิคม ตั้งคะพิภพ. การพัฒนารูปแบบการประเมินผลประสบการณ์วิชาชีพครูภาคสนามของ นิสิตครู สาขามัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528. อัดสำเนา.

- นิตยา สุวรรณศรี. การวิจัยเรื่องปัญหาและความต้องการในการใช้หลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533). โครงการวิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมครูชั้นประถมศึกษาปีที่ 3-4 ในการใช้หลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 (ฉบับแก้ไขปรับปรุง พ.ศ. 2533), กรุงเทพฯ : 2534. อัดสำเนา.
- นิเชต สุนทรพิทักษ์. "การพัฒนางานกิจการนักศึกษาและการกีฬาในวิทยาลัยครู, ใน คู่มือการปฏิบัติงานกิจการนักศึกษาของวิทยาลัยครู. หน้า 5 - 19. กรุงเทพฯ : คณะทำงานเพื่อปรับปรุงและพัฒนางานกิจการนักศึกษาของกรมการฝึกหัดครู, 2535. \_\_\_\_\_ . "กรมการฝึกหัดครูยอมรับปรับปรุงคุณภาพการผลิตครู," เดลินิวส์. 15 สิงหาคม 2535. หน้า 6.
- นิธินา สังคหะ. การศึกษาการใช้ห้องสมุดและความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ ความเข้าใจ ในการใช้ห้องสมุดกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา เอกชน. ปริณูณานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527. อัดสำเนา.
- น้อย ศิริโชติ. เทคนิคการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : พีระวัฒนา, 2524.
- น้อย สุปิงคลัด. งานบริหารการศึกษาของวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519. อัดสำเนา.
- บรรจง ชูสกุลชาติ. บทความทางวิชาการ พ.ศ. 2530 - 2533. กรุงเทพฯ : องค์การส่งเสริมการค้าผ่านศึก, ม.ป.ป.
- บุหงา วัฒนะ. การนำเสนอรูปแบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเพื่อส่งเสริมเจตคติทางบวกต่อวิชาชีพครูของนักศึกษาวิทยาลัยครู. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533. อัดสำเนา.
- บุญชัย บุญวิรัตน์. การติดตามผลการปฏิบัติงานของบัณฑิตปริญาโทที่สำเร็จการศึกษา วิทยาลัยวิชาการศึกษา ตั้งแต่ปีการศึกษา 2500 - 2525. ปริณูณานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527. อัดสำเนา.

- บุญเรือง ขจรศิลป์ และสำเนา ขจรศิลป์. การใช้และความคิดเห็นต่อการประเมินการสอนของผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย, 2529. อัดสำเนา.
- บุญสม มาร์ติน. "แนวทางการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล," ใน เอกสารรายงานการสัมมนาทางวิชาการเรื่อง เทคนิคการบริหารงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล. หน้า 20 - 23. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ระหว่างวันที่ 5-9 สิงหาคม 2534 ทบวงมหาวิทยาลัยร่วมกับสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย, 2534.
- บุญสม ศรีสะอาด. รูปแบบผลการเรียนในโรงเรียน. ปรินิพนธ์ กศ.ค. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2524. อัดสำเนา.
- ปทีป เมธาคณวุฒิ และคนอื่น ๆ. รายงานการวิจัยเรื่อง การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531.
- ประเมศรี ชุนักเกี. การศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อการสอนของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศิลปากร. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527. อัดสำเนา.
- ปลัดทบวงมหาวิทยาลัย, สำนักงาน. สรุปโครงการส่งเสริมกิจกรรมนักศึกษา ปีงบประมาณ 2532. กรุงเทพฯ : ประกายพริก, 2533.
- ประชิด ทองรัตน์. การศึกษาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความคงทนในการเรียนรู้วิชาสังคมศึกษาของนักเรียนชั้นมัธยมปีที่ 2 (ม.2) โดยการใช้ห้องสมุดในการสอนกับการสอนปกติ. ปรินิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2525. อัดสำเนา.
- ประชุมสุข อาชาวารุง. "บทบาทและหน้าที่ของหัวหน้าฝ่ายวิชาการ," ใน งานมหาวิทยาลัย. หน้า 37 - 44. กรุงเทพฯ : การพิมพ์พระนคร, 2522.
- ประนอม ทวีกาญจน์. ความสัมพันธ์ระหว่างผลการเรียนเดิม สภาพแวดล้อมทางบ้าน บรรยากาศในชั้นเรียน คุณภาพการสอน กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน กลุ่มเสริมสร้างประสบการณ์ชีวิตของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526. อัดสำเนา.

- ประมวล ตันยะ. บทบาทที่เป็นจริงและคาดหวังของหัวหน้าคณะวิชาในวิทยาลัยครู.  
 ปริณยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,  
 2522. อัดสำเนา.
- ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา. บทบาทและสัมฤทธิ์ผลของสถาบันอุดมศึกษาในการพัฒนา  
 ทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : การศาสนา, ม.ป.ป.
- ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา และคนอื่น ๆ. การวิจัยและพัฒนาารูปแบบการพัฒนาครู  
 ให้มีสมรรถภาพที่พึงประสงค์ ตามหลักสูตรประถมศึกษาและมัธยมศึกษา.  
 กรุงเทพฯ : การศาสนา, 2529.
- ปรีชา สัมฤทธิ์ผล. การประเมินหลักสูตรการศึกษามัธยมศึกษา พุทธศักราช 2517 ของ  
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน. 2526. อัดสำเนา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริม  
 กรุงเทพฯ, 2535.
- พวา พันธุ์เมฆา. ห้องสมุดโรงเรียน ทฤษฎีและปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : คณะมนุษยศาสตร์  
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2525. อัดสำเนา.
- พจน์ สะเพียรชัย. "การวิเคราะห์ระบบการประเมินผล," รวมบทความการประเมิน  
 โครงการ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.
- \_\_\_\_\_. "สภาพและปัญหาของการฝึกหัดครู," ใน เอกสารผลการประชุมสัมมนาทาง  
 วิชาการระดับชาติ ของสมาคมการศึกษาแห่งประเทศไทย เรื่องทิศทางการฝึกหัดครู  
 ไทย. หน้า 24 - 27. กรุงเทพฯ : วันที่ 16 - 18 เมษายน 2529
- ณ หอประชุมคุรุสภา ถนนราชสีมา กรุงเทพมหานคร, 2529.
- พนม พงษ์ไพบูลย์. ระบบการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของชาติ. กรุงเทพฯ :  
 ม.ป.ท., 2533. อัดสำเนา.
- พวงรัตน์ วิเวกกานนท์. "การบริหารวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา," 33(8) :  
 13 - 22 ; พฤษภาคม 2526.
- ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. "แนวทางการจัดการศึกษาในอนาคต," การศึกษา. 23(3) :  
 125 - 129 ; กุมภาพันธ์ 2532.

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. พูดเรื่องอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : เจ้าพระยาการพิมพ์, 2526.

\_\_\_\_\_. หลักและวิธีการสอนระดับอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2524.

"พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2527," ราชกิจจานุเบกษา.

เล่มที่ 101 ตอนที่ 144 ฉบับพิเศษ หน้า 1-13 ลงวันที่ 12 ตุลาคม 2527.

แพรวพราว รัตนดิลกพานิชย์. สภาพและความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ในสหวิทยาลัย

รัตนโกสินทร์. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.

อัดสำเนา.

พรรณี หมีทอง. การศึกษาเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความคงทนและความ

พึงพอใจในการเรียนรู้วิชาสุขศึกษาของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โดยการให้

ห้องสมุดในการสอนกับการสอนตามปกติ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2526. อัดสำเนา.

พิชญารณ อิงคามระชะธร. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ความพึงพอใจในงานของ

หัวหน้าภาควิชาในสถานศึกษาพยาบาลที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหาร

ภาควิชา. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประสานมิตร, 2532. อัดสำเนา.

ภนิดา สกุลคู. โปรแกรมการเตรียมครูระดับปริญญาตรีเพื่อสอนวิชาสังคมศึกษา.

วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518. อัดสำเนา.

ภรณ์ กิรีติบุตร. การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์

โอเคียนสตร์, 2529.

ภิญญา สาคร. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศ.ส.การพิมพ์, 2523.

มหาวิทยาลัย, ทบวง. "เกณฑ์การจัดตั้งวิทยาลัยเอกชน," ใน รายงานการสัมมนาทาง

วิชาการเรื่อง การบริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ณ โรงแรมเชียงใหม่

จังหวัดเชียงใหม่. หน้า 1 - 3. เชียงใหม่ : ทบวงมหาวิทยาลัย, 2533.

\_\_\_\_\_. เกณฑ์มาตรฐานกลางสำหรับจัดทำโครงการพัฒนาการศึกษาของสถาบัน

อุดมศึกษาในช่วงแผนพัฒนาฯ ระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539). 2535.

- มหาวิทยาลัย, ทบวง. สรุปการสัมมนาระดับบริหารชุดมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐบาล ครั้งที่ 6 เรื่อง การบริหารวิชาการ. กรุงเทพฯ : สถาบันเทคโนโลยีนานาชาติพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2534. อัดสำเนา.
- \_\_\_\_\_. กองบริการการศึกษา สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย. สรุปโครงการส่งเสริมกิจกรรมนิสิตนักศึกษา ปีงบประมาณ 2532. กรุงเทพฯ : ประกายพริก, 2532.
- เมธี ครองแก้ว. "ทิศทางการสร้างประสิทธิภาพในระบบการอุดมศึกษาไทย," พัฒนบริหารศาสตร์. 30(2) : 142 - 158 ; เมษายน - มิถุนายน 2533.
- รังสรรค์ ทิมพันธุ์พงษ์. การศึกษาคุณวุฒิ ประสิทธิภาพผลงานทางวิชาการและภาระการทางานของวิทยาลัยครู ปี 2521. ปริณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2522.
- รังสรรค์ ธนพรพรรค์ และสมหวัง พิธิยานุวัฒน์. การวางแผนและการจัดการหน่วยวิชาการ. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ, 2525.
- ลมูล รัตตากร และคนอื่น ๆ. รายงานการวิจัยเรื่องโครงการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างหลักสูตรและการทำงานของบัณฑิตคณะมนุษยศาสตร์ที่จบปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ : คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน, 2528. อัดสำเนา.
- ลีลา สีนานุเคราะห์. ปัญหาการพัฒนาสมรรถภาพด้านวิชาการของบุคลากร กรมการฝึกหัดครู. ปริณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2525. อัดสำเนา.
- เลขาธิการคุรุสภา, สำนักงาน. รายงานการประชุมสัมมนาสมาคมวิชาชีพครู เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานกับการพัฒนาวิชาชีพครู. กรุงเทพฯ : คุรุสภาลาดพร้าว, 2533.
- วลัยรัตนา ว่องพินัยรัตน์. วิเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิภาพการสอนตามการประเมินของนักศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530. อัดสำเนา.

วันเพ็ญ สอนสวัสดิ์. ปริมาณงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.  
 ปริณยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,  
 2528. อัดสำเนา.

วิจิตร (ธีระกุล) วรุตบางกูร และสุพิชญา ธีระกุล. การบริหารโรงเรียนและการนิเทศ  
 ป้องตัน. กรุงเทพฯ : ขนิษฐาการพิมพ์, 2520.

✓ วิจิตร วรุตบางกูร. ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา อธิการบดี คณบดี หัวหน้าภาควิชา.  
 กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย  
 ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2535.

\_\_\_\_\_. ศิลปศาสตร์น่ารู้สำหรับผู้บริหาร. กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะ  
 ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2525. อัดสำเนา.

วิฑูรย์ อุบัติมภ์. สมรรถภาพของอาจารย์ผู้สอนวิชาชีพในวิทยาลัยครู. กรุงเทพฯ :  
 ศูนย์นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา กรมการฝึกหัดครู, 2530.  
 อัดสำเนา.

วิชัย วงษ์ใหญ่. การพัฒนาหลักสูตรแบบครบวงจร. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,  
 2533.

\_\_\_\_\_. พัฒนาหลักสูตรและการสอนมิติใหม่. กรุงเทพฯ : รุ่งเรืองธรรม, 2521.

วิวัฒน์ ไวยกุล. ปัญหาในการประกอบอาชีพครูกับการผลิตครูของคณะศึกษาศาสตร์  
 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ปริณยานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย  
 ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2524. อัดสำเนา.

วีระ มหาวิจิตร. การศึกษาประสิทธิภาพในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาเมื่อใช้  
 การประเมินแบบผ่านและไม่ผ่าน. ลพบุรี : คณะครุศาสตร์ วิทยาลัยครูเทพสตรี,  
 2526. อัดสำเนา.

วรรณ บวรราชดี. พฤติกรรมการเรียนการสอนที่มีประสิทธิผลในระดับมหาวิทยาลัย.  
 กรุงเทพฯ : ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,  
 2528. อัดสำเนา.

- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. ภาวะผู้นำของหัวหน้าคณะวิชาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารวิชาการในวิทยาลัยครู. ปริชญานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532. อัดสำเนา.
- ศิริ เจริญวัย. การศึกษาสมรรถภาพทางการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยครู. ปริชญานิพนธ์ กศ.ด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527. อัดสำเนา.
- ศึกษาธิการ, กระทรวง. สำนักงานปลัดกระทรวง. การจัดการศึกษาไทยตามแผนการศึกษาแห่งชาติ : อดีต-ปัจจุบัน. กรุงเทพมหานคร : อักษรไทย, 2530.
- สัจด์ อุทรานันท์. พื้นฐานและหลักการพัฒนาลัทธิสูตร. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.
- สัจด์ อุทรานันท์ และอุมา สุคนธมาน. คุณภาพบัณฑิตและปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพบัณฑิต. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530. อัดสำเนา.
- เสนอ ภิรมย์จิตผ่อง. การพัฒนาเกณฑ์ประเมินคุณภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532. อัดสำเนา.
- สภาคณาจารย์ มหาวิทยาลัยมหิดล. "การประเมินประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์," ใน รายงานการประชุมสัมมนาการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย โดยสภาคณาจารย์ แพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล. หน้า 3 - 5. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2527.
- สัญญา สุรพันธ์. งานบริหารการศึกษาของวิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519. อัดสำเนา.
- สายัณห์ วนะธมณ. รูปแบบการจัดกิจกรรมนักศึกษาของวิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยรัตนรกสินทร์. ปริชญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531. อัดสำเนา.
- สายหยุด จันทาทอง. "การจัดการเรียนการสอนในสถาบันอุดมศึกษา," ครูปริทัศน์. 14 : 20 - 24 ; กันยายน 2530.

- สายหยุด จำปาทอง. การฝึกหัดครูไทย อดีต ปัจจุบัน และอนาคต. กรุงเทพฯ : อักษรไทย, 2532.
- \_\_\_\_\_. "แนวคิดในการพัฒนาวิทยาลัยครูให้เป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อชุมชน," 13 : 70 - 78 ; พฤศจิกายน 2531.
- \_\_\_\_\_. "สภาพปัจจุบันและปัญหาและการพัฒนาคุณภาพการฝึกหัดครู," ใน เอกสารประกอบคำบรรยายในวิชาการสัมมนาด้วยวิสัยทัศน์ด้านหลักสูตรและการสอน. หน้า 15 - 16. 11 ธันวาคม 2529 ณ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.
- สมชาย วงษ์เกษม. บทบาททางการสอน การวิจัย และบริการสังคมของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ปริณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2519. อัดสำเนา.
- สมบัติ คชสิทธิ์. การพัฒนารูปแบบการจัดประสบการณ์วิชาชีพครูของสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์. วิทยานิพนธ์ ค.ค. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534. อัดสำเนา.
- สมpong วิชวงศ์. การประเมินโครงการฝึกสอนแบบกัลปนิลภาณุของวิทยาลัยครูกาญจนบุรี. ปริณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2529. อัดสำเนา.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง. "แนวคิดในการผลิตบัณฑิตในอนาคต," ใน เอกสารรายงานการสัมมนาเรื่อง แนวโน้มการผลิตบัณฑิตศึกษาศาสตร์ ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7. หน้า 1 - 9. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2532.
- สมศักดิ์ บัวรอด. การศึกษาสภาพการปฏิบัติจริงเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมนักศึกษาวิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ตามทัศนะของผู้บริหาร อาจารย์ที่ปรึกษา และกรรมการนักศึกษา. ปริณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532. อัดสำเนา.

- สมศักดิ์ ศรีมารณน. การวิเคราะห์และติดตามผลการใช้หลักสูตรวิทยาลัยครูสาขาวิชาการศึกษา พุทธศักราช 2530. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, 2534. อัดสำเนา.
- สมหวัง พิชัยาวัฒน์. การประเมินโครงการประชุม : หลักการและการประยุกต์ใช้. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2524.
- \_\_\_\_\_. การวิจัยเชิงบรรยาย. กรุงเทพฯ : ทปภเจริญผล, 2524.
- สำเนา ขจรศิลป์. รายงานการวิจัยแนวกิจกรรมเสริมหลักสูตรหรือนอกหลักสูตรของนิสิตนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2526 - 2530). กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมประสานงานเยาวชนแห่งชาติ, 2527. อัดสำเนา.
- สำเร็จ ประเสริฐสุข. การวิเคราะห์การจัดประสบการณ์วิชาชีพครูของสถาบันฝึกหัดครูในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528. อัดสำเนา.
- สำราญ สอนสวัสดิ์. บทบาทของหัวหน้าภาควิชาในวิทยาลัยครูกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527. อัดสำเนา.
- สำเร็จ บุญเรืองรัตน์. "ทิศทางใหม่ของการวิจัยการศึกษา," วัดผลการศึกษา. 2 : 3 - 9 ; มกราคม 2524. \*
- สุชาติ รัตนวิจิตร. งานบริหารการศึกษาของวิทยาลัยครูในภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519. อัดสำเนา.
- สุพันธ์ ยันต์ทอง. แนวโน้มของวิทยาลัยครูในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : การศาสนา, 2533. (ตำราเอกสารวิชาการ ฉบับที่ 36 หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู)
- สุวัฒน์ บั้ววรารักษ์ และสมชาย ชูชาติ. ศึกษาประสิทธิภาพการสอนตามประเมินของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน, 2534.

- แสวง ปิ่นมณี. "บทวิเคราะห์เรื่อง คุณภาพและประสิทธิภาพทางการศึกษา," ข่าวสาร  
วิจัยการศึกษา. 8(4) : 18 - 21 ; 17 เมษายน - พฤษภาคม 2528.
- โรส พัฒนะสระคู. สภาพแวดล้อมวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือในทัศนะของนักศึกษา  
และอาจารย์. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ประสานมิตร, 2529. อัดสำเนา.
- เหม ทองชัย. คุณสมบัติและบทบาทที่จำเป็นสำหรับรองอธิการฝ่ายวิชาการของวิทยาลัย  
ครู. กรุงเทพฯ : ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะครุศาสตร์ วิทยาลัยครู  
มหาสารคาม, 2535. อัดสำเนา.
- อนุชาติ ยศนัน. ความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการฝึกหัดครูหรือพัฒนาชนบทของวิทยาลัยครู  
ลำปาง. กรุงเทพฯ : กรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ, 2529.  
อัดสำเนา.
- อารี สัมหลวี. "ทิศทางการฝึกหัดครู," ใน เอกสารผลการประชุมสัมมนาทางวิชาการ  
ระดับชาติของสมาคมการศึกษาแห่งประเทศไทยเรื่อง ทิศทางการฝึกหัดครูไทย.  
หน้า 64 - 70. ระหว่างวันที่ 16-18 เมษายน 2529. ณ หอประชุมคุรุสภา  
ถนนราชสีมา กรุงเทพมหานคร, 2529.
- อินทร์ ศรีคุณ. การบริหารวิชาการ ภาวะผู้นำและเป้าหมายของสถาบันอุดมศึกษา.  
นครราชสีมา : วิทยาลัยครูนครราชสีมา, 2523.
- \_\_\_\_\_. การพรรณงานของส่วนราชการวิทยาลัยครูจันทระเกษม. กรุงเทพฯ :  
สำนักวางแผนและพัฒนาวิทยาลัยครูจันทระเกษม, 2530. อัดสำเนา.
- อุทุมพร ทองอุไทย. การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์  
และทำปกเจริญผล, 2523.
- อุทุมพร (ทองอุไทย) จามรมาน ปทีป เมธาคุณวุฒิ และชุมพร ยงกิตติกุล. รายงานการ  
วิจัยเชิงทดลองเรื่อง การพัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพของนิสิต  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ระยะที่ I (พ.ศ. 2531 - 2532). กรุงเทพฯ :  
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.

- อุทัย บุญประเสริฐ. "แนวคิดในการบริหารสถาบันอุดมศึกษา," ใน เอกสารรายงานการสัมมนาทางวิชาการเรื่อง เทคนิคการบริหารงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล. หน้า 15 - 19. กรุงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัยร่วมกับสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย, 2534.
- อุทัย หิรัญโรต. หลักการบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ : โอ เอส พรินติ้งเฮาส์, 2531.
- \_\_\_\_\_. การวางแผนการศึกษา. กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.
- อานวย ถาวร. ปัญหาและความต้องการด้านการวิจัยของอาจารย์วิทยาลัยครูภาคกลาง. ปริณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2526. อัดสำเนา.
- เอนก ศิลปมัลย์. การสร้างเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยครู. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2520. อัดสำเนา.
- The Accrediting Commission of the Association of Independent Colleges and Schools. Accreditation, Standard Policies, Procedures and Criteria. Washington, D.C. Association of Independent Colleges and Schools, 1980.
- Aitken, Norman O. "College Student Performance Satisfaction and Retention," Journal of Higher Education. 53(1) : 32 - 34 ; 1982.
- Aleamoni, L.M. "The Dynamics of Faculty Evaluation," in Changing Practices in Faculty Evaluation. edited by P. Seldin. San Francisco : Jossey-Bass Publishers, 1984.
- Anbucle, Dugold S. Student Personnel Services in Higher Education. New York : McGraw-Hill Book Company, 1953.
- Arends, R.T. Learning to Teach. New York : McGraw-Hill Book Company, 1989.
- Astin, A.W. "Can State Mandated Assessment Work?," Educational Record. 34 - 41 ; 1990.

- Ayers, B. and Mary F. Berney. A Practical Guide to Teacher Education Evaluation. Boston, London : Kluwer Academic Publisher, 1989.
- Barnes, J. "Teaching Experience," in International Encyclopedia of Teaching and Teacher Education. edited by M.J. Dunkin. p. 608 - 611. New York : Pergamon, 1987.
- Becker, Dale Eugene. "School Studies Achievement of Pupils in School with Libraries and Schools Without Libraries," Dissertation Abstracts International. 31 : 2411 - A ; November, 1970.
- Bevilacqua, Paul Michael. "Increasing the Effectives of Middle Manager in Higher Education," Dissertation Abstracts International. 48(2) : 289 - A ; August, 1987.
- Bhagia, N.M. and others. "Educational Innovation," in Personnel and Institutional Evaluation. p. 180 - 189. New Delhi : NIEPA, 1982.
- Blackwell, Tommie and Ruth Barough. "A Study of Attitude Change of Preprofessionals in the Teacher Education Program at the University of Motevallo : Before and After," Dissertation Abstracts International. 48 : 3715 - A ; April, 1988.
- Blake, R.R., J.S. Mouton and M.S. William. Academic Administrator Grid. San Francisco : Jossey-Bass Publishers, 1981.
- Bloom, Benjamin J. Human Characteristic and School Learning. New York : McGraw-Hill Book Company, 1976.
- Bloom, B.S. Taxonomy of Educational Objectives : The Classifications of Educational Goals. Handbook of Cognitive Domain. New York : McKay, 1956.

- Bloom, B.S. "The New Direction in Educational Research Alternative Variables," in New Directions for Testing and Measurement : Measuring Achievement, Progress over a Decade. edited by W.B. Schroder. San Francisco : Jossey-Bass Publishers, 1980.
- Borich, G.D. Effective Teacher Methods. London : Merrill Publishing Company, 1988.
- Broh, R.A. Managing Quality for Higher Profits. New York : McGraw-Hill Book Company, 1982.
- Brophy, J. and T. Good. "Teacher Behavior and Student Achievement," in Handbook of Research on Teaching. 3rd ed. edited by M.C. Wittrock. p. 255 - 296. East Lansing : Michigan State University, 1986.
- Brown, William R. Academic Politics. Alabama : Alabama Press, 1982.
- Cameron, Kim. "Measuring Organizational Effectiveness on Institutions of Higher Education," Administrative Science Quarterly. 23(4) : 604 - 632 ; December, 1978.
- Cartwright, William H. "Improving the Preparation of Teacher," Educational Forum. 28 : 187 - 197 ; January, 1964.
- Casteter, William B. The Personnel Function in Educational Administration. New York : The Macmillan Publishing Company, 1976.
- Cronbach, Joseph L. Essentials of Psychological Testing. 4rd ed. New York : Harper & Row, 1980.
- Coomb, Philip H. The World Education Crisis : A System Analysis. New York : Oxford University Press, 1970.
- Craven, Eugene C. Academic Program Evaluation. San Francisco : Jossey-Bass Publishers, 1980.

- Cyphret, F.C. and N.L. Campher. "The Education of Deanship : Who is Dean?," in The Dilemma of the Deanship. edited by D.E. Griffiths and J.J. McCarthy. p. 90 - 117. Illinois : Interstate, 1980.
- Cypher, T. and D.J. Willower. "The Work Behavior of Secondary School Teachers," Journal of Research and Development. 18 ; 12 - 14 ; 1984.
- Dejnozka, Ednard. Educational Administative Glossary. London : Greenard Press, 1981.
- Dessler, Gary. Organization Theory : Integrating Structure and Behavior. 2nd ed. Englewood Cliffs, New York : Prentice-Hall, 1986.
- Donald McIntyre. "The Contribution of Research to Quality in Teacher Education," in World Yearbook of Education 1980 Professional Development of Teachers. p.294 - 306 ; 1980.
- Dressel, P.L. Handbook of Academic Evaluation. San Francisco : Jossey-Bass Publishers, 1976.
- Elwood B. Ehrle, and John B. Bennett Management Academic Enterprise : Case Study for Deans and Provosts. London : Collier Macmillan & Publishers, 1988.
- Fullan, Michael and Andy Hargreaves. Teacher Development and Educational Change. London : Washington, D.C. The Falmer Press, 1992.
- Geisert, Gene. "Participatory Management : Panacea or Hoax," Educational Headership. 46 : 56 - 59 ; November, 1988.
- Genova, W.J. and Others. Mutual Benefit Evaluation of Faculty and Administration in Higher Education. Massachusetts : Balinger Publishing Company, 1976.

- Good, Carter V. Dictionary of Education. New York : McGraw-Hill Book Company, 1970.
- \_\_\_\_\_. Dictionary of Education. New York : McGraw-Hill Book Company, 1973.
- Good, Thomas L. "Classroom Research : A Decade of Progress," Educational Psychologist. 18(3) : 127 - 144 ; 1983.
- Grush, J.E. and Frank Castin. "The Student as Consumer of the Teaching Process," American Educational Research Journal. 12 : 64 - 67 ; Winter, 1975.
- Gulick, Luther and Lyndall Urwick. Paper on Science of Administration. New York : Institution of Public Administration, 1937.
- Harnisheger, Annegret and E. David Wiley . "The Teaching Learning Process in Elementary School : A Synoptic View," Curriculum Inquiry. 6 : 5 - 41 ; January, 1976.
- Hale, Irene W. "The Influence of Library Service Upon the Academic Achievement of Twelfth Grade Students at Crestwood Senior High School, Chesapeake, Virginia," Educational Research Information Center. 6 : 75 ; August, 1971.
- Harris, Ben M. Developmental Teacher Evaluation. Massachusetts : Allyn and Bacon, Inc., 1986.
- Henderson, A.D. and J.G. Henderson. Higher Education in America. San Francisco : Jossey-Bass Publishers, 1975.
- Hoy, Wayne and Cecil G. Miskel. Educational Administration : Theory Research Practice. 4 ed. New York : McGraw-Hill Book Company, 1991.
- Hutchins, R.M. The Higher Learning in America. Chelsea : Yale University Press, 1978.

- Jamias, Camelo J. "Student Extra-Curricular Activities and Public Relations," in A Student Problem in Southeast Asian University. p.300 - 330. Bangkok : Prachanda Printing Press, 1969.
- Janjira N.K. and Anupam Ahuja. Effective Teacher Training : Cooperative Learning Based Approach. New Delhi : National Publishing House, 1992.
- John, Wells, "A Study of Relationship Between Facility in Language Usage and Success in Student Teaching at Murray State University," Dissertation Abstracts International. 34 : 1962 - A ; Octotber, 1973.
- Jordan, Thomas E. Measurement and Evaluation in Higher Education : Issue and Illustrations. London : New York : The Farmers Press, 1983.
- Kast, Fremont E. and James E. Rosenzweig. Organization and Management : A System and Contingent Approach. 4th ed. Singapore : McGraw-Hill Book Company, 1985.
- Kerr, Job F. Changing the Curriculum. London : The University of London Press, 1977.
- Kibler, Robert J. "Backward Objectives and the Instructional Process," in Selected Readings for the Introduction to the Teaching Profession. edited by Milton Muscea P. 44 - 53: McCutchan, 1970.
- Kaufman, Roger A. Educational System Planning. Englewood Cliffs New Jersey : Prentice-Hall, 1972.
- Kulshrestha, N.K. "Performance Appraisal of College Teachers," in Personnel and Institution Evaluation. Edited by Bhagia, N.M. and Fellow. p 59 - 61. New Delhi : NIEPA, 1982.
- Lancaster, Otist. Effective Teaching and Learning. New York : Gardon and Breach, 1974.

- Lange, Phillip C. The Yearbook of the National Society for Study of Education, Part II. Chicago. Scott, Foreman and Company, 1967.
- Lee, M. and James C. Van Horn. Academic Administration : Planning, Budgeting and Decision Making with Multiple Objectives. University of Nebraska Press, 1983.
- Lewis, Authur J. and Alice Meil. Supervision for Improved Instruction : New Challenges, New Responses. Belmont California : Woodsworth Publishing Company, Inc., 1972.
- Luce, Maria Beatrate Moreira. "An Assessment of Criteria to Evaluative the Graduate Education Program in Brazil," Dissertation Abstracts International. 400-A ; March, 1980.
- McLean, Les. "Lessons of Administrators from Large-scale Assessments of Teaching and Learning," in Educational Policy for Effective Schools. edited by Mark Homes and others. p. 31 - 34. Ontario, Canada : Teachers College Press, 1989.
- Menges, Robert J. and Judy Livingson. Teaching, Improving and Instructional Quality. Washington, D.C. : American Association for Higher Education, 1980.
- Mistry, Romy J. "Improve College : Model Faculty Development Program for an Indian Unitary University," Dissertation Abstracts International. 39 : 703 - A ; August, 1978.
- Mitchell, Terene R. People in Organization : An Introduction to Organization Behavior. 2nd ed, Tokyo, Japan : McGraw-Hill International Book, 1982.
- Morris, V.C. Deaning : Middle Management in Academe. Urbana, Chicago : University of Illinois Press, 1981.

- Nagel, Nancy. "One University's Response to Teacher Education Reform," Educational Leadership. 46 : 23 - 24 ; November, 1988.
- Nevo, David. "The Conceptualization of Educational Evaluation : An Analytical Review of Literature," Review of Educational Research. 53 : 117 - 128 ; Spring, 1983.
- Nichols, Audrey and Nicholls S. Howard. Developing a Curriculum : A Practical Guide. London : Allin and Urwin Ltd., 1972.
- Nichols, James O. Institutional Effectiveness Assessment Implementation on Campus : A Practitioner Handbook. New York : Agathon Press, 1989.
- O'Neal, Sandra W. "Classifying Job Characteristics of Educational Administrators : An Examination of Satisfiers and Motivators," Dissertation Abstracts International. 47(12) : 5209 - A ; June, 1970.
- Randolph, W. Alan. Understanding and Managing Organizational Behavior : A Developmental Perspective. Homewood, Illinois : Richard D. Irwin, 1981.
- Razikin, Mohyani. "Selected Malaysian Secondary Schools in Social Context : A Secondary Analysis of School Type, Student Background and Teacher Characteristics and Their Influence on Academic Achievement," Dissertation Abstracts International. 47 (2) : 490 - A ; 1986.
- Redfield, Doris L. and Elaine W. Rousseau. "A Meta-Analysis of Experimental Research on Teacher Questioning Behavior," Review of Educational Research. 51 : 237 - 245 ; Summer, 1981.
- Rebecca, M. Vallette and Rence S. Disick. Modern Language Performance Objective and Individualization. New York : Harcourt Brace Jovarnovich, 1972.

- Reigeluth, C.M. and M. Merrill. An Instructional Design Theory and Models. New Jersey : Lawrence Urbana Associate Inc., 1983.
- Riley, C.L. and V.J. Baldridge. Governing Academic Organization : New Problems, New Perspectives. California : McCutchan Publishing Cooperation, 1977.
- Ryan K. and James M. Cooper. Those Who Can Teach. 2nd ed. Boston : Houghton and Mifflin, 1975.
- Sadker, Mara Pollack and David Sadker. Teachers Make The Difference : An Introduction to Education. New York : Harper and Row, 1980.
- Saville, A. "Interpreting Middle Management Role in Higher Education," College Student Journal. 12 : 44 - 45 ; 1978.
- Saylor J. Galen and others. Curriculum Planning for Better Teaching and Learning. Holt-Sounders, International Edition, 1983.
- Semrow, Joseph J. Institutional Assessment and Evaluation for Accreditation. Tucson, Arizona : University of Arizona, 1977.
- Sergiovanni, Thomas J. and others. Educational Governance and Administration. New Jersey : Englewood Cliffs Prentice-Hall, 1987.
- Siville, A. "Interpreting Middle Management Role in Higher Education," College Student Journal. (12) : 44 - 45 ; 1978.
- Slocum, Edward Arthur. "A Causal Comparative Study of Student Academic Achievement and Levels of Participation in Major Extracurricular Programs," Dissertation Abstracts International. 47 : 4349 - A ; June, 1987.
- Smith, Edward W. and others. The Education Encyclopedia. New Jersey : Englewood Cliffs Prentice-Hall, Inc., 1961.

Southern Association of Colleges and Schools. Policies and Standards of the Delegate Assembly of the Commission of Occupational Education Institution. Atlanta, Georgia : Southern Association of Colleges and Schools, 1981.

Southern Association of Colleges and Schools. Standard for the Accreditation of Elementary and Middle Schools. Atlanta, Georgia : Southern Association of Colleges and Schools, 1983 - 1984.

\_\_\_\_\_. Standard Policies and Procedures for Evaluation and Accreditation of Alternation Schools. Atlanta, Georgia, Southern Association of Colleges and Schools, 1984.

Stufflebeam, David L. and others. Educational Evaluation and Decision Making. 2nd ed. Bloomington : Phi Delta Kappa, 1971.

Taba, H. "The Functions of a Conceptual Framework for Curriculum Design," in The Curriculum : Content, Design and Development. edited by Richard Hooper. p. 134 - 152. The Open University Press, 1977.

Taylor, P. and J. Kerr. "The Problem of Curriculum Reform," in The Curriculum, Context, Design and Development. edited by Richard Hooper. p. 153 - 177. The Open University Press, 1977.

Tulasiewicz, Witold and Antony Adams. Teacher Expectations and Teacher Reality. New York : Robertlodge, 1989.

Turney, C. and others. The Practicum in Teacher Educational, Research, Practice and Supervision. Sydney : Sydney University Press, 1982.

Wilson John D. and others. Assessment for Teacher Development. New York : Falmer Press, 1989.

Wise and others. Teacher Evaluation : A Study of Effective Practice. Santa Monica : Rand Cooperation, 1984.

Wotruba, Thomas R. and Penny L. Wright. "How to Develop a Teacher Rating Instrument," Journal of Higher Education. 6 : 653 - 670 ; November - December, 1975.

Young, Mikki Jr. and Elizabeth W. Stone. A Program for Quality in Continuing Education for Information, Library, and Media Personnel. Washington, D.C. : Office of Libraries and Learning Technology, U.S. Department of Education, 1980.

**ภาคผนวก**

## ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

ที่ ทม 1007/0778

บัณฑิตวิทยาลัย มศว ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

4 มีนาคม 2537

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน .....

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายสมคิด ศิลป์ประกอบ เป็นนิสิตระดับปริญญาเอก  
สาขาบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำ  
ปริญญานิพนธ์เรื่อง การบริหารวิชาการของวิทยาลัยครู

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

|                          |        |
|--------------------------|--------|
| รศ.ดร. วิจิตร วรุตบางกูร | ประธาน |
|--------------------------|--------|

|                       |         |
|-----------------------|---------|
| รศ.ดร. รัชติ เพชรชื่น | กรรมการ |
|-----------------------|---------|

|                           |         |
|---------------------------|---------|
| รศ.ดร. สุรศักดิ์ หลาบมาลา | กรรมการ |
|---------------------------|---------|

สิ่งที่นิสิตฯ ขอความอนุเคราะห์คือ ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการกำหนดเกณฑ์การบริหารวิชาการ

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณ  
ในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะโปรดฯ ให้แก่นิสิตผู้นี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

ศิริยุภา พูลสุวรรณ

(ดร.ศิริยุภา พูลสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

ที่ ศธ 0305/4652

กรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ

กรุงเทพมหานคร 10300

28 กุมภาพันธ์ 2537

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน .....

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. หนังสือขอความอนุเคราะห์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ประสานมิตร

2. แบบสอบถาม จำนวน 70 ชุด

ด้วย นายสมคิด ศิลป์ประกอบ อาจารย์สังกัดภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะครุศาสตร์  
วิทยาลัยครูกาญจนบุรี กำลังดำเนินการวิจัยเรื่อง "การบริหารวิชาการของวิทยาลัยครู" เพื่อเป็น  
ส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ขณะนี้อยู่ในขั้นเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

กรมการฝึกหัดครู เห็นว่างานวิจัยนี้เป็นเรื่องใหม่และจะเกิดประโยชน์ต่อการบริหารงาน  
วิชาการของวิทยาลัยครู เพื่อให้การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเป็นไปด้วยความสมบูรณ์ครบถ้วน  
ทั้งนี้เพื่อให้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์อธิการได้มอบหมายให้หัวหน้าศูนย์วิจัยประจำวิทยาลัยของ  
ท่านได้กรอกแบบสอบถาม รวมทั้งติดตามและเก็บรวบรวมข้อมูลที่ตอบเสร็จร่วมกับผู้วิจัยซึ่งมาเก็บ  
ข้อมูลด้วยตนเอง หวังว่าคงได้รับความร่วมมือด้วยดีเช่นเคย จึงขอขอบคณา ณา รโอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นิเชต สุนทรพิทักษ์

(นายนิเชต สุนทรพิทักษ์)

อธิบดีกรมการฝึกหัดครู

กองแผนงาน

โทร.2824502, 2824580 ต่อ 234

โทรสาร 2517269

## ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

### รายชื่อผู้เชี่ยวชาญกรรมการฝึกหัดครูในการกำหนดเกณฑ์การบริหารวิชาการ

- |                             |                                                                     |
|-----------------------------|---------------------------------------------------------------------|
| 1. รศ.ดร.อินทร์ ศรีคุณ      | ผู้ตรวจราชการกระทรวงศึกษาธิการ                                      |
| 2. ดร.ณอม อินทรกำเนิด       | รองอธิบดีกรมการฝึกหัดครู                                            |
| 3. ผศ.ดร.พล คำปั้งส์        | อธิการวิทยาลัยครูอุดรธานี                                           |
| 4. รศ.ดร.สุรศักดิ์ หลาวมาลา | หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู                            |
| 5. รศ.ดร.เปื้อน กิจรัตน์    | อธิการวิทยาลัยครูพระนคร                                             |
| 6. รศ.ดร.ติลก บุญเรืองรอด   | ผู้อำนวยการศูนย์นวัตกรรมและเทคโนโลยี<br>ทางการศึกษา กรมการฝึกหัดครู |
| 7. ดร.ศิริรจน์ ผลพันธิน     | รองอธิการฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยครูสวนดุสิต                            |
| 8. ผศ.ดร.กฤษดา กรุดทอง      | รองอธิการฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยครูสวนสุนันทา                          |
| 9. รศ.ประยัตต์ ลักษณะงาม    | ผู้ตรวจราชการกรมการฝึกหัดครู                                        |
| 10. ผศ.ดร.วิชัย รัตนากิรณวร | ผู้ตรวจราชการกรมการฝึกหัดครู                                        |
| 11. ดร.ประเสริฐ จรรย์านุกูล | ศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู                                        |
| 12. ดร.ดิเรก พรสีดา         | ผู้อำนวยการกองแผนงาน กรมการฝึกหัดครู                                |
| 13. ดร.อนันต์ เกิดคำ        | หัวหน้าฝ่ายสารสนเทศ กองส่งเสริมวิทยฐานะครู<br>กรมการฝึกหัดครู       |
| 14. ผศ.ฐิระ ประवालพฤษย์     | ศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู                                        |
| 15. ดร.พลสันต์ โพธิศรีทอง   | ผู้อำนวยการกองส่งเสริมวิทยฐานะครู<br>กรมการฝึกหัดครู                |
| 16. ผศ.ทองพูน บุญมาสิก      | อาจารย์วิทยาลัยครูสวนดุสิต                                          |
| 17. ผศ.ดร.ประกฤติ พูลพัฒน์  | หัวหน้าคณะวิชาครุศาสตร์ วิทยาลัยครูสวนดุสิต                         |
| 18. ดร.สุชาติ สุทธิ         | อาจารย์วิทยาลัยครูสวนดุสิต                                          |

**รายชื่อผู้เชี่ยวชาญกรรมการฝึกหัดครูที่ให้ออกความเห็นเกี่ยวกับการจัดกลุ่มวิทยาลัยครู เพื่อกำหนด  
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

- |                             |                                                               |
|-----------------------------|---------------------------------------------------------------|
| 1. รศ.ดร.สุรศักดิ์ หลาบมาลา | หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู                      |
| 2. ดร.ณอม อินทรกำเนิด       | รองอธิบดีกรมการฝึกหัดครู                                      |
| 3. ดร.พลสิทธิ์ โพธิ์ศรีทอง  | ผู้อำนวยการกองส่งเสริมวิทยฐานะครู                             |
| 4. ดร.อนันต์ เกิดคำ         | หัวหน้าฝ่ายสารสนเทศ กองส่งเสริมวิทยฐานะครู<br>กรมการฝึกหัดครู |
| 5. ผศ.ดร.กฤษดา กรุดทอง      | รองอธิการฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยครูสวนสุนันทา                    |

**รายชื่อผู้เชี่ยวชาญกรรมการฝึกหัดครูที่ตอบประเด็นคำถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ  
ของวิทยาลัยครู เพื่อกำหนดแบบสอบถามในการวิจัยและตรวจสอบคุณภาพ**

- |                             |                                                                     |
|-----------------------------|---------------------------------------------------------------------|
| 1. รศ.ดร.สุรศักดิ์ หลาบมาลา | หัวหน้าหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู                            |
| 2. รศ.ดร.เปรี๊ยะ กิจรัตน์   | อธิการวิทยาลัยครูพระนคร                                             |
| 3. รศ.ดร.ติลก บุญเรืองรอด   | ผู้อำนวยการศูนย์นวัตกรรมและเทคโนโลยี<br>ทางการศึกษา กรมการฝึกหัดครู |
| 4. ดร.กฤษดา กรุดทอง         | รองอธิการฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยครูสวนสุนันทา                          |
| 5. ดร.ศิโรจน์ พลพันธ์       | รองอธิการฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยครูสวนดุสิต                            |
| 6. ผศ.ดร.ประภคิตี พูลพัฒน์  | หัวหน้าคณะวิชาครุศาสตร์ วิทยาลัยครูสวนดุสิต                         |

**ภาคผนวก ค**

**แบบสอบถามการวิจัย**

## แบบสอบถาม

### เรื่อง

### การบริหารวิชาการของวิทยาลัยครู

แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบ เป็นแบบเติมข้อความ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการบริหารวิชาการที่ได้ปฏิบัติ ตอบแบบสอบถาม  
โดยผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยครู

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบ เป็นแบบเติมข้อความ

คำชี้แจง โปรดกา / ในช่องว่าง และเติมข้อความในช่องว่าง

1. ท่านเกี่ยวข้องกับนักศึกษาวิทยาลัยครูในฐานะใด

- [ ] อธิการ
- [ ] รองอธิการ
- [ ] หัวหน้าคณะวิชา
- [ ] หัวหน้าภาควิชา
- [ ] อาจารย์ผู้สอน

2. ท่านปฏิบัติราชการประจำที่

ภาควิชา.....

คณะวิชา.....

3. คุณวุฒิของท่าน

- [ ] ต่ำกว่าปริญญาตรี
- [ ] ปริญญาตรี
- [ ] ประกาศนียบัตรวิชาชีพเฉพาะหลังปริญญาตรี
- [ ] ปริญญาโท
- [ ] ปริญญาเอก

#### 4. ตำแหน่งทางวิชาการของท่าน

- ☐ อาจารย์ 1
- ☐ อาจารย์ 2
- ☐ อาจารย์ 3
- ☐ ผู้ช่วยศาสตราจารย์
- ☐ รองศาสตราจารย์
- ☐ ศาสตราจารย์

#### ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมการบริหารวิชาการ

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาคำตอบแต่ละข้อในการประเมินกิจกรรมการบริหารวิชาการว่าในรอบปีที่ผ่านมา ผู้บริหารได้ปฏิบัติกิจกรรมในแต่ละด้านหรือไม่ ถ้าปฏิบัติเป็นจำนวนกี่ครั้ง และผลการดำเนินการเป็นอย่างไร คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการบริหารวิชาการของสถาบันฝึกหัดครูโดยรวม

วิธีตอบ ให้ท่านใส่จำนวนครั้งที่ทำได้ทำไม่ได้ทำให้เลข 0 ในช่อง (1) ซึ่งเป็นลักษณะข้อมูลเชิงปริมาณ และอธิบายผลการปฏิบัติที่เกิดขึ้นในกิจกรรมนั้น ๆ ด้วย ในช่อง (2) ว่าผลการดำเนินการได้ผลดีมากน้อยเพียงใด ซึ่งเป็นลักษณะข้อมูลเชิงคุณภาพ

| ข้อที่ | กิจกรรมการบริหารวิชาการที่ปฏิบัติแต่ละด้าน                                                           | กิจกรรมการบริหารวิชาการ                                  |                                              |
|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|----------------------------------------------|
|        |                                                                                                      | (1)<br>จำนวนครั้งที่ทำ<br>หรือไม่ได้ทำใน<br>รอบปีที่แล้ว | (2)<br>ผลการดำเนินการได้ผล<br>มากน้อยเพียงใด |
|        | 1. <u>การพัฒนาหลักสูตร</u>                                                                           |                                                          |                                              |
| 1.     | ศึกษาหลักสูตรฝึกหัดครูของสถาบันอื่น ๆ ทั้งใน<br>ประเทศและในต่างประเทศ.....                           | .....                                                    | .....                                        |
| 2.     | จัดประชุมหรือสัมมนา เพื่อปรับปรุงหลักสูตรที่มีอยู่<br>ให้มีเนื้อหาและโครงสร้างที่ทันสมัยขึ้น.....    | .....                                                    | .....                                        |
| 3.     | จัดประชุมระดมความคิดเกี่ยวกับการสร้างหลักสูตร<br>ใหม่ ๆ ที่ตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น.....        | .....                                                    | .....                                        |
| (4).   | ชักชวนความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรที่ปรับปรุงใหม่<br>หรือที่สร้างขึ้นใหม่แก่อาจารย์ที่เกี่ยวข้อง..... | .....                                                    | .....                                        |
| 5.     | จัดพิมพ์เอกสารหรือคู่มือเกี่ยวกับหลักสูตรออกเผยแพร่.....                                             | .....                                                    | .....                                        |
| 6.     | วิจัยหรือสำรวจความคิดเห็นของบุคคลฝ่ายต่าง ๆ<br>เกี่ยวกับคุณภาพของหลักสูตรที่เปิดสอน.....             | .....                                                    | .....                                        |
| 7.     | ประเมินผลการใช้หลักสูตรทั้งใหม่และเก่า.....                                                          | .....                                                    | .....                                        |
| (8).   | เชิญวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้ในเรื่องที่<br>เกี่ยวข้องกับหลักสูตร.....                     | .....                                                    | .....                                        |
| 9.     | สังเคราะห์หรือเผยแพร่ผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับ<br>หลักสูตรของวิทยาลัยครู.....                           | .....                                                    | .....                                        |
|        | ความเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร.....                                                      | .....                                                    | .....                                        |

| ข้อที่ | กิจกรรมการบริหารวิชาการที่ปฏิบัติแต่ละด้าน                                                                      | กิจกรรมการบริหารวิชาการ                                  |                                              |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|----------------------------------------------|
|        |                                                                                                                 | (1)<br>จำนวนครั้งที่ทำ<br>หรือไม่ได้ทำใน<br>รอบปีที่แล้ว | (2)<br>ผลการดำเนินการได้ผล<br>มากน้อยเพียงใด |
|        | 2. <u>การจัดการเรียนการสอน</u>                                                                                  |                                                          |                                              |
|        | 2.1 <u>สภาพการจัดการเรียนการสอน</u>                                                                             |                                                          |                                              |
| 10.    | จัดประชุมผู้บริหารทุกระดับเพื่อกำหนดทิศทาง<br>จัดการศึกษาของแต่ละคณะวิชา.....                                   |                                                          |                                              |
| 11.    | จัดประชุมสัมมนาทางวิชาการระดับคณะที่เกี่ยวข้อง<br>กับการพัฒนาการเรียนการสอน.....                                |                                                          |                                              |
| 12.    | จัดให้มีการสำรวจ ตรวจสอบสมรรถภาพ ความถนัด<br>และความเชี่ยวชาญของอาจารย์ เพื่อปรับปรุงการ<br>มอบหมายงานสอน.....  |                                                          |                                              |
| 13.    | จัดทำเอกสาร ตำรา คู่มือการสอน สื่อการสอน<br>เพื่อเสริมประสิทธิภาพในการสอนของอาจารย์.....                        |                                                          |                                              |
| 14.    | สำรวจคุณภาพของวัสดุ อุปกรณ์ ห้องเรียน และ<br>อาคารสถานที่ให้พร้อมที่จะบริการอาจารย์และ<br>นักศึกษา.....         |                                                          |                                              |
| 15.    | จัดทำหรือปรับปรุงรายละเอียดเนื้อหาวิชา<br>กิจกรรมการเรียนการสอนและการประเมินผล<br>รายวิชาต่าง ๆ ในหลักสูตร..... |                                                          |                                              |

| ข้อที่                                | กิจกรรมการบริหารวิชาการที่ปฏิบัติแต่ละด้าน                                                                                                                               | กิจกรรมการบริหารวิชาการ                                  |                                              |
|---------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|----------------------------------------------|
|                                       |                                                                                                                                                                          | (1)<br>จำนวนครั้งที่ทำ<br>หรือไม่ได้ทำใน<br>รอบปีที่แล้ว | (2)<br>ผลการดำเนินการได้ผล<br>มากน้อยเพียงใด |
| 16.                                   | ให้นักศึกษาประเมินผลการสอนของอาจารย์และ<br>ความพึงพอใจในการเรียนของนักศึกษา เพื่อ<br>ประโยชน์ในการปรับปรุงการเรียนการสอน.....                                            |                                                          |                                              |
| 17.                                   | จัดนิทรรศการทางวิชาการเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้<br>และประสบการณ์นักศึกษา.....                                                                                             |                                                          |                                              |
| 18.                                   | จัดให้มีการประชุมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อวาง<br>แผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับหลักสูตรที่เปิดสอน.....                                                                   |                                                          |                                              |
| 19.                                   | ให้ภาควิชาจัดทำแผนการเรียนการสอนตลอดปี<br>เสนอฝ่ายวิชาการเพื่อวางแผนงานวิชาการและ<br>จัดตารางสอน.....<br><br>ความเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพการจัดการเรียน<br>การสอน..... |                                                          |                                              |
| <b>2.2 การวิจัยและส่งเสริมวิชาการ</b> |                                                                                                                                                                          |                                                          |                                              |
| 20.                                   | ประชุมซักซ้อมความเข้าใจเกี่ยวกับภารกิจการวิจัย<br>ของอาจารย์และสนับสนุนให้ทำวิจัยเพื่อพัฒนางาน<br>วิชาการ.....                                                           |                                                          |                                              |
| 21.                                   | จัดให้คณะวิชา มีการจัดทำปฏิทินกิจกรรมส่งเสริม<br>วิชาการของอาจารย์และนักศึกษา.....                                                                                       |                                                          |                                              |

| ข้อที่                      | กิจกรรมการบริหารวิชาการที่ปฏิบัติแต่ละด้าน                                                                                                      | กิจกรรมการบริหารวิชาการ                                    |                                              |
|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|
|                             |                                                                                                                                                 | (1)<br>จำนวนครั้งที่ทำ<br>หรือไม่ได้ทำใน<br>รอบปีที่ผ่านมา | (2)<br>ผลการดำเนินการได้ผล<br>มากน้อยเพียงใด |
| 22.                         | จัดประชุมหรือสัมมนา เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะใน<br>การทำวิจัยหรือสร้างผลงานทางวิชาการ.....                                                         |                                                            |                                              |
| 23.                         | ประชาสัมพันธ์ให้อาจารย์รับทราบหรือ เข้าร่วม<br>กิจกรรมทางวิชาการที่สถาบันอื่นจัดขึ้น.....                                                       |                                                            |                                              |
| 24.                         | จัดทำโครงการร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อ<br>ช่วยเหลือเรื่องเงินทุนสนับสนุนงานวิจัยหรือการ<br>สร้างผลงานวิชาการ.....                           |                                                            |                                              |
| 25.                         | จัดทำมีสำรวจความต้องการของท้องถิ่นทาง<br>วิชาการและผลการวิจัย.....                                                                              |                                                            |                                              |
| 26.                         | จัดทำให้มีการเผยแพร่งานวิจัยหรือผลงานทาง<br>วิชาการของอาจารย์ต่อที่ประชุม.....<br>ความเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการวิจัยและส่งเสริม<br>วิชาการ..... |                                                            |                                              |
| 2.3 การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ |                                                                                                                                                 |                                                            |                                              |
| 27.                         | ประชุมหรือสัมมนาผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อประเมินผลและ<br>เพื่อปรับปรุงการจัดฝึกประสบการณ์วิชาชีพ.....                                              |                                                            |                                              |

| ข้อที่ | กิจกรรมการบริหารวิชาการที่ปฏิบัติแต่ละด้าน                                                                                    | กิจกรรมการบริหารวิชาการ                                  |                                              |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|----------------------------------------------|
|        |                                                                                                                               | (1)<br>จำนวนครั้งที่ทำ<br>หรือไม่ได้ทำใน<br>รอบปีที่แล้ว | (2)<br>ผลการดำเนินการได้ผล<br>มากน้อยเพียงใด |
| 28.    | จัดประชุมเพื่อกำหนดเป้าหมาย สถานที่และรูปแบบ<br>กิจกรรมการฝึกประสบการณ์วิชาชีพให้อุปราชยชน<br>ต่อนักศึกษา.....                | .....                                                    | .....                                        |
| 29.    | จัดพิมพ์คู่มือในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพเพื่อให้<br>ผู้ปฏิบัติได้เข้าใจตรงกัน.....                                             | .....                                                    | .....                                        |
| 30.    | จัดประชุมซักซ้อมความเข้าใจแก่อาจารย์และ<br>ผู้เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการประสานงานการนิเทศ<br>นักศึกษาและการประเมินผลนักศึกษา..... | .....                                                    | .....                                        |
| 31.    | จัดบฐมนิเทศนักศึกษาก่อนออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพ.....                                                                           | .....                                                    | .....                                        |
| 32.    | จัดสัมมนานักศึกษาเพื่อประเมินประสิทธิภาพการฝึก<br>ประสบการณ์วิชาชีพ.....                                                      | .....                                                    | .....                                        |
| 33.    | จัดประชุมเพื่อประเมินผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ<br>ของนักศึกษา.....                                                            | .....                                                    | .....                                        |
|        | ความเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์<br>วิชาชีพ.....                                                                    | .....                                                    | .....                                        |
|        | 2.4 <u>การจัดกิจกรรมนักศึกษา</u>                                                                                              |                                                          |                                              |
| 34.    | จัดให้มีการประชุมทบทวนเป้าหมายและวิธีการจัด<br>กิจกรรมนักศึกษา.....                                                           | .....                                                    | .....                                        |

| ข้อที่ | กิจกรรมการบริหารวิชาการที่ปฏิบัติแต่ละด้าน                                                                                                                            | กิจกรรมการบริหารวิชาการ                                  |                                              |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|----------------------------------------------|
|        |                                                                                                                                                                       | (1)<br>จำนวนครั้งที่ทำ<br>หรือไม่ได้ทำใน<br>รอบปีที่แล้ว | (2)<br>ผลการดำเนินการได้ผล<br>มากน้อยเพียงใด |
| 35.    | จัดให้มีการประชุมเพื่อกำหนดแผนการจัดกิจกรรม<br>นักศึกษาตลอดปี.....                                                                                                    |                                                          |                                              |
| 36.    | จัดทำงบประมาณเพื่อการจัดกิจกรรมนักศึกษาและ<br>ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อให้มีประสิทธิภาพ.....                                                                      |                                                          |                                              |
| 37.    | แต่งตั้งคณาจารย์ทำหน้าที่ปรึกษาและประเมินผล<br>กิจกรรมนักศึกษา.....                                                                                                   |                                                          |                                              |
| 38.    | จัดประชุมซักซ้อมความเข้าใจกับอาจารย์ ผู้เกี่ยวข้อง<br>ห้องและนักศึกษา.....                                                                                            |                                                          |                                              |
| 39.    | จัดให้มีการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกและ<br>ภายในเพื่อการสนับสนุนกิจกรรมนักศึกษา.....                                                                                 |                                                          |                                              |
| 40.    | จัดให้มีการประชาสัมพันธ์ให้นักศึกษารับทราบ<br>กิจกรรมภายนอกวิทยาลัยที่เป็นประโยชน์ต่อการ<br>เรียนและอาชีพของนักศึกษา.....                                             |                                                          |                                              |
| 41.    | จัดกิจกรรมสังคมและสันทนาการเพื่อส่งเสริมภาวะ<br>ผู้นำ การพักผ่อนหย่อนใจ และความสามัคคีในหมู่<br>นักศึกษา.....<br>ความเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมนักศึกษา..... |                                                          |                                              |

|        |                                                                                                             | กิจกรรมการบริหารวิชาการ                                  |                                              |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|----------------------------------------------|
| ข้อที่ | กิจกรรมการบริหารวิชาการที่ปฏิบัติแต่ละด้าน                                                                  | (1)<br>จำนวนครั้งที่ทำ<br>หรือไม่ได้ทำใน<br>รอบปีที่แล้ว | (2)<br>ผลการดำเนินการได้ผล<br>มากน้อยเพียงใด |
|        | 3. <u>การพัฒนาอาจารย์</u>                                                                                   |                                                          |                                              |
| 42.    | จัดให้มีการสำรวจสัดส่วนของอาจารย์ต่อนักศึกษา<br>เพื่อเตรียมแผนการเปิดสอนในอนาคต.....                        |                                                          |                                              |
| 43.    | จัดให้มีการสำรวจความต้องการได้รับการฝึกอบรม<br>หรือพัฒนาทักษะและสมรรถภาพของอาจารย์.....                     |                                                          |                                              |
| 44.    | จัดตั้งคณะบุคคลทำโครงการพัฒนาอาจารย์เพื่อตอบ<br>สนองความต้องการของอาจารย์.....                              |                                                          |                                              |
| 45.    | จัดประชุมทางวิชาการเพื่อพัฒนาความรู้ สมรรถภาพ<br>การสอนและการวิจัยของอาจารย์.....                           |                                                          |                                              |
| 46.    | จัดส่งอาจารย์เข้ารับการฝึกอบรมหรือดูงานใน<br>สถาบันอื่น เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์.....              |                                                          |                                              |
| 47.    | จัดให้มีการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกเพื่อ<br>ขอความร่วมมือในการพัฒนาอาจารย์ทั้งระยะสั้น<br>และระยะยาว..... |                                                          |                                              |
| 48.    | จัดกิจกรรมเพื่อให้อาจารย์ได้พัฒนาตนเอง.....                                                                 |                                                          |                                              |
| 49.    | เชิญวิทยากรพิเศษหรือผู้เชี่ยวชาญมาบรรยายใน<br>เรื่องเกี่ยวกับที่เป็นประโยชน์ต่ออาจารย์.....                 |                                                          |                                              |

| ข้อที่ | กิจกรรมการบริหารวิชาการที่ปฏิบัติแต่ละด้าน                                                                                                | กิจกรรมการบริหารวิชาการ                                  |                                              |
|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|----------------------------------------------|
|        |                                                                                                                                           | (1)<br>จำนวนครั้งที่ทำ<br>หรือไม่ได้ทำใน<br>รอบปีที่แล้ว | (2)<br>ผลการดำเนินการได้ผล<br>มากน้อยเพียงใด |
| 50.    | จัดทำแผนให้อาจารย์ศึกษาต่อเพิ่มวุฒิให้สอดคล้อง<br>กับเป้าหมายของวิทยาลัย.....                                                             |                                                          |                                              |
| 51.    | จัดทำโครงการให้ความช่วยเหลือ แนะนำให้<br>อาจารย์เสนอผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งทาง<br>วิชาการให้สูงขึ้น.....                                  |                                                          |                                              |
| 52.    | จัดทำวารสารหรือจุลสารทางวิชาการเพื่อให้เป็น<br>แหล่งเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ.....                                                           |                                                          |                                              |
| 53.    | จัดกิจกรรมสังคมและสันทนาการเพื่อเสริมสร้าง<br>ความสามัคคีในหมู่อาจารย์.....                                                               |                                                          |                                              |
| 54.    | ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานเพื่อให้อาจารย์<br>ได้มีโอกาสเป็นผู้นำ หรือตำแหน่งสูงขึ้น.....                                               |                                                          |                                              |
| 55.    | จัดปรับปรุงวิธีการพิจารณาความดีความชอบของ<br>คณาจารย์ให้เหมาะสมและเป็นธรรมยิ่งขึ้น.....<br>ความเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์..... |                                                          |                                              |
|        | 4. <u>การพัฒนามูลฐาน</u>                                                                                                                  |                                                          |                                              |
| 56.    | จัดให้มีการสำรวจอัตรากำลัง และแผนปฏิบัติการ<br>ระยะสั้นและระยะยาวของวิทยาลัย.....                                                         |                                                          |                                              |

| ข้อที่ | กิจกรรมการบริหารวิชาการที่ปฏิบัติแต่ละด้าน                                                                                                             | กิจกรรมการบริหารวิชาการ                                  |                                              |
|--------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|----------------------------------------------|
|        |                                                                                                                                                        | (1)<br>จำนวนครั้งที่ทำ<br>หรือไม่ได้ทำใน<br>รอบปีที่แล้ว | (2)<br>ผลการดำเนินการได้ผล<br>มากน้อยเพียงใด |
| 57.    | จัดให้มีการปรับปรุงระเบียบและวิธีการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยให้สอดคล้องกับแผนงานวิชาการ.....                                                |                                                          |                                              |
| 58.    | จัดสำรวจความต้องการพัฒนาทักษะและสมรรถภาพการทำงานของบุคลากรสายอื่น (ฝ่ายสนับสนุนการเรียนการสอน).....                                                    |                                                          |                                              |
| 59.    | จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะใหม่ ๆ ในการทำงาน.....                                                                |                                                          |                                              |
| 60.    | จัดให้มีการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างอาจารย์และบุคลากรฝ่ายสนับสนุน เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจอันดี และความร่วมมือในการปรับปรุงการเรียนการสอน..... |                                                          |                                              |
| 61.    | จัดให้มีการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานเพื่อให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินงานในที่ทำงานหรือมีโอกาเป็นผู้นำ.....                                              |                                                          |                                              |
| 62.    | จัดให้มีการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายนอกและภายในวิทยาลัย เพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง.....                                                  |                                                          |                                              |

| ข้อที่ | กิจกรรมการบริหารวิชาการที่ปฏิบัติแต่ละด้าน                                                                                            | กิจกรรมการบริหารวิชาการ                                  |                                              |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|----------------------------------------------|
|        |                                                                                                                                       | (1)<br>จำนวนครั้งที่ทำ<br>หรือไม่ได้ทำใน<br>รอบปีที่แล้ว | (2)<br>ผลการดำเนินการได้ผล<br>มากน้อยเพียงใด |
|        | ความเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร.....                                                                                        |                                                          |                                              |
|        | 5. <u>การบริการห้องสมุดและเทคโนโลยี</u>                                                                                               |                                                          |                                              |
| 63.    | จัดให้ภาควิชาและคณะสำรวจความต้องการหนังสือ<br>ตำรา เพื่อใช้ในการเรียนการสอน.....                                                      |                                                          |                                              |
| 64.    | จัดให้มีการสำรวจความต้องการของอาจารย์ และ<br>นักศึกษาในการรับบริการต่าง ๆ ของห้องสมุด.....                                            |                                                          |                                              |
| 65.    | จัดให้มีการสำรวจสภาพอุปกรณ์ เครื่องใช้และการ<br>บำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพที่พร้อมบริการ.....                                            |                                                          |                                              |
| 66.    | จัดให้มีการปรับปรุงระเบียบการให้บริการห้องสมุด<br>และเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนให้เอื้อต่อ<br>ความต้องการและความสะดวกของผู้ใช้..... |                                                          |                                              |
| 67.    | จัดให้มีการประชาสัมพันธ์ให้นักศึกษาและบุคลากร<br>ทุกฝ่ายรับทราบเมื่อมีหนังสือใหม่ ๆ เทคโนโลยี<br>หรือบริการใหม่ ๆ ในห้องสมุด.....     |                                                          |                                              |
| 68.    | จัดตรงคำให้นักศึกษาและอาจารย์ใช้บริการต่าง ๆ<br>ของห้องสมุดเพื่อการเรียนการสอน.....                                                   |                                                          |                                              |
| 69.    | จัดให้มีการปรับปรุงการจัดที่นั่ง ห้องอ่านหนังสือ<br>เพื่ออำนวยความสะดวกแก่อาจารย์และนักศึกษา.....                                     |                                                          |                                              |

| ข้อที่ | กิจกรรมการบริหารวิชาการที่ปฏิบัติแต่ละด้าน                                                                          | กิจกรรมการบริหารวิชาการ                                  |                                              |
|--------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|----------------------------------------------|
|        |                                                                                                                     | (1)<br>จำนวนครั้งที่ทำ<br>หรือไม่ได้ทำใน<br>รอบปีที่แล้ว | (2)<br>ผลการดำเนินการได้ผล<br>มากน้อยเพียงใด |
| 70.    | จัดให้มีการสำรวจความเหมาะสมและเพียงพอของ<br>บุคลากรในห้องสมุด.....                                                  |                                                          |                                              |
| 71.    | จัดสรรงบค่าให้ทุกฝ่ายช่วยกันหาทุน หาหนังสือ และ<br>อุปกรณ์เครื่องใช้สำหรับห้องสมุด.....                             |                                                          |                                              |
| 72.    | จัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ฝ่ายวัสดุภัณฑ์บุคลากรให้มีความ<br>สามารถในการใช้และดูแลรักษาให้อยู่ในสภาพดี.....               |                                                          |                                              |
| 73.    | จัดประเมินความพึงพอใจในการใช้บริการห้องสมุด<br>จากผู้ใช้บริการ เพื่อนำผลมาปรับปรุงให้มี<br>ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น..... |                                                          |                                              |
|        | ความเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริการห้องสมุดและ<br>เทคโนโลยี.....                                                    |                                                          |                                              |
|        | .....                                                                                                               |                                                          |                                              |

ขอขอบพระคุณผู้ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้

ตาราง 14 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของวิทยาลัยครู

| สหวิทยาลัยและวิทยาลัยครู | ประชากร | กลุ่มตัวอย่าง |
|--------------------------|---------|---------------|
| สหวิทยาลัยล้านนา         |         |               |
| เชียงใหม่                | 144     | -             |
| เชียงใหม่                | 236     | 50            |
| ลำปาง                    | 142     | 50            |
| อุตรดิตถ์                | 165     | -             |
| รวม                      | 687     | 100           |
| สหวิทยาลัยพุทธชินราช     |         |               |
| กำแพงเพชร                | 118     | -             |
| นครสวรรค์                | 180     | -             |
| พิจิตรสงคราม             | 192     | -             |
| เพชรบูรณ์                | 113     | -             |
| รวม                      | 603     | -             |
| สหวิทยาลัยอีสานเหนือ     |         |               |
| มหาสารคาม                | 195     | -             |
| เลย                      | 134     | -             |
| สกลนคร                   | 140     | -             |
| อุดรธานี                 | 172     | -             |
| รวม                      | 641     | -             |
| สหวิทยาลัยอีสานใต้       |         |               |
| นครราชสีมา               | 206     | 50            |
| บุรีรัมย์                | 180     | 50            |

ตาราง 14 (ต่อ)

| สหวิทยาลัยและวิทยาลัยครู | ประชากร | กลุ่มตัวอย่าง |
|--------------------------|---------|---------------|
| สุรินทร์                 | 154     | -             |
| อุบลราชธานี              | 174     | -             |
| รวม                      | 713     | 100           |
| สหวิทยาลัยศรีอยุธยา      |         |               |
| ฉะเชิงเทรา               | 167     | -             |
| เทพสตรี                  | 181     | -             |
| พระนครศรีอยุธยา          | 209     | -             |
| เพชรบุรีวิทยาลัย         | 206     | -             |
| ราชนครินทร์              | 146     | -             |
| รวม                      | 909     | -             |
| สหวิทยาลัยทวารวดี        |         |               |
| กาญจนบุรี                | 133     | -             |
| นครปฐม                   | 203     | -             |
| เพชรบุรี                 | 187     | -             |
| หมู่บ้านจอมบึง           | 162     | -             |
| รวม                      | 675     | -             |
| สหวิทยาลัยทักษิณ         |         |               |
| นครศรีธรรมราช            | 179     | -             |
| ภูเก็ต                   | 141     | 50            |
| ยะลา                     | 147     | -             |

ตาราง 14 (ต่อ)

| สหวิทยาลัยและวิทยาลัยครู | ประชากร | กลุ่มตัวอย่าง |
|--------------------------|---------|---------------|
| สงขลา                    | 212     | 50            |
| สุราษฎร์ธานี             | 137     | -             |
| รวม                      | 816     | 100           |
| สหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์   |         |               |
| จันทระเกษม               | 245     | 50            |
| ธนบุรี                   | 147     | 50            |
| บ้านสมเด็จเจ้าพระยา      | 270     | -             |
| พระนคร                   | 267     | -             |
| สวนดุสิต                 | 265     | -             |
| สวนสุนันทา               | 259     | -             |
| รวม                      | 1,453   | 100           |
| รวมทั้งสิ้น              | 6,497   | 400           |

ตาราง 15 จำนวนข้อมูลที่จัดเก็บและข้อมูลที่เก็บได้จากกลุ่มตัวอย่าง

| สหวิทยาลัยและวิทยาลัยครู | จำนวนแบบสอบถามที่ส่ง | จำนวนที่เก็บได้ | คิดเป็นร้อยละ |
|--------------------------|----------------------|-----------------|---------------|
| สหวิทยาลัยล้านนา         |                      |                 |               |
| เชียงใหม่                | 50                   | 37              | 74            |
| ลำปาง                    | 50                   | 34              | 68            |
| สหวิทยาลัยอีสานใต้       |                      |                 |               |
| นครราชสีมา               | 50                   | 42              | 84            |
| บุรีรัมย์                | 50                   | 40              | 80            |
| สหวิทยาลัยทักษิณ         |                      |                 |               |
| สงขลา                    | 50                   | 40              | 80            |
| ภูเก็ต                   | 50                   | 44              | 88            |
| สหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์   |                      |                 |               |
| จันทระเกษม               | 50                   | 34              | 68            |
| ธนบุรี                   | 50                   | 37              | 74            |
| รวม                      | 400                  | 308             | 77            |

ข้อมูลจากตาราง 15 แสดงจำนวนแบบสอบถามที่แจกไปทั้งสิ้น 400 ชุด ได้รับคืนมา 308 ชุด คิดเป็นร้อยละ 77

ตาราง 16 เปรียบเทียบจำนวนวุฒิของจำนวนอาจารย์วิทยาลัยครูกับเกณฑ์ทบวงมหาวิทยาลัย  
ปีการศึกษา 2536 (ตามสัดส่วนของเกณฑ์ทบวงมหาวิทยาลัย)

| วิทยาลัยครู | จำนวน<br>อาจารย์ | จำนวนวุฒิของอาจารย์<br>วิทยาลัยครู<br><br>ตรี : โท : เอก | วุฒิของอาจารย์<br>ที่ควรเป็นตามสัดส่วน<br>ของทบวงฯ<br><br>ตรี : โท : เอก | ผลการเปรียบเทียบ<br>กับเกณฑ์ทบวงฯ |
|-------------|------------------|----------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|
| เชียงใหม่   | 236              | 73 : 157 : 6                                             | 3.1 : 6.7 : 0.2                                                          | ไม่เท่า                           |
| ลำปาง       | 142              | 55 : 82 : 5                                              | 3.3 : 5.7 : 0.4                                                          | ไม่เท่า                           |
| นครราชสีมา  | 205              | 54 : 135 : 16                                            | 2.6 : 6.6 : 0.8                                                          | ไม่เท่า                           |
| บุรีรัมย์   | 180              | 66 : 106 : 8                                             | 3.7 : 5.9 : 0.4                                                          | ไม่เท่า                           |
| สงขลา       | 212              | 69 : 135 : 8                                             | 3.2 : 6.4 : 0.4                                                          | ไม่เท่า                           |
| ภูเก็ต      | 141              | 54 : 81 : 6                                              | 3.8 : 5.8 : 0.4                                                          | ไม่เท่า                           |
| จันทระเกษม  | 245              | 71 : 156 : 18                                            | 2.9 : 6.4 : 0.7                                                          | ไม่เท่า                           |
| ธนบุรี      | 147              | 51 : 90 : 6                                              | 3.5 : 6.1 : 0.4                                                          | ไม่เท่า                           |
| รวม         | 1508             | 493 : 942 : 73                                           | 3.2 : 6.3 : 0.5                                                          | ไม่เท่า                           |

ตาราง 16 วิทยาลัยครูทั้ง 8 แห่ง มีอาจารย์ที่มีวุฒิคือ ปริญาตรี : ปริญาโท : ปริญาเอก ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ของทบวงมหาวิทยาลัย และอาจารย์วิทยาลัยครูมีจำนวนปริญาโทมากที่สุด รองลงมาเป็นปริญาตรีและปริญาเอก ตามลำดับ

ตาราง 17 เปรียบเทียบสัดส่วนตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์วิทยาลัยครูกับเป้าหมายของ  
การฝึกหัดครู ปีการศึกษา 2536 (ตามสัดส่วนเป้าหมายของกรมการฝึกหัดครู)

| วิทยาลัยครู | จำนวน**<br>อาจารย์ | สัดส่วนตำแหน่งทางวิชาการ<br>ของอาจารย์วิทยาลัยครู* | ตำแหน่งทางวิชาการที่ควร<br>เป็นเทียบกับเป้าหมายของ<br>กรมการฝึกหัดครู<br>อจ. : ผศ. : รศ. : ศ. | ผลการเปรียบเทียบ<br>เทียบกับเป้าหมายของกรม<br>การฝึกหัดครู |
|-------------|--------------------|----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|
| เชียงใหม่   | 236                | 161 : 70 : 5 : 0                                   | 6.8 : 3.0 : 0.2 : 0.0                                                                         | ไม่เท่า                                                    |
| ลำปาง       | 142                | 85 : 54 : 3 : 0                                    | 5.9 : 3.9 : 0.2 : 0.0                                                                         | ไม่เท่า                                                    |
| นครราชสีมา  | 205                | 139 : 64 : 2 : 0                                   | 6.8 : 3.1 : 0.1 : 0.0                                                                         | ไม่เท่า                                                    |
| บุรีรัมย์   | 180                | 106 : 71 : 3 : 0                                   | 5.9 : 3.9 : 0.2 : 0.0                                                                         | ไม่เท่า                                                    |
| สงขลา       | 212                | 163 : 44 : 5 : 0                                   | 7.7 : 2.1 : 0.2 : 0.0                                                                         | ไม่เท่า                                                    |
| ภูเก็ต      | 141                | 123 : 18 : 0 : 0                                   | 8.7 : 1.3 : 0.0 : 0.0                                                                         | ไม่เท่า                                                    |
| จันทระเกษม  | 245                | 183 : 55 : 7 : 0                                   | 7.5 : 2.2 : 0.3 : 0.0                                                                         | ไม่เท่า                                                    |
| ธนบุรี      | 147                | 115 : 26 : 6 : 0                                   | 7.1 : 2.7 : 0.2 : 0.0                                                                         | ไม่เท่า                                                    |
| รวม         | 1508               | 1075 : 402 : 31 : 0                                | 7.0 : 2.8 : 0.2 : 0.0                                                                         |                                                            |

ตาราง 17 วิทยาลัยครูทั้ง 8 แห่ง มีอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์ :  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ : รองศาสตราจารย์ : ศาสตราจารย์ ไม่เป็นไปตามเป้าหมายของ  
กรมการฝึกหัดครู โดยมีตำแหน่งอาจารย์มากที่สุด รองลงมาเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ และ  
รองศาสตราจารย์ ตามลำดับ

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล นายสมคิด ศิลป์ประกอบ

วัน เดือน ปีเกิด 12 กันยายน 2490

สถานที่เกิด อำเภอหนองสองห้อง จังหวัดขอนแก่น

สถาปนาพัสมรส                      ไรต์

ที่อยู่ปัจจุบัน 263 หมู่ 1 ตำบลด่านช้าง อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี

ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน อาจารย์ประจำภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะครุศาสตร์  
สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี

## ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2507 ม.ศ.3 โรงเรียนท่าช้างวิทยา อำเภอเดิมบางนางบวช  
จังหวัดสุพรรณบุรี

พ.ศ. 2509    บ.กศ.    วิทยาลัยครูพระนครศรีอยุธยา

พ.ศ. 2513 พ.ม. สมัยครสอบ

พ.ศ. 2517 กศ.บ. (ชีววิทยา) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

W.¶. 2525 M.Ed. (Sch-Admin) Southeastern Oklahoma State  
University, U.S.A.

พ.ศ. 2538 กศ.ด. (การบริหารการศึกษา)  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร