



ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

ในการจัดการศึกษาตัวเร่งที่เป็นปัจจัยสำคัญในการที่จะทำให้การบริหารการศึกษาเจริญก้าวหน้า และพัฒนาไปในทางที่ควรจะเป็น คือ "ผู้บริหาร" ด้วยเหตุผลดังกล่าว การจัดการศึกษาในวิทยาลัยครู "อธิการ" จึงเป็นศูนย์กลางสำคัญที่จะทำให้ครูอาจารย์ และผู้อยู่ใต้งบกับบัญชา มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเป็นตัวเร่งที่จะทำให้ครูอาจารย์ได้พัฒนาตนเอง อีกด้วย ซึ่งเปรียบเสมือนเครื่องจักร ถ้าตัวใหญ่ทำงานดี พันเฟืองต่าง ๆ ก็ต้องทำตาม

นับตั้งแต่เริ่มมีการจัดตั้งกรมการฝึกหัดครู พ.ศ. 2497 วิทยาลัยครูซึ่งอยู่ในสังกัดกรมการฝึกหัดครู ได้ขยายการศึกษาในระดับสูงขึ้น ในที่สุดได้ขยายการจัดการศึกษาถึงระดับปริญญาตรีตั้งแต่ปี 2518 เป็นต้นมา ดังนั้น เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการจำเป็นต้องเร่งพัฒนาอาจารย์ใหม่ความรู้ในสาขาวิชาของตนอย่างกว้างขวาง และลึกซึ้งพอ

ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา เนื่องจากผลกระทบทางการเมือง และสภาพทางสังคม ทำให้วิทยาลัยครูจำเป็นต้องเปิดสอนภาคค่ำ การผลิตครูมุ่งเน้นปริมาณมากเกินไป ภาระกิจที่วิทยาลัยครูรองรับฝึกหัด คือ การอบรมครูประจำการ เพื่อเพิ่มคุณภาพ และประสิทธิภาพในการสอน จำเป็นต้องพัฒนาอาจารย์ใหม่ความรู้ในด้าน หลักสูตร ประถมศึกษา และมัธยมศึกษา รวมทั้งด้านการบริหารการศึกษา

ปัจจุบัน การผลิตนักศึกษาครูลดจำนวนลงมาก และเนื้องานของการผลิตจึงมีปัญหาว่า อาจารย์ในแต่ละวิทยาลัยมีมากเกินไปกว่าอัตราที่เหมาะสมกับนักศึกษา จำเป็นที่อาจารย์จะต้องปฏิบัติภาระหน้าที่ทางวิชาการอื่น ๆ นอกเหนือจากการสอน เช่น งานวิจัย งานบริการทางวิชาการแก่ชุมชน ให้ความรู้ทางค่านาทำนุบำรุงวัฒนธรรม ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องพัฒนาอาจารย์ใหม่ความรู้ความสามารถ เพื่อที่จะไปปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เพื่อให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของวิทยาลัยครูตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
 ระยะเวลาที่ 5 (พ.ศ. 2525 - 2529) ซึ่งต้องลดการผลิตครู และเน้นคุณภาพในการผลิต, อบรม
 ครูประจำการ เพื่อเพิ่มคุณภาพ, ทำงานวิจัย, ผลิตตำรา, บริการทางวิชาการแก่ชุมชน ใน-
 แผนพัฒนาระยะเวลาที่ 5 กำหนดให้วิทยาลัยครูทั้ง 36 แห่ง ผลิตครูไม่ให้เกิน 40,000 คน และ
 ลดลงเรื่อย ๆ โดยเฉลี่ย ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการครู ในปี พ.ศ. 2527 -
 พ.ศ. 2529 ไม่มีความต้องการครูเพิ่มขึ้น นอกจากต้องการครูเพื่อชดเชยที่ปลดเกษียณเท่านั้น¹
 ประกอบ ระกิติ กล่าววว่า "ผลที่เกิดจากการลดจำนวนนักศึกษาครูนั้น กระทบต่อสถานภาพของ
 วิทยาลัยครู มากกว่าสถาบันผลิตครูอื่น ๆ ทั้งนี้เพราะวิทยาลัยครู ซึ่งสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
 ถูกกำหนดให้มีหน้าที่ผลิตครูเพียงด้านเดียว ผู้บริหารวิทยาลัยครู หรือผู้บริหารระดับสูงต่างหวั้น
 เก่งว่า บุคลากร และอาคารสถานที่ที่เหลือเพื่อจะจัดการอย่างไร²

ความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์

จากปัญหาต่าง ๆ ดังกล่าวแล้ว ทำให้เกิดความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ เพื่อให้
 สามารถปฏิบัติภาระหน้าที่ด้านการสอนและด้านวิชาการอื่น ๆ นอกเหนือจากการสอนประจำ และ
 เพื่อให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ ของวิทยาลัยครูที่กำหนดไว้ในลักษณะต่าง ๆ เช่น

ภาระหน้าที่ของวิทยาลัยครูประกอบด้วย งานในหน้าที่ตามที่ได้กำหนดไว้ในมาตรา 5
 แห่งพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 ว่า "วิทยาลัยครูเป็นสถาบันการศึกษา และวิจัย
 มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาวชิการ และการผลิตครูถึงระดับปริญญาตรี และการวิจัยส่งเสริมวิชาชีพ

¹ ฝ่ายประชาสัมพันธ์ สำนักเลขาธิการกรม, "วิทยาลัยครูในแผนพัฒนาระยะเวลาที่ 5 "
ยี่สิบเจ็ดปีการสถาปนากรมการฝึกหัดครู, (กรุงเทพฯมหานคร : กรมการฝึกหัดครู 2524),

หน้า 10 - 11.

² ประกอบ ระกิติ, "ทางเดินของวิทยาลัยครูยังมีทางเลือก." สยามรัฐ (6 กันยายน
 2524), หน้า 7.

และวิทยฐานะของครูอาจารย์ และเจ้าหน้าที่ผู้บริหารการศึกษา ทำนุบำรุงวัฒนธรรม และให้บริการทางวิชาการแก่สังคม"¹ วิทยาลัยครูมีหน้าที่หลักตามระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน 5 ประการ คือ

1. ทำหน้าที่ผลิตครูให้โรงเรียน และสถานศึกษาทั่วราชอาณาจักร
2. อบรมครูที่ขาดวิทยฐานะทางครู
3. ส่งเสริมอบรมครูประจำการ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพ
4. ทำการค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับการฝึกหัดครูตามนโยบายของรัฐบาล และกระทรวงศึกษาธิการ
5. ผลิตตำราประกอบการเรียนการสอน เพื่อประโยชน์แก่การศึกษาโดยรวม² จากงานในหน้าที่ตามที่พระราชบัญญัติกำหนดไว้ในมาตรา 5 ดังกล่าว ทางกรมการฝึกหัดครูได้นำมากำหนดบทบาทของวิทยาลัยครูที่ควรดำเนินการในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมระยะที่ 5 (พ.ศ. 2525 - 2529) มีดังนี้คือ
 1. วิทยาลัยครูควรลดบทบาทการผลิตครูในเชิงปริมาณลง เน้นการผลิตครูให้ได้คุณภาพสูง
 2. วิทยาลัยครูควรหันไปดำเนินการ เพื่อช่วยปรับปรุงคุณภาพทางการศึกษาในเรื่องต่อไปนี้

¹พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518." ราชกิจจานุเบกษา 92 (27 กุมภาพันธ์ 2518), หน้า 1.

²กรมการฝึกหัดครู, "วิทยาลัยครูในแผนพัฒนาฯระยะที่ 5 " ขีลิมเจ็ดปีการสถาปนากรมการฝึกหัดครู, (กรุงเทพมหานคร : กรมการฝึกหัดครู 2524), หน้า 11.

- 2.1 การอบรมครูประจำการ เพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพในการสอน
- 2.2 ประสานงานกับวิทยาลัยครู หรือสถาบันการศึกษาสังกัดอื่นที่อยู่ใกล้เคียงร่วมกันทำการวิจัย และให้บริการแก่สังคม
- 2.3 ผลิตรายการ วัสดุอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอนตามหลักสูตรของกรมการฝึกหัดครู
- 2.4 ให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน
- 2.5 ร่วมกับชุมชนในการดำเนินกิจกรรมด้านวัฒนธรรม ส่งเสริม เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น ตลอดจนร่วมงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมกิจกรรมการศึกษาในโรงเรียน¹

ตามแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติระยะที่ 5 มีวัตถุประสงค์ และนโยบายการผลิตครูดังนี้

- วัตถุประสงค์

ผลิต และปรับปรุงครูให้ได้มาตรฐาน มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม เหมาะสมกับความจำเป็นในการพัฒนาทางเศรษฐกิจ และสังคม

- นโยบาย

- 2.1 เลิกผลิตครูระดับ ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา (ป.กศ.)
- 2.2 ประสานงาน และจัดทำแผนรวมการผลิตครู และการใช้ครู
- 2.3 ขยายสาขาวิชาเพิ่มขึ้น เฉพาะสาขาที่ขาดครูเท่านั้น

¹สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, "บทบาทของวิทยาลัยครูตามแผนพัฒนา ระยะที่ 5 (พ.ศ. 2525 - 2529)." วารสารการศึกษาแห่งชาติ (เมษายน - พฤษภาคม 2524), หน้า 28 - 29.



- 2.4 ปรับปรุงหลักสูตร เนื้อหาสาระ และกระบวนการเรียนรู้ให้มีภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติ ในสัดส่วนที่เหมาะสม
- 2.5 ส่งเสริมให้สถาบันฝึกหัดครูร่วมมือกันผลิต และใช้อุปกรณ์การเรียนการสอนร่วมกัน
- 2.6 ให้มีมาตรการในการจูงใจ และคัดเลือกผู้ที่เข้าศึกษาในสถาบันฝึกหัดครู เพื่อให้ได้คนดี
- 2.7 ใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีปรับปรุงสถาบันฝึกหัดครูให้ได้มาตรฐานดำเนินการเตรียม และฝึกอบรมผู้บริหารการฝึกหัดครู จัดทำแผนพัฒนาอาจารย์ เพื่อเพิ่มคุณภาพในการทำงานตามสาขาวิชาการเดิม และพัฒนาอาจารย์ใหม่ให้มีประสิทธิภาพในการสอน ทั้งกระจายอัตรากำลังอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาในสถาบันฝึกหัดครูให้เหมาะสมและเสมอภาคกัน
- 2.8 ให้มีระบบการส่งเสริมความร่วมมือ เพื่อให้บุคลากรของสถาบันฝึกหัดครูอย่างมีประสิทธิภาพ
- 2.9 จัดให้มีมาตรการ ในการคัดเลือกอาจารย์ที่จะเข้าทำการสอนในสถาบันฝึกหัดครู
- 2.10 ส่งเสริมให้สถาบันฝึกหัดครูทำการวิจัย
- 2.11 ส่งเสริมการบริการทางวิชาการแก่ชุมชนในอันที่จะช่วยแก้ปัญหา และ/หรือพัฒนาชุมชนในท้องถิ่น
- 2.12 ส่งเสริมสนับสนุนให้สถาบันฝึกหัดครูให้บริการในการศึกษา และฝึกอบรมครูประจำการ
- 2.13 ส่งเสริม และสนับสนุนให้ผู้จบสาขาวิชาชีพอื่นที่ประสงค์จะเป็นครูได้เรียนวิชาชีพครู เพื่อขยายอาชีพครูให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

2.14 ส่งเสริมสนับสนุนให้สถาบันฝึกหัดครูค่าเงินกิจกรรม ด้านส่งเสริม
ทำนุบำรุง เผยแพร่ ศิลปวัฒนธรรม และกีฬาในท้องถิ่น¹

เมื่อวิทยาลัยครูมีภาระหน้าที่ดังกล่าว การดำเนินงานจะมีประสิทธิภาพเพียงใดย่อม
ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของอาจารย์ จึงเกิดความจำเป็นต้องพัฒนาอาจารย์ทางด้านวิชาการ
เพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างดี

การพัฒนาอาจารย์เป็นการเพิ่มสมรรถภาพ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตลอดจน
สร้างควมตื่นตัวให้ก้าวหน้า ทั้งด้านวิชาการที่ตนรับผิดชอบ มีเจตนาที่ดีต่อสถาบัน และตระหนัก
ถึงหน้าที่ความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น และเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายอันเป็นแนวทางปฏิบัติของวิทยาลัย
ข้อ 4 ว่า "วิทยาลัยจักให้มีการพัฒนาบุคลากรภายในวิทยาลัย ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรทั้งทาง
ด้านวิชาการ วิชาชีพครู และประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน รวมทั้งคุณธรรมของความเป็นครู และ
จัดส่งเสริมอาจารย์ที่กำลังเหลืออยู่ไปศึกษาต่อในสาขาอื่นในท้องถิ่น หรือวิชาพื้นฐาน เช่น
สหกรณ์ การธุรกิจ การตลาด ฯลฯ เพื่อเพิ่มกำลังในด้านการจัดการศึกษาวิชาชีพแก่เยาวชนใน
สภาพภาคพื้นบ้าน ทั้งนี้โดยร่วมมือกับสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ที่มีอยู่ในท้องถิ่นนั้น ๆ"²

¹ ฝ่ายประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการกรม, "วัตถุประสงค์ และนโยบายการ-
ฝึกหัดครู ตามแผนพัฒนาฯ ระยะที่ 5 (พ.ศ. 2525 - 2529)." ยี่สิบเจ็ดปีการสถาปนากรม
การฝึกหัดครู (กรุงเทพมหานคร : กรมการฝึกหัดครู 2524), หน้า 2 - 3.

² กรมการฝึกหัดครู, "แนวนโยบายเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติของวิทยาลัยครู." วารสาร
คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จฯ 2524, หน้า 56.



ทิพวรรณ สี่คลรัศมี ได้ทำการสำรวจเกี่ยวกับ สภาพการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยครู เมื่อปีการศึกษา 2521 สรุปผลได้ว่า "การพัฒนาอาจารย์เป็นไปในลักษณะที่แฝงอยู่ในหน้าที่ของ วิทยาลัยครู ซึ่งเป็นงานที่มุ่งพัฒนาการศึกษาโดยทั่วไป ไม่ได้เน้นเฉพาะด้านพัฒนาอาจารย์ ทั้งนี้ เพราะวิทยาลัยครูส่วนใหญ่ยังไม่มียุทธศาสตร์ และเป้าหมายที่แน่ชัดในด้านการพัฒนาอาจารย์ของ วิทยาลัย"¹

จะเห็นได้ว่า การพัฒนาอาจารย์ทางด้านวิชาการโดยเฉพาะยังมีความจำเป็น และมีความต้องการอยู่มาก ในเมื่อจำนวนนักศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น และอาจารย์พอจะมีเวลาที่หันความสนใจ ในการที่จะใส่หาความรู้ทางด้านการสอนวิชาชีพแขนงอื่น ๆ เพื่อสนับสนุนนโยบายการไม่เพิ่ม อาจารย์ในวิทยาลัยครูขึ้น การพัฒนาอาจารย์จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารวิทยาลัยครูพึงจัดทำอย่างเร่ง ความ

ปัญหาทางด้านการบริหารวิทยาลัยครูในการปฏิบัติหน้าที่พัฒนาอาจารย์

ทำอย่างไรจึงจะทำให้ผู้บริหารวิทยาลัยครูทุกระดับ ตระหนักในความสำคัญของการ พัฒนาอาจารย์ เพราะถ้าไม่พัฒนาครูของครูแล้ว จะได้ผลผลิตที่มีคุณภาพได้อย่างไร โดยบทบาท หน้าที่แล้ว "ผู้บริหารทุกระดับจำเป็นต้องให้ความสำคัญ และสนับสนุน ส่งเสริมให้อาจารย์มีความ กว้างขวางทางวิชาการอยู่เสมอ เปิดโอกาสให้อาจารย์ได้ศึกษาเพิ่มเติม ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน เข้าร่วม สัมมนา รวมประชุมทางวิชาการ ประชุมเชิงปฏิบัติการ และการส่งเสริมค่าน้ำใจ ซึ่ง เป็นสิ่งจำเป็น เพราะจะทำให้อาจารย์เกิดความอบอุ่นใจ มั่นใจ และกระตือรือร้นที่จะทำหน้าที่ อย่างดีที่สุด รวมทั้งมีทัศนคติที่ดีต่องาน และสถาบัน"²

¹ทิพวรรณ สี่คลรัศมี, "โครงการพัฒนาคณาจารย์ ของ วิทยาลัยครูลำปาง." (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย), 2522, หน้า 52.

²กฤษณา ชูติมา, "มโนคติด้านการพัฒนาอาจารย์." เอกสารอัครสำเนา หน่วยพัฒนา- คณาจารย์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ม.ป.ป. หน้า 14.

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ ให้ความเห็นว่า ผู้บริหาร หรืออาจารย์ใหญ่ต้องมีคุณลักษณะ
ดังนี้

1. เป็นผู้นำทางวิชาการในโรงเรียน
2. เป็นผู้บริหารสถานงาน และให้บริการที่ดี
3. เป็นผู้มีอิทธิพล เป็นที่ยอมรับ เชื่อถือในหมู่ครู ในการที่จะรักษาความสามัคคี

กลมเกลียว ของสมาชิกในโรงเรียน

4. เป็นผู้ควบคุมการบริหารงานตามนโยบายให้บรรลุจุดหมาย ทั้งด้านส่วนตัว
และสถาบัน¹

ถ้าผู้บริหารมีคุณลักษณะดังกล่าว ย่อมจะตระหนักในความสำคัญของงานพัฒนาอาจารย์
ปัญหาที่พบ ผู้บริหารมักจะมองข้ามความสำคัญของงานด้านนี้ ไม่ให้การช่วยเหลือและสนับสนุนเท่าที่ควร

ปัญหาทางค่านอาจารย์ผู้รับการพัฒนา

ทำอย่างไรจึงจะทำให้อาจารย์ทุกท่านมีความสนใจต่อการพัฒนาตนเอง สภาพความ-
เป็นจริงในปัจจุบัน อาจารย์บางท่านนอกจากจะไม่พัฒนาตนเองแล้ว บางที่ยังต่อต้านอีกด้วย ทั้งนี้
เพราะเขาใจว่า การพัฒนาอาจารย์เป็นการเพิ่มภาระหน้าที่ให้กับอาจารย์มากขึ้น อาจารย์ใน
วิทยาลัยครูส่วนใหญ่ยังคงปฏิบัติงานได้แต่เฉพาะในบางบทบาท พะนอม แกวกำเน็ค ได้กล่าวไว้
"มีครูอาจารย์อีกจำนวนไม่น้อยที่ยังไม่ได้เริ่มปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ แต่ใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่เพียง
ในเรื่องการสอนตามตารางสอนที่วิทยาลัยครูกำหนด อันเป็นส่วนผลิตครูแต่เพียงประการเดียว"²

¹นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์, บนเส้นทางสู่การบริหารการศึกษา, (สำนักงานสมาคมผู้บริหาร
การศึกษาแห่งประเทศไทย คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2523), หน้า 159 - 160.

²พะนอม แกวกำเน็ค, "งานของวิทยาลัยครู." วารสารครูปริทัศน์ 2 (กันยายน
2520), หน้า 8.

ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะความไม่เข้าใจถึงบทบาท และความรับผิดชอบ ซึ่งตรงกับข้อสังเกตในการสัมมนา เรื่อง แนวโน้มของการฝึกหัดครู ที่ว่า "มีครูอาจารย์ในสถาบันฝึกหัดครูจำนวนไม่น้อย ยังสงสัยในบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนว่ามีอะไรบ้าง จึงทำให้เกิดความไม่มั่นใจในการปฏิบัติงาน และการปรับปรุงตัวเอง"¹ แม้ว่าในปัจจุบันจะมีการกล่าวถึงบทบาทของวิทยาลัยครู กับการรับใช้สังคมมากขึ้นกว่าเดิม แต่โครงการขึ้นปฏิบัติที่จะให้วิทยาลัยครูได้ทำหน้าที่ดังกล่าวยังไม่ชัดเจนพอที่อาจารย์ และนักศึกษาจะนำไปปฏิบัติด้วยความมั่นใจได้²

ดังนั้น ผู้บริหารวิทยาลัยครูในฐานะเป็นผู้นำสูงสุดของวิทยาลัยจำเป็นต้องสำรวจบทบาทหน้าที่ของตนในการที่จะช่วยกระตุ้น และพัฒนาให้อาจารย์ในวิทยาลัยค้นคว้าหาวิชาการเพิ่มเติม โดยการที่ผู้บริหารจะต้องศึกษาวิธีการปฏิบัติ และสำรวจพฤติกรรมของตนเอง เพื่อเป็นตัวอย่างในการกำหนดมาตรฐานทางพฤติกรรมให้บุคลากรในวิทยาลัยได้เห็นเป็นตัวอย่าง

จากที่กล่าวมาแล้วนี้ สรุปปัญหาได้ว่า

1. การจัดการศึกษาเกี่ยวกับการผลิตครูของวิทยาลัยครู ยังมีส่วนที่จะต้องปรับปรุง
2. ผู้บริหารการศึกษา ควรจะทราบถึงบทบาทในด้านการพัฒนาวิชาการของอาจารย์ในวิทยาลัยให้กองแท
3. อาจารย์ผู้รับการพัฒนาตนเอง ยังไม่เข้าใจในนโยบายและเป้าหมายดีพอ จึงไม่ให้ความสนใจเท่าที่ควร

¹สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ และกรมการฝึกหัดครู, รายงานการสัมมนา เรื่อง แนวโน้มของการฝึกหัดครู, (กรุงเทพมหานคร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ และกรมการฝึกหัดครู 2520), หน้า 29.

²สวัสดิ์ สุคนธ์, "สถาบันฝึกหัดครู กับการพัฒนาชนบท," วารสารครุศาสตร์ (มกราคม - กุมภาพันธ์ 2522), หน้า 66.

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยในฐานะเป็นอาจารย์วิทยาลัยครู มีความสนใจ และเห็นสมควรที่จะทำการวิจัย เพื่อศึกษาบทบาทในด้านพัฒนาอาจารย์ของอธิการวิทยาลัยครู เพื่อให้เกิดความเข้าใจในหน้าที่ที่ปฏิบัติ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านพัฒนาอาจารย์ในค่านิชาการของผู้บริหารในวิทยาลัยครูว่าเป็นอย่างไรบ้าง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงบทบาท หน้าที่ด้านการพัฒนาอาจารย์ของผู้บริหารวิทยาลัยครูตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ศึกษาหน้าที่ที่ปฏิบัติด้านการพัฒนาอาจารย์ของอธิการวิทยาลัยครูในปัจจุบัน
2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ด้านพัฒนาอาจารย์ของอธิการ
3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของอธิการ และอาจารย์เกี่ยวกับหน้าที่ที่ปฏิบัติ ด้านพัฒนาอาจารย์ และพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ด้านพัฒนาอาจารย์ของอธิการ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาหน้าที่ที่ปฏิบัติด้านการพัฒนาอาจารย์ของอธิการวิทยาลัยครู โดยมุ่งศึกษาการพัฒนาทางค่านิชาการเป็นการเฉพาะ เนื่องจากอาจารย์วิทยาลัยครูส่วนใหญ่จะมีบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับงานค่านิชาการสูงกว่าด้านอื่น ๆ

การวิจัยจะเน้นถึงหน้าที่ที่ปฏิบัติในการพัฒนาวิชาการศึกษาของอธิการวิทยาลัยครู และพฤติกรรมที่อธิการแสดงออกในการปฏิบัติงานด้านพัฒนาอาจารย์

สมมติฐานของการวิจัย

1. ความคิดเห็นของอธิการ และอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยครูเกี่ยวกับ การปฏิบัติหน้าที่ด้านการพัฒนาอาจารย์ของอธิการ ไม่แตกต่างกัน
2. ความคิดเห็นของอธิการ และอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยครูเกี่ยวกับ พฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านพัฒนาอาจารย์ของอธิการวิทยาลัยครู ไม่แตกต่างกัน

ข้อจำกัดของการวิจัย

1. การวิจัยเรื่องบทบาทด้านการพัฒนาอาจารย์ ของผู้บริหารครั้งนี้ จะทำการศึกษาเฉพาะสถาบันผลิตครู คือ วิทยาลัยครู สังกัดกรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ
2. กลุ่มประชากรที่นำมาใช้ในการวิจัยเป็นอธิการ และอาจารย์ ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2524 เท่านั้น
3. ความคิดเห็นของอธิการ และอาจารย์เกี่ยวกับการวิจัยครั้งนี้ ยึดถือตามแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพียงประการเดียว

ประโยชน์ของการวิจัย

1. เพื่อสนองนโยบายของรัฐในอันที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงบทบาท และฐานะของครูอาจารย์ เพื่อให้เป็นอุมพลงในการพัฒนาการศึกษา ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ในการพิจารณาปรับปรุงงานด้านพัฒนาวิชาชีพการอาจารย์ ของอธิการวิทยาลัยครู
2. เพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารวิทยาลัยครูในการพิจารณาแก้ไขพฤติกรรมตนเองเกี่ยวกับการปฏิบัติงานพัฒนาวิชาชีพการอาจารย์ .

ความหมายของคำบางคำที่ใช้ในการวิจัย

- วิทยาลัยครู หมายถึง สถาบันผลิตครูในสังกัด กรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ
- อธิการ หมายถึง อาจารย์ในวิทยาลัยครูที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารอันเป็นตำแหน่งสูงสุดในวิทยาลัยครู
- อาจารย์ หมายถึง อาจารย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยครู โดยทำหน้าที่สอน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ เป็นที่ปรึกษากิจกรรม ทำการนิเทศการสอน ทำการวิจัย และหน้าที่อื่น ๆ
- บทบาท หมายถึง ความคาดหวังที่อาจารย์ในวิทยาลัยครู และบุคคลอื่นคาดหวังว่า ผู้บริหารวิทยาลัยครูในตำแหน่งนั้น ๆ ควรจะทำ หรือแสดงพฤติกรรมอย่างไรอย่างหนึ่งออกมา

เพื่อการดำเนินงาน และบริหารกิจการตามตำแหน่งที่ตนรับผิดชอบ และบทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัตินี้จะต้องเป็นที่รู้ และเข้าใจระหว่างผู้บริหาร และอาจารย์ รวมทั้งคนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

การปฏิบัติหน้าที่ หมายถึง การปฏิบัติงานตามหน้าที่ และความรับผิดชอบของอภีการตามตำแหน่ง ซึ่งกำหนดโดยสภาการศึกษาศึกษา

พฤติกรรม หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของอภีการวิทยาลัยครูที่แสดงออกมาในการปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบ รวมทั้งในการกระทำทางร่างกายจิตใจ และอารมณ์ที่เห็นได้เด่นชัด

พัฒนาอาจารย์ หมายถึง การเอื้ออำนวยให้คณาจารย์ได้มีโอกาสปรับปรุง และพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และสมรรถภาพด้านต่าง ๆ ในอันที่จะทำให้ตนสามารถปฏิบัติภาระกิจในฐานะที่เป็นอาจารย์ที่ดี

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

การกำหนดหาตัวแทนประชากรในการวิจัย ใช้วิธีการของ Yamane Taro¹

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = กลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

e = ค่าความผิดพลาด = .05

¹ Taro Yamane, Statistic Introductory Analysis, 2 d ed. (Tokyo : John Weatherhill, Inc. 1970), pp. 580 - 581.

ประชากรที่ใช้ทำการวิจัย ประกอบด้วยบุคลากร 2 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มผู้บริหาร ประกอบด้วย อธิการวิทยาลัยครู โดยสุ่มตัวอย่าง-
ประชากร (Simple Random Sampling) 94% มีวิทยาลัยครู 36 แห่ง จะได้ประชากร
ในกลุ่มผู้บริหาร จำนวน 34 คน

2. กลุ่มอาจารย์ ได้แก่ อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยครู โดยสุ่มตัวอย่าง
ประชากร (Sample Random Sampling) วิทยาลัยละ 7% จะได้ประชากร จำนวน 414
คน โดยจะใช้กลุ่มอาจารย์เฉพาะในวิทยาลัยที่สุ่มอธิการวิทยาลัยครูนั้นเท่านั้น

รวมกลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้ง 2 กลุ่ม 448 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ใช้แบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 2 ชุด

ชุดที่ 1 ใช้กับผู้บริหาร แบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของคำถาม
ที่ใช้เป็นแบบสอบถาม แบบกำหนดให้เลือกตอบ (Check Lists)

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับหน้าที่ที่ปฏิบัติด้านพัฒนาวิชาการอาจารย์
ของอธิการ และพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านพัฒนาวิชาการอาจารย์ของอธิการ ลักษณะของ
แบบสอบถามเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale)

ชุดที่ 2 ใช้กับอาจารย์ในวิทยาลัยครู แบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของคำถามเป็น
แบบกำหนดให้เลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับหน้าที่ที่ปฏิบัติด้านพัฒนาวิชาการอาจารย์
ของอธิการ และพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ด้านพัฒนาวิชาการอาจารย์ของอธิการ ลักษณะของ
แบบสอบถามเป็นแบบประเมินค่า

การสร้างแบบสอบถาม ได้มาจากการค้นคว้าจากตำรา เอกสารการวิจัย สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ รวมทั้งขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา และคิดเอง

การแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามแล้วนำแบบสอบถามนี้ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิอ่าน เพื่อวิจารณ์ และให้ข้อเสนอแนะทั้งด้านเนื้อหา และสำนวนภาษาที่ใช้ แล้วจึงนำแบบสอบถามนี้มาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ แล้วจึงนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างประชากรในการวิจัยต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังอธิการ และอาจารย์ในวิทยาลัยครูทางไปรษณีย์ โดยขอให้ตอบแบบสอบถามส่งกลับคืนทางไปรษณีย์ส่วนหนึ่ง สำหรับวิทยาลัยครูในเขตนครหลวง และจังหวัดใกล้เคียงผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม และเก็บข้อมูลด้วยตนเอง รวมทั้งวิทยาลัยครูที่อาศัยบริการทางไปรษณีย์ แล้วไม่ได้รับแบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัยจะตามเก็บ รวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งของอธิการ และอาจารย์วิเคราะห์โดยหาความถี่ และคิดร้อยละ

2. ข้อมูลตอนที่ 2 ทั้งของอธิการ และของอาจารย์จัดลำดับการให้น้ำหนักความคิดเห็นจากมากที่สุดเป็น 4 มากเป็น 3 น้อยเป็น 2 น้อยที่สุดเป็น 1 และไม่ได้ปฏิบัติเลยเป็น 0 แล้วนำน้ำหนักมาหาคะแนนเฉลี่ย และหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแยกเป็นคณะตอน

3. ข้อมูลจากตอนที่ 2 ที่ได้จากความคิดเห็นของอธิการ และของอาจารย์นำมาเปรียบเทียบเห็นความคิดเห็น โดยใช้ t-test

ลำดับชั้นในการเสนอรายงานการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ลำดับชั้นตอนในการเสนอข้อมูลไว้ ดังนี้

บทที่ 1 ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย ความหมายของคำบางคำ วิธีการดำเนินการวิจัย และลำดับชั้นของการเสนอรายงานการวิจัย

บทที่ 2 หลักการ และความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่คณาจารย์ แนวคิดทางทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ องค์ประกอบที่เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาอาจารย์ กิจกรรมในการพัฒนาอาจารย์ การพัฒนาอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา ในต่างประเทศ และในประเทศไทย

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย กล่าวถึง วัตถุประสงค์ วิธีดำเนินการวิจัย วิธีเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้

บทที่ 4 การเสนอ และวิเคราะห์ข้อมูล โดยหาความถี่ คิดการร้อยละ และเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างอธิการ กับอาจารย์

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และขอเสนอแนะ การปฏิบัติหน้าที่คณาจารย์ของอธิการวิทยาลัยครู