

บทที่ 1

บทนำ



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเสริมสร้างพลเมืองของประเทศให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ตามความต้องการเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาประเทศให้บรรลุเป้าหมายนั้น ต้องอาศัยการศึกษา เพราะการศึกษาสามารถพัฒนาบุคคลได้ ทั้งพระบรมราชาบาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลปัจจุบัน พระราชทานแก่ครู นักเรียน ๗ พระตำหนัก จิตลการโอรุาน ความตอนหนึ่งว่า "การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติ ทัศนคติ ค่านิยม และคุณธรรมของบุคคล เพื่อให้บุคคลเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ¹

การจัดการศึกษาจะต้องอาศัยองค์ประกอบต่าง ๆ หลายอย่าง องค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งคือ "ครู" พระยาพระเสด็จสุเรนทราธิบดี กล่าวถึง ความสำคัญของครูไว้ว่า "การศึกษาในกรุงสยามในปัจจุบันและอนาคต ก็ต้องมีครูเป็นที่ตั้ง ครูดีแล้วการศึกษาเล่าเรียนก็ดี การใหญ่สำคัญของกรมศึกษาธิการก็คือ ฝึกหัดครูให้ดีแล้วเป็นทางจริง ๆ ที่จะทำให้การศึกษาเล่าเรียนในบ้านเมืองดำเนินไปสู่ทางเจริญ"²

ดังนั้นรัฐจึงให้ความสำคัญต่อการฝึกหัดครูเสมอมา ในแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2520 หมวด 2 แผนนโยบายการศึกษาของรัฐ ข้อ 19 กล่าวถึงการฝึกหัดครูไว้ว่า

¹"พระบรมราชาบาท" มิตรครู 19 (สิงหาคม 2520) : 1.

²กรมการฝึกหัดครู, "วิวัฒนาการการฝึกหัดครู" เอกสารนิทรรศการกรมการฝึกหัดครู สมโภชกรุงรัตนโกสินทร์ 200 ปี. (อัคราเนา) : 2.

รัฐเป็นผู้จัดการฝึกหัดครูทุกระดับ และพึงดำเนินการผลิตครู เพื่อให้
สถานศึกษาต่าง ๆ มีครูผู้สามารถให้การศึกษาคือผลิตครูตามความ
มุ่งหมายของแผนการศึกษาชาติ

รัฐพึงใช้มาตรการพิเศษคัดเลือกบุคคล เพื่อจะเข้าศึกษาค้นการ
ฝึกหัดครู ทั้งนี้เพื่อให้ได้บุคคลที่มีสติปัญญา ความเหมาะสมและมีความ
สามารถที่จะเป็นครู³

การฝึกหัดครูในประเทศไทย เริ่มมาตั้งแต่ พ.ศ. 2435 ซึ่งเป็นหน้าที่ของ
กรมศึกษาธิการ ในการผลิตครูเพื่อไปทำการสอนในโรงเรียนต่าง ๆ โรงเรียน
ฝึกหัดครูแห่งแรก เรียกว่า "โรงเรียนฝึกหัดอาจารย์" หลังจากนั้น กิจการการ
ฝึกหัดครูก็วิวัฒนาการมาตามลำดับ ในปัจจุบันหน่วยงานที่ทำหน้าที่ผลิตครู มีหลายหน่วย
งาน เช่น คณะศึกษาศาสตร์หรือครุศาสตร์ของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ สังกัดทบวง-
มหาวิทยาลัย กรมการฝึกหัดครู กรมอาชีวศึกษา กรมพลศึกษา กรมศิลปากร สถาบัน
เทคโนโลยีและอาชีวศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ แต่ปรากฏว่าครูวิชาสามัญ
ทั้งหลายในระดับมัธยมศึกษาและประถมศึกษาส่วนมากได้รับการศึกษาจากหลักสูตรของ
กรมการฝึกหัดครู⁴ แสดงให้เห็นว่า กรมการฝึกหัดครูซึ่งปัจจุบันมีวิทยาลัยครูอยู่ใน
สังกัด 36 แห่ง กระจายอยู่ทั่วทุกภูมิภาคของประเทศ เป็นสถาบันการฝึกหัดครูที่มี
บทบาทในการผลิตครูมากที่สุด

วิทยาลัยครูทั้ง 36 แห่ง เป็นสถาบันอุดมศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พุทธศักราช 2518 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติ
วิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2527 กำหนดให้วิทยาลัยครูเป็นสถาบันการ-
ศึกษาและวิจัย มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาวិชาการในสาขาวิชาต่าง ๆ ตามความ

³พนัส หันนาคินทร์, การศึกษาของไทย (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์
วัฒนาพานิช, 2521), หน้า 194-195.

⁴กรมการฝึกหัดครูและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, รายงาน
ผลการวิจัยเรื่องการศึกษาตามผลการฝึกหัดครู (กรุงเทพมหานคร : เอร่าวิวัฒนาการพิมพ์,
2519), หน้า 5.

ต้องการของท้องถิ่นและผลิตครูถึงระดับปริญญาตรี ทำการวิจัย ส่งเสริมวิทยฐานะของครูอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และให้การบริการทางวิชาการแก่สังคม⁵

จะเห็นว่า ตามพระราชบัญญัติดังกล่าว วิทยาลัยครูมีภารกิจที่ต้องรับผิดชอบอยู่ 5 ประการ คือ

1. ให้การศึกษาวิชาการในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ ตามความต้องการของท้องถิ่น และผลิตครูถึงระดับปริญญาตรี
2. ทำการวิจัย
3. ส่งเสริมวิชาชีพและวิทยฐานะของครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ผู้บริหารการศึกษา
4. ทำนุบำรุง ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม
5. ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม

ในด้านการผลิตครูนั้น นอกจากวิทยาลัยครูแล้ว ยังมีสถาบันการศึกษาอื่น ๆ ทำหน้าที่ผลิตครูด้วย ปัญหาที่เกิดขึ้นก็คือ ปริมาณการผลิตครูเกินความต้องการของหน่วยงานผู้ใช้ครู ปัญหานี้ย่อมกระทบต่อวิทยาลัยครูมากกว่าสถาบันการผลิตครูอื่น ๆ ทั้งนี้ก็เพราะว่าวิทยาลัยครูเป็นแหล่งผลิตครูที่ใหญ่ที่สุด เนื่องจากความต้องการศึกษาต่อของนักเรียนที่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายมีจำนวนมากขึ้น วิทยาลัยครูต้องรับนักเรียนเหล่านี้เพิ่มขึ้น จากปริมาณที่กำหนดไว้ในแผนการรับนักศึกษาของกรมการฝึกหัดครู เพื่อช่วยแก้ปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนไม่มีที่เรียน นอกจากปัญหาเกี่ยวกับการผลิตครูเกินความต้องการแล้ว วิทยาลัยครูยังประสบปัญหาค่าอื่น ๆ อีก เช่น ปัญหาค่าการพัฒนาคุณภาพของอาจารย์ ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามภารกิจของ

⁵พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2527, ราชกิจจานุเบกษา (12 ตุลาคม 2527) : 2.



วิทยาลัยครู และปัญหาเกี่ยวกับการกำหนดบทบาทของวิทยาลัยครูในฐานะที่เป็นสถาบัน
อุดมศึกษาของท้องถิ่น⁶

แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ระยะที่ 5 (พ.ศ. 2525-2529) ได้กำหนด
วัตถุประสงค์และนโยบายในการพัฒนาการฝึกหัดครูไว้อย่างชัดเจน คือ ในด้านวัตถุประสงค์
มุ่งผลิตและปรับปรุงครูให้ได้มาตรฐาน มีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม
เหมาะสมกับความจำเป็นของเศรษฐกิจ ในค่านโยบายนั้น สรุปได้ว่า เลิกการผลิต
ครูระดับประกาศนียบัตร ขยายสาขาวิชาชีพเพิ่มขึ้น เฉพาะสาขาวิชาที่ขาดแคลน
สาขานั้น ๆ ปรับปรุงหลักสูตรเนื้อหาสาระให้สอดคล้องกับหลักสูตรประถมศึกษา
มัธยมศึกษาและการศึกษาพิเศษ ร่วมมือกันในการผลิตและใช้อุปกรณ์ร่วมกันบริการทาง
วิชาการแก่สังคม ส่งเสริมการวิจัย ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม⁷

จะเห็นว่า การพัฒนาการฝึกหัดครูตามแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ระยะที่ 5
(พ.ศ. 2525-2529) เป็นการเน้นในด้านคุณภาพและลดค่านิยม

วิทยาลัยครูทั้ง 36 แห่ง นอกจากต้องรับผิดชอบภารกิจ ตามที่กำหนดไว้ใน
พระราชบัญญัติวิทยาลัยครูแล้ว วิทยาลัยครูในฐานะที่เป็นส่วนราชการของกรมการฝึกหัด-
ครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นกระทรวงหลักกระทรวงหนึ่งในการรับผิดชอบ
การพัฒนาชนบทตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ระยะที่ 5 (พ.ศ. 2525-
2629) จะต้องรับผิดชอบงานพัฒนาอาชีพ งานพัฒนาองค์กรท้องถิ่นและผู้นำท้องถิ่น
งานให้บริการทางการศึกษาแก่ประชาชนในชนบท งานพัฒนาค่านิยมวัฒนธรรม ศิลปะ และ
การพัฒนาจิตใจ⁸

⁶ กรมการฝึกหัดครู, ยี่สิบเจ็ดปีการสถาปนากรมการฝึกหัดครู (กรุงเทพฯ-
มหานคร : กรมการฝึกหัดครู, 2524), หน้า 11.

⁷ เรื่องเดียวกัน.

⁸ กรมการฝึกหัดครู, กรอบนโยบายและแนวทางของกระทรวงศึกษาธิการ
ประจำปีงบประมาณ 2528. (อัครสำเนาะ) : 2.

จากสภาพปัจจุบัน และปัญหาต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อวิทยาลัยตามที่กล่าวมาแล้ว กรมการฝึกหัดครูจึงได้กำหนดนโยบายในการดำเนินงานของวิทยาลัยครูไว้ 2 ประการ คือ

1. เร่งพัฒนาวิทยาลัยครูให้สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ทั้ง 5 ประการ ให้เกิดความสมบูรณ์และมีระบบ

2. เตรียมการและดำเนินการขยายฐานงานของวิทยาลัยครูให้เป็นสถานับอุดมศึกษาท้องถิ่น จัดการศึกษาวิชาการอื่นนอกจากการผลิตครูในระดับปริญญา⁹

เพื่อให้การดำเนินงานของวิทยาลัยครูได้เป็นไปตามนโยบายที่กำหนดไว้ทั้งสองประการ กรมการฝึกหัดครูจึงได้กำหนดแผนงานต่าง ๆ ขึ้น 8 แผนงาน และมอบหมายให้วิทยาลัยครูนำไปปฏิบัติตามนโยบายประการแรก และได้เสนอขอแก้ไขพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พุทธศักราช 2518 เพื่อให้วิทยาลัยครูสามารถเปิดสอนวิชาชีพต่าง ๆ ตามความต้องการของท้องถิ่น ตามนโยบายประการที่สอง และในที่สุดพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พุทธศักราช 2518 ก็ได้รับการแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2527 ซึ่งกำหนดให้วิทยาลัยครูเป็นสถานับการศึกษาและวิจัย มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาระดับปริญญาตรีในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ ตามความต้องการของท้องถิ่น และผลิตครูถึงระดับปริญญาตรี¹⁰

การปฏิบัติงานของวิทยาลัยครูแต่ละแห่ง ตามภารกิจที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติวิทยาลัยครูก็ดี ภารกิจอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากกรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการก็ดี อธิการวิทยาลัยครูเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบการดำเนินงาน และจะให้มีรองอธิการคนหนึ่งหรือหลายคนก็ได้ ทำหน้าที่และรับผิดชอบการดำเนินงานตามที่อธิการมอบหมาย

⁹พระนอม แก้วกำเนิด, นโยบายกรมการฝึกหัดครู (อัครสำเนา) : 5.

¹⁰พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2527, ราชกิจจานุเบกษา (12 ตุลาคม 2527) : 2.

ตำแหน่งรองอธิการนั้น สภาการฝึกหัดครูเป็นผู้แต่งตั้ง โดยคำแนะนำของ อธิการจากคณาจารย์ประจำของวิทยาลัยครู และให้คำร่างตำแหน่งชั่วคราวระยะเวลาที่ อธิการนั้นคำร่างตำแหน่งอยู่เว้นแต่จะได้มีการถอดถอนภายในระยะเวลาดังกล่าว

ก่อนปี พ.ศ. 2525 รองอธิการของวิทยาลัยครูจะมีอยู่ 3 คน คือ รองอธิการฝ่ายบริหาร รองอธิการฝ่ายวิชาการ และรองอธิการฝ่ายกิจการนักศึกษา หลังปี พ.ศ. 2525 เมื่อกรมการฝึกหัดครูได้กำหนดนโยบายให้วิทยาลัยครูปฏิบัติหน้าที่ ที่กำหนดไว้ทั้ง 5 ประการ ให้เกิดความสมบูรณ์และมีระบบโดยกำหนดแผนงานการ ปฏิบัติขึ้น 8 แผนงาน ดังกล่าวแล้ว และให้วิทยาลัยครูเตรียมการดำเนินการขยาย ฐานงานของวิทยาลัยครูให้เป็นสถานบันอุดมศึกษาท้องถิ่น สามารถจัดการศึกษาวิชาการ สาขาอื่นตามความต้องการของท้องถิ่น นอกจากการผลิตครู กรมการฝึกหัดครูจึงได้ กำหนดให้วิทยาลัยครูทุกแห่งเสนอขอแต่งตั้งรองอธิการฝ่ายวางแผนและพัฒนาเพิ่มขึ้นอีก คนหนึ่ง เพื่อช่วยให้การเตรียมการและการดำเนินงานในวิทยาลัยครูตามนโยบายที่ กำหนดได้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

การกำหนดตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งในหน่วยงานนั้น จะต้องเป็นไปตาม หลักการบริหารงานบุคคล กล่าวคือ ต้องอาศัยวิธีการการกำหนดตำแหน่ง ซึ่งใน ปัจจุบันนิยมใช้วิธีกำหนดตำแหน่งตามหน้าที่และความรับผิดชอบโดยมีขั้นตอนที่สำคัญคือ

1. สรรวจตำแหน่งต่าง ๆ ที่มีอยู่ว่าแต่ละตำแหน่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบตามความเป็นจริงอย่างไร
2. นำข้อมูลมาวิเคราะห์หน้าที่ของตำแหน่งทั้งหมดในหน่วยงาน เพื่อ จำแนกตำแหน่ง ตำแหน่งที่มีลักษณะงานเหมือนกัน ก็รวมอยู่ในประเภทเดียวกัน
3. จัดแบ่งตำแหน่งต่าง ๆ ตามระดับความยากง่ายของงาน ตำแหน่ง ที่มีระดับต่างกันย่อมมีหน้าที่และความรับผิดชอบต่างกัน

4. กำหนดชื่อตำแหน่ง หน้าที่และความรับผิดชอบ คุณวุฒิและคุณสมบัติขั้นต่ำที่คองการของตำแหน่ง¹¹

ผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการ สภาการฝึกหัดครูแต่งตั้งจากคณาจารย์ประจำของวิทยาลัยซึ่งดำรงตำแหน่งอาจารย์ระดับต่าง ๆ ที่มีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบไว้แน่นอนตามวิธีการ การจำแนกตำแหน่ง เมื่อมาดำรงตำแหน่งรองอธิการ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีวาระ และพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู มิได้กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบไว้ให้แน่นอน เพียงแต่ระบุว่า ให้ทำหน้าที่และรับผิดชอบตามที่อธิการมอบหมาย อันเป็นการฝึกหลักวิชาการการบริหารงานบุคคลดังกล่าวแล้ว

วิทยาลัยครูสุราษฎร์ธานี ได้สำรวจงานที่อธิการวิทยาลัยครูแต่ละแห่งมอบหมายให้รองอธิการฝ่ายต่าง ๆ รับผิดชอบ โดยสำรวจเมื่อวันที่ 26 มกราคม 2526 ปรากฏว่า งานที่รองอธิการฝ่ายวางแผนและพัฒนาได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติและรับผิดชอบแตกต่างกัน

ตำแหน่งรองอธิการฝ่ายวางแผนและพัฒนา เป็นตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยมีบทบาทสำคัญในการดำเนินงาน และวางแผนพัฒนาวิทยาลัยครู ร่วมกับอธิการและผู้บริหารระดับอื่น ๆ การที่พระราชบัญญัติวิทยาลัยครูไม่ได้กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบไว้ให้ชัดเจน และอธิการวิทยาลัยครูแต่ละแห่งมอบหมายงานให้รองอธิการฝ่ายวางแผนและพัฒนารับผิดชอบและปฏิบัติแตกต่างกันออกไปเช่นนี้ ย่อมทำให้เกิดปัญหาในการประสานงานระหว่างวิทยาลัยครูต่าง ๆ และการปฏิบัติงานตามแผนงาน โครงการทั้งของวิทยาลัยครู และตามที่กรมการฝึกหัดครูมอบหมายไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะวิเคราะห์งานในตำแหน่งรองอธิการ-ฝ่ายวางแผนและพัฒนา เพื่อเป็นแนวทางให้วิทยาลัยครูต่าง ๆ ได้กำหนดงานในหน้าที่และความรับผิดชอบของรองอธิการฝ่ายวางแผนและพัฒนาให้ชัดเจนและตรงกันต่อไป

¹¹ วิทยุ สาทร, หลักการบริหารงานบุคคล (กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, 2527), หน้า 171.

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์งานในตำแหน่งของรองอธิการฝ่ายวางแผนและพัฒนาในกลุ่มวิทยาลัยครุภาคใต้
2. เพื่อพรรณนางาน (Job -Description) ในตำแหน่งของรองอธิการฝ่ายวางแผนและพัฒนาในกลุ่มวิทยาลัยครุภาคใต้

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์เฉพาะงานในตำแหน่งของรองอธิการฝ่ายวางแผนและพัฒนาเท่านั้น
2. การวิเคราะห์งานในตำแหน่งของรองอธิการฝ่ายวางแผนและพัฒนาจะวิเคราะห์เฉพาะในกลุ่มวิทยาลัยครุภาคใต้ ซึ่งประกอบด้วยวิทยาลัยครูสุราษฎร์ธานี วิทยาลัยครูนครศรีธรรมราช วิทยาลัยครูสงขลา วิทยาลัยครูยะลา และวิทยาลัยครูภูเก็ต

ข้อจำกัดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เริ่มดำเนินการในปีการศึกษา 2526 ในช่วงของการเก็บรวบรวมข้อมูล ยังไม่มีการรวมกลุ่มวิทยาลัยครูเป็นสหวิทยาลัย ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้ จึงไม่มีการกล่าวถึงเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสหวิทยาลัยแต่อย่างใด

นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

คำบางคำที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีความหมายแตกต่างไปจากความหมายที่ใช้โดยทั่วไป ผู้วิจัยจึงให้นิยามของคำบางคำที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

ผู้บริหาร หมายถึง อาจารย์ประจำในวิทยาลัยครู ที่ได้รับแต่งตั้งจากสภาการศึกษาให้ทำหน้าที่บริหารงานในตำแหน่งต่าง ๆ ได้แก่ อธิการ รองอธิการ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าสำนักงานอธิการ

รองอธิการฝ่ายวางแผนและพัฒนา หมายถึง อาจารย์ประจำในวิทยาลัย-
ครูที่ได้รับแต่งตั้งจากสภาการฝึกหัดครู ให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว โดยคำแนะนำของ
อธิการวิทยาลัยครูนั้น ๆ

งานในตำแหน่งรองอธิการฝ่ายวางแผนและพัฒนา หมายถึง ภารกิจในค้ำ
การวางแผนและพัฒนาวิทยาลัย ตลอดจนภารกิจอื่น ๆ ที่อธิการมอบหมายให้รองอธิการ-
ฝ่ายวางแผนและพัฒนาปฏิบัติหรือรับผิดชอบ

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ จะก่อให้เกิดประโยชน์ดังต่อไปนี้

1. ทำให้ทราบถึงงานในตำแหน่งของรองอธิการฝ่ายวางแผนและพัฒนาใน
กลุ่มวิทยาลัยครูภาคใต้
2. เป็นแนวทางให้วิทยาลัยครูต่าง ๆ กำหนดงานในหน้าที่และความรับ-
ผิดชอบของรองอธิการฝ่ายวางแผนและพัฒนาได้ตรงกัน
3. เป็นแนวทางให้กรมการฝึกหัดครูเตรียมโครงการฝึกอบรมและพัฒนา
รองอธิการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ให้รู้บทบาท ตลอดจนงานในหน้าที่และความรับ-
ผิดชอบ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดกรอบในการวิจัย

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดเชิงหลักการและทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องใน
เรื่องการกำหนดตำแหน่งการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์งาน การวางแผนพัฒนา
ภารกิจของวิทยาลัยครู การบริหารงานวิทยาลัยครู เพื่อหากรอบแนวคิดทางทฤษฎี
เกี่ยวกับงานของรองอธิการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ต่อจากนั้นผู้วิจัยศึกษางานที่
รองอธิการฝ่ายวางแผนและพัฒนา ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน โดยศึกษา

จากเอกสาร คำสั่งของวิทยาลัยครูต่าง ๆ เพื่อหากรอบงานที่ปฏิบัติจริงแล้วนำกรอบแนวคิดทางทฤษฎี และทางการปฏิบัติที่ได้จากการศึกษา มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเกี่ยวกับการวิเคราะห์งานในตำแหน่งรองอธิการฝ่ายวางแผนและพัฒนาในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคใต้

2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารของวิทยาลัยครูต่าง ๆ ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคใต้ จำนวน 50 คน ประกอบด้วย

อธิการ	จำนวน	5	คน
รองอธิการ	จำนวน	20	คน
หัวหน้าคณะวิชา	จำนวน	20	คน
หัวหน้าสำนักงานอธิการ	จำนวน	5	คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยอาศัยกรอบความคิดที่ได้จากการศึกษาแนวคิดทางทฤษฎี และการปฏิบัติจริงในปัจจุบัน เกี่ยวกับงานในหน้าที่และความรับผิดชอบของรองอธิการฝ่ายวางแผนและพัฒนา เพื่อสัมภาษณ์ผู้บริหารในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคใต้ แบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์ที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้บริหาร โดยสัมภาษณ์เกี่ยวกับอายุ อายุราชการ คุณวุฒิสูงสุด ระยะเวลาที่รับราชการในวิทยาลัยครูที่สังกัด ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งทางการบริหาร

ตอนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบรองอธิการฝ่ายวางแผนและพัฒนา โครงสร้างของแบบสัมภาษณ์ได้ครอบคลุมถึงงานด้านต่าง ๆ ตามภารกิจของวิทยาลัยครูและงานวางแผน มีทั้งหมด 7 ด้าน คือ

1. งานวางแผนทั่วไป จำนวน 7 ข้อ
2. งานวางแผนวิชาการและการวิจัย จำนวน 7 ข้อ

3. งานวางแผนบริการทางวิชาการแก่สังคม จำนวน 4 ข้อ
4. งานวางแผนทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม
จำนวน 4 ข้อ
5. งานวางแผนบุคลากร จำนวน 4 ข้อ
6. งานบริหาร ปรับปรุงและประเมินแผนงาน จำนวน 6 ข้อ
7. งานบริหารทั่วไป จำนวน 4 ข้อ

คอนท่ายของแบบสัมภาษณ์แต่ละค่าน จะเป็นแบบสัมภาษณ์ปลายเปิด เพื่อสัมภาษณ์ถึงงานอื่น ๆ ที่รองอธิการฝ่ายวางแผนและพัฒนาปฏิบัติอยู่หรือควรปฏิบัติ

ผู้วิจัยจะสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพในปัจจุบัน งานนั้น ๆ รองอธิการฝ่ายวางแผนและพัฒนาได้ปฏิบัติหรือรับผิดชอบอยู่หรือไม่ และสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับงานนั้น ๆ ตำแหน่งรองอธิการฝ่ายวางแผนและพัฒนาควรจะปฏิบัติหรือรับผิดชอบหรือไม่ พร้อมทั้งความคิดเห็นอื่น ๆ ประกอบในแต่ละข้อ

แบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้น ได้รับการตรวจแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำไปทดลองสัมภาษณ์ผู้บริหารของวิทยาลัยครูที่ไม่ใช่วิทยาลัยครูในกลุ่มภาคใต้ 1 แห่ง แล้วนำมาปรับปรุงครั้งสุดท้ายโดยคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้ตอบสนองวัตถุประสงค์ของการวิจัย แล้วจึงกำหนดเป็นเครื่องมือสำหรับการวิจัยภาคสนามในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคใต้อีกต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการเดินทางไปสัมภาษณ์ ผู้บริหารของวิทยาลัยครูในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคใต้วัยตนเองโดยตกลงนัดหมาย วัน เวลา และสถานที่สำหรับสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้า

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ไ้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์โดยวิธีการดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลที่เป็นสถานภาพส่วนตัวของผู้บริหาร วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละแต่ละรายการ

ตอนที่ 2 ข้อมูลที่เป็นงานในความรับผิดชอบของรองอธิการฝ่าย-
วางแผนและพัฒนาในแต่ละข้อ ทั้งในสภาพปัจจุบันคือ ได้ปฏิบัติหรือรับผิดชอบ
ตลอดจนความคิดเห็นเกี่ยวกับงานนั้น ๆ รองอธิการฝ่ายวางแผนและพัฒนาควรปฏิบัติ
หรือรับผิดชอบหรือไม่ นำมาวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 3 ข้อมูลที่เกี่ยวกับงานที่รองอธิการฝ่ายวางแผนและพัฒนาควร
ปฏิบัติหรือรับผิดชอบเพิ่มเติมในแต่ละด้าน ตลอดจนความคิดเห็นประกอบในแต่ละข้อ
นำมาประมวลสรุปประเด็น เป็นความเรียง

ตอนที่ 4 นำข้อมูลที่มีความสอดคล้องกันทั้งสภาพปัจจุบันที่ปฏิบัติอยู่
และความคิดเห็นว่างานนั้น ๆ ควรปฏิบัติหรือรับผิดชอบ รวมทั้งสภาพของงาน ซึ่ง
ไม่ได้ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน แต่มีความคิดเห็นว่างานนั้นรองอธิการฝ่ายวางแผนและพัฒนา
ควรปฏิบัติ ทั้งร้อยละ 50 ขึ้นไปมาสรุปเนื้อหาเป็นความเรียง

6. การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาสรุปโดยเขียนพรรณนางาน
(Job-Description) ในหน้าที่และรับผิดชอบของตำแหน่งรองอธิการฝ่ายวางแผน
และพัฒนาในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคใต้ เพื่อนำเสนอเป็นส่วนประกอบในรายงานผลการ-
วิจัยครั้งนี้

7. ลำดับชั้นในการเสนอผลงานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ได้จัดลำดับการเสนอรายงานการวิจัยไว้ดังนี้

บทที่ 1 บทนำ ประกอบด้วย ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา
วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย ข้อจำกัดในการวิจัย นิยามศัพท์
ที่ใช้ในการวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย และ
ลำดับชั้นในการเสนอผลงานการวิจัย

บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กล่าวถึงการกำหนด
ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์งานและการพรรณนางาน การวางแผนพัฒนา

ภารกิจของวิทยาลัยครู การบริหารงานของวิทยาลัยครู งานในความรับผิดชอบของ
รองอธิการฝ่ายวางแผนและพัฒนาในปัจจุบัน งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และบทสรุป

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล กล่าวถึง
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
และการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายและข้อเสนอแนะ

บรรณานุกรม

ภาคผนวก