

การศึกษาเบื้องต้นเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจและความต้องการ
ในการพัฒนาอาจารย์ในวิทยาลัยครูลำปาง

ในบทนี้จะกล่าวถึง สภาพปัจจุบันของวิทยาลัยครูลำปาง แนวคิดทางทฤษฎีในการศึกษา ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ การพัฒนาเครื่องมือในการวิจัยขั้นต้น ลักษณะของ เครื่องมือ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย วิธีการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการเสนอ ข้อมูล ซึ่งจะเสนอตามลำดับดังนี้

สภาพปัจจุบันของวิทยาลัยครูลำปาง

วิทยาลัยครูลำปางเป็นสถาบันฝึกหัดครู สังกัดกรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ ได้รับการสถาปนาขึ้นเมื่อวันที่ 9 มิถุนายน 2514 ตั้งอยู่เลขที่ 119 หมู่ที่ 9 บ้านหนองหัวหงอก ตำบลชุมพวง อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง มีเนื้อที่ทั้งสิ้น 944 ไร่ 2 งาน 89 ตารางวา บริเวณวิทยาลัยครูลำปางแบ่งโดยลักษณะการใช้งานได้ 3 ส่วนใหญ่ ๆ คือ ส่วนที่เป็นที่ตั้งอาคารเรียน ส่วนที่ใช้เป็นที่อยู่อาศัย (หอพักนักศึกษา บ้านพักอาจารย์) และส่วนที่ใช้เป็นที่ฝึกภาคปฏิบัติของนักศึกษา เช่น วิชาเกษตรศาสตร์ พลศึกษา วิทยาลัยครูลำปางได้เปิดทำการสอนเมื่อวันที่ 9 มิถุนายน 2515 โดยเริ่มเปิดรับเฉพาะระดับ ป.ศ. ชั้นปีที่ 1 และขยายเปิดในระดับ ป.ศ. สูง และถึงระดับปริญญาตรีในปัจจุบัน

ปรัชญาและความหมายของวิทยาลัย

ปรัชญาประจำวิทยาลัย คือ "วิริเยน ทุกข มงู เจติ" หมายความว่า "ล่อง
ทุกขได้ควมเพียร"

ความมุ่งหมายของวิทยาลัย

1. เพียรพยายามระดมวิทยากรทั้งปวง ทั้งในถิ่นทฤษฎี และในถิ่นปฏิบัติ ให้เกิดไปตนเองมากที่สุด
2. เพียรพยายามสร้างสมให้เกิดคุณธรรม ศีลธรรม วัฒนธรรม ขึ้นในใจตนเองมากที่สุด
3. เพียรพยายามชวนชวน สร้างเสริม สมรรถภาพในการเป็นครูให้มากที่สุด เท่าที่จะทำได้¹

นโยบายของวิทยาลัย

ด้านการผลิตครู

1. วิทยาลัยจะคัดเลือกนักศึกษาที่มีความเหมาะสมที่จะเป็นครูมาฝึกอบรมเป็นพิเศษ และจะเน้นหนักในเรื่องการยึดมั่นในชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และวัฒนธรรมไทย
2. วิทยาลัยจะปรับปรุงคุณภาพการผลิตครู โดยจะปรับปรุงวิธีสอน วิธีเรียน และอุปกรณ์ในการเรียนต่าง ๆ
3. วิทยาลัยจะสนองความต้องการของจังหวัดลำปางและสำหวนในถิ่นความต้องการครู

ด้านการฝึกอบรมครูประจำการ

1. วิทยาลัยจะเปิดโอกาสให้ครูประจำการ ได้มีโอกาสเข้ามาฝึกอบรม จากวิทยาลัยให้มาก

¹วิทยาลัยครูลำปาง, สภาพของวิทยาลัยครูลำปาง (ลำปาง : แผนกแผนงานและประเมินผล วิทยาลัยครูลำปาง, 2521), หน้า 1-2. (อัครสำเนา)

2. วิทยาลัยจะเปิดโอกาสให้บุคคลที่ทำงานทางด้านการศึกษาได้เข้ามาศึกษาอบรม เพื่อเป็นการส่งเสริมวิริยะฐานะของตนเอง และปรับปรุงประสิทธิภาพของการทำงาน

3. วิทยาลัยจะให้ความช่วยเหลือแก่หน่วยงานที่จะมีกิจกรรมประจำการ หรือ เจ้าหน้าที่ทางการศึกษาให้เต็มที่

ด้านการวิจัยค้นคว้า

1. วิทยาลัยจะสนับสนุนให้อาจารย์ได้ศึกษาค้นคว้า วิจัย ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน และเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการฝึกหัดครู

2. วิทยาลัยจะส่งเสริมให้อาจารย์มีโอกาสค้นคว้า เขียนคู่มือการเรียนการสอน และตำรา ตลอดจนทำการผลิตอุปกรณ์การเรียนการสอน

3. วิทยาลัยจะจัดให้มีการแสดงที่เกี่ยวกับศิลป วัฒนธรรมของชาติไทย เป็นประจำ

4. วิทยาลัย จะจัดนิทรรศการ และจัดการบรรยายทางวิชาการแก่ชุมชน ตามระยะเวลาอันสมควร อันได้แก่ จัดนิทรรศการทางศิลปะ วัฒนธรรมไทย การจัดนิทรรศการการต่อต้านยาเสพติดในสถานศึกษา

ด้านการบริหาร

1. วิทยาลัยจะพยายามกระจายอำนาจในการบริหารงาน ไปยังหน่วยงานต่างๆ ของวิทยาลัยตามที่กฎหมาย พระราชบัญญัติ กรมการฝึกหัดครู และสภาการฝึกหัดครู ให้อำนาจไว้ให้มากที่สุด

2. วิทยาลัยจะกำหนดหน้าที่ และความรับผิดชอบ ของหน่วยงานต่าง ๆ ให้ชัดเจน เพื่อป้องกัน ปัญหา การขัดแย้ง ในการปฏิบัติงาน¹

¹วิทยาลัยครูลำปาง, การจัดการศึกษาวิทยาลัยครูลำปาง ปีการศึกษา 2520

(ลำปาง : วิทยาลัยครูลำปาง, 2520), หน้า 8-9.

ตารางที่ 1

อัตรากำลังอาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปาง ในปีการศึกษา 2521¹

คุณวุฒิ	ปฏิบัติราชการ		รวม
	ชาย	หญิง	
ปริญญาโทต่างประเทศ	7	5	12
ปริญญาโทในประเทศ	15	11	26
ปริญญาตรีและ ป.วิชาเฉพาะ	3	0	3
ปริญญาตรี	46	21	67
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	2	5
รวม	74	39	113

หมายเหตุ กำลังศึกษาต่อในระดับปริญญาโทในประเทศ 12 คน เป็นชาย 6 คน เป็นหญิง 6 คน ช่วยราชการ จำนวน 5 คน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

¹วิทยาลัยครูลำปาง, เอกสารเผยแพร่ผลงานของวิทยาลัยครูลำปาง (ลำปาง : แผนกแผนงานและประเมินผล วิทยาลัยครูลำปาง, 2521), หน้า 1-18.

ตารางที่ 2

จำนวนนักศึกษาในแต่ละระดับของปีการศึกษา 2521¹

ระดับ	วิชาเอก	ภาษาไทย	ภาษาอังกฤษ	ศิลปศึกษา	สังคมศึกษา	วิทยาศาสตร์	เกษตรศาสตร์	คณิตศาสตร์	เกษตรกรรมศาสตร์	สุขภาพศึกษา	ประวัตินิติศาสตร์	รวม
ป.กศ.												
ปีที่ 1												219
ปีที่ 2												332
ป.กศ. ชั้นสูง												
ปีที่ 1		59	34	35	42	69	44	65	72	38	0	458
ปีที่ 2 (ปกติ)		45	47	0	97	38	55	38	0	0	48	368
ปีที่ 2 (ต่อเนื่อง)		120	45	0	256	85	160	65	0	0	190	921
ปริญญาตรี												
ปีที่ 1		0	0	0	0	0	40	0	0	0	0	40
รวม		224	126	35	395	192	299	168	72	38	238	2338

¹วิทยาลัยครูลำปาง, จำนวนนักศึกษาวิทยาลัยครูลำปาง ปีการศึกษา 2521 ของแผนก ทะเบียนและวัดผล (ลำปาง : วิทยาลัยครูลำปาง, 2521), (อักษระนา)

แนวคิดทางทฤษฎีในการศึกษาปัญหาและความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปาง

ในการศึกษาถึงปัญหาและความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปาง ได้พัฒนาขึ้นบนพื้นฐานความคิดแบบระบบ (System Approach) เพราะจะช่วยให้การศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการได้ถูกต้อง ชัดเจน และครอบคลุม คือสามารถมองเห็นปัญหาทั้งระบบนั่นเอง เพื่อจะได้หาหนทางในการปรับปรุงแก้ไขได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพสูง แนวคิดแบบระบบได้รับความสนใจกันอย่างกว้างขวางในปัจจุบัน มีนักการศึกษาหลายท่านได้อธิบายถึงแนวคิดแบบระบบ อาทิเช่น โรเจอร์ เอ. คอฟแมน (Roger A. Kaufman) ได้กล่าวถึงวิธีการของระบบ ซึ่งแบ่งเป็น 5 ขั้นตอน คือ

1. ชี้ให้เห็นถึงปัญหาหรือความต้องการ
2. กำหนดทางเลือก
3. ดำเนินการตามแนวทางที่เลือก
4. กำหนดการปฏิบัติที่ได้ผลอย่างจริงจัง
5. ปรับปรุงแก้ไข¹

ไพฑูรย์ สีนลาวัณย์ ได้กล่าวถึงวิธีการของระบบที่ได้นำเอามาใช้อยู่ในปัจจุบันนี้คือ ความพยายามที่จะนำหลักเกณฑ์อันเป็นระบบ ระเบียบ และมีการประสานกันอย่างดี ในธรรมชาติ มาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ในกิจกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ ในส่วนวิธีการของระบบนั้นเป็นวิธีการที่มีการวางแผน และการดำเนินการอย่างรอบคอบเป็นหลักฐาน มีเหตุผลและมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุถึงจุดมุ่งหมายที่ต้องการ ด้วยเหตุนี้แนวคิดเกี่ยวกับระบบจึงเน้นไปที่การกระทำและการกระทำที่สามารถชี้แจง แสดงเหตุผลได้ เป็นการดำเนินงานที่มีวัตถุประสงค์ชัดเจน มีการ

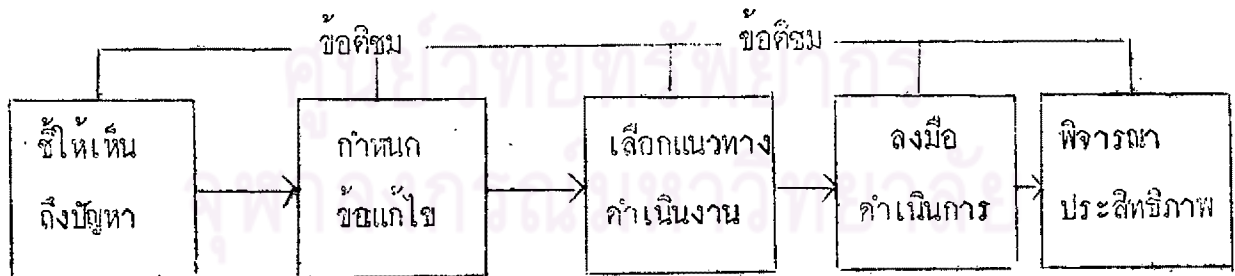
¹ Roger A. Kaufman, Education System Planning (New Jersey: Prentice - Hall, 1972), p. 7.

ดำเนินงานแน่นอน พร้อมทั้งจะแก้ไขและเปลี่ยนแปลงได้ทว้ย และได้จัดขั้นตอนของกระบวนการของระบบไว้ 5 ขั้นตอนดังนี้

1. ชี้ให้เห็นถึงปัญหา ส่วนนี้จะแสดงให้เห็นถึงปัญหาหรือสภาพต่าง ๆ ในสังคมและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เพื่อจะดูว่าเราว่าเป็นจะต้องดำเนินกิจกรรมหรือโครงการนั้นหรือไม่
2. กำหนดข้อแก้ไขหรือทางเลือก เมื่อเห็นถึงปัญหาและความจำเป็นชัดเจนแล้ว ก็จะกำหนดข้อแก้ไขหรือทางเลือกต่าง ๆ ให้ชัดเจน ขั้นตอนนี้คือการกำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนนั่นเอง
3. คัดเลือกแนวทางในการแก้ไขหรือดำเนินการ เมื่อกำหนดแนวทางเลือกหรือกำหนดวัตถุประสงค์แล้ว ขั้นตอนต่อไปก็คัดเลือกแนวทางต่าง ๆ ตามเกณฑ์หรือข้อบังคับ (Requirements) ที่วางไว้เพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว
4. ลงมือดำเนินการตามแนวทางที่เลือกไว้ นั้นนี้เป็นขั้นดำเนินการตามโครงการที่วางไว้
5. พิจารณาประสิทธิภาพและผลการทำงานขั้นนี้คือ การประเมินผลนั่นเอง ทั้ง 5 ขั้นนี้จะสามารถเขียนเป็นแผนภูมิเพื่อให้เข้าใจง่าย ได้ดังนี้¹

แผนภูมิที่ 3

กระบวนการของระบบ



¹ไพฑูรย์ สีนลารัตน์, "แนวคิดเกี่ยวกับระบบ", จุลสารนักบริหาร 1 (กันยายน 2521) : 19-27.

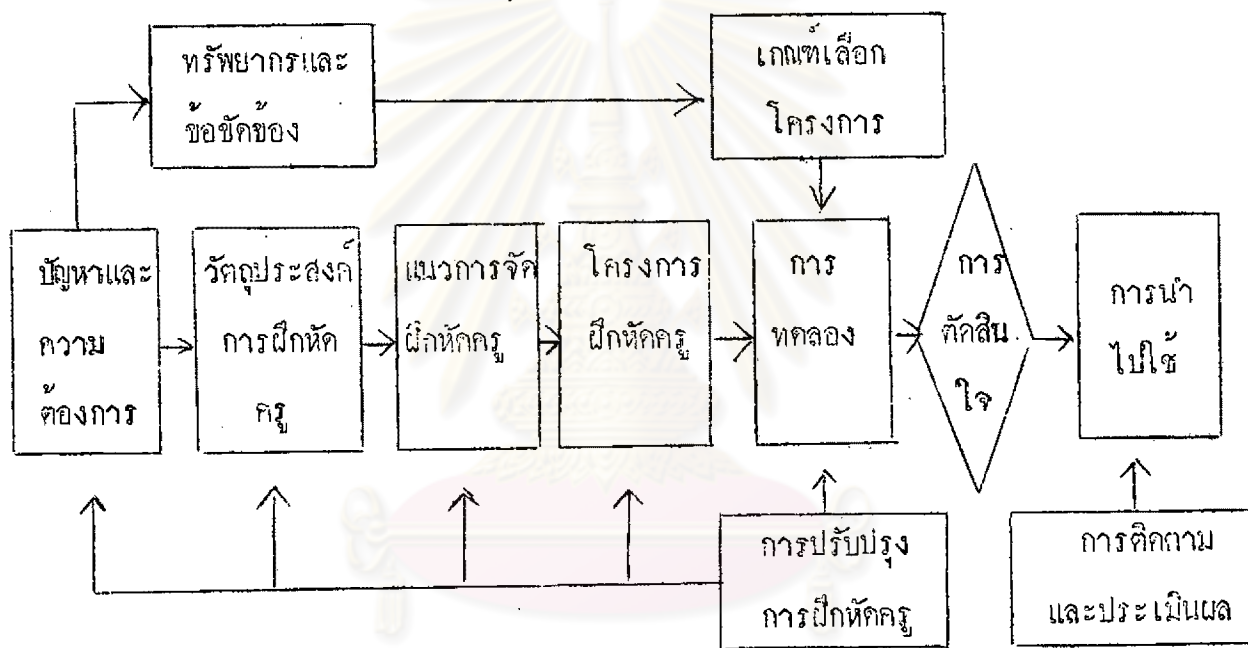
จากแนวเดียวกันนี้ ได้ถูกนำมาประยุกต์เพื่อพัฒนาการฝึกหัดครูในปัจจุบัน ตามที่ สวัสดิ์ ทรัพย์จำนงค์ ได้อธิบายถึงแนวการจัดการฝึกหัดครูอย่างมีระบบตามแนวของ เฮนรี เลขแมน (Henry Lechman) ได้แบ่งขั้นตอนไว้ 8 ขั้นตอนคือ

1. ความต้องการและปัญหา การจัดการฝึกหัดครูจะช่วยแก้ปัญหาและสนองความต้องการของบุคคลในสังคม ดังนั้นการจัดการฝึกหัดครูจะต้องทราบปัญหาและความต้องการของสังคม อย่างเด่นชัด
2. วัตถุประสงค์ การจัดการฝึกหัดครูจะต้องพิจารณาถึงวัตถุประสงค์ที่จะช่วยแก้ปัญหาและสนองความต้องการของสังคม ฉะนั้นการกำหนดวัตถุประสงค์จะต้องชัดเจนและสามารถวัดได้
3. ทรัพยากรและข้อจำกัด การจัดการฝึกหัดครูย่อมพบกับอุปสรรคและข้อจำกัดต่าง ๆ ฉะนั้น จะต้องแจ่มแจ้งให้ชัดเจนว่า อุปสรรคมีอะไรบ้าง เรียงลำดับความรุนแรง เพื่อจะแก้ไขทางแก้ไขตามลำดับ
4. แนวการจัดการฝึกหัดครู กิจทางในการแก้ปัญหาโดยใช้วิธีระดมความคิด จะได้วิธีการแก้ปัญหาหลาย ๆ วิธี เพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการจัดการฝึกหัดครู
5. การเลือกโครงการ โดยจะเลือกวิธีที่ดีที่สุด ซึ่งจะต้องกระทำโดยวิธียุทธศาสตร์ และจะต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์และข้อจำกัดต่าง ๆ ด้วย
6. การทดลอง เมื่อเลือกวิธีแก้ปัญหาได้แล้ว นำไปปฏิบัติอย่างจริงจัง ในระยะเวลา นานพอสมควร เพื่อให้ได้ผลถูกต้องตามวัตถุประสงค์
7. การประเมินผล จะต้องพิจารณาผลผลิตทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพ และตรงตาม วัตถุประสงค์ที่ต้องการหรือไม่
8. การปรับปรุง คือ การปรับปรุง เปลี่ยนแปลงระบบการฝึกหัดครู เพื่อให้ได้ผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ การเปลี่ยนแปลงนี้กระทำโดยอาศัยข้อมูลจากผลการประเมินผล นำไปเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์เพื่อจะแก้ไขทราบข้อบกพร่อง เพื่อการปรับปรุงแก้ไข

ทั้ง 8 ขั้นตอน เป็นขั้นตอนของการจัดการฝึกหัดครู โดยให้นำเอาวิธีการของระบบ
มาใช้ในการจัดการฝึกหัดครู ซึ่งถ้าเขียนเป็นแผนภูมิได้ดังนี้¹

แผนภูมิที่ 4

แนวทางการจัดการฝึกหัดครูอย่างมีระบบ



ศูนย์วิจัยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

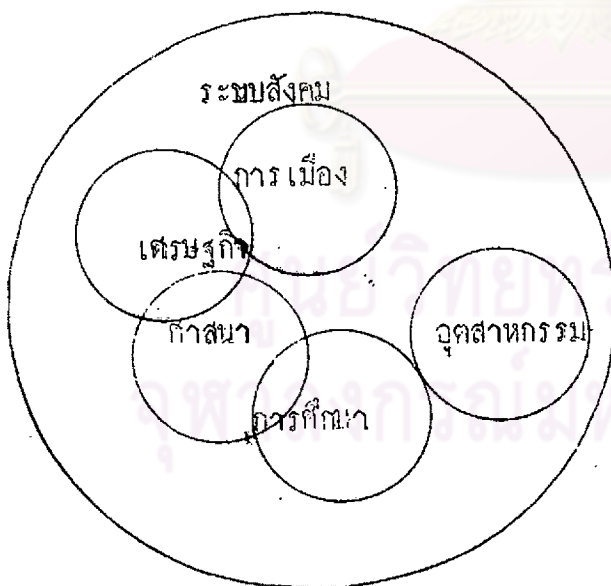
¹ สวัสดิ์ ทรัพย์จำนงค์, แนวคิดและแนวปฏิบัติการพัฒนาการฝึกหัดครูเพื่อพัฒนา
ประเทศ (กรุงเทพมหานคร : กรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ, 2520), หน้า 8-13.

การดำเนินงานในรูปแบบของระบบ จะถูกนำไปประยุกต์ใช้ในแต่ละสาขาหรือแต่ละองค์การ ก็อาจจะถูกขยายหรือตัดทอนขั้นตอน เพื่อให้เหมาะสมในแต่ละโครงการ และอาจจะเรียกชื่อต่างกันออกไปบ้าง แต่แนวคิดหลักแล้วก็คล้ายคลึงกัน ซึ่งถ้าจะสรุปแล้วก็จะประกอบด้วยขั้นตอนหลัก 3 ขั้นตอน คือ (1) ศึกษาสภาพปัญหา (2) หาวิธีแก้ปัญหามากมาย ๆ วิธี แล้วเลือกวิธีที่เหมาะสมที่สุด (3) การประเมินผลเพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไข

การจัดการศึกษาในวิทยาลัยครูลำปาง ถ้าจะพิจารณาในแง่การจัดระบบก็ถือว่าเป็นระบบเล็กระบบหนึ่งในระบบใหญ่ ซึ่งแต่ละระบบจะมีความสัมพันธ์กันดังแสดงในแผนภูมิที่ 5 และในแต่ละระบบเล็ก ๆ ก็ยังประกอบด้วยระบบย่อย ๆ ภายในระบบต่าง ๆ เหล่านั้น ดังแสดงในแผนภูมิที่ 6

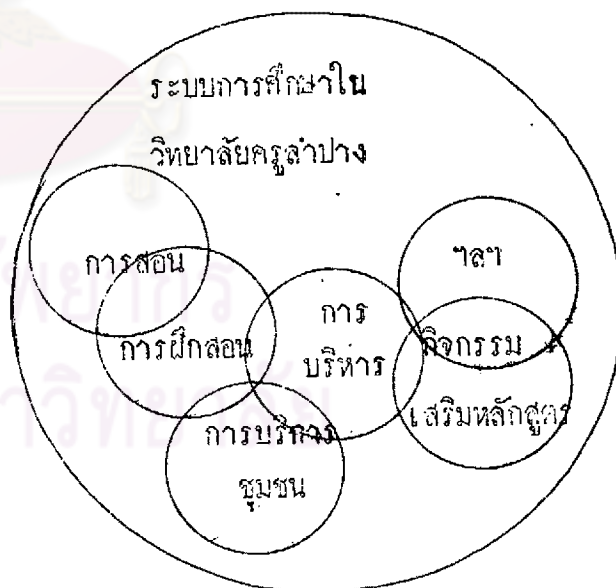
แผนภูมิที่ 5

ความสัมพันธ์ของระบบเล็กและระบบใหญ่¹



แผนภูมิที่ 6

ความสัมพันธ์ภายในระบบ



¹ไพฑูริย์ สีนลารัตน์, "แนวคิดเกี่ยวกับระบบ", จุลสารนักบริหาร 1(กันยายน

จากแผนภูมิที่ 5 ภายในระบบสังคมซึ่งประกอบด้วยระบบต่าง ๆ เช่น ระบบเศรษฐกิจ ระบบการเมือง ระบบการศึกษา ฯลฯ ซึ่งแต่ละระบบจะมีความสัมพันธ์กัน และขณะเดียวกัน ในแผนภูมิที่ 6 ซึ่งเป็นระบบเล็ก ๆ ระบบหนึ่งในระบบใหญ่ ก็ยังประกอบด้วยระบบย่อย ๆ ภายในอีกมากมาย เช่น ระบบการศึกษาในวิทยาลัยครูลำปาง จะประกอบด้วย ระบบการสอน ระบบการฝึกสอน ระบบการบริหาร ฯลฯ ซึ่งแต่ละระบบย่อยจะมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด ทั้งนี้ การพัฒนาเพียงระบบใดระบบหนึ่ง ไม่ได้ช่วยให้การจัดการศึกษาในวิทยาลัยครูลำปางพัฒนาขึ้น แต่ขณะเดียวกันถ้าหากจะพัฒนาทุกระบบไปพร้อม ๆ กันแล้ว จะช่วยให้การจัดการศึกษาในวิทยาลัยครูลำปางพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้แนวคิดพื้นฐานในการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาคณาจารย์ จึงครอบคลุมระบบย่อย ๆ โดยกำหนดขั้นตอนในการดำเนินงานดังนี้

1. ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของคณาจารย์ วิทยาลัยครูลำปาง ในด้านการพัฒนาคณาจารย์ โดยศึกษาถึงความรู้ ความเข้าใจและความต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้เกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์ในวิทยาลัยครู และศึกษาครอบคลุมถึงสภาพทั่วไปในการพัฒนาคณาจารย์ อุปสรรคปัญหาในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปาง ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลทั้งหมด ดำเนินการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ (ดังจะเสนอในลำดับต่อไป)

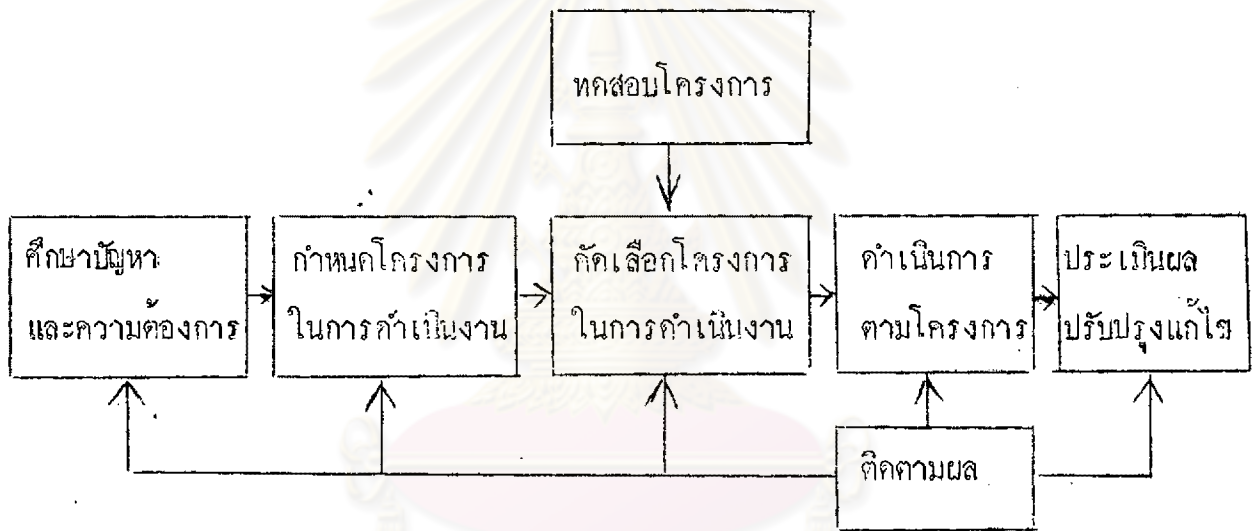
2. กำหนดโครงการพัฒนาคณาจารย์ จากการศึกษาถึงสภาพปัญหาและความต้องการของคณาจารย์โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ เพื่อค้นหาความต้องการ และเพื่อวางแผนทางในการแก้ปัญหาโดยการเสนอโครงการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปาง

3. คัดเลือกโครงการพัฒนาคณาจารย์และค้นหาแนวทางในการดำเนินงาน โดยนำโครงการต่าง ๆ ที่ได้กำหนดขึ้นไปทดสอบหาความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ เพื่อจะได้เลือกโครงการและหาแนวทางในการดำเนินงานตามโครงการเหล่านั้น ผลจากการทดสอบโครงการ จึงกำหนดแนวทางที่เลือกสำหรับการดำเนินงาน (ดูรายละเอียดในบทที่ 4)

- 4. คำเนิการตามโครงการ โดยนำโครงการไปปฏิบัติจริงในวิทยาลัยครูลำปาง
 - 5. การประเมินผล หลังจากนำโครงการไปดำเนินการแล้ว ควรมีการติดตามผล เพื่อปรับปรุงแก้ไข และวางแนวทางในลำดับต่อไป
- ทั้ง 5 ขั้นตอนกล่าว เสนอเป็นแผนภูมิ ดังนี้

แผนภูมิที่ 7

แนวการจัดโครงการพัฒนาพัฒนาคุณภาพของวิทยาลัยครูลำปาง



ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ จะเห็นได้ว่า มุ่งที่จะศึกษาค้นคว้าวิธีการของระบบ (System Approach) เพื่อนำไปสู่การพัฒนาทั้งระบบ (System Development) ดังได้กล่าวไปแล้วนั้น โดยการพัฒนาโครงการที่เหมาะสมกับสภาพของวิทยาลัยครูลำปางมากที่สุด ส่วนการดำเนินการและการประเมินผลเพื่อปรับปรุงโครงการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเพื่อสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง เป็นเรื่องของการปฏิบัติจริงในอนาคต

นอกจากแนวคิดแบบระบบแล้ว การศึกษายังสามารถศึกษาและความต้องการในด้านการพัฒนาคุณภาพ ยังตั้งอยู่บนแนวคิดและหลักการในการพัฒนาคุณภาพซึ่งได้เสนอไว้ในตอนต้น

ของรายงานฉบับนี้ (ในบทที่ 2) จะเห็นได้ว่า การพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาส่วนใหญ่ มุ่งพัฒนาการเรียนการสอนโดยเน้นเทคนิคการถ่ายทอดความรู้ และขณะเดียวกันก็อาจมีการพัฒนา ด้านอื่น ๆ ความรู้ไปควบคู่ ตามความต้องการเฉพาะของสถาบันนั้น ๆ ซึ่งส่วนใหญ่ก็จะเป็นเรื่อง ที่ช่วยส่งเสริมการเรียนการสอน เช่น การวิจัย ก็เพื่อนำผลมาปรับปรุงการเรียนการสอน ด้านมนุษยสัมพันธ์ เพื่อการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และด้านบริการวิชาการแก่ชุมชน เป็นต้น ส่วนการดำเนินการพัฒนาคณาจารย์นั้น มักจัดให้ความรู้ในระหว่างปฏิบัติงาน (In-service) โดยการจักในรูปของกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การบรรยายทางวิชาการ การจัด ประชุมเชิงปฏิบัติการ การจัดประชุมสัมมนา ฯลฯ เพื่อให้คณาจารย์ได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรม และเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการสอนและการทำงานของคณาจารย์

จากการศึกษาเบื้องต้นในระยะแรกนี้ พบว่าหากจะจัดดำเนินการพัฒนาคณาจารย์ให้ได้ โปรแกรมที่เหมาะสมที่สุดกับวิทยาลัยครูลำปางแล้ว ในการออกแบบหรือจัดทำโครงการ นอกจาก จะคำนึงถึงหลักและวิธีปฏิบัติขั้นพื้นฐานที่จัดทำกันในสถาบันอื่น ๆ แล้ว ยังจะต้องคำนึงถึงสภาพ แวดล้อม ความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของคณาจารย์ในวิทยาลัยครูลำปางเป็น ส่วนประกอบที่สำคัญอีกด้วย ดังนั้นการศึกษาเพื่อทราบสภาพเบื้องต้น และความต้องการในการ พัฒนาคณาจารย์ของคณาจารย์ในวิทยาลัยครูลำปาง จึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้ได้ข้อมูลรอบคอบที่ เหมาะสมสำหรับใช้ประกอบในการออกแบบโครงการต่อไป

ในการนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบของคณาจารย์ใน วิทยาลัยครูลำปาง โดยพิจารณาจากแนวนโยบายของวิทยาลัยและนโยบายของกรมการฝึกหัดครู กิ่งกล่าวแล้วข้างต้น จึงประมวลได้ว่า บทบาทและความรับผิดชอบของคณาจารย์ควรจะครอบคลุม ในเรื่อง (1) การสอน (2) การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ (3) การเป็นอาจารย์ ที่ปรึกษากิจกรรมเสริมหลักสูตร (4) การให้บริการชุมชนและสังคม (5) การนิเทศการสอน และ (6) การวิจัย

เมื่อนำบทบาทเหล่านี้ไปพิจารณาพร้อมกับหลักการและวิธีปฏิบัติโดยทั่ว ๆ ไป ในการจัดทำโครงการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ จะเห็นได้ว่า แนวทางในการจัดทำโครงการเพื่อพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปางควรจะเน้นในอีก 2 ด้านประกอบด้วยคือ

1. ด้านที่เน้นความรู้ทางทฤษฎีหรือเนื้อหาวิชาเฉพาะต่าง ๆ
2. ด้านการพัฒนาทางเทคนิคและความสามารถในการถ่ายทอดความรู้หรือการดำเนินการ

การเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาเบื้องต้นนี้เอง ทำให้ผู้วิจัยได้แนวทางที่จะใช้เป็นเครื่องกำหนดในการสร้างเครื่องมือเพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลเบื้องต้นในวิทยาลัยครูลำปาง ซึ่งจะครอบคลุมเรื่องต่อไปนี้

1. การศึกษาถึงผลการความรู้ ความเข้าใจของคณาจารย์ตอบบทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์ และความต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้ตามบทบาทเหล่านั้น
2. การศึกษาถึงความเกิดขึ้นของคณาจารย์ต่อการพัฒนาอาจารย์
3. การศึกษาถึงอุปสรรคและปัญหาในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาอาจารย์ใน

วิทยาลัยครูลำปาง

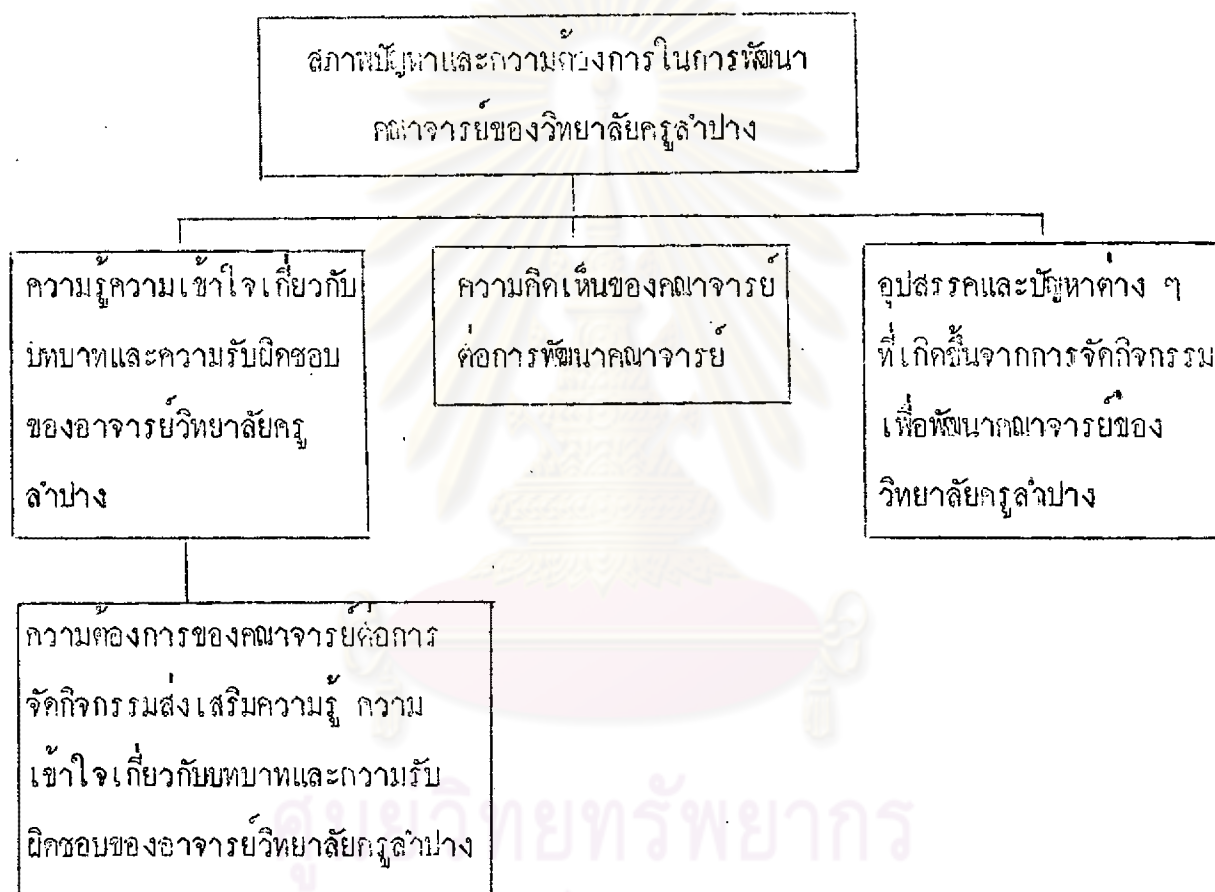
ซึ่งแสดงเป็นแผนภูมิได้ดังนี้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภูมิที่ 8

แนวคิดในการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนา

คณาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปาง



จะเห็นได้ว่า ข้อคำถามต่าง ๆ ที่ปรากฏในเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนนี้ ได้ มา จากแนวคิดหลักทางทฤษฎีดังกล่าว (ดูรายละเอียดได้จากในภาคผนวก หน้า 192-203)



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยส่วนนี้ เป็นแบบสำรวจเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น ซึ่งได้พัฒนาตามลำดับขั้นดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้า จากเอกสาร ตำรา สิ่งพิมพ์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และปรึกษาคณาจารย์ผู้มีประสบการณ์ทางด้านการพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา
2. ศึกษาสภาพการพัฒนาคณาจารย์ในวิทยาลัยครู โดยส่งแบบสอบถามไปยัง รองอธิการฝ่ายวิชาการของวิทยาลัยครูต่าง ๆ โดยเลือก 1 ใน 2 ของวิทยาลัยครูทั้งหมดจากทุกกลุ่มวิทยาลัยครู เป็นจำนวน 18 แห่ง โดยสอบถามถึงสภาพทั่วไปในการพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยครูนั้น ๆ
3. ประมวลความรู้จากการศึกษาในข้อที่ 1 และข้อที่ 2 นำมาพิจารณาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ ภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำไปให้อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบพิจารณาแก้ไขข้อบกพร่อง หลังจากนั้นจึงนำไปทดลองสอบถาม (Try-out) กับผู้บริหารและอาจารย์ของวิทยาลัยครูนครสวรรค์ และวิทยาลัยครูพระนคร แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขจนได้แบบสำรวจที่สมบูรณ์

ลักษณะของแบบสำรวจ

แบบสำรวจที่สร้างขึ้น มี 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของคำถามที่ใช้เป็นแบบกำหนดให้เลือกตอบ (Check Lists)

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับ ความรู้ ความเข้าใจ ความต้องการ เกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์ในวิทยาลัยครู ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเกณฑ์ประเมินค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามด้านความคิดเห็นของคณาจารย์ วิทยาลัยครูลำปางต่อการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปาง ลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้เป็นแบบกำหนดให้เลือกรอบ (Check list)

ตอนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับอุปสรรคและปัญหาในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาอาจารย์ในวิทยาลัยครูลำปาง ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบเกณฑ์ประเมินค่า (Rating Scale)

(ดูรายละเอียดของแบบสอบถามได้ในภาคผนวก หน้า 192 - 203)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยบุคลากร 2 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มผู้บริหาร ได้แก่ บุคคลที่อยู่ในตำแหน่งบริหารระดับต่าง ๆ ของวิทยาลัยครูลำปาง คือ อธิการ รองอธิการ หัวหน้าสำนักงานอธิการ หัวหน้าคณะวิชา และหัวหน้าภาควิชา เก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด 32 คน

2. กลุ่มอาจารย์ ได้แก่ อาจารย์ทุกคนที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยครูลำปาง ตามจำนวนที่มีอยู่จริง ในภาคเรียนที่ 2 ของปีการศึกษา 2521 เป็นจำนวนทั้งสิ้น 81 คน

รวมประชากรที่ใช้ในการวิจัยทั้งสองกลุ่ม 113 คน (ใช้ประชากรทั้งหมดโดยไม่มีการสุ่มตัวอย่าง)

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปยังวิทยาลัยครูลำปาง แจกและรวบรวมเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง พร้อมทั้งสัมภาษณ์ผู้บริหารบางท่าน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ขึ้น ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมารวมทั้งสิ้น 101 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 89.38 ในจำนวนนี้เป็นแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์

ต้องคัดออก 6 ฉบับ จึงเหลือแบบสอบถามที่ใช้ในการวิเคราะห์จริงเพียง 95 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 84.07 ดังรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 3
ผลการเก็บรวบรวมข้อมูลขั้นต้น

กลุ่มประชากร	จำนวนที่แจก	ได้รับคืน	ร้อยละ
ผู้บริหาร	32	27	84.38
อาจารย์	81	68	83.95
รวม	113	95	84.07

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ แยกวิเคราะห์ตามลักษณะของแบบสำรวจดังนี้

1. แบบกำหนดให้เลือกตอบ (Check List) ดำเนินการวิเคราะห์ดังนี้

ก. แจกนับหาความถี่ของแต่ละตัวเลือกในข้อคำถาม

ข. หาค่าร้อยละ

ค. เสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

2. แบบเกณฑ์ประเมินค่า (Rating Scale) ดำเนินการวิเคราะห์ดังนี้

ก. แจกหาความถี่ของแต่ละความถี่เห็น

ข. กำหนดค่าน้ำหนักมาคูณค่าส่วนของข้อคำถามดังนี้

มากที่สุด	ให้คะแนนเท่ากับ	5
มาก	ให้คะแนนเท่ากับ	4
ปานกลาง	ให้คะแนนเท่ากับ	3
น้อย	ให้คะแนนเท่ากับ	2
ไม่มีหรือไม่ต้องการ	ให้คะแนนเท่ากับ	1
ปัญหามากที่สุด	ให้คะแนนเท่ากับ	4
ปัญหามาก	ให้คะแนนเท่ากับ	3
ปัญหาน้อย	ให้คะแนนเท่ากับ	2
ไม่มีปัญหา	ให้คะแนนเท่ากับ	1

ค. หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของแต่ละข้อความ
 ง. หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายข้อ
 จ. เสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

สถิติทั่วไป

1. หาค่าร้อยละ
2. หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) จากสูตร¹

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

¹ ประคอง กรมณัฐ, สถิติศาสตร์ประยุกต์สำหรับครู (กรุงเทพมหานคร :
 ไทยวัฒนาพานิช, 2517), หน้า 40-41.

\bar{X} หมายถึง ค่าเฉลี่ย

fX .. หมายถึงผลรวมของผลคูณระหว่างความถี่กับคะแนน

N :- หมายถึงจำนวนผู้ตอบทั้งหมด

3. หาค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้สูตร¹

$$S.D. = \sqrt{\frac{\sum fX^2}{N} - \left(\frac{\sum fX}{N}\right)^2}$$

$S.D.$ หมายถึง ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

fX^2 หมายถึง ผลคูณระหว่างความถี่กับกำลังสองของคะแนน

fX หมายถึง ผลรวมของผลคูณระหว่างความถี่กับคะแนน

N หมายถึง จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

ผลการศึกษาเบื้องต้น

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

¹ ประคอง วรรณสุด, สถิติศาสตร์ประยุกต์สำหรับครู (กรุงเทพมหานคร :
ไทยวัฒนาพานิช, 2517), หน้า 51.

ตารางที่ 4

ผู้บริหารและอาจารย์ในวิทยาลัยครูลำปางจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา
และอายุราชการ

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม		ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	22	81.48	43	63.23	65	68.42
	หญิง	5	18.51	25	36.76	30	31.57
	รวม	27	100.00	68	100.00	95	100.00
อายุ	21-30 ปี	7	25.93	36	52.94	43	45.26
	31-40 ปี	15	55.56	24	35.29	39	41.05
	41-50 ปี	5	18.52	8	11.76	13	13.68
	51-60 ปี	0	0	0	0	0	0
	รวม	27	100.00	68	100.00	95	100.00
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0	1	1.47	1	1.05
	ปริญญาตรีหรือ ป. วิชาเฉพาะ	16	59.26	49	72.05	65	68.42
	ปริญญาโท	11	40.74	18	26.47	29	30.52
	รวม	27	100.00	68	100.00	95	100.00
อายุราชการ	ต่ำกว่า 1 ปี	0	0	1	1.47	1	1.05
	1-5 ปี	5	18.51	33	48.52	38	40.00
	6-10 ปี	12	44.44	24	35.29	36	37.89
	11-15 ปี	4	14.81	4	5.88	8	8.42
	16-20 ปี	4	14.81	4	5.88	8	8.42
	21 ปีขึ้นไป	2	7.41	2	2.94	4	4.21
	รวม	27	100.00	68	100.00	95	100.00

จากตารางที่ 4 จำแนกตามเพศ จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารที่ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย ถึงร้อยละ 81.48 เป็นเพศหญิงเพียงร้อยละ 18.51 ส่วนผู้ตอบที่เป็นอาจารย์นั้นปรากฏว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชายเช่นกันคือ ร้อยละ 63.23 เป็นเพศหญิงร้อยละ 36.76 เมื่อรวมประชากรทั้งหมด จะเป็นเพศชายร้อยละ 68.42 และอีกร้อยละ 31.57 เป็นเพศหญิง นับได้ว่าเห็น ตัวอย่างประชากรทั้ง 2 กลุ่มได้เป็นอย่างดี

ถ้าพิจารณาตามอายุ จะเห็นได้ว่าผู้บริหารที่ตอบแบบสอบถามมีอายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุดคือร้อยละ 55.54 อายุระหว่าง 41-50 ปี มีน้อยที่สุดคือ ร้อยละ 18.52 และอายุระหว่าง 51-60 ปี ไม่มีเลย ส่วนผู้ตอบที่เป็นอาจารย์มีอายุระหว่าง 21-30 ปีมากที่สุดคือ ร้อยละ 52.94 อายุระหว่าง 41-50 ปี มีน้อยที่สุด คือร้อยละ 11.76 และอายุระหว่าง 51-60 ปี ไม่มีเลยเช่นกัน พิจารณาโดยส่วนรวมทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีอายุระหว่าง 21-30 ปีมากที่สุด คือร้อยละ 45.26 รองลงมาคือมีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีร้อยละ 41.05 คือมีอายุระหว่าง 41-50 ปี คือร้อยละ 13.68

ถ้าพิจารณาถึงระดับการศึกษา ปรากฏว่า ผู้บริหารที่ตอบแบบสอบถามมีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือ ป. วิชาเฉพาะเป็นส่วนใหญ่ คือร้อยละ 59.26 นอกนั้นเป็นระดับการศึกษาปริญญาโทร้อยละ 40.74 และระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรีไม่มีเลย ส่วนผู้ตอบที่เป็นอาจารย์มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือ ป. วิชาเฉพาะ มีมากที่สุดเช่นกัน มีถึงร้อยละ 72.05 และอาจารย์ที่มีการศึกษาค่ากว่าปริญญาตรีมีน้อยที่สุดคือร้อยละ 1.47 ถ้าพิจารณาโดยส่วนรวมทั้งผู้บริหารและอาจารย์ มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือ ป. วิชาเฉพาะเป็นส่วนใหญ่คือ ร้อยละ 68.42 และมีเพียงส่วนน้อยที่ระดับการศึกษาค่ากว่าปริญญาตรี มีเพียงร้อยละ 1.05

ถ้าพิจารณาตามอายุราชการ จะพบว่า ผู้บริหารที่ตอบแบบสอบถามมีอายุราชการระหว่าง 6-10 ปี มีจำนวนมากที่สุด คือร้อยละ 44.44 และมีจำนวนน้อยที่สุดคืออายุราชการ 21 ปีขึ้นไปคือ ร้อยละ 7.41 ส่วนผู้ตอบที่เป็นอาจารย์มีอายุราชการ 1-5 ปี มีจำนวนมากที่สุดคือ ร้อยละ 48.52 และมีอายุราชการต่ำกว่า 1 ปี มีน้อยที่สุดคือร้อยละ 1.47 พิจารณาโดยส่วน

รวมทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีอายุราชการระหว่าง 1-5 ปีมากที่สุด ร้อยละ 40.00 รองลงมา คือมีอายุราชการระหว่าง 6-10 ปี มีร้อยละ 37.89 และมีอายุราชการต่ำกว่า 1 ปี มีจำนวน น้อยที่สุด คือร้อยละ 1.05

ทั้งนี้อาจสรุปได้ว่า คณาจารย์ส่วนใหญ่ของวิทยาลัยครูลำปาง เป็นเพศชายและมีอายุ ระหว่าง 21-40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือ ป. วิชาเฉพาะ และมีอายุราชการ อยู่ในระหว่าง 6-10 ปี เป็นส่วนใหญ่

ความรู้ ความเข้าใจ และความต้องการของคณาจารย์

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ และความต้องการให้มีกิจกรรมเสริม ความรู้ ในเรื่องบทบาทด้านการสอน การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ การเป็นอาจารย์ที่ ปรึกษากิจกรรมเสริมหลักสูตร การให้บริการชุมชนและสังคม การนิเทศการสอนและการวิจัย ตามลำดับ โดยผู้วิจัยได้ตั้งเกณฑ์ในการพิจารณาเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจและความต้องการ ให้มีกิจกรรมเสริมความรู้เกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์วิทยาลัยครูไว้ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึงมีความรู้ความเข้าใจมากที่สุด หรือมีความต้องการ กิจกรรมเสริมความรู้มากที่สุด สำหรับช่องที่ให้ระบุความต้องการ

3.51-4.50 หมายถึงมีความรู้ความเข้าใจมาก หรือมีความต้องการกิจกรรม เสริมความรู้มาก สำหรับช่องที่ให้ระบุความต้องการ

2.51-3.50 หมายถึงมีความรู้ความเข้าใจปานกลาง หรือมีความต้องการ กิจกรรมเสริมความรู้ปานกลางสำหรับช่องที่ให้ระบุความต้องการ

1.51-2.50 หมายถึงมีความรู้ความเข้าใจน้อยหรือมีความต้องการกิจกรรม เสริมความรู้น้อย สำหรับช่องที่ให้ระบุความต้องการ

1.00-1.50 หมายถึงไม่มีความรู้ความเข้าใจ หรือไม่ต้องการกิจกรรมเสริม ความรู้เลยสำหรับช่องที่ให้ระบุความต้องการ

ความรู้ความเข้าใจและความต้องการกิจกรรมเสริมความรู้เกี่ยวกับบทบาทด้านการสอน

บทบาทด้านการสอน	ความรู้ ความเข้าใจ						ความต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้						ลำดับที่ ความ ต้องการ
	ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม		ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
ก. หลักสูตร													
1. หลักสูตรประถมศึกษา พ.ศ.2521	2.93	0.96	2.76	0.86	2.82	0.09	3.78	0.80	3.96	0.92	3.91	0.89	7
2. หลักสูตรมัธยมศึกษา พ.ศ.2521	2.30	0.78	2.46	0.80	2.41	0.79	3.96	0.94	3.85	0.74	3.88	0.80	9
3. หลักสูตรมัธยมศึกษาปลาย พ.ศ.2518	2.22	0.85	2.37	0.90	2.33	0.89	3.52	1.16	3.91	0.82	3.80	0.94	15
4. หลักสูตรของสภาการศึกษาคณะ พ.ศ.2519	3.44	0.85	3.38	0.81	3.40	0.82	3.78	1.01	3.81	1.00	3.80	1.00	16
5. การพัฒนาหลักสูตร	2.44	0.85	2.53	1.07	2.51	1.01	4.15	0.72	4.09	0.79	4.11	0.76	1
ข. วิธีสอนแบบต่าง ๆ													
1. การสอนแบบบรรยาย	3.59	0.69	3.79	0.64	3.74	0.66	3.19	1.16	3.16	1.20	3.17	1.19	26
2. การสอนแบบเป็นทีม	3.07	0.83	3.22	0.84	3.18	0.84	3.89	0.97	3.69	1.00	3.75	0.99	20
3. การสอนแบบจุลภาควิชา	2.74	0.92	2.84	0.92	2.81	0.91	3.70	0.87	3.61	0.95	3.78	0.92	18
4. การสอนแบบสืบสวนสอบสวน	2.61	0.88	2.97	1.01	2.93	0.97	3.96	0.90	3.97	0.98	3.97	0.95	3
5. การสอนแบบอภิปราย	3.30	0.82	3.62	0.86	3.53	0.86	3.70	0.93	3.56	1.10	3.50	1.05	24
6. การสอนแบบกลุ่มย่อย เช่น แบบซินคิเลท ฯลฯ	2.52	0.94	2.81	1.07	2.73	1.04	3.25	0.99	3.99	0.92	3.95	0.94	4
7. การสอนแบบบูรณาการ	2.70	0.87	2.88	1.04	2.81	1.00	4.19	0.79	3.96	0.85	4.02	0.84	2
8. การสอนแบบศูนย์การเรียนรู้	2.63	1.01	2.74	1.03	2.71	1.02	4.19	0.56	3.82	0.91	3.93	0.84	5
9. การสอนแบบชุดการสอนหรือบทเรียนสำเร็จรูป	2.59	1.08	2.71	1.12	2.67	1.11	4.19	0.62	3.79	0.97	3.90	0.90	8

บทบาทงานการสอน	ความรู ความเข้าใจ						ความทองการใหม่กิจกรรมเสริมความรู						ลำดับที่ ความ ทองการ
	ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม		ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
10. การสอนแบบมหาทสมมุติและสถานการณ์จำลอง	2.74	0.98	2.93	0.95	2.87	0.96	4.00	0.68	3.79	0.96	3.85	0.89	10
11. การสอนโดยวิธีค้นหาความรู้เอง	3.22	0.80	3.49	0.72	3.41	0.75	3.81	0.83	3.59	0.97	3.65	0.93	23
12. การสอนโดยวิธีแก้ปัญหาเชิงวิทยาศาสตร์	3.15	0.82	3.31	0.83	3.26	0.83	3.96	0.71	3.84	1.03	3.85	0.96	12
ค. เทคนิคการสอน													
1. การเขียนจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม	3.40	0.80	3.60	0.98	3.55	0.93	3.63	1.21	3.38	1.05	3.45	1.10	25
2. เนื้อหาวิชาที่หาสอน	3.63	0.74	4.01	0.56	3.91	0.64	3.85	0.99	3.59	1.07	3.66	1.05	22
3. เทคนิคการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	3.11	0.75	3.53	0.72	3.41	0.75	3.89	1.09	3.76	1.04	3.80	1.05	17
4. การผลิตสื่อการเรียน	3.00	0.83	3.12	0.88	3.08	0.81	3.81	1.08	3.84	0.92	3.83	0.96	13
5. เทคนิคการใช้สื่อการเรียนประเภทต่าง ๆ	3.19	0.92	3.25	0.82	3.23	0.84	3.74	0.90	3.90	0.93	3.85	0.92	11
6. เทคนิคการวัดผู้เรียน													
6.1 การออกข้อสอบแบบต่าง ๆ	3.19	0.74	3.31	0.74	3.27	0.74	3.59	1.15	3.82	0.91	3.76	0.99	19
6.2 การวิเคราะห์ข้อสอบ	2.63	0.69	2.90	0.85	2.82	0.81	4.00	1.04	3.88	0.94	3.92	0.96	6
6.3 การวัดผลแบบอิงเกณฑ์และอิงกลุ่ม	2.63	0.97	3.13	0.99	2.99	1.00	3.81	0.92	3.65	0.97	3.69	0.96	21
7. เทคนิคต่าง ๆ ในการประเมินผลผู้สอน	2.70	0.72	3.06	0.75	2.96	0.76	3.85	0.86	3.79	0.93	3.80	0.91	14

จากตารางที่ 5 เมื่อพิจารณาความรู้ ความเข้าใจและความต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้ เกี่ยวกับบทบาทงานการสอนของผู้บริหารและอาจารย์ พบว่า

เกี่ยวกับหลักสูตรประถมศึกษา พ.ศ.2521 ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ ความเข้าใจในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{X}= 2.82, S.D.= 0.89$) ส่วนในด้านความต้องการ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้เรื่องนี้ในเกณฑ์มาก ($\bar{X}= 3.91, S.D.= 0.89$) และมีความต้องการเป็นอันดับที่ 7 ของบทบาทด้านนี้

เกี่ยวกับหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พ.ศ.2521 ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนี้ในเกณฑ์น้อย ($\bar{X}= 2.41, S.D.= 0.79$) ส่วนในด้านความต้องการ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้เรื่องนี้ในเกณฑ์มาก ($\bar{X}= 3.88, S.D. = 0.80$) และมีความต้องการเป็นอันดับที่ 9 ของบทบาทด้านนี้

เกี่ยวกับหลักสูตรมัธยมศึกษาตอนปลาย พ.ศ.2513 ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ ความเข้าใจในเกณฑ์น้อย ($\bar{X} = 2.33, S.D.= 0.88$) ส่วนในด้านความต้องการ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้เรื่องนี้ในเกณฑ์มาก ($\bar{X} = 3.80, S.D.= 0.94$) และมีความต้องการเป็นอันดับที่ 15 ของบทบาทด้านนี้

เกี่ยวกับหลักสูตรของสภาการฝึกหัดครู พ.ศ.2519 ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ ความเข้าใจในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{X}= 3.40, S.D.= 0.82$) ส่วนในด้านความต้องการ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้เรื่องนี้ในเกณฑ์มาก ($\bar{X} = 3.80, S.D. = 1.00$) และมีความต้องการเป็นอันดับที่ 16 ของบทบาทด้านนี้

เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจในเกณฑ์น้อย ($\bar{X}= 2.44, S.D.= 0.85$) ส่วนอาจารย์มีความรู้ ความเข้าใจในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{X}= 2.53, S.D.= 1.07$) พิจารณาโดยรวมแล้ว ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ ความเข้าใจในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{X}= 2.51, S.D. = 1.01$) ส่วนในด้านความต้องการ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้เรื่องนี้ในเกณฑ์มาก ($\bar{X} = 4.11, S.D. = 0.76$) และมีความต้องการเป็นอันดับที่ 1 ของบทบาทด้านนี้

เกี่ยวกับการสอนแบบบรรยาย ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ ความเข้าใจในเกณฑ์มาก ($\bar{X}= 3.74, S.D.= 0.66$) ส่วนในด้านความต้องการทั้งผู้บริหารและอาจารย์ต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้เรื่องนี้ในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{X}= 3.17, S.D.= 1.19$) และมีความต้องการเป็นอันดับที่ 26 ของบทบาทด้านนี้

เกี่ยวกับการสอนแบบเห็นภาพ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ ความเข้าใจในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{X}= 3.18, S.D.= 0.84$) ส่วนในด้านความต้องการ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้เรื่องนี้ในเกณฑ์มาก ($\bar{X}= 3.75, S.D.= 0.99$) และมีความต้องการเป็นอันดับที่ 20 ของบทบาทด้านนี้

เกี่ยวกับการสอนแบบจุดภาค ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ ความเข้าใจในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{X}= 2.81, S.D.= 0.91$) ส่วนในด้านความต้องการ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้เรื่องนี้ในเกณฑ์มาก ($\bar{X}= 3.78, S.D.= 0.92$) และมีความต้องการเป็นอันดับที่ 18 ของบทบาทด้านนี้

เกี่ยวกับการสอนแบบสืบสวนสอบสวน ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ ความเข้าใจในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{X}= 2.93, S.D.= 0.97$) ส่วนในด้านความต้องการ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้เรื่องนี้ในเกณฑ์มาก ($\bar{X}= 3.97, S.D.= 0.95$) และมีความต้องการเป็นอันดับที่ 5 ของบทบาทด้านนี้

เกี่ยวกับการสอนแบบอภิปราย ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{X}= 3.30, S.D.= 0.82$) ส่วนอาจารย์มีความรู้ความเข้าใจในเกณฑ์มาก ($\bar{X}= 3.62, S.D.= 0.86$) พิจารณาโดยรวม ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ ความเข้าใจในเกณฑ์มาก ($\bar{X}= 3.53, S.D.= 0.86$) ส่วนในด้านความต้องการ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้เรื่องนี้ในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{X}= 3.50, S.D.= 1.05$) และมีความต้องการเป็นอันดับที่ 24 ของบทบาทด้านนี้

เกี่ยวกับการสอนแบบกลุ่มย่อย ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ความเข้าใจในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{X}=2.73$, $S.D.=1.04$) ส่วนในด้านความต้องการทั้งผู้บริหารและอาจารย์ ต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้เรื่องนี้ในเกณฑ์มาก ($\bar{X}=3.95$, $S.D.=0.94$) และมีความต้องการเป็นอันดับ 4 ของบทบาทด้านนี้

เกี่ยวกับการสอนแบบบูรณาการ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ ความเข้าใจในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{X}=2.81$, $S.D.=1.00$) ส่วนในด้านความต้องการ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ ต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้เรื่องนี้ในเกณฑ์มาก ($\bar{X}=4.02$, $S.D.=0.84$) และมีความต้องการเป็นอันดับที่ 2 ของบทบาทด้านนี้

เกี่ยวกับการสอนแบบศูนย์การเรียน ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ความเข้าใจในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{X}=2.71$, $S.D.=1.02$) ส่วนในด้านความต้องการ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ ต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้เรื่องนี้ในเกณฑ์มาก ($\bar{X}=3.93$, $S.D.=0.84$) และมีความต้องการเป็นอันดับที่ 5 ของบทบาทด้านนี้

เกี่ยวกับการสอนแบบบูรณาการสอนหรือบทเรียนสำเร็จรูป ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ ความเข้าใจในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{X}=2.67$, $S.D.=1.11$) ส่วนในด้านความต้องการ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้เรื่องนี้ในเกณฑ์มาก ($\bar{X}=3.90$, $S.D.=0.90$) และมีความต้องการเป็นอันดับที่ 8 ของบทบาทด้านนี้

เกี่ยวกับการสอนแบบมหาวิทยาลัยและสถานการณ์จำลอง ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ ความเข้าใจในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{X}=2.87$, $S.D.=0.96$) ส่วนในด้านความต้องการ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้เรื่องนี้ในเกณฑ์มาก ($\bar{X}=3.85$, $S.D.=0.89$) และมีความต้องการเป็นอันดับที่ 10 ของบทบาทด้านนี้

เกี่ยวกับการสอนโดยวิธีค้นหาคำความรู้เอง ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ ความเข้าใจในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{X}=3.41$, $S.D.=0.75$) ส่วนในด้านความต้องการทั้งผู้บริหารและอาจารย์ต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้เรื่องนี้ในเกณฑ์มาก ($\bar{X}=3.65$, $S.D.=0.93$) และมีความต้องการเป็นอันดับที่ 23 ของบทบาทด้านนี้

เกี่ยวกับการสวนโศภวิธีแก้ปัญหาคณิตศาสตร์ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ความเข้าใจในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{X}= 3.26, S.D.=0.83$) ส่วนในด้านความต้องการทั้งผู้บริหารและอาจารย์ต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้เรื่องนี้ในเกณฑ์มาก ($\bar{X}= 3.85, S.D.=0.96$) และมีความต้องการเป็นอันดับที่ 12 ของมหาวิทยาลัย

การเขียนจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{X}= 3.40, S.D.= 0.80$) ส่วนอาจารย์มีความรู้ความเข้าใจในเกณฑ์มาก ($\bar{X}= 3.60, S.D.= 0.98$) พิจารณาโดยส่วนรวมทั้งผู้บริหารและอาจารย์ มีความรู้ความเข้าใจในเกณฑ์มาก ($\bar{X}= 3.55, S.D.= 0.93$) ส่วนในด้านความต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้ในเรื่องนี้ ผู้บริหารมีความต้องการในเกณฑ์มาก ($\bar{X}= 3.63, S.D.=1.21$) ส่วนอาจารย์มีความต้องการในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{X}= 3.38, S.D.= 1.05$) พิจารณาโดยส่วนรวมทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความต้องการในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{X}= 3.45, S.D.= 1.10$) และมีความต้องการเป็นอันดับที่ 25 ของมหาวิทยาลัย

เนื้อหาวิชาที่สอน ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ ความเข้าใจในเกณฑ์มาก ($\bar{X}= 3.91, S.D.= 0.64$) ส่วนในด้านความต้องการ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ ต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้เรื่องนี้ในเกณฑ์มาก ($\bar{X}= 3.66, S.D.= 1.05$) และมีความต้องการเป็นอันดับที่ 22 ของมหาวิทยาลัย

เทคนิคการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{X}= 3.11, S.D.=0.75$) ส่วนอาจารย์มีความรู้ ความเข้าใจในเกณฑ์มาก ($\bar{X}= 3.51, S.D.= 0.72$) พิจารณาโดยส่วนรวมแล้ว ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ความเข้าใจในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{X}= 3.41, S.D.= 0.75$) ส่วนในด้านความต้องการทั้งผู้บริหารและอาจารย์ต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้เรื่องนี้ในเกณฑ์มาก ($\bar{X}= 3.80, S.D.= 1.05$) และมีความต้องการเป็นอันดับที่ 17 ของมหาวิทยาลัย

การผลิตสื่อการเรียน ทั้งอาจารย์และผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในเกณฑ์ปานกลาง

($\bar{X}=3.08$, $S.D.=0.81$) ส่วนในด้านความต้องการ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้เรื่องนี้ในเกณฑ์มาก ($\bar{X}= 3.83$, $S.D.=0.96$) และมีความต้องการเป็นอันดับที่ 13 ของบทบาทด้านนี้

เทคนิคการใช้สื่อการเรียนประเภทต่าง ๆ ทั้งอาจารย์และผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{X}= 3.23$, $S.D.= 0.84$) ส่วนในด้านความต้องการ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้เรื่องนี้ในเกณฑ์มาก ($\bar{X}= 3.83$, $S.D.=0.92$) และมีความต้องการเป็นอันดับที่ 11 ของบทบาทด้านนี้

การออกข้อสอบแบบต่าง ๆ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ มีความรู้ ความเข้าใจในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{X}= 3.27$, $S.D.= 0.74$) ส่วนในด้านความต้องการ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้เรื่องนี้ในเกณฑ์มาก ($\bar{X}= 3.79$, $S.D.=0.99$) และมีความต้องการเป็นอันดับที่ 19 ของบทบาทด้านนี้

การวิเคราะห์ข้อสอบ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ ความเข้าใจในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{X}= 2.82$, $S.D.=0.81$) ส่วนในด้านความต้องการ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้เรื่องนี้ในเกณฑ์มาก ($\bar{X}= 3.92$, $S.D.=0.96$) และมีความต้องการเป็นอันดับที่ 6 ของบทบาทด้านนี้

การวัดผลแบบอิงเกณฑ์และอิงกลุ่ม ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ ความเข้าใจในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{X}= 2.99$, $S.D.= 1.00$) ส่วนในด้านความต้องการ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้เรื่องนี้ในเกณฑ์มาก ($\bar{X}=3.69$, $S.D.=0.96$) และมีความต้องการเป็นอันดับที่ 21 ของบทบาทด้านนี้

เทคนิคต่าง ๆ ในการประเมินผลผู้สอน ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ความเข้าใจในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{X}= 2.96$, $S.D.=0.76$) ส่วนในด้านความต้องการทั้งผู้บริหารและอาจารย์ต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้เรื่องนี้ในเกณฑ์มาก ($\bar{X}= 3.80$, $S.D.= 0.91$) และมีความต้องการเป็นอันดับที่ 14 ของบทบาทด้านนี้

ทั้งนี้อาจสรุปได้ว่า คณาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปางมี ความรู้ ความเข้าใจ ในบทบาทด้านการสอนในเขตพื้นที่ปานกลาง ยกเว้นในบางเรื่องเช่น การสอนแบบบรรยาย การสอนแบบอภิปราย การเขียนจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม เนื้อหาวิชาที่สอน มีความรู้ความเข้าใจในเกณฑ์มาก และในบางเรื่องเช่น หลักสูตรมัธยมตอนต้น พ.ศ.2521 และหลักสูตรมัธยมตอนปลาย พ.ศ.2518 มีความรู้ความเข้าใจในเกณฑ์น้อย

ส่วนในด้านความต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้ในบทบาทด้านการสอนแล้ว พบว่า คณาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปางมีความต้องการในเกณฑ์มาก ยกเว้นในบางเรื่องเท่านั้นที่มีความต้องการในเขตพื้นที่ปานกลาง เช่น การสอนแบบบรรยาย การสอนแบบอภิปราย และการเขียนจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม

เมื่อพิจารณาถึงอันดับที่ความต้องการให้มีกิจกรรมเสริมบทบาทด้านการสอนของคณาจารย์วิทยาลัยครูลำปางแล้ว จะพบว่า สิ่งที่น่าจะเป็นความต้องการเร่งด่วนได้แก่ ความต้องการอันดับที่ 1 ถึง 5 ซึ่งประกอบด้วยเรื่องหลักสูตรได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรและวิธีสอนแบบต่าง ๆ เช่น การสอนแบบบูรณาการ การสอนแบบสืบสวนสอบสวน การสอนแบบกลุ่มย่อย และการสอนแบบศูนย์การเรียน ส่วนที่เป็นความต้องการรองลงไปก็ได้แก่ ความต้องการในอันดับที่ 6-10 ซึ่งประกอบด้วยเรื่อง หลักสูตรประถมศึกษา พ.ศ.2521 หลักสูตรมัธยมตอนต้น พ.ศ.2521 วิธีสอนแบบต่าง ๆ เช่น วิธีสอนแบบชุดการสอนหรือบทเรียนสำเร็จรูป และการสอนแบบบทบาทสมมุติ และสถานการณ์จำลอง และเรื่องการวิเคราะห์ข้อสอบ ส่วนเรื่องอื่น ๆ นอกจากนี้เป็นความต้องการในอันดับรองลงไปตามลำดับในช่วงความต้องการ

ความรู้ความเข้าใจและความต้องการกิจกรรมเสริมความรู้เกี่ยวกับบทบาทด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ

บทบาทด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ	ความรู้ ความเข้าใจ						ความต้องการใหม่กิจกรรมเสริมความรู้						อันดับที่ ต้องการ
	ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม		ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. โปรแกรมการเรียนการสอนของนักศึกษา	3.11	0.60	3.25	0.92	3.21	0.89	3.70	0.95	3.59	1.00	3.62	0.98	2
2. ระเบียบการวัดผลของวิทยาลัย	3.44	0.75	3.31	0.82	3.35	0.80	3.59	1.00	3.50	1.01	3.53	1.01	4
3. เทคนิคการให้คำปรึกษาและการแก้ปัญหาของนักศึกษา	3.07	1.04	3.16	0.84	3.14	0.89	3.48	1.01	3.79	0.97	3.71	0.99	1
4. การประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษา	3.07	1.07	2.99	0.85	3.01	0.92	3.44	1.05	3.63	0.90	3.58	0.94	3

จากตารางที่ 6 เมื่อพิจารณาความรู้ ความเข้าใจ และความต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้เกี่ยวกับบทบาทการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการของผู้บริหารและอาจารย์พบว่า

เกี่ยวกับโปรแกรมการเรียนรู้ของนักศึกษา ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ ความเข้าใจในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{X}=3.21, S.D.=0.89$) ส่วนในด้านความต้องการ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้เรื่องนี้ในเกณฑ์มาก ($\bar{X}=3.62, S.D.=0.98$) และมีความต้องการเป็นอันดับที่ 2 ของบทบาทนี้

เกี่ยวกับระเบียบการวัดผลของวิทยาลัย ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ ความเข้าใจในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{X}=3.35, S.D.=0.80$) ส่วนในด้านความต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้ในเรื่องนี้ ผู้บริหารมีความต้องการในเกณฑ์มาก ($\bar{X}=3.59, S.D.=1.00$) ส่วนอาจารย์มีความต้องการในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{X}=3.50, S.D.=1.01$) พิจารณาโดยรวม ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความต้องการในเกณฑ์มาก ($\bar{X}=3.53, S.D.=1.01$) และมีความต้องการเป็นอันดับที่ 4 ของบทบาทนี้

เกี่ยวกับเทคนิคการให้คำปรึกษาและการแก้ปัญหาของนักศึกษาทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ความเข้าใจในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{X}=3.14, S.D.=0.89$) ส่วนในด้านความต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้ในเรื่องนี้ ผู้บริหารมีความต้องการในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{X}=3.48, S.D.=1.01$) ส่วนอาจารย์มีความต้องการในเกณฑ์มาก ($\bar{X}=3.79, S.D.=0.97$) พิจารณาโดยรวมทั้งผู้บริหารและอาจารย์ต้องการในเกณฑ์มาก ($\bar{X}=3.71, S.D.=0.99$) และมีความต้องการเป็นอันดับ 1 ของบทบาทนี้

เกี่ยวกับการประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับนักศึกษา ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ ความเข้าใจในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{X}=3.01, S.D.=0.92$) ส่วนในด้านความต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้ในเรื่องนี้ผู้บริหารต้องการในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{X}=3.44, S.D.=1.05$) ส่วนอาจารย์มีความต้องการในเกณฑ์มาก ($\bar{X}=3.63, S.D.=0.90$) พิจารณาโดยรวม ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความต้องการในเกณฑ์มาก ($\bar{X}=3.58, S.D.=0.94$) และมีความต้องการเป็นอันดับที่ 3 ของบทบาทนี้

ทั้งนี้อาจสรุปได้ว่า คณะอาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปาง มีความรู้ ความเข้าใจ ในบทบาท
ด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และต้องการให้มีกิจกรรมเสริม
ความรู้ บทบาทด้านนี้ในเกณฑ์มาก

เมื่อพิจารณาถึงอันดับของความต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้ด้านการ เป็นอาจารย์
ที่ปรึกษาทางวิชาการของคณะอาจารย์ในวิทยาลัยครูลำปางแล้ว จะพบว่า สิ่งที่เป็นความต้องการมาก
อันดับแรกได้แก่ เทคนิคการให้คำปรึกษาและการแก้ปัญหาของนักศึกษา และที่เป็นความต้องการ
อันดับรองลงไปได้แก่ โปรแกรมการเรียนของนักศึกษา การประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
ของกับนักศึกษา และระเบียบวิธีผลของวิทยาลัย ตามลำดับ



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 7

ความรู้ความเข้าใจและความต้องการกิจกรรมเสริมความรู้เกี่ยวกับบทบาทด้านการ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา
กิจกรรมเสริมหลักสูตร

บทบาทด้านการ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา กิจกรรมเสริมหลักสูตร	ความรู้ ความเข้าใจ						ความต้องการให้กิจกรรมเสริมความรู้						อันดับที่ ความ ต้องการ
	ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม		ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. องค์การนักศึกษา	2.30	0.87	2.82	1.11	2.67	1.07	3.15	1.06	3.47	0.87	3.38	0.94	3
2. การเป็นพี่ที่ปรึกษาในการจัดกิจกรรมส่งเสริมทาง ด้านวิชาการ	2.96	1.02	2.87	1.00	2.89	1.00	3.56	1.01	3.66	0.75	3.63	0.83	1
3. การเป็นพี่ที่ปรึกษาในการจัดกิจกรรม ส่งเสริมทางด้าน นันทนาการ เช่น กนดรี กีฬา ละคร ฯลฯ	2.70	1.23	2.81	1.01	2.78	1.07	3.22	1.15	3.65	0.81	3.53	0.93	2

ศูนย์วิทยทรัพยากร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากตารางที่ 7 เมื่อพิจารณาความรู้ ความเข้าใจ และความต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้ เกี่ยวกับบทบาทคณาจารย์เป็นอาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรมเสริมหลักสูตรของผู้บริหารและอาจารย์ พบว่า

เกี่ยวกับองค์การนักศึกษา ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจในเกณฑ์น้อย ($\bar{X}= 2.30$, $S.D.= 0.87$) และอาจารย์มีความรู้ ความเข้าใจในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{X}= 2.67$, $S.D.= 1.07$) ส่วนในด้านความต้องการ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความต้องการกิจกรรมเสริมความรู้ เรื่องนี้ในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{X}= 3.38$, $S.D.= 0.94$) และมีความต้องการเป็นอันดับ 3 ของบทบาทคณาจารย์

เกี่ยวกับการเป็นที่ปรึกษาในด้านการจัดกิจกรรมส่งเสริมทางค่านิยม ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ ความเข้าใจในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{X}= 2.89$, $S.D.= 1.00$) ส่วนในด้านความต้องการ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความต้องการกิจกรรมเสริมความรู้ เรื่องนี้ในเกณฑ์มาก ($\bar{X}= 3.63$, $S.D.= 0.83$) และมีความต้องการเป็นอันดับ 1 ของบทบาทคณาจารย์

เกี่ยวกับการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการจัดกิจกรรมส่งเสริมทางค่านิยมหนักแน่น ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ความเข้าใจในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{X}= 2.78$, $S.D.= 1.07$) ส่วนในด้านความต้องการ กิจกรรมเสริมความรู้ในเรื่องนี้ ผู้บริหารมีความต้องการในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{X}= 3.22$, $S.D.= 1.15$) อาจารย์มีความต้องการในเกณฑ์มาก ($\bar{X}= 3.65$, $S.D.= 0.81$) พิจารณาโดยส่วนรวม ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความต้องการในเกณฑ์มาก ($\bar{X}= 3.53$, $S.D.= 0.93$) และมีความต้องการเป็นอันดับที่ 2 ของบทบาทคณาจารย์

ทั้งนี้อาจสรุปได้ว่า คณาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปางมีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทคณาจารย์เป็นอาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรมเสริมหลักสูตร ในเกณฑ์ปานกลาง และต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้บทบาทคณาจารย์ในเกณฑ์มาก ยกเว้นเรื่ององค์การนักศึกษาเท่านั้นที่มีความต้องการในเกณฑ์ปานกลาง

เมื่อพิจารณาถึงลำดับที่ของความต้องการให้มีกิจกรรมเสริมบทบาทคณาจารย์ที่ปรึกษา กิจกรรมเสริมหลักสูตรของคณาจารย์วิทยาลัยครูลำปางแล้ว จะพบว่าสิ่งที่มีความต้องการอันดับแรกคือ การเป็นที่ยอมรับในการจัดกิจกรรมส่งเสริมทางค่านิยม และที่เป็นการต้องการในอันดับรองลงไปคือการ เป็นที่ยอมรับในด้านการจัดกิจกรรมส่งเสริมทางค่านิยมหนักแน่นและองค์การนักศึกษา

ความรู้ความเข้าใจและความต้องการกิจกรรมเสริมความรู้เกี่ยวกับบทบาทด้านการให้บริการชุมชนและสังคม

บทบาทด้านการให้บริการชุมชนและสังคม	ความรู้ ความเข้าใจ						ความต้องการใหม่กิจกรรมเสริมความรู้						อันดับที่ ความ ต้องการ
	ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม		ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. การวางแผนและการจัดการฝึกอบรมต่าง ๆ	2.70	0.95	2.85	1.08	2.80	1.06	3.65	1.06	3.88	0.82	3.87	0.89	3
2. การให้การอบรม (ฐานะวิทยากร)	2.78	1.12	2.82	1.01	2.81	1.03	3.61	1.07	3.84	0.87	3.83	0.93	5
3. การศึกษานอกระบบ	2.33	0.83	2.57	1.07	2.51	1.01	3.78	1.05	3.91	0.84	3.87	0.90	4
4. ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและอาชีพต่าง ๆ ของประชาชน ในท้องถิ่นในความรับผิดชอบของวิทยาลัยครูแห่งนี้	2.96	0.81	2.96	1.03	2.96	0.97	3.81	1.00	3.93	0.83	3.89	0.88	2
5. การปกครองในระบอบประชาธิปไตยโดยมีพระมหากษัตริย์ เป็นประมุข	3.70	0.99	3.69	0.80	3.69	0.85	3.52	1.19	3.47	1.15	3.48	1.16	8
6. อนามัยชุมชน	2.70	0.78	2.99	1.00	2.90	0.95	3.81	0.96	3.72	0.84	3.75	0.87	7
7. การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	2.85	0.77	3.35	0.91	3.20	0.90	3.74	0.98	3.82	0.93	3.80	0.94	6
8. การพัฒนาชุมชน	3.19	0.79	3.10	0.95	3.13	0.90	3.89	0.94	3.94	0.91	3.93	0.93	1

ตารางที่ 8 เมื่อพิจารณาจากความถี่ ความเข้าใจและความต้องการให้มีกิจกรรมความรู้เกี่ยวกับบทบาทด้านการให้บริการชุมชนและสังคมของผู้บริหารและอาจารย์ พบว่า

เกี่ยวกับการวางแผนและการจัดฝึกอบรม ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ มีความรู้ ความเข้าใจในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{X}= 2.80, S.D.=1.06$) ส่วนในด้านความต้องการ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้เรื่องนี้ในเกณฑ์มาก ($\bar{X}= 3.87, S.D.=0.89$) และมีความต้องการเป็นอันดับที่ 3 ของบทบาทด้านนี้

เกี่ยวกับการให้การอบรม (ฐานะวิทยากร) ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ ความเข้าใจในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{X}= 2.81, S.D.= 1.03$) ส่วนในด้านความต้องการ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้เรื่องนี้ในเกณฑ์มาก ($\bar{X}= 3.83, S.D.= 0.93$) และมีความต้องการเป็นอันดับที่ 5 ของบทบาทด้านนี้

เกี่ยวกับการศึกษานอกระบบ ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจในเกณฑ์น้อย ($\bar{X}= 2.33, S.D.= 0.83$) ส่วนอาจารย์มีความรู้ ความเข้าใจในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{X}=2.57, S.D.= 1.07$) พิจารณาโดยรวม ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ ความเข้าใจในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{X}= 2.51, S.D.=1.01$) ส่วนในด้านความต้องการ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ต้องการกิจกรรมเสริมความรู้เรื่องนี้ในเกณฑ์มาก ($\bar{X}=3.87, S.D.=0.90$) และมีความต้องการเป็นอันดับที่ 3 ของบทบาทด้านนี้

เกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และอาชีพต่าง ๆ ของประชาชนในท้องถิ่นในความรับผิดชอบของวิทยาลัยครูแห่งนี้ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ ความเข้าใจในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{X}=2.96, S.D.=0.97$) ส่วนในด้านความต้องการ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ ต้องการกิจกรรมเสริมความรู้ในเกณฑ์มาก ($\bar{X}= 3.89, S.D.=0.88$) และมีความต้องการเป็นอันดับที่ 2 ของบทบาทด้านนี้

เกี่ยวกับการปกครองในระบอบประชาธิปไตยโดยมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ ความเข้าใจในเกณฑ์มาก ($\bar{X}=3.69, S.D.=0.85$) ส่วนในด้านความต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้ในเรื่องนี้ ผู้บริหารมีความต้องการในเกณฑ์มาก

($\bar{X} = 3.52$, $S.D. = 1.19$) ส่วนอาจารย์มีความต้องการในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$, $S.D. = 1.15$) พิจารณาโดยรวม ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความต้องการเป็นอันดับที่ 8 ของบทบาทค้านี้

เกี่ยวกับอนามัยชุมชน ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ความเข้าใจในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{X} = 2.90$, $S.D. = 0.95$) ส่วนในด้านความต้องการ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ต้องการกิจกรรมเสริมความรู้ เรื่องนี้ในเกณฑ์มาก ($\bar{X} = 3.75$, $S.D. = 0.87$) และมีความต้องการเป็นอันดับที่ 7 ของบทบาทค้านี้

เกี่ยวกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ ความเข้าใจในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$, $S.D. = 0.90$) ส่วนในด้านความต้องการ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความต้องการเป็นอันดับที่ 6 ของบทบาทค้านี้

เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ความเข้าใจในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{X} = 3.13$, $S.D. = 0.90$) ส่วนในด้านความต้องการ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความต้องการกิจกรรมเสริมความรู้ เรื่องนี้ในเกณฑ์มาก ($\bar{X} = 3.93$, $S.D. = 0.93$) และมีความต้องการเป็นอันดับที่ 1 ของบทบาทค้านี้

ทั้งนี้อาจสรุปได้ว่า คณะอาจารย์วิทยาลัยครูลำปางมีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทค้านการให้บริการชุมชนและสังคม ในเกณฑ์ปานกลาง ยกเว้นในบางเรื่องที่มีความรู้ ความเข้าใจในเกณฑ์มาก เช่น การปกครองแบบประชาธิปไตย โดยมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ส่วนในด้านความต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้บทบาทค้านี้คณะอาจารย์มีความต้องการในเกณฑ์มาก ยกเว้นในบางเรื่องที่มีความต้องการในเกณฑ์ปานกลาง ได้แก่ การปกครองแบบประชาธิปไตย โดยมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

เมื่อพิจารณาถึงอันดับที่ของความต้องการให้มีกิจกรรมเสริมบทบาทค้านการให้บริการชุมชนและสังคมของคณะอาจารย์วิทยาลัยครูลำปางแล้วจะพบว่า สิ่งที่มีความต้องการเป็นอันดับแรก ได้แก่ การพัฒนาชุมชน และที่มีความต้องการเป็นอันดับรองลงไปได้แก่ ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและ

และอาชีพต่าง ๆ ของประชาชนในท้องถิ่น ในความรับผิดชอบของวิทยาลัยครูลำปาง การวางแผน การจัดการฝึกอบรมต่าง ๆ การศึกษานอกกระบวน ฯลฯ ส่วนเรื่องอื่น ๆ นอกจากนี้ เป็นความต้องการในอันให้บรรดาสมาชิกวิทยาลัยครูลำปาง



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ความรู้ความเข้าใจและความต้องการใหม่กิจกรรมเสริมความรู้เกี่ยวกับบทบาทการนิเทศการสอน

บทบาทการนิเทศการสอน	ความรู้ ความเข้าใจ						ความต้องการใหม่กิจกรรมเสริมความรู้						อันดับที่ ความต้องการ
	ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม		ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. จุดมุ่งหมายและหลักการของงานนิเทศการฝึกสอน	3.15	0.86	3.26	0.86	3.23	0.86	3.59	0.93	3.84	0.86	3.77	0.88	6
2. จุดมุ่งหมายและหลักการของโครงการฝึกสอน	3.00	0.88	3.13	0.90	3.09	0.89	3.67	0.88	3.72	0.91	3.90	0.90	1
3. เทคนิคการจัดโปรแกรมต่าง ๆ เพื่อเตรียมนักศึกษา ก่อนออกฝึกสอน	2.78	0.85	2.91	0.89	2.87	0.88	3.70	1.03	3.86	0.86	3.86	0.92	2
4. การจัดโปรแกรมการดำเนินงานนิเทศการฝึกสอน	2.63	0.88	3.04	0.10	2.93	0.98	3.59	0.97	3.75	0.76	3.71	0.82	10
5. การประเมินผลโครงการฝึกสอน	2.48	0.89	2.78	1.21	2.69	1.13	3.62	1.00	3.76	0.79	3.73	0.86	9
6. ทักษะการเป็นผู้นำ													
6.1 ผู้นำทางความรู้วิชาการ	2.89	1.01	2.99	0.87	2.96	0.91	3.63	0.80	3.93	0.87	3.84	0.88	3
6.2 ผู้นำทางความรู้การบริหาร	3.00	0.91	2.81	0.90	2.86	0.91	3.62	1.21	3.85	0.87	3.79	0.98	7
7. เทคนิคทางด้านมนุษยสัมพันธ์และชมเชยการกลุ่ม	2.96	0.85	2.68	1.06	2.76	1.01	3.63	1.21	3.88	0.92	3.81	1.01	4
8. เทคนิคทางด้านการประเมินผลนักศึกษาฝึกสอน	2.74	0.94	3.19	0.94	3.06	0.95	3.78	1.09	3.79	0.87	3.79	0.93	6
9. เทคนิคการแก้ปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับการฝึกสอน	2.70	0.82	3.00	0.88	2.92	0.87	3.78	1.19	3.81	0.97	3.80	1.03	5

ตารางที่ 9 เมื่อพิจารณาความรู้ ความเข้าใจ และความต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้ เกี่ยวกับบทบาทด้านการนิเทศการสอนของผู้บริหารและอาจารย์ พบว่า

เกี่ยวกับจุดมุ่งหมายและหลักการของการนิเทศการฝึกสอน ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ ความเข้าใจในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{X}= 3.23, S.D.=0.86$) ส่วนในด้านความต้องการ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้เรื่องนี้ในเกณฑ์มาก ($\bar{X}=3.77, S.D.= 0.88$) และมีความต้องการเป็นอันดับที่ 8 ของบทบาทด้านนี้

เกี่ยวกับจุดมุ่งหมายและหลักการของโครงการฝึกสอน ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ ความเข้าใจในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{X}= 3.09, S.D.= 0.89$) ส่วนในด้านความต้องการ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้เรื่องนี้ในเกณฑ์มาก ($\bar{X}= 3.90, S.D.= 0.90$) และมีความต้องการเป็นอันดับที่ 1 ของบทบาทด้านนี้

เกี่ยวกับเทคนิคการจัดโปรแกรมต่าง ๆ เพื่อเตรียมนักศึกษาก่อนออกฝึกสอน ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ความเข้าใจในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{X}=2.97, S.D.=0.88$) ส่วนในด้านความต้องการ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้เรื่องนี้ในเกณฑ์มาก ($\bar{X}= 3.86, S.D.=0.92$) และมีความต้องการเป็นอันดับที่ 1 ของบทบาทด้านนี้

เกี่ยวกับการจัดโปรแกรมและการดำเนินการนิเทศการฝึกสอน ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ ความเข้าใจในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{X}= 2.93, S.D.= 0.98$) ส่วนในด้านความต้องการ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้เรื่องนี้ในเกณฑ์มาก ($\bar{X}= 3.71, S.D.= 0.82$) และมีความต้องการเป็นอันดับที่ 10 ของบทบาทด้านนี้

เกี่ยวกับการประเมินผลโครงการฝึกสอน ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในเกณฑ์น้อย ($\bar{X}=2.48, S.D.=0.89$) ส่วนอาจารย์มีความรู้ ความเข้าใจในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{X}= 2.78, S.D.= 1.21$) พิจารณาโดยส่วนรวมทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ ความเข้าใจในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{X}= 2.69, S.D.=1.13$) ส่วนในด้านความต้องการทั้งผู้บริหารและอาจารย์ต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้เรื่องนี้ในเกณฑ์มาก ($\bar{X}= 3.73, S.D.= 0.86$) และมีความต้องการเป็นอันดับที่ 9 ของบทบาทด้านนี้

เกี่ยวกับการเป็นผู้นำทางบ้านวิชาการ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ ความเข้าใจ ในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{X}=2.96$, $S.D.=0.91$) ส่วนในด้านความต้องการทั้งผู้บริหารและ อาจารย์ต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้เรื่องนี้ในเกณฑ์มาก ($\bar{X}=3.84$, $S.D.=0.88$) และมีความต้องการเป็นอันดับที่ 3 ของบทบาทค้านี้

เกี่ยวกับการเป็นผู้นำทางด้านการบริหาร ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ ความเข้าใจในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{X}=2.86$, $S.D.=0.91$) ส่วนในด้านความต้องการ ทั้งผู้บริหารและ อาจารย์ต้องการให้กิจกรรมเสริมความรู้เรื่องนี้ในเกณฑ์มาก ($\bar{X}=3.79$, $S.D.=0.98$) และมีความต้องการเป็นอันดับที่ 6 ของบทบาทค้านี้

เกี่ยวกับเทคนิคทางด้านการประชุมสัมมนาและขบวนการกลุ่ม ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ ความเข้าใจในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{X}=2.76$, $S.D.=1.01$) ส่วนในด้านความต้องการ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ต้องการให้กิจกรรมเสริมความรู้เรื่องนี้ในเกณฑ์มาก ($\bar{X}=3.81$, $S.D.=1.01$) และมีความต้องการเป็นอันดับที่ 4 ของบทบาทค้านี้

เกี่ยวกับเทคนิคการประเมินผลนักศึกษาฝึกสอน ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ ความเข้าใจในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{X}=3.06$, $S.D.=0.95$) ส่วนในด้านความต้องการ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ต้องการให้กิจกรรมเสริมความรู้เรื่องนี้ในเกณฑ์มาก ($\bar{X}=3.79$, $S.D.=0.93$) และมีความต้องการเป็นอันดับที่ 6 ของบทบาทค้านี้

เกี่ยวกับเทคนิคการแก้ปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับการฝึกสอน ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ ความเข้าใจในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{X}=2.92$, $S.D.=0.87$) ส่วนในด้านความต้องการ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ต้องการให้กิจกรรมเสริมความรู้เรื่องนี้ในเกณฑ์มาก ($\bar{X}=3.80$, $S.D.=1.03$) และมีความต้องการเป็นอันดับที่ 5 ของบทบาทค้านี้

ทั้งนี้อาจสรุปได้ว่า ภาควิชาของวิทยาลัยครูลำปาง มีความรู้ ความเข้าใจในบทบาท ด้านการนิเทศการสอนในเกณฑ์ปานกลาง และต้องการให้กิจกรรมเสริมความรู้ บทบาทค้านี้ใน เกณฑ์มาก

เมื่อพิจารณาถึงอันดับที่ของความถี่ของความต้องการให้มีกิจกรรมเสริมบทบาทด้านกรณีศึกษา
สอนของคณาจารย์วิทยาลัยครุสุโขทัยแล้ว จะพบว่า สิ่งที่เป็นความต้องการเร่งด่วน ได้แก่
ความต้องการในอันดับที่ 1-2 ได้แก่ จุดมุ่งหมายและหลักการของโครงการก่อนฝึกสอน และ
เทคนิคการจัดโปรแกรมต่าง ๆ เพื่อเตรียมนักศึกษาก่อนออกฝึกสอน และที่เป็นความต้องการ
อันดับรองลงไป ได้แก่ ทักษะผู้นำทางด้านการ เทคโนโลยีทางค่านิยมมนุษยสัมพันธ์และขบวนการ
กลุ่ม และเทคนิคการแก้ปัญหาเกี่ยวกับฝึกสอน ส่วนเรื่องอื่น ๆ นอกจากนี้ เป็นความต้องการ
ในอันดับรองลงไปตามลำดับที่ของความถี่ของความต้องการ



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ความรู้ความเข้าใจและความต้องการกิจกรรมเสริมความรู้เกี่ยวกับบทบาทงานการวิจัย

บทบาทงานการวิจัย	ความรู้ ความเข้าใจ						ความต้องการใหม่กิจกรรมเสริมความรู้						อันดับที่ ความ ต้องการ
	ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม		ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม		
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ทักษะการและระเบียนวิธีวิธีการวิจัย	2.48	0.98	2.50	1.07	2.49	1.04	4.30	0.87	4.15	0.87	4.19	0.87	3
2. เทคนิคและการดำเนินการวิจัย	2.48	0.98	2.44	1.07	2.45	1.04	4.30	0.87	4.15	0.87	4.19	0.87	3
3. วิธีการใช้สมบทความและคำต่างๆ	2.56	1.01	2.75	0.90	2.69	0.93	4.37	0.80	4.18	0.96	4.23	0.89	1
4. วิทยาการใหม่และผลการวิจัยทางการศึกษา	2.56	0.93	2.49	1.01	2.51	0.99	4.37	0.93	4.16	0.91	4.22	0.91	2

ตารางที่ 10 เมื่อพิจารณาความรู้ ความเข้าใจและความต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้เกี่ยวกับบทบาทด้านการวิจัยของผู้บริหารและอาจารย์ พบว่า

เกี่ยวกับหลักการและระเบียบวิธีการวิจัย ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ ความเข้าใจในเกณฑ์น้อย ($\bar{X}= 2.49, S.D.= 1.04$) ส่วนในค่าน้ำความต้องการทั้งผู้บริหารและอาจารย์ต้องการกิจกรรมเสริมความรู้เรื่องนี้ในเกณฑ์มาก ($\bar{X}=4.18, S.D.=0.87$) และมีความต้องการเป็นอันดับที่ 3 ของบทบาทด้านนี้

เกี่ยวกับเทคนิคการดำเนินการวิจัย ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ ความเข้าใจในเกณฑ์น้อย ($\bar{X}=2.45, S.D.= 1.04$) ส่วนในค่าน้ำความต้องการทั้งผู้บริหารและอาจารย์ต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้เรื่องนี้ในเกณฑ์มาก ($\bar{X}=4.19, S.D.=0.87$) และมีความต้องการเป็นอันดับที่ 2 ของบทบาทด้านนี้

เกี่ยวกับวิธีการเขียนบทความและตำรา ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ ความเข้าใจในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{X}= 2.69, S.D.=0.93$) ส่วนในค่าน้ำความต้องการ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้เรื่องนี้ในเกณฑ์มาก ($\bar{X}= 4.23, S.D.= 0.89$) และมีความต้องการเป็นอันดับที่ 1 ของบทบาทด้านนี้

เกี่ยวกับวิทยาการใหม่ ๆ และผลการวิจัยทางการศึกษา ผู้บริหารมีความรู้ในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{X}= 2.56, S.D.=0.93$) ส่วนอาจารย์มีความรู้ ความเข้าใจในเกณฑ์น้อย ($\bar{X}= 2.49, S.D.= 1.01$) ศึกษารวมโดยส่วนรวม ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ ความเข้าใจ ในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{X}= 2.51, S.D.= 0.99$) ส่วนในค่าน้ำความต้องการ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้เรื่องนี้ในเกณฑ์มาก ($\bar{X}= 4.22, S.D.= 0.91$) และมีความต้องการ เป็นอันดับที่ 4 ของบทบาทด้านนี้

ทั้งนี้อาจสรุปได้ว่า คณะอาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปาง มีความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องหลักการและระเบียบวิธีการวิจัย และเรื่องเทคนิคการดำเนินการวิจัยในเกณฑ์น้อย ส่วนในเรื่องวิธีการเขียนบทความและตำรา และวิทยาการใหม่ ๆ และผลการวิจัยทางการ

ศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจ ในเกณฑ์ปานกลาง

ถ้าพิจารณาในแง่ความถี่ของการให้กิจกรรมเสริมบทบาทด้านการวิจัยของคณาจารย์ วิทยาลัยครูลำปางแล้ว ปรากฏว่า มีความต้องการกิจกรรมเสริมทุกเรื่องในเกณฑ์มาก และมีความต้องการตามลำดับดังนี้คือ วิธีการเขียนบทความและตำรา วิทยากรใหม่ ๆ และผลการวิจัยทางการศึกษา หลักการและระเบียบวิธีการวิจัย และเทคนิคการดำเนินการวิจัย



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เปรียบเทียบสภาพความรู้ความเข้าใจและความต้องการให้กิจกรรมเสริมความรู้ในทุกบทบาท

บทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์ในวิทยาลัยครู	ความรู้ ความเข้าใจ						ความต้องการให้กิจกรรมเสริมความรู้					
	ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม		ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. บทบาทด้านการสอน	2.90	0.84	3.10	0.84	3.05	0.87	3.04	0.91	3.77	0.95	3.79	0.94
2. บทบาทด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ	3.17	0.91	3.17	0.85	3.17	0.87	3.55	1.00	3.62	0.97	3.61	0.90
3. บทบาทด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรมเสริมหลักสูตร	2.65	1.04	2.83	1.04	2.70	1.04	3.31	1.07	3.59	0.81	3.51	0.90
4. บทบาทด้านการให้บริการชุมชนและสังคม	2.90	0.80	2.72	0.98	3.00	0.95	3.77	1.63	3.01	0.89	3.00	0.93
5. บทบาทด้านการนิเทศการสอน	3.14	0.90	3.31	0.95	3.26	1.04	4.06	1.15	4.24	0.96	4.22	1.02
6. บทบาทด้านการวิจัย	2.52	0.97	2.54	1.01	2.53	1.00	4.33	0.88	4.16	0.88	4.20	0.80

จากตารางที่ 11 เมื่อเปรียบเทียบสภาพความรู้ ความเข้าใจและความต้องการให้
มีกิจกรรมเสริมความรู้ในทุกบทบาท พบว่า

เกี่ยวกับบทบาทค้ำเคำการสอน ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ มีความรู้ความเข้าใจในเกณฑ์
ปานกลาง ($\bar{X}=3.05$, $S.D.= 0.87$) เมื่อพิจารณาในค้ำเคำความต้องการ ทั้งผู้บริหารและ
อาจารย์ต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้บทบาทค้ำเคำนี้ในเกณฑ์มาก ($\bar{X}= 3.79$, $S.D.= 0.94$)

เกี่ยวกับบทบาทค้ำเคำการ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มี
ความรู้ความเข้าใจ ในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{X}= 3.17$, $S.D.= 0.87$) เมื่อพิจารณาในค้ำเคำ
ความต้องการ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้บทบาทค้ำเคำนี้ในเกณฑ์
มาก ($\bar{X}=3.61$, $S.D.=0.98$)

เกี่ยวกับบทบาทค้ำเคำการ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรมเสริมหลักสูตร ทั้งผู้บริหารและ
อาจารย์มีความรู้ความเข้าใจในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{X}= 2.78$, $S.D.=1.04$) เมื่อพิจารณาใน
ค้ำเคำความต้องการ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้บทบาทค้ำเคำนี้ในเกณฑ์
มาก ($\bar{X}= 3.51$, $S.D.=0.90$)

เกี่ยวกับบทบาทค้ำเคำการ ใ้บริการชุมชนและสังคม ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ความ
เข้าใจในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{X}= 3.00$, $S.D.= 0.95$) เมื่อพิจารณาในค้ำเคำความต้องการทั้ง
ผู้บริหารและอาจารย์ต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้บทบาทค้ำเคำนี้ในเกณฑ์มาก ($\bar{X}= 3.80$,
 $S.D.= 0.93$)

เกี่ยวกับบทบาทค้ำเคำการนิเทศการสอน ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ มีความรู้ความเข้าใจ
ในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{X}=3.26$, $S.D.=1.04$) เมื่อพิจารณาในค้ำเคำความต้องการ ทั้งผู้บริหาร
และอาจารย์ต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้บทบาทค้ำเคำนี้ในเกณฑ์มาก ($\bar{X}=4.22$, $S.D.= 1.02$)

เกี่ยวกับบทบาทค้ำเคำการวิจัย ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ มีความรู้ ความเข้าใจ ใน
เกณฑ์ปานกลาง ($\bar{X}= 2.53$, $S.D.=1.00$) เมื่อพิจารณาในค้ำเคำความต้องการ ทั้งผู้บริหาร
และอาจารย์ต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้บทบาทค้ำเคำนี้ในเกณฑ์มาก ($\bar{X}= 4.20$, $S.D.=$
 0.88)

ทั้งนี้อาจสรุปได้ว่า คณาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปาง มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ
บทบาททั้ง 6 ด้าน ในเกณฑ์ปานกลาง และขณะเดียวกันก็มีความต้องการกิจกรรมเสริมความรู้
ในทุกบทบาทในเกณฑ์มาก

ความคิดเห็นของคณาจารย์ต่อการพัฒนาคณาจารย์

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ต่อการพัฒนาคณาจารย์
จะเสนอในรูปแบบของจำนวนความถี่และอัตราค่าร้อยละ ดังต่อไปนี้



ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 12

ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ คณะการศึกษานอกเวลา

ความคิดเห็นต่อการพัฒนาอาจารย์	ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. มีจุดนี้เท่านั้นที่ทราบถึง "บทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์ในวิทยาลัยครู" เมื่อจะให้						
ยังไม่ทราบ	1	3.70	1	1.47	2	2.11
ทราบบ้างไม่ชัดเจน	9	33.33	42	61.76	51	53.68
ทราบดีแล้ว	17	62.96	25	36.76	42	44.21
2. ท่านประสบปัญหาเพียงใดต่อการปฏิบัติตามบทบาทและความรับผิดชอบเหล่านี้						
ประสบปัญหาหนัก	15	48.15	15	22.06	28	29.47
ประสบปัญหาปานกลาง	13	48.15	48	70.59	61	64.21
ไม่มีปัญหา	1	3.70	5	7.35	6	6.32
3. วิทยาลัยครูแห่งนี้ได้จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์เพียงใด						
จัดบ่อย ๆ	0	0	1	1.47	1	1.05
จัดน้อยครั้ง	16	59.26	54	79.41	70	73.68
ไม่เคยจัด	11	40.74	13	19.12	24	25.26

ศูนย์วิทยุวิทยากร

ความถี่เห็นต่อการพัฒนาอาจารย์	ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
4. ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ที่วิทยาลัยฯ ขึ้นเพียงใด						
บ่อย ๆ	4	14.81	5	7.35	9	9.47
น้อยครั้ง	14	51.85	40	58.82	54	56.84
ไม่เคย	9	33.33	23	33.82	32	33.68
5. ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ที่รู้จักในแวดวงสถาบันเพียงใด						
บ่อย ๆ	2	7.41	2	2.94	4	4.21
น้อยครั้ง	14	51.85	36	52.94	50	52.63
ไม่เคย	11	40.74	30	44.12	41	43.15
6. ท่านพอใจเพียงใดที่ท่านไม่มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ (ตามข้อ 4,5)						
พอใจมาก	11	40.74	28	41.17	39	41.05
พอใจน้อย	6	22.22	21	30.88	27	28.42
ไม่พอใจ	2	7.41	2	2.94	4	4.21
ไม่ออกความเห็น	8	29.63	17	25.00	25	26.31
7. ท่านมีความเห็นว่าการศึกษามีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์เพียงใด						
ควรมีโอกาสอย่างทั่วถึง	25	92.59	62	91.18	87	91.57
ควรให้โอกาสเฉพาะผู้จำเป็น	1	3.70	6	8.82	7	7.36
ควรเป็นผู้บริหารหรือผู้บริหารแทนตนเอง	1	3.70	0	0	1	1.05

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ความคิดเห็นต่อการพัฒนาอาจารย์	ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
8. อาจารย์ที่มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาอาจารย์นอกสถาบันควรมีค่าความรู้เผยแพร่แก่เพื่อนอาจารย์เพียงใด	ควรเผยแพร่ทุกครั้ง	17	62.96	30	44.12	47	49.47
	ควรเผยแพร่ตามความเหมาะสม	10	37.04	24	35.30	34	35.78
	ไม่จำเป็นต้องเผยแพร่	0	0	14	20.59	14	14.73
9. มหาวิทยาลัยจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ให้ยังคงกระตือรือร้นมีส่วนร่วม	ในการจัดกิจกรรม	1	3.70	2	2.94	3	3.15
	ในการเข้ารับบริการ	7	25.93	19	27.54	26	26.36
	ทั้งเป็นผู้จัดและผู้เข้ารับบริการ	19	70.37	47	69.12	66	69.47
10. มหาวิทยาลัยจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ ควรจัดระหว่าง	วันเสาร์และวันอาทิตย์	9	33.33	27	39.71	36	37.69
	ช่วงปิดเทอม	12	44.44	27	39.71	39	41.05
	ในเวลาราชการ	6	22.22	14	20.59	20	21.05
11. วิทยาลัยควรมีโครงการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์อย่างไร	ควรจัดเป็นโครงการต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา	18	66.67	44	64.71	62	65.26
	ควรเป็นโครงการเฉพาะภาคเรียน	3	11.11	7	10.29	10	10.52
	ควรเป็นโครงการเฉพาะกิจตามความจำเป็น	6	22.22	17	25.00	23	24.21

จากตารางที่ 12 เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ต่อการพัฒนา
คณาจารย์ พบว่า

เกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์ในวิทยาลัยครู พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่
ทราบแล้ว คิดเป็นร้อยละ 62.96 อาจารย์ส่วนใหญ่ทราบยังไม่แน่ชัด คิดเป็นร้อยละ 61.76
พิจารณาโดยส่วนรวมทั้งผู้บริหารและอาจารย์ยังทราบบทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์ใน
วิทยาลัยครูไม่ชัดเจน ถึงร้อยละ 53.68 ทราบที่แล้วร้อยละ 44.21 และยังไม่ทราบร้อยละ 2.11

เกี่ยวกับการปฏิบัติบทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์ในวิทยาลัยครูพบว่า ผู้
บริหารที่ประสบปัญหาหนักและที่ประสบปัญหาปานกลาง มีจำนวนเท่ากัน คือ คิดเป็นร้อยละ 43.15
ส่วนอาจารย์ประสบปัญหาปานกลาง มีจำนวนสูงถึงร้อยละ 70.59 พิจารณาโดยส่วนรวมทั้ง
ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ประสบปัญหาปานกลางถึงร้อยละ 68.21 ประสบปัญหาหนักร้อยละ 29.47
และไม่มีปัญหาเพียงร้อยละ 6.32

เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปาง พบว่า ทั้งผู้บริหาร
และอาจารย์ส่วนใหญ่มีความเห็นตรงกันว่า วิทยาลัยครูลำปางได้จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์
น้อยครั้ง มีความเห็นสูงถึงร้อยละ 73.68 มีความเห็นว่าไม่เคยจัดร้อยละ 25.26 และให้
ความเห็นว่าจะจัดบ่อย ๆ เฉพาะผู้บริหารเท่านั้น คิดเป็นร้อยละ 1.25

เกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ที่วิทยาลัยครูลำปางจัดขึ้นพบว่า ทั้ง
ผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่มีความเห็นตรงกันว่า ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรม
น้อยครั้ง คิดเป็นร้อยละ 56.84 และไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรมคิดเป็นร้อยละ 33.68 มีเพียงส่วน
น้อยเท่านั้นที่เข้าร่วมกิจกรรมบ่อย ๆ คิดเป็นร้อยละ 9.47

เกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ที่จัดขึ้นนอกสถาบัน พบว่า ทั้งผู้บริหาร
และอาจารย์ส่วนใหญ่มีความเห็นตรงกันว่า ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรมน้อยครั้ง
คิดเป็นร้อยละ 52.63 และไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรมเลย คิดเป็นร้อยละ 43.15 มีเพียงส่วน
น้อยเท่านั้นที่มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมบ่อย ๆ คิดเป็นร้อยละ 4.21

เกี่ยวกับความพอใจที่มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ พบว่า ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่มีความเห็นตรงกันว่ามีความพอใจมากถึงร้อยละ 41.05 มีความพอใจน้อยคิดเป็นร้อยละ 28.42 และมีความไม่พอใจเพียงร้อยละ 4.21 นอกจากนี้ยังมีผู้ไม่ออกความเห็น (เพราะไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดทั้งในและนอกสถาบัน) คิดเป็นร้อยละ 26.31

เกี่ยวกับโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ พบว่า ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่ มีความเห็นตรงกันว่า คณาจารย์ควรมีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมอย่างทั่วถึง มีความเห็นสูงถึงร้อยละ 91.57 และเห็นว่า ควรให้โอกาสเฉพาะผู้ที่จำเป็น คิดเป็นร้อยละ 7.36 ส่วนความเห็นว่าคุณเข้าร่วมกิจกรรมควรเป็นผู้บริหารหรือผู้ที่ผู้บริหารเห็นสมควร มีเฉพาะผู้บริหารเท่านั้นที่ให้ความเห็นนี้ มีเพียงร้อยละ 1.05

เกี่ยวกับการนำความรู้มาเผยแพร่ในโอกาสที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์นอกสถาบัน พบว่า ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่มีความเห็นตรงกันว่า ควรนำความรู้มาเผยแพร่แก่เพื่อนอาจารย์ทุกครั้ง คิดเป็นร้อยละ 49.47 ควรเผยแพร่ตามความเหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 35.78 และไม่จำเป็นต้องเผยแพร่ เฉพาะอาจารย์เท่านั้นที่ให้ความเห็นนี้มีเพียงร้อยละ 14.73

เกี่ยวกับความต้องการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่มีความเห็นตรงกันคือ ต้องการมีส่วนร่วมทั้งเป็นผู้จัดและผู้ใช้เข้ารับบริการ คิดเป็นร้อยละ 69.47 ต้องการมีส่วนร่วมในการเข้ารับบริการคิดเป็นร้อยละ 27.36 และต้องการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมคิดเป็นร้อยละ 3.15

เกี่ยวกับระยะเวลาในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่มีความเห็นตรงกันว่า ควรจัดในช่วงปิดเทอม คิดเป็นร้อยละ 41.05 ควรจัดในวันเสาร์และวันอาทิตย์ คิดเป็นร้อยละ 37.89 และควรจัดในเวลาราชการ คิดเป็นร้อยละ 21.05

เกี่ยวกับการจัดโครงการเพื่อพัฒนาคณาจารย์ พบว่า ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่มีความเห็นตรงกันว่า ควรจัดเป็นโครงการต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 65.26 ควรจัดเป็นโครงการเฉพาะกิจตามความจำเป็นคิดเป็นร้อยละ 24.21 และควรจัดเป็นโครงการเฉพาะภาคเรียน คิดเป็นร้อยละ 10.52

ทั้งนี้อาจสรุปได้ว่า ความคิดเห็นของคณาจารย์วิทยาลัยครูลำปางต่อการพัฒนาคณาจารย์พบว่า คณาจารย์มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ ทั้งที่จัดขึ้นในสถาบันและนอกสถาบันน้อยครั้ง บางท่านไม่เคยเลย และปรากฏว่าคณาจารย์มีความพอใจมากที่สุดที่ได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมและมีความต้องการอย่างยิ่งที่จะเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว แม้บางครั้งไม่มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรม ก็แสดงความเห็นว่า ผู้ที่มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมควรจะได้นำความรู้ที่ได้รับมาเผยแพร่อย่างทั่วถึง เพราะจากความคิดเห็นขอบเขตและความรับผิดชอบของอาจารย์ในวิทยาลัยครู พบว่าอาจารย์ส่วนใหญ่ยังทราบไม่ชัดเจน จึงประสบปัญหาในการปฏิบัติงานตามบทบาทเหล่านั้น

เมื่อพิจารณาถึงความคิดเห็นของคณาจารย์ต่อการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์แล้วพบว่า วิทยาลัยครูลำปางได้จัดกิจกรรมดังกล่าวบ่อยครั้งและได้แสดงความเห็นอีกว่า ถ้าวิทยาลัยครูลำปาง จะจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์แล้ว คณาจารย์ส่วนใหญ่ก็พร้อมจะมีส่วนร่วมทั้งเป็นผู้จัดและผู้เข้ารับบริการ โครงการที่จัดควรเป็นโครงการต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา ส่วนเวลาในการจัดควรจัดในช่วงปิดเทอม

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์

ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ได้ให้ข้อเสนอแนะในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ ซึ่งสรุปใจความสำคัญดังนี้

1. วิทยาลัยควรจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในหมู่คณะ เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ($f = 11$) เช่น การฝึกอบรม กลุ่มสัมพันธ์ ($f = 6$) จัดกิจกรรมค่านิยมทางการ ($f = 3$) กิจกรรมทางค่านิยม มีการพบปะสังสรรค์กันเป็นประจำ และเข้าสมาคมกับหน่วยงานภายนอก ($f = 3$)

2. วิทยาลัยควรจัดกิจกรรมส่งเสริมทางค่านิยมวิชาการ ($f = 36$) เช่น

2.1 จัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้เรื่องหลักสูตรระดับต่าง ๆ การพัฒนาหลักสูตร

เข้ากับสิ่งแวดล้อม รวมถึงเทคโนโลยีการสอน การวัดผล และการประเมินผลตามแนวหลักสูตรใหม่
(f = 12)

2.2 การจัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้ในเรื่องกระบวนการทางการศึกษา ซึ่งรวมถึงจุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ การจัดการเรียนการสอน การวัดผล และการประเมินผล โดยเฉพาะกิจกรรมด้านการเรียนการสอน ควรเน้นฝึกอบรมในเชิงปฏิบัติให้มาก เช่น ฝึกทักษะ และเทคนิควิธีสอนแบบใหม่ ๆ การพัฒนาวิธีสอน และรู้จักการนำเทคโนโลยีแต่ละนวัตกรรมมาใช้ในการสอนให้มากขึ้น (f= 6)

2.3 จัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้ในศาสตร์ทุกสาขาที่มีในหลักสูตร รวมทั้งความรู้เกี่ยวกับวิชาการใหม่ ๆ ส่งเสริมการผลิตเอกสาร ตำรา และวัสดุอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน ในสาขาวิชาต่าง ๆ (f= 7)

2.4 ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมบทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์ในวิทยาลัยครูที่มีต่อสถาบัน ให้ครอบคลุมบทบาทด้านการสอน การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรมเสริมหลักสูตร การบริหารชุมชนและสังคม การนิเทศการสอนและการวิจัย (f= 14)

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมส่งเสริมบทบาทท่านอื่น ๆ (f=16)

3.1 วิทยาลัยควรจัดกิจกรรมส่งเสริมความรู้ ความสามารถ ด้านการบริหารและงานธุรการ (f= 10) เช่น ให้แก่อาจารย์ได้มีโอกาสร่วมดำเนินงานทั้งด้านบริหารและงานธุรการของวิทยาลัย (f= 3) วิทยาลัยควรจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาการทำงานโดยก่อนการทำงานกันนี้ควรให้ความรู้ในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เช่น ให้ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการทำงานกันนี้แก่คณาจารย์เพราะอาจารย์ส่วนใหญ่ ไม่เคยได้ศึกษางานเหล่านี้มาก่อน (f= 4) และควรให้คณาจารย์ได้มีโอกาสไปศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่ เพื่อจะได้นำเอาแนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ นั้นมาปรับปรุงงานที่ปฏิบัติอยู่ เช่น ไปดูงานในช่วงปิดภาคเรียน (f= 4)

3.2 วิทยาลัยควรจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและพัฒนาในค่านิยมของครู

อาจารย์เพื่อความคุ้มครองสิทธิและให้มีจรรยาบรรณของครูอย่างแท้จริง (f= 3)

3.3 พัฒนากณาจารย์ให้มีวุฒิสูงขึ้น และให้มีโอกาสไ้ไปศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มเกิ
ประสบการณ์ (f= 3)

4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีการจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนากณาจารย์ (f= 15)

4.1 ควรมีการวางแผนให้สอดคล้องกับนโยบายของกรม (f= 1)

4.2 ควรให้แต่ละหน่วยงานในวิทยาลัยจัดกิจกรรมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และเผยแพร่ความรู้ อันเกี่ยวเนื่องกันโดยอาศัยวิทยากรในสถาบัน (f= 2)

4.3 ควรจัดกิจกรรมหลาย ๆ รูปแบบ เช่น เชิญวิทยากรมาให้ความรู้ จัดกิจกรรม
สนทนาการกึ่งวิชาการ จัดทัศนศึกษาเป็นครั้งคราว จัดประชุมสัมมนาทางวิชาการ จัดคณะอาจารย์
ไปศึกษาดูงาน เผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ ส่งเสริมการเขียนตำรา (f= 4)

4.4 ควรจัดโครงการแลกเปลี่ยนความรู้ทางวิชาการกับองค์กรภายนอกสถาบัน
เช่น วิทยาลัยครูต่าง ๆ สถาบันการศึกษาอื่น ๆ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (f= 3)

4.5 ในการจัดกิจกรรมก่อนจัดและหลังจัดควรมีขั้นตอนให้ละเอียด มีเป้าหมาย
และมีข้อมูลย้อนกลับ (feed back)ให้กับผู้จัดและผู้รับบริการทุกครั้ง และควรมีโครงการต่อเนื่อง
ว่าทำแล้วจะเอาไปใช้อะไร (ในกรณีที่สามารถปฏิบัติได้ทันที) (f= 1)

4.6 ควรมีการประเมินผล เพื่อการแก้ไขและปรับปรุงในครั้งต่อไป (f= 2)

4.7 ควรส่งอาจารย์เข้ารับการอบรม ดูงานหรือสัมมนาที่จัดขึ้นในสถาบันอื่น ๆ
และควรให้ผู้เข้ารับการอบรมทำรายงานเผยแพร่ผลการอบรมให้คณาจารย์อื่นทราบอย่างทั่วถึง
(f= 2)

อุปสรรคและปัญหาในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับอุปสรรคและปัญหาในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์
ผู้วิจัยได้ตั้งเกณฑ์ในการพิจารณาเกี่ยวกับอุปสรรคและปัญหาในการจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาอาจารย์
ไว้ดังนี้

3.51 – 4.00	หมายความว่า	มีปัญหามากที่สุด
2.51 – 3.50	หมายความว่า	มีปัญหามาก
1.51 – 2.50	หมายความว่า	มีปัญหาน้อย
1.00 – 1.50	หมายความว่า	ไม่มีปัญหา

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อุปสรรคและปัญหาในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์

อุปสรรคและปัญหา	ผู้บริหาร			อาจารย์			รวม		
	\bar{X}	S.D.	ลำดับที่ ของปัญหา	\bar{X}	S.D.	ลำดับที่ ของปัญหา	\bar{X}	S.D.	ลำดับที่ ของปัญหา
1. ขาดงบประมาณ	3.22	0.64	3	3.15	0.76	2	3.17	0.72	2
2. ขาดเอกสาร คำว่า วัสดุอุปกรณ์ที่จะใช้อำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรม	3.26	0.71	1	3.03	0.79	4	3.09	0.77	3
3. ขาดแคลนวิทยากรและผู้ใช้วิชาชีพ	2.89	0.64	7	2.85	0.90	9	2.86	0.83	8
4. ขาดทัศนคติที่มีความสามารถในการจัดกิจกรรม	2.70	0.82	9	2.87	0.83	8	2.82	0.82	9
5. ความร่วมมือของคณาจารย์ในการเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนา หรือประชุมปฏิบัติการ ฯลฯ	3.26	0.81	2	3.01	0.97	5	3.08	0.86	4
6. ความร่วมมือของฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการจัดกิจกรรม	3.04	0.81	5	3.09	0.71	3	3.07	0.73	5
7. ขาดการประสานงานและการประชาสัมพันธ์ที่ดีระหว่างฝ่ายผู้จัดกิจกรรม และอาจารย์ผู้เข้าร่วมกิจกรรม	3.19	0.74	4	3.24	0.71	1	3.22	0.72	1
8. เวลาในการจัดกิจกรรมทั้งผู้จัดและผู้เข้าร่วมบริการต่างไม่มีเวลาว่างพอ เพราะมีงานในความรับผิดชอบมาก	2.93	0.83	6	2.90	0.65	7	2.91	0.70	6
9. นโยบายของวิทยาลัยไม่ได้ระบุชัดเจนถึงบทบาทความรับผิดชอบของคณาจารย์ในวิทยาลัย	2.78	0.89	7	2.93	0.78	6	2.88	0.81	7
10. ผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุนในการจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาอาจารย์เท่าที่ควร	2.37	0.64	10	2.53	0.82	10	2.48	0.82	10

จากตารางที่ 13 เมื่อพิจารณาความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับอุปสรรค และปัญหาในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ พบว่า

เกี่ยวกับการขาดงบประมาณ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นตรงกันว่า เป็นปัญหา ในเกณฑ์มาก ($\bar{X}=3.17$, $S.D.=0.72$) ส่วนลำดับที่ของปัญหา ผู้บริหารมีความเห็นว่าเป็น ปัญหาอันดับที่ 3 อาจารย์มีความเห็นว่าเป็นปัญหาอันดับที่ 2 พิจารณาโดยส่วนรวมทั้งผู้บริหาร และอาจารย์มีความเห็นว่าเป็นปัญหาอันดับที่ 2

เกี่ยวกับการขาดเอกสาร ตำรา วัสดุอุปกรณ์ที่จะใช้อำนวยต่อการจัดกิจกรรม ทั้งผู้ บริหารและอาจารย์มีความเห็นตรงกันว่า เป็นปัญหาในเกณฑ์มาก ($\bar{X}=3.09$, $S.D.=0.77$) ส่วนลำดับที่ของปัญหา ผู้บริหารมีความเห็นว่าเป็น ปัญหาอันดับที่ 1 อาจารย์มีความเห็นว่าเป็น ปัญหาอันดับที่ 4 พิจารณาโดยส่วนรวมทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นว่าเป็นปัญหาอันดับที่ 3

เกี่ยวกับการขาดทัศนวิทยากรและผู้เชี่ยวชาญ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นตรง กันว่าเป็นปัญหาในเกณฑ์มาก ($\bar{X}=2.86$, $S.D.=0.83$) ส่วนลำดับที่ของปัญหา ผู้บริหารมี ความเห็นว่าเป็นปัญหาอันดับที่ 7 อาจารย์มีความเห็นว่าเป็นปัญหาอันดับที่ 9 พิจารณาโดยส่วน รัวมทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นว่าเป็นปัญหาอันดับที่ 8

เกี่ยวกับการขาดตัวบุคคลที่มีความสามารถในการจัดกิจกรรม ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ มีความเห็นตรงกันว่า เป็นปัญหาในเกณฑ์มาก ($\bar{X}=2.82$, $S.D.=0.82$) ส่วนลำดับที่ของปัญหา ผู้บริหารมีความเห็นว่าเป็นปัญหาอันดับที่ 9 อาจารย์มีความเห็นว่าเป็นปัญหาอันดับที่ 8 พิจารณา โดยส่วนรวมทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นว่าเป็นปัญหาอันดับที่ 9

เกี่ยวกับความร่วมมือของคณาจารย์ในการเข้าร่วมอบรม ประชุมสัมมนา หรือประชุม ปฏิบัติการ ฯลฯ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นตรงกันว่า เป็นปัญหาในเกณฑ์มาก ($\bar{X}=3.08$, $S.D.=0.86$) ส่วนลำดับที่ของปัญหา ผู้บริหารมีความเห็นว่าเป็นปัญหาอันดับที่ 1 อาจารย์มีความ เห็นว่าเป็นปัญหาอันดับที่ 5 พิจารณาโดยส่วนรวมทั้งผู้บริหารและอาจารย์ มีความเห็นว่าเป็นปัญหา อันดับที่ 4

เกี่ยวกับความร่วมมือของฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการจัดกิจกรรม ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นตรงกันว่า เป็นปัญหาในเกณฑ์มาก ($\bar{X}=3.08$, $S.D.=0.86$) ส่วนลำดับที่ของปัญหา ผู้บริหารมีความเห็นว่าเป็นปัญหาลำดับที่ 5 ส่วนอาจารย์มีความเห็นว่าเป็นปัญหาลำดับที่ 3 พิจารณาโดยส่วนรวม ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นว่าเป็นปัญหาลำดับที่ 5

เกี่ยวกับการขาดการประสานงานและการประชาสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างฝ่ายผู้จัดกิจกรรมและอาจารย์ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นตรงกันว่า เป็นปัญหาในเกณฑ์มาก ($\bar{X}=3.22$, $S.D.=0.72$) ส่วนลำดับที่ของปัญหา ผู้บริหารมีความเห็นว่าเป็นปัญหาลำดับที่ 4 อาจารย์มีความเห็นว่าเป็นปัญหาลำดับที่ 1 พิจารณาโดยส่วนรวมแล้ว ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นว่าเป็นปัญหาลำดับที่ 1

เกี่ยวกับเวลาในการจัดกิจกรรม ทั้งผู้จัดและผู้เข้าร่วมรับบริการอ้างไม่มีเวลาว่างพอ เพราะมีงานในความรับผิดชอบมาก ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นตรงกันว่า เป็นปัญหาในเกณฑ์มาก ($\bar{X}=2.91$, $S.D.=0.70$) ส่วนลำดับที่ของปัญหา ผู้บริหารมีความเห็นว่าเป็นปัญหาลำดับที่ 6 อาจารย์มีความเห็นว่าเป็นปัญหาลำดับที่ 7 พิจารณาโดยส่วนรวมแล้ว ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นว่าเป็นปัญหาลำดับที่ 6

เกี่ยวกับนโยบายของวิทยาลัยไม่ไ้กระบุชัดเจนถึงบทบาทความรับผิดชอบของคณาจารย์ในวิทยาลัยครู ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นตรงกันว่า เป็นปัญหาในเกณฑ์มาก ($\bar{X}=2.88$, $S.D.=0.81$) ส่วนลำดับที่ของปัญหา ผู้บริหารมีความเห็นว่าเป็นปัญหาลำดับที่ 7 อาจารย์มีความเห็นว่าเป็นปัญหาลำดับที่ 6 พิจารณาโดยส่วนรวม ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นว่าเป็นปัญหาลำดับที่ 7

เกี่ยวกับผู้บริหารไม่ไ้ให้การสนับสนุนในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์เท่าที่ควร ผู้บริหารมีความเห็นว่าเป็นปัญหาในเกณฑ์น้อย ($\bar{X}=2.37$, $S.D.=0.84$) ส่วนอาจารย์มีความเห็นว่าเป็นปัญหาในเกณฑ์มาก ($\bar{X}=2.53$, $S.D.=0.82$) พิจารณาโดยส่วนรวมแล้ว ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นว่าเป็นปัญหาในเกณฑ์น้อย ($\bar{X}=2.46$, $S.D.=0.82$) ส่วน

ลำดับที่ของปัญหา ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ มีความเห็นตรงกันว่า เป็นปัญหาอันดับที่ 10

ทั้งนี้อาจสรุปได้ว่า ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นว่า อุปสรรคและปัญหาในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์เกือบทุกปัญหาเป็นปัญหาในเกณฑ์มาก ยกเว้นเพียงปัญหาเดียวที่เป็นปัญหาในเกณฑ์น้อย คือ ปัญหาผู้บริหารไม่สนับสนุนในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์เท่าที่ควร

เมื่อพิจารณาถึงอุปสรรคและปัญหาอื่น ๆ นอกจากที่กล่าวมาแล้วนั้น ปรากฏว่า ได้มีผู้ให้ความเห็นเพิ่มเติม พอจะประมวลได้ดังนี้

1. ขาดผู้ริเริ่มที่มีความสามารถในทางวิชาการ ไม่มีผู้จัดและดำเนินการ (f = 7)
2. อาจารย์ขาดความกระตือรือร้น ขาดความสนใจในการพัฒนาตัวเอง โดยเฉพาะพัฒนาทางด้านวิชาการ ไม่ให้ความร่วมมือในการจัดและการเข้าร่วมกิจกรรม (f = 6)
3. นโยบายของวิทยาลัย ไม่เน้นการพัฒนาอาจารย์ ไม่ส่งเสริมงานวิชาการเท่าที่ควร (f = 4)
4. การส่งเสริมอาจารย์ก็เป็นไปโดยส่วนตัวบุคคล ไม่ทั่วถึง ส่วนอาจารย์ที่ได้รับการส่งเสริม เช่น มีโอกาสไปฝึกอบรมต่าง ๆ ก็ไม่เคยนำความรู้ที่ได้มาเผยแพร่แก่อาจารย์อื่นๆเลย และไม่เคยมีการติดตามผลว่าอาจารย์ผู้นั้นได้นำความรู้เหล่านั้นมาทำประโยชน์อะไรหรือไม่เพียงใด (f = 4)
5. ขาดความร่วมมือจากบุคคลภายนอก (f = 2)

จากการศึกษาเบื้องต้นเกี่ยวกับสถานภาพปัญหาและความต้องการในด้านการพัฒนาอาจารย์ในวิทยาลัยครูลำปาง พบว่า

ในด้านความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบพบว่า อาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปาง มีความรู้ ความเข้าใจทั้ง 6 บทบาทอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และโดยเฉพาะในบางเรื่อง มีความรู้ ความเข้าใจในเกณฑ์น้อย ได้แก่ เรื่อง หลักสูตรมัธยมตอนต้น พ.ศ.2521 หลักสูตรมัธยมตอนปลาย พ.ศ.2518 หลักการและระเบียบวิธีการวิจัย เทคนิคการดำเนินการ

วิจัย วิธีการเขียนบทความและตำรา และวิทยาการใหม่ ๆ และผลการวิจัยทางการศึกษา

ในแง่ความต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้เกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบ พบว่า คณาจารย์วิทยาลัยครูลำปางมีความต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้ในทุกบทบาทในเกณฑ์มาก โดยเฉพาะเรื่องที่น่าจะเป็นความต้องการเร่งด่วนในแต่ละบทบาท ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร วิธีสอนแบบต่าง ๆ เช่น วิธีสอนแบบบูรณาการ แบบสืบสวนสอบสวน แบบกลุ่มย่อย แบบศูนย์ การเรียน เทคนิคการให้คำปรึกษา และการแก้ปัญหาของนักศึกษา การเป็นที่ปรึกษาในการ จัดกิจกรรมส่งเสริมทางวิชาการ การพัฒนาชุมชน ศิลปวัฒนธรรมประเพณีและอาชีพต่าง ๆ ของประชาชนในท้องถิ่นในความรับผิดชอบของวิทยาลัยครูลำปาง จุดมุ่งหมายและหลักการของ โครงการฝึกสอน เทคนิคการวัดไปรแกรมต่าง ๆ เพื่อเตรียมนักศึกษาออกฝึกสอน วิธีการ เขียนบทความและตำรา วิทยาการใหม่ ๆ และผลการวิจัยทางการศึกษา หลักการและระเบียบ วิธีการวิจัย รวมทั้งเทคนิคการดำเนินการวิจัย

สิ่งที่ค้นพบจากการวิจัยก็คือ ความต้องการของคณาจารย์ในอีกบทบาทหนึ่งคือ บทบาท ด้านการบริหารและงานธุรการในวิทยาลัยครูลำปาง

ในส่วนที่เกี่ยวกับอุปสรรคและปัญหาในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัย ครูลำปาง พบว่า มีเพียงปัญหาเดียวที่เป็นปัญหาในเกณฑ์น้อย คือ ปัญหาผู้บริหารไม่สนับสนุนในการ จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์เท่าที่ควร ส่วนปัญหาอื่น ๆ เป็นปัญหาอยู่ในเกณฑ์มาก

ส่วนการจัดลำดับที่ของปัญหาตามความเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ จะพบว่า ในบาง ปัญหาที่ผู้บริหารและอาจารย์ให้ความเห็นในการจัดลำดับที่ต่างกัน เช่น ปัญหาขาดเอกสาร ตำรา วัสดุอุปกรณ์ที่จะเอื้อต่อการจัดกิจกรรม ผู้บริหารเห็นว่าเป็นปัญหาอันดับที่ 1 ส่วนอาจารย์เห็นว่าเป็นปัญหาอันดับที่ 4 ส่วนปัญหาขาดการประสานงานและการประชาสัมพันธ์ที่กระหว่างฝ่ายผู้จัด กิจกรรมและผู้เข้าร่วมกิจกรรม ผู้บริหารเห็นว่าเป็นปัญหาอันดับที่ 4 ส่วนอาจารย์เห็นว่าเป็น ปัญหาอันดับที่ 1 และปัญหาความร่วมมือของคณาจารย์ในการเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนาหรือ ประชุมปฏิบัติการ ฯลฯ ผู้บริหารเห็นว่าเป็นปัญหาอันดับที่ 2 ส่วนอาจารย์เห็นว่าเป็นปัญหาอันดับ

ที่ 5 ส่วนปัญหาอื่น ๆ มีความเห็นใกล้เคียงกัน

พิจารณากวามเห็นโดยส่วนรวมของคณาจารย์วิทยาลัยครูลำปางแล้ว พบว่า สิ่งที่เป็น
ปัญหามากอันดับที่ 1 และรองลงไปตามลำดับคือ

1. ขาดการประสานงาน และการประชาสัมพันธ์ที่ีระหว่างฝ่ายผู้จัดกิจกรรมและ
อาจารย์ผู้เข้าร่วมกิจกรรม
2. ขาดงบประมาณ
3. ขาดเอกสาร ตำรา วัสดุอุปกรณ์ ที่จะเอื้อต่อการจัดกิจกรรม
4. ความร่วมมือของคณาจารย์ในการ เข้ารับการอบรมประชุม สัมมนาหรือประชุม
ปฏิบัติการ ฯลฯ
5. ความร่วมมือของฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการจัดกิจกรรม
6. เวลาในการจัดกิจกรรมทั้งผู้จัดและผู้ให้บริการ ต่างไม่มีเวลาว่างพอ เพราะ
มีงานในความรับผิดชอบมาก
7. นโยบายของวิทยาลัยไม่ได้ระบุชัดเจนถึงบทบาทและความรับผิดชอบของคณาจารย์
ในวิทยาลัยครู
8. ขาดแคลนวิทยากรและผู้เชี่ยวชาญ
9. ขาดตัวบุคคลที่มีความสามารถในการจัดกิจกรรม
10. ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญในการจัดกิจกรรม เมื่อพัฒนาคณาจารย์เท่าที่ควร