



วรรณคดีที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวรรณคดีที่เกี่ยวข้องจะแยกกล่าวเป็น 4 ตอนตามลำดับดังนี้

1. บทบาทและหน้าที่ของวิทยาลัยครู
2. นโยบายที่เกี่ยวข้องกับการฝึกหัดครู
3. การพัฒนาคุณภาพอาจารย์
4. ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทบาทและหน้าที่ของวิทยาลัยครู

พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พุทธศักราช 2518 ได้ทำให้วิทยาลัยครูเปลี่ยนสภาพจากสถาบันการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี เป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา โดยไ้กระบวนกรกิจของวิทยาลัยไว้ในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติว่า "วิทยาลัยครูเป็นสถาบันการศึกษาและการวิจัย มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาวิชาการและผลิตครูถึงระดับปริญญา ส่งเสริมวิชาชีพและวิทยฐานะครู อาจารย์และเจ้าหน้าที่ผู้บริหารการศึกษา ทำนุบำรุงวัฒนธรรมและให้บริการทางวิชาการแก่สังคม"<sup>1</sup> พระราชบัญญัติดังกล่าวได้กำหนดการบริหารวิทยาลัยไว้ 2 ระดับคือ<sup>2</sup> ระดับนโยบายและระดับวิทยาลัย สภาการฝึกหัดครูเป็นผู้บริหารระดับนโยบาย ประกอบด้วยคณะกรรมการ 4 ประเภท คือ กรรมการโดยตำแหน่ง อธิการวิทยาลัยครู 6 คน ตัวแทนจากคณาจารย์

<sup>1</sup> สวัสดิ์ ทรัพย์จ้านงค์, แนวคิดและแนวปฏิบัติกรพัฒนาการฝึกหัดครูเพื่อพัฒนาประเทศ ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติระยะที่ 4 (2520 - 2524), หน้า 105. (อัครสำเน)

<sup>2</sup> สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, รายงานการวิจัยเรื่องระบบอุดมศึกษา ไทย, หน้า 34.

ประจำ 6 คน และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิอีก 6 คน กรรมการโดยตำแหน่ง ได้แก่ ปลัดกระทรวง  
ศึกษาธิการซึ่งทำหน้าที่เป็นประธานสภา อธิบดีกรมการฝึกหัดครู อธิบดีกรมอาชีวศึกษา อธิบดีกรม  
วิชาการ ผู้แทนจากทบวงมหาวิทยาลัย รองอธิบดีฝ่ายวิชาการกรมการฝึกหัดครูและผู้อำนวยการ  
กองการฝึกหัดครู ส่วนการบริหารระดับวิทยาลัยมีคณะกรรมการประจำวิทยาลัยโดยมีอธิการ เป็น  
ประธาน รองอธิการเป็นรองประธาน มีกรรมการอย่างน้อย 9 คน จากกลุ่มผู้บริหาร คณาจารย์  
และบุคคลภายนอก

เพื่อให้การปฏิบัติงานในขอบข่ายความรับผิดชอบของกรมการฝึกหัดครูดำเนินไปอย่าง  
รัดกุมและมีประสิทธิภาพ จึงแบ่งหน้าที่หลักที่กรมจะต้องวางนโยบายและแนวการดำเนินงานออก  
เป็น 5 ประการ คือ การผลิตครู การฝึกอบรมครูประจำการ การวิจัย การบริหารและการ  
บริการทางวิชาการแก่สังคมและทำนุบำรุงวัฒนธรรม<sup>1</sup> ส่วนหน้าที่หลักของวิทยาลัยนั้น อรุณ ปรีดี-  
คิลก<sup>2</sup> และ สวัสดิ์ ทวีพย์จางค์<sup>3</sup> ได้แยกออกให้เห็นเด่นชัดตรงกัน คือ

1. การผลิตครู
2. การวิจัย
3. ส่งเสริมวิทยฐานะครูและเจ้าหน้าที่ผู้บริหารการศึกษา
4. ทำนุบำรุงวัฒนธรรม และ
5. ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม

เมื่อเปรียบเทียบกับหน้าที่ทั้ง 4 ประการของสถาบันอุดมศึกษาโดยทั่วไปกับหน้าที่ของ

<sup>1</sup> กรมการฝึกหัดครู, นโยบายและการจัดการฝึกหัดครูตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ  
สังคมแห่งชาติระยะที่ 4(2520-2524), หน้า 12.

<sup>2</sup> อรุณ ปรีดีคิลก, "แนวการพัฒนาคุณภาพอาจารย์ในวิทยาลัยครู," คุรุปริทัศน์ 4  
(พฤศจิกายน 2522) : 27.

<sup>3</sup> สวัสดิ์ ทวีพย์จางค์, แนวคิดและแนวปฏิบัติการพัฒนาการฝึกหัดครูเพื่อพัฒนาประเทศ  
ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติระยะที่ 4(2520-2524), หน้า 105.

วิทยาลัยครูตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 จะพบว่าเกือบเหมือนกันทุกข้อ นอกจากข้อที่ 1 ซึ่งพระราชบัญญัติดังกล่าวนี้เน้นการผลิตครูเป็นหลัก และข้อที่ 2 ซึ่งมีใช้หน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษาโดยทั่วไป คือ การส่งเสริมวิद्यฐานะครู

อย่างไรก็ดีหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย มิได้มีการระบุไว้ชัดเจนตรงกันทั้งหมด แต่ละสถาบันเพียงแต่ระบุหน้าที่ของสถาบันไว้ในพระราชบัญญัติของตนเท่านั้น ด้วยเหตุนี้คณะกรรมการอุดมศึกษาของคณะกรรมการวางแผนพื้นฐานเพื่อปฏิรูปการศึกษาได้เสนอวัตถุประสงค์ของสถาบันอุดมศึกษาไว้ดังนี้<sup>1</sup>

1. มุ่งพัฒนาความสามารถทางสติปัญญาอย่างเต็มที่ ทั้งนี้เพื่อความก้าวหน้าของมนุษยชาติ
2. ผลิตกำลังคนด้านวิชาชีพชั้นสูง เพื่อการพัฒนาสังคม
3. เป็นศูนย์กลางการศึกษา เพื่อช่วยพัฒนาท้องถิ่น
4. รักษาและทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรมของชาติ
5. ช่วยพัฒนาบุคคลให้มีศีลธรรมและจริยธรรมเพื่อให้ดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า และช่วยเหลือสังคมที่เป็นสมาชิก

### นโยบายที่เกี่ยวกับการฝึกหัดครู

การศึกษานโยบายทั่วไปของการจัดการศึกษาระดับฝึกหัดครูและอุดมศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการฝึกหัดครู พิจารณาได้จากแหล่งข้อมูลต่อไปนี้

<sup>1</sup>Office of the National Education Commission, "A report of the committee for establishing the Framework for Education Reform, Section 7," Education for Life (Bangkok : office of Education Reform, 1974), p. 6.

1. จากแผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2520<sup>1</sup> หมวด 2 ว่าด้วยแผนนโยบาย การศึกษาของรัฐ และหมวด 3 ว่าด้วยระบบการศึกษาที่เกี่ยวกับการฝึกหัดครู กล่าวไว้ว่า

• รัฐเป็นผู้จัดการฝึกหัดครูทุกระดับและพึงกำกับการผลิตครู เพื่อให้สถานศึกษาค่างามีครูผู้ สามารถให้การศึกษาคิดผลสมบูรณ์ สมความมุ่งหมายตามแผนการศึกษาแห่งชาติ รัฐพึงใ้มาตรการที่เข้มงวดเลือกบุคคลที่จะเข้าศึกษาค่านการฝึกหัดครู ทั้งนี้เพื่อให้ได้ บุคคลที่มีสติปัญญาความเหมาะสมและมีความสามารถที่จะเป็นครู "

• การฝึกหัดครูเป็นการศึกษาที่มุ่งสร้างครูให้สามารถปฏิบัติตนและทำหน้าที่เป็นผู้ก่อให้เกิด การเรียนรู้และพัฒนาการโดยรอบคอบขั้นในตัวผู้เรียน เป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรมในระ ดับที่วิญญูชนจะพึงปฏิบัติได้ และมีลักษณะที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมไทยและระบอบการปกครอง แบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ทั้งในแง่บุคลิกภาพทั่วไป ความสัมพันธ์ต่อศิษย์และบทบาทต่อสังคม..."

2. จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติระยะที่ 4 (2520-2524)<sup>2</sup> การกระจายการบริการสังคมในส่วนที่เกี่ยวกับการฝึกหัดครู ได้เน้นถึงการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงบทบาท และฐานะของครูและบุคลากรหลัก เพื่อเป็นขุมกำลังในการพัฒนาการศึกษา ซึ่งจะต้องดำเนินการ ในเรื่องต่อไปนี้

- 1) ปรับปรุงระบบการฝึกหัดครูให้มีคุณภาพดีขึ้น โดยให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงและความต้องการของท้องถิ่น
- 2) เร่งอบรมครูประจำการและบุคลากรหลักให้ทำหน้าที่ใหม่ได้ตามแนวพัฒนาการศึกษา
- 3) ผลิตครูชนบทและอบรมครูระยะสั้นแก่ผู้มีวิชาความรู้กันต่างๆ เพื่อช่วยสอนในระดับที่ท้องถิ่นมีความต้องการตามความจำเป็นของสภาพสังคม เศรษฐกิจ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยผู้มีวิชาชีพเฉพาะหลายกันอย่างกว้างขวาง

<sup>1</sup> กระทรวงศึกษาธิการ, แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2520, หน้า 2-13.

<sup>2</sup> กองแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติระยะที่ 4 (2520-2524) เฉพาะที่เกี่ยวกับการศึกษาและสังคม (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ การศาสนา, 2519), หน้า 36.

4) ปรับปรุงคุณภาพของอาจารย์ผู้สอนในค่านูติ ความรู้และประสบการณ์ทางการ  
ฝึกหัดครู

3. จากนโยบายกรมการฝึกหัดครู<sup>1</sup> ในการกำหนดนโยบายเพื่อให้สอดคล้องกับหน้าที่  
หลักของกรมการฝึกหัดครูนั้น ได้กำหนดนโยบายทั่วไปและนโยบายเฉพาะภารกิจเป็น 5 ส่วนคือ  
การผลิตครู การฝึกอบรมครูประจำการ การวิจัย การบริการทางวิชาการแก่สังคมและทำนุ  
บำรุงวัฒนธรรม และการบริหาร

เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการผลิตครู กรมการฝึกหัดครูจะส่งเสริมให้วิทยาลัยครูนำแนว  
ความคิดใหม่ๆ และนวัตกรรมทางด้านการฝึกหัดครูมาทดลองใช้และปฏิบัติ เพื่อหาแนวทางที่จะปรับ  
ปรุงการผลิตครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กรมการฝึกหัดครูจะส่งเสริมให้วิทยาลัยครูทุกแห่งรักษา  
คุณภาพในด้านการศึกษาให้ทัดเทียมกันตามขั้นที่เปิดสอนทั่วประเทศ

แนวการจัดและดำเนินงานตามนโยบายในส่วนที่เกี่ยวกับอาจารย์นั้น แยกได้เป็น 3  
ส่วน คือ

1) การคัดเลือกบุคคลเป็นอาจารย์ในวิทยาลัยครู

หลักการ ขนาดของชาติส่วนหนึ่งฝากไว้กับครู ถ้าครูที่ชาติจะปลดอภัย มันคง  
ฉนั้นบุคคลที่จะฝึกอบรมครูให้เป็นคนดีหรืออาจารย์ที่สอนครูก็จะต้อง เป็นครูที่ดีพอที่จะเป็นแบบ  
อย่างให้แก่ผู้รับการฝึกอบรมได้ กล่าวคือไม่เพียงแต่มีความรู้และความสามารถทางวิชาการสูง  
เพียงอย่างเดียว แต่จะต้องเป็นผู้มีศรัทธาในอาชีพครูและมีความรับผิดชอบอย่างดียิ่งประกอบด้วย

วิธีการ เนื่องจากการรับบุคคลเข้าทำงานในวิทยาลัยครูและกรมการฝึกหัดครู มี  
วิธีดำเนินการสอบคัดเลือกตามระเบียบที่ ก.พ. ได้กำหนดไว้ ในบางครั้งทำให้มีปัญหาในเรื่อง  
คัดเลือกบุคคลที่ไม่เหมาะสม กรมการฝึกหัดครูจึงจะต้องให้วิทยาลัยและหน่วยงานที่รับผิดชอบใน  
การจัดสอบคัดเลือกได้จัดหาวิธีการที่รอบคอบและรัดกุมขึ้นโดยไม่ขัดกับระเบียบ ก.พ. เป็นต้นว่า  
การหาข้อมูลเกี่ยวกับผู้สมัครในค่านูติ บุคลิกภาพและความประพฤติเพิ่มเติม และเน้นวิธีการ

<sup>1</sup> กรมการฝึกหัดครู, นโยบายและการจัดการฝึกหัดครู ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ  
สังคมแห่งชาติระยะที่ 4 (2520-2524), หน้า 18-20.





## สอบสัมภาษณ์ให้รักคุณ

กรมการฝึกหัดครูจะพยายามปรับปรุงวิธีการ เลือกสรรและจัดสอบคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในวิทยาลัยครูใหม่ โดยพยายามจะจัดระเบียบและวิธีการคัดเลือกขึ้นเองโดยชอบ-มัติจาก ก.พ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง วิธีการนี้เป็นความหวังที่จะต้องให้ประสบความสำเร็จในอนาคต

หน่วยงานที่รับผิดชอบ กองการเจ้าหน้าที่เป็นผู้จัดสรรจำนวนอาจารย์ให้ความความต้องการของวิทยาลัย และจัดสอบคัดเลือกแทนวิทยาลัยที่ไม่สามารถทำการสอบคัดเลือกด้วยตนเองได้ ส่วนวิทยาลัยครูนั้นจะเป็นผู้แจ้งความต้องการอาจารย์ให้กรมทราบและจัดสอบคัดเลือกเองเมื่อมีความพร้อม

### 2) การกระจายกำลังครูอาจารย์ของกลุ่มวิทยาลัย

หลักการ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการผลิตครูให้มีคุณภาพ วิทยาลัยแต่ละแห่งจึงต้องมีจำนวนอาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถในสาขาวิชา เอก-โทที่เปิดสอนอย่างเพียงพอ

วิธีการ เนื่องจากขณะนี้วิทยาลัยครูหลายแห่งประสบปัญหาในเรื่องจำนวนอาจารย์ในสาขาวิชาเฉพาะ กล่าวคือบางวิทยาลัยขาดกำลังอาจารย์ในบางสาขาวิชาที่กำลังเปิดสอนอยู่ แต่ในบางวิทยาลัยมีจำนวนอาจารย์มากกว่าความจำเป็น ฉะนั้นเพื่อเป็นการกระจายกำลังอาจารย์ให้เหมาะสมกับความต้องการตามสาขาวิชาที่เปิดสอน จึงควรส่งเสริมให้มีการย้าย สับ-เปลี่ยน และยืมตัวอาจารย์กันระหว่างกลุ่มวิทยาลัยในแต่ละภาคหรือทั่วประเทศ ทั้งนี้แล้วแต่ความจำเป็นและความเหมาะสม

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กองแผนงานและหน่วยศึกษานิเทศก์เป็นผู้มีส่วนร่วมในการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ความต้องการอาจารย์ของวิทยาลัย โดยอาศัยหลักสูตรและการจัดโปรแกรมการสอนเป็นเกณฑ์ ตลอดจนหารือกับวิทยาลัยครูโดยตรง ส่วนการโยกย้ายสับเปลี่ยนเป็นหน้าที่ของกองการเจ้าหน้าที่

### 3) การปรับปรุงคุณภาพของอาจารย์

เนื่องจากวิทยาการและข่าวสารในสาขาวิชาต่างๆเปลี่ยนแปลงและเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว จึงอาจเป็นเหตุหนึ่งทำให้ครูอาจารย์ที่มีภารกิจในการจัดการศึกษาของวิทยาลัย

ติดตามความเคลื่อนไหวทั้งกล่าวไม่ทัน จึงควรจะได้ความช่วยเหลือทั้งทางด้านการเงินซึ่งกระทำ  
ได้โดย หาโอกาสให้อาจารย์ได้รับการฝึกอบรมสัมมนาในระยะสั้นและส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระ-  
ดับการศึกษาที่สูงขึ้นไป

#### ก. การฝึกอบรมระยะสั้น

**หลักการ** เป็นการ เปิดโอกาสให้อาจารย์ได้หาความรู้เพิ่มเติมในสาขาวิชา และ  
งานที่ตนกำลัง รับผิดชอบ เพื่อจะได้ปรับปรุงการสอนและการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

**วิธีการ** หน่วยงานในส่วนกลาง เป็นผู้รับผิดชอบในการจัดอบรมและสัมมนาในระยะ-  
ยะเวลาสั้นๆ เช่น 5 วัน 10 วัน หรือมากกว่านี้ ทั้งนี้แล้วแต่เงินงบประมาณที่จัดเอาไว้ และ  
ความเหมาะสมของแต่ละสาขาวิชา นอกจากนี้วิทยาลัยครูในแต่ละกลุ่มอาจจะผลัดเปลี่ยนกันเป็น  
เจ้าภาพจัดประชุมสัมมนาทางวิชาการ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและจัดแนวการเรียนการสอน  
ร่วมกัน

**หน่วยงานที่รับผิดชอบ** หน่วยงานนิเทศก์และวิทยาลัยครูแต่ละแห่ง รับผิดชอบและ  
ดำเนินงานร่วมกัน

#### ข. การส่งเสริมและการสนับสนุนให้อาจารย์ศึกษาต่อ

**หลักการ** เนื่องจากวิทยาลัยครูมีแนวโน้มที่จะเลิกเปิดสอนในระดับ ป.กศ. และ  
ขยายการผลิตครูในระดับตรีให้มากขึ้น ซึ่งหมายความว่า จะต้องมีการครูอาจารย์ในระดับปริญญาโท  
และปริญญาเอกเพิ่มขึ้น เพื่อเป็นกำลังในการผลิตครูระดับปริญญาตรี วิทยาลัยครูและกรมการฝึก  
หัดครูจึงต้อง เปิดโอกาสและสนับสนุนให้ครูอาจารย์ได้มีโอกาสไปศึกษาค้นคว้ามากขึ้น แต่ทั้งนี้จะต้อง  
ไม่มีผลกระทบกระเทือนต่อการดำเนินงานผลิตครูของวิทยาลัยในขณะนั้น

**วิธีการ** กรมการฝึกหัดครูโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นผู้สำรวจความต้องการ  
กำลังครูอาจารย์ในระดับสูงตามสาขาวิชาต่างๆ ถ้าเป็นการศึกษาต่อภายในประเทศก็แจ้งจำนวน  
ที่กรมจะสามารถอนุมัติให้ศึกษาต่อได้ให้ครูอาจารย์ทราบล่วงหน้า เพื่อว่าผู้ที่มีสิทธิ์สอบจะได้  
เตรียมตัวสอบแข่งขันแล้วดำเนินการตามข้อตกลงที่กำหนดไว้ และปฏิบัติให้ถูกต้องตามระเบียบการ  
ลาศึกษาต่อภายในประเทศของกระทรวงศึกษาธิการ ถ้าเป็นการศึกษาต่อในต่างประเทศก็ให้  
ปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาลและกระทรวง

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ของการเจ้าหน้าที่และวิทยาลัยครูแต่ละแห่ง เป็นผู้รับผิดชอบ  
ในเรื่องนี้

จากที่กล่าวมาแล้วจะพบว่า แนวนโยบายเกี่ยวกับการฝึกหัดครูจากแผนการศึกษาแห่งชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และกรมการฝึกหัดครู มีความสอดคล้องกันในด้านที่จะปรับปรุงระบบการฝึกหัดครูให้มีคุณภาพดีขึ้น และให้ความสำคัญของการคัดเลือกบุคคลเพื่อเป็นอาจารย์ในวิทยาลัยครู การกระจายอัตรากำลังอาจารย์ไปยังกลุ่มวิทยาลัยครูต่างๆ ตลอดจนการปรับปรุงคุณภาพของอาจารย์ทั้งในระยะสั้นและการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นอย่างจริงจัง

003986

### การพัฒนาคุณภาพอาจารย์

เมื่อพิจารณาถึงจุดมุ่งหมายและหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษาแล้ว สิ่งที่เป็นปัจจัยสำคัญของสถาบันที่ควรนำมาพิจารณาเป็นอันดับแรกคืออาจารย์ผู้สอน เพราะสถาบันจะมีมาตรฐานการศึกษาสูงต่ำมากน้อยเพียงใด ความมีชื่อเสียงของสถาบันจะเกี่ยวพันกับคุณภาพของอาจารย์เสมอ ดังที่มีคำกล่าวว่า "คนอาจารย์ที่เก่งกล้าสามารถ คือ จุดเริ่มต้นของพัฒนาการมหาวิทยาลัย"<sup>1</sup>

เมื่อเกิดมีมหาวิทยาลัยขึ้นในโลกเมื่อประมาณ 800 ปีมาแล้ว มหาวิทยาลัยเหล่านั้นก็เน้นเรื่องคุณภาพของอาจารย์เป็นสำคัญ<sup>2</sup> ความเชื่อเช่นนี้ในปัจจุบันก็ยังคงมีอยู่ แม้ว่าการประเมินคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของสถาบันจะมีองค์ประกอบอื่นๆ เข้ามาเกี่ยวข้องนอกเหนือจากคุณภาพของอาจารย์ก็ตาม อาจารย์ก็ยังเป็นปัจจัยที่ยังไ้ได้รับความสำคัญเสมอมา ดังปรากฏในรายงานการศึกษาของยูเนสโกว่า อาจารย์เป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดส่วนหนึ่งที่จะทำให้การดำเนินงานของสถาบันมีคุณภาพก้าวหน้า เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจของประ-

<sup>1</sup> วิจิตร ศรีสะอาน, หลักการอุดมศึกษา (กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, 2519),  
หน้า 71.

<sup>2</sup> เรื่องเดียวกัน, หน้า 31.



เทศ ทั้งนี้การวางแผนเพื่อพัฒนาอาจารย์จึงเป็นสิ่งจำเป็น ควรมีการประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ตลอดเวลาซึ่งถือว่าเป็นงานหลักที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารสถาบัน<sup>1</sup> นอกจากนี้วิลเลียม เจ แอกเกอร์ตี (William J. Haggerty) ซึ่งทำการศึกษาเกี่ยวกับอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในประเทศอินเดียได้เสนอว่า คุณภาพที่มีคุณภาพสูงของสถาบันมีผลกระทบต่อการผลิต อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาจะต้องมีความรับผิดชอบสูง เป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปและควรมีผลงานวิจัย<sup>2</sup>.

อาชิบอล์ บี ซอร์ และ ชำรง บัวศรี ได้ศึกษาเกี่ยวกับอาจารย์มหาวิทยาลัยในประเทศไทยและกล่าวว่า อาจารย์เป็นบุคลากรที่สำคัญกลุ่มหนึ่งที่ใช้เป็นเกณฑ์ประเมินความเข้มแข็งของสถาบันการศึกษาชั้นสูงโดยพิจารณาว่า อาจารย์แต่ละคนได้รับการอบรมมาที่เพียงใด และอุทิศตนไปในด้านการสอนและการวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่<sup>3</sup> คุณภาพของอาจารย์เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาและได้รับความสนใจตลอดมา ในปัจจุบันตามแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 4 โครงการพัฒนาคุณภาพของอาจารย์ก็ยังเป็นโครงการที่สำคัญเร่งด่วนตามแผนระบุว่าทบวงมหาวิทยาลัยจะดำเนินการปรับปรุง เพื่อพัฒนาคุณภาพ ส่งเสริมการวิจัยค้นคว้าทางวิชาการและปรับปรุงค่านิยมของอาจารย์<sup>4</sup>

คุณภาพของอาจารย์เป็นสิ่งสำคัญและไม่มีค่าเพียงพอรหัสหรือสิ้นสุด ทั้งนี้เพราะคุณภาพ

<sup>1</sup> UNESCO, Planing the Development of Universities 2 (Paris : The UNESCO press, 1973), pp.76-77.

<sup>2</sup> William J. Haggerty, Higher and Professional Education in India (Washington: U.S. Government Printing Office, 1969), pp.112-113.

<sup>3</sup> อาชิบอล์ บี ซอร์ และ ชำรง บัวศรี, การวิเคราะห์และคาดคะเนความต้องการอาจารย์มหาวิทยาลัยในประเทศไทย (สำนักงานสภาการศึกษาแห่งชาติ, 2511), หน้า 28.

<sup>4</sup> ทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ, "แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาระยะที่สี่" วารสารอุดมศึกษา (5 ธันวาคม 2519).



เป็นสิ่งที่วัดได้ยากและมีความหมายเชิงปรัชญา ทั้งนี้ในแต่ละประเทศหรือแต่ละสถาบันจึงพยายามจะกำหนดเกณฑ์เพื่อจะสรรหาหรือพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพมาเป็นอาจารย์ของสถาบัน บางแห่งกำหนดว่าผู้ที่จะเป็นอาจารย์ของสถาบันจะต้องมีคุณวุฒิปริญญาเอก ดังเช่น มหาวิทยาลัยโคโร ประเทศอียิปต์<sup>1</sup> ในประเทศเยอรมันมีการคัดเลือกอาจารย์นอกจากจะกำหนดคุณวุฒิปริญญาเอกแล้ว จะต้องมีการทดสอบความสามารถเฉพาะสาขาวิชาซึ่ง เรียกว่า คีพลมพรุง (Diplom - Prufung) เมื่อผ่านการทดสอบแล้วก็จะได้รับการฝึกหัดเขียนบทคัดย่องานวิจัยเพื่อเป็นพื้นฐานการวิจัย และต้องเตรียมการสอนภายใต้การควบคุมของคณะกรรมการ ถ้าผ่านขั้นนี้ก็จะได้ออนุญาตที่เรียกว่า วีเนียลีเกนดิ (Venia Legendi) จึงจะมีสิทธิบรรยายได้<sup>2</sup> ในประเทศกรีคนที่จะสมัคร เป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาจะต้องมีวุฒิปริญญาเอกและมีผลงานทางวิชาการเขียนตำราพิมพ์เผยแพร่<sup>3</sup>

นอกจากนี้ประเทศโซเวียตรัสเซียมีแผนในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาของอาจารย์ โดยกำหนดให้ทุกๆ 5 ปีอาจารย์แต่ละคนมีสิทธิ์จะได้รับการอนุญาตให้ลาพักคนละ 4 เดือน อาจารย์จะเลือกปฏิบัติงานอะไรก็ได้โดย่างใดอย่างหนึ่งใน 4 ประการ คือ (1) ไปฝึกงานในโรงงานอุตสาหกรรม (2) ไปศึกษาเพิ่มเติมในวิชาที่ตนสอนอยู่ให้มีคุณภาพสูงขึ้น (3) ทำงานวิจัยที่ตนสนใจร่วมกับนักวิจัย (4) เขียนตำราหรือวิทยานิพนธ์ อาจารย์แต่ละคนจะต้องมีแผน 5 ปีเพื่อยกระดับมาตรฐานการสอน โดยวางแผนไว้เป็นกิจกรรมต่อเนื่องกันไปทุกปี

<sup>1</sup> UNESCO, Planing the Development of Universities 1 (Paris: The UNESCO Press, 1971), pp.37-39.

<sup>2</sup> OECD, Study of Teachers Quantitative Trends in Teaching Staff in Higher Education (Paris: Organization for Economic Co-operation and Development, 1971), pp.25-33.

<sup>3</sup> Ibid., pp.45-105.

แต่ละปีจะมีการรายงานให้ทำอะไรไปมากน้อยเพียงไร<sup>1</sup> ในประเทศยูโกสลาเวีย อาจารย์หรือผู้บรรยายจะต้องมีวุฒิปริญญาเอก มีความสามารถในการวิจัยและการสอน ในระยะแรกจะต้องได้รับการฝึกให้ทำงานภายใต้การควบคุมของคณาจารย์เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะและจะต้องฝึกการวิจัยด้วย<sup>2</sup>

ในการพิจารณาเกี่ยวกับคุณภาพของอาจารย์เพื่อเลื่อนฐานะตำแหน่งทางวิชาการนั้น โดยทั่วไปมีหลักเกณฑ์ใกล้เคียงกัน กล่าวคือ ในประเทศอินเดียผู้บรรยาย(Lecture) จะต้องใช้เวลา 5-10 ปีในการสอนและการวิจัย เขียนผลงานทางวิชาการเพื่อจะได้เป็นรีดเคอร์(Reader) จะต้องใช้เวลาอีก 5-10 ปี มีผลงานทางวิชาการสูงมาก มีผลงานวิจัยดีเด่น จึงจะได้เป็นศาสตราจารย์<sup>3</sup> (Professor) ในประเทศเบลเยียมเน้นเรื่องประสบการณ์การสอน ผลงานทางวิชาการ และคุณวุฒิปริญญาเอกเป็นเกณฑ์แต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการ การเลื่อนฐานะตำแหน่งทางวิชาการขึ้นอยู่กับคณาจารย์อาวุโสของสถาบัน สำหรับประเทศแคนาดาพิจารณาจากผลงานทางวิชาการ เฉพาะการเขียนตำรามากกว่าประสบการณ์การสอน<sup>4</sup> แต่ในประเทศอังกฤษการเข้าสู่ตำแหน่งอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษานั้น ใช้วิธีประกาศทั่วไป ไม่กำหนดคุณวุฒิ แต่สามารถที่จะได้คนที่มีความรู้สูงกว่าปริญญาตรี เมื่อได้รับการพิจารณาเข้าเป็นอาจารย์ของสถาบันแล้ว จะต้องทดลองปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 3 ปี มีคณะกรรมการพิจารณาผลงานทางวิชาการและการวิจัยก่อนจะเสนอให้แต่งตั้งเป็นอาจารย์ประจำที่เรียกว่า เทนเนอร์ (Tenure) อัตราเงินเดือนที่ตั้งมีกำหนดกรรมสิทธิ์สูงสุดเอาไว้เรียกว่า เอฟฟิเซียนซ์บาร์ (Efficiency Bar) เมื่อเงินเดือน

<sup>1</sup> S.Stolyetove, "Methodology of Planing the University System in the USSR," Planing the Development of Universities 3 (Paris: The UNESCO Press, 1974), p.119.

<sup>2</sup> Zagreb University, Yugoslavia, Innovation in Higher Education Reforms in Yugoslavia(Paris:OECD Publication, 1970), p.110.

<sup>3</sup> Haggerty, Higher and Professional Education in India, p.113.

<sup>4</sup> OECD, Study of Teachers..., pp.30-33.

ขึ้นถึงระดับก็จะมีกาพิจารณากระบวนการปฏิบัติงานที่ผ่านมา หากการปฏิบัติงานไม่ได้ผลเป็นที่พอใจทั้งที่ได้  
ได้เป็นอาจารย์ประจำแล้ว ก็จะไม่ได้รับการพิจารณาเงินเดือนเกินกว่าที่กำหนดไว้ในแต่ละระดับ  
เกณฑ์การพิจารณาคุณภาพ ไข่มลการสอน การวิจัย และการเขียนตำรา<sup>1</sup>

จากที่กล่าวมาแล้วนี้จะพบว่า คุณภาพของอาจารย์นั้นในแต่ละประเทศหรือแต่ละสถาบัน  
ต่างก็มีความมุ่งหวังในคุณภาพอันสูงส่ง แต่อย่างไรก็ตาม เรื่องคุณภาพของอาจารย์นั้น มักจะเป็น  
ความมุ่งหมายเชิงอุดมคติ คือบอกไม่ได้ว่าจุดใดคือจุดที่ดีที่สุด ดังนั้นคุณภาพของอาจารย์จึงต้องมี  
การพัฒนาอยู่ตลอดเวลา จากแนวคิดที่เสนอมานี้แล้วพอจะเป็นแนวในการพิจารณาคุณภาพอาจารย์  
ได้ในเบื้องต้น โดยมีหลักการที่ควรใช้ในการพิจารณา คือ

1. คุณวุฒิ การที่อาจารย์ได้มีโอกาสเข้าอยู่ในระบบการศึกษาอบรมอันยาวนานทำให้  
เชื่อว่า ผู้นั้นมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมและมีประสบการณ์ทางวิชาการมากมาย ย่อมจะส่งผลถึง  
การประพฤติปฏิบัติของบุคคลนั้น

2. ประสบการณ์ การที่บุคคลหนึ่งมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้ ปฏิบัติการทำงาน คุน-  
คว้าควยเวลาอันยาวนาน ย่อมจะมีความสามารถในเชิงวิชาการและการทำงานมากไปตามระยะ  
เวลา ทั้งนี้ไม่รวมถึงบุคคลที่ขาดการพัฒนาตนเอง

3. ผลงานทางวิชาการ เป็นผลงานที่บ่งบอกถึงความวิริยะอุตสาหะของผู้นั้น เป็นอย่าง  
ก็ ผลงานทางวิชาการมีมากมายหลายอย่าง เป็นต้นว่า การวิจัย การแปลตำรา การค้นคว้า  
เขียนตำรา การเขียนบทความ สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่แสดงถึงการศึกษาหาความรู้ของผู้นั้นว่ามีมาก  
น้อยเพียงใด //

นอกจากเกณฑ์ที่กล่าวมาแล้ว ยังมีสิ่งอื่นๆที่น่าจะนำมาพิจารณาประกอบถ้าสามารถจะ  
ทำได้ อันได้แก่ เจตคติ มนุษยสัมพันธ์ ความฉลาดไหวพริบ ความคิดริเริ่ม ความรับผิดชอบและ

<sup>1</sup> วิจิตร ศรีสะอาน, รายงานการกุงานบริหารการศึกษาในประเทศไทย (หน่วย  
ผลิตเอกสาร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2516), หน้า 27. (อัครสำเนา)

การประเมินผลผลิต เป็นต้น<sup>1</sup>

ด้วยเหตุผลและความจำเป็นในเรื่องคุณภาพของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา นอกจากจะพิจารณาสรรหาคนที่มีความเหมาะสมเข้ามาเป็นอาจารย์ของสถาบันแล้ว การพัฒนาอาจารย์เพื่อให้มีคุณภาพสูงส่งก็เป็นหน้าที่สำคัญประการหนึ่งที่จะต้องกระทำต่อเนื่องกันไป

### ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การฝึกหัดครูจำเป็นต้องส่งเสริมค่านิยมคุณภาพควบคู่ไปกับปริมาณ เพื่อคุณภาพของการศึกษาโดยรวมให้สูงขึ้น ผู้ที่มีบทบาทสำคัญคือ คณะจารย์ในสถาบันฝึกหัดครูซึ่งจะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ แต่เท่าที่เป็นอยู่ปัจจุบันพบว่า วิทยาลัยครูขาดแคลนอาจารย์ที่ได้รับการฝึกฝนโดยตรงทางสาขาฝึกหัดครู<sup>2</sup> ที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจากมิได้มีการวางแผนสร้างบุคลากรหรืออาจารย์ที่จะมาทำการสอนในสถาบันต่างๆเกี่ยวกับการฝึกหัดครูโดยตรง<sup>3</sup>

ในประเทศที่ก้าวหน้าทางการศึกษา อาจารย์ในสถาบันฝึกหัดครูจะต้องเป็นผู้ที่มีคุณวุฒิในระดับสูง ซึ่งในเรื่องนี้ยูเนสโก<sup>4</sup> และ คริส เอ คีซิง และ ริชาร์ด วินน์<sup>5</sup> ได้อธิบายลักษณะของ

<sup>1</sup> ภิญโญ สาร, หลักบริหารการศึกษา (กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, 2516), หน้า 196-199.

<sup>2</sup> กองแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, แผนการผลิตกำลังคนระดับกลางระยะที่ 4 (2520-2524) (ม.ป.ท., 2517), หน้า 5. (อัครสำเนา)

<sup>3</sup> สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, รายงานการสัมมนาเรื่อง การฝึกหัดครูในประเทศไทย (พระนคร, 2515), หน้า ก.6.

<sup>4</sup> UNESCO, Secondary Teacher Training (Geneva: International Bureau of Education, 1954), p. 179.

<sup>5</sup> Chris A. De Young and Richard Wynn, American Education, 4<sup>th</sup> ed. (New York : Mc Graw-Hill, 1960), pp. 253-254.





ผู้ที่จะเป็นครูของครูหรืออาจารย์ในสถาบันฝึกหัดครูไว้ตรงกันคือ ในด้านวิชาการควรจะ เป็นผู้ที่มีความรู้ระดับปริญญาโทและปริญญาเอกซึ่งได้เรียนวิชาศึกษาศาสตร์ จิตวิทยา และมีประสบการณ์ในการสอนตามโรงเรียนหรือเคยเป็นครูในโรงเรียนระดับประถมและมัธยมหรือฝึกหัดครูมาแล้ว ในประเทศสหรัฐอเมริกาที่ยึดถือเกณฑ์นี้อยู่ แต่เนื่องจากจำนวนอาจารย์มีมากขึ้น จึงได้มีการพิจารณาคุณวุฒิถึงขั้นปริญญาเอกมากขึ้น<sup>1</sup>

ยูเนสโก<sup>2</sup> ได้จัดตั้งสถาบันสำหรับนักศึกษาเกี่ยวกับการฝึกหัดครูในภูมิภาคเอเชีย (Asian Institution for Teacher Educator) ขึ้นที่ประเทศฟิลิปปินส์ เพื่อช่วยเหลือประเทศสมาชิกในเอเชียในปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพของการฝึกหัดครู ประเทศสมาชิกในเอเชียจึงได้มีการพัฒนาโปรแกรมชั้นมัธยมศึกษา เพื่อเป็นแหล่งในการจัดเตรียมอาจารย์สำหรับสอนในสถาบันฝึกหัดครู และได้มีการกำหนดคุณวุฒิขั้นต่ำของอาจารย์ในสถาบันฝึกหัดครูไว้ด้วย เช่น สหภาพพม่า ลังกา จีน กำหนดว่าอาจารย์จะต้องมีวุฒิปริญญาตรีทางศึกษาศาสตร์ เป็นอย่างต่ำและเคยมีประสบการณ์การสอนมาแล้ว ส่วนอินเดีย อินโดนีเซีย อิหร่าน มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ อิสราเอล และญี่ปุ่น กำหนดว่าอาจารย์ที่สอนในสถาบันฝึกหัดครูระดับมัธยมจะต้องมีวุฒิปริญญาโท เป็นอย่างต่ำ สำหรับประเทศไทยนั้นกำหนดคุณวุฒิขั้นต่ำของอาจารย์ในสถาบันฝึกหัดครูคือปริญญาตรี และมีความมุ่งหวังที่จะยกสถานภาพทางวิชาการให้สูงขึ้นถึง ระดับปริญญาโทและปริญญาเอก

จารุวัฒน์ วิศาลเวชกิจ<sup>3</sup> ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การงานและวุฒิความสามารถของครู

<sup>1</sup>UNESCO, Training of Primary Teacher Training Staff (Geneva: International Bureau of Education, 1957), p.193.

<sup>2</sup>UNESCO, Teacher Education in Asia: a regional Survey (Bangkok: Regional Office for Ed. in Asia, 1972), pp.39-40.

<sup>3</sup>จารุวัฒน์ วิศาลเวชกิจ, "การงานและวุฒิความสามารถของครูสังกัดกองโรงเรียนฝึกหัดครู" (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2507).

สังกัดกองโรงเรียนฝึกหัดครู\* โดยศึกษาข้อมูลจากปีการศึกษา 2501 ถึง 2506 ได้ข้อค้นพบว่า กรมการฝึกหัดครูมีครูประจำการที่มีวุฒิตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปเป็นส่วนใหญ่ เทียบกับอัตราส่วนครูปริญญาตรีกับไม่มีปริญญาเท่ากับ 14 : 1 นอกจากนี้ครูที่มีวุฒิความสามารถในวิชาต่างๆยังมีจำนวนไม่เพียงพอแก่ความต้องการของโรงเรียนฝึกหัดครูในขณะนั้น

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ<sup>1</sup> ได้ทำการศึกษาและวิเคราะห์คุณภาพของอาจารย์ในสถาบันการศึกษาชั้นสูงทั้งชั้นนี้แสดง ระบุว่าวุฒิต่อไปนี้

ปี	2513	2514	2515	2516	2517
ประเภทสถาบัน					
มหาวิทยาลัย	16.9	17.1	17.1	17.3	17.3
วิทยาลัย เอกชน	16.2	16.1	16.2	16.5	16.4
วิทยาลัยครู	ไม่มีข้อมูล	15.8	15.9	16.1	16.1

จากตารางข้างต้นจะพบว่า วุฒิของอาจารย์ในวิทยาลัยครูโดยเฉลี่ยแล้วต่ำกว่าวุฒิของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยและวิทยาลัยเอกชนตลอดมาตั้งแต่ปีการศึกษา 2513 ถึง 2517 อย่างไรก็ตามเมื่อเทียบกับวุฒิของครูระดับมัธยมศึกษาแล้วจะพบว่า วุฒิของอาจารย์ในวิทยาลัยครูจะสูงกว่าเสมอ เช่นในปีการศึกษา 2515 ซึ่ง อรุณี วชิราพรทิพย์<sup>2</sup> ได้ทำการวิจัยเรื่อง "สถานภาพทางวิชาการของครูมัธยมศึกษา" พบว่า ครูมัธยมศึกษาทั่วประเทศมีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีและมีค่าระดับ

<sup>1</sup>สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, รายงานการวิจัยเรื่องระบบอุดมศึกษาไทย, หน้า 114.

<sup>2</sup>อรุณี วชิราพรทิพย์, "สถานภาพทางวิชาการของครูมัธยมศึกษา" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต แผนกวิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2516), หน้า 61.

วุฒิชูระหว่างระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงกับอนุปริญญา แต่วุฒิชองอาจารย์มหาวิทยาลัย  
ครูในนี้เกี่ยวกับนี้ มีค่าอยู่ระหว่างระดับอนุปริญญากับระดับปริญญา

ในสถาบันอุดมศึกษาโดยทั่วไป เกณฑ์ที่เหมาะสมที่ผู้เนสโกได้กำหนดสำหรับวุฒิชอง  
อาจารย์ คือ ปริญญาเอก : ปริญญาโท : ปริญญาตรี เท่ากับ 1.5 : 5 : 3.5<sup>1</sup> และจาก  
รายงานการประเมินผลการพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาเกี่ยวกับวุฒิชองอาจารย์ในมหาวิทยาลัย  
ทั้งหมดในปีการศึกษา 2514 ปรากฏว่า ในจำนวนอาจารย์ 10 คน จะมีอาจารย์วุฒิปริญญาเอก :  
ปริญญาโท : ปริญญาตรี ดังต่อไปนี้<sup>2</sup>

มหาวิทยาลัย	ปริญญาเอก	:	ปริญญาโท	:	ปริญญาตรี
ขอนแก่น	0.3	:	2.5	:	7.2
เชียงใหม่	0.5	:	3.3	:	6.3
มหิดล	1.5	:	4	:	4.6
สงขลานครินทร์	0.6	:	4.4	:	5

สุคนธ์ ไช้แก้ว<sup>3</sup> ได้ทำการวิจัยเรื่อง "วุฒิชองอาจารย์พยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย  
โดยศึกษาจากข้อมูลในแบบรายงานสถิติของกองการเจ้าหน้าที่ทบวงมหาวิทยาลัย ประจำ

<sup>1</sup>สำนักงานปลัดทบวง ทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ, รายงานสรุปสถานการณ์การศึกษา  
ปัจจุบันในสถาบันอุดมศึกษา (กรุงเทพฯ :/ม.ป.ท./, 2516), หน้า 18.

<sup>2</sup>สภาการศึกษาแห่งชาติ, สรุปรายงานประเมินผลการพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา  
ปี 2510-2514, หน้า 11. (อัครสำเนา)

<sup>3</sup>สุคนธ์ ไช้แก้ว, "วุฒิชองอาจารย์พยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย" (วิทยานิ-  
พนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522).

ปีการศึกษา 2520 ซึ่งมีวิทยาลัยที่เปิดสอนถึงระดับปริญญา 7 แห่ง เป็นหน่วยตัวอย่าง พบว่า มีอาจารย์ประมาณ 31 % ที่มีวุฒิทางครู ค่าเฉลี่ยของระดับวุฒิของอาจารย์สูงกว่าเกณฑ์ความต้องการขั้นต่ำคือระดับปริญญาตรี มีสัดส่วนของอาจารย์วุฒิปริญญาเอก : ปริญญาโท : ปริญญาตรี : ต่ำกว่าปริญญาตรี เท่ากับ 1.55 : 40.19 : 54.37 : 3.8 ตามลำดับ และมีค่าต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่ยูเนสโกกำหนดไว้ ยกเว้นคณะวิทยาศาสตร์และคณะสาธารณสุขศาสตร์ที่มีสัดส่วนวุฒิอาจารย์เป็นไปตามเกณฑ์ของยูเนสโก

ในก้านวุฒิของอาจารย์ในวิทยาลัยครูสังกัดกรมการฝึกหัดครูนั้น สุปร ตั้งทางธรรม<sup>1</sup> ได้ทำการวิจัยเรื่อง "คุณวุฒิของอาจารย์ในวิทยาลัยครู" โดยทำการศึกษาจากอาจารย์ประจำทั้งหมดที่ทำหน้าที่การสอนในวิทยาลัยครูที่เปิดสอนถึงระดับปริญญาตรีปีการศึกษา 2518 จำนวน 17 วิทยาลัย พบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิทางครูมีร้อยละ 89.57 มีสัดส่วนของอาจารย์วุฒิสองสูงกว่าปริญญาตรี : ปริญญาตรี : ต่ำกว่าปริญญาตรี เท่ากับ 24.40 : 70.68 : 4.92 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยของระดับวุฒิเท่ากับ 16.42 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ความต้องการขั้นต่ำหรือระดับปริญญาตรี วิทยาลัยครูที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานครมีระดับวุฒิโดยเฉลี่ยสูงกว่าวิทยาลัยครูที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค และวิทยาลัยครูที่ตั้งอยู่ในภาคเหนือมีระดับวุฒิของอาจารย์สูงกว่าวิทยาลัยครูที่ตั้งอยู่ในภาคใต้และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากการศึกษาลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ทำให้ผู้วิจัยพบว่าการศึกษาเกี่ยวกับคุณวุฒิของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาในอดีตนั้น ยังไม่สามารถตอบคำถามสำคัญอีกหลายประการ ผู้วิจัยเชื่อว่า หากจะมีการศึกษาข้อมูลก้านวุฒิของอาจารย์ในวิทยาลัยครูอย่างต่อเนื่องในช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงก้านการฝึกหัดครูให้เป็นสถาบันอุดมศึกษาในปีการศึกษา 2518 ถึงปีการศึกษา 2522 โดยศึกษาให้ครอบคลุมถึงการเปลี่ยนแปลงในลักษณะต่างๆของคุณวุฒิอาจารย์ ให้สามารถมองเห็นภาพของการเปลี่ยนแปลงชัดเจนขึ้น รวมทั้งการศึกษาให้ทราบถึงความต้องการอาจารย์ของ

<sup>1</sup>สุพร ตั้งทางธรรม, "คุณวุฒิของอาจารย์ในวิทยาลัยครู" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิถียุทธศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519), หน้า 63-65.

วิทยาลัยครูแต่ละสถาบันแล้ว ก็น่าที่จะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนและพัฒนาการฝึกหัดครูใน  
โอกาสต่อไป



ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย