

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการสร้างระบบการประเมินประสิทธิผลองค์การสำหรับวิทยาลัยครู โดยแบ่งเป็น 5 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินองค์การหรือสถาบันอุดมศึกษา
- ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดโครงสร้างองค์การเพื่อดำเนินการประเมินตนเอง
- ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับเกณฑ์ประเมินประสิทธิผลองค์การ
- ตอนที่ 4 แนวคิดเกี่ยวกับภารกิจของสถาบันอุดมศึกษา และวิทยาลัยครู
- ตอนที่ 5 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานในสถาบันอุดมศึกษา

ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินองค์การหรือสถาบันอุดมศึกษา

การประเมินประสิทธิผลองค์การของสถาบันอุดมศึกษาเป็นงานที่มีความสำคัญอย่างมาก เพราะเป็นวิธีการที่ช่วยให้สถาบันอุดมศึกษาได้รับทราบสารสนเทศที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาสถาบันโดยตรง และช่วยให้กลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องทั้งภายนอกและภายในสถาบันมีภาพลักษณ์ที่ถูกต้องเกี่ยวกับสถาบัน แต่อย่างไรก็ดี การประเมินสถาบันอุดมศึกษาแต่ละครั้งไม่จำเป็นต้องมีรูปแบบที่เหมือนกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการประเมิน เช่น การประเมินเพื่อตัดสินอันดับ การประเมินเพื่อการแก้ไขปรับปรุงพัฒนาวิธีการดำเนินงาน เป็นต้น

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ที่จะสร้างระบบการประเมินประสิทธิผลองค์การสำหรับวิทยาลัยครู โดยมีจุดมุ่งหมายหลักคือ เพื่อนำสารสนเทศที่ได้ไปใช้ในการบวนการตัดสินใจของผู้บริหาร เพื่อพัฒนาการดำเนินงานตามปรัชญา ภารกิจของวิทยาลัยครู รวมทั้งการบริหารงานของวิทยาลัยครู ดังนั้นเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจนและได้ข้อมูลพื้นฐานที่เพียงพอเกี่ยวกับแนวคิดในการประเมินสถาบันอุดมศึกษา ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้อง จากการศึกษาทำให้ทราบว่าเทคนิควิธีที่ใช้กันมาก คือ การศึกษาตนเอง (self-study) หรือการประเมินตนเอง จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญก็ให้ความสำคัญใน

การศึกษาตนเองเป็นอย่างมาก (พนม พงษ์ไพบูลย์, สัมภาษณ์, 21 กันยายน 2536) ในต่างประเทศสถาบันอุดมศึกษาจะดำเนินการศึกษาตนเองทั้งเพื่อการพัฒนาสถาบันโดยตรงและเพื่อขอการรับรองมาตรฐาน (accreditation) ในสหรัฐอเมริกาได้มีข้อกำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาดำเนินการศึกษาตนเองเพื่อใช้เป็นหลักฐานประกอบในการขอให้มีการรับรองมาตรฐาน สำหรับในประเทศไทยถึงแม้จะยังไม่มีข้อกำหนดดังกล่าว แต่เนื่องจากแนวคิดในการเปิดโอกาสทางการศึกษาได้ทำให้มีจำนวนสถาบันอุดมศึกษาเพิ่มขึ้นเป็นลำดับ ซึ่งอาจทำให้สาธารณชนทั่วไปสนใจในคุณภาพของผลผลิตทางการศึกษาต่าง ๆ มากขึ้น อันอาจนำไปสู่การดำเนินการให้มีการรับรองมาตรฐานในอนาคต ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการศึกษารายละเอียดในทั้ง 2 ประเด็น คือ

1. แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาตนเองของสถาบันอุดมศึกษา
2. การรับรองมาตรฐาน

แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาตนเองของสถาบันอุดมศึกษา

1. ความหมายและความสำคัญของการศึกษาตนเองของสถาบันอุดมศึกษา

Dressel ได้อธิบายความหมายของการศึกษาตนเองว่าเป็นความพยายามในการแสวงหาคำตอบอย่างมีแผนและเป็นระบบ โดยบุคลากรของสถาบันเพื่อการพัฒนาปรับปรุงสถาบันให้ดียิ่งขึ้น ประเด็นที่มุ่งศึกษาอาจกว้างหรือแคบก็ได้ ส่วนเทคนิคและวิธีการที่ใช้ในการศึกษาตนเองมีหลายแบบ ได้แก่ การอภิปรายอย่างอิสระ การเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างกว้างขวางเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ การประเมินและการทบทวน (Dressel 1976: 401-402) คณะกรรมการการศึกษาของ Northwest Association of Schools and Colleges ได้ให้ความหมายของการศึกษาตนเองว่า เป็นการวิเคราะห์ทรัพยากรทางการศึกษาของสถาบันและประสิทธิผลของสถาบันในส่วนที่เกี่ยวข้องกับภารกิจและวัตถุประสงค์ของสถาบัน โดยบุคลากรของสถาบัน (Northwest Association of Schools and Colleges 1992: 194) กล่าวโดยสรุป การศึกษาตนเองของสถาบันอุดมศึกษา คือ การที่บุคลากรของสถาบันได้ใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลและสารสนเทศที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาการดำเนินงานตามภารกิจ

การศึกษาตนเองของสถาบันอุดมศึกษามีความสำคัญ เพราะช่วยให้ผู้เกี่ยวข้องที่มีบทบาทโดยตรงในสถาบันอุดมศึกษานั้น ๆ ได้แก่ ผู้บริหารและอาจารย์ได้เข้าใจถึงสถานภาพ

ของสถาบัน จุดเด่นและข้อบกพร่องที่สัมพันธ์กับจุดมุ่งหมายของสถาบัน ทำให้ได้สารสนเทศที่ทันต่อเหตุการณ์ ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารและอาจารย์สามารถปรับปรุงและพัฒนางานของสถาบันได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

2. รูปแบบ (pattern) ของการศึกษาค้นเองหรือประเมินตนเอง

การศึกษาค้นเองของสถาบันอุดมศึกษาสามารถทำได้หลายรูปแบบ ขึ้นอยู่กับโครงสร้างของแต่ละสถาบัน (individual structures) และประเภทของผลลัพธ์ทางการศึกษา (educational outcomes) ที่ต้องการศึกษา (Dressel 1976: 402; Ewell 1984: 59)

รูปแบบการศึกษาค้นเองของสถาบันอุดมศึกษาตามแนวคิดของ Dressel มี 9 รูปแบบ (Dressel 1976: 406-409) ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปรวมเป็น 3 รูปแบบ คือ

1. รูปแบบเชิงประวัติศาสตร์ จำนวนได้ 3 ระดับ คือ ระดับสถาบัน โดยรวม ระดับหน่วยงานย่อยภายในสถาบัน เช่น ภาควิชา คณะวิชา ศูนย์ต่าง ๆ และระดับปัญหาเฉพาะอย่าง เช่น ปัญหาการให้เกรด ปัญหาเกี่ยวกับข้อกำหนดของหมวดวิชาพื้นฐานทั่วไป เป็นต้น จุดอ่อนของการศึกษารูปแบบเชิงประวัติศาสตร์เพียงด้านเดียว คือ การได้ข้อมูลที่คงที่ (static) และมักไม่ทันต่อเหตุการณ์ (out of date)

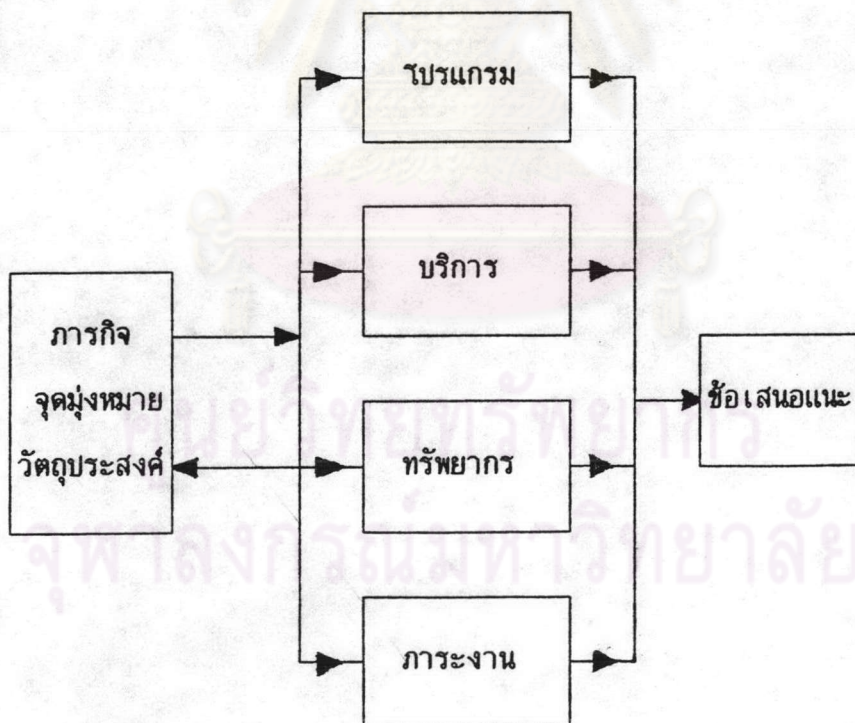
2. รูปแบบการศึกษาสถานภาพปัจจุบัน (current status) จำนวนได้ 3 ระดับเช่นกัน คือ ระดับสถาบันโดยรวม ระดับหน่วยงานย่อยภายใน และระดับปัญหาเฉพาะอย่าง เป็นรูปแบบที่ใช้กันมากในการจัดทำภาพรวม (profile) ของสถาบันเพื่อนำมาใช้ในการของบประมาณ หรือในการขอการรับรองมาตรฐาน ข้อมูลที่จัดเก็บรวบรวมโดยทั่วไป คือ จำนวนผู้ลงทะเบียนในปัจจุบัน งบประมาณที่ได้รับ สถานภาพของอาจารย์ สิ่งที่ขาดแคลนและปัญหาต่าง ๆ อัตรากำลังที่ต้องการเพิ่ม โปรแกรมวิชาใหม่ที่จะเปิดสอน โดยไม่ได้ให้ความสำคัญความเป็นไปได้ (feasibility) หรือความต้องการจำเป็น การเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับศักยภาพของสถาบันในรูปแบบนี้จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถคาดการณ์แนวโน้มในระยะยาวได้ แต่โดยทั่วไปมักจะพบว่า การศึกษาสถานภาพปัจจุบันเป็นความพยายามที่ค่อนข้างสูญเปล่า เนื่องจากขาดการติดตามผลอย่างจริงจัง

3. รูปแบบของการศึกษาตนเองเพื่อการวางแผนระยะยาว (long-term plan) ซึ่งอาจดำเนินการโดยการศึกษาเชิงประวัติศาสตร์เป็นส่วนใหญ่ หรือศึกษาสภาพปัจจุบัน หรือทั้ง 2 อย่าง แล้วฉายภาพ (project) จุดมุ่งหมายในอนาคต ตลอดจนวางแผนและกำหนดนโยบายเพื่อให้จุดมุ่งหมายดังกล่าวบรรลุผล

แนวทางปฏิบัติ รูปแบบการศึกษาตนเองของสถาบันอุดมศึกษามี 5 รูปแบบ ดังนี้ (Middle States Association of Colleges and Schools 1991: 11-18)

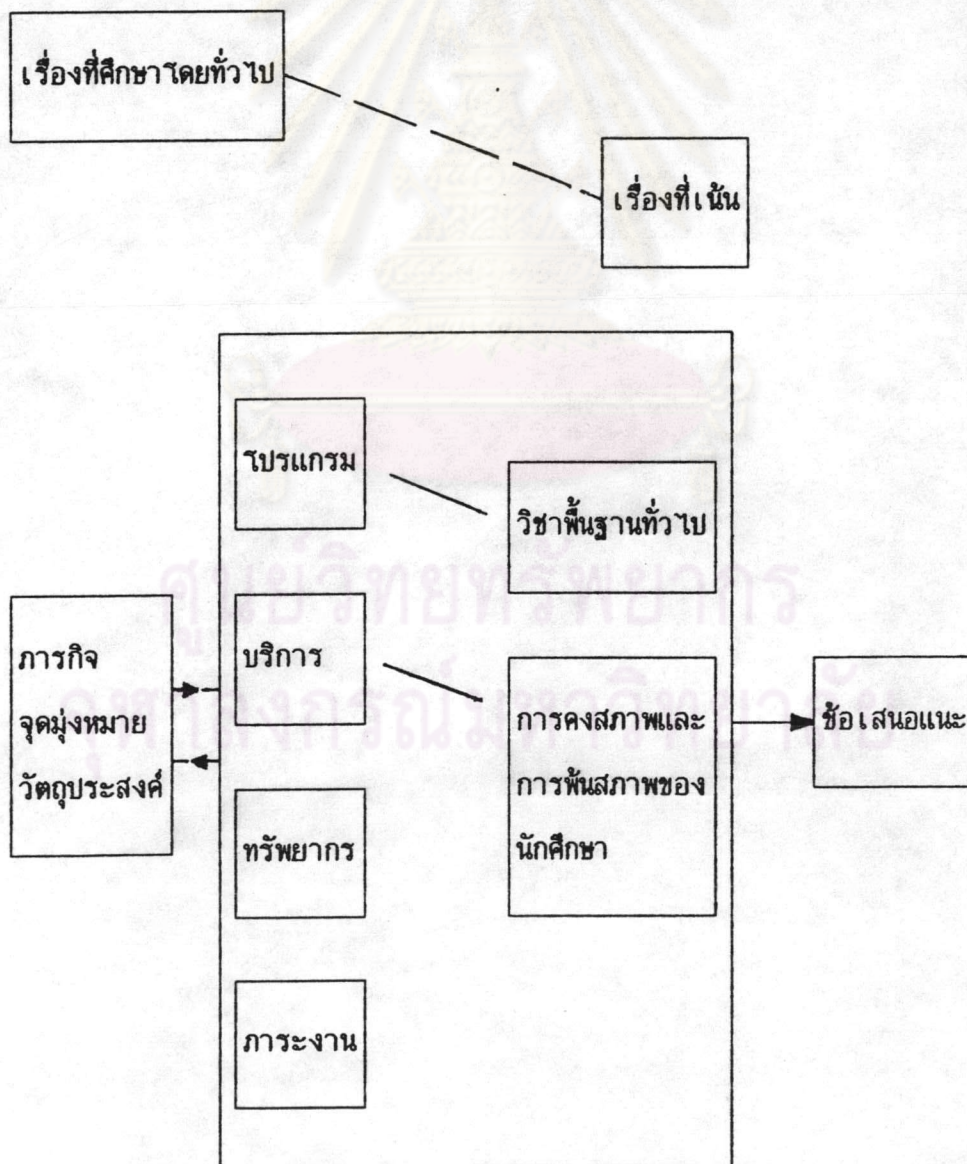
1. การศึกษาตนเองอย่างครอบคลุม (comprehensive self-study) เป็นรูปแบบที่ศึกษาทุกด้าน (aspect) ของโปรแกรม โครงสร้างการบริหารและการสนับสนุนทรัพยากรและบริการ ผลที่เกิดขึ้นจากการจัดการศึกษาในเชิงสัมพันธ์กับการกิจและจุดมุ่งหมายของสถาบัน

แผนภูมิที่ 2 การศึกษาตนเองอย่างครอบคลุม



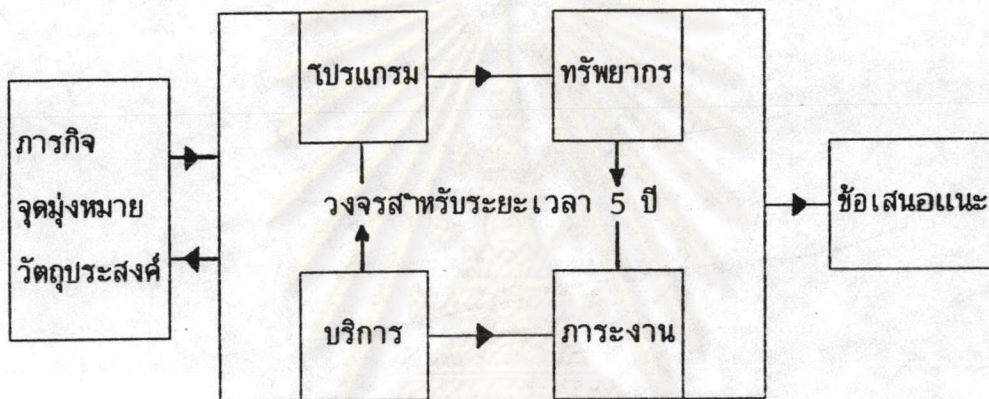
2. การศึกษาตนเองอย่างครอบคลุมและเน้นบางประเด็น (comprehensive self-study with special emphasis) เป็นรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับสถาบันที่ต้องการศึกษาตนเองอย่างครอบคลุมในทุกด้าน และในขณะเดียวกันก็มีความสนใจที่จะศึกษาบางเรื่องซึ่งอยู่ภายในบริบทของวัตถุประสงค์และการปฏิบัติงานทั้งหมดของสถาบันเป็นพิเศษ โดยทั่วไปจะเป็นการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการกิจและจุดมุ่งหมายของสถาบัน ศึกษาเกี่ยวกับโปรแกรม การให้บริการ ทรัพยากร และภาระงานพอสังเขป และเลือกศึกษาอย่างลุ่มลึก (in-depth) ในประเด็นที่สถาบันเห็นว่ามีความสำคัญ

แผนภูมิที่ 3 การศึกษาตนเองอย่างครอบคลุมและเน้นบางประเด็น



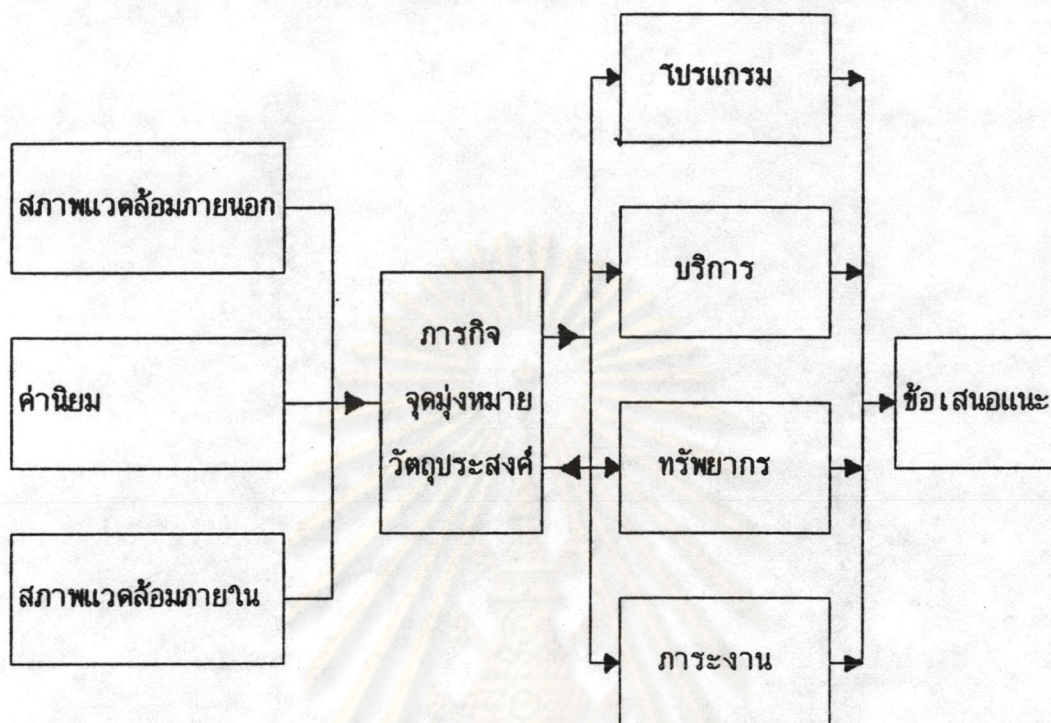
3. การทบทวนตนเองเป็นระยะ ๆ (cyclical review approach to self-study) เป็นการศึกษาแบบครอบคลุม แต่เป็นการศึกษานรอบ 5 ปี ก่อนการศึกษาทบทวนในรอบ 10 ปี โดยในแต่ละปีสถาบันจะศึกษาตนเองในทุกอย่างของสถาบัน ทั้งโปรแกรมวิชาการ และการบริหารงาน โดยแบ่งศึกษาทุกเรื่องในปริมาณ 1 ใน 5 ของปริมาณที่จะต้องศึกษาในแต่ละช่วงระยะเวลา 5 ปี

แผนภูมิที่ 4 การทบทวนตนเองเป็นระยะ ๆ



4. การศึกษาเองอย่างครอบคลุมและเน้นการวางแผนกลยุทธ์ (comprehensive with strategic planning emphasis) เป็นรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับสถาบันที่ยังไม่มีแผนกลยุทธ์ เนื่องจากความจำกัดบางอย่าง หรือกำลังอยู่ในระยะเวลาของการแสวงหาโอกาสในการเปิดโปรแกรมใหม่ ๆ

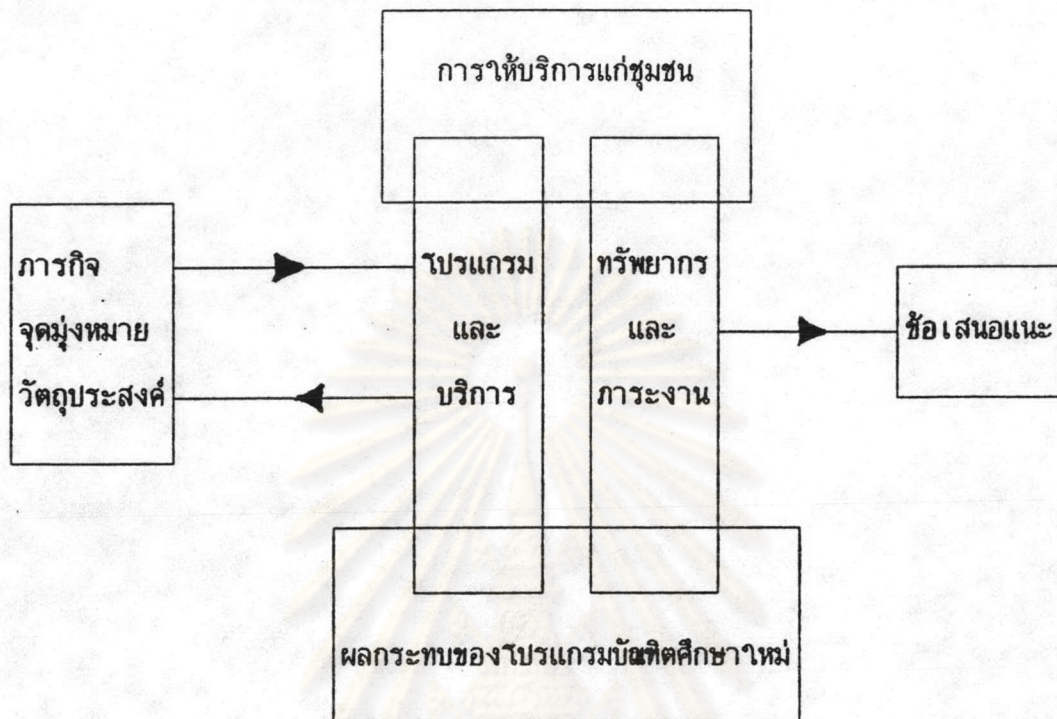
แผนภูมิที่ 5 การศึกษาตนเองอย่างครอบคลุมและเน้นการวางแผนกลยุทธ์



5. การเลือกศึกษาบางเรื่อง (selected topics approach to self-study) สถาบันอุดมศึกษาอาจเลือกศึกษาอย่างสุ่มสี่ในบางเรื่องหรือบางหน่วยงานที่สะท้อนให้เห็นสถาบันโดยรวม

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภูมิที่ 6 การเลือกศึกษาบางเรื่อง



กล่าวโดยสรุป รูปแบบการศึกษาตนเองมีหลายรูปแบบ สถาบันอุดมศึกษาสามารถเลือกรูปแบบที่เหมาะสมกับโครงสร้างและวัตถุประสงค์เฉพาะของสถาบันอุดมศึกษาของตนได้ และเนื่องจากการศึกษาตนเองส่วนใหญ่เป็นการดำเนินการเพื่อขอรับรองมาตรฐาน เพื่อพัฒนาคุณภาพของการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ดังนั้นการทำความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการรับรองมาตรฐานจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ เพราะจะช่วยให้เห็นความสำคัญของการศึกษาตนเองหรือประเมินตนเองในสถาบันอุดมศึกษาได้ดียิ่งขึ้น

การรับรองมาตรฐาน

1. ความหมายและประเภทของการรับรองมาตรฐาน

การรับรองมาตรฐานเป็นกระบวนการของการให้การยอมรับสถาบันอุดมศึกษาในผลการปฏิบัติ (performance) การบูรณาการและคุณภาพของสถาบัน เพื่อให้ชุมชนวิชาการและสาธารณชนทั่วไปมีความเชื่อมั่น (confidence) ในสถาบันนั้น ๆ (Northwest Association of Schools and Colleges 1992: 2)

การรับรองมาตรฐานแบ่งเป็น 2 ประเภท (Young 1979: 136) คือการรับรองมาตรฐานสถาบัน (institutional accreditation) และการรับรองมาตรฐานโปรแกรมวิชา (program accreditation) หรือการรับรองมาตรฐานเฉพาะสาขาวิชา (specialized accreditation) คณะกรรมการการศึกษาของ Northwest Association of School and Colleges ได้ให้ความหมายของการรับรองมาตรฐานสถาบันว่าเป็นการรับรองสถาบันโดยรวม (entire institution) โดยการระบุถึงความสำเร็จของแต่ละส่วนของสถาบันในการทำให้วัตถุประสงค์ของสถาบันบรรลุผล โดยแต่ละส่วนไม่จำเป็นต้องมีระดับของความสำเร็จในการดำเนินงานเท่ากัน ส่วนการรับรองมาตรฐานโปรแกรมวิชาหรือการรับรองมาตรฐานเฉพาะสาขาวิชา เป็นการให้การรับรองภาควิชาโปรแกรมวิชา หรือหลักสูตร ซึ่งอาจเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการศึกษาในสถาบัน หรืออาจเป็นโปรแกรมวิชาเฉพาะหรือวิชาชีพที่เปิดสอนในสถาบันเฉพาะทาง (Northwest Association of Schools and Colleges 1992: 19)

2. ความสำคัญของการได้รับการรับรองมาตรฐาน

ในสหรัฐอเมริกา การได้รับการรับรองมาตรฐานสถาบันเป็นเรื่องที่สำคัญ เพราะมีประโยชน์ในการขอทุนสนับสนุนการดำเนินงานของสถาบัน สถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่อยู่ในข่ายที่จะได้รับเงินสนับสนุนต้องเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน (holding accredited) หรืออยู่ในระหว่างดำเนินการขอการรับรองมาตรฐาน (candidate status) ทั้งนี้คณะกรรมการที่ให้การรับรองมาตรฐานต้องเป็นคณะกรรมการที่ได้รับการยอมรับ (recognize) จากเลขาธิการการศึกษา (the Secretary of Education) แต่อย่างไรก็ดี คณะกรรมการของสมาคมให้การศึกษาในระดับภูมิภาคและระดับชาติไม่ได้มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายในการควบคุมสถาบันอุดมศึกษา หรือโปรแกรมของสถาบันอุดมศึกษา แต่จะทำหน้าที่เผยแพร่มาตรฐานของคุณภาพ (standards of quality) และให้การรับรองสถาบันอุดมศึกษาตามมาตรฐานที่กำหนดเข้าเป็นสมาชิก (Northwest Association of Schools and Colleges 1992: 4)



3. หน่วยงานที่ทำหน้าที่ให้การรับรองมาตรฐาน

กระบวนการให้การรับรองมาตรฐาน (accreditation process) ในสหรัฐอเมริกาจะมีลักษณะเฉพาะ (unique) กล่าวคือ เป็นการดำเนินการโดยการสมัครใจ (voluntary) ขององค์การที่ไม่ใช่หน่วยงานรัฐบาล (nongovernmental) โดยองค์การดังกล่าวจะกำหนดลักษณะ คุณภาพ และวิธีการที่ใช้ในการตัดสินใจให้การรับรองการเข้าเป็นสมาชิก หรือให้การรับรองมาตรฐานของโปรแกรมวิชาเฉพาะ หน่วยงานหรือองค์การที่ทำหน้าที่ให้การรับรองมาตรฐานสถาบัน คือ สมาคมในภูมิภาค (regional association) ส่วนหน่วยงานหรือองค์การที่ทำหน้าที่ให้การรับรองมาตรฐานโปรแกรมวิชาเฉพาะ คือ หน่วยงานวิชาชีพเฉพาะทาง (specialized professional agencies) (Thrash 1979: 116)

4. หน่วยงานที่ทำหน้าที่ประสานและส่งเสริมการให้การรับรองมาตรฐาน

หน่วยงานที่ทำหน้าที่ประสานในการให้การรับรองมาตรฐาน คือ COPA (The Council on Postsecondary Accreditation) เป็นหน่วยงานที่ไม่ใช่หน่วยงานของรัฐ และไม่แสวงหากำไร ก่อตั้งขึ้นโดยการรวมองค์การระดับชาติ (national organization) 2 แห่ง คือ FRACHE (the Federation of Regional Accrediting Commissions of Higher Education) และ NCA (the National Commission on Accrediting) เข้าด้วยกันในปี ค.ศ.1975 FRACHE เป็นองค์การที่ก่อตั้งขึ้นในปี ค.ศ.1949 ประกอบด้วยคณะกรรมการ (commissions) ระดับอุดมศึกษา จากสมาคมให้การรับรองมาตรฐานในส่วนภูมิภาค 6 แห่ง ในช่วงที่รวมกันนั้น FRACHE มีคณะกรรมการให้การรับรองมาตรฐาน 9 ชุด สำหรับ NCA ได้ก่อตั้งขึ้นในปี ค.ศ.1949 เช่นกัน โดยเป็นหน่วยงานระดับชาติของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยที่เปิดสอนถึงระดับปริญญา มีหน้าที่รับผิดชอบในการทบทวนและให้การรับรองรายชื่อ ตลอดจนกำกับติดตามการดำเนินงานของคณะกรรมการให้การรับรองมาตรฐานเฉพาะสาขาวิชาหรือโปรแกรมวิชา ในช่วงที่มีการรวมกันนั้น NCA ได้ให้การรับรองกลุ่มคณะกรรมการที่ให้การรับรองเฉพาะสาขาวิชาหรือโปรแกรมวิชา จำนวน 36 กลุ่ม ซึ่งได้ดำเนินการให้การรับรองวิทยฐานะไปแล้วเป็นจำนวน 3,600 โปรแกรมใน 48 สาขาวิชาในสถาบันอุดมศึกษา

COPA ได้ทำหน้าที่ประสานงานในหลาย ๆ ทาง หน้าที่ที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การประเมินองค์การภาคเอกชนที่ทำหน้าที่ให้การรับรองมาตรฐาน (nongovernmental accrediting organization) เป็นระยะ ๆ COPA จะกำกับติดตาม (monitor) องค์การดังกล่าวเพื่อเป็นการประกันในด้านความยุติธรรม ด้านการบูรณาการ และความคงเส้นคงวา (consistency) ของมาตรฐานที่ใช้ในการให้การรับรองมาตรฐาน รวมทั้งนโยบายและกระบวนการในการขอการรับรองมาตรฐาน นอกจากนี้ COPA ยังมีหน้าที่ดังต่อไปนี้ (Young 1979: 138-139)

1. ส่งเสริมการปรับปรุงการอุดมศึกษาโดยกระบวนการให้การรับรองมาตรฐาน
2. ส่งเสริมความสนใจของผู้บริโภคการศึกษา รวมทั้งการเปิดโอกาสให้ผู้สนใจทั่วไปเข้ามาเป็นตัวแทนในการทำกิจกรรมของ COPA
3. พัฒนานโยบายและกระบวนการเพื่อการประสานกิจกรรมการให้การรับรองมาตรฐาน
4. สนับสนุน ส่งเสริม และอำนวยความสะดวกโครงการวิจัยเพื่อการปรับปรุงวิธีการและเทคนิคของการให้การรับรองมาตรฐาน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพของอุดมศึกษา
5. ร่วมมือกับสถาบันการศึกษา องค์การ มูลนิธิ และหน่วยงานของรัฐบาล ในด้านการให้การรับรองมาตรฐาน และเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
6. เป็นตัวแทนในการประชาสัมพันธ์เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีเกี่ยวกับการรับรองมาตรฐานสถาบันอุดมศึกษาในระดับชาติในโอกาสที่เหมาะสม
7. จัดทำโปรแกรมข้อมูลเพื่อส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจในกระบวนการรับรองมาตรฐาน และการใช้กระบวนการดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ

5. วัตถุประสงค์ของการให้การรับรองมาตรฐาน

ในระยะแรก ๆ มักเข้าใจกันว่า การรับรองมาตรฐานคือการประเมินและประกันคุณภาพทางการศึกษา โดยจะมีการตรวจสอบสถาบันเป็นระยะ ๆ ในระยะเวลาไม่เกินทุก 10 ปี โดยกลุ่มเพื่อน (peers) จากสถาบันคล้าย ๆ กัน จะทำหน้าที่เป็นผู้พิจารณาตัดสินว่าวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยที่เปิดสอนในสาขาวิชาคล้ายกันมีสิ่งอำนวยความสะดวกการเงิน และบุคลากร ตลอดจนเงื่อนไขการเรียนที่เหมาะสมเพียงใด Semrow ได้จัด

หมวดหมู่แนวทางการรับรองมาตรฐานเป็นยุคต่าง ๆ (Young 1979: 134) ได้แก่ ยุคของการใช้ชุดของมาตรฐานและเกณฑ์ที่กำหนดไว้แล้ว (prescribed) ยุคของการใช้บทสถาน (norm) หรือแนวการปฏิบัติที่เป็นไปได้ (most practical) ยุคของการใช้บทสถานหรือแนวการปฏิบัติที่เป็นไปได้และนิยมใช้กันอย่างแพร่หลาย โดยพิจารณาถึงความสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ของสถาบันอุดมศึกษาของแต่ละแห่งเป็นหลัก ยุคของการใช้ตัววัดผลลัพธ์ (outcomes) หรือผลผลิต (product) ยุคของการใช้ปัญหาหรือสภาพของปัญหาเป็นคำถามหรือสมมติฐานที่ต้องตอบ และยุคของการผสมผสานหลาย ๆ อย่างตามที่ได้กล่าวมาแล้ว

ในปัจจุบันการรับรองมาตรฐานจะพิจารณาใน 2 ประเด็น คือ (Young 1979: 134)

1. คุณภาพการศึกษา (educational quality) ซึ่งให้นิยามและแปลความภายในบริบทของขอบเขตและวัตถุประสงค์ของสถาบันหรือโปรแกรมของสถาบันแต่ละแห่ง โดยเปรียบเทียบกับสถาบันหรือโปรแกรมอื่นที่คล้ายคลึงกัน

2. บูรณาการของสถาบัน (institutional integrity) ซึ่งเป็นการพิจารณาจากมุมมองที่ว่าสถาบันอุดมศึกษาหรือโปรแกรมมีลักษณะตามที่สถาบันต้องการให้เป็นมากน้อยเพียงใด และได้มีการดำเนินการตามที่ระบุไว้ว่าจะดำเนินการในช่วงเวลาที่กำหนดไว้หรือไม่

Troutt มีความคิดเห็นที่ถึงแม้สมาคมที่ทำหน้าที่ให้การรับรองมาตรฐานในส่วนภูมิภาค (regional accrediting associations) จะตอบสนองวัตถุประสงค์หลายประการ แต่สาธารณชนส่วนใหญ่จะรับรู้เฉพาะหน้าที่การรับประกันคุณภาพ (quality assurance) โดยมีความเห็นว่าการที่สถาบันอุดมศึกษาได้รับการยอมรับในมาตรฐานจากสมาคมที่ให้การรับรองมาตรฐานในส่วนภูมิภาคคือประจักษ์พยาน (evidence) ที่แสดงให้เห็นว่าสถาบันอุดมศึกษาแห่งนั้นได้ดำเนินการอย่างบรรลุผลตามเกณฑ์คุณภาพ

6. กระบวนการในการให้การรับรองมาตรฐาน

กระบวนการพื้นฐานที่สำคัญในการให้การรับรองมาตรฐาน คือ การศึกษาตนเองของสถาบัน (institutional self-study) ซึ่งเป็นการประเมินประสิทธิผลของสถาบันหรือโปรแกรมโดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของสถาบันหรือโปรแกรมโดยตรง หลังจากนั้นจะเป็นการตรวจสอบความตรง (validate) โดยผู้เชี่ยวชาญที่อยู่ภายนอกสถาบัน (peer

evaluation) ซึ่งเป็นการพิจารณาตัดสินจากนักวิชาการหรือนักวิชาชีพ (professional educators) คณะผู้เชี่ยวชาญดังกล่าว อาจประกอบด้วย อาจารย์หรือผู้บริหาร หรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง และในบางกรณีอาจมีตัวแทนจากกลุ่มผู้สนใจทั่วไปซึ่งอยู่นอกสถาบัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับธรรมชาติของสถาบันหรือโปรแกรม (Young 1979: 135) การศึกษาตนเอง เพื่อขอการรับรองมาตรฐานจะไม่ใช้การเสนอข้อกำหนดเชิงปริมาณที่เข้มงวด (rigid) จากบุคคลภายนอกเพื่อให้สถาบันปฏิบัติตาม แต่จะเป็นการสร้างกรอบอ้างอิงร่วมกัน (common frame of reference) ระหว่างคณะกรรมการให้การรับรองมาตรฐาน (accrediting bodies) กับสถาบันอุดมศึกษาที่จะดำเนินการศึกษาตนเอง ซึ่งตามกฎหมายโดยทั่วไปคณะกรรมการให้การรับรองมาตรฐานสถาบันมีแนวโน้มที่จะเน้นความเป็นทั่วไป (more general) ส่วนคณะกรรมการให้การรับรองโปรแกรมวิชาหรือสาขาวิชาที่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (specialized accrediting bodies) ค่อนข้างจะเน้นความจำเพาะเจาะจง (specific) Mayhew, Ford และ Hubbard ได้บรรยายเกี่ยวกับกระบวนการรับรองมาตรฐาน ดังนี้ (Mayhew, Ford และ Hubbard 1990: 214-217)

ในการดำเนินการขอการรับรองมาตรฐาน สถาบันอุดมศึกษาโดยทั่วไปมักจะทำการศึกษาตนเองก่อนที่สถาบันจะหมดสภาพการได้รับการรับรองมาตรฐานประมาณ 2 ปี โดยการจัดตั้งคณะกรรมการอำนวยการ (steering committee) ซึ่งมีหัวหน้าฝ่ายวิชาการ (chief academic officer) หรือศาสตราจารย์อาวุโสเป็นประธานกรรมการ ส่วนงานในการเก็บรวบรวมข้อมูลและสารสนเทศจะอยู่ในความรับผิดชอบของคณะกรรมการที่มีอยู่หรืออาจแต่งตั้งให้กรรมการเฉพาะกิจ (ad hoc committee) เป็นผู้ดำเนินการ โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลภายใต้หลักการหรือแนวทาง (guidelines) ที่พัฒนาโดยสมาคมให้การรับรองมาตรฐานในภูมิภาค (regional association) ซึ่งภายหลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ประธานคณะกรรมการอำนวยการศึกษาตนเองของสถาบัน หรือคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ที่มีหน้าที่รับผิดชอบจะดำเนินการร่างรายงานผลการศึกษาตนเองของสถาบันอย่างคร่าว ๆ

6.1 การทบทวนผลการศึกษาตนเองโดยคณะกรรมการภายนอก

หลังจากที่สถาบันอุดมศึกษาได้จัดทำรายงานผลการศึกษาตนเองเสร็จเรียบร้อยแล้ว ขั้นตอนต่อไปจะเป็นการทบทวนรายงานผลการศึกษาโดยคณะกรรมการซึ่งเป็น

นักวิชาชีพ (professional staff) ของหน่วยงานที่ให้การรับรองมาตรฐาน (accrediting agency) เพื่อให้แน่ใจว่าได้มีการอภิปรายตามเกณฑ์หรือแนวทางแต่ละอย่าง หลังจากนั้นจะมีการแจกจ่ายงานผลการศึกษาไปให้คณะกรรมการที่ทาหน้าที่เยี่ยมชมสถาบัน (site-visit team) จำนวนกรรมการชุดที่ทาหน้าที่เยี่ยมชมสถาบันสำหรับสถาบันขนาดเล็กคือ 3 คน ส่วนสถาบันขนาดใหญ่อาจมีถึง 30 คน การคัดเลือกกรรมการในชุดที่ทาหน้าที่เยี่ยมชมสถาบันจะพิจารณาจากความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับสถาบันที่จะไปเยี่ยมชม หรือจากประสบการณ์ในการเยี่ยมชมสถาบันต่าง ๆ

6.2 การเยี่ยมชมสถาบัน

คณะกรรมการเยี่ยมชมสถาบันจะศึกษารายงานผลการศึกษาดตนเองของสถาบันก่อนออกเยี่ยมชมสถาบัน ระยะเวลาเยี่ยมชมวิทยาเขต (campus) โดยทั่วไปคือ 1 1/2 - 3 วัน ส่วนขั้นตอนการดำเนินการเยี่ยมชมมักจะมีลักษณะคล้าย ๆ กัน (routine) กล่าวคือ ในวันแรกจะเป็นการประชุมและรับประทานอาหารเย็นร่วมกันเพื่ออภิปรายเกี่ยวกับกลยุทธ์ทั้งหมด (overall strategy) ในตอนเช้าของวันรุ่งขึ้นจะเป็นการพบปะกับหัวหน้าของฝ่ายบริหารของสถาบันเพื่อแจ้งให้ทราบเกี่ยวกับข้อมูลและสารสนเทศที่คณะกรรมการเยี่ยมชมสถาบันต้องการ รวมทั้งข้อมูลที่คณะกรรมการต้องการจากการสัมภาษณ์ หลังจากนั้นคณะกรรมการจะดำเนินการสัมภาษณ์บุคลากรต่าง ๆ ทั่วทั้งวิทยาเขต ในวันที่สองของการเยี่ยมชมสถาบันก็จะดำเนินการคล้าย ๆ กัน และในตอนท้าย ๆ ของวันที่สองคณะกรรมการเยี่ยมชมสถาบันจะประชุมปรึกษาหารือและอภิปรายเกี่ยวกับข้อค้นพบเบื้องต้นร่วมกัน ในช่วงเช้าของวันที่สามของการเยี่ยมชม กรรมการในคณะกรรมการเยี่ยมชมอาจตรวจสอบรายละเอียดบางอย่างและเขียนรายงานของตนเอง หลังจากนั้นประธานกรรมการจะทบทวนรายงานที่กรรมการแต่ละคนเสนอมา เพื่อเตรียมเสนอรายงานปากเปล่าในช่วงที่มีการสัมภาษณ์ก่อนสิ้นสุดการเยี่ยมชม (exit interview) โดยอาศัยความร่วมมือจากหัวหน้าฝ่ายบริหารของสถาบันและผู้ช่วยฝ่ายบริหารที่สำคัญ ๆ การสัมภาษณ์ในตอนสุดท้ายมักจะใช้เวลาประมาณ 1 ชั่วโมง ซึ่งในการสัมภาษณ์ครั้งนี้ประธานหรือหัวหน้ากรรมการที่เยี่ยมชมสถาบันจะให้รายละเอียดเกี่ยวกับจุดเด่น (strength) ของสถาบัน รวมทั้งเปิดเผยถึงข้อวิจารณ์ที่จะเขียนไว้ในรายงานข้อเขียนครั้งสุดท้าย

6.3 การพิจารณาตัดสินให้การรับรองมาตรฐาน

คณะกรรมการเยี่ยมชมนสถาบันจะเขียนรายงานในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง ซึ่งตามปกติมีอยู่ 2 รูปแบบ คือ หัวหน้าหรือประธานกรรมการเยี่ยมชมนสถาบันจะร่างรายงานฉบับเต็มแล้วส่งให้คณะกรรมการทบทวนความถูกต้อง หรือให้กรรมการแต่ละคนเขียนรายงานให้ได้รายละเอียดมากที่สุด แล้วนำเสนอหัวหน้าหรือประธานกรรมการให้ตรวจแก้ก่อนที่จะส่งรายงานไปให้สถาบันที่ขอการรับรองมาตรฐานทบทวน หลังจากตรวจแก้เรียบร้อยแล้วจะนำเสนอสถาบันอุดมศึกษาและบุคลากรของสมาคมที่ทำหน้าที่ให้การรับรองมาตรฐาน สมาคมให้การรับรองมาตรฐานจะส่งรายงานผลการศึกษาสถาบันและการตอบสนอง (response) ของสถาบันไปให้คณะกรรมการพิจารณาให้การรับรองมาตรฐาน (accreditation commission) เพื่อให้ทบทวนเอกสารและรายงานต่าง ๆ ทั้งหมดรวมทั้งรับฟังความคิดเห็นจากผู้นำของสถาบันอุดมศึกษาที่ยื่นขอการรับรองมาตรฐาน หลังจากนั้นจึงจะมีการตัดสินใจว่าสมควรจะให้การรับรองมาตรฐานของสถาบันอุดมศึกษานั้น ๆ หรือไม่

จากการศึกษารายงานการประชุมเรื่อง Initiative to improve quality, part II (The Council on Postsecondary Accreditation 1988: 3) ทำให้ทราบว่า บทบาทที่สำคัญของการรับรองมาตรฐาน คือ การปรับปรุงคุณภาพ ซึ่งในประเด็นนี้ ที่ประชุมได้ให้แนวคิดที่น่าสนใจดังนี้

1. คณะกรรมการพิจารณาให้การรับรองมาตรฐาน ต้องมีความเข้าใจที่ชัดเจนในมาตรฐานที่กำหนด
2. คณะกรรมการควรประกอบด้วยตัวแทนจากหลาย ๆ ฝ่ายในชุมชน และควรเป็นผู้ที่สาธารณชนให้การยอมรับ
3. คณะกรรมการควรเป็นผู้ที่มีวิสัยภาวะ มีความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจ และเห็นความสำคัญของการปรับปรุงคุณภาพ และไม่ควรวิพากษ์วิจารณ์ด้วยอารมณ์อย่างรุนแรง แต่ควรเป็นนักการศึกษาที่สร้างสรรค์ และมีคุณค่าสมควรแก่การได้รับความไว้วางใจ
4. ความมุ่งหมายของการให้การรับรองมาตรฐาน คือ เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาปรับปรุงคุณภาพ ไม่ใช่เพื่อการทำลายชื่อเสียงของสถาบัน

ผลจากการศึกษาวิเคราะห์รายละเอียดของแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาตนเองของสถาบันอุดมศึกษา และรายละเอียดเกี่ยวกับการรับรองมาตรฐานของสถาบันอุดมศึกษาในต่างประเทศ ทำให้ได้แนวคิดที่สำคัญซึ่งสรุปได้ดังนี้

1. วิทยาลัยครูควรมีการศึกษาตนเองหรือประเมินตนเอง เพื่อนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงาน เพราะบุคลากรในหน่วยงานย่อมเป็นผู้รู้รายละเอียดต่าง ๆ ได้ดีที่สุด
2. ภายหลังจากที่วิทยาลัยครูได้ทำการศึกษาหรือประเมินตนเองแล้ว ควรให้คณะกรรมการที่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวิทยาลัยครูเป็นหน้าที่ที่ตรวจสอบความตรงของผลการศึกษาตนเองหรือการประเมินตนเองดังกล่าว โดยให้ความสำคัญในประเด็นของควมมีประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพของผลผลิตของวิทยาลัยครูในเชิงสร้างสรรค์
3. วิทยาลัยครูควรดำเนินการให้มีการศึกษาตนเองหรือประเมินตนเองในแต่ละรอบปี และสรุปผลการประเมินในรอบ 5 ปี

ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดโครงสร้างองค์กรเพื่อดำเนินการประเมินตนเอง

Ewell (1984: 59) ได้ให้แนวคิดว่าการดำเนินการประเมินตนเองของสถาบันอุดมศึกษาอาจทำได้หลายแบบ ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในสถาบันเครื่องมือเฉพาะอย่าง เทคนิค และกลยุทธ์ที่ใช้ ทั้งนี้เนื่องจากการประเมินตนเองของสถาบันอุดมศึกษาเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับสิ่งมีชีวิต (organic exercise) Ewell ได้กล่าวถึงวิธีการดำเนินการของสถาบันอุดมศึกษา 3 แห่ง คือ (1) Alverno College (2) Northeast Missouri State University (NMSU) (3) The University of Tennessee, Knoxville (UTK) (Ewell 1984: 59-69) ซึ่งเพื่อความสะดวกในการพิจารณา ผู้วิจัยได้สรุปและนำเสนอเป็นตาราง ดังนี้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบรูปแบบการประเมินตนเองของมหาวิทยาลัย 3 แห่ง

มหาวิทยาลัย ประเด็น	Alverno College	NMSU	UTK
1. ลักษณะของ สถาบัน	*เป็นวิทยาลัยขนาดเล็ก	*เป็นมหาวิทยาลัยใน ระดับภูมิภาค (จำนวนนักศึกษา ประมาณ 7,000 คน)	*เป็นมหาวิทยาลัย ขนาดใหญ่ของรัฐ (มี 16 คณะ) เน้น การวิจัย
2. วัตถุประสงค์ ของการ ประเมิน	*เพื่อประเมินหลักสูตร ใหม่ *เพื่อเพิ่มความน่า เชื่อถือของผลผลิตทาง การศึกษา ซึ่งจะส่งผล ต่อความสามารถใน การทำงานท่าของ บัณฑิต	*เพื่อประเมินคุณค่าที่ เพิ่มขึ้นของนักศึกษา *เพื่อเพิ่มความน่า เชื่อถือของผลผลิต ทางการศึกษา ซึ่ง จะส่งผลต่อความ สามารถในการหา งานท่าของบัณฑิต	*ประกอบการ พิจารณาในการขอ งบประมาณเพิ่มจาก รัฐ
3. เนื้อหาที่ ประเมิน	*ทักษะพื้นฐาน 8 ด้าน คือ 1. การสื่อสาร 2. การวิเคราะห์ 3. การแก้ปัญหา 4. ค่านิยมในการ ตัดสินใจ	*คุณค่าที่เพิ่มขึ้นในตัว นักศึกษา	*เกณฑ์ของ The Tennessee Higher Education Commission

ตารางที่ 1 (ต่อ)

มหาวิทยาลัย ประเด็น	Alverno College	NMSU	UTK
4. เครื่องมือที่ใช้ ในการประเมิน	5. ปฏิสัมพันธ์กับสังคม 6. ความรับผิดชอบต่อสภาพแวดล้อม 7. การมีส่วนร่วมใน โลกปัจจุบัน 8. การตอบสนองต่อ สุนทรียะ *เครื่องมือที่พัฒนาขึ้น เอง (locally developed) *เครื่องมือมาตรฐานที่มี จำหน่าย เช่น Learning Style Inventory ของ Kolb Watson-Glaser Critical Thinking Appraisal	*แบบวัด/แบบทดสอบ มาตรฐานที่มี จำหน่าย ได้แก่ -แบบวัดคุณค่าที่ เพิ่มขึ้นในวิชา พื้นฐานทั่วไป (ACT-COMP) -แบบทดสอบมาตรฐาน เพื่อวัดผล สัมฤทธิ์ในการ เรียนวิชาเอก เช่น GRE -เครื่องมือวัดความ	แบบวัดมาตรฐาน ACT-COMP เพื่อวัด ความรู้ความสามารถ ในวิชาพื้นฐานทั่วไป แบบวัดสัมฤทธิผลใน การเรียนวิชาเอก ด้านความรู้ (cog- nitive) โดยบาง แผนกได้สร้างขึ้นเอง บางแผนกใช้แบบวัด มาตรฐาน เครื่องมือวัดความพึง พอใจของนักศึกษา

ตารางที่ 1 (ต่อ)

มหาวิทยาลัย ประเด็น	Alverno College	NMSU	UTK
5. เทคนิคการ ประเมิน	<p>ใช้วิธีการหลาย ๆ อย่าง ดังนี้</p> <p>1. อาจารย์ผู้สอนเป็นผู้ กำหนดเกณฑ์ประเมิน ทักษะที่อาจารย์ผู้สอน ได้สอดแทรกไว้ใน การสอนรายวิชา ต่าง ๆ และเป็นผู้ ดำเนินการประเมิน เอง</p> <p>2. ศูนย์ประเมินจะ ดำเนินการประเมิน สิ่งที่อยู่นอกเหนือ รายวิชา</p> <p>3. ชุมชนภายนอก ได้แก่</p>	<p>สำเร็จงานแต่ละ วิชาชีพ -เครื่องมือมาตรฐาน สำหรับวัด เจตคติหรือความ คิดเห็นของนักศึกษา</p> <p>คณะกรรมการ ประสานงานใน สำนักงานคณบดีฝ่าย การเรียนการสอน (The Dean of Instruction) เป็น ผู้ดำเนินการประเมิน โดยใช้แบบทดสอบ มาตรฐาน แล้วส่ง ข้อมูลที่ได้ไปยัง หัวหน้าภาควิชา และ บุคลากรฝ่ายนิสิต นักศึกษา เพื่อให้ หน่วยงานดังกล่าวได้ นำไปใช้ในการ</p>	<p>ซึ่งสร้างขึ้นโดย อาจารย์ในสาขาวิชา สังคมวิทยาและสาขา วิชารัฐศาสตร์</p> <p>มีการดำเนินงาน หลายขั้นตอน คือ</p> <p>1. ตั้งคณะกรรมการ ดำเนินงาน 3 ชุด ประกอบด้วย อาจารย์และ ผู้บริหาร ชุดแรก ศึกษา วิธีการประเมิน หมวดวิชาพื้นฐาน ทั่วไป</p> <p>ชุดที่สอง ศึกษา วิธีการประเมิน สัมฤทธิ์ผลในการ เรียนวิชาเอก</p>



ตารางที่ 1 (ต่อ)

มหาวิทยาลัย ประเด็น	Alverno College	NMSU	UTK
	ภาคธุรกิจ และชุมชน วิชาชีพที่อยู่ภายในรัฐ ที่มหาวิทยาลัยตั้งอยู่ ประเมินผลการปฏิบัติ งานของนักศึกษา	ปรับปรุงพัฒนาการ ดำเนินงานต่อไป	ชุดที่สาม ศึกษา วิธีการประเมิน ความถึงพอใจของ นักศึกษา คณะ กรรมการทั้ง 3 ชุด นำผลที่ได้จาก การศึกษาเสนอแนะ ต่อรองอธิการ รอง คณบดีฝ่ายวิชาการ ในแต่ละคณะ เพื่อ ให้สามารถนำไป ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน ในการสร้าง กระบวนการ ประเมินที่ ครอบคลุมสำหรับ มหาวิทยาลัย 2.แต่งตั้งอาจารย์ จากภาควิชาวัฒน การศึกษาและ จิตวิทยา เป็นผู้ ประสานงาน และ

ตารางที่ 1 (ต่อ)

มหาวิทยาลัย ประเด็น	Alverno College	NMSU	UTK
			<p>ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาด้านเทคนิควิธี (technical consultant) โดยมีสำนักงานอยู่ร่วมกับฝ่ายวิจัยด้านการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัย</p> <p>3. ผู้ประสานงานจะทำการรายงานในแต่ละคณะ หรือภาควิชาเสนอมาใน 3 ด้าน คือ ด้านวิชาพื้นฐานทั่วไป ด้านวิชาเอก และด้านความพึงพอใจของนักศึกษา</p> <p>4. ผู้ประสานงานจะร่วมปรึกษากับหัวหน้าหน่วยงานในการนำผล</p>

ตารางที่ 1 (ต่อ)

มหาวิทยาลัย ประเด็น	Alverno College	NMSU	UTK
6. ลักษณะการจัด โครงสร้าง องค์กรเพื่อ ดำเนินการ ประเมิน	เป็นการผสมผสาน ระหว่างแบบรวมศูนย์กับ แบบกระจายอำนาจ โดยอาจารย์เป็นผู้มี บทบาทสำคัญในการ ประเมินในรายวิชาของ คน แต่ละคณะเดียวกันจะมี ศูนย์ประเมินของ วิทยาลัยทำหน้าที่ ประเมินส่วนที่อยู่ นอกเหนือรายวิชา	เป็นแบบรวมศูนย์ (centralized) โดยมีหน่วยงาน รับผิดชอบในการ ดำเนินการประเมิน	จากการประเมิน มาเสนอแนะใน การปรับปรุง เปลี่ยนแปลง นโยบายของภาค วิชา หลักสูตร และการจัด โครงสร้าง องค์กร เป็นแบบกระจาย อำนาจ (decentralized) ไปสู่หน่วยวิชาต่าง ๆ

ในส่วนของวิทยาลัยครู เนื่องจากยังไม่มีข้อเขียนเกี่ยวกับการประเมินตนเองที่นำมาใช้อ้างอิงได้โดยตรง ผู้วิจัยจึงได้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านวิทยาลัยครูและผู้มีประสบการณ์เกี่ยวกับการประเมินสถาบัน ทำให้ทราบถึงแนวคิดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและมีประโยชน์ต่อการกำหนดโครงสร้างองค์กรเพื่อดำเนินการประเมินตนเองของวิทยาลัยครูดังนี้

ติลก บุญเรืองรอด (สัมภาษณ์, 29 กรกฎาคม 2536) ได้ให้แนวคิดว่าการประเมินตนเองเป็นสิ่งที่ควรเน้นในสถาบันอุดมศึกษา ในระดับอาจารย์ผู้สอน ผู้วิจัย ผู้ทำงานส่วนต่าง ๆ ควรประเมินตนเอง โดยที่แต่ละคนประเมินตนเองเพื่อแข่งกับตนเอง เพื่อนำไปสู่การประเมินและพัฒนางานของตนอยู่เสมอ ในระดับสถาบันควรตั้งคณะกรรมการตามความเหมาะสม และควรผสมผสานการประเมินตนเองกับการประเมินจากภายนอก ตามรูปแบบการประเมินที่เรียกว่า cooperative self evaluation โดยการตั้งกรรมการจากวิทยาลัยครูต่าง ๆ ในสหวิทยาลัยเดียวกัน เพื่อหมุนเวียนกันประเมินวิทยาลัยครูที่ตนไม่ได้อยู่ในสังกัด

ดิเรก พรสีมา (สัมภาษณ์, 30 กรกฎาคม 2536) ได้เสนอความคิดเห็นว่า ในการดำเนินการประเมินความสำเร็จงานการดำเนินงานของวิทยาลัยครู คณะกรรมการดำเนินการประเมินควรประกอบด้วยคน 2 กลุ่ม คือ กลุ่มหนึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมินผลและวิจัย ส่วนอีกกลุ่มหนึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาหรือโปรแกรมต่าง ๆ โดยผู้เชี่ยวชาญด้านการประเมินผลและวิจัยจะมีความรู้ความชำนาญในการสร้างเครื่องมือ การหาความเที่ยงและความตรงของเครื่องมือ ส่วนผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาหรือโปรแกรมต่าง ๆ จะเป็นผู้ให้ข้อมูลว่าโปรแกรมของตนต้องการทราบเรื่องอะไร มีเกณฑ์อย่างไร

ประโยชน์ คุปต์กาญจนากุล (สัมภาษณ์, 12 สิงหาคม 2536) ได้ให้ความคิดเห็นว่า ในแต่ละคณะวิชาควรมีคณะกรรมการของคณะวิชาเพื่อดำเนินการประเมิน โดยส่วนใหญ่จะเป็นการประเมินข้อมูลเชิงปริมาณ ส่วนในระดับวิทยาลัยควรมีคณะกรรมการกลางสังเคราะห์ผลการประเมินในภาพรวมของทั้งวิทยาลัย แล้วนำประเด็นต่าง ๆ มาพิจารณาโดยคำนึงถึงนโยบายรวมของวิทยาลัย

ชูศักดิ์ เอกเพชร (สัมภาษณ์, 12 สิงหาคม 2536) ได้ให้ความคิดเห็นว่า ในวิทยาลัยครู กรรมการประเมินควรเป็นบุคลากรในสำนักวางแผน โดยมีหัวหน้าฝ่ายประเมินผลรับผิดชอบในการประเมินเชิงปริมาณ ส่วนการประเมินเชิงคุณภาพฝ่ายประเมินผลของวิทยาลัยควรทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานกับหัวหน้าภาควิชาที่รับผิดชอบโครงการนั้น ๆ หรือ

อาจประสานงานกับหัวหน้าคณะ ตัวแทนอาจารย์ หรือคณะกรรมการดำเนินการชุดต่าง ๆ ที่วิทยาลัยแต่งตั้งให้ดำเนินการ นอกจากนี้ฝ่ายประเมินควรเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และให้ความช่วยเหลือด้านเทคนิคการประเมินแก่หน่วยงานต่าง ๆ ในวิทยาลัยได้

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (สัมภาษณ์, 16 สิงหาคม 2536) ได้เสนอความคิดเห็นว่า คณะกรรมการดำเนินการประเมินในระดับวิทยาลัยควรประกอบด้วย

1. รองอธิการฝ่ายวางแผนและพัฒนา เป็นประธานคณะกรรมการดำเนินการประเมิน
2. รองอธิการฝ่ายอื่น ๆ เป็นกรรมการ
3. หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าศูนย์ หัวหน้าสำนัก ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิต เป็นกรรมการ
4. หัวหน้าสำนักงานอธิการเป็นเลขานุการ
5. หัวหน้าฝ่ายเจ้าหน้าที่ หัวหน้าฝ่ายประเมินผลในสำนักวางแผนเป็นผู้ช่วย-เลขานุการ

ในระดับคณะวิชา ควรมีการตั้งกรรมการกลางระดับคณะวิชาเพื่อประเมินโครงการในคณะวิชาของตน แล้วให้หัวหน้าคณะวิชานำผลการประเมินเสนอในที่ประชุมกรรมการระดับวิทยาลัย

สำหรับการประเมินโครงการพิเศษอื่น ๆ ควรพิจารณาตามระบบงานที่เป็นอยู่ เช่น ในกระบวนการบริหารของวิทยาลัยควรมีรองอธิการฝ่ายวิชาการ รองอธิการฝ่ายบริหาร รองอธิการฝ่ายกิจการนักศึกษา รองอธิการฝ่ายกิจการพิเศษ แต่ละฝ่ายมีหน้าที่จึงควรรับผิดชอบในการประเมินโครงการที่อยู่ในความดูแลของตน แล้วนำเสนอในที่ประชุม

อารุง จันทวานิช (สัมภาษณ์, 19 สิงหาคม 2536) ได้ให้ความคิดเห็นว่าในระยะยาวแล้ว การประเมินตนเองเป็นสิ่งที่ดีที่สุด เพราะไม่มีใครรู้ข้อมูลเท่ากับตัวเอง แนวคิดในการดำเนินการประเมินควรแทรกอยู่ในกระบวนการทำงาน (institutionalize) ให้เป็นกลไกที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ที่ต้องดำเนินการ (built in process) ในด้านกรรมการดำเนินการประเมิน โดยทั่วไปมี 3 ฝ่าย ฝ่ายแรกคือ นักประเมิน (evaluator) ฝ่ายที่สองคือฝ่ายพัฒนาโปรแกรม ฝ่ายที่สามคือนักวิชาการที่มีความรู้ในเนื้อหา (content area)

ประเสริฐ จรรย์านุกูล (สัมภาษณ์, 23 สิงหาคม 2536) ได้ให้ข้อคิดเห็นว่าการจัดโครงสร้างองค์การในการประเมินควรดูตามโครงสร้างที่มีอยู่แล้ว ไม่ควรพยายามตั้งหน่วยงาน

ใหม่ ตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู ได้ระบุไว้ว่าให้กรรมการวิทยาลัยทำรายงานประจำปี ซึ่งก็คือการประเมิน กรรมการวิทยาลัย ซึ่งประกอบด้วย อธิการ รองอธิการ หัวหน้าคณะวิชาต่าง ๆ ควรเป็นกรรมการกลาง ทำหน้าที่กำหนดแนวทางและกำหนดนโยบาย โดยให้หน่วยงานหรือเจ้าของโครงการหรือโปรแกรมประเมินตนเอง คณะกรรมการกลางจึงทำหน้าที่คล้ายสมาคมให้การรับรองมาตรฐาน

พนม พงษ์ไพบูลย์ (สัมภาษณ์, 21 กันยายน 2536) ได้ให้แนวคิดว่าการประเมินความสำเร็จขององค์การหรือสถาบันนั้น การประเมินตนเองมีความสำคัญและมีประโยชน์มาก เพราะทำให้เราสามารถนำผลที่ได้มาปรับปรุงพัฒนางานได้ทันที ในส่วนของการจัดองค์กรของการประเมิน เนื่องจากวิทยาลัยครูในปัจจุบันมีความใหญ่โตซับซ้อนมากขึ้น จึงควรมีการวิจัยสถาบัน (institutional research) เพื่อทำการวิจัยเกี่ยวกับสถาบันของตน และควรดำเนินการในลักษณะแทรกเข้าไปในกระบวนการการทำงาน (built in) โดยมีคณะกรรมการกลางซึ่งเป็นตัวแทนจากภาควิชา คณะวิชา หมุนเวียนกันเป็นกรรมการคราวละ 2 ปี หรืออาจดำเนินการโดยการตั้งกรรมการ ซึ่งในกรณีหลังอาจไม่จำเป็นต้องตั้งตัวแทนจากฝ่ายต่าง ๆ

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาตนเองและความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ ทำให้ผู้วิจัยได้แนวคิดที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบการประเมินประสิทธิผลองค์การสำหรับวิทยาลัยครู ดังนี้

1. การศึกษาตนเองของวิทยาลัยครูเพื่อนำผลจากการศึกษามาปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานของวิทยาลัยครูเป็นแนวคิดที่สำคัญและมีประโยชน์
2. วิทยาลัยครูควรมีการศึกษาตนเองเพื่อพัฒนาตนเองในทุก ๆ เรื่องอย่างครอบคลุม และเรื่องที่เป็นจุดเน้นของวิทยาลัยครู โดยแบ่งศึกษาสำหรับแต่ละปี และทำต่อเนื่องให้ครบถ้วนสมบูรณ์ในรอบ 5 ปี
3. การจัดโครงสร้างองค์กรเพื่อดำเนินการประเมินตนเองควรใช้วิธีแทรกไว้ในกระบวนการทำงานที่มีอยู่ หน่วยงานย่อยหรือเจ้าของโครงการควรมีบทบาทโดยตรงในการประเมินตนเอง ซึ่งเป็นแนวคิดของการบริหารงานแบบกระจายอำนาจ (decentralization)

4. โครงสร้างของคณะกรรมการดำเนินการประเมินตนเองควรเป็นไปตาม โครงสร้างการบริหารของวิทยาลัยครู กรรมการวิทยาลัยควรมีบทบาทในการกำหนดแนวทาง หรือนโยบายในการประเมินตนเองของวิทยาลัยครู

5. ฝ่ายประเมินผลในสำนักวางแผนควรมีบทบาทสำคัญในการประสานงาน ให้ความช่วยเหลือด้านเทคนิคในการประเมิน รับผิดชอบในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล และ สารสนเทศที่ได้จากการดำเนินการประเมินตนเองของฝ่ายต่าง ๆ แล้วสังเคราะห์ในลักษณะ ภาพรวมเพื่อนำเสนอกรรมการวิทยาลัยพิจารณาประกอบการตัดสินใจในการกำหนดแนวทาง และนโยบายในการพัฒนาวิทยาลัยต่อไป

6. จากการพิจารณารูปแบบการบริหารการประเมินของสถาบันอุดมศึกษา 3 แห่ง คือ Alverno College, NMSU และ UTK ตามที่ได้กล่าวมาแล้ว ทำให้ได้แนวคิดไว้ เพื่อเป็นการส่งเสริมบรรยากาศประชาธิปไตยในการทำงานและเพื่อเป็นการรวมความ ซาณฉลาดของกลุ่มนักวิชาการ (collective wisdom) มาใช้ให้เกิดประโยชน์วิทยาลัยครู ควรตั้งคณะกรรมการเพื่อศึกษาวิธีการประเมินในเรื่องต่าง ๆ เสนอต่อกรรมการวิทยาลัย เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดแนวทางหรือนโยบายในการประเมินตนเองของ วิทยาลัยครู ในทำนองเดียวกับที่ UTK ได้ตั้งคณะกรรมการ 3 ชุด เพื่อศึกษาวิธีการประเมิน ในหมวดวิชาพื้นฐานทั่วไป วิธีการประเมินสัมฤทธิผลในวิชาเอก และวิธีการประเมินความ พึงพอใจของนักศึกษา

ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับเกณฑ์ประเมินประสิทธิภาพ

เกณฑ์ประเมินเป็นหัวใจของการประเมินเพราะเป็นสิ่งหรือรายการที่บ่งชี้ว่า ควร จะประเมินในเรื่องใด ในช่วงเวลาใด โดยวิธีการอย่างไร สำหรับเกณฑ์ประเมิน ประสิทธิภาพการนั้น เนื่องจากคำว่า "ประสิทธิภาพการ" เป็นคำที่มีความหมายค่อนข้าง ซับซ้อน (complex) เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจนตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาประเด็นที่ เกี่ยวข้องและนำเสนอไว้ในบทนี้ ดังนี้

1. นิยามหรือความหมายของประสิทธิภาพการ
2. แนวทางในการศึกษาประสิทธิภาพการ
3. ประเด็นที่ควรพิจารณาในการประเมินประสิทธิภาพการ

4. แนวทางการศึกษาหรือรูปแบบ และงานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การในสถาบันอุดมศึกษา

5. ลักษณะของเกณฑ์ประเมินประสิทธิผลองค์การ

6. มิติของเกณฑ์ประเมินประสิทธิผลองค์การ

นิยามหรือความหมายของประสิทธิผลองค์การ

ในอดีตได้มีการใช้คำต่าง ๆ โดยถือว่ามีความหมายเท่าเทียมกันหรือเป็นคำขยายความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ ได้แก่ ประสิทธิภาพ คุณภาพ

ความแตกต่างระหว่างประสิทธิภาพและประสิทธิผล คือ ประสิทธิภาพจะเกี่ยวข้องกับกระบวนการภายใน (internal process) และมักแสดงในเชิงปริมาณ การวัดประสิทธิภาพมักแสดงในเทอมของอัตราส่วน เช่น อัตราส่วนระหว่างผลประโยชน์ (benefit) ต่อต้นทุน (cost) หรืออัตราส่วนระหว่างผลผลิตต่อเวลา (Gibson 1982: 31) ส่วนประสิทธิผลจะเป็นการประเมินจากภายนอก เพื่อพิจารณาถึงประโยชน์หรือคุณค่าของสิ่งที่กระทำ Hodge ได้เสนอแนวคิดว่าการวัดประสิทธิผลเป็นการวัดผล (measurement) ระยะยาว ส่วนการวัดประสิทธิภาพเป็นการวัดผลในระยะสั้น และได้สรุปว่าประสิทธิภาพ หมายถึง การทำให้ถูกวิธี (doing things right) ส่วนประสิทธิผล หมายถึง การทำสิ่งที่ถูกต้อง (doing the right things) (Hodge 1988: 219-230)

นิยามของประสิทธิผลองค์การมีหลายนิยาม ขึ้นอยู่กับทฤษฎีองค์การหรือแนวทางที่ผู้ให้นิยามยึดถือ Zammuto ได้กล่าวถึงนิยามของประสิทธิผลองค์การตามที่นักทฤษฎีองค์การให้ไว้ ดังนี้

1. นิยามในแนวทางที่ใช้เป้าหมายเป็นพื้นฐาน (goal-based approach) ได้แก่ นิยามของ Barnard, Price, Hannan และ Freeman ซึ่งมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการทำให้เป้าหมายบรรลุผล

2. นิยามในแนวทางที่ใช้ระบบเป็นพื้นฐาน ซึ่งได้แก่ นิยามของ Georgopoulos, Tannenbaum, Yuchtman และ Seashore ซึ่งเป็นนิยามที่เน้นถึงความสามารถขององค์การในการนำทรัพยากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์การ คือ ทำให้วัตถุประสงค์ขององค์การบรรลุผล

3. นิยามในแนวทางที่ใช้กลุ่มผู้เกี่ยวข้องเป็นพื้นฐาน (multiple-constituencies approach) ได้แก่ นิยามของ Pennings, Goodman, Pfeffer, Salancik และ Keeley ซึ่งเป็นนิยามที่เน้นความสามารถในการตอบสนองเงื่อนไขของกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง (Zammuto 1982: 22)

Cameron และ Whetten มีความเห็นว่านิยามของประสิทธิผลขององค์การไม่ควรมีความหมายแคบ ๆ แต่ควรรวมพฤติกรรม ความชอบ และมาตรฐานของการปฏิบัติที่หลากหลาย (Cameron and Whetten 1983: 268) Robbins ได้เสนอแนวคิดที่สอดคล้องกันว่าแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การค่อนข้างซับซ้อน (complex construct) นิยามของประสิทธิผลขององค์การจึงมีความซับซ้อนตามไปด้วย และได้เสนอนิยามของประสิทธิผลขององค์การว่า "เป็นระดับ (degree) ที่องค์การสามารถบรรลุผลในเป้าหมายระยะสั้น (ends) และเป้าหมายระยะยาว (means)" (Robbins 1987: 51)

เนื่องจากนิยามของประสิทธิผลขององค์การขึ้นอยู่กับแนวทางหรือทฤษฎีที่ผู้กำหนดนิยามยึดถือ การทำความเข้าใจในสาระสำคัญเกี่ยวกับแนวทางการศึกษาประสิทธิผลขององค์การในแต่ละแนวทางจึงเป็นสิ่งจำเป็น

แนวทางการศึกษาประสิทธิผลขององค์การ

การศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ อาจทำได้ 4 แนวทาง ดังนี้

1. แนวทางการบรรลุเป้าหมาย (goal-attainment approach)

แนวทางการบรรลุเป้าหมายนี้ จะเน้นที่ผล (ends) มากกว่าที่วิธีการ (means) นิยามของประสิทธิผลขององค์การ คือ ระดับการบรรลุผลของเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ฐานคติ (assumptions) ของแนวทางนี้ คือ องค์การมีเป้าหมายแน่นอน (ultimate goals) มีเป้าหมายไม่มากเกินไป เป็นเป้าหมายที่เข้าใจได้ตรงกัน และมีความเห็นพ้องร่วมกัน การวัดความก้าวหน้าของเป้าหมายเป็นสิ่งที่กระทำได้ไม่ยาก

2. แนวทางเชิงระบบ (systems approach)

กลุ่มที่ยึดถือแนวทางเชิงระบบจะมีความเชื่อว่า การพิจารณาองค์การควรพิจารณาทั้งระบบ ความมีประสิทธิผลขององค์การหมายถึง ความสามารถขององค์การในการจัดหาทรัพยากร การนำส่งผลผลิต การธำรงรักษาเสถียรภาพและความสมดุลของระบบ

ภายในองค์การ และการมีปฏิสัมพันธ์อย่างประสพผลสำเร็จกับสภาพแวดล้อมภายนอก ดังนั้นแนวทางเชิงระบบจึงเน้นที่วิธีการ (means) มากกว่าที่ผล (ends)

ข้อดีของแนวทางเชิงระบบ คือ การทำให้ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันภายในองค์การ นอกจากนี้ยังเหมาะกับองค์การที่มีเป้าหมายคลุมเครือไม่สามารถวัดได้ เพราะสามารถเล็งมาใช้เกณฑ์ความสามารถในการจัดหาปัจจัยนำเข้า (input criterion) แทนเกณฑ์ที่เกี่ยวกับการทำให้เป้าหมายขององค์การบรรลุผล (output criterion)

3. แนวทางกลุ่มผู้เกี่ยวข้องเชิงกลยุทธ์ (strategic-constituencies approach)

การประเมินประสิทธิผลในแนวทางกลุ่มผู้เกี่ยวข้องเชิงกลยุทธ์นี้ได้ให้ความสำคัญแก่กลุ่มผู้เกี่ยวข้องที่มีผลต่อความอยู่รอดขององค์การ นิยามของประสิทธิผลขององค์การในแนวทางนี้ คือ ระดับความสามารถขององค์การในการตอบสนองอุปสงค์ของกลุ่มผู้เกี่ยวข้องในสภาพแวดล้อมของตน แนวทางกลุ่มผู้เกี่ยวข้องเชิงกลยุทธ์จะคล้ายคลึงกับแนวทางเชิงระบบคือ ทั้ง 2 แนวทางได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน แต่มีจุดเน้นต่างกัน กล่าวคือ แนวทางกลุ่มผู้เกี่ยวข้องเชิงกลยุทธ์จะพิจารณาสภาพแวดล้อมเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับการอยู่รอดขององค์การ ผู้บริหารองค์การจะไม่สามารถละเลยต่อกลุ่มอำนาจที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การ เช่น มหาวิทยาลัยของรัฐอาจต้องให้ความสำคัญต่อฝ่ายงบประมาณของรัฐ เพื่อให้มหาวิทยาลัยของตนได้รับงบประมาณสนับสนุน ส่วนมหาวิทยาลัยเอกชนที่ไม่พึ่งงบประมาณของรัฐ แต่เรียกเก็บค่าเล่าเรียนจากผู้เรียนในอัตราที่สูง ก็จะต้องให้ความสำคัญแก่ผู้เรียน เช่น ต้องตระหนักถึงปัญหาการมีงานทำของผู้เรียนหลังสำเร็จการศึกษาแล้วมากกว่าในกรณีของมหาวิทยาลัยของรัฐ

4. แนวทางค่านิยมที่แข่งขันกัน (competing-values approach)

ฐานคติของแนวทางค่านิยมที่แข่งขันกัน คือ แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การจะเป็นอัตนัย (subjective) ขึ้นอยู่กับค่านิยม ความชอบ และความสนใจของผู้ประเมิน จึงไม่อาจกำหนด "เกณฑ์ที่ดีที่สุด" (Robbins 1987: 31-51)

แนวทางค่านิยมที่แข่งขันกัน เป็นแนวทางที่พัฒนาขึ้น โดย Quinn และ Rohrbaugh โดยทำการวิจัย 2 ครั้ง ครั้งแรกเป็นการศึกษานำร่อง ผู้ร่วมวิจัยคือผู้เชี่ยวชาญ 7 คน ซึ่งเป็นผู้มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาเอก มีความสนใจในการศึกษาเกี่ยวกับ



ประสิทธิภาพองค์การ และมีผลงานตีพิมพ์ วิจัยดำเนินการวิจัย คือ ให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 7 คน พิจารณาตัดสินลดจำนวนเกณฑ์ประเมินประสิทธิภาพที่ได้จากการทบทวนวรรณคดีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ ซึ่ง Campbell ได้สรุปไว้ว่ามี 30 เกณฑ์ ให้มีจำนวนน้อยลง โดยการประยุกต์ใช้กฎการตัดสิ้นใจ 4 ข้อคือ

1. ไม่ได้เป็นการวิเคราะห์ในระดับองค์การ
2. ไม่ได้เป็นดัชนีเดี่ยว (singular index) แต่ประกอบด้วย

หลาย ๆ เกณฑ์

3. ไม่ได้เป็นทฤษฎีนิรนัย แต่เป็นนิยามปฏิบัติการ
4. ไม่ได้เป็นเกณฑ์วัดผลการปฏิบัติขององค์การ

ความมุ่งหมายของการศึกษานำร่องครั้งนี้ คือ เพื่อลดเกณฑ์ที่มีอยู่ ให้เหลือเพียงทฤษฎีนิรนัยเดี่ยว (singular constructs) ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติในระดับองค์การ ผลจากการศึกษานำร่องทำให้สามารถกำจัดเกณฑ์ออกไป 13 เกณฑ์ จากทั้งหมด 30 เกณฑ์ แล้วทำการเปรียบเทียบความคล้ายคลึงกันของเกณฑ์ที่เหลืออยู่ที่ละคู่ หลังจากที่ได้ทำการวิจัยนำร่องแล้ว Quinn และ Rohrbaugh ได้ทำการวิจัยซ้ำโดยผู้ร่วมวิจัยคือ นักทฤษฎีองค์การและนักวิจัยเกี่ยวกับองค์การ เกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ร่วมวิจัย คือ การมีผลงานตีพิมพ์อย่างน้อย 1 เรื่องในวารสาร Administrative Science Quarterly ทั้งนี้เนื่องจากเป็นวารสารที่เป็นศูนย์รวมของการพัฒนาทฤษฎีองค์การ และมีเกณฑ์ในการคัดเลือกบทความที่จะนำลงตีพิมพ์สูง โดยการขอความร่วมมือในการทบทวนจากบุคคลดังกล่าว 76 คน แต่มีผู้ร่วมทบทวน 48 คน และมีเพียง 45 คนหรือ 60 เปอร์เซ็นต์ที่ให้ความร่วมมือในการทำงานที่จำเป็นสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ในการดำเนินการวิจัย ผู้ร่วมวิจัยจะเป็นผู้พิจารณาตัดสินความคล้ายคลึงกันของเกณฑ์ที่นำมาจับคู่แต่ละคู่ ซึ่งเหลืออยู่ 17 เกณฑ์ที่ไม่ได้ถูกจัดออกไปโดยคณะผู้เชี่ยวชาญในการวิจัยนำร่อง และได้ทำการเปรียบเทียบทั้งหมด 136 คู่ ผลจากการพิจารณาตัดสินของผู้ร่วมวิจัยกลุ่มหลังมีความคล้ายคลึงกับผลจากการพิจารณาตัดสินของผู้ร่วมวิจัยกลุ่มแรกหรือกลุ่มนำร่องค่อนข้างสูง (Quinn and Rohrbaugh 1983: 363-369)

ผลจากการวิจัยดังกล่าว ซึ่งเป็นการยุบรวมและจัดกลุ่มเกณฑ์ต่าง ๆ เข้าด้วยกันบนพื้นฐานขององค์ประกอบที่ร่วมกันทำให้ได้ชุดของนิยาม 3 ชุด แต่ละชุดจะให้นิยาม

ของประสิทธิผลที่มีลักษณะเฉพาะ (unique effectiveness model) โดยแต่ละชุดของ
 นิยามจะเป็นชุดของ 2 สิ่งที่มีลักษณะตรงกันข้ามกัน (dichotomy) ดังนี้

ชุดแรก เป็นชุดของ 2 สิ่งที่ตรงกันข้ามกันคือ ความยืดหยุ่น (flexibility)
 กับการควบคุม (control) โดยความยืดหยุ่นจะให้ความสำคัญนวัตกรรม (innovation)
 การปรับตัว (adaptation) และการเปลี่ยนแปลง ส่วนการควบคุมจะให้ความสำคัญ
 เสถียรภาพ (stability) ระเบียบ (order) และความสามารถในการทำนาย

ชุดที่สอง เป็นชุดของการเน้นระหว่าง 2 สิ่งที่ตรงกันข้ามกันคือ ระหว่าง
 การเน้นความเป็นอยู่ที่ดีของคนกับการเน้นที่การพัฒนาองค์กร กล่าวคือ เป็นการแข่งขันกัน
 ระหว่างค่านิยมที่ให้ความสำคัญในความรู้สึกและความต้องการจำเป็นของคนในองค์กรกับ
 ค่านิยมที่ให้ความสำคัญในผลิตภาพ (productivity) และความสำเร็จในงาน (task
 accomplishment)

ชุดที่สาม เป็นชุดของการเน้นระหว่าง 2 สิ่งที่ตรงกันข้ามกัน คือ การเน้น
 ที่วิธีการ ซึ่งเป็นการเน้นในกระบวนการภายในและระยะเวลาที่ยาวนาน กับการเน้นที่
 จุดหมายปลายทาง (ends) คือ ผลลัพธ์ (outcomes) ชุดของ 2 สิ่งที่ตรงกันข้ามกันชุดนี้
 คือ แนวทางการบรรลุเป้าหมายกับแนวทางเชิงระบบนั่นเอง (Robbins 1987: 31-51)

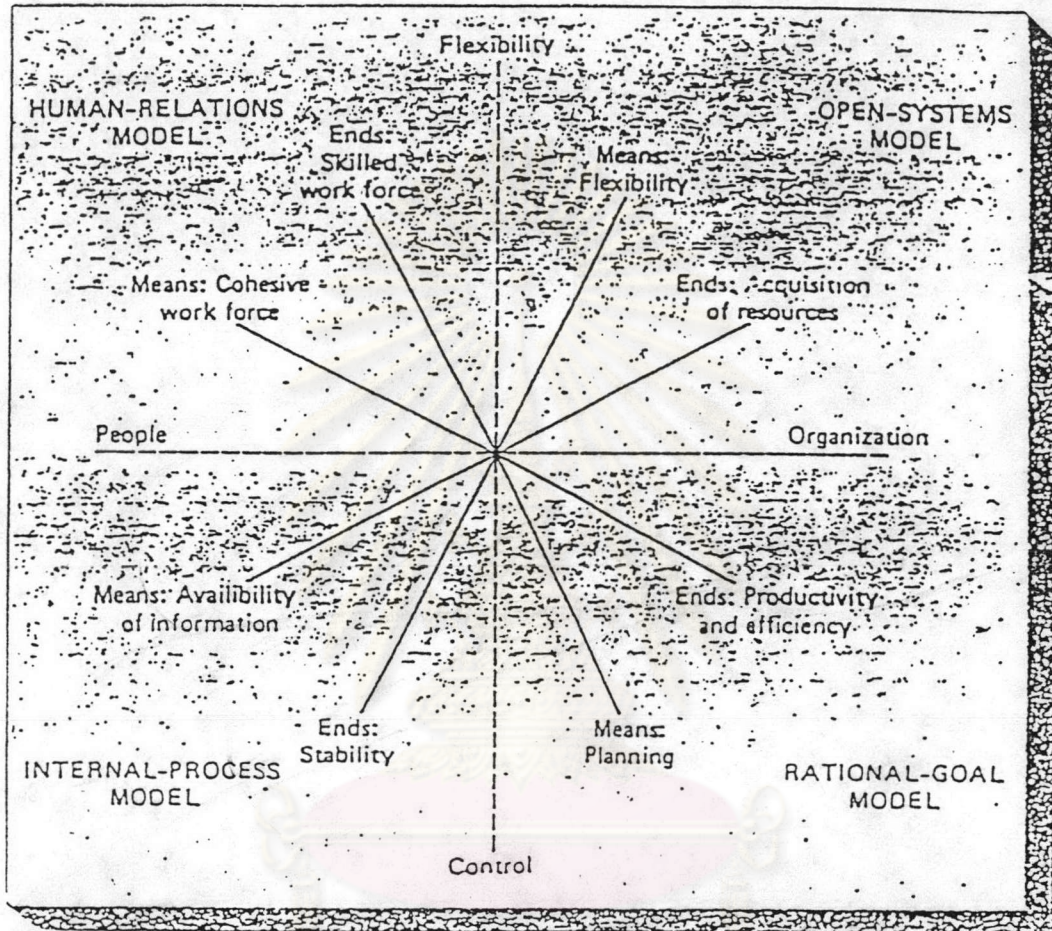
จากชุดของค่านิยมทั้ง 3 ชุดนี้ ถ้ากำหนดสัญลักษณ์ให้ O คือ Organiza-
 tion P คือ People F คือ Flexibility C คือ Control M คือ Means และ
 E คือ Ends จะสามารถจัดชุดของค่านิยม 8 ชุด หรือเกณฑ์ประเมินประสิทธิผลองค์กร 8
 เกณฑ์ ดังตารางที่ 2

ศูนย์วิทยทรัพยากร
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 2 เกณฑ์ประเมินประสิทธิภาพองค์การ 8 ชุด

เกณฑ์	คำบรรยาย	นิยาม
OFM	ความยืดหยุ่น (Flexibility)	สามารถปรับตัวได้ดีต่อเงื่อนไขและอุปสงค์ที่เปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ
OFE	การได้มาซึ่งทรัพยากร (Acquisition of resources)	สามารถแสวงหาความช่วยเหลือจากสภาพแวดล้อมภายนอกได้มากขึ้น และสามารถขยายงาน
OCM	การวางแผน (Planning)	เป้าหมายมีความชัดเจนและเป็นที่ยอมรับ
OCE	ผลิตภาพและประสิทธิภาพ (Productivity and Efficiency)	ปริมาณงานของผลผลิต (output) สูง O/I สูง
PCM	การมีข้อมูลสนเทศ (Availability of information)	มีช่องทางของการสื่อสารที่ทำให้คนในองค์การได้รับรู้ถึงสิ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานของตน
PCE	เสถียรภาพ (Stability)	ความเป็นระเบียบ ความต่อเนื่อง และความราบรื่นในการดำเนินงาน
PFM	การผนึกกำลังในการ ทำงาน (Cohesive work force)	สมาชิกในองค์การทำงานด้วยความไว้วางใจ เคาะพียงกันและกัน
PFE	แรงงานที่ชำนาญ (Skilled work force)	สมาชิกในองค์การได้รับการฝึกฝนทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างเหมาะสม

แผนภูมิที่ 7 รูปแบบของค่านิยมประสิทธิผล 4 รูปแบบ



แหล่งที่มา : Robbins 1987: 45

จากแผนภูมิที่ 7 จะเห็นได้ว่า เมื่อผสมผสาน (combine) เกณฑ์ทั้ง 8 ชุด จะได้รูปแบบต่าง ๆ เกิดขึ้น 4 รูปแบบ ซึ่งก็คือนิยามของประสิทธิภาพองค์กร 4 นิยาม ดังนี้

1. PFM + PFF จะได้รูปแบบซึ่งเน้นคนและความสัมพันธ์ (human-relations model) นิยามของประสิทธิภาพองค์กรตามรูปแบบนี้ คือ การใช้กำลังงานที่เป็นปึกแผ่น (cohesive work force) ซึ่งหมายถึงการที่สมาชิกในองค์การทำงานด้วยความไว้วางใจเคารพซึ่งกันและกัน เป็นวิธีการ (means) เพื่อให้เกิดผล (ends) หรือสิ่งที่ต้องการ คือ แรงงานที่มีทักษะ (skilled work force)

2. OFM + OFE จะได้รูปแบบที่เรียกว่า รูปแบบระบบเปิด (open-systems model) นิยามของประสิทธิผลองค์การตามรูปแบบนี้ คือการใช้ความยืดหยุ่น ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับเงื่อนไขและอุปสงค์ภายนอกที่เปลี่ยนแปลง เป็นวิธีการเพื่อให้ได้สิ่งที่ต้องการคือทรัพยากร

3. OCM + OCE จะได้รูปแบบเป้าหมายเชิงเหตุผล (rational-goal model) เป็นรูปแบบที่ให้นิยามประสิทธิผลองค์การโดยใช้การวางแผน คือ การกำหนดเป้าหมายเป็นวิธีการ เพื่อให้ได้สิ่งที่ต้องการ คือ ผลผลิตและประสิทธิภาพในระดับสูง

4. PCM + PCE จะได้รูปแบบกระบวนการภายใน (internal-process model) การประเมินประสิทธิผลองค์การตามรูปแบบนี้จะเน้น คน การควบคุม การให้ข้อมูล สันทัดที่เพียงพอ เพื่อให้เกิดผลที่ต้องการคือความมั่นคง (stability) ซึ่งหมายถึงความเป็นระเบียบ ความต่อเนื่อง และความราบรื่นในการดำเนินงาน

พึงสังเกตว่า แต่ละรูปแบบที่อยู่ตรงข้ามกันในแผนภูมิที่ 7 นั้น จะมีจุดเฉพาะของการให้คุณค่าหรือค่านิยมที่ตรงข้าม (contrast) กัน โดยรูปแบบที่เน้นคนและความสัมพันธ์จะให้คุณค่าแก่คนและความยืดหยุ่น ส่วนรูปแบบเป้าหมายเชิงเหตุผล ซึ่งเป็นรูปแบบที่อยู่ตรงข้ามกันจะเน้นองค์การและเสถียรภาพขององค์การ รูปแบบระบบเปิดจะให้คุณค่าแก่องค์การและความยืดหยุ่น รูปแบบนี้จะอยู่ตรงข้ามกับรูปแบบกระบวนการภายในซึ่งเน้นคนและโครงสร้างที่เสถียร

การเลือกรูปแบบประสิทธิผลองค์การจากรูปแบบต่าง ๆ ที่กล่าวมาทั้ง 4 รูปแบบนี้ ปัจจัยที่เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญคือ ระยะ (stage) ขององค์การในวัฏจักรชีวิต (life cycle) ขององค์การ ซึ่งมี 5 ระยะคือ

(1) ระยะประกอบการ (entrepreneurial stage) ลักษณะเฉพาะขององค์การในระยะนี้คือ นวัตกรรม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการได้รับการจัดสรรทรัพยากร การได้รับความช่วยเหลือจากภายนอก ดังนั้นองค์การต้องมีความยืดหยุ่น ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการปรับตัวได้ดีต่อเงื่อนไขและอุปสงค์ของสภาพแวดล้อมภายนอก รูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การที่เหมาะสม คือ รูปแบบระบบเปิด

(2) ระยะการรวมกลุ่มสมาชิก (collective stage) ระยะนี้ผู้เกี่ยวข้องในเชิงกลยุทธ์ขององค์การ (strategic constituencies) จะรวมสมาชิกทุกคนในองค์การให้เข้าอยู่ในกลุ่มเดียวกัน คือ กลุ่มจัดการ จึงจำเป็นต้องทำให้สมาชิกทุกคน

านองค์การ มีความรู้สึกเสมือนเป็นบุคคลในครอบครัวเดียวกัน และยอมรับในภารกิจผูกพันขององค์การร่วมกัน รูปแบบการประเมินประสิทธิภาพขององค์การที่เหมาะสมกับระยะนี้คือ รูปแบบที่เน้นคนและความสัมพันธ์

(3) ระยะการกำหนดกฎเกณฑ์และการควบคุม (formulation and control stage) ระยะนี้องค์การเริ่มมีวิวัฒนาการมากขึ้น และมีความจำเป็นที่จะต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพและความเป็นระเบียบ กลุ่มผู้เกี่ยวข้องเชิงกลยุทธ์ในระยะนี้ ได้แก่ ลูกจ้าง ผู้นำ ฝ่ายจัดหาลูกค้าหรือผู้รับบริการ การประเมินประสิทธิภาพขององค์การในระยะนี้ ควรเน้นที่เสถียรภาพและผลิตภาพ รูปแบบที่เหมาะสมคือรูปแบบกระบวนการภายใน และรูปแบบเป้าหมายเชิงเหตุผล

(4) ระยะการพัฒนาโครงสร้าง (elaboration of structure) ระยะนี้จะเน้นที่การควบคุมสภาพแวดล้อมภายนอก ผู้เกี่ยวข้องเชิงกลยุทธ์ในระยะนี้จะให้ความสำคัญต่อความยืดหยุ่นขององค์การ ความสามารถในการจัดหาทรัพยากร และอัตราการเจริญเติบโตขององค์การ รูปแบบในการประเมินที่เหมาะสมจึงควรเป็นรูปแบบระบบเปิด

(5) ระยะสุดท้ายขององค์การ (decline stage) ลักษณะขององค์การในระยะนี้จะคล้ายกับเมื่อเริ่มต้นใหม่ ๆ สิ่งที่องค์การต้องให้ความสำคัญในระยะนี้คือนวัตกรรม และการได้มาซึ่งทรัพยากร ดังนั้นในการประเมินประสิทธิภาพขององค์การในระยะนี้ ควรใช้รูปแบบระบบเปิดเป็นแนวทาง (Robbins, 1987)

แนวทางหรือรูปแบบค่านิยมที่แข่งขันกันนี้ มีประโยชน์ในการประเมินการรับรู้ (perception) ของกลุ่มผู้เกี่ยวข้องว่าองค์การทำได้ดีเพียงใดตามเกณฑ์ของการประเมิน 8 เกณฑ์

แนวทางในการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์การทั้ง 4 แนวทาง อาจสรุปได้ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แนวทางการประเมินประสิทธิผลองค์การ 4 แนวทาง

แนวทาง	นิยาม (องค์การมีประสิทธิผล ในขอบเขตที่)	เงื่อนไขของการใช้แนวทางนี้
แนวทางการบรรลุ เป้าหมาย	องค์การทำให้เป้าหมายที่ระบุ บรรลุผล	เป้าหมายชัดเจนมีระยะเวลา แน่นอน วัดได้
แนวทางระบบ	ได้รับทรัพยากรที่จำเป็น	มีการเชื่อมโยง (connection) ที่ชัดเจนระหว่างปัจจัยและผลผลิต
แนวทางกลุ่ม ผู้เกี่ยวข้องเชิง กลยุทธ์	กลุ่มผู้เกี่ยวข้องเชิงกลยุทธ์ ทุกฝ่ายมีความพอใจ	กลุ่มผู้เกี่ยวข้องมีอิทธิพลต่อองค์การ และองค์การจำเป็นต้องตอบสนอง ต่ออุปสงค์ของกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง
แนวทางค่านิยม ที่แข่งขันกัน	การเน้นขององค์การในประเด็น ที่สำคัญขององค์การ 4 ด้าน (คน องค์การ ความยืดหยุ่น การควบคุม)	องค์การไม่มีความชัดเจนในจุด เน้นของตนหรือความสนใจใน เกณฑ์เปลี่ยนแปลงไปตาม ระยะเวลาที่เปลี่ยนแปลง

แหล่งที่มา : Robbins 1987: 50

ในการกำหนดเกณฑ์ประเมินประสิทธิผลองค์การ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่เป็นหัวใจ
ของระบบการประเมินประสิทธิผลองค์การสำหรับวิทยาลัยครูที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ผู้วิจัยได้
ประยุกต์ใช้แนวทางค่านิยมที่แข่งขันกันเป็นพื้นฐานที่สำคัญ ทั้งนี้เนื่องจากวิทยาลัยครูอยู่ใน
ระยะเริ่มแรกของการปรับเปลี่ยนภารกิจจากการผลิตบัณฑิตในสาขาวิชาชีพครูไปสู่การผลิต
บัณฑิตในสาขาวิชาการอื่น ๆ ดังนั้นจึงถือได้ว่าองค์การของวิทยาลัยครูอยู่ในระยะเริ่มแรก
หรือระยะประกอบการ (entrepreneurial) ซึ่งในระยะนี้ตามแนวทางค่านิยมที่แข่งขันกัน

องค์การจำเป็นต้องมีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความสามารถในการแสวงหาทรัพยากรและความช่วยเหลือจากภายนอก วิทยาลัยครูจึงจำเป็นต้องมีความยืดหยุ่นในการดำเนินงาน นอกจากนี้หากพิจารณาจากความต้องการบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาสาขาวิชาชีพครูซึ่งลดลงอย่างมากแล้ว อาจถือได้ว่าองค์การที่ทำหน้าที่ผลิตครูกำลังอยู่ในระยะสุดท้าย (decline stage) จึงมีความจำเป็นต้องลดปริมาณการผลิตบัณฑิตสาขาวิชาชีพครู ซึ่งในระยะเช่นนี้องค์การต้องปรับตัวโดยการสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านการเรียนการสอน พยายามแสวงหาทรัพยากร เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานและควรเน้นคุณภาพมากกว่าปริมาณ ดังนั้นไม่ว่าจะพิจารณาจากด้านการผลิตบัณฑิตในสาขาวิชาการอื่น ๆ หรือด้านความต้องการบัณฑิตสาขาวิชาชีพครู จะเห็นได้ว่า วิทยาลัยครูมีความจำเป็นต้องปรับปรุงการดำเนินงานในลักษณะที่ต้องมุ่งสร้างสรรค์นวัตกรรม และใช้แนวทางระบบเปิดให้มากขึ้น

ประเด็นที่ควรพิจารณาในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ

Cameron และ Whetten ได้เสนอประเด็นที่ควรพิจารณาในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ 7 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 มุมมองของผู้พิจารณาตัดสิน นิยามของประสิทธิผลและผลการประเมินจะเป็นอย่างไร ย่อมขึ้นอยู่กับทัศนะของผู้ให้นิยามและผู้ประเมิน ซึ่งมักมีการโต้แย้งอยู่เสมอเกี่ยวกับคุณค่าของเกณฑ์ที่กลุ่มผู้เกี่ยวข้อง (constituency) ฝ่ายต่าง ๆ ได้กำหนดขึ้น ซึ่งได้แก่ กลุ่มผู้ร่วมงานที่มีความสำคัญ (dominant coalition) ผู้บริหารระดับสูง ผู้สนับสนุนด้านทรัพยากร แต่ยังไม่มีความเห็นเป็นเอกฉันท์ (consensus) ว่าควรใช้เกณฑ์จากบุคคลกลุ่มใด เพราะส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับประเด็นอื่น ๆ ที่ต้องพิจารณาร่วมกัน และอีกส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความลำเอียงของผู้ประเมิน (personal biases) แต่อย่างไรก็ดี องค์การย่อมไม่สามารถทำให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องพอใจได้ทั้งหมด ดังนั้นจึงควรระบุให้ชัดเจนว่าการพิจารณาตัดสินประสิทธิผลขององค์การนั้นเป็นการพิจารณาจากมุมมองของใคร

ประเด็นที่ 2 บริเขตของกิจกรรมหรืองานหลัก ๆ ที่เน้นบริเขตขององค์การจะถูกกำหนดจากกลุ่มผู้เกี่ยวข้องที่องค์การมุ่งตอบสนองเทคโนโลยีที่ใช้ บริการหรือผลผลิตที่ผลิตขึ้น กิจกรรมหรืองานหลัก ๆ ที่องค์การเน้น และอุปสงค์ของสภาพแวดล้อมภายนอก องค์การต่าง ๆ จะมีบริเขตของกิจกรรมหลายบริเขต แต่ไม่มีองค์การใดเลยที่มีประสิทธิผลสูงสุดในทุกบริเขต บริเขตของกิจกรรมที่สำคัญ ๆ จะเปลี่ยนแปลงไปตามวัฏจักรชีวิตของ

องค์การ (organizational life cycles) การประเมินานปริเขตที่ไม่เหมาะสมจะ
 ผลสรุปเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การที่ไม่ถูกต้อง ดังนั้นการประเมินประสิทธิผลองค์การ
 จึงควรระบุปริเขตที่วิเคราะห์ให้ชัดเจน

ประเด็นที่ 3 ระดับของการวิเคราะห์ (level of analysis) การพิจารณา
 ตัดสินเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การอาจกระทำโดยการวิเคราะห์ในระดับบุคคล ในระดับหน่วย
 หรือในระดับองค์การ ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ในระดับที่ต่างกัน อาจมีผลการประเมิน
 ประสิทธิภาพที่สอดคล้องกัน หรือขัดแย้งกัน ผู้ประเมินจึงมีความจำเป็นต้องเลือกระดับการ
 วิเคราะห์ที่เหมาะสม โดยพิจารณาจากกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง ปริเขตที่เน้นและความมุ่งหมายของ
 การประเมิน

ประเด็นที่ 4 ความมุ่งหมายของการประเมินความมุ่งหมายของการประเมิน
 ประสิทธิภาพองค์การมีผลกระทบต่อการศึกษาตัดสิน Floden และ Weiner (1978
 อ้างถึงใน Whetten and Cameron 1984: 17) ได้ชี้ให้เห็นว่า การเปลี่ยนแปลงความ
 มุ่งหมายของการประเมินได้ทำให้เกิดผลตามที่แตกต่างกัน เช่น ระหว่างการประเมินเพื่อตัด
 งบประมาณกับการประเมินเพื่อสร้างทฤษฎีองค์การ ความมุ่งหมายของการประเมินจะเป็น
 สิ่งชี้แนะกลุ่มผู้เกี่ยวข้องที่จะเป็นผู้ให้ข้อมูล ปริเขต และระดับของการวิเคราะห์ที่เหมาะสม

ประเด็นที่ 5 กรอบเวลา (time frame) การเลือกกรอบเวลาที่เหมาะสมมี
 ความสำคัญ เพราะประสิทธิผลระยะยาวและประสิทธิผลระยะสั้นอาจให้ผลการประเมินที่
 แตกต่างกัน องค์การบางแห่งอาจยอมสูญเสียผลประโยชน์ในระยะสั้นเพื่อผลประโยชน์
 ระยะยาว หรืออาจกระทำในทางกลับกัน นอกจากนี้ผลกระทบและผลลัพธ์บางอย่างไม่อาจ
 ตรวจสอบได้ถ้าใช้กรอบเวลาที่ไม่เหมาะสม เพราะผลกระทบหรือผลลัพธ์บางอย่างอาจ
 เกิดขึ้นที่ละน้อยในช่วงระยะเวลายาวนาน หรืออาจเกิดขึ้นอย่างทันทีทันใดในเวลา
 อันสั้น ดังนั้นการระบุกรอบเวลาที่ชัดเจนจึงเป็นสิ่งจำเป็น

ประเด็นที่ 6 ประเภทของข้อมูลที่ใช้เพื่อการพิจารณาคัดสินประสิทธิผลองค์การ
 (type of data) ประเด็นนี้เป็นการเลือกระหว่างข้อมูลประเภทปรนัย ซึ่งได้จากระเบียบ
 หรือการจดบันทึกขององค์การ กับข้อมูลประเภทอัตนัย ซึ่งอาจได้จากการสัมภาษณ์หรือการ
 ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลประเภทปรนัยมีประโยชน์ในด้านที่แสดงเป็นปริมาณได้ และมีความ
 ละเอียดน้อยกว่าข้อมูลตามการรับรู้ของบุคคล (individual perceptions) แต่อย่างไร
 ก็ดี ข้อมูลประเภทปรนัย อาจรวบรวมบนพื้นฐานของประสิทธิผลอย่างเป็นทางการ (official

effectiveness) หรือบนพื้นฐานของเกณฑ์ที่ใช้ เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อสาธารณชน จุดเน้นที่เป็นทางการอาจทำให้ขอบเขตของข้อมูลค่อนข้างแคบ นอกจากนี้ ข้อมูลแบบทางการ (official data) มักจะสัมพันธ์กับเกณฑ์ของประสิทธิผลองค์การในส่วนที่ไม่ใช่งานหลัก (primary task) ขององค์การ

ข้อมูลประเภทอัตนัยหรือข้อมูลตามการรับรู้ มักจะเป็นชุดของเกณฑ์ประเมิน ประสิทธิภาพจากมุมมองที่กว้างขวางแตกต่างกัน แต่ผลเสียคือ ความลำเอียง ความไม่ชัดเจน ในการให้คำตอบหรือผู้ตอบขาดข้อมูล ทำให้ข้อมูลขาดความเที่ยงและความตรง การคัดเลือก ข้อมูลเพื่อพิจารณาประสิทธิภาพจึงมีความสำคัญ

ประเด็นที่ 7 สิ่งอ้างอิงเพื่อการพิจารณาตัดสิน (referent for judgment) การพิจารณาตัดสินประสิทธิภาพองค์การ มีได้หลายวิธีขึ้นอยู่กับสิ่งอ้างอิงหรือมาตรฐานที่เลือก ซึ่งมีหลายแบบได้แก่ การเปรียบเทียบกับคู่แข่ง (comparative judgment) การเปรียบเทียบกับมาตรฐานเชิงทฤษฎี (normative judgment) การเปรียบเทียบกับผลการดำเนินงานกับจุดมุ่งหมายขององค์การที่ได้ระบุไว้ (goal-centered judgment) การเปรียบเทียบกับผลงานในอดีตเพื่อการปรับปรุง (improvement judgment) และการประเมินบนพื้นฐานของลักษณะพิเศษขององค์การ (trait judgment) โดยการระบุลักษณะ ที่พึงประสงค์ขององค์การ แล้วพิจารณาวิเคราะห์ว่าองค์การมีลักษณะตามที่ระบุไว้หรือไม่

สิ่งอ้างอิงในการพิจารณาตัดสินประสิทธิภาพองค์การเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ตัวอย่างเช่น องค์การอาจมีประสิทธิภาพเมื่อใช้สิ่งอ้างอิงบางอย่าง เช่น การทำให้จุดมุ่งหมาย ที่ระบุไว้บรรลุผล แต่อาจไม่มีประสิทธิภาพเมื่อพิจารณาในเชิงของการแข่งขัน ในการประเมิน ประสิทธิภาพองค์การจึงควรระบุถึงสิ่งอ้างอิงที่ใช้เป็นพื้นฐานของการพิจารณาตัดสินให้ชัดเจน (Cameron and Whetten 1983: 269-273; Whetten and Cameron: 17-24)

กล่าวโดยสรุป ในการดำเนินการประเมินประสิทธิภาพองค์การนั้น ประเด็นต่าง ๆ ที่ควรพิจารณา คือ (1) ผู้กำหนดเกณฑ์ประเมิน (2) บริบทหรืองานหลัก ๆ ที่เลือกประเมิน (3) ระดับของการวิเคราะห์ (4) ความมุ่งหมายของการประเมิน (5) กรอบเวลา (6) ประเภทของข้อมูล (7) กรอบอ้างอิง



แนวทางการศึกษาหรือรูปแบบและงานวิจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การในสถาบันอุดมศึกษา

ในสหรัฐอเมริกา รูปแบบการประเมินสถาบันอุดมศึกษาที่ปฏิบัติกันทั่วไป มักเป็นรูปแบบการประเมินตนเอง (self-studies) เพื่อขอการรับรองมาตรฐานเป็นระยะ ๆ เป็นการประเมินสถาบันให้ครอบคลุมในหลาย ๆ ด้าน ได้แก่

1. ความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ของสถาบัน
2. ขอบเขตการเรียนรู้ของนักศึกษา
3. ประสิทธิภาพของอาจารย์
4. การประเมิน (evaluation) โปรแกรมทางวิชาการ
5. การพิจารณาความเพียงพอ (adequacy) ของบุคลากรฝ่ายสนับสนุน และสิ่ง

อำนวยความสะดวก

6. การศึกษาภาวะผู้นำและความสำเร็จในการทำงานของผู้บริหาร
7. การศึกษาการจัดการด้านการเงินและ accountability
8. การทบทวนผลการดำเนินงานของกรรมการฝ่ายบริหาร (governing board)
9. การศึกษาลักษณะของการสร้างความสัมพันธ์กับภายนอกและผลกระทบที่เกิดขึ้น
10. การพัฒนาให้เกิดการยอมรับในภารกิจผูกพัน (commitment) ในการพัฒนา

สถาบันของตน (Miller, 1980)

วิธีการหรือรูปแบบในการศึกษาประสิทธิผลองค์การในสถาบันอุดมศึกษาในลักษณะที่สัมพันธ์กับทฤษฎีองค์การหรือแนวทางการศึกษาประสิทธิผลองค์การ สามารถจำแนกได้ 2 วิธีการ หรือรูปแบบ คือ รูปแบบเชิงอุปมาน (inductive models) ซึ่งเป็นรูปแบบการศึกษาประสิทธิผลองค์การโดยใช้วิธีการอุปมาน (inductive methodology) โดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจะเป็นผู้ระบุเกณฑ์ของประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาร่วมกัน และรูปแบบเชิงอนุมาน (deductive models) เป็นรูปแบบการศึกษาประสิทธิผลองค์การโดยวิธีการอนุมาน (deductive methodology) โดยผู้วิจัยจะสรุปเกณฑ์และบริเขตของประสิทธิผลจากทฤษฎีหรือแนวทางการศึกษาประสิทธิผลองค์การแนวทางใดแนวทางหนึ่ง รวมทั้งกำหนดบริเขตที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะ

1. รูปแบบเชิงอุปมาน

Cameron ได้ศึกษาประสิทธิผลขององค์การ โดยใช้แนวทางเชิงอุปมาน โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานของสถาบัน เพื่อให้ผู้บริหารเหล่านี้ระบุเกณฑ์ที่เหมาะสมในการประเมินประสิทธิผลขององค์การในมหาวิทยาลัย 6 แห่ง ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลทำให้สรุปได้ว่า มิติของการประเมินประสิทธิผลขององค์การ มี 9 มิติ คือ

1. ความพึงพอใจในการศึกษาของนักศึกษา
2. การพัฒนานักศึกษาด้านวิชาการ
3. การพัฒนานักศึกษาด้านอาชีพ
4. การพัฒนานักศึกษาด้านส่วนบุคคล
5. ความพึงพอใจของอาจารย์และผู้บริหาร
6. การพัฒนาด้านวิชาชีพและคุณภาพของอาจารย์
7. การเปิดของระบบ (systems openness) และปฏิสัมพันธ์กับชุมชน
8. ความสามารถในการจัดหาทรัพยากร
9. สุขภาพขององค์การ (Cameron 1978: 623)

Cameron ได้จัดกลุ่มมิติเหล่านี้เป็นปริเซตบนพื้นฐานของการพิจารณาเชิงระบบ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพด้านตัวบ่อน (organizational input effectiveness) คือความสามารถในการจัดหาทรัพยากร
2. ประสิทธิภาพด้านกระบวนการขององค์การ (organizational process effectiveness) คือ สุขภาพขององค์การ (organizational health)
3. ประสิทธิภาพด้านผลผลิตขององค์การ (organizational output effectiveness) คือผลผลิตภาพขององค์การ (Cameron, 1979)

ในปี ค.ศ.1981 Cameron ได้ศึกษาประสิทธิผลขององค์การในสถาบันอุดมศึกษา 41 แห่ง โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นในปี ค.ศ.1978 เพื่อยืนยันมิติของการประเมินประสิทธิผลขององค์การทั้ง 9 มิติ ผลจากการวิจัยทำให้ Cameron จัดกลุ่มของมิติของการประเมินประสิทธิผลขององค์การทั้ง 9 มิติ เป็นปริเซตต่าง ๆ ได้ 4 ปริเซตคือ

1. การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอก (external)
2. ชีวัญ (morale)
3. การเน้นวิชาการ (academic-oriented)
4. กิจกรรมเสริมหลักสูตร (extracurricular)

ผลจากการวิเคราะห์ประเภทของสถาบันอุดมศึกษาทั้ง 41 แห่ง ทำให้ Cameron จัดกลุ่มประเภทของสถาบันที่ศึกษาได้ 4 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มสถาบันอุดมศึกษาที่มีชีวัญและการเน้นในวิชาการสูง แต่ไม่มีประสิทธิผลในบริเขตของการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอก
2. กลุ่มสถาบันที่ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอกได้ดี แต่ไม่มีประสิทธิผลในบริเขตอื่น ๆ
3. กลุ่มสถาบันที่มีประสิทธิผลต่ำกว่าค่าเฉลี่ยในทุก ๆ บริเขต (mediocre group)
4. กลุ่มสถาบันที่มีชีวัญและการเน้นในวิชาการในระดับปานกลาง แต่ไม่มีประสิทธิผลในบริเขตของการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายนอก (Cameron, 1981)

ในปี ค.ศ.1982 Cameron ได้ใช้ข้อมูลเดิมที่ได้จากการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาจาก 41 สถาบัน เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างการรวมตัวเป็นปึกแผ่น (unionism) ของอาจารย์กับประสิทธิผลองค์การ ผลจากการวิจัยแสดงให้เห็นว่า สถาบันที่อาจารย์มีการรวมตัวเป็นปึกแผ่นมากจะมีประสิทธิผลองค์การต่ำกว่าสถาบันที่ไม่มีการรวมตัวกันเป็นปึกแผ่นในทุกมิติของประสิทธิผลองค์การ (Cameron, 1982)

การศึกษาของ Cameron ไม่ได้แสดงให้เห็นถึงการเชื่อมโยงที่ชัดเจนระหว่างประสิทธิผลองค์การกับการปรับปรุงสถาบัน แต่จะให้ความสนใจในการพัฒนาเครื่องมือที่มีความเที่ยงและความตรงมากกว่าจะให้ความสนใจผลงานทางปฏิบัติ

การศึกษาของ Rigdon (1983) ได้ใช้ทั้งรูปแบบที่ Cameron พัฒนาขึ้นในปี 1978 และรูปแบบที่มุ่งศึกษาถึงประโยชน์ของการวิจัยสถาบัน โดยรูปแบบที่สองมีจุดยืนว่าแบบอย่าง (pattern) ของการใช้ผลการวิจัยสถาบันของผู้บริหารมหาวิทยาลัยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การ

ผลจากการวิจัยของ Rigdon ได้แสดงให้เห็นว่า สถาบันอุดมศึกษาที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างมีแบบอย่างของคะแนนของประสิทธิผลองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 3 กลุ่ม

และได้ตั้งชื่อกลุ่มสถาบันทั้ง 3 กลุ่มตามคะแนนของประสิทธิผลองค์การ ได้แก่ กลุ่มที่มีประสิทธิผลเป็นเลิศ (elite cluster) กลุ่มมุ่งสร้างความสัมพันธ์กับภายนอก (external cluster) และกลุ่มปานกลาง (mediocre cluster) และผลจากการวิจัยในรูปแบบที่สองแสดงให้เห็นว่า แบบอย่างการใช้ผลการวิจัยสถาบันเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญในการอธิบายความแปรปรวนของมิติของประสิทธิผลองค์การ 2 มิติ จาก 3 มิติ คือ มิติด้านวิชาการ และมิติด้านการสร้างความสัมพันธ์กับภายนอก การวิจัยสถาบันไม่มีความสำคัญในการอธิบายประสิทธิผลองค์การในมิติด้านขวัญและกำลังใจ

Abdulrahim (1985) ได้ทำการประเมินประสิทธิผลองค์การในมหาวิทยาลัยในประเทศมาเลเซีย 5 แห่ง โดยได้แก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามของ Cameron ผลจากการวิเคราะห์ที่ตัวประกอบทำให้ได้มิติของประสิทธิผลองค์การในสถาบันอุดมศึกษา 10 มิติ

กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม คือ กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องที่มีบทบาทสำคัญ (dominant constituencies) ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าฝ่ายทะเบียน หัวหน้าฝ่ายทรัพย์สิน บรรณารักษ์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ตัวประกอบและการวิเคราะห์ความแปรปรวน ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลได้แสดงให้เห็นว่า มหาวิทยาลัย 5 แห่งมีประสิทธิผลองค์การไม่แตกต่างกัน 3 มิติ ได้แก่ บรรยากาศองค์การ ความพึงพอใจของนิสิต และความเอาใจใส่ของฝ่ายบริหาร การวิจัยครั้งนี้ไม่ประสบผลสำเร็จในการแยกแยะข้อค้นพบเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยหนึ่งออกจากมหาวิทยาลัยอื่น ๆ แต่อย่างไรก็ดี ผลจากการวิเคราะห์ได้ชี้ให้เห็นว่า มหาวิทยาลัยแต่ละแห่งมีผลการปฏิบัติงานในแต่ละมิติแตกต่างกัน ความแตกต่างนี้ได้แสดงให้เห็นในความหลากหลายของภูมิหลัง และพันธกิจเฉพาะของมหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง

Rush (1988) ได้ศึกษาประสิทธิผลองค์การในวิทยาลัยชุมชนตามการรับรู้ของกรรมการสภามหาวิทยาลัยและอธิการบดี โดยใช้วิธีการและขั้นตอนคล้ายคลึงกับวิธีการและขั้นตอนของ Cameron ที่ใช้ศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา 4 ปี กลุ่มตัวอย่างสถาบัน คือ วิทยาลัยชุมชน 72 แห่ง ใน 29 รัฐ

ความมุ่งหมายในการศึกษาครั้งนี้มี 2 ประการ คือ

1. เพื่อพิจารณาว่าการพัฒนารูปแบบประสิทธิผลองค์การในวิทยาลัยชุมชนบนพื้นฐานข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นสิ่งที่เป็นไปได้หรือไม่

2. เพื่อพิจารณาว่าตัวแปรที่เกี่ยวกับบริบทมีผลต่อความแปรปรวนของการให้คะแนนประสิทธิผล (effectiveness ratings) หรือไม่

ผลจากการวิจัยได้แสดงให้เห็นว่า ลักษณะ (traits) ของกรรมการและอธิการบดี บริบทของวิทยาลัยและพฤติกรรมของกรรมการสภามหาวิทยาลัยมีผลต่อความแปรปรวนของคะแนนประสิทธิผลองค์การในวิทยาลัยชุมชน

ประโยชน์ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารวิทยาลัยชุมชนสามารถนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นนี้เป็นเครื่องมือเชิงกลยุทธ์ในการปรับปรุงประสิทธิผลองค์การในวิทยาลัยชุมชน โดยการปรับพฤติกรรมของกรรมการสภามหาวิทยาลัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการมีส่วนร่วม (involvement) ในการกำหนดนโยบาย การประเมินตนเอง และการวางแผนเชิงกลยุทธ์

Woodward (1989) ได้ทำการวิจัยหาคำนี้พร้อมทั้งนิยามปฏิบัติการและกำหนดสิ่งที่ใช้วัด (measures) โดยใช้เทคนิคเดลฟาย 4 รอบ โดยสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีประสบการณ์ในวิทยาลัยชุมชนและผู้บริหารในระดับสูงซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของวิทยาลัยชุมชน จำนวน 24 คน

ผลจากการวิจัย ได้ค้นหาคำวัดประสิทธิผลองค์การที่สำคัญ 8 คำนี้ เรียงตามน้ำหนักของความสำคัญตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. คุณภาพของอาจารย์และบุคลากร
2. คุณภาพของโปรแกรมของสถาบันและบริการของฝ่ายสนับสนุน
3. ระดับความสำเร็จของนักศึกษา
4. ความสามารถในการดึงดูดนักศึกษา
5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูง
6. สภาพทางเศรษฐกิจและการจัดการด้านทรัพยากร
7. สภาพแวดล้อมที่ให้การสนับสนุน
8. ความกระฉับกระเฉงของเงินตภาพ พันธกิจ และจุดมุ่งหมาย

การวิจัยของ Woodward เป็นเพียงการวิจัยหาค่าชั๊น และนิยามปฏิบัติการของแต่ละค่าชั๊น แต่ไม่ได้มีการประเมินประสิทธิผลองค์การ

2. รูปแบบเชิงอนุมาณ

วิธีการศึกษาหาเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลองค์การตามรูปแบบเชิงอนุมาณเป็นกระบวนการสร้างเกณฑ์จากกรอบทฤษฎีที่ผู้วิจัยยอมรับ แล้วอนุพัทธ์ปริเขตและเกณฑ์หรืออาจโดยการระบุปริเขตที่จาเพาะเจาะจงขององค์การขึ้นมา แล้วกำหนด (define) เกณฑ์

Sprick (1975) ได้ประเมินประสิทธิผลองค์การในวิทยาลัยชุมชนในรัฐมิชิแกน โดยการสร้างแบบสอบถามประกอบด้วยมิติของประสิทธิผล 50 มิติ ซึ่งจำแนกเป็น 4 กลุ่ม (categories) ได้แก่ เสถียรภาพ (stability) การบูรณาการ (integration) การอาสา (voluntarism) และสัมฤทธิ์ผล (achievement) ในกลุ่มของเสถียรภาพจะรวมเกณฑ์บางอย่างของระบบเปิด เช่น ความยืดหยุ่น การพัฒนาความสามารถในการปรับเปลี่ยน (adaptability) และความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอก ในกลุ่มของการบูรณาการจะรวมเกณฑ์เกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ รวมทั้งเกณฑ์อื่น ๆ เช่น ความเข้าใจและการยอมรับในปรัชญา การสื่อสาร การมีเอกลักษณ์ สำหรับในกลุ่มของการอาสา จะรวมเกณฑ์หลาย ๆ อย่างที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจและคุณภาพ ส่วนในกลุ่มสุดท้ายคือ สัมฤทธิ์ผลจะประกอบด้วยเกณฑ์เกี่ยวกับสัมฤทธิ์ผลของนักศึกษาและการให้บริการชุมชน

กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหาร และอาจารย์ โดยให้ผู้ตอบระบุระดับที่วิทยาลัยของตนให้ความสำคัญในแต่ละมิติ นอกจากนี้ยังให้ผู้บริหารระบุถึงความสำคัญของแต่ละมิติในอนาคต Sprick ได้เน้นให้เห็นความสำคัญของการศึกษาประสิทธิผลองค์การในวิทยาลัย และเสนอให้ใช้มุมมองเชิงพหุปริเขต

Devadoss (1980) ได้ศึกษาผลกระทบของพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บริหาร และการมีส่วนร่วม (involvement) ต่อประสิทธิผลองค์การในวิทยาลัยเอกชน 7 แห่ง ในอินเดีย ตามการรับรู้ของอาจารย์ พฤติกรรมการใช้อำนาจมี 3 แบบคือ แบบบังคับ (coercion) แบบใช้อำนาจหน้าที่ตามสายงาน (authority) และแบบการสร้างอิทธิพล (influence) ส่วนประสิทธิผลที่ศึกษามี 4 ปริเขต คือ การปรับเปลี่ยน การทำให้จุดมุ่งหมายขององค์การบรรลุผล การรักษาแบบแผนการปฏิบัติ (pattern maintenance)

และการบูรณาการ ผลการวิจัยได้แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพองค์การมีความสัมพันธ์ในทางลบกับพฤติกรรมการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาแบบบังคับ แต่มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมแบบมีส่วนร่วม การวิจัยของ Devadoss ได้ให้ความสำคัญในการให้นิยามของอำนาจและการมีส่วนร่วมมากกว่าการพยายามพัฒนาทฤษฎีเพื่อใช้ในการประเมินประสิทธิภาพ

Handel (1983) ได้ศึกษาประสิทธิภาพองค์การของมหาวิทยาลัยในบราซิล โดยใช้ทฤษฎีระบบเชิงเทคนิค-สังคม (socio-technical system theory) เป็นกรอบทฤษฎี โดยทำการวิเคราะห์ในระดับโปรแกรมวิชา รวบรวมข้อมูลโดยวิธีสัมภาษณ์คณบดี หัวหน้าภาควิชา ผู้ประสานงานในการจัดโปรแกรม และบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาเกณฑ์ที่ใช้ประเมินมี 3 เกณฑ์ คือ ผลผลิตภาพ ความพึงพอใจ และผลกระทบด้านสังคม โดยการให้นิยามของเกณฑ์ต่าง ๆ ดังนี้ ผลผลิตภาพ หมายถึง ปริมาณของผลผลิต ความพึงพอใจ หมายถึง ระดับของความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายในองค์การ ส่วนผลกระทบทางสังคมวัดจากความพึงพอใจของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา

Armenta (1984) ได้พัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิภาพองค์การ โดยใช้กรอบแนวคิดว่าองค์การมีลักษณะเป็น "resource dependence" ดังนั้นผู้กำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิภาพองค์การ จึงควรเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ควบคุมและจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อความอยู่รอดขององค์การ กระบวนการในการวิจัยประกอบด้วยขั้นตอน 4 ขั้นตอนคือ

- (1) ให้คณะกรรมการของรัฐและวิทยาลัยเป็นผู้กำหนดเกณฑ์ประเมินประสิทธิภาพองค์การ
- (2) ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเชิงกลยุทธ์ของวิทยาลัยเป็นผู้ประเมินประสิทธิภาพองค์การตามเกณฑ์ที่กำหนด
- (3) ผู้วิจัยทำหน้าที่นำผลการประเมินของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตามระดับของความสำคัญ
- (4) ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยของ Armenta เป็นตัวอย่างหนึ่งของการวิจัยที่แสดงให้เห็นว่าการสร้างสิ่งกับ (conceptualizations) เกี่ยวกับองค์การมีอิทธิพลต่อกระบวนการเลือกเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพ โดยผู้วิจัยไม่ได้เป็นผู้มีบทบาทในการกำหนดเกณฑ์ด้วยตนเอง



งานการวิจัย เพื่อสร้างระบบการประเมินประสิทธิผลองค์การสำหรับวิทยาลัยครู
ในครั้งนี้ ในส่วนของการพัฒนาเกณฑ์ประเมินผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้วิธีการที่เป็นการผสมผสาน
ระหว่างรูปแบบเชิงอุปมานและรูปแบบเชิงอนุมาน กล่าวคือ ได้มีการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญให้
กำหนดเกณฑ์ประเมิน โดยประเด็นคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์เป็นประเด็นคำถามที่สร้างขึ้น
โดยอาศัยกรอบแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การ เป็นพื้นฐาน

ลักษณะของเกณฑ์ประเมินประสิทธิผลองค์การ

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับเกณฑ์ประเมินประสิทธิผลองค์การทำให้ได้ข้อความรู้
เกี่ยวกับลักษณะของเกณฑ์ประเมินประสิทธิผลองค์การ ดังนี้

1. เกณฑ์ประเมินประสิทธิผลองค์การควรมีลักษณะเป็นพหุเกณฑ์ (multiple criteria) กล่าวคือ ในการตัดสินความสำเร็จของสถาบันนั้น ควรพิจารณาจากเกณฑ์หลาย ๆ อย่าง ในยุคต้น ๆ การประเมินประสิทธิผลองค์การมักใช้เกณฑ์เดียว (single criterion) เช่น ผลการดำเนินงานโดยรวม ผลผลิตภาพ ความพึงพอใจ การขาดงาน การออกจากงาน หรือผลตอบแทนกำไร เป็นต้น แต่ในระยะต่อมาจะมีการใช้พหุเกณฑ์มากขึ้น (Steers 1975: 545-549) Cameron และ Whetten ได้ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นของการใช้พหุเกณฑ์โดยให้เหตุผลว่า ประสิทธิผลองค์การเป็นภาวสันนิษฐานที่ซับซ้อน (complex construct) เครื่องมือที่ใช้วัดจึงควรเป็นเครื่องมือที่มีความซับซ้อนเช่นเดียวกับปรากฏการณ์ที่จะวัด และได้ให้ข้อเสนอแนะว่า เกณฑ์ประเมินควรมีความเหมาะสมกับลักษณะขององค์การ ตัวอย่างเช่น ในองค์การที่มีระบบการทำงานเป็นแบบร่วมมือกันอย่างหลวม ๆ (loosely coupled systems) การประเมินประสิทธิผลองค์การโดยใช้เกณฑ์เกี่ยวกับการทำให้จุดมุ่งหมายขององค์การบรรลุผลอาจไม่เหมาะสม เพราะองค์การประเภทนี้จะมีจุดมุ่งหมายที่คลุมเครือ (Cameron and Whetten 1983: 268)

2. ประเภทของเกณฑ์ประเมินประสิทธิผลองค์การ ควรมีทั้ง 2 ประเภท คือ เกณฑ์เชิงปริมาณ (quantitative criteria) และเกณฑ์เชิงคุณภาพ (qualitative criteria) Lucier ได้กล่าวว่า คุณภาพทางการศึกษาเป็นสิ่งที่มีความซับซ้อนเกินกว่าที่จะแสดงได้ด้วยตัวเลข (figures) เพียงอย่างเดียว และได้ให้น่าเห็นถึงความสำคัญของเกณฑ์เชิงคุณภาพ (Lucier 1992: 213-214) คณะกรรมการศึกษาเกี่ยวกับผลลัพธ์และความคุ้มค่าได้ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นของการใช้เกณฑ์เชิงคุณภาพ ดังนี้

COPA และหน่วยงานให้การรับรองมาตรฐานควรทำให้สาธารณชนเกิดความเข้าใจเกี่ยวกับความซับซ้อนของการพิจารณาประสิทธิภาพของสถาบันและโปรแกรม และผลเสียที่เกิดจากการสรุปอย่างง่ายเกินไป (oversimplification) รวมถึงผลเสียที่เกิดจากการให้ความเชื่อถือ (reliance) ในดัชนีเชิงปริมาณว่าเป็นดัชนีบ่งชี้คุณภาพที่เชื่อถือได้

(the Task Force on Outcomes and Accountability : Expectation of External Publics 1993: 68)

ประกอบ คุปรัตน์ ได้ให้ข้อคิดเห็นว่างานการประเมินบางอย่างอาจต้องประเมินในเชิงคุณภาพมากกว่าที่จะประเมินเชิงปริมาณ เพราะการให้ตัวเลขมีข้อจำกัดไม่สามารถนำมาใช้ได้ทุกเรื่อง (ประกอบ คุปรัตน์, สัมภาษณ์, 16 พฤศจิกายน 2536) จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญคนอื่น ๆ ก็ให้ข้อคิดเห็นในทางองเดียวกัน (ประเสริฐ จริยานุกูล, สัมภาษณ์, 23 สิงหาคม 2536; พรชูลี อาชาวารุง, สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2536; ธนู บุญยรัตพันธุ์, สัมภาษณ์, 3 ธันวาคม 2536 และ สุพล วุฒิสเสน, สัมภาษณ์, 8 ธันวาคม 2536)

Millard ได้กล่าวถึงธรรมชาติของเกณฑ์ประเมินประสิทธิภาพว่าไม่ควรมีลักษณะตายตัว (fixed) เพราะจะเป็นการไม่ให้ความสำคัญในความแตกต่างระหว่างสถาบันเกณฑ์ที่กำหนดควรมีลักษณะเป็นข้อความเชิงคุณลักษณะ (characteristic statement) และได้ยกตัวอย่างประกอบ ดังนี้

ตัวอย่างเกณฑ์ที่ไม่ควรกำหนด ได้แก่

1. อาจารย์จำนวน 3 ใน 4 ของจำนวนอาจารย์ทั้งหมดต้องมีวุฒิปริญญาเอก
2. ห้องสมุดควรมีหนังสือ 150,000 เล่ม
3. นักศึกษาได้ฝึกปฏิบัติหลายครั้งใน 1 เทอม

ตัวอย่างเกณฑ์ที่มีความเหมาะสมกว่า ได้แก่

1. คุณสมบัติของอาจารย์มีส่วนที่เหมาะสมในการทำให้วัตถุประสงค์ทางการศึกษาบรรลุผล

2. ห้องสมุดมีเอกสาร ตำรา และบริการอย่างเพียงพอ สำหรับ
การทาวิจัยของอาจารย์และนักศึกษาและอาจารย์ได้ใช้ทรัพยากร
ดังกล่าวของห้องสมุดอย่างมีประสิทธิภาพ
3. นักศึกษาได้แสดงให้เห็นถึงความสามารถ (competencies) ในด้าน
ต่าง ๆ ตามที่กำหนด (Millard 1983: 25-26)
ตัวอย่างเกณฑ์ประเมินของ Millard ได้ชี้ให้เห็นว่า ในการพิจารณาตัดสินนั้น
ผู้พิจารณาตัดสินอาจต้องตัดสินโดยใช้ดุลพินิจของผู้ตัดสินเอง Miller ได้ให้ความสำคัญใน
ดุลยพินิจ โดยกล่าวว่า

ถึงแม้ว่าหนังสือเล่มนี้จะเน้นในข้อมูลประเภทบรรยาย แต่อาจใช้ข้อมูล
ประเภทอื่นได้ การขาดแคลนข้อมูลประเภทบรรยายควรเป็นสิ่งกระตุ้นให้
ผู้ประเมินสถาบันได้ออกแบบเครื่องมือสำรวจและแบบตรวจสอบรายการ
(check lists) หรือเป็นการกระตุ้นให้มีการใช้ดุลยพินิจในการ
ตัดสินใจที่เป็นระบบมากขึ้น การขาดแคลนข้อมูลที่มีน้ำหนัก (hard
data) ไม่ควรเป็นสิ่งขัดขวางหรือยับยั้งการตัดสินใจเกี่ยวกับสถาบัน
อย่างเป็นระบบ การพัฒนาพื้นฐาน การตัดสินใจที่สมเหตุสมผล (solid)
จะสามารถทำได้โดยใช้ข้อมูลที่มีน้ำหนักที่มีอยู่ควบคู่กับประสบการณ์
ดุลยพินิจและสามัญสำนึก (Miller 1980: 287-288)

กล่าวโดยสรุป เกณฑ์ประเมินควรมีทั้งเกณฑ์เชิงปริมาณและเกณฑ์เชิงคุณภาพ
ขึ้นอยู่กับธรรมชาติของสิ่งที่ประเมินและสถานการณ์เฉพาะของสถาบันแต่ละแห่ง ดังนั้นในการ
นำผลการประเมินไปใช้ประกอบการตัดสินใจ ดุลยพินิจและประสบการณ์ของผู้ตัดสินใจหรือ
ผู้บริหารจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก

มิติของเกณฑ์ประเมินประสิทธิภาพองค์การ

Miller ได้จำแนกเกณฑ์ประเมินประสิทธิภาพองค์การในสถาบันอุดมศึกษาเป็น 10
มิติ ดังนี้

1. จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์
2. การเรียนของนักศึกษา
3. ผลการปฏิบัติงานของอาจารย์



4. โปรแกรมทางวิชาการ
5. การอำนวยความสะดวกของสถาบัน
6. ภาวะผู้นำด้านการบริหาร
7. การจัดการด้านการเงิน
8. กระบวนการฝ่ายปกครอง
9. ความสัมพันธ์กับภายนอก
10. การพัฒนาตนเองของสถาบัน (Miller 1979: 7-10)

Cameron ได้ทำการวิจัยเพื่อหาเกณฑ์ประเมินประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษา 6 แห่ง ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของสหรัฐอเมริกา โดยใช้แบบสอบถามและโดยการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือผู้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสถาบัน (dominant coalition) เพื่อให้ผู้บริหารเหล่านี้ ระบุเกณฑ์ที่เหมาะสมสำหรับการประเมินประสิทธิผลของโครงการในมหาวิทยาลัย ที่ทำการศึกษา และได้นำผลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยวิธีประกอบ (factor analysis) ทำให้ได้มิติของเกณฑ์ประเมินประสิทธิผลของโครงการ 9 มิติ ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการศึกษาของนักศึกษา
2. การพัฒนานักศึกษาด้านวิชาการ
3. การพัฒนานักศึกษาด้านอาชีพ
4. การพัฒนาส่วนบุคคลของนักศึกษา
5. ความพึงพอใจของอาจารย์และผู้บริหาร
6. การพัฒนาเชิงวิชาชีพและคุณภาพของอาจารย์
7. การเปิดของระบบ (systems openness) และปฏิสัมพันธ์กับชุมชน
8. ความสามารถในการจัดหาทรัพยากร
9. สุขภาพขององค์กร (Cameron 1978: 323)

Troutt ได้ทำการวิเคราะห์ที่เกณฑ์ประเมินสถาบันอุดมศึกษาของสมาคมให้การรับรองมาตรฐานสถาบัน และสรุปว่าเกณฑ์ประเมินที่ใช้ร่วมกันมากที่สุดมี 8 มิติ คือ

1. ความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของสถาบัน
2. การจัดองค์กรและการบริหาร
3. ทรัพยากรการเงิน
4. ทรัพยากรกายภาพ

5. ห้องสมุด/ศูนย์การเรียนรู้
6. การให้บริการแก่นักศึกษา
7. อาจารย์
8. โปรแกรมการศึกษา (Troutt 1979: 200)

ผลจากการวิเคราะห์เนื้อหาที่มีในเกณฑ์ที่นำมาใช้ในการรับรองมาตรฐานใน
ภูมิภาคต่าง ๆ จัดพิมพ์ขึ้น ทำให้ Troutt สรุปได้ว่า เกณฑ์ประเมินที่น่าจะมีความสัมพันธ์กับ
คุณภาพของสถาบันอุดมศึกษามี 5 มิติ คือ

1. ความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของสถาบัน
2. โปรแกรมการศึกษา
3. ทรัพยากรการเงิน
4. อาจารย์
5. ห้องสมุด/ศูนย์การเรียนรู้

สาระสำคัญของเกณฑ์ประเมินที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพของสถาบันอุดมศึกษามีดังนี้

1. ความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของสถาบัน สถาบันควรมีความมุ่งหมายและ
วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน โดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (constituencies) ทุกฝ่ายมีความเข้าใจ
ตรงกัน
2. โปรแกรมการศึกษา สถาบันอุดมศึกษาที่มีคุณภาพควรมีโปรแกรมการศึกษาที่
สอดคล้อง (congruent) กับความมุ่งหมายของสถาบัน และมีสัดส่วนของหมวดวิชาพื้นฐาน
ทั่วไป (general education) อย่างเหมาะสม
3. ทรัพยากรการเงิน สถาบันอุดมศึกษาควรมีความมั่นคงทางการเงินกล่าวคือ
มีทรัพยากรการเงินเพียงพอสำหรับการทำให้ความมุ่งหมายของสถาบันบรรลุผล
4. อาจารย์ สถาบันอุดมศึกษาควรมีการเตรียมอาจารย์และจัดฯให้มีประสบการณ์
ที่ส่งเสริมการทำให้ความมุ่งหมายของสถาบันบรรลุผลได้มากยิ่งขึ้นเป็นลำดับ
5. ห้องสมุด/ศูนย์การเรียนรู้ เกณฑ์รับรองมาตรฐานโดยทั่วไป ไม่ได้ระบุขนาด
เล็กที่สุดของห้องสมุด แต่ได้กำหนดให้ห้องสมุดมีเอกสาร ตำรา อย่างเพียงพอเพื่อใช้
สนับสนุนการดำเนินงานตามหลักสูตรและโปรแกรมของสถาบันอุดมศึกษา (Troutt 1979:
206-208)

เกณฑ์ประเมินประสิทธิภาพองค์การของสถาบันอุดมศึกษาตามแนวคิดของ Miller และ Cameron หากนำมาจัดกลุ่มใหม่ตามมิติของกระบวนการผลิต 3 มิติ คือ มิติปัจจัยเบื้องต้น มิติกระบวนการ และมิติผลผลิต จะเห็นได้ว่ามีความครอบคลุมในทั้ง 3 มิติของระบบการผลิต ส่วนเกณฑ์ประเมินที่สมาคมฯให้การรับรองมาตรฐานสถาบันอุดมศึกษาเสนอแนะว่ามีความสัมพันธ์กับคุณภาพของสถาบัน ตามการวิเคราะห์ของ Troutt ซึ่งมีอยู่ 5 มิติ นั้น จะเห็นได้ชัดเจนว่าเป็นเกณฑ์ในมิติของปัจจัยเบื้องต้นเป็นส่วนใหญ่

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จำแนกเกณฑ์ประเมินเป็น 5 ประเภท/ด้าน คือ (1) การผลิตบัณฑิต (2) การวิจัย (3) การบริการชุมชนทางวิชาการ (4) การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และ (5) การบริหารงานของวิทยาลัยครู โดยในแต่ละประเภทได้แบ่งเป็น 3 มิติของกระบวนการผลิต คือ (1) มิติปัจจัยเบื้องต้น (2) มิติกระบวนการ และ (3) มิติผลผลิต

ตอนที่ 4 แนวคิดเกี่ยวกับการกิจของสถาบันอุดมศึกษา และวิทยาลัยครู

วิทยาลัยครูเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีวิวัฒนาการมาจากการเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนในสาขาวิชาที่ครูเพียงอย่างเดียวมาสู่การเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่สมบูรณ์ (comprehensive university) คือ เปิดสอนหลายสาขาวิชา โดยมุ่งเน้นการตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น (พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู 2527: 2) เพื่อให้ชื่อของสถาบันสอดคล้องกับการกิจที่แท้จริงของวิทยาลัยครูจึงได้มีการขอพระราชทานนามจากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ และได้รับพระราชทานนามว่า "สถาบันราชภัฏ" แต่เนื่องจากในระหว่างดำเนินการวิจัย (พ.ศ. 2536) ร่างพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏยังไม่ได้มีการประกาศใช้เป็นกฎหมาย ผู้วิจัยจึงยังคงเรียกชื่อสถาบันอุดมศึกษาดังกล่าวนี้ว่า "วิทยาลัยครู" ตามพระราชบัญญัติที่ยังบังคับใช้ขณะดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของสถาบันอุดมศึกษาและวิทยาลัยครู ซึ่งจะเป็นแนวคิดที่สำคัญประการหนึ่งในการกำหนดเกณฑ์ประเมินประสิทธิภาพองค์การสำหรับวิทยาลัยครู ผู้วิจัยได้แบ่งหัวข้อสำหรับศึกษาและนำเสนอ ดังนี้

1. ทิศทางของการพัฒนาประเทศไทยในปัจจุบันและผลกระทบ
2. จุดอ่อนของระบบอุดมศึกษาของไทยในปัจจุบัน
3. แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นสถาบันอุดมศึกษา เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

4. แนวคิดเกี่ยวกับเกณฑ์ประเมินการดำเนินงานตามภารกิจต่าง ๆ ของ วิทยาลัยครู

ทิศทางของการพัฒนาประเทศไทยในปัจจุบันและผลกระทบท

มหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษาเป็นองค์กรในระบบเปิด มีฐานะเป็นระบบย่อย (subsystem) ในระบบใหญ่ (suprasystem) คือ สังคม Richman และ Farmer ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างมหาวิทยาลัยกับสภาพแวดล้อม ดังนี้

มหาวิทยาลัยเป็นส่วนหนึ่งของสภาพแวดล้อมทั้งหมด มหาวิทยาลัยต้องพึ่งพาสภาพแวดล้อมภายนอกในด้านการเงิน ส่วนสภาพแวดล้อมภายนอกเป็นผู้พิจารณาว่า มหาวิทยาลัยควรทำสิ่งใดในระดับใด สภาพแวดล้อมภายนอกของมหาวิทยาลัยจะเป็นผู้ให้ตัวบ่อน (inputs) นำผลผลิตไปใช้ และกำหนดเงื่อนไข (constraints) ในการดำเนินงาน

(Richman and Farmer 1977: 211)

ในประเทศไทย สถาบันอุดมศึกษาของรัฐจะได้รับงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาล คือ เงินเดือน ค่าก่อสร้างอาคารสถานที่ ตลอดจนงบประมาณรายจ่ายในหมวดต่าง ๆ ในแต่ละปีเป็นจำนวนมาก ดังนั้นเพื่อให้มีความสมเหตุสมผลในการของบประมาณ สถาบันอุดมศึกษาของรัฐจึงมีความจำเป็นที่จะต้องผลิตบัณฑิตในแนวทางของการพัฒนาประเทศ ซึ่งรัฐบาลเป็นผู้กำหนด แต่อย่างไรก็ดี การคำนึงถึงเฉพาะงบประมาณที่จะได้รับเพียงอย่างเดียว โดยไม่มีการพิจารณาอย่างรอบคอบเกี่ยวกับผลกระทบด้านลบอาจสร้างความเสียหายแก่สังคมประเทศชาติได้

ประเทศไทยในปัจจุบันมีทิศทางของการพัฒนาประเทศแบบทุนนิยม มุ่งเน้นความเจริญด้านวัตถุ โดยเป็นผู้ผลิตผลผลิตทางเกษตรเพื่อส่งให้กับประเทศมหาอำนาจ และเป็นผู้บริโภคสินค้าสำเร็จรูปหรือสินค้าอุตสาหกรรมจากประเทศมหาอำนาจเหล่านี้ (ชยันต์ วรธนะภูติ และสวัสดิ์ บรรเทิงสุข, 2524 อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2531: 90) ซึ่งทิศทางการพัฒนาประเทศไทยในลักษณะที่เน้นการสร้างความสำเร็จเติบโตทางเศรษฐกิจได้ก่อให้เกิดปัญหาช่องว่างทางเศรษฐกิจ มีการรวมอำนาจทางเศรษฐกิจมากขึ้น และทำให้ระบบการกระจายรายได้ของสังคมเลวลง ผู้ที่อ่อนแอและผู้เสียเปรียบทางเศรษฐกิจยังคงตกอยู่ในสภาพที่เสียเปรียบอยู่ต่อไป ซึ่งจะนำไปสู่ปัญหาความขัดแย้งในสังคม

ทำให้ระบบสังคมไทยมีเสถียรภาพน้อยลง (เกริกเกียรติ พิพัฒน์เสวีธรรม, 2528 อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2533: 24) ผลการวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ เกี่ยวกับผลกระทบด้านสังคมเนื่องจากการพัฒนาอุตสาหกรรมในบริเวณพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ได้ชี้ให้เห็นว่าเมื่อชุมชนมีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจจากชุมชนเกษตรเป็นชุมชนอุตสาหกรรม สภาพโดยทั่วไปทางเศรษฐกิจจะเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว ส่วนสภาพทางสังคมจะเสื่อมโทรมลงและปัญหาในสังคมจะทวีความซับซ้อนขึ้น ซึ่งถ้าไม่มีการพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างในด้านต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพจะก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ในด้านสังคมมากมาย เช่น ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปัญหายาเสพติด ปัญหาการทลายสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติและสภาพทางนิเวศน์วิทยา ปัญหาด้านศาสนา ค่านิยมและวัฒนธรรม การนับถือศาสนาจะเป็นไปอย่างฉาบฉวย ประชาชนจะยอมรับในทัศนคติและค่านิยมสมัยใหม่ในการทำงาน เช่น การเน้นความสำเร็จ ความเป็นตัวของตัวเอง การมีครอบครัวเดียว การเน้นความสัมพันธ์เชิงเหตุผลและผลประโยชน์มากกว่าเรื่องอารมณ์และความรู้สึกร่วมกัน ชีวิตความเป็นอยู่มีความเครียดมากขึ้น เนื่องจากต้องมีการแข่งขันอยู่ตลอดเวลา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2533: 26-28)

สถาบันอุดมศึกษาเป็นแหล่งรวมผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาต่าง ๆ จึงควรมีบทบาทที่สำคัญในการร่วมป้องกันและแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นโดยการผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถทั้งในด้านวิชาชีพ มีความรอบรู้เกี่ยวกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมของประเทศชาติโดยรวม และในระดับท้องถิ่นของตน มีความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นผู้นำในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศของตนอย่างจริงจัง แต่ในสภาพที่เป็นอยู่ปัจจุบันระบบอุดมศึกษาของเรายังมีจุดอ่อนหรือข้อที่ควรพิจารณาอยู่มาก

จุดอ่อนของระบบอุดมศึกษาของไทยในปัจจุบัน

ดังได้กล่าวมาแล้ว ระบบอุดมศึกษาของไทยในปัจจุบันเป็นระบบที่มุ่งตอบสนองการพัฒนาประเทศแบบทุนนิยม ระบบอุดมศึกษาของไทยจึงตกเป็นอาณานิคมทางภูมิปัญญาของต่างประเทศ เช่นที่ จาเมริก ได้แสดงความคิดเห็นว่า สถาบันอุดมศึกษาของไทยมีการวิจัยและสั่งสมความรู้เกี่ยวกับชนบทไทยน้อยมาก สถานภาพทางภูมิปัญญาของระบบอุดมศึกษาไทยเป็นเพียงภาพสะท้อนให้เห็นถึงสภาวะของการพึ่งพา และความเป็นอาณานิคมทางภูมิปัญญาต่อกระแสเศรษฐกิจและการเมืองของต่างประเทศ โดยไม่คำนึงถึงพื้นฐานภูมิปัญญาและศักยภาพ

ของตน ระบบการศึกษาจึงเป็นเพียงแหล่งและกระบวนการของการผลิต "กำลังคน" ชั้นนำของประเทศ เพื่อให้สามารถเรียนรู้ ทำความรู้จักและสามารถปฏิบัติได้ในสิ่งที่บรรดาอารยประเทศสามารถประดิษฐ์คิดค้นมา เพื่อตอบสนองความต้องการของการลงทุนทางอุตสาหกรรมที่ขยายตัวขึ้นเท่านั้น ไม่ได้มีความมุ่งหมายถึงขั้นสร้างทรัพยากรกำลังคนทางวิชาการที่ทรงภูมิปัญญา สามารถทำการศึกษาวิจัยและพัฒนาคิดค้นองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทั้งในเชิงทฤษฎีและเชิงประยุกต์ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่อาจกระทำได้ง่าย ถ้าขาดรากฐานภูมิปัญญาในสังคมวัฒนธรรมของตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้เกี่ยวกับชุมชนท้องถิ่นหรือชนบทของไทย ซึ่งพบว่าแม้แต่มหาวิทยาลัยในส่วนภูมิภาคของไทย การเรียนการสอนยังขาดความสัมพันธ์กับบริบทสังคมและวัฒนธรรมท้องถิ่น ผลผลิตของมหาวิทยาลัยเหล่านี้จึงเป็นกำลังคนระดับวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงที่แปลกแยกจากพื้นฐานสังคมวัฒนธรรมของตนเอง (เสนห์ จามริก 2533: 49-53)

สมพงษ์ จิตระดับ ได้กล่าวถึงลักษณะของการศึกษาไทยในปัจจุบันไว้หลายประการ และมีประเด็นที่ชี้ให้เห็นถึงส่วนที่เป็นจุดอ่อน ในตนเองเดียวกันเสนห์ จามริก ดังนี้

1. การศึกษาไทยมีพื้นฐานจากระบบทุนนิยมที่เน้นในเรื่องการผลิตเชิงปริมาณมากกว่าคุณภาพ ระบบทุนนิยมจะใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการเตรียมคน คัดสรรคนเข้าสู่ตลาดแรงงานตามระดับของการศึกษา ซึ่งการศึกษาระบบดังกล่าวจะมีค่านิยมที่เน้นวัตถุประสงค์ การแข่งขัน การต่อสู้และการตะเกียกตะกาย เป็นทาสของระบบเวลาและตัวเลข มีความเครียด ความวิตกกังวลและปัญหาทางสุขภาพจิต ให้ความสำคัญในเรื่องของความงาม สุนทรียภาพ และเรื่องจิตใจค่อนข้างน้อย

การศึกษาไทยในระบบทุนนิยมมุ่งตอบสนองคนชั้นกลาง และสกัดกั้นคนจากชนชั้นล่างไม่ทำให้สามารถผ่านบันไดการศึกษาให้ขึ้นมาสูงสุดได้ ซึ่งจะสังเกตได้จากการกำหนดเนื้อหา จุดมุ่งหมาย วิธีการสอน มาตรฐานต่าง ๆ ค่านิยม ภาษาพูด และการแสดงออก ซึ่งเมื่อคนส่วนใหญ่ที่ยากจนและเป็นคนชั้นล่างของสังคม เข้าสู่กระบวนการของการศึกษาก็จะถูกตอกย้ำให้เห็นถึงความแตกต่างจากสังคมไทยอย่างมากมาย

2. การศึกษาไทยขาดลักษณะเฉพาะที่เหมาะสมกับสังคมไทย เพราะมุ่งตามความก้าวหน้าของการศึกษาในสังคมตะวันตกอยู่ตลอดเวลา เป็นอาณานิคมทางปัญญาและวิชาการ ขาดการพิจารณาไตร่ตรอง ตรวจสอบปรับปรุง เปลี่ยนแปลงแก้ไขให้เหมาะสมกับ

สภาพของสังคมไทย มีลักษณะเป็นลูกครึ่ง ขาดความเป็นตัวของตัวเอง ขาดวิวัฒนาการของความ เป็นไทในสายเลือด (สมพงษ์ จิตระดับ 2530: 157-159)

อรพันธ์ เจือศิริภักดี ได้กล่าวถึงจุดอ่อนของมหาวิทยาลัยไทย ซึ่งเป็นประเด็น ที่เกี่ยวกับการเป็นอาณานิคมทางปัญญาของต่างประเทศเช่นกัน ดังนี้

ประเด็นแรก ความรู้เทคนิควิทยาการตะวันตกที่มหาวิทยาลัยถ่ายทอดให้แก่ผู้เรียน นั้น ยังไม่มีความเหมาะสมกับสังคมไทยโดยให้เหตุผล ดังนี้

1. ความรู้เทคนิควิทยาการตะวันตกถูกสร้างขึ้นจากสภาพสิ่งแวดล้อมและเงื่อนไข ของสังคมอุตสาหกรรมซึ่งเป็นระบบทุนนิยม ย่อมไม่สอดคล้องกับสังคมไทยซึ่งเป็นสังคม เกษตรกรรม เช่น การนำเทคโนโลยีหรือเครื่องทุ่นแรงสมัยใหม่มาใช้แทนแรงงานในสังคม ที่มีแรงงานจำนวนมากอย่างเหลือเฟือ เช่น สังคมไทยอาจก่อให้เกิดปัญหาการว่างงาน

2. การผลิตความรู้และเทคนิควิทยาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับ มหาวิทยาลัยของสังคมอุตสาหกรรมตะวันตกนั้น อยู่ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิดของชนชั้น นายทุนที่เข้าไปเป็นกรรมการจัดการศึกษาในมหาวิทยาลัย ดังนั้นความรู้เทคนิควิทยาที่ผลิตขึ้น จึงเป็นความรู้วิทยาการที่ผลิตขึ้นเพื่อผลประโยชน์ของชนชั้นนายทุน หากได้มีประโยชน์ต่อคน ส่วนใหญ่ของประเทศไม่ ดังนั้นการศึกษาในระบบนายทุนจึงไม่ได้ก่อให้เกิดความเสมอภาคใน สังคม

ประเด็นที่สอง กระบวนการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยไม่ได้สร้างเงื่อนไขใน การปลดปล่อย (liberate) เพื่อให้ผู้เรียนเป็นบุคคลที่มีความคิดริเริ่มในการใช้ความรู้ และความสามารถของตนในการพัฒนาประเทศได้อย่างเพียงพอ เพราะอาจารย์ส่วนใหญ่ที่ สำเร็จการศึกษาจากต่างประเทศ มักจะถ่ายทอดความรู้และมีวิธีการมองและวิเคราะห์ปัญหา แบบตะวันตกให้แก่นักศึกษา ทำให้มหาวิทยาลัยไทยเป็นประจักษ์ "สาขาของมหาวิทยาลัยใน ต่างประเทศ" และให้ความสำคัญในการสร้างความทันสมัยแบบตะวันตกในเขตเมืองจนทำให้ ช่องว่างทางเศรษฐกิจและสังคมระหว่างเมืองกับชนบทเพิ่มมากขึ้นเป็นลำดับ (อรพันธ์ เจือศิริภักดี 2527: 95-99)

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่ได้อ่านมาแล้ว สามารถสรุปได้ว่าการจัดการศึกษาในระดับ อุดมศึกษาของไทยมีจุดอ่อนที่สำคัญ คือ ความไม่เป็นตัวของตัวเองเนื่องจากมุ่งลอกเลียน ความรู้และวิทยาการของสังคมตะวันตก ขาดความรู้ความเข้าใจในสภาพสังคม วัฒนธรรม และภูมิปัญญาของท้องถิ่นของตนอย่างลุ่มลึก จึงทำให้ไม่สามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่

เหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อสังคมท้องถิ่นของตนด้วยตนเอง ระบบการศึกษาของไทยทำให้ ช่องว่างระหว่างชนชั้นกลางและชนชั้นล่าง ซึ่งเป็นคนส่วนใหญ่ของประเทศซึ่งมีความยากจน ห่างกันมากขึ้นเป็นลำดับ ดังที่ เสน่ห์ จามริก ได้กล่าวบรรยาย

ในขณะที่ระบบมหาวิทยาลัย หรือระบบอุดมศึกษาของเรานั้น เป็นเพียง ตอบสนองภาครัฐ ภาคเศรษฐกิจสังคมสมัยใหม่ เพราะฉะนั้นกำลังคน เพียงนิดเดียวมีโอกาสเข้าสู่การพัฒนา ซึ่งถือเป็นเป้าหมายสุดยอด แต่ ขณะเดียวกัน กลับเป็นการประทับตราแห่งความพ่ายแพ้ ความล้มเหลว ของคนอีกจำนวนหลายสิบเปอร์เซ็นต์ ต้องกลายเป็นกำลังคนในรูป ของการใช้แรงงาน ดังนั้นเวลาคุยกับต่างประเทศมักจะได้ยินได้ฟัง อยู่เสมอว่า เมืองไทยนี้ดี แรงงานถูก นี่คือความหมายของคำว่า ราษฎรชั้น 2 ของตนเอง ถ้าเป็นอย่างนี้ คิดว่าคงไม่ต้องพูดถึง อนาคตของประเทศที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่ไม่อาจจะพึ่งพาได้ และใน ขณะนี้มันก็เป็นปัญหาอยู่แล้ว มีเซ่เฉพาะคนที่ไม่สามารถเบียดเสียด เข้าห้องเล็ก ๆ เท่านั้น แต่คนที่เข้าไปได้ก็ไม่มีงานทำเช่นกัน เพราะฉะนั้นปัญหาวิกฤติของการศึกษาควรจะสนใจในเรื่องเป้าหมาย ที่จะพัฒนาสมรรถนะปัจเจกบุคคลซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในชนบท (เสน่ห์ จามริก 2531: 17)

แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

Muller ได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อท้องถิ่น ซึ่งสรุป สาระสำคัญได้ ดังนี้

1. มีการเปิดโอกาสอย่างกว้างขวาง (access) ให้แก่ประชากรกลุ่ม ต่าง ๆ ในท้องถิ่น เช่น นักศึกษาที่เรียนภาคค่ำและวันสุดสัปดาห์ นักศึกษาที่มีการเตรียมตัว สำหรับการศึกษาค่อนข้างน้อยเนื่องจากพื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคม นักศึกษาที่เป็นชนกลุ่ม น้อย นักศึกษาจากทุกสถานภาพทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม นักศึกษาที่มีความพิการ ทางกายบางอย่าง แต่สามารถเข้ารับการศึกษได้แล้วเรียนได้
2. มีการจัดโปรแกรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการได้รับโอกาสเข้าศึกษาในสถาบัน อุดมศึกษา เช่น การเปิดรับสมัครโดยไม่เน้นถึงประสบการณ์ทางวิชาการที่มีมาก่อน การ

อำนวยความสะดวกในการรับสมัครโดยการเปิดให้มีการลงทะเบียนเรียนตามศูนย์การค้าต่าง ๆ การจัดตั้งศูนย์การเรียนการสอนนอกวิทยาเขตเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้เรียนที่อยู่ห่างไกลจากวิทยาลัย การจัดหาแหล่งทุนสนับสนุนการศึกษานักศึกษาที่มีฐานะยากจน (Muller 1990: 33-40)

Saybert มีความคิดเห็นในตนเองเดียวกับ Muller ในประเด็นของการรับนักศึกษาที่มีความหลากหลาย และได้ให้ความสำคัญในการจัดหลักสูตรหรือโปรแกรมหลายรูปแบบเพื่อตอบสนองความสนใจของผู้เรียนกลุ่มต่าง ๆ (Saybert 1990: 13-15)

Cohen, Lombardi และ Brawer ได้ให้ข้อคิดเห็นว่า สถาบันอุดมศึกษาเพื่อท้องถิ่นต้องมีภาพลักษณ์ที่ชัดเจน (distinct image) ในฐานะเป็นแหล่งข้อมูลและสารสนเทศเกี่ยวกับประเด็นที่สำคัญ ๆ และได้ยกตัวอย่างประกอบ ดังนี้

1. อาจารย์ในสาขาวิชาสังคมศาสตร์ สืบหาข้อมูลเกี่ยวกับการออกเสียงเลือกตั้งของประชาชนในท้องถิ่น โดยให้นักศึกษาเป็นผู้ดำเนินการ
2. อาจารย์ที่สอนวิชาวิทยาศาสตร์เกี่ยวกับสิ่งมีชีวิตเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการวัดระดับมลภาวะ (pollution) ในอากาศและน้ำในชุมชน
3. อาจารย์วิชาวิทยาศาสตร์กายภาพส่งนักศึกษาไปศึกษภาคสนามเกี่ยวกับรูปแบบของการสึกกร่อนของดิน
4. นักศึกษาสาขาสถาปัตยกรรมศาสตร์มีโอกาสได้ร่างแบบแปลนเพื่อการปรับปรุงอาคารทางประวัติศาสตร์ในชุมชน (Cohen, Lombardi and Brawer 1977: 87)

Savage ได้กล่าวถึงลักษณะของวิทยาลัยเพื่อท้องถิ่นที่พึงประสงค์ ดังนี้

1. มีหลักสูตรที่ครอบคลุม และตอบสนองความต้องการของทุกกลุ่ม
2. เป็นศูนย์กลางของบทบาทต่าง ๆ ในชุมชน
3. เปิดโอกาสสำหรับทุกคนในชุมชน
4. มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทางเศรษฐกิจของชุมชน
5. มีคณะกรรมการที่ปรึกษาโปรแกรมที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน
6. ได้รับการยอมรับจากประชาชนในท้องถิ่น หรือประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของวิทยาลัยอย่างกว้างขวาง
7. มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับแหล่งงานในชุมชน (Savage 1989: 8)

จากการศึกษาความคิดเห็นของ Muller, Saybert, Cohen และคณะ และ Savage ทำให้ได้แนวคิดที่ว่าสถาบันอุดมศึกษาที่ดีในท้องถิ่นควรมีหลักสูตรหรือโปรแกรมที่หลากหลายเพื่อตอบสนองความต้องการของปัจเจกบุคคลและส่งเสริมการพัฒนาสังคมท้องถิ่น

คณะกรรมการวางพื้นฐานเพื่อปฏิรูปการศึกษา ได้ทำการศึกษาและสรุปว่า การศึกษาที่พึงประสงค์สำหรับสังคมไทยนั้น ควรมีลักษณะของการมุ่งเสริมสร้างความรู้ ความคิด ทักษะ และเจตคติให้คนไทยรู้จักตนเอง รู้จักชีวิต เข้าใจสังคม และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อพัฒนาชีวิตและสังคมให้ดีขึ้นอย่างกลมกลืนกับธรรมชาติ (คณะทำงานเพื่อพัฒนาสหวิทยาลัย 2531: 27) ซึ่งเป็นลักษณะการศึกษาที่ให้ความสำคัญทั้งในปัจเจกบุคคลและสังคมในท้องถิ่น

วิทยาลัยครูเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น (พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู 2527: 2) ความต้องการของสังคมท้องถิ่นจึงเป็นตัวกำหนดเป้าหมาย ทิศทางการปฏิบัติ และหลักสูตรของวิทยาลัยครู สุพล วุฒิสเสน ได้จำแนกความต้องการของท้องถิ่นเป็น 2 ประเภท ซึ่งเป็นการจำแนกที่มีความสอดคล้องกับความเป็นปัจเจกบุคคลและสังคมในท้องถิ่น ดังนี้

1. ความต้องการของท้องถิ่นในเชิงปริมาณ หมายถึง จำนวนผู้เข้าเรียนชั้นสูงในสาขาวิชาต่าง ๆ ตามความสนใจ
2. ความต้องการของท้องถิ่นในเชิงคุณภาพ หมายถึง ความต้องการในวิชาการที่สอดคล้องและจำเป็นสำหรับการดำเนินชีวิตและการพัฒนาในท้องถิ่นนั้น ๆ (สุพล วุฒิสเสน 2528: 29)

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ทำให้ได้แนวคิดที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

สายหยุด จำปาทอง ได้ให้ความคิดเห็นว่า ในการพิจารณาว่าวิทยาลัยครูได้ตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นหรือไม่นั้น ควรพิจารณาจากจำนวนนักศึกษาที่เป็นคนในท้องถิ่น ความสอดคล้องของเนื้อหาวิชากับสภาพของท้องถิ่น การศึกษาค้นคว้าวิจัยในสิ่งที่มีอยู่ในท้องถิ่น โดยในด้านสังคมศาสตร์ควรเป็นการสร้างความรู้ใหม่ให้เกิดขึ้นในท้องถิ่น เช่น ประวัติศาสตร์ท้องถิ่น วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น ส่วนในด้านวิทยาศาสตร์หรือด้านการเกษตร ควรให้ความสำคัญในการศึกษา ค้นคว้า วิจัย ทดลอง เพื่อแก้ปัญหาในท้องถิ่น

วิชัย รัตนากีรณวร ได้แสดงความคิดเห็นในตนเองเดียวกันว่า การเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของวิทยาลัยครูพิจารณาได้จากเปอร์เซ็นต์ของผู้เข้าเรียนที่



เป็นคนในท้องถิ่น การมีโปรแกรมการเรียนที่ตอบสนองความสนใจของผู้เรียน และความสามารถในการแสวงหาอาจารย์ วิทยากรจากท้องถิ่น เพื่อให้สามารถจัดการศึกษาตามโปรแกรมวิชาต่าง ๆ ได้

ชูศักดิ์ เอกเพชร มีความเห็นว่า ความสำเร็จของวิทยาลัยครูในการเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อท้องถิ่นนั้น พิจารณาได้จากโปรแกรมวิชาตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นหรือไม่ ตัวชี้วัดคือผู้สำเร็จการศึกษามีงานทำ และการเป็นศูนย์ข้อมูลเกี่ยวกับท้องถิ่น

ประโยชน์ คุณศักดิ์กาญจนากุล กล่าวว่า การตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นของวิทยาลัยครูพิจารณาจาก ผู้เข้าเรียนส่วนใหญ่เป็นคนในท้องถิ่น การเป็นที่พึ่งทางวิชาการ การแก้ปัญหาในท้องถิ่น เช่น ปัญหาด้านการเรียนการสอนของโรงเรียนประถม มัธยม ปัญหาด้านการบริหารการจัดการ การเป็นแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรมในท้องถิ่น

กลาย กระจายวงศ์ ได้ให้แนวคิดว่าการตอบสนองปรัชญาหรือปณิธานของการเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อท้องถิ่นของวิทยาลัยครูนั้น ควรพิจารณาจากหลาย ๆ ทาง ดังนี้

1. การเปิดโอกาสให้บุคคลในท้องถิ่นเข้ารับการศึกษ เช่น การให้โควตาแก่นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายในเขตความรับผิดชอบของวิทยาลัยครู เข้าเป็นนักศึกษาโดยไม่ต้องสอบแข่งขัน งานกรณีที่มีคะแนนเฉลี่ยสะสมตั้งแต่ 2.5 ขึ้นไป
2. การจัดหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพของโครงการหรืองานของชุมชน จังหวัดที่วิทยาลัยครูนั้นตั้งอยู่หรือจังหวัดที่อยู่ใกล้เคียง
3. การมุ่งเน้นศึกษาและหาแนวทางในการแก้ปัญหาของท้องถิ่น เช่น ปัญหาเกี่ยวกับอาชีพการเกษตร ซึ่งอาจดำเนินการในรูปแบบของโครงการความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยต่าง ๆ
4. การแสวงหาความร่วมมือจากบุคลากรในท้องถิ่น เช่น การเชิญเป็นกรรมการ วิทยาลัย วิทยากร การขอความร่วมมือจากศิษย์เก่าในรูปแบบของคณะกรรมการสมาคมเพื่อร่วมกันในการจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์หรือหาทุนเพื่อสมทบค่าใช้จ่ายในการก่อสร้างอาคาร
5. การทำให้ประชาชนในท้องถิ่นรู้สึกว่าเป็นของคนในท้องถิ่น

ประกอบ คุปรัตน์ ได้ให้ความสำคัญในประเด็นของเงินทุนหรือเงินช่วยเหลือจากชุมชนหรือท้องถิ่น โดยให้ความเห็นว่าความสำเร็จในการตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นของวิทยาลัยครูนั้น สามารถพิจารณาได้จากอัตราส่วนการได้รับเงินช่วยเหลือสนับสนุนวิทยาลัยที่ได้จากท้องถิ่นในเชิงเปรียบเทียบกับงบประมาณจากรัฐบาล เนื่องจากการที่วิทยาลัยได้รับ

การสนับสนุนในด้านทรัพยากรจากท้องถิ่นยอมทำให้ท้องถิ่นมีภารกิจผูกพันในการที่ต้องดำเนินการต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น

เกษม วัฒนชัย นอกจากจะให้แนวคิดในตนเองเดียวกับผู้เชี่ยวชาญคนอื่น ๆ ในประเด็นของการให้โควตาจำนวนนักศึกษาในท้องถิ่น การวิจัยที่มุ่งประยุกต์ใช้ความรู้เพื่อพัฒนาท้องถิ่นที่สถาบันอุดมศึกษาตั้งอยู่แล้ว ยังให้ความสำคัญในการให้บริการทางวิชาการแก่ประชาชนทุกกลุ่มอาชีพ และการทำให้ชุมชนมีความรู้สึกว่าเป็นของสถาบันอุดมศึกษาในท้องถิ่น เป็นของทุกคนในชุมชนโดยการเปิดโอกาสให้ใช้บริการ ศึกษาหาความรู้ หรือเข้ามาเป็นกรรมการส่งเสริมการบริหารงานของมหาวิทยาลัย

กล่าวโดยสรุป ในการพิจารณาว่า วิทยาลัยครูได้ตอบสนองปรัชญาหรือปณิธานของการเป็นสถาบันอุดมศึกษาหรือไม่นั้น สามารถพิจารณาได้จากประเด็นต่อไปนี้

1. ความหลากหลายของผู้เรียนที่เป็นคนในท้องถิ่น
 2. ความหลากหลายของหลักสูตรหรือโปรแกรมเพื่อตอบสนองความสนใจของผู้เรียน หรือผู้รับบริการกลุ่มต่าง ๆ
 3. หลักสูตรมีเนื้อหาสาระเกี่ยวกับท้องถิ่น
 4. การทำวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาในท้องถิ่น
 5. การทำให้ประชาชนมีการรับรู้ว่าเป็นของประชาชนทุกคนในท้องถิ่น
- อันจะนำไปสู่ความร่วมมือกันในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาท้องถิ่น

แนวคิดเกี่ยวกับเกณฑ์ประเมินการดำเนินงานตามภารกิจต่าง ๆ ของวิทยาลัยครู

ภารกิจที่สำคัญของวิทยาลัยครูมี 4 ประการ คือ การผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการทางวิชาการแก่ชุมชน และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู 2527: 2)

1. ภารกิจการผลิตบัณฑิต

ภารกิจที่สำคัญที่สุดของสถาบันอุดมศึกษา คือ การผลิตบัณฑิต เพื่อความสะดวกในการศึกษาและทำความเข้าใจ ผู้วิจัยจะได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับภารกิจการผลิตบัณฑิตในเชิงระบบ ซึ่งประกอบด้วย 3 มิติ คือ

ปัจจัยเบื้องต้น ได้แก่ อาจารย์ บุคลากรฝ่ายสนับสนุนวิชาการ นักศึกษา
หลักสูตร สิ่งสนับสนุนและเจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวก

กระบวนการ ได้แก่ กระบวนการสนับสนุนและเจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวก
ผลผลิต ได้แก่ ปริมาณและคุณภาพของบัณฑิตและ/หรือนักศึกษา

1.1 อาจารย์

การผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพจะบรรลุผลมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับปัจจัย
หลายประการ และปัจจัยที่สำคัญยิ่งปัจจัยหนึ่ง คือ คุณภาพของอาจารย์ คุณภาพของสถาบัน
ย่อมขึ้นกับคุณภาพของอาจารย์ (ธำรง บัวศรี, 2512 อ้างถึงใน ประโยชน์ คุปต์กาญจนากุล
2532: 1) โดยคุณภาพของอาจารย์ในที่นี้หมายถึง คุณวุฒิทางการศึกษาและ/หรือประสบการณ์
และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของอาจารย์

ในด้านคุณวุฒิทางการศึกษาและ/หรือประสบการณ์ของอาจารย์ตาม
เกณฑ์มาตรฐานกลางสำหรับการจัดทำโครงการพัฒนาการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาในช่วง
แผนพัฒนาฯ ระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) ได้กำหนดสัดส่วนคุณวุฒิอาจารย์ในการสอน
ระดับปริญญาตรีเป็น ปริญญาเอก : ปริญญาโท : ปริญญาตรี เท่ากับ 30 : 60 : 10
(ทบวงมหาวิทยาลัย ม.ป.ป.: 2)

ผลจากการท้าวิจัยเกี่ยวกับลักษณะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ ทำให้
ทราบว่า ลักษณะของอาจารย์ที่ประสบผลสำเร็จในการสอนจำแนกได้ 3 ด้าน คือ ด้านการ
จูงใจ (motivation) ด้านปฏิสัมพันธ์ส่วนบุคคล (personal interaction) ด้าน
สติปัญญา ความรู้ ความสามารถ (intellectual) ดังนี้ (Roueche, Baker and
Mullins 1987: 147-179)

1.1.1 ด้านการจูงใจ

1.1.1.1 การเป็นผู้ยอมรับในภารกิจผูกพันในการสอน

อาจารย์ที่ดีจะมีความสุขสนุกสนานในการแลกเปลี่ยนสารสนเทศและให้ความสำคัญในความสัมพันธ์
ในฐานะอาจารย์กับศิษย์ คุณลักษณะที่แสดงให้เห็นว่าอาจารย์เป็นผู้ยอมรับในภารกิจผูกพัน
ได้แก่

(1) การเป็นผู้กำหนดความคาดหวังเกี่ยวกับ
นักศึกษาให้อยู่ในระดับสูง ทั้งด้านวิชาการและเจตคติ ในบรรยากาศที่ให้ความสนับสนุนและ

ให้ความช่วยเหลือ (supportive climate) เพื่อให้นักศึกษาสามารถพัฒนาตนเอง สามารถลองผิดลองถูกและประสบผลสำเร็จงานที่สุด

(2) การปลูกฝังให้นักศึกษามีความรับผิดชอบ ในการเรียน การกระตุ้นให้นักศึกษาทำในสิ่งที่ท้าทายความสามารถ และการสอนให้นักศึกษามีความเชื่อ (realize) ว่าความสำเร็จงานการเรียนไม่ใช่เรื่องของโชคชะตา แต่เป็นเรื่องของความสามารถ การแสวงหาโอกาส และการใช้ความพยายาม

(3) การอยู่ให้เห็น (available) เพื่อให้ความช่วยเหลือทั้งในด้านการเรียนและการดำเนินการตามโครงการต่าง ๆ ของวิทยาลัย

1.1.1.2 การเป็นผู้มีจุดมุ่งหมาย (goal orientation)

ซึ่งหมายถึงคุณลักษณะต่อไปนี้

(1) การกำหนดจุดมุ่งหมายสำหรับตนเอง เช่น การรู้จักจัดลำดับความสำคัญของเรื่องต่าง ๆ การพยายามรักษาความสมดุลในชีวิต เพื่อให้มีความมั่งคั่งส่วนตนและในขณะที่เดียวกันก็ไม่สร้างปัญหาให้ผู้อื่น

(2) การกำหนดจุดมุ่งหมายสำหรับนักศึกษา เช่น การระบุนวัตกรรมประสงค์ของการเรียนรายวิชาต่าง ๆ ทั้งด้านวิชาการและความมั่งคั่งส่วนตน

1.1.1.3 การเป็นผู้มีการรับรู้อย่างมีบูรณาการ

(integrated perception)

(1) การพิจารณาเห็นว่า นักศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของบริบทที่กว้างใหญ่ซึ่งไม่ใช่แค่ชั้นเรียน ดังนั้นอาจารย์จึงควรเป็นเพียงผู้อำนวยความสะดวก (facilitator)

(2) การช่วยให้นักศึกษาเห็นความสำคัญของวิชาอื่น ๆ และเห็นความสัมพันธ์ของวิชาต่าง ๆ

(3) การช่วยให้นักศึกษาสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน

1.1.1.4 การเป็นผู้มีเจตคติที่ดี (positive attitude)

ได้แก่

- (1) การส่งเสริมให้นักศึกษามีความเชื่อมั่น
ในความสามารถในการเรียนของตน โดยอาจารย์เป็นผู้ตั้งความคาดหวังพร้อมทั้งคอยดูแล
ด้วยความเห็นใจและความเข้าใจ
- (2) การจัดสถานการณ์ (circumstances)
ที่ช่วยให้นักศึกษาประสบผลสำเร็จ
- (3) การให้รางวัลแก่นักศึกษาที่มีพฤติกรรม
การเรียนที่ดี โดยการให้คำชมเชย การให้เล่าวิธีการเรียนที่ทำให้ประสบผลสำเร็จให้เพื่อน
ร่วมชั้นเรียนฟัง
- (4) การแสดงให้นักศึกษาเห็นถึงความ
กระตือรือร้นในการสอน ตลอดจนการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในชั้นเรียน
- (5) การมีความพึงพอใจในรางวัลทางใจที่
ได้รับ เช่น ความพึงพอใจในความสำเร็จของนักศึกษานชั้นเรียน ความพึงพอใจในความ
สำเร็จของนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาไปแล้วทั้งในชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน

1.1.2 ด้านปฏิสัมพันธ์ส่วนบุคคล

1.1.2.1 ความเป็นปรนัย (objectivity)

- (1) การปฏิบัติต่อนักศึกษาอย่างเป็นกันเอง
แต่ในขณะเดียวกันต้องมุ่งความสำเร็จในงาน (task-oriented)
- (2) การประเมินผลอย่างตรงไปตรงมา
ยุติธรรมและไม่ใช้อารมณ์
- (3) การเป็นผู้แก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์
ไม่เป็นผู้ที่คอยตำหนิติเตียน
- (4) การเป็นผู้มีความเข้าใจว่า หน้าที่ของ
อาจารย์ คือ ช่วยให้นักศึกษาเข้าใจพฤติกรรมของตนเอง เรียนรู้ข้อเท็จจริงต่าง ๆ

1.1.2.2 การเป็นผู้ฟังที่ดี

- (1) การให้เวลาสำหรับการรับฟังนักศึกษา
ทั้งในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียน
- (2) การให้ความสนใจต่อปฏิกิริยาของนักศึกษา
ในชั้นเรียน

1.1.2.3 ความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพที่ยอมรับ
ได้ (rapport) ระหว่างอาจารย์กับนักศึกษา

(1) การมีอารมณ์ขัน อาจารย์ที่มีอารมณ์ขัน
จะช่วยให้ศึกษามีความรู้สึว่าการเรียนเป็นเรื่องที่น่าสนุก และทำให้นักศึกษากล้าเข้าพบ
และพูดคุยกับอาจารย์

(2) การแสดงให้เห็นให้นักศึกษาเห็นว่า อาจารย์
สนใจในตัวนักศึกษา เช่น การจำชื่อและทราบข้อมูลบางอย่างเกี่ยวกับตัวนักศึกษา

(3) การให้การยอมรับ (respect) ใน
ความสำคัญของนักศึกษานานฐานะเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกัน แม้ความรู้ของนักศึกษาจะน้อยกว่า

(4) การสร้างบรรยากาศในห้องเรียนให้มี
ความอบอุ่น เปิดกว้างในการแสดงความคิดเห็น

1.1.2.4 การมีความเห็นใจ (empathy) ต่อนักศึกษา

(1) การแสดงความสนใจในความรู้สึกของ
นักศึกษา

(2) การให้กำลังใจนักศึกษในการฝ่าฟัน
อุปสรรคเพื่อลดความวิตกกังวลในด้านการเรียน

1.1.3 ด้านสติปัญญา ความรู้ ความสามารถ

1.1.3.1 การรับรู้ในความแตกต่างระหว่างบุคคลของ
นักศึกษา

(1) การรับรู้ว่าอาจารย์มีหน้าที่สอนคน
ไม่ใช่สอนวิชา อาจารย์ควรมีความสามารถในการประยุกต์ใช้วิธีการสอนที่เหมาะสมกับความ
ต้องการจำเป็นของนักศึกษาแต่ละคน ทั้งนี้โดยคำนึงถึงมาตรฐาน

(2) การปรับ (adjust) รายวิชาที่สอนให้
ตอบสนองนักศึกษาเป็นรายบุคคล เช่น การมอบหมายงานหรือโครงการพิเศษให้แก่นักศึกษา
ที่มีความสามารถสูงโดยได้รับหน่วยกิตเพิ่ม หรือการมอบหมายให้ช่วยสอนเพื่อนที่เรียนช้า

(3) การรับรู้ (recognize) ในความ
พยายามของนักศึกษาแต่ละคน

1.1.3.2 การมีกลยุทธ์การสอนที่ดี ซึ่งหมายถึง การกระตุ้นให้นักศึกษาคิด เรียนรู้ ประยุกต์ใช้ความรู้ ประเมิน สังเคราะห์และเกิดความงอกงามทางปัญญา โดยการใช้กลยุทธ์ที่สำคัญ คือ

(1) การดำเนินการสอนรายวิชาต่าง ๆ อย่างมีขั้นตอน มีการเตรียมการสอน จัดทำประมวลการสอนรายวิชาแก่นักศึกษาล่วงหน้า อย่างชัดเจน กระชับรัด และมีลำดับขั้นการนำเสนอที่เหมาะสม

(2) การให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการเรียนการสอน เช่น การมอบหมายให้นักศึกษาหาข้อมูลสนทศใหม่ ๆ การจัดสอบย่อยบ่อย ๆ

(3) การกระตุ้นให้นักศึกษามีวิธีการคิดในระดับสูงขึ้น โดยอาจารย์เป็นผู้ตั้งคำถาม

(4) การกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักศึกษา เช่น การให้การบ้านตามระดับความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของนักศึกษา การให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลงานที่ทาส่งอาจารย์

(5) การแสดงให้เห็นถึงความยืดหยุ่นในการวางแผนและการดำเนินการสอน อาจารย์ที่ประสบผลสำเร็จในด้านการสอนจะมีการวางแผนการสอนในประเด็นหลัก ๆ แต่ยังคงยืดหยุ่นในขณะดำเนินการสอน

1.1.3.3 ด้านความรู้ อาจารย์ที่มีประสิทธิภาพในด้านการสอนจะมีลักษณะดังต่อไปนี้

(1) มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอนเป็นอย่างดี
 (2) มีความรู้ลึกซึ้งทุกที่จะเรียนรู้ อาจารย์อาจเข้าเรียนในชั้นเรียนอื่น ๆ เพื่อนำสาระที่ได้มาถ่ายทอดให้นักศึกษา อาจารย์ที่ดีจะมีความพึงพอใจที่ตนมีความรู้เพิ่มขึ้น

(3) เข้าร่วมในการพัฒนาวิชาชีพ เช่น การสมัครเรียนในรายวิชาที่ตนสอน เพื่อให้มีความทันสมัยทางวิชาการ การอ่านวารสาร การเข้าร่วมประชุมสัมมนา

1.1.3.4 การใช้นวัตกรรมในการปรับปรุงการเรียน

การสอน

(1) การบูรณาการแนวคิดใหม่ ๆ เข้าไปใน

กระบวนการเรียนการสอน

(2) การแสวงหากลยุทธ์และเทคนิควิธีสอน

ใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน

(3) การเสนอแนวทางในการปรับปรุงหลักสูตร

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ทำให้ได้แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของอาจารย์ ดังนี้

กลาย กระจายวงศ์ ได้ให้ความคิดเห็นว่า อาจารย์ที่ดีควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. มีความรับผิดชอบหน้าที่ มีความมุ่งมั่นในการสอน
2. สามารถสอนทั้งด้านวิชาความรู้ และปฏิบัติให้ดูเป็นตัวอย่างได้
3. ต้องพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือ (available)
4. มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับนักศึกษา
5. สามารถปฏิบัติภารกิจอื่น ๆ ของวิทยาลัยครู นอกเหนือจากการสอนได้

เช่น งานบริการชุมชนทางวิชาการ งานธุรการ

ติเรก พรสีมา ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของอาจารย์ที่ดีว่าควรมีความสามารถในการใช้เทคนิควิธีใหม่ ๆ ในการจูงใจผู้เรียนจัดให้มีกิจกรรมการเรียนการสอนและวิธีการประเมินผลที่ส่งเสริมพัฒนาการทางสังคมของผู้เรียน เช่น การเรียนแบบกลุ่ม (group learning) โดยจัดนักศึกษาที่มีผลการเรียนในระดับสูง ปานกลาง และอ่อนให้อยู่ในกลุ่มเดียวกัน ทำงานและเรียนเป็นกลุ่มตลอดเทอม เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มได้ช่วยเหลือกัน และเพื่อให้กลุ่มมีผลงานที่ดี

ประเสริฐ จรรย์านุกูล ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของอาจารย์ที่ดี ดังนี้

1. มีฉันทะทางวิชาการ คือ ใฝ่รู้ในสิ่งที่ตนสนใจอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง
2. รักและทำงานกับนักศึกษาได้ รับผิดชอบต่อของนักศึกษา และให้ความช่วยเหลือ

แก่นักศึกษา

3. สอนเป็น สอนเก่ง มีวัตถุประสงค์ของการสอนแน่ชัด เตรียมการสอน เป็นอย่างดี

4. มีคุณธรรม จริยธรรม ได้แก่ ความซื่อสัตย์ ความอดทนต่อความคิดเห็น ของนักศึกษา มีความผูกพันในหน้าที่

ผลการวิจัยของประโยชน์ คุปต์กาญจนากุล ได้ชี้ให้เห็นว่าคุณลักษณะของ อาจารย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอน ได้แก่ บุคลิกลักษณะของอาจารย์ เจตคติของอาจารย์ ต่อนักศึกษา ความสนใจเชิงวิชาการ ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับนักศึกษา ประสบการณ์ ในการสอน ความรักและศรัทธาในอาชีพ และสมรรถภาพในการใช้สื่อการสอน (ประโยชน์ คุปต์กาญจนากุล 2532: บทสรุป)

จากการวิเคราะห์ผลการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของอาจารย์ที่ประสบผล สำเร็จด้านการสอน แนวคิดที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ รวมทั้งผลการวิจัยเกี่ยวกับ คุณลักษณะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสอนทำให้สรุปได้ว่า เกณฑ์ประเมินคุณลักษณะของ อาจารย์ที่พึงประสงค์ควรมีความครอบคลุมในประเด็นต่อไปนี้

1. ความรู้ ความสามารถในสาขาวิชาที่สอน
2. จินตนาการทางวิชาการ
3. ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับธรรมชาติของ ผู้เรียนและธรรมชาติของเนื้อหาวิชา

4. ปฏิสัมพันธ์ที่อบอุ่นและเป็นกันเองกับนักศึกษา แต่ขณะเดียวกันต้องมุ่ง ความสำเร็จในงาน

5. ความรักและศรัทธาในอาชีพครู

1.2 บุคลากรฝ่ายสนับสนุนวิชาการ

บุคลากรฝ่ายสนับสนุนวิชาการที่สำคัญ ได้แก่ บรรณารักษ์ อาจารย์ หรือบุคลากรฝ่ายกิจการนักศึกษา

1.2.1 บรรณารักษ์

ในด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบรรณารักษ์ Raddon และ Dix ได้กล่าวว่าบรรณารักษ์ที่ดีควรมีความสามารถในทั้ง 3 บทบาท คือ บทบาทในเชิงการ

จัดการ (managerial role) บทบาทในการให้ความร่วมมือ (participative role) และบทบาทในการให้ความสนับสนุนช่วยเหลือ (supportive role)

บทบาทในเชิงการจัดการ บรรณาธิการควรมีบทบาทในด้าน

ต่อไปนี้

(1) การวิเคราะห์ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ สังคม และ การเมือง

(2) การวิเคราะห์ความต้องการของผู้ใช้บริการ

(3) การกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับนโยบายโดยรวม ของวิทยาลัย

(4) การรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูลและสารสนเทศ ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร

(5) การตัดสินใจเกี่ยวกับการใช้พื้นที่ของห้องสมุด

(6) การวางแผนเกี่ยวกับระดับและขอบเขตของการให้บริการ การให้ข้อมูลและสารสนเทศที่ทันต่อเหตุการณ์ การจัดเก็บสื่อต่าง ๆ

บทบาทในการให้ความร่วมมือ บรรณาธิการควรมีบทบาทใน

ด้านต่อไปนี้

(1) การมีส่วนร่วมในการวางแผนด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ห้องสมุดสามารถจัดหาสื่อและวัสดุที่สามารถตอบสนองหลักสูตรต่าง ๆ ได้

(2) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรและให้ข้อมูลและสารสนเทศ เสนอ แนวคิดใหม่ ๆ วัสดุสื่อการสอนใหม่ ๆ รวมถึงการเข้าร่วมประชุมในเรื่องที่เกี่ยวข้อง

(3) การจัดหาวัสดุอุปกรณ์และสื่อให้อยู่ในสภาพพร้อมที่จะให้บริการอยู่เสมอ

(4) การให้ความร่วมมือในการจัดแสดงนิทรรศการในหัวข้อที่สำคัญ ๆ

(5) การสร้างเครือข่ายการให้บริการร่วมกับห้องสมุดอื่น ๆ ในท้องถิ่น



(6) การมีส่วนเกี่ยวข้องในโปรแกรมการช่วยเหลือ
นักศึกษาให้เป็นผู้เรียนที่มีประสิทธิผล และเรียนรู้วิธีการเรียนรู้

(7) การใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการสืบค้นข้อมูล และ
การมีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการวิจัย

บทบาทในการสนับสนุนให้ความช่วยเหลือ บรรณาธิการควรมี
บทบาทในด้านต่อไปนี้

(1) การสั่งซื้อ การตรวจสอบ รวมทั้งการเขียนรายการ
อ้างอิงแบบต่าง ๆ

(2) การเก็บรวบรวมวารสารต่าง ๆ

(3) การจัดหาให้มีการหมุนเวียนวารสารไปยังกลุ่มบุคคลที่มี
ความสนใจ

(4) การจัดหาที่มีบริการยืมระหว่างห้องสมุด

(5) การจัดทำรายการแหล่งข้อมูลต่าง ๆ

(6) การให้ความช่วยเหลือในการหาข้อมูลของผู้ใช้บริการ

(7) การให้บริการและการดูแลรักษา เครื่องมือหรืออุปกรณ์

ที่ใช้ในชีวิตประจำวัน (Raddon and Dix, 1989)

กล่าวโดยสรุป บรรณาธิการควรมีความรู้ความสามารถใน
การอำนวยความสะดวกและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนโปรแกรมวิชาต่าง ๆ มีความ
สามารถในการจัดการ เช่น การกำหนดนโยบายของห้องสมุดให้สอดคล้องกับนโยบาย
โดยรวมของวิทยาลัย มีความสามารถในการร่วมวางแผนกับภาควิชาต่าง ๆ ในการจัดซื้อจัด
หาสื่อที่จำเป็นมีความสามารถในการให้บริการ เช่น การให้ยืมระหว่างห้องสมุด การทำ
รายการแหล่งข้อมูล เป็นต้น

1.2.2 อาจารย์/บุคลากรฝ่ายกิจการนักศึกษา

Barr, Keating และเพื่อนร่วมงาน ได้ให้แนวคิดที่
จุดมุ่งหมายที่สำคัญของโปรแกรมบริการนักศึกษามี 3 ประการ คือ

(1) เพื่อให้บริการที่จำเป็นแก่นักศึกษา เช่น การให้
คำแนะนำ บริการด้านสุขภาพ บริการจัดหางาน บริการด้านอาหาร การจัดหาทุนช่วยเหลือ
การศึกษา

(2) เพื่อสอนทักษะในการจัดการกับชีวิต ได้แก่ ทักษะทางกาย ทักษะในการสื่อสาร ทักษะในการสร้างภาวะผู้นำ ทักษะในการทำงานเป็นทีม ทักษะในการตัดสินใจ ทักษะในการวางแผน ความซาบซึ้งในศิลปะ และการมีค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งจำเป็นต้องให้การศึกษารูปแบบเป็นทางการ (formal education) และแบบไม่เป็นทางการ (informal education)

(3) เพื่อช่วยนักศึกษาบูรณาการความรู้จากหลักสูตรและจากกิจกรรมเสริมหลักสูตร ซึ่งในการฝึกให้นักศึกษาบูรณาการความรู้นั้นอาจารย์ฝ่ายกิจการนักศึกษาหรือบุคลากรที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับกิจการนักศึกษาจำเป็นต้องมีความเข้าใจในกระบวนการเรียนการสอนทั้งในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียน มีความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีการเรียนรู้ ทฤษฎีเกี่ยวกับพัฒนาการของมนุษย์ และมีความเข้าใจในโครงสร้างองค์กรของสถาบัน (Barr, Keating and associates 1990: 5-8)

Miller ได้กล่าวว่าการพัฒนานักศึกษาให้ครอบคลุมทุกด้าน (whole person) คือ ด้านการศึกษา (educational development) ด้านอาชีพ (career development) ด้านร่างกาย (physical development) ด้านอารมณ์และสังคม (emotional-social development) นั้น จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรหลายฝ่ายในวิทยาลัย (Miller 1976: 160) Sandeen มีความเห็นว่าหัวหน้าฝ่ายกิจการนักศึกษาควรได้พิจารณาตนเองในฐานะเป็นฝ่ายที่ทำหน้าที่บูรณาการ (integral part) ของฝ่ายบริหารซึ่งต้องมีทักษะในการจัดการเกี่ยวกับสิ่งที่คุณคคลอื่น ๆ คาดหวังจากฝ่ายกิจการนักศึกษา มีความรู้เกี่ยวกับประเด็นปัญหาของงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน และสามารถใช้ความเป็นผู้นำในงานที่เกี่ยวกับการพัฒนานักศึกษา (Sandeen 1988: xi)

Knock ได้ให้แนวคิดที่ว่า อาจารย์/บุคลากรฝ่ายกิจการนักศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจในปรัชญาของงานกิจการนักศึกษา เพราะบทบาทของปรัชญาคือการสะท้อนให้เห็นว่าเพราะเหตุใดจึงต้องปฏิบัติภาระงานนั้น ๆ และควรใช้วิธีการดำเนินงานอย่างไร (Knock 1988: 18-19)

กล่าวโดยสรุปอาจารย์และบุคลากรฝ่ายกิจการนักศึกษาที่ดีควรมีความรู้ความเข้าใจในปรัชญาของงานกิจการนักศึกษา จิตวิทยาการเรียนรู้ ทฤษฎีพัฒนาการ โครงสร้างการบริหารงานของวิทยาลัยครู มีมนุษยสัมพันธ์และทักษะในการประสานงาน ตลอดจนมีเวลาและความสนใจอย่างเพียงพอ

1.3 นักศึกษา

ปรัชญาของวิทยาลัยครู คือ การเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นจากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ทำให้สรุปได้ว่า ในการพิจารณาว่าวิทยาลัยครูเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นหรือไม่นั้น ในประเด็นที่เกี่ยวกับนักศึกษาควรพิจารณาจากการเปิดโอกาสให้นักเรียนชุมชนหรือในท้องถิ่น เข้ารับการศึกษาร่วมกัน นักศึกษาวิทยาลัยครูจึงควรมีความหลากหลาย ด้านภูมิหลัง ระดับสติปัญญา ความถนัด ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม

1.4 หลักสูตร

องค์ประกอบที่สำคัญของหลักสูตรในระดับปริญญาตรีมี 3 หมวดวิชา ได้แก่ หมวดวิชาพื้นฐานทั่วไป (general education) หมวดวิชาเอกและหมวดวิชาเลือก (The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching, 1978)

1.4.1 หมวดวิชาพื้นฐานทั่วไป

หมวดวิชาพื้นฐานทั่วไปมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 อย่าง คือ (1) ทักษะการเรียนรู้ขั้นสูง (advanced learning skills) ได้แก่ วิชาการเขียนเรียงความ คณิตศาสตร์ ภาษาต่างประเทศ พลศึกษา (2) การกระจายสัดส่วนรายวิชา (distribution) ซึ่งเป็นการเรียนรู้อเนกวิชา มีวัตถุประสงค์ให้นักศึกษาทุกคนได้สัมผัสกับเนื้อหาและวิธีการเรียนของวิชาหลัก ๆ ได้แก่ มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ธรรมชาติและอาชีพการแสดง เพื่อให้เกิดความสมดุลและให้นักศึกษามีความรู้สำมารถที่จะสื่อสารกับนักศึกษาคนอื่น ๆ หรือบุคคลในวงการอื่นและเป็นการเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้สำรวจความสามารถของตนเองก่อนเลือกวิชาเอก และ (3) ประสบการณ์การเรียนรู้แบบบูรณาการ (integrated learning experiences) ซึ่งสามารถจัดได้หลายแบบแบบบังคับให้เรียน เช่น วิชาประวัติศาสตร์โลก อารยธรรม วรรณคดีประจำชาติ แบบจัดเป็นวิชาแกน เช่น วิชาสถานการณ์ปัจจุบัน โลกยุคปัจจุบัน แบบจัดเป็นโปรแกรมสหสาขาวิชา เช่น การศึกษากับสิ่งแวดล้อม เป็นต้น (The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching 1978: 167-180)

ในประเทศไทย คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นคณะแรกที่จัดสอนวิชาในหมวดวิชาพื้นฐานทั่วไปอย่างมีความมุ่งหมายอย่างจริงจังขึ้น ในปี พ.ศ. 2500 โดยมีสัดส่วนของหมวดวิชาพื้นฐานทั่วไปถึงร้อยละ 50 (ประชุมสุข อาชวอารุง

2522: 74-75) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ได้ริเริ่มจัดหลักสูตรวิชาพื้นฐานทั่วไป ในปี พ.ศ. 2505 โดยบังคับให้นักศึกษาทุกคณะเรียนในชั้นปีที่ 1 และปีที่ 2 โดยมีคณะศิลปศาสตร์เป็นหน่วยงานรับผิดชอบจำนวน 88 หน่วยกิต ต่อมาในปี พ.ศ. 2506 ได้ลดหน่วยกิตลงเหลือเพียง 50 หน่วยกิต และจัดสอนเฉพาะในชั้นปีที่ 1 (เรณู ผลสวัสดิ์ 2524: 27) ทบวงมหาวิทยาลัยได้กำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาในสังกัดจัดสอนวิชาพื้นฐานทั่วไปในระดับปริญญาตรีในลักษณะจำแนกเป็นรายวิชาหรือลักษณะบูรณาการใด ๆ ก็ได้ โดยให้มีเนื้อหาสาระครอบคลุมกลุ่มวิชาสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ ภาษา และกลุ่มวิชาวิทยาศาสตร์กับคณิตศาสตร์ในสัดส่วนที่เหมาะสม โดยให้มีจำนวนหน่วยกิตรวมไม่น้อยกว่า 30 หน่วยกิต (ประกาศทบวงมหาวิทยาลัย 2532: 3) ซึ่งมีจำนวนหน่วยกิตประมาณ 1 ใน 4 ของจำนวนหน่วยกิตของการเรียนตามหลักสูตรปริญญาตรี แต่เนื่องจากหมวดวิชาพื้นฐานทั่วไปเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของหลักสูตร เป็นส่วนที่มีบทบาทในการเสริมสร้างให้คนเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ โดยการพัฒนาภูมิปัญญาและคุณค่าภายในของมนุษย์ ซึ่งผลจากการพัฒนานี้จะทำให้มนุษย์เป็นผู้ใฝ่เรียน ใฝ่รู้ มีทัศนคติ และค่านิยมที่ถูกต้อง มีความรับผิดชอบต่อสังคม ถ้าปราศจากหมวดวิชาพื้นฐานทั่วไป การจัดการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาจะมีลักษณะเป็นเพียงการฝึกฝนอาชีพ (อาภรณ์ เสียมไชยศรี 2532: 30) พระเทพเวที ได้กล่าวถึงความสำคัญของหมวดวิชาพื้นฐานทั่วไปว่าเป็นหมวดวิชาที่เป็นเนื้อแท้ของการศึกษา ส่วนหมวดวิชาอื่น ๆ ที่เป็นหมวดวิชาเฉพาะและหมวดวิชาชีพทั้งหลายนั้น เป็นหมวดวิชาที่มุ่งสร้างเครื่องมือหรืออุปกรณ์ให้แก่บัณฑิต (ประยูร ทรัพย์โต, 2532) ด้วยความสำคัญของหมวดวิชาพื้นฐานทั่วไป ผู้วิจัยจึงพิจารณาเห็นว่าสัดส่วนวิชาพื้นฐานทั่วไปในหลักสูตรระดับปริญญาตรี จึงควรมีไม่น้อยกว่า 1 ใน 3 ของจำนวนหน่วยกิตที่ต้องเรียนทั้งหมด

1.4.2 หมวดวิชาเอก

The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิชาเอก ดังนี้

1. ควรจำกัดจำนวนชั่วโมงสำหรับวิชาเอกมาให้มีมาก

เกินไป

2. ภาควิชาต่าง ๆ ควรเปิดสอนรายวิชาสำหรับผู้ที่ไม่

เรียนเป็นวิชาเอกให้มากขึ้น

3. ควรเปิดสอนวิชาเอกใน 2 แนวทาง แนวทางที่หนึ่ง สำหรับผู้ที่มุ่งศึกษาต่อในระดับบัณฑิตวิทยาลัย ส่วนอีกแนวทางหนึ่งสำหรับผู้ที่ไม่ต้องการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตวิทยาลัย

4. ควรเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้เลือกเรียน 2 วิชาเอก หรือเรียนวิชาเอกแบบสหสาขาวิชา หรือกำหนดวิชาเอกได้เอง (The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching, 1978)

จากข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิชาเอกที่กล่าวมาแล้ว ทำให้สรุปได้ว่า ความหลากหลายของวิชาเอกเพื่อตอบสนองผู้เรียนกลุ่มต่าง ๆ ควรเป็นรายการเกณฑ์ประเมินหลักสูตรของวิทยาลัยครู

1.4.3 หมวดวิชาเลือก

วิชาเลือกควรเป็นรายวิชาที่ไม่ซ้ำซ้อนกับรายวิชาในหมวดวิชาพื้นฐานทั่วไป แต่ควรเป็นรายวิชาที่น่าสนใจเพียงพอที่นักศึกษาจะเลือกเรียนในตนเอง เกี่ยวกับวิชาเอกหรือวิชาโท และควรเป็นแหล่งที่ทำให้ประสบการณ์การเรียนรู้ในแนวกว้าง หรือเสริมทักษะบางอย่างที่ไม่มีการสอนในวิชาบังคับ หรือควรตอบสนองความอยากรู้ของผู้เรียนในการเรียนรายวิชาที่ไม่คุ้นเคยหรือเป็นรายวิชาใหม่ ๆ (The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching 1978: 200)

กล่าวโดยสรุปวิทยาลัยครูควรจัดให้มีจำนวนวิชาเลือกเสรีอย่างเพียงพอสำหรับผู้เรียนที่มีความสนใจแตกต่างกัน

1.5 สิ่งสนับสนุนและเอื้ออำนวยความสะดวกในการกิจการผลิตบัณฑิต

วิทยาลัยครูควรจัดให้มีสิ่งสนับสนุนและเอื้ออำนวยความสะดวกในการดำเนินงานตามภารกิจการผลิตบัณฑิต ได้แก่ อาคารเรียน ห้องเรียน พื้นที่ใช้สอย สื่อ ตำรา เอกสาร อุปกรณ์ และเครื่องมือต่าง ๆ ซึ่งทบวงมหาวิทยาลัยได้กำหนดเป็นเกณฑ์มาตรฐานกลาง ดังนี้ (ทบวงมหาวิทยาลัย ม.ป.ป.: 2-6)

1.5.1 เกณฑ์มาตรฐานเกี่ยวกับพื้นที่

1. ห้องบรรยายและห้องสัมมนา (ห้องขนาดเล็กที่ใช้ตัว)

- ห้องบรรยายขนาดความจุ 200 คน 0.9 ม² : คน

- ห้องบรรยายขนาดความจุ 100 คน 1.0 ม² : คน

- ห้องบรรยายขนาดความจุ 50 คน 1.1 ม² : คน
- ห้องบรรยายขนาดความจุ 25 คน 1.5 ม² : คน

2. ห้องปฏิบัติการทดลองสำหรับการเรียนการสอนทางด้าน

วิทยาศาสตร์

- ห้องปฏิบัติการทดลองเคมี ฟิสิกส์ (ปีที่ 1, 2)
ขนาดความจุ 50 คน 3.50 ม² : คน
- ห้องปฏิบัติการทดลองด้านอื่น ๆ (ปีที่ 1, 2)
ขนาดความจุ 50 คน 3 ม² : คน
- ห้องปฏิบัติการทดลองเคมี ฟิสิกส์ (ทั่วไป) ขนาด
ความจุ 25 คน 4 ม² : คน
- ห้องปฏิบัติการทดลองด้านอื่น ๆ (ทั่วไป) ขนาด
ความจุ 25 คน 3.5 ม² : คน

3. ห้องปฏิบัติการสำหรับการเรียนการสอน

- ห้องเขียนแบบ ขนาดความจุ 25 คน 5 ม² : คน
- ห้องโสต (sound lab) ขนาดความจุ 25 คน
3.5 ม² : คน

4. โรงฝึกงาน (workshop)

- โรงฝึกงานทางด้านเครื่องจักรกล ขนาดความจุ 25
ที่นั่ง 10 ม² : คน
- โรงฝึกงานทางด้านเครื่องไฟฟ้า ขนาดความจุ 25
ที่นั่ง 7.5 ม² : คน

5. ห้องสำหรับงานบริหาร

- ห้องคอมพิวเตอร์ 18 ม² : คน
- ห้องผู้บริหารหรืออาจารย์ระดับธรรมดา 9 ม² : คน

1.5.2 เกณฑ์มาตรฐานเกี่ยวกับห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา

1. เนื้อที่ภายในห้องสมุด ควรจัดสรรดังนี้

(1) เนื้อที่สำหรับใช้อ่านหนังสือคั่นคว่ำภายในห้องสมุด

- ให้มีร้อยละ 20 ของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรีทั้งหมด โดยคิดพื้นที่ 1.5 ตารางเมตรต่อ 1 คน

- ให้มีร้อยละ 10 ของคณาจารย์ทั้งหมด โดยคิดพื้นที่ 3.0 ตารางเมตรต่อ 1 คน

(2) เนื้อที่สำหรับบุคลากร วัสดุ อุปกรณ์

- ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ 18 ม.² : คน

- บุคลากรห้องสมุด 2.5 ม.² : คน

- ห้องเก็บของ 20-30 % ของพื้นที่ทั้งหมด

- ห้องสัมมนา จำนวนห้องและขนาดตามความจำเป็น ห้องประชุมใหญ่ ความจุ 100 ที่นั่งขึ้นไป คิด 1.5 ตารางเมตรต่อคน

(3) เนื้อที่สำหรับเก็บหนังสือและวารสารเย็บเล่ม

60 ตารางเมตรต่อ 10,000 (หนึ่งหมื่นเล่ม) และควรเตรียมเนื้อที่สำหรับหนังสือที่จะเพิ่มขึ้นอีกเท่าตัวทุก ๆ 10 ปี

2. ปริมาณหนังสือในห้องสมุด ให้ถืออัตราส่วนดังนี้

50 เล่ม ต่อนักศึกษาปริญญาตรี 1 คน

100 เล่ม ต่ออาจารย์ 1 คน

เกณฑ์มาตรฐานของทบวงมหาวิทยาลัยเป็นเกณฑ์ที่ค่อนข้าง

จำเพาะเจาะจง Northwest Association of Schools and Colleges ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานเกี่ยวกับอาคารสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ ในลักษณะที่ยืดหยุ่นกว่า ดังนี้ (Northwest Association of Schools and Colleges 1992: 43)

สิ่งอำนวยความสะดวกด้านกายภาพ ซึ่งรวมถึงอาคาร วัสดุ อุปกรณ์ พื้นที่ของมหาวิทยาลัย ควรมีการออกแบบให้เหมาะสมกับความต้องการ

จำเป็นในการใช้งาน มีพื้นที่ที่เพียงพอสำหรับการก่อสร้างอาคารและ
จัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับโปรแกรมทางการศึกษาของสถาบัน

กล่าวโดยสรุปวิทยาลัยควรมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ
ได้แก่ อาคารสถานที่ เอกสาร ตำรา สื่อต่าง ๆ ที่เหมาะสมและเพียงพอแก่การจัดการศึกษา
ให้บรรลุวัตถุประสงค์

1.6 กระบวนการสนับสนุนและเลือกอำนวยความสะดวกในการกิจการผลิต บัณฑิต

นักศึกษาแต่ละคนย่อมมีวิธีการเรียนรู้ของตนเอง ดังนั้นวิทยาลัยหรือ
มหาวิทยาลัยจึงควรจัดให้มีโปรแกรมการเรียนต่าง ๆ ที่ตอบสนองความสนใจและความถนัด
ของนักศึกษา เช่น การใช้สื่อการสอนที่ช่วยให้นักศึกษาเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง การเรียนด้วย
ระบบคู่สัญญา ซึ่งเป็นวิธีการที่ช่วยให้นักศึกษาสามารถกำหนดวัตถุประสงค์ กิจกรรมการเรียน
เกณฑ์และวิธีการประเมิน วิธีการเรียนการสอนที่อยู่ในความสนใจมานานและยังอยู่ใน
ความสนใจในสหรัฐอเมริกา คือ วิธีการเรียนการสอนที่มุ่งให้เกิดความร่วมมือในหมู่นักศึกษา
แทนการแข่งขันกัน (ดิเรก พรสีมา, สัมภาษณ์, 30 กรกฎาคม 2536) การเรียนแบบ
ร่วมมือกันหรือเรียนเป็นกลุ่มมีองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการ ประการแรกคือ กระบวนการ
เรียนรู้ที่มีบรรยากาศแบบกระตือรือร้น สมาชิกในกลุ่มมีการสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้และ
ความคิดเห็นกัน ประการที่สอง คือ การแนะแนว (guidance) จากอาจารย์ผู้สอน โดย
อาศัยการมอบหมายงานที่มีโครงสร้างที่ชัดเจน (Bouton and Garth 1983: 99) รูปแบบ
การเรียนการสอนที่มีคุณค่าอีกรูปแบบหนึ่ง คือ การตั้งชุมชนเพื่อการเรียนรู้ (learning
communities) โดยนักศึกษาจะลงทะเลียนรายวิชาต่าง ๆ ที่มีกรอบร่วมกัน (common
theme) เช่น วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และค่านิยมของมนุษย์ ซึ่งเป็นรายวิชาที่มาจาก
สาขาวิชาแตกต่างกัน อาจารย์ที่สอนรายวิชาต่าง ๆ จะทำหน้าที่ประสานกิจกรรม โดยมี
อาจารย์อีก 1 คน ซึ่งเรียก "master learner" เรียนร่วมกับนักศึกษาเพื่อให้สามารถ
ชี้แนะแนวทางการจัดสัมมนาของนักศึกษาอันจะเป็นการฝึกให้นักศึกษาสามารถบูรณาการแนวคิด
จากรายวิชาต่าง ๆ เข้าด้วยกัน (Chickering and Gamson 1991: 63-68) พลัสตันท์
โพธิ์ศรีทอง ได้ให้แนวคิดว่าวิทยาลัยควรได้มีการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนให้ผู้เรียน
มีส่วนร่วมหรือเป็นศูนย์กลางของการเรียนการสอนให้มากขึ้น อาจารย์ผู้สอนควรทำหน้าที่เป็น
ผู้สนับสนุน ควรให้ความสำคัญในการเรียนการสอนแบบผู้ใหญ่อ่อน (individualized) อาจารย์

ควรลดการบรรยายเพียงอย่างเดียวให้น้อยลง และควรเน้นการเรียนรู้โดยการปฏิบัติจริงให้มากขึ้น (พลัสท์ โพธิ์ศรีทอง, สัมภาษณ์, 10 พฤษภาคม 2537)

กล่าวโดยสรุปวิธีการเรียนการสอนมีหลายวิธี อาจารย์ผู้สอนควรให้ความสำคัญในการเลือกวิธีการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับธรรมชาติของผู้เรียนและธรรมชาติของเนื้อหาวิชา

1.7 ผลผลิตของภารกิจการผลิตบัณฑิต

ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น (outcomes) จากภารกิจการผลิตบัณฑิตอาจจำแนกได้ดังตารางที่ 4



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4 ประเภทของผลลัพธ์ด้านนักศึกษา (student outcomes)

ข้อมูล	ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น	
	เชิงเจตคติ (affective)	เชิงความรู้ (cognitive)
เชิงจิตวิทยา	ความคิดเกี่ยวกับตนเอง ค่านิยม ความเชื่อ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความพึงพอใจในสถานศึกษา	ความรู้ ความสามารถในการคิดอย่างสร้างสรรค์ ทักษะพื้นฐาน ความถนัดพิเศษ สัมฤทธิ์ผลทางวิชาการ
เชิงพฤติกรรม	นิสัยส่วนตัว งานอดิเรก สุขภาพจิต ความเป็นพลเมืองดี การสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น	ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ระดับของความสำเร็จทางการศึกษา ความสำเร็จในอาชีพ : ระดับความรับผิดชอบ รายได้ รางวัลหรือการได้รับการยกย่อง

แหล่งที่มา : Alexander W.Astin, R.J.Panos, and J.A.Creager, National Norms for Entering College Freshmen Fall 1966 (Washington, D.C.: American Council on Education, 1967): 16 อ้างถึงใน Ewell, P. 1983: 13.



จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในกระบวนการเทคนิคเคลฟาย ทำให้ทราบถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์สำหรับบัณฑิตและ/หรือนักศึกษาวิทยาลัยครู ซึ่งสามารถจำแนกโดยอาศัยแนวคิดจากตารางแสดงประเภทของผลลัพธ์ด้านนักศึกษา ดังนี้

1.7.1 ด้านความรู้

1.7.1.1 ข้อมูลเชิงจิตวิทยา

- (1) นักศึกษาหรือบัณฑิตมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับชุมชนหรือท้องถิ่นอย่างต่อ่งแท้
- (2) นักศึกษาหรือบัณฑิตมีความรู้ในด้านการจัดการ
- (3) นักศึกษาหรือบัณฑิตสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติจริงหรือในการทำงาน
- (4) นักศึกษาสามารถเรียนสำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาขั้นต่ำของหลักสูตรได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90
- (5) นักศึกษามีความรู้เต็มตามหลักสูตร ทั้งหมวดวิชาพื้นฐานทั่วไป และหมวดวิชาการเฉพาะหรือวิชาชีพ
- (6) บัณฑิตส่วนใหญ่มี G.P.A. ไม่ต่ำกว่า

2.5

- (7) นักศึกษาหรือบัณฑิตมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เช่น สามารถริเริ่มงานหรือโครงการด้วยตนเองได้

1.7.1.2 ข้อมูลเชิงพฤติกรรม

- (1) นักศึกษาหรือบัณฑิตมีทักษะในการปฏิบัติงานในสาขาวิชาชีพที่เรียนครบตามเป้าหมายของหลักสูตร
- (2) บัณฑิตมีงานทำในเวลาที่เหมาะสม เช่น ภายใน 3 เดือน
- (3) บัณฑิตสามารถสอบแข่งขันคัดเลือกเข้าทำงานได้ในลำดับต้น ๆ
- (4) บัณฑิตเมื่อเข้าทำงานแล้วมีอัตราเงินเดือนโดยเฉลี่ยไม่แตกต่างจากบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาเดียวกันแต่ต่างสถาบันกันมากนัก

- สังคม
- ตนเอง
- บทความ และรายงาน
- (5) บัณฑิตมีงานทำที่มั่นคงและก้าวหน้า
 - (6) บัณฑิตทำงานได้ผลดีเป็นที่พึงพอใจของ
 - (7) นักศึกษาสามารถค้นคว้าหาความรู้ด้วย
 - (8) นักศึกษามีทักษะในการคิดคำนวณ
 - (9) นักศึกษามีทักษะในการสื่อสาร การเขียน
 - (10) นักศึกษามีทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษ

1.7.2 ด้านเจตคติ

1.7.2.1 ข้อมูลเชิงจิตวิทยา

- จริยธรรมและวินัย
- สถาบันของตน
- ในการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองอยู่เสมอ
- (1) นักศึกษาและบัณฑิตเป็นผู้มีคุณธรรม
 - (2) นักศึกษาและบัณฑิตมีความพึงพอใจใน
 - (3) นักศึกษาและบัณฑิตมีความกระตือรือร้น
 - (4) บัณฑิตมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่าง
- เต็มความสามารถเนื่องจากการเห็นคุณค่าของการทำงานให้สำเร็จและเกิดผลดี (self-actualization needs) ไม่มาใช่เพียงเพื่อผลตอบแทนด้านวัตถุ หรือความมีชื่อเสียงในสังคม

1.7.2.2 ข้อมูลเชิงพฤติกรรม

- กับสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ดี
- พลเมืองดี
- (1) มีความอดทนสูง สามารถปรับตัวให้เข้ากับ
 - (2) มีความรับผิดชอบต่อสังคมในฐานะเป็น
 - (3) เป็นผู้ที่มีน้ำใจ เช่น มีความพยายามที่จะ
 - (4) สามารถทำงานเป็นที่มาได้
- ช่วยแก้ปัญหาให้ผู้ที่ประสบความเดือดร้อนหรือต้องการความช่วยเหลือ

The Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching (1978: 275-280) ได้จัดหมวดหมู่ของเป้าหมายของการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ในส่วนของจุดมุ่งหมายสำหรับนักศึกษา ดังนี้

ก. ด้านความรู้และสติปัญญา (cognitive learning)

1. ทักษะในการสื่อสารทั้งในการพูด การเขียน และการอ่าน
2. ทักษะในการคิดคำนวณ การอภิปรายโดยใช้เหตุผลทาง
สถิติและความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์

3. การมีความรู้อย่างเพียงพอ

4. ความเป็นผู้มีเหตุผล มีความคิดเชิงตรรก

5. มีความอดทนเชิงปัญญา มีความพร้อมในการรับความคิด

ใหม่ ๆ

6. มีสุนทรียภาพ กล่าวคือมีความรู้ ความเข้าใจ และมีการ
ตอบสนองต่ออารมณคดี ศิลปะ และความงามตามธรรมชาติ

7. มีความคิดสร้างสรรค์ มีจินตนาการ สามารถสร้างงาน

ใหม่ ๆ

8. มีบูรณาการทางปัญญา

9. มีความรอบรู้

10. มีความรักและสนใจในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ข. การพัฒนาด้านอารมณ์และศีลธรรมจรรยา

1. การรู้จักตนเอง

2. มีความมั่นคงทางอารมณ์

3. มีความเห็นใจผู้อื่น

4. มีศีลธรรมจรรยา มีความกล้าทางจริยธรรม รับผิดชอบต่อ

สังคม

5. มีความสนใจในศาสนา

6. มีรสนิยม ความประพฤติและกิริยามารยาทที่ดี

ค. ความสามารถเชิงปฏิบัติ

1. มีคุณลักษณะ (traits) ที่พึงประสงค์

- (1) มีแรงจูงใจอันดี มีวิสัยในการทำงานให้สำเร็จ
- (2) มีความสามารถในการวางแผน
- (3) มีความสามารถในการปรับตัว อดทนต่อแนวคิดและ

วิธีปฏิบัติใหม่ ๆ

- (4) ความเป็นผู้นำ
2. สามารถปฏิบัติตัวในฐานะเป็นพลเมืองดี
3. มีความสามารถในการสร้างฐานะ
4. มีชีวิตครอบครัวที่ประสบผลสำเร็จ มีความรู้และทักษะ

เกี่ยวกับพัฒนาการของเด็ก

5. เป็นนักบริหารยุคที่มีประสิทธิภาพ
6. มีความสามารถในการแบ่งเวลาสำหรับการทำงาน การ

พักผ่อนและการทำกิจกรรมอื่น ๆ

7. มีทักษะในการรักษาสุขภาพทางกายและสุขภาพทางจิต
- ง. ความพึงพอใจในการได้รับการศึกษาจากสถาบันอุดมศึกษา
1. ในระหว่างศึกษา
2. ภายหลังสำเร็จการศึกษา

ในการนำเสนอรายการเกณฑ์ประเมินภารกิจการผลิตบัณฑิตในมิติผลผลิต เพื่อความง่ายในการทำความเข้าใจและความสะดวกในการตอบของผู้ตอบ ผู้วิจัยได้แบ่งกลุ่มรายการเกณฑ์ประเมินเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มรายการเกณฑ์ประเมินเชิงปริมาณและกลุ่มรายการเกณฑ์ประเมินเชิงคุณภาพ โดยกลุ่มรายการเกณฑ์ประเมินเชิงคุณภาพแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่เป็นผลจากการเรียน และมีประสบการณ์ในการเรียนมหาวิทยาลัยพื้นฐานทั่วไป
2. ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่เป็นผลจากการเรียน และมีประสบการณ์ในการเรียนมหาวิทยาลัยเฉพาะ วิชาชีพ หรือวิชาเอก
3. ความมีคุณธรรมและเจตคติของบัณฑิต

2. การกิจการวิจัย

2.1 ความหมายของการวิจัย

ภารกิจที่สำคัญประการหนึ่งของสถาบันอุดมศึกษา คือ การบุกเบิก ค้นคว้า แสวงหาความรู้ให้กับสังคมอย่างต่อเนื่อง (ไพโรจน์ แสงจันทร์ 2528: 1) นอกจากนี้ในการปรับปรุงพัฒนาภารกิจด้านอื่น ๆ ของสถาบัน เช่น การบริหาร การวางแผนด้านวิชาการ คือ หลักสูตร การเรียนการสอน และด้านพัฒนานิสิตนักศึกษาที่จำเป็นต้องอาศัย ผลงานวิจัยเป็นพื้นฐานหรือเป็นแนวทาง ซึ่งวิธีการที่จะดำเนินการตามภารกิจดังกล่าวนี้ได้ ก็คือ การวิจัย

Webster New International Dictionary ให้ความหมายของการวิจัยว่า หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์ หรือทดลองอย่างละเอียดเพื่อค้นคว้าหาข้อเท็จจริงและความรู้ใหม่ เพื่อนำไปตั้งกฎ ทฤษฎี หรือแนวทางในการปฏิบัติ

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ ได้สรุปความหมายของการวิจัยไว้ว่ามี 3 ประการ คือ

1. เป็นการศึกษาค้นคว้าหาข้อเท็จจริง
2. เป็นการกระทำที่มีระเบียบแบบแผนที่แน่นอน เป็นไปตามวิธีทางวิทยาศาสตร์
3. เป็นการกระทำที่มีจุดหมายแน่นอน คือ ต้องการอธิบาย พยากรณ์ ควบคุม (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ 2524: 2)

กล่าวโดยสรุป การวิจัยคือ การศึกษาค้นคว้าหาความรู้อย่างจริงจัง ด้วยวิธีการที่เป็นระบบ

2.2 ปัจจัยเบื้องต้นในการทําวิจัย

พิทยา สายหู ได้กล่าวถึงสาเหตุที่ทำให้มีผลงานวิจัยว่ามี 2 ประการ คือ (1) ความรู้สึกมีปัญหาที่ต้องตอบ (2) ความปรารถนาที่จะรู้คำตอบ (พิทยา สายหู, 2522) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้กล่าวถึงกุศโลบายให้เกิดผลงานวิจัยที่มีคุณภาพไว้หลายประการ ที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การดำเนินการให้อาจารย์ตระหนักถึงความสำคัญของการวิจัย (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524) Shaeffer ได้กล่าวถึงปัจจัยที่สนับสนุนการวิจัย ได้แก่ (1) การมีข้อมูลพื้นฐานเพียงพอและเชื่อถือได้ (2) การมีเอกสาร ตำราเพียงพอ สำหรับการค้นคว้าทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง (3) การมีนักวิจัยและบุคลากรที่ได้รับการฝึกฝนอบรม

แล้วช่วยงานวิจัย (4) การมีอุปกรณ์ เครื่องมือที่อำนวยความสะดวกในการทําวิจัย (5) การมีทุนหรืองบประมาณสำหรับการวิจัย (Shaeffer, 1979 อ้างถึงใน สัมมา รัตนีย์ 2536: 35-36) ผลการวิจัยของ ไพโรจน์ แสงจันทร์ ได้แสดงให้เห็นว่า องค์ประกอบหรือปัจจัยในการทําวิจัยที่อาจารย์วิทยาลัยครูกลุ่มภาคกลางมีความต้องการเร่งด่วน คือ ความรู้ด้านเทคนิควิธีวิจัย เวลาที่ใช้ในการวิจัย การส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และการมีบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงานวิจัยของอาจารย์ (ไพโรจน์ แสงจันทร์ 2528: จ)

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทําให้ได้แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยเบื้องต้นซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ได้กล่าวมาแล้ว ดังนี้

พล คาบังสุ มีความเห็นว่า การวิจัยเป็นภารกิจที่สำคัญอีกภารกิจหนึ่งของวิทยาลัยครู แต่เนื่องจากความจำกัดด้านงบประมาณการเงิน และความพร้อมของอาจารย์ ทําให้ภารกิจการทําวิจัยของวิทยาลัยครูยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร (สัมภาษณ์, 15 กรกฎาคม 2536)

ดิเรก พรสีมา ได้ให้แนวคิดที่ว่าปัจจัยเบื้องต้นในการทําวิจัย ได้แก่ ตำรา วารสารใหม่ ๆ โดยในระดับอาจารย์ควรมีวารสารเกี่ยวกับการทําวิจัยเป็นภาษาต่างประเทศ 5 ฉบับ วารสารในประเทศทุกฉบับ (สัมภาษณ์, 30 กรกฎาคม 2536)

พรชูลี อาชวอรุณ มีความเห็นว่าปัจจัยเบื้องต้นในการทําวิจัย คือ การมีแหล่งทุนที่เพียงพอ และความมีชื่อเสียงของแหล่งทุน (สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2536)

วิชัย รัตนากีรณวร ให้ความเห็นเห็นว่า วิทยาลัยครูยังมีผลงานวิจัยค่อนข้างน้อย เนื่องจากอาจารย์มีปริมาณงานด้านการสอนมาก ทําให้ไม่มีเวลาในการทําวิจัย (สัมภาษณ์, 8 ตุลาคม 2536)

สงวน สุทธิเลิศอรุณ ได้ให้แนวคิดที่ว่า ปัจจัยเบื้องต้นที่จำเป็นในการทําวิจัยคือ การมีบุคลากร P.C. ทางการศึกษาเพื่อช่วยเหลือการทําวิจัยของอาจารย์ การมีความรู้ในการทําวิจัยของอาจารย์ การมีตำราทางการวิจัยอย่างเพียงพอ การมีงบประมาณสนับสนุนการทําวิจัยอย่างเพียงพอและไม่ควรมีน้อยกว่า 5 เปอร์เซ็นต์ของงบประมาณทั้งหมดของสถาบัน (สัมภาษณ์, 16 สิงหาคม 2536)

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยเบื้องต้นในการท้าววิจัย ได้แก่ ความเพียงพอ ด้านบุคลากร ความรู้ความสามารถของอาจารย์ เจตคติในการท้าววิจัย ความเพียงพอด้านงบประมาณการเงินและเอกสาร ตำรา วารสาร

2.3 กระบวนการส่งเสริม สนับสนุน และเอื้ออำนวยความสะดวกในการกิจการวิจัย

ในการผลิตผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ ผู้วิจัยต้องมีความวิริยะอุตสาหะ ค่อนข้างสูง จึงจะดำเนินงานได้สำเร็จ ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องมีกระบวนการต่าง ๆ ที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้งานดังกล่าวบรรลุผล

กุศโลบายในการส่งเสริมสนับสนุนให้อาจารย์ท้าววิจัยมีดังนี้

1. ดำเนินการให้อาจารย์ตระหนักถึงความสำคัญของการวิจัย
2. จัดให้มีการประชุมทางวิชาการ เพื่อเสนอผลงานวิจัย
3. จัดให้มีรางวัลหรือยกย่องอาจารย์ที่มีผลงานวิจัยดีเด่น
4. จัดให้มีแก่นนำในกลุ่มต่าง ๆ ของอาจารย์ และเสริมสร้างให้เกิดมวลพลังพอที่จะเป็นแรงผลักดันให้มีการวิจัยขึ้น
5. ปรับปรุงระเบียบวิธีการที่ใช้ผลงานวิจัยประกอบการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการเพื่อให้เกิดผลกระทบต่อความตั้งใจที่จะท้าววิจัยที่มีคุณภาพดี (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524)

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (2532) ได้เสนอนโยบายและมาตรการในการสร้างแรงจูงใจ โดยรัฐควรออกกฎ ระเบียบต่าง ๆ ที่ให้ความสะดวกแก่ผู้วิจัยในการใช้จ่ายเงินเพื่อการวิจัย เปิดโอกาสให้ผู้วิจัยได้ปฏิบัติงานอย่างอิสระ เพื่อให้สามารถทุ่มเทเวลาให้แก่งานวิจัยได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ควรให้สิ่งจูงใจบางอย่าง เช่น เงินสมนาคุณหรือค่ามันสมอง เพื่อไม่ต้องกังวลกับภาระปีบคั้นเรื่องค่าครองชีพในปัจจุบัน และควรมีการเสริมสร้างบรรยากาศการวิจัยให้มากยิ่งขึ้นโดยการ เชิญผู้เชี่ยวชาญจากต่างประเทศ มาบรรยายเรื่องการวิจัย

สัมมา ธรณีย์ ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับผลิตภาพการวิจัยของวิทยาลัยครู โดยเลือกศึกษาที่วิทยาลัยครูสุรินทร์เป็นกรณีศึกษา ผลการวิจัยได้แสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลิตภาพของงานวิจัยของวิทยาลัยครูสุรินทร์ ได้แก่

1. บรรยายภาพทางวิชาการ วิทยาลัยครูสุรินทร์มีบรรยากาศและ กิจกรรมที่เอื้ออำนวยต่อการวิจัยอย่างมากมายหลากหลาย ได้แก่ การจัดประชุมสัมมนา แข่ง ปฏิบัติการ การจัดนิทรรศการ การจัดประชุมสัมมนา แข่งปฏิบัติกร การจัดนิทรรศการ การ จัดการศึกษาเพื่อเพิ่มพูนทักษะทางการวิจัยแก่นักศึกษา มีการอำนวยความสะดวกในเรื่องทุน การใช้วัสดุ เครื่องมือบางอย่าง และการให้โอกาสในการทำวิจัย

2. ในด้านการจูงใจ วิทยาลัยได้จัดหาทุนสนับสนุนการวิจัยเพื่อเป็น การจูงใจให้อาจารย์ทำงานวิจัย จัดให้มีแหล่งแสดงผลงานวิจัยไว้ตามสถานที่ต่าง ๆ และ จัดให้มีแหล่งศึกษาค้นคว้าเพื่อการวิจัยเป็นการเฉพาะในห้องสมุด มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ และพิจารณาประกอบความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ มีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะพัฒนาทักษะ และเทคนิคการวิจัยแบบต่าง ๆ ตามวาระ ส่งเสริมให้อาจารย์ไปเป็นวิทยากร และมีการ สร้างนักวิจัยใหม่ ๆ โดยให้ร่วมงานในทีมงานวิจัยสถาบัน (สัมมา รชนิธิย์ 2536: 130-133)

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทำให้แนวคิดเกี่ยวกับแนวทางการ สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการทำวิจัย ดังนี้

ศิริก พรสีมา ได้ให้แนวคิดว่า การสนับสนุนให้อาจารย์มีความรู้ ความสามารถในการทำวิจัยอาจทำได้โดยการสนับสนุนให้อาจารย์เข้ารับการอบรมความรู้ เกี่ยวกับการทำวิจัยอยู่เสมอ อย่างน้อยควรเป็น 3 ปีต่อ 1 ครั้ง และควรมีให้อาจารย์ที่ทำ วิจัยมีอิสระในเรื่องเวลาสำหรับทำวิจัย (สัมภาษณ์, 30 กรกฎาคม 2536)

สงวน สุทธิเลิศอรุณ ได้แสดงความคิดเห็นว่า กระบวนการที่ช่วย สนับสนุนการทำวิจัยของอาจารย์ คือ การดำเนินการที่มีความยืดหยุ่น เช่น การเบิกจ่าย เงินแบบเหมาจ่าย ความยืดหยุ่นในการลงเวลาปฏิบัติราชการในขณะทำวิจัย ควรมีมีระบบ การลาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ (sabbatical leave) เหมือนมหาวิทยาลัย การมี หน่วยงานในวิทยาลัย เช่น ศูนย์วิจัยจัดตั้งงบประมาณและประสานงานในการขอทุนสนับสนุน การวิจัย (สัมภาษณ์, 16 สิงหาคม 2536)

กล่าวโดยสรุปกระบวนการดำเนินการที่จะช่วยสนับสนุนอำนวยความสะดวก การทำวิจัยของอาจารย์ในวิทยาลัยครู ได้แก่ การใช้ความยืดหยุ่นในการเบิกจ่าย เงินและการลงเวลาปฏิบัติราชการ การมีหน่วยงานภายในวิทยาลัยทำหน้าที่ประสานงานใน

ด้านการของงบประมาณ ทุนอุดหนุนการวิจัย ตลอดจนการใช้ความพยายามต่าง ๆ ในการเสริมแรงให้อาจารย์เห็นความสำคัญของการวิจัย

2.4 ผลผลิตในการทําวิจัย

การจำแนกประเภทของการวิจัยสามารถจำแนกได้หลายประการและการจำแนกตามคุณลักษณะของข้อมูลก็เป็นวิธีการหนึ่ง ซึ่งโดยวิธีการนี้สามารถจำแนกได้ 2 ประเภทคือ (1) การวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) และ (2) การวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ 2522: 53-61)

2.4.1 ผลผลิตของงานวิจัยเชิงปริมาณ

สำหรับเกณฑ์มาตรฐานในการประเมินผลงานวิจัยนั้น ในประเทศไทยยังไม่มีเกณฑ์ที่เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป นอกจากเกณฑ์ประเมินคุณภาพของงานวิจัยบางเรื่อง แต่อาจใช้ดัชนีบางตัวเป็นตัวบ่งชี้ผลผลิตเชิงปริมาณ เช่น ในการวิจัยเรื่อง ระบบอุดมศึกษาไทย โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้ใช้จำนวนสาขาและการมีส่วนร่วมในการวิจัยของอาจารย์ โดยคิดสัดส่วนของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยที่ทําวิจัยเป็นดัชนีวัด สัมมา ธรณีย์ (2536: 42) ได้ใช้สูตรสำหรับคำนวณผลผลิตภาพการวิจัย ดังนี้

$$\text{ผลผลิตภาพการวิจัย} = \frac{\text{ผลผลิตการวิจัย}}{\text{เวลาที่รับราชการ}}$$

$$\text{หรือ } RP = \frac{RO}{T}$$

$$\text{เมื่อ } RP = \text{ผลผลิตภาพการวิจัย (Research Productivity)}$$

$$RO = \text{ผลผลิตการวิจัย (Research Output)}$$

$$T = \text{เวลาที่รับราชการ (Time)}$$

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทำให้ทราบแนวคิดเกี่ยวกับเกณฑ์ประเมินความสำเร็จในผลผลิตของงานวิจัยเชิงปริมาณ ดังนี้

ดิลก บุญเรืองรอด มีความเห็นว่า เกณฑ์ผลผลิต (output) ในการทำวิจัยควรพิจารณาจากปริมาณอาจารย์ที่ทำวิจัยซึ่งไม่ควรน้อยกว่าร้อยละ 10 ของอาจารย์ทั้งหมดในวิทยาลัย ทุกภาควิชาควรมีโครงการวิจัยและพัฒนาแบบต่อเนื่องอย่างน้อย 1 โครงการ (สัมภาษณ์, 29 กรกฎาคม 2536)

ดิเรก พรสีมา มีความเห็นว่าเกณฑ์ปริมาณงานวิจัยของอาจารย์วิทยาลัยครูควรเฉลี่ยแล้วมีผลงานวิจัยไม่น้อยกว่า 1 เรื่องในรอบ 5 ปี (สัมภาษณ์, 30 กรกฎาคม 2536)

สงวน สุทธิเลิศอรุณ มีความเห็นว่าจำนวนอาจารย์ที่ทำวิจัยอาจไม่ใช่เกณฑ์ที่สำคัญ แต่ควรพิจารณาจากวงเงินที่ใช้ในการทำวิจัย ซึ่งไม่ควรน้อยกว่า 5 เปอร์เซ็นต์ของงบประมาณทั้งหมดของวิทยาลัย (สัมภาษณ์, 16 สิงหาคม 2536)

กล่าวโดยสรุป เกณฑ์ประเมินผลผลิตเชิงปริมาณของการวิจัยของวิทยาลัยครูควรพิจารณาจาก จำนวนอาจารย์ที่ทำวิจัย ปริมาณผลงานวิจัย โดยเฉลี่ยจำนวนโครงการวิจัยแบบต่อเนื่อง และงบประมาณที่จัดสรรเพื่อการทำวิจัย

2.4.2 ผลผลิตของงานวิจัยเชิงคุณภาพ

เกณฑ์ในการพิจารณาคุณภาพของผลงานวิจัยโดยทั่วไปที่สำคัญ มี 2 ประการคือ

1. ความตรงภายใน (internal validity) หมายถึง ขอบเขตที่ความเปลี่ยนแปลงหรือความแตกต่างของตัวแปรตามเป็นผลจากตัวแปรอิสระหรือตัวแปรต้นตัวใดตัวหนึ่งอย่างแท้จริง ไม่ใช่จากตัวแปรต้นตัวอื่น

2. ความตรงภายนอก (external validity) เป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างได้มาจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนของประชากรเป้าหมายได้ดีเพียงใด กล่าวคือ ผลวิจัยที่ได้สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ที่คล้ายคลึงกันหรือเหมือนกันได้มากเพียงใด (Fraenkel and Wallen, 1990)

คณะกรรมการประเมินผลงานและตำแหน่งทางวิชาการของคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้สร้างแบบประเมินคุณภาพงานวิจัย โดยได้รับการตรวจสอบความตรงและความเที่ยงจากผู้ทรงคุณวุฒิ และได้นำไปใช้อย่างเป็นทางการแล้ว ประกอบด้วยมิติที่มุ่งประเมิน 20 มิติ ได้แก่



เกี่ยวข้องกับ

การวิจัย

วิจัย

วิเคราะห์

และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเชิงปริมาณ

ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในธรรมชาติในทุกระดับนั้น มีหลายรูปแบบและรูปแบบที่นิยมมี 3 แบบ

1. การเข้าถึงข้อเท็จจริงที่เป็นพื้นฐานของการวิจัย
2. ความสำคัญและความชัดเจนของปัญหาการวิจัย
3. ความน่าเชื่อถือของข้อตกลงเบื้องต้น
4. ความครอบคลุมและเป็นประโยชน์ของวรรณคดีที่
5. ความเหมาะสมของแนวทาง และ/หรือสมมติฐานใน
6. ความเหมาะสมของการออกแบบวิจัย
7. ความสามารถในการควบคุมตัวแปรแทรกซ้อน
8. ความเป็นตัวแทนของกลุ่มตัวอย่างประชากร
9. ความเหมาะสมของเทคนิคการเก็บข้อมูล
10. คุณภาพของเครื่องมือวิจัย
11. ความสมบูรณ์ของข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย
12. ความเป็นมาตรฐานของรูปแบบการเขียนรายงานการ
13. ความเหมาะสมของการจัดประเภทข้อมูลเพื่อการ
14. ความถูกต้องเหมาะสมของการใช้สถิติวิเคราะห์
15. ความถูกต้องของการแปลผลวิเคราะห์
16. ความเหมาะสมของการเสนอผลวิจัย
17. ความถูกต้องของการลงข้อสรุป
18. ความสมเหตุและผลและความชัดเจนของการอภิปรายผลวิจัย
19. ความเป็นประโยชน์ทางวิชาการของงานวิจัย
20. ความเป็นประโยชน์ทางปฏิบัติของงานวิจัย

เกณฑ์ประเมินคุณภาพที่กล่าวมาแล้ว เป็นเกณฑ์ที่ใช้สำหรับ

สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพซึ่งเป็นการวิจัยที่ผู้วิจัยพยายามศึกษา

ได้แก่ การสังเกตแบบมีส่วนร่วม การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม และการวิจัยแบบชาติพันธุ์
 วรรณกรรม การวิจัยเชิงคุณภาพมีจุดสนใจประเด็นของการได้มุมมองที่ครอบคลุมและมีความลึกซึ้ง
 แต่อาจมีปัญหาในด้านความลำเอียงของผู้สังเกต และขอบเขตของการสรุปเป็นทั่วไป
 (generalizability) (Fraenkel and Wallen, 1990)

ผลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทำให้ได้แนวคิดเกี่ยวกับเกณฑ์
 ประเมินคุณภาพของผลผลิตของภารกิจการวิจัยของวิทยาลัยครู ดังนี้

ดิลก บุญเรืองรอด มีความเห็นว่าคุณภาพของงานวิจัยควร
 พิจารณาจากควมมีประโยชน์ในการพัฒนาท้องถิ่น (สัมภาษณ์, 29 กรกฎาคม 2536)
 สงวน สุทธิเลิศอรุณ มีความเห็นว่า เกณฑ์ประเมินคุณภาพของงานวิจัย คือ ประโยชน์ที่ได้รับ
 จากผลงานวิจัย งานวิจัยที่ดีควรเป็นงานวิจัยเพื่อพัฒนา (สัมภาษณ์, 16 สิงหาคม 2536)

กล่าวโดยสรุป เกณฑ์ประเมินคุณภาพของงานวิจัยควร
 พิจารณาตามเกณฑ์ของแต่ละประเภทหรือสาขาวิชา และคุณประโยชน์ต่อการตอบสนองและ
 ส่งเสริมการพัฒนาท้องถิ่น

3. ภารกิจบริการทางวิชาการแก่ชุมชน

3.1 ความหมายของการบริการทางวิชาการแก่ชุมชน

ปรัชญาเกี่ยวกับอุดมศึกษามี 2 แนวทาง คือ ปรัชญาที่เน้นการแสวงหา
 ความรู้ (epistemological philosophy) ซึ่งในแนวทางนี้สถาบันอุดมศึกษามักจะถูก
 เปรียบเปรยว่าเป็น "หอคอยางข้าง" กับอีกปรัชญาหนึ่งที่เน้นประโยชน์ต่อสังคม
 (political philosophy) ซึ่งในแนวทางนี้สถาบันอุดมศึกษาควรมีบทบาทในการแก้ปัญหา
 ที่ซับซ้อนของสังคม ได้แก่ ปัญหาด้านการปกครอง อุตสาหกรรม เกษตรกรรม แรงงาน
 วัตถุติบ ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ การศึกษา สุขภาพ และอื่น ๆ ที่จำเป็นต้องอาศัย
 ผู้เชี่ยวชาญและผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมจากสถาบันอุดมศึกษา (Brubacher 1978: 55-64)
 หรือกล่าวอีกอย่างหนึ่งว่า สถาบันอุดมศึกษาควรได้สัมผัสกับสภาพความเป็นจริงของสังคม
 โดยให้บริการกับสังคม และประยุกต์ความรู้เพื่อแก้ไขปัญหาของสังคมนั้น ๆ (เกษม สุวรรณกุล
 ม.ป.ป.: 1)

การให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน หมายถึง กิจกรรมที่สถาบันอุดมศึกษา
 จัดขึ้นเพื่อให้บริการแก่บุคคลภายนอกหรือประชาชนทั่วไปในชุมชนใกล้เคียง หรือชุมชนพื้นที่

เป้าหมาย ในลักษณะของการศึกษานอกระบบ (informal education) ซึ่งจำแนกได้ 3 ลักษณะงาน คือ (1) งานให้การศึกษแก่ชุมชน ได้แก่ การสอน การอบรม หรือการอบรมเชิงปฏิบัติการด้วยหลักสูตรพิเศษหรือหลักสูตรระยะสั้นในเรื่องที่จำเป็นหรือตามความต้องการของชุมชน (2) งานบริการชุมชน หมายถึง การจัดกิจกรรมเชิงวิชาการในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การจัดสัมมนา การอภิปรายทางวิชาการ การจัดนิทรรศการ การเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ห้องสมุด และ (3) งานส่งเสริมและพัฒนาชุมชน หมายถึง การดำเนินงานและจัดกิจกรรมที่มุ่งพัฒนาชนบทหรือพัฒนาชุมชนโดยตรง ส่วนมากทำในลักษณะกิจกรรมหรือโครงการพิเศษ เช่น โครงการเสริมบทบาทผู้นำท้องถิ่น (พงษ์ภิญโญ ธรรมคุณ 2529: 6) ศิริชัย อีสสระโชติ ได้ให้ความหมายของการบริการชุมชนทางวิชาการว่า หมายถึง กิจกรรมที่วิทยาลัยจัดขึ้น เพื่อให้บริการแก่ชุมชน เป็นการศึกษาอกระบบ เช่น การสอนหลักสูตรพิเศษ การฝึกอบรม ปาฐกถา การอภิปราย การสัมมนา การจัดนิทรรศการ การสาธิตทดลอง การประชุมปฏิบัติการ และการเผยแพร่ความรู้ทางสื่อมวลชนต่าง ๆ (ศิริชัย อีสสระโชติ 2527: 5)

กล่าวโดยสรุป การบริการทางวิชาการแก่ชุมชน หมายถึง กิจกรรมที่สถาบันอุดมศึกษาจัดขึ้น เพื่อให้การศึกษอบรมตามหลักสูตรพิเศษหรือหลักสูตรระยะสั้นที่ไม่ใช่หลักสูตรตามปกติ เพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตร และรวมถึงกิจกรรมการเผยแพร่ความรู้ทางสื่อมวลชนต่าง ๆ

3.2 การดำเนินงานในการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน

Nichols ได้กล่าวถึงแนวทางการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน โดยการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน ซึ่งเป็นแนวทางที่ทั้ง 2 ฝ่าย คือ สถาบันอุดมศึกษา และชุมชนได้พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ดังนี้

1. การยอมรับในภารกิจผูกพัน (commitment) ของการให้ความร่วมมือของทั้ง 2 ฝ่าย ซึ่งในกรณีนี้อธิการบดีและผู้นำของชุมชนหรือหัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ ในชุมชน ผู้นำภาคธุรกิจและอุตสาหกรรมควรมีการปรึกษาหารือร่วมกันเพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาระหว่างวางแผนและกำหนดนโยบายต่าง ๆ

2. การร่วมเป็นหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจ ซึ่งทำได้หลายแนวทาง ได้แก่

- (1) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันอุดมศึกษาควรได้มีการประเมินความต้องการของตลาดแรงงานในชุมชน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดโปรแกรมการเรียนหรือหลักสูตรการฝึกอบรมที่ยืดหยุ่น ตลอดจนเตรียมอาจารย์ที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการของชุมชน ซึ่งรวมถึงภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม
- (2) การให้ความสำคัญสนับสนุนแก่ธุรกิจใหม่ ๆ โดยการจัดสัมมนา การจัดหาผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษาหารือในด้านการจัดการหรือเทคโนโลยี
- (3) การร่วมมือกับภาคธุรกิจเอกชนทำวิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลและสารสนเทศที่มีประโยชน์ต่อการส่งเสริมบรรยากาศทางเศรษฐกิจของชุมชน
- (4) การจัดฝึกอบรมและถ่ายทอดเทคโนโลยีไปสู่ภาคธุรกิจอุตสาหกรรม
- (5) การให้ความช่วยเหลือชุมชนที่ยากจน สถาบันอุดมศึกษาในท้องถิ่นควรมีโปรแกรมที่กระตุ้นให้ชุมชนที่ยากจนสนใจทำธุรกิจขนาดเล็กที่มุ่งตอบสนองเพื่อนบ้านในวงแคบก่อน และควรให้ความช่วยเหลือด้านเทคนิค การจัดการ ตลอดจนการวิจัยตลาดให้แก่ผู้ประกอบการธุรกิจในระยะเริ่มต้น
- (6) การให้ความช่วยเหลือด้านการเกษตร สถาบันอุดมศึกษาควรทำวิจัยเพื่อเพิ่มผลผลิต ปรับปรุงธุรกิจการเกษตรและเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยสถาบันอุดมศึกษาในชนบทควรให้ความสำคัญในกลยุทธ์การพัฒนา เศรษฐกิจในแนวทางนี้ให้มาก
- (7) การติดต่อบริษัทงานกับหน่วยงานในท้องถิ่น ทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม เพื่อประโยชน์ทางเศรษฐกิจของชุมชน เช่น การสร้างหน่วยงานธุรกิจขนาดเล็กขึ้นในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อให้บุคลากรภายนอกเข้าดำเนินการ หรืออาจจัดให้มี "สวนวิจัย" (research park) ขึ้นในสถาบันอุดมศึกษา โดยสถาบันอุดมศึกษาเป็นฝ่ายจัดหาอาคารสถานที่ (property) และอาจารย์สำหรับให้คำปรึกษา บทบาทสำคัญของสถาบันอุดมศึกษาในสวนวิจัย คือ การถ่ายทอดเทคโนโลยีจากห้องปฏิบัติการไปสู่ตลาดภายนอก สภาพแวดล้อมการวิจัยที่ผสมผสานทรัพยากรของสถาบันอุดมศึกษา ชุมชนที่รักความก้าวหน้า และโรงงานอุตสาหกรรม เข้าด้วยกัน
- (8) การสร้างโรงแรมหรือศูนย์การประชุมขึ้นภายในวิทยาเขตของสถาบันอุดมศึกษา โดยการดำเนินงานร่วมกันระหว่างชุมชนภาคเอกชนและสถาบันอุดมศึกษา

3. การใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทำได้หลายวิธี

เช่น

1) การใช้ทรัพยากรมนุษย์ร่วมกัน ดังนี้

(1) การให้บุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาและประชาชน
ในชุมชนร่วมเป็นกรรมการในโครงการที่ให้ผลประโยชน์ร่วมกัน

(2) การอนุญาตให้อาจารย์และบุคลากรของสถาบัน
อุดมศึกษาเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือที่ปรึกษาในงานของภาครัฐและภาคเอกชน โรงเรียนในท้องถิ่น
รวมทั้งการเป็นที่ปรึกษาในโปรแกรมทางสังคมและวัฒนธรรม โดยอาจดำเนินงานในนามของ
สถาบันหรือเป็นงานส่วนบุคคล

(3) การเชิญบุคลากรในท้องถิ่น เช่น นักวิชาชีพ
ข้าราชการ ผู้นำด้านธุรกิจอุตสาหกรรมมาเป็นวิทยากร หรือให้ความช่วยเหลือในการดำเนินงาน
งานของสถาบันอุดมศึกษา

(4) การจัดงานร่วมกันระหว่างบุคลากรของสถาบัน
อุดมศึกษาและผู้นำชุมชนเพื่อหารายได้สมทบทุนต่าง ๆ

(5) การแสวงหาความร่วมมือและความช่วยเหลือจาก
พระหรือผู้นำด้านการศึกษา ซึ่งจะเอื้อประโยชน์ต่อนักศึกษาได้เป็นอย่างดี

(6) การให้นักศึกษาที่มีทักษะและความสามารถพิเศษ
และมีความสนใจเข้าทำงานร่วมกับวัด โรงเรียน หน่วยงานทางสังคม หน่วยงานของ
รัฐ ตลอดจนภาคธุรกิจอุตสาหกรรม

2) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถาบันอุดมศึกษา
กับโรงเรียนประถมและมัธยมในท้องถิ่น ซึ่งทำได้หลายวิธี ดังนี้

(1) การแสวงหาแนวทางเพื่อใช้ทรัพยากรร่วมกัน
(2) การจัดทำโครงการร่วมกันเพื่อช่วยเหลือนักเรียน
ที่มีปัญหา

(3) การจัดให้มีศูนย์การเรียนสำหรับครูประถมและครู
มัธยม

(4) การจัดให้มีศูนย์ให้ความช่วยเหลืออาจารย์ใน
ด้านต่าง ๆ เช่น การบริหาร การเรียนการสอน หลักสูตร

- (5) อาจารย์และนักศึกษาร่วมจัดโครงการและโปรแกรมทางการศึกษาเพื่อเสริมความรู้และทักษะให้แก่นักเรียนของโรงเรียนในท้องถิ่น
- (6) การจัดให้มีโปรแกรมการเรียนการสอนในภาคฤดูร้อนขึ้นในโรงเรียนในท้องถิ่น เพื่อให้นักศึกษาสาขาวิชาศึกษาศาสตร์ได้ฝึกปฏิบัติการทดลอง
- (7) การจัดให้อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาต่าง ๆ ของสถาบันอุดมศึกษาอบรมให้ความรู้แก่ครูในโรงเรียนที่อยู่ในท้องถิ่น
- (8) การเปิดโอกาสให้โรงเรียนในท้องถิ่นได้ใช้บริการของสถาบัน เช่น คอมพิวเตอร์เมนเฟรม (mainframe computer) ฝายรักษาความปลอดภัย ระบบโทรศัพท์ เป็นต้น
- (9) การจัดสัมมนาให้แก่ฝ่ายแนะแนวของโรงเรียนเพื่อช่วยเหลือฝ่ายแนะแนวในการให้คำแนะนำแก่นักเรียนในการเลือกโปรแกรมการเรียนที่เหมาะสม
- (10) การเปิดโอกาสให้โรงเรียนในท้องถิ่นได้ใช้อาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกของสถาบันอุดมศึกษา เช่น อัจฉรินทร์ สนามกีฬา ห้องปฏิบัติการทางภาษา ห้องสมุด

4. การสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ซึ่งทำได้หลายวิธีดังนี้

- 1) ตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษา (advisory committee) เพื่อแก้ปัญหาระหว่างนักศึกษากับชุมชน คณะกรรมการชุดนี้ควรเน้นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของนักศึกษาและประชาชนในเมือง คณะกรรมการควรประกอบด้วยบุคลากรจากสถาบันอุดมศึกษา นักศึกษา ประชาชนในท้องถิ่นที่มีความสนใจ และผู้นำของชุมชน
- 2) แต่งตั้งผู้รับเรื่องราวร้องทุกข์ (university ombudsman) เพื่อรับเรื่องราวร้องเรียนจากประชาชน และหาวิธีการแก้ปัญหา
- 3) อบรมนักศึกษาเกี่ยวกับความรับผิดชอบในการเป็นสมาชิกที่ดีของชุมชน

5. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต สถาบันอุดมศึกษาสามารถจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น คือ

- 1) การทำหน้าที่เป็นศูนย์วัฒนธรรม ได้แก่
 - (1) การจัดโปรแกรมดนตรี
 - (2) การแสดงงานศิลปะ
 - (3) การจัดสถานีวิทยุเพื่อให้บริการทั้งมหาวิทยาลัย

และประชาชนในท้องถิ่น

- (4) การจัดฉายภาพยนตร์
- (5) การจัดแสดงบนเวทีโดยนักแสดงในท้องถิ่น

- 2) การทำหน้าที่เป็นศูนย์กีฬาและนันทนาการ

(recreation) โดยการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้ใช้สนามกีฬาของสถาบันอุดมศึกษา การจัดโปรแกรมฝึกฝนนักกีฬารุ่นเยาว์โดยบุคลากรที่เกี่ยวข้องของสถาบัน การจัดการเข้าค่าย พักแรมแก่เด็ก ๆ ในชุมชน การจัดโปรแกรมพิเศษให้แก่ประชาชนผู้สูงอายุในท้องถิ่น เพื่อให้มี สุขภาพแข็งแรง

- 3) การจัดนักศึกษาอาสาสมัครให้บริการแก่ชุมชนในด้าน

การปรับปรุงที่พักอาศัย การสอนเสริม การจัดกิจกรรมและให้ความช่วยเหลือผู้สูงอายุ การให้บริการดูแลเด็กขณะพ่อแม่ไปทำงาน การให้บริการข้อมูลและสารสนเทศ

- 4) การให้นักศึกษาได้ทำวิจัยปฏิบัติการ (action

research) ร่วมกับหน่วยงานภายนอกในประเด็นปัญหาที่สำคัญ ๆ เช่น การพิทักษ์สิ่งแวดล้อม (environment protection) การดูแลสุขภาพเด็ก การเข้าร่วมทำวิจัยปฏิบัติการของ นักศึกษา อาจเป็นกิจกรรมเสริมหลักสูตร หรืออาจเป็นจุดเริ่มต้นสำหรับนักศึกษาที่จะทำ การศึกษาโดยเอกเทศ (independent or directed study) โดยมีอาจารย์นิเทศต่อไป หรือเป็นรูปแบบหนึ่งของการฝึกงานหรือเป็นข้อกำหนดในการทำโครงการในการศึกษารายวิชา ใดรายวิชาหนึ่ง (Nichols, 1990)

สถาบันอุดมศึกษาของไทยได้รับเอาภารกิจการให้บริการทางวิชาการ แก่ชุมชนเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งอีกภารกิจหนึ่ง เนื่องจากพิจารณาเห็นว่าสถาบันอุดมศึกษาเป็น ส่วนหนึ่งของสังคม ในการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมนั้น สถาบันอุดมศึกษาได้ใช้ประโยชน์ จากทรัพยากร อุปกรณ์ หรือความเป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ ที่มีอยู่ เพื่อให้บริการแก่ ประชาชน ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ภายนอกมหาวิทยาลัย ทั้งภาครัฐและภาค

เอกชน ตลอดจนช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้แก่ชุมชน ตัวอย่างการดำเนินงานให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนของสถาบันอุดมศึกษาบางแห่งของไทย มีดังนี้

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้มีการฝึกอบรมวิชาชีพแก่เกษตรกรและประชาชนที่สนใจสาขาวิชาต่าง ๆ จัดนิทรรศการ จัดบริการเอกสารคำแนะนำแก่เกษตรกรและผู้สนใจทั่วไป ร่วมมือกับกรมวิเทศสหการจัดฝึกอบรมนานาชาติหลักสูตรด้านส่งเสริมการเกษตรและสื่อความหมาย บริการสำเนาสไลด์ให้กับหน่วยงานต่าง ๆ ผลิตเทปโทรทัศน์เพื่อการเรียนการสอนด้านการเกษตร ผลิตรายการเกี่ยวกับการเกษตรเผยแพร่ผ่านสถานีวิทยุกระจายเสียงมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ นอกจากนี้คณะวิชาต่าง ๆ ได้จัดให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนทุกคณะ เช่น คณะประมงจัดนิทรรศการเรื่องปลาลูกผสมที่เกิดจากการผสมข้ามพันธุ์ ให้บริการด้านคอมพิวเตอร์เกี่ยวกับโปรแกรมทางด้านประมงแก่นักวิชาการทั่วไป คณะวิทยาศาสตร์จัดประชุมเชิงปฏิบัติการแก่อาจารย์และผู้นำชุมชน เรื่อง การย้อมเส้นไหมและฝ้ายด้วยสีธรรมชาติ บริการอาบรังสีแกมมาจากเนกพันธุ์ไม้ คณะสังคมศาสตร์ จัดบรรยายเรื่องการวางแผนการใช้ที่ดิน บริการให้คำปรึกษาแนะนำด้านกฎหมาย สำหรับงานร่วมพัฒนาชนบท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้ดำเนินการตามโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ 3 โครงการ คือ โครงการทดลองและวิจัยพันธุ์ไหมเพื่อผลิตไหมสำหรับทำพันธุ์ โครงการผลิตท่อนพันธุ์มันฝรั่งปราศจากไวรัส โครงการพัฒนาและส่งเสริมการปลูกหม่อนเลี้ยงไหมในพื้นที่ราบเชิงเขาจังหวัดปราจีนบุรี นอกจากนี้ยังได้ดำเนินการตามโครงการศึกษาเพื่อพัฒนาชนบทเกษตร (ลพบุรี) โครงการพัฒนาการเกษตรในเขตอากาศหนาวและเย็นของจังหวัดกาญจนบุรี เป็นต้น (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2530: 227-241)

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในปี 2535 ได้รับการจัดสรรงบประมาณ 650,000 บาท เพื่อดำเนินโครงการบริการวิชาการแก่ชุมชน รวม 56 โครงการ สำหรับคณะ/หน่วยงานต่าง ๆ ได้แก่ โครงการฝึกอบรมวิชาชีพเกี่ยวกับการถนอมอาหาร โครงการพัฒนาผลิตภัณฑ์อาหารพื้นบ้าน โครงการอบรมบุคลากรทันตสาธารณสุข โครงการบริการทันตกรรมแก่เด็กพิการและปัญญาอ่อน โครงการศูนย์ส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ การประชุมเชิงปฏิบัติการเชรามิกส์ โครงการการอบรมพื้นฐานทางคณิตศาสตร์ เรื่อง Operation Research โครงการอบรมความรู้ทางสังคมศาสตร์ โครงการฝึกอบรมการประหยัคพลังงานในอาคาร โครงการพัฒนาถ่ายทอดเทคโนโลยีการผลิตมะเขือเทศ โครงการอบรมวิชาการ เรื่อง การตรวจคัดกรองด้านโรคเอดส์ เป็นต้น สำหรับงานบริการรักษาพยาบาล มหาวิทยาลัย

เชียงใหม่ได้เน้นการให้ความรู้และดูแลสุขภาพอนามัยแก่ประชาชนทั่วไปในด้านต่าง ๆ ใน ส่วนของงานร่วมพัฒนาชนบท มหาวิทยาลัยได้จัดให้มีศูนย์ต่าง ๆ เพื่อรองรับงานด้านนี้ โดยเฉพาะ ได้แก่ โครงการศูนย์วิจัยและพัฒนาภาคพื้นที่สูง โครงการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สนับสนุนงานพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โครงการน้ำพระทัยจากในหลวง (อีสานเขียว) ในปี 2535 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ได้รับงบประมาณทั้งสิ้น 3,230,000 บาท เพื่อดำเนิน งานตามโครงการจำนวน 8 โครงการที่จังหวัดเลย ได้แก่ โครงการหมู่บ้านต้นแบบของการ พัฒนาชนบท มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีพื้นที่ดำเนินการที่บ้านวังทอง โครงการการส่งเสริม ปลุกไม้ เพื่อเป็นรายได้และพัฒนาสภาวะแวดล้อมที่บ้านห้วยทับใต้ โครงการการควบคุมป้องกัน โรคติดต่อเชื้อเฉียบพลันของระบบทางเดินหายใจในเด็กอายุต่ำกว่า 5 ปี ที่บ้านนาเจริญ (มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2535: 63-82)

วิทยาลัยครูเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น งานบริการทาง วิชาการแก่ชุมชนของวิทยาลัยครูทั้ง 36 แห่ง มีลักษณะงานและการปฏิบัติงานคล้ายคลึงกัน ส่วนมากมุ่งเน้นงานการส่งเสริมและพัฒนาชนบท สำหรับงานบริการทางวิชาการแก่ชุมชนของ วิทยาลัยครูต่าง ๆ มีดังนี้ โครงการอบรมชาวนาเพื่อเพิ่มผลผลิตข้าว ซึ่งดำเนินการโดยการ ให้การอบรมแก่ชาวนาด้านการเลือกพันธุ์ข้าว การบำรุงรักษาต้นข้าว การปลูกพืชหมุนเวียน โครงการวัฒนธรรมสัญจร โครงการศึกษาค้นคว้าและส่งเสริมงานช่างฝีมือ โครงการฝึกอบรม ครูช่วยสอนชาวเขา โครงการห้องสมุดเคลื่อนที่ โครงการวิทยาลัยชาวบ้าน ดำเนินการ เผยแพร่ความรู้ทางวิทยุกระจายเสียง โครงการไร่นาสำธิตซึ่งเป็นการปรับปรุงไร่นาของตน ตามหลักวิชาแผนใหม่ โครงการที่จัดทำกันมากที่สุดคือนวิทยาลัยครูทุกแห่ง คือ โครงการให้ความรู้แก่ประชาชนในชนบทในด้านอนามัย สาธารณสุข โภชนาการ การเกษตร วัฒนธรรม ความมั่นคง การสหกรณ์ ด้วยวิธีการบรรยาย สาธิต จัดนิทรรศการขึ้นในหมู่บ้าน (กรม การฝึกหัดครู 2526: 125-126 อ้างถึงใน พงษ์ภิญโญ ธรรมคุณ 2529: 21-23) ไพโรธ เลิศพิริยกุล ได้กล่าวว่างานบริการทางวิชาการแก่ชุมชนที่วิทยาลัยครูทำได้ประสบผลสำเร็จ คือ โครงการเครดิตยูเนียน การให้ความรู้เกี่ยวกับสหกรณ์ การถ่ายทอดเทคโนโลยีการปลูก พืชแนวใหม่ให้แก่ชาวบ้าน (ไพโรธ เลิศพิริยกุล, สัมภาษณ์, 9 กรกฎาคม 2536) แต่ อย่างไรก็ดี โดยภาพรวมแล้ววิทยาลัยครูยังให้บริการทางวิชาการไม่กว้างขวางเท่าที่ควร เพราะมีข้อจำกัดบางประการ กรมการฝึกหัดครูจึงได้มีนโยบายมุ่งเน้นพัฒนางาน/โครงการ ให้บริการทางวิชาการให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ดังนี้

1. งานบริการทางวิชาการแก่ชุมชน ได้แก่ โครงการอีสานเขียว โครงการส่งเสริมคุณภาพการศึกษาโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน โครงการให้ความรู้ทางด้านการป้องกันการติดยาเสพติดและโรคเอดส์ โครงการการควบคุมและป้องกันโรคขาดสารไอโอดีน โครงการศูนย์ศึกษาและปฏิบัติการอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น โครงการอบรมครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ โครงการพัฒนาการฝึกอบรมครูผู้สอนในสังกัดกรมสามัญศึกษา โครงการพัฒนาครูผู้สอนสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน โครงการร่วมมือทางการศึกษาระหว่างกรมการฝึกหัดครูกับกรมการศาสนาและคณะสงฆ์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น โครงการอาสาพัฒนาชนบท

2. โครงการฝึกประสบการณ์วิชาชีพเพื่อพัฒนาชนบท

3. โครงการสถาบันพัฒนาวิชาชีพครู (กรมการฝึกหัดครู ม.ป.ป.ก.:

140-141)

3.3 ปัญหาและอุปสรรคในการจัดบริการทางวิชาการแก่ชุมชนของวิทยาลัยครู

วิศน์ ศीलตระกูล ได้ศึกษาบทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคกลาง พบว่าปัญหาและอุปสรรคในการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนมีสาเหตุเนื่องมาจาก

1. อาจารย์มีงานรับผิดชอบมากเกินไป
2. ขาดความรู้และทักษะในการให้บริการชุมชนและสังคม
3. ขาดความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
4. วิทยาลัยไม่มีนโยบายในการดำเนินงานที่แน่นอน (วิศน์

ศรีตระกูล 2521: 40)

ผลจากการวิจัยของ ศิริชัย อีสระะโชติ แสดงให้เห็นว่า สิ่งที่เป็นปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญอันดับที่ 1 ในการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน คือ งบประมาณที่ได้รับจากทางราชการ จากผู้รับบริการ และจากผู้บริจาค ซึ่งมีจำกัดมาก ทำให้มีงบประมาณไม่พอเพียงแก่การดำเนินงาน ปัญหาและอุปสรรคอันดับที่ 2 คือ ขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เป็นสาเหตุทำให้การทำงานซ้ำซ้อน และขาดการสื่อสารระหว่างหน่วยงานจึงเกิดการสิ้นเปลืองทรัพยากร ปัญหาและอุปสรรคอันดับที่ 3 ผู้บริหารยังไม่ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนเท่าที่ควร บางครั้งขาดการ



สนับสนุนทางด้านทรัพยากร ทำให้กลุ่มผู้ให้บริการขาดขวัญและกำลังใจ (ศิริชัย อีสสระโชติ 2527: ง-จ)

พงษ์ภิญโญ ธรรมคุณ ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับบทบาทที่เป็นจริงและบทบาทที่คาดหวังในงานด้านบริการทางวิชาการแก่ชุมชนของกลุ่มวิทยาลัยครูภาคเหนือ พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทที่เป็นจริง ทั้งโดยส่วนรวม และในงานแต่ละด้านของการบริการทางวิชาการแก่ชุมชน ได้แก่ งานให้การศึกษแก่ชุมชน งานบริการชุมชน และงานส่งเสริมและพัฒนาชุมชนอยู่ในระดับต่ำ และได้เสนอแนะให้ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการศึกษาค้นคว้าวิจัยหรือจัดการประชุมสัมมนาทางวิชาการเกี่ยวกับงานบริการทางวิชาการแก่ชุมชนอยู่เสมอ เพื่อให้อาจารย์มีความรู้ที่ทันสมัย (พงษ์ภิญโญ ธรรมคุณ, 2529)

ผลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ทำให้ทราบว่าวิทยาลัยครูยังมีผลงานด้านการบริการทางวิชาการแก่ชุมชนค่อนข้างน้อย เนื่องจากอาจารย์วิทยาลัยครูมีความรู้เกี่ยวกับพื้นที่น้อย ขาดความรู้ ความเข้าใจในปัญหาของท้องถิ่นอย่างแท้จริง ทำให้ไม่สามารถให้บริการได้ตรงกับความต้องการของท้องถิ่น อาจารย์ส่วนใหญ่จะให้บริการเฉพาะสิ่งที่ตนถนัดโดยไม่ทราบว่า เป็นที่ต้องการของชุมชนหรือไม่ (พล คำบังส์, สัมภาษณ์, 15 กรกฎาคม 2536) ดิเรก พรสีมา มีความเห็นในตนเองเดียวกัน (ดิเรก พรสีมา, สัมภาษณ์, 30 กรกฎาคม 2536)

จากการศึกษาความหมายของการบริการทางวิชาการแก่ชุมชน ลักษณะการดำเนินงานในการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน รวมทั้งสภาพปัญหาและอุปสรรคในการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนของวิทยาลัยครู ทำให้สรุปได้ว่า ในการประเมินความสำเร็จในการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนของวิทยาลัยครูควรพิจารณาประเด็นต่อไปนี้

ด้านปัจจัยเบื้องต้น ประเด็นที่ควรพิจารณา คือ ความรู้ ความเข้าใจของอาจารย์เกี่ยวกับสภาพปัญหาของท้องถิ่น ความรู้ ความสามารถและทักษะเฉพาะของอาจารย์ในสาขาที่ให้บริการ เวลาในการให้บริการของอาจารย์ ตลอดจนความตั้งใจที่จะทำงานเพื่อชุมชน พร้อมทั้งสิ่งสนับสนุนและเอื้ออำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่วิทยาลัยจัดทำให้

ด้านกระบวนการ ประเด็นที่ควรพิจารณา ได้แก่ กระบวนการที่สนับสนุนและเอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนของ

อาจารย์ ได้แก่ ความยืดหยุ่นในการลงเวลาปฏิบัติราชการและการเบิกจ่ายเงินค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน การอำนวยความสะดวกในการประสานงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ด้านผลผลิต ประเด็นที่ควรพิจารณา ได้แก่ ความครอบคลุมในประเภทของงานการให้บริการ ความพึงพอใจของผู้รับบริการทางวิชาการ และความสัมพันธ์อันดีระหว่างชุมชนในท้องถิ่นกับวิทยาลัย

4. การจัดการทุนบูรณาการศิลปวัฒนธรรม

4.1 ความหมายของวัฒนธรรม

คำว่า "วัฒนธรรม" เป็นสิ่งที่มนุษย์ในสังคมนั้นผลิตขึ้น หรือสร้างขึ้น โดยการเรียนรู้จากกันและกัน และสืบต่อเป็นความเจริญก้าวหน้า วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ซับซ้อน ประกอบด้วยความรู้ ความเชื่อ ศิลปะ ศีลธรรม กฎหมาย ประเพณีและความสามารถอื่น ๆ (พระยาอนุมานราชธน 2515: 104-105 อ้างถึงใน ลักขณา เราชศิลา 2526: 16) พจนานุกรมไทยฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 ได้ให้ความหมายของ "วัฒนธรรม" ว่า หมายถึงสิ่งที่ทำให้เจริญงอกงามแก่หมู่คณะหรือวิถีชีวิตของหมู่คณะ ในพระราชบัญญัติวัฒนธรรม พุทธศักราช 2485 หมายถึง ลักษณะที่แสดงถึงความเจริญงอกงาม ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความกลมเกลียวก้าวหน้าของชาติ และศีลธรรมอันดีของประชาชน (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน 2525: 734) การให้ความหมายของวัฒนธรรมมีทั้งในระดับกว้างและในระดับแคบ ในระดับกว้าง หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับมนุษย์ ส่วนในระดับแคบ อาจจำกัดอยู่เฉพาะขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม (ประสิทธิ์ กาพย์กลอน 2518: 3-4 อ้างถึงใน ลักขณา เราชศิลา 2526: 19)

4.2 การจัดหมวดหมู่ของวัฒนธรรม

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ได้จัดหมวดหมู่ของวัฒนธรรมเป็น 5 หมวด เพื่อการจัดเก็บและรักษาข้อมูลให้เป็นระบบ ทำให้สะดวกและเป็นประโยชน์ต่อการค้นหาข้อมูล การให้บริการข้อมูล และการสื่อสารข้อมูล ดังนี้

1. หมวดขนบธรรมเนียมประเพณี ความเชื่อ และศาสนา ประกอบด้วยหลายหมู่ คือ ความเชื่อ ปรัชญา ศาสนาและลัทธิ ไสยศาสตร์ โหราศาสตร์ กฎหมาย ธรรมเนียมการปกครอง การปลูกฝังและการสืบทอด ประเพณี ซึ่งแบ่งเป็นประเพณีชีวิต และประเพณีสังคม

2. หมวดภาษาและวรรณกรรม ประกอบด้วย ชาวสาร
วรรณกรรม วรรณคดี วรรณกรรมท้องถิ่น วรรณกรรมหลังรัชกาลที่ 5 ภาษาศาสตร์และ
หลักภาษา ภาษาถิ่นและภาษาชนต่างกลุ่ม นิทานและภูมิปัญญา ความเรียงและฉันทลักษณ์
ปริศนาคำทาย วาทกรรม ภาษิต

3. หมวดศิลปกรรมและโบราณคดี ประกอบด้วย จิตรกรรม
ประติมากรรม สถาปัตยกรรม ศิลปหัตถกรรม โบราณคดี การวางผังเมืองและชุมชน
วัฒนธรรมสถาน

4. การละเล่นดนตรีและการพักผ่อนหย่อนใจ ประกอบด้วย การ
ขับร้องและดนตรี ระบำรำฟ้อน มหรสพ เพลงเด็กและเพลงกล่อมเด็ก เพลงปฏิพากย์ การ
ละเล่นพื้นบ้าน กีฬานันทนาการ การท่องเที่ยว ธุรกิจ

5. หมวดชีวิตความเป็นอยู่และวิทยาการ ประกอบด้วย เครื่องมือ
เครื่องใช้ คหกรรมศาสตร์ การสาธารณสุข ที่อยู่อาศัย ชีวประวัติ เกษตรกรรมบริการ
(สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ 2535: 1-8)

4.3 การดำเนินงานในการทบทวนศิลปวัฒนธรรมของวิทยาลัยครู

วิทยาลัยครูเป็นสถาบันอุดมศึกษา จึงมีภารกิจในการทบทวน
ศิลปวัฒนธรรมของชาติเช่นเดียวกับสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ แต่เนื่องจากปรัชญาของวิทยาลัย
ครู คือ การเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ดังนั้นบทบาทภารกิจที่ควรเน้นในด้าน
การทบทวนศิลปวัฒนธรรมจึงควรเป็นการทบทวนวัฒนธรรมในท้องถิ่นหรือวัฒนธรรมพื้นบ้าน
ทั้งนี้เนื่องจากวัฒนธรรมพื้นบ้านเป็นเครื่องแสดงลักษณะเฉพาะของกลุ่มชน ทำให้เกิดความรัก
และความผูกพันกับท้องถิ่น ทำให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างกลุ่มชน เป็นปัจจัยใน
การส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่น และเป็นองค์ความรู้ที่สามารถนำไปใช้ในวิทยาการแขนงต่างๆ
(สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ 2535: 1)

สุรพล วิรุฬห์รักษ์ ได้กล่าวถึงบทบาทหลักของวิทยาลัยครูในฐานะเป็น
สถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ดังนี้

1. การผูกพันชุมชน ซึ่งทำได้ 2 วิธี คือ วิทยาลัยครูขอความ
สนับสนุนจากชุมชน หรือวิทยาลัยครูให้การสนับสนุนชุมชนในการแก้ปัญหาด้านพฤติกรรม ค่านิยม
ตลอดจนจารีตบางอย่างที่สำคัญ ซึ่งในอดีตเคยเป็นสิ่งผูกความสัมพันธ์ของชุมชนเข้าไว้ด้วยกัน
แต่ในปัจจุบันอยู่ในภาวะวิกฤติ

2. การเป็นแกนนำแกนหนึ่งในธุรกิจท่องเที่ยว โดยการสร้าง
วัฒนธรรมหรือรื้อฟื้นวัฒนธรรมเพื่อการท่องเที่ยว

3. การค้นหาความเป็นจริง รากเหง้า และคุณประโยชน์ของ
วัฒนธรรมไทยที่สามารถนำมาพัฒนาท้องถิ่นในปัจจุบันและในอนาคต และควรรักษาความสำคัญใน
การศึกษาอย่างลุ่มลึกในเชิงวิชาการ

สำหรับการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของ
วิทยาลัยครูนั้น เนื่องจากบทบาทด้านการเป็นแกนนำแกนหนึ่งในธุรกิจด้านการท่องเที่ยว
วิทยาลัยครูมีผลงานในระดับดี แต่บทบาทด้านการค้นหาความเป็นจริง รากเหง้า คุณประโยชน์
ของวัฒนธรรมไทย ยังอยู่ในระดับที่ควรปรับปรุง กิจกรรมที่วิทยาลัยครูควรจัดจึงควรเป็นดังนี้

1. การสอดแทรกเนื้อหาสาระของวัฒนธรรมในท้องถิ่นที่วิทยาลัยครู
รับผิดชอบเข้าไปในกระบวนการเรียนการสอน และการทำแบบฝึกหัดของนักศึกษาในสาขาวิชา
ต่าง ๆ

2. การศึกษาให้เกิดความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในระบบเศรษฐกิจใน
ท้องถิ่น

3. การศึกษาอย่างเจาะลึกในเชิงสังคมศาสตร์ ภาษาถิ่น เช่น การ
ปรับผันวรรณยุกต์ของคนในท้องถิ่น

4. การจัดทำโครงการสร้างการดำเนินงานให้เชื่อมโยงกับวัดสมภาร
มัทนนายก ศิลปินในท้องถิ่นให้มีความชัดเจนและต่อเนื่อง โดยการให้การยอมรับ ยกย่อง
และ เชิดชูมาทำประโยชน์ให้แก่ชุมชน

5. การศึกษาวิจัยและหาทางป้องกัน แก้ไข ปัญหาวัฒนธรรมไทย
เช่น ปัญหาโสเภณีเด็ก ค่านิยมการใช้จ่ายเงิน การวางแผนชีวิต (สุรพล วิรุฬห์รักษ์,
สัมภาษณ์, 16 พฤศจิกายน 2536)

ธนู บุญรัตพันธุ์ ได้ให้ความเห็นว่า กระบวนการในการดำเนินงาน
ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ได้แก่ การให้การศึกษ การใช้สื่อมวลชน การทำวิจัย การเก็บ
ข้อมูลภาคสนาม การเขียนบทความ การเขียนบันทึก การถ่ายทำเทปวีดีทัศน์เพื่อเก็บไว้ การ
ประกวด การแข่งขัน การยกย่องเชิดชูเกียรติ (ธนู บุญรัตพันธุ์, สัมภาษณ์, 3 ธันวาคม
2536)

ไพโรธ เลิศพิริยกุลมล ได้แสดงความเห็นว่า การพิจารณาความสำเร็จของวิทยาลัยครูในการดำเนินงานด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมมีหลายประการได้แก่

1. การมีข้อมูลทางวัฒนธรรมอย่างเป็นระบบเห็นได้ชัดเจน เช่น การเก็บสิ่งของ การเก็บข้อมูลเข้า computer ได้อย่างเป็นระบบจนเป็นที่ยอมรับ
2. การได้ไปแสดงพฤติกรรมเชิงวัฒนธรรมในต่างจังหวัด ในต่างประเทศ การได้รับเชิญเป็นวิทยากร
3. การมีผลงานวิจัยทางวัฒนธรรม
4. ความมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับในด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม จากสังคม จากมหาวิทยาลัยต่าง ๆ รวมทั้งสื่อมวลชน (ไพโรธ เลิศพิริยกุลมล, สัมภาษณ์, 9 กรกฎาคม 2536)

ติลก บุญเรืองรอด มีความเห็นว่าในการดำเนินงานด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ผลผลิตที่ควรทำให้เกิดขึ้นคือ ความเป็นผู้มีวัฒนธรรมของอาจารย์และนักศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านวัฒนธรรมไทย ผลผลิตอีกประการหนึ่ง คือ การเป็นศูนย์สร้างเสริม ศูนย์เรียนรู้ เปลี่ยนพฤติกรรมคนไปในทิศทางที่ถูกต้อง ในด้านกระบวนการอาจพิจารณาจากจำนวนครั้งที่จัดกิจกรรมเกี่ยวกับประเพณีของไทย ในด้านปัจจัยเบื้องต้น ควรจะมีอาจารย์จากทุกภาควิชามาร่วมมือกัน เพราะงานของศูนย์วัฒนธรรมเป็นงานที่ต้องเชื่อมโยงกับภาควิชา คณะวิชาต่าง ๆ และควรมีอาคารสถานที่สำหรับดำเนินการที่ชัดเจน ควรมีเนื้อที่ไม่ต่ำกว่า 300 ตารางเมตร และถ้าเป็นไปได้ควรมีอาคารที่เป็นเอกเทศ (ติลก บุญเรืองรอด, สัมภาษณ์, 29 กรกฎาคม 2536)

พรชูลี อาชวอรุณ ได้กล่าวว่า ในการพิจารณาความสำเร็จในการดำเนินงานด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ควรพิจารณาจาก

1. ด้านกายภาพ (physical) มีหน่วยงานเฉพาะหรือไม่
2. งบประมาณที่ได้รับ
3. ความสนใจ เอาใจใส่ของฝ่ายบริหารและอาจารย์ในการกิจด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เช่น การส่งเสริมให้จัดนิทรรศการ
4. กิจกรรมที่นักศึกษาทำ งานวิจัย ตลอดจนหลักสูตรและการสอน มีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับงานด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมมากน้อยเพียงใด (พรชูลี อาชวอรุณ, สัมภาษณ์, 18 พฤศจิกายน 2536)

นิเชต สุนทรพิทักษ์ ได้ให้ข้อคิดเห็นว่า เนื่องจากมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญยิ่ง กล่าวคือ ถ้าชาติใดมีคนที่มีความภาคภูมิใจในตัวเองให้มีความเจริญมั่นคงและมั่งคั่งได้ ดังนั้นเรื่องจิตวิญญาณ เรื่องของศิลปวัฒนธรรมซึ่งเป็นเรื่องของมนุษย์จึงมีความสำคัญ วิทยาลัยจึงมีความจำเป็นที่จะต้องอนุรักษ์ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นในพื้นที่ที่รับผิดชอบอย่างดีที่สุด เพราะการที่จะต่อยอดใด ๆ ได้เราจำเป็นต้องรู้ฐานเดิม กิจกรรมที่วิทยาลัยควรควรดำเนินการ คือ

1. อาจารย์ในคณะวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ควรช่วยกันผลักดัน ศึกษาค้นคว้าหาแก่นแท้ของชีวิตหรือศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นในรูปแบบต่าง ๆ
2. จัดให้มีห้องสำหรับศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับวิถีชีวิตและวิถีจักรของคนในท้องถิ่น
3. พานักศึกษาไปเยี่ยมชม สนทนา เสาะหาความรู้ด้วยกระบวนการต่าง ๆ
4. นำผลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาเก็บรักษาและวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ แยกแยะและเก็บรวบรวมไว้เป็นหมวดหมู่เพื่อเป็นการอนุรักษ์ และวิธีการอนุรักษ์ควรมีความสอดคล้องกับสิ่งที่ศึกษาค้นคว้ามา เช่น เพลงเก่า ๆ ที่มีคุณค่าอาจเก็บรักษาโดยการบันทึกไว้ในเทปอย่างดี (master tape) หรืองานบางอย่างควรถ่ายทำวีดิทัศน์ไว้
5. การนำผลงานที่เก็บรักษาไว้มาเผยแพร่ โดยจัดงานนิทรรศการ เพื่อเป็นการทำหายความอยากรู้อยากเห็น ศูนย์วัฒนธรรมควรมีอาคารเอกเทศเพื่อให้สามารถจัดวางสิ่งได้สืบเสาะหามาได้อย่างเป็นระบบระเบียบและอย่างมีศิลปะ งานที่มีคุณค่ายิ่ง (classic) ก็อาจจัดนิทรรศการอย่างถาวร ซึ่งจะทำให้ศูนย์วัฒนธรรมเป็นแหล่งวิทยาการเปิดอย่างแท้จริง เพราะเป็นสถาบันที่เปิดสำหรับทุกคน (open to all) ให้โอกาสในการเรียนรู้อย่างเท่าเทียมกัน (equal opportunity to learn) และทุกคนมีโอกาที่จะเลือกศึกษาได้ (freedom of choice)

ในส่วนของนิทรรศการชั่วคราว ควรคัดเลือกเรื่องที่จะศึกษา ความสัมพันธ์ควรเทียบเท่าผลการศึกษาค้นคว้าในระดับปริญญาโท ปริญญาเอก ในเวลา 2-3 เดือน แล้วนำผลงานที่ได้มจัดนิทรรศการ

6. การจัดข้อมูลสารสนเทศให้เป็นหมวดหมู่ การจัดตั้งศูนย์ปฏิบัติการอาสาพัฒนาชนบทจะช่วยให้ได้สารสนเทศจากท้องถิ่นมากขึ้น มีความชัดเจนและเป็น

หลักฐานที่เชื่อถือได้มากขึ้น ศูนย์วัฒนธรรมควรเป็นแหล่งรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับภาพรวมทั้งหมดของท้องถิ่นนั้น ๆ โดยมีห้องห้องหนึ่งแนะนำผู้ที่ไม่เคยรู้จักท้องถิ่นแห่งนั้นในเรื่องของวิถีชีวิต สถาปัตยกรรมศาสตร์ และอื่น ๆ ซึ่งการจัดเสนออาจทำในรูปแบบวีดิทัศน์ สไลด์ และควรวจัดให้มีคนรับผิดชอบ ซึ่งอาจเป็นนักศึกษาที่สนใจด้านนี้เป็นอาสาสมัครเข้ามาช่วยเหลือ หรือจ้างลูกจ้างชั่วคราว (นิเชต สุนทรพิทักษ์ 2534: 6-14)

4.4 งานวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของวิทยาลัยครูในการพัฒนาชุมชนวัฒนธรรม

นฤทธิ ศรีวรรณ (2526) ลักขณา เรขาศิลา (2526) วันทนา ไชยกิจ (2526) และ สธน โรจนตระกูล (2526) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของวิทยาลัยครูในการพัฒนาชุมชนวัฒนธรรม โดยแยกศึกษาวิทยาลัยครูในเขตภาคใต้ เขตภาคเหนือ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และเขตภาคกลาง ตามลำดับ จากการศึกษาผลการวิจัยของผู้วิจัยทั้ง 4 คน สามารถนำมาสรุปเป็นตารางเปรียบเทียบได้ดังตารางที่ 5

ศูนย์วิทยุทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบการดำเนินงานด้านการทำบุรุษศิลปวัฒนธรรมของวิทยาลัยครู ในเขต 4 ภาค ในรอบปีการศึกษา 2525

ประเด็นการเปรียบเทียบ	วิทยาลัยครูในเขตภาคใต้	วิทยาลัยครูในเขตภาคเหนือ	วิทยาลัยครูในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	วิทยาลัยครูในเขตภาคกลาง
<p>1. ลักษณะงานทางด้าน วัฒนธรรมที่วิทยาลัยครู ได้จัดทำมีขึ้น</p>	<p>อันดับ 1 การจัดนิทรรศการ อันดับ 2 การจัดแสดงและ สาธิต อันดับ 3 การจัดงานประเพณี อันดับ 4 การจัดประชุมสัมมนา อันดับ 5 การจัดทำทะเบียน รวบรวมข้อมูล เกี่ยวกับวัฒนธรรม พื้นบ้าน</p>	<p>อันดับ 1 การจัดงานประเพณี อันดับ 2 การจัดนิทรรศการ อันดับ 3 การจัดพิพิธภัณฑ์หรือ หอวัฒนธรรม อันดับ 4 การจัดแสดงและสาธิต อันดับ 5 การฝึกสอนและอบรม</p>	<p>อันดับ 1 การจัดนิทรรศการ อันดับ 2 การจัดการแสดงและ สาธิต อันดับ 3 การจัดงานประเพณี อันดับ 4 การจัดพิพิธภัณฑ์หรือหอ วัฒนธรรม อันดับ 5 การจัดประชุมและ สัมมนา</p>	<p>อันดับ 1 การจัดนิทรรศการ อันดับ 2 การจัดการแสดงและสาธิต อันดับ 3 การจัดงานประเพณี อันดับ 4 การจัดการประกวด อันดับ 5 การจัดอภิปราย ปาฐกถา</p>

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ประเด็นการเปรียบเทียบ	วิทยาลัยครูในเขตภาคใต้	วิทยาลัยครูในเขตภาคเหนือ	วิทยาลัยครูในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	วิทยาลัยครูในเขตภาคกลาง
<p>2. วิธีดำเนินงานที่ประสบผลสำเร็จ</p>	<p>อันดับ 1 การร่วมมือกับสถาบัน เอกชน องค์กร และหน่วยงานอื่น ๆ ของรัฐ</p> <p>อันดับ 2 การดำเนินงานเป็น เอกเทศ</p> <p>อันดับ 3 การสนับสนุนให้ หน่วยงานอื่นจัดทำ</p>	<p>อันดับ 1 การร่วมมือกับสถาบัน เอกชน องค์กรและ หน่วยงานอื่น ๆ ของรัฐ</p> <p>อันดับ 2 การดำเนินงานเป็น เอกเทศ</p> <p>อันดับ 3 การสนับสนุนให้ หน่วยงานอื่นจัดทำ</p>	<p>อันดับ 1 การร่วมมือกับสถาบัน เอกชน องค์กร และ หน่วยงานอื่น ๆ ของรัฐ</p> <p>อันดับ 2 การดำเนินงานเป็น เอกเทศ</p> <p>อันดับ 3 การสนับสนุนให้ หน่วยงานอื่นจัดทำ</p>	<p>อันดับ 1 การร่วมมือกับสถาบัน เอกชน องค์กร และ หน่วยงานอื่น ๆ ของรัฐ</p> <p>อันดับ 2 การดำเนินงานเป็น เอกเทศ</p> <p>อันดับ 3 การสนับสนุนให้หน่วยงาน อื่นจัดทำ</p>

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ประเด็นการเปรียบเทียบ	วิทยาลัยครูในเขตภาคใต้	วิทยาลัยครูในเขตภาคเหนือ	วิทยาลัยครูในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	วิทยาลัยครูในเขตภาคกลาง
<p>3. กิจกรรมด้านวัฒนธรรมที่วิทยาลัยได้จัดให้นักศึกษา เยาวชนและประชาชนแล้วได้รับความสนใจและความสำเร็จ</p>	<p>อันดับ 1 กิจกรรมประเภทเผยแพร่โดยการจัดนิทรรศการประกอบ การแสดงและสาธิต</p> <p>อันดับ 2 กิจกรรมด้านการกีฬาและนันทนาการ</p> <p>อันดับ 3 กิจกรรมด้านศิลปะ การช่างฝีมือ การละเล่นท้องถิ่นและกีฬา พื้นบ้านที่จัดในรูปแบบของการประกวดและแข่งขัน</p>	<p>อันดับ 1 การจัดงานประเพณีต่าง ๆ ของท้องถิ่น</p> <p>อันดับ 2 การจัดนิทรรศการด้านวัฒนธรรม</p> <p>อันดับ 3 การจัดประกวดมารยาทของนักศึกษา การให้การอบรมทางด้านวัฒนธรรมแก่ประชาชน</p>	<p>อันดับ 1 การจัดงานประเพณีต่าง ๆ ของท้องถิ่น เช่น แห่เทียนพรรษา ลอยกระทง</p> <p>อันดับ 2 การจัดประกวดมารยาทนักศึกษา</p> <p>อันดับ 3 การจัดนิทรรศการเกี่ยวกับวัฒนธรรม เช่น นิทรรศการศิลปะ ดนตรี นิทรรศการอีสานใต้</p>	<p>อันดับ 1 มีหลายกิจกรรม ได้แก่ นิทรรศการวัฒนธรรมไทย งานโครงการธรรมส์จร งานประเพณีต่าง ๆ และกิจกรรมด้านศาสนา</p> <p>อันดับ 2 การจัดกลุ่มผู้สนใจฝึกอาชีพ การอบรมมารยาท</p> <p>อันดับ 3 การแสดงกลอนสด การประกวดเรียงความ งานนิทรรศการทางศิลปะ</p>

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ประเด็นการเปรียบเทียบ	วิทยาลัยครูในเขตภาคใต้	วิทยาลัยครูในเขตภาคเหนือ	วิทยาลัยครูในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	วิทยาลัยครูในเขตภาคกลาง
<p>4. ปัญหาหรืออุปสรรคในการดำเนินงานเพื่อการทบทวนปรับปรุงวัฒนธรรม</p>	<p>1. ปัญหาด้านบุคลากร - บุคลากรไม่มีเวลา</p> <p>2. ปัญหาด้านวิชาการ - ปัญหาในการนำเอาผลงานวิจัยทางด้านวัฒนธรรมที่มีอยู่มาอ้างอิงงานวิจัยใหม่ ๆ</p> <p>3. ปัญหาทั่วไป - นักศึกษาขาดความตระหนักในความสำคัญของการจัดกิจกรรมด้านวัฒนธรรม</p>	<p>1. ปัญหาด้านบุคลากร - บุคลากรไม่มีเวลา - จำนวนบุคลากรไม่พอเหมาะ</p> <p>2. ปัญหาด้านงบประมาณ</p> <p>3. ปัญหาด้านความไม่เข้าใจในเป้าหมายในการดำเนินงานด้านวัฒนธรรม</p>	<p>1. ปัญหาด้านบุคลากร - บุคลากรที่ไม่มีเวลา - บุคลากรได้ค่าตอบแทนน้อย - จำนวนบุคลากรไม่พอเหมาะ - บุคลากรไม่เข้าใจและขาดความศรัทธา</p> <p>2. ปัญหาทั่วไป - อาจารย์ไม่ค่อยให้ความสำคัญงานกิจกรรมด้านวัฒนธรรม - นักศึกษาขาดความตระหนักในความสำคัญของการจัดกิจกรรมด้านวัฒนธรรม</p>	<p>1. ปัญหาด้านบุคลากร - บุคลากรไม่มีเวลา</p> <p>2. ปัญหาด้านวิชาการ - งานวิจัยใหม่ ๆ ด้านวัฒนธรรมมีน้อย</p> <p>3. ปัญหาทั่วไป - นักศึกษาขาดความตระหนักในความสำคัญของการจัดกิจกรรมด้านวัฒนธรรม - กิจกรรมบางอย่างไม่ดึงดูดความสนใจบุคคลภายนอก</p>



ตารางที่ 5 (ต่อ)

ประเด็นการเปรียบเทียบ	วิทยาลัยครูในเขตภาคใต้	วิทยาลัยครูในเขตภาคเหนือ	วิทยาลัยครูในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	วิทยาลัยครูในเขตภาคกลาง
<p>5. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการทําบำรุงวัฒนธรรม</p>	<p>1. วิทยาลัยครูควรมีการจัดสัมมนาเกี่ยวกับการดำเนินงานวัฒนธรรมด้านต่าง ๆ</p> <p>2. วิทยาลัยครูควรสนับสนุนให้มีการจัดตั้งกลุ่มผู้สนใจทางวัฒนธรรมตามลักษณะอาชีพที่ปฏิบัติอยู่ในชีวิตประจำวันให้มากขึ้น</p> <p>3. สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ควรลดขั้นตอนในการดำเนินงาน เพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน โดยการมอบอำนาจ และแต่งตั้ง</p>	<p>1. กรมการฝึกหัดครูและสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ ควรมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการส่งเสริมวัฒนธรรมของแต่ละปีการศึกษา ให้วิทยาลัยครูและศูนย์วัฒนธรรมเป็นผู้ดำเนินงาน พร้อมทั้งมีการติดตามงาน</p> <p>2. หัวหน้าสถานศึกษาในแต่ละวิทยาลัยครูควรถูกให้การสนับสนุนด้านการเงินและกำหนดให้ทุกหน่วยงานภายในวิทยาลัยครูให้ความร่วมมือกับศูนย์วัฒนธรรม</p>	<p>1. ควรมีการประชุมสัมมนา ทบทวนบทบาทด้านวัฒนธรรมในแต่ละปีว่าบรรลุตามวัตถุประสงค์ของกรมการฝึกหัดครูและตามวัตถุประสงค์ของวิทยาลัยครูหรือไม่</p> <p>2. การพิจารณาคัดเลือกบุคลากรมาปฏิบัติงาน ด้านวัฒนธรรม ควรคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความรับผิดชอบ และความศรัทธา</p> <p>3. ควรลดชั่วโมงสอนของอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในศูนย์วัฒนธรรมให้น้อยลง และควรรใช้ผลงาน</p>	<p>1. วิทยาลัยครูควรวางนโยบายด้านวัฒนธรรมให้ชัดเจน</p> <p>2. สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมควรจัดสรรงบประมาณให้ศูนย์วัฒนธรรมให้มากกว่าในปัจจุบัน</p> <p>3. รองอธิการฝ่ายกิจการนักศึกษา ควรดูแลให้การจัดกิจกรรมนักศึกษาสอดคล้องกับวัฒนธรรมท้องถิ่น</p>

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ประเด็นการเปรียบเทียบ	วิทยาลัยครูในเขตภาคใต้	วิทยาลัยครูในเขตภาคเหนือ	วิทยาลัยครูในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	วิทยาลัยครูในเขตภาคกลาง
	<p>เจ้าหน้าที่วัฒนธรรมประจำจังหวัดขึ้นเพื่อเป็นตัวแทนประสานงานระหว่างท้องถิ่นและส่วนกลาง</p>		<p>ด้านวัฒนธรรมเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาความดีความชอบ</p>	

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากการศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายของวัฒนธรรม การจัดหมวดหมู่ของวัฒนธรรม การดำเนินงานในการทบทวนศิลปะวัฒนธรรมตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่าง ๆ ผลงานวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของวิทยาลัยครูในการทบทวนศิลปะวัฒนธรรม ทำให้สรุปได้ว่าการประเมินความสำเร็จในการดำเนินงานตามภารกิจการทบทวนศิลปะวัฒนธรรมของวิทยาลัยครูนั้น ควรพิจารณาในประเด็นต่อไปนี้

ด้านปัจจัยเบื้องต้น ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ เวลา และความสนใจของอาจารย์/บุคลากรที่ทำงานด้านการทบทวนศิลปะวัฒนธรรม ความชัดเจนของนโยบาย การมีงบประมาณสนับสนุนอย่างเพียงพอ และการมีอาคารสถานที่ที่เป็นเอกเทศเพื่อจัดกิจกรรม

ด้านกระบวนการ ศูนย์ศิลปะวัฒนธรรมของวิทยาลัยครูควรมีความสามารถในการประสานงานและแสวงหาความร่วมมือจากทุกฝ่ายสนับสนุนให้อาจารย์ และนักศึกษาเก็บข้อมูลเกี่ยวกับศิลปะวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างลุ่มลึก มีความสามารถในการจัดนิทรรศการทั้งถาวรและชั่วคราว มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ สะดวกแก่การศึกษาค้นคว้า นอกจากนี้วิทยาลัยครูควรให้ความสำคัญในการนำผลงานด้านการทบทวนศิลปะวัฒนธรรมของอาจารย์มาประกอบการพิจารณาความดีความชอบ

ด้านผลผลิต นักศึกษาและประชาชนในท้องถิ่นควรได้รับการพัฒนาในด้านวิถีชีวิตความเป็นอยู่ เห็นความสำคัญและคุณค่าของศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมพื้นบ้าน วิทยาลัยครูควรเป็นศูนย์ข้อมูลด้านศิลปะวัฒนธรรมของท้องถิ่น นอกจากนี้วิทยาลัยครูควรมีบทบาทสำคัญในการดึงดูดนักท่องเที่ยว อันเป็นผลจากงานด้านศิลปะวัฒนธรรมและโบราณสถานในท้องถิ่น

ตอนที่ 5 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานในสถาบันอุดมศึกษา

การดำเนินงานขององค์กรหรือหน่วยงานใด ๆ จะประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด ส่วนหนึ่งย่อมขึ้นอยู่กับการบริหารงานของฝ่ายบริหาร เพราะการบริหารงานหมายถึง การจูงใจให้คนทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน (Sprunger and Bergquist 1978: 4) ในการศึกษาเพื่อหาแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะการบริหารสถาบันอุดมศึกษาและวิทยาลัยครูที่ดี ผู้วิจัยได้แบ่งหัวข้อสำหรับศึกษาและนำเสนอ ดังนี้

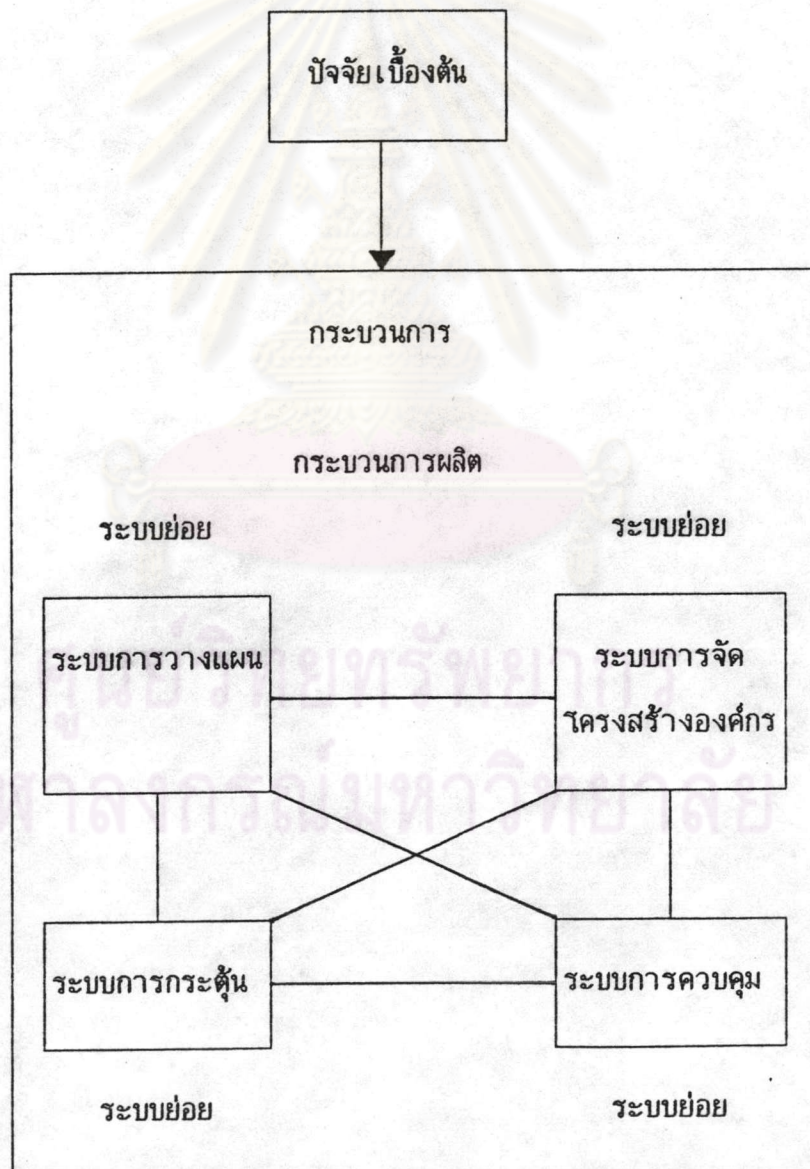
1. ระบบการบริหารงาน
2. ระบบการบริหารงานในสถาบันอุดมศึกษา

ระบบการบริหารงาน

ระบบการบริหารงานประกอบด้วยระบบย่อย 4 ระบบ ได้แก่ ระบบการวางแผน ระบบการจัดโครงสร้างองค์กร ระบบการกระตุ้น และระบบการควบคุม โดยแต่ละระบบย่อย มีความสัมพันธ์กัน ดังแผนภูมิที่ 8

แผนภูมิที่ 8 ความสัมพันธ์ระหว่างระบบย่อย 4 ระบบของระบบการบริหารงาน

ระบบการบริหารงานโดยรวม
(Overall management system)



แหล่งที่มา : ดัดแปลงจาก Certo 1989: 602

รายละเอียดของระบบย่อยทั้ง 4 ระบบของระบบการบริหาร มีดังนี้

1. ระบบการวางแผน ประกอบด้วย

1.1 ปัจจัยเบื้องต้น ได้แก่ สัดส่วนของคน เงิน และทรัพยากรอื่น ๆ ของ

องค์การ

1.2 กระบวนการวางแผน (planning process) ได้แก่

(1) การระบุวัตถุประสงค์ขององค์การ

(2) การกำหนดทางเลือกต่าง ๆ

(3) การพัฒนาข้ออ้าง (premise) ในการกำหนดทางเลือกแต่ละ

ทาง

(4) การเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด

(5) การพัฒนาแผนเพื่อดำเนินการตามทางเลือก

(6) การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

1.3 ผลผลิต คือ แผนขององค์การ

2. ระบบการจัดโครงสร้างองค์การ (organizing subsystem) ประกอบด้วย

2.1 ปัจจัยเบื้องต้น ได้แก่ สัดส่วนของคน เงิน และทรัพยากรอื่น ๆ

2.2 กระบวนการในการจัดโครงสร้างองค์การ ได้แก่

(1) การสะท้อนให้เห็นแผนและวัตถุประสงค์

(2) การกำหนดงานหลัก ๆ

(3) การแบ่งงานหลักออกเป็นงานย่อย

(4) การจัดสรรทรัพยากรสำหรับแต่ละงานย่อย

(5) การประเมินผลกลยุทธ์ที่ใช้

2.3 ผลผลิต คือ โครงสร้างองค์การ

3. ระบบการกระตุ้น (influencing subsystem) ประกอบด้วย

3.1 ปัจจัยเบื้องต้น ได้แก่ สัดส่วนของคน เงิน และทรัพยากรอื่น ๆ

3.2 กระบวนการกระตุ้น ได้แก่

(1) การจูงใจ

(2) การนำ

(3) การสื่อสาร

4. ระบบการควบคุม (controlling subsystem) ประกอบด้วย

4.1 ปัจจัยเบื้องต้น ได้แก่ สัดส่วนของคน เงิน ทรัพยากรอื่น ๆ

4.2 กระบวนการควบคุม ประกอบด้วย ขั้นตอนต่าง ๆ ได้แก่

(1) การกำหนดมาตรฐาน

(2) การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติกับมาตรฐาน ถ้าเป็นไปตาม

มาตรฐานให้ดำเนินการต่อไป ถ้าไม่เป็นไปตามมาตรฐานให้แก้ไขปรับปรุง

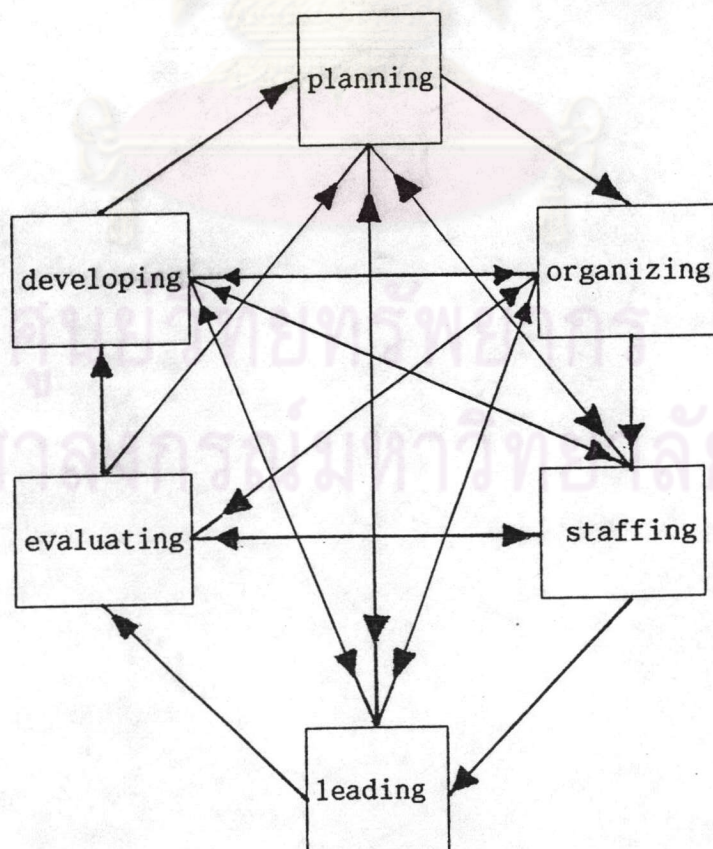
4.3 ผลผลิต คือ ผลการควบคุมองค์การ (Certo, 1989)

ระบบการบริหารงานในสถาบันอุดมศึกษา

ระบบการบริหารงานในสถาบันอุดมศึกษาประกอบด้วยหน้าที่ 6 ประการ

ซึ่งมีความสัมพันธ์กัน ดังแผนภูมิที่ 9

แผนภูมิที่ 9 ความสัมพันธ์ของหน้าที่ 6 ประการของระบบการบริหารงานในสถาบันอุดมศึกษา



แหล่งที่มา : Sprunger and Bergquist 1978: 10

Sprunger และ Bergquist ได้ให้ความหมายของหน้าที่ทั้ง 6 ประการของระบบการบริหารงานในสถาบันอุดมศึกษา ดังนี้

1. การวางแผน (planning) การวางแผนในสถาบันอุดมศึกษาเป็นกระบวนการที่เป็นวงจร (cyclical process) ประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่

(1) การกำหนด การทบทวน และการปรับเปลี่ยนภารกิจ จุดมุ่งหมาย และวัตถุประสงค์

(2) การศึกษาเงื่อนไขของสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในของสถาบันที่อาจมีผลกระทบต่อตลาดงาน งบประมาณการเงิน และทรัพยากรที่ต้องแสวงหาหรือต้องจัดสรร

(3) การทดสอบกลยุทธ์ที่ใช้ในการเปิดสอนโปรแกรมใหม่ และการดำเนินการตามโปรแกรมเดิม รวมทั้งการนำโปรแกรมต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติ

(4) การกำกับติดตามผลการปฏิบัติตามแผน และการปรับเปลี่ยนตามความจำเป็น

2. การจัดโครงสร้างองค์กร (organizing) เป็นการจัดแผนกหรือฝ่ายของบุคลากร การกำหนดภาระหน้าที่ในการทำงาน และการแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของหน่วยงานต่าง ๆ ในสายการบังคับบัญชา รวมทั้งการกำหนดโครงสร้างภายใน เพื่อให้สามารถดำเนินการตามแผนและทำให้วัตถุประสงค์บรรลุผล

3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร (staffing) ผู้บริหารมีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดหาอาจารย์และบุคลากรต่าง ๆ เพื่อให้วัตถุประสงค์ขององค์การบรรลุผล มีหน้าที่คาดการณ์ความต้องการด้านกำลังคนและกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติเพื่อเป็นการประกันว่าองค์การมีความยืดหยุ่น ทั้งนี้เนื่องจากความยืดหยุ่นเป็นปัจจัยที่จำเป็นในการจัดการกับความต้องการจำเป็นที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้ยังต้องให้ความสำคัญยุทธวิธีในการบรรจุบุคลากรและการให้บุคลากรออกจากตำแหน่งหรืองาน

4. การนำ (leading) ความรับผิดชอบของผู้บริหาร คือ การจัดสภาพแวดล้อมที่สร้างความพึงพอใจและท้าทายการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งผู้บริหารสามารถทำให้ประสบผลสำเร็จได้โดยการใช้ภาวะผู้นำ การสื่อสาร และวิธีการจูงใจที่เหมาะสม

5. การประเมินผล (evaluating) การประเมินผลจะรวมถึงการกำกับดูแลและการควบคุม เป็นกิจกรรมของการทดสอบแผนทีวางไว้ ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะช่วยให้วิทยาลัยได้เรียนรู้ข้อบกพร่องของตน อันจะนำไปสู่การปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

6. การพัฒนา (developing) ผู้บริหารมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดการให้มีการพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ การช่วยเหลือให้บุคลากรสามารถทำงานในความรับผิดชอบใหม่ การจัดหาวิธีการเพื่อให้บุคลากรได้เข้าสู่โปรแกรมการพัฒนา (Sprunger and Bergquist 1978: 8-10)

ถ้าพิจารณาเปรียบเทียบหน้าที่การบริหารตามแนวคิดของ Certo และของ Sprunger และ Bergquist จะเห็นได้ว่าคล้ายกัน โดยระบบการจัดโครงสร้างองค์กรของ Certo จะรวมถึงหน้าที่ในการจัดโครงสร้างองค์กรและการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรตามแนวคิดของ Sprunger และ Bergquist นอกจากนี้ Sprunger และ Bergquist ยังให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร

แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบ หรือหน้าที่ 6 ประการของระบบการบริหารงานในสถาบันอุดมศึกษา มีดังนี้

1. การวางแผน

1.1 การวางแผนวิชาการ (academic planning)

ในการวางแผนวิชาการสิ่งที่จะต้องเน้น คือ ภารกิจของสถาบันอุดมศึกษาหรือวิทยาลัย ซึ่งได้แก่ การสอนหรือการผลิตบัณฑิต การวิจัย การบริการทางวิชาการแก่ชุมชน และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ส่วนการวางแผนด้านอื่น ๆ จะเป็นเพียงการเอื้ออำนวยความสะดวกต่อการวางแผนวิชาการ การวางแผนวิชาการจะเกี่ยวข้องกับประเด็นต่อไปนี้

1.1.1 จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ทางวิชาการ

จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ทางวิชาการที่สำคัญ ๆ ซึ่งวิทยาลัยจะต้องตัดสินใจ ได้แก่ ระดับการศึกษา เช่น ระดับประกาศนียบัตร ระดับปริญญาตรี ระดับบัณฑิตศึกษา

สาขาวิชา เช่น สาขาวิชาศิลปศาสตร์ วิทยาศาสตร์บริสุทธิ์ วิทยาศาสตร์ประยุกต์ วิชาชีพเฉพาะอย่าง ปัญหาของชุมชน

นโยบายการวิจัย เช่น เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนเพื่อเปิดโอกาสให้อาจารย์ทุกคนได้ทำวิจัยควบคู่กับการสอน เพื่อเปิดโอกาสให้อาจารย์ทำวิจัยเต็มเวลาโดยไม่ต้องสอน หรือเพื่อเปิดโอกาสให้อาจารย์รับงานวิจัยจากภายนอกวิทยาลัย

ลักษณะของวิทยาลัย เช่น เป็นวิทยาเขตเดี่ยวและมีหอพัก
สำหรับนักศึกษา เป็นวิทยาเขตในย่านชุมชน มีหลายวิทยาเขตเพื่อให้สามารถจัดกิจกรรม
เฉพาะอย่างได้

1.1.2 กรอบวิชาการภายใน

การกำหนดกรอบวิชาการภายในจะประกอบด้วย การกำหนด
ตารางเวลา กระบวนการ และระเบียบกฎเกณฑ์สำหรับโปรแกรมวิชาการ ซึ่งเป็นการสื่อสาร
ออกมาในลักษณะของรายวิชาที่จะเปิดสอน ข้อกำหนดในการเรียนเพื่อให้สำเร็จการศึกษา
ในแต่ละหลักสูตร ตลอดจนการมอบหมายงานให้อาจารย์และบุคลากรฝ่ายสนับสนุนวิชาการ

หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดกรอบวิชาการ
ภายในของสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่

(1) ภาควิชา คณะวิชา ศูนย์ สำนักต่าง ๆ ความสัมพันธ์
ของหน่วยงานเหล่านี้จะสะท้อนให้เห็นถึงปรัชญาและวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาของ
สถาบันแต่ละแห่ง เช่น ถ้าต้องการเน้นการศึกษาเฉพาะทางและการศึกษาในแนวลึก แต่ละ
หน่วยงานจะต้องมีอิสระในการดำเนินงาน (autonomous) อย่างสูง แต่ถ้าต้องการให้การ
ศึกษาในแนวกว้างและเปิดบริการให้แก่สมาชิกทุกคนอย่างทั่วถึงฝ่ายบริการ เช่น หอสมุดควร
จัดในลักษณะหอสมุดกลาง เป็นต้น

(2) ฝ่ายส่งเสริมวิชาการ มีหน้าที่เกี่ยวกับการกำหนด
มาตรฐานและเก็บระเบียบทางวิชาการ เช่น การกำหนดหน่วยกิตของรายวิชาต่าง ๆ การ
จัดทำข้อกำหนดในการสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรต่าง ๆ เป็นต้น

(3) ฝ่ายปฏิทินวิชาการ ทำหน้าที่จัดตารางเรียนกำหนด
ขนาดของกลุ่ม กำหนดระยะเวลาในการเรียนรายวิชาต่าง ๆ เป็นต้น

(4) ฝ่ายสนับสนุนวิชาการ มีหน้าที่ให้บริการทางวิชาการ
แก่นักศึกษาและอาจารย์ ได้แก่ ฝ่ายรับสมัคร ฝ่ายทะเบียน ห้องสมุด ศูนย์การเรียน ศูนย์
คอมพิวเตอร์ ฝ่ายกิจการนักศึกษา ฝ่ายวิจัยสถาบัน เป็นต้น

(5) ฝ่ายประสานงานระหว่างสถาบัน มีหน้าที่ประสาน
การใช้ทรัพยากรร่วมกัน ตลอดจนการแลกเปลี่ยนหรือขอความร่วมมือในการทำวิจัยระหว่าง
อาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาที่อยู่ใกล้เคียงกัน



1.1.3 นโยบายด้านวิชาการและระเบียบกฎเกณฑ์

นโยบายด้านวิชาการและระเบียบกฎเกณฑ์ ได้แก่

(1) นโยบายด้านอาจารย์ สถาบันอุดมศึกษาควรมี

นโยบายที่สามารถดึงดูดและรักษาอาจารย์ที่มีความสามารถสูง โดยการจัดเงื่อนไขหรือสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีชั่วโมงสอนที่เหมาะสม สนับสนุนการทำวิจัย จัดให้มีบริการและสวัสดิการต่าง ๆ เช่น เครดิตยูเนียนบริการที่พักอาศัย เป็นต้น

(2) มาตรฐานวิชาการและระเบียบกฎเกณฑ์สำหรับ

นักศึกษา ในการกำหนดมาตรฐานวิชาการและระเบียบกฎเกณฑ์สำหรับนักศึกษา ควรให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจ ตัวอย่างมาตรฐานวิชาการและระเบียบกฎเกณฑ์สำหรับนักศึกษา ได้แก่ เกณฑ์เฉลี่ยในการรับเข้าศึกษาต่อ หน่วยกิตที่ได้รับยกเว้นในการโอนข้ามสถาบัน เกณฑ์การให้ทุนและรางวัลเรียนดี ข้อกำหนดในการขอสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรต่าง ๆ กำหนดการลงทะเบียน การลงทะเบียนที่ห้ามฉิวินัยด้านวิชาการ เช่น การทุจริตในการสอบ การลอกเลียนรายงาน

1.1.4 การวางแผนโปรแกรมวิชาการ

การวางแผนโปรแกรมวิชาการเป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องที่จะศึกษาและวิธีการเรียนการสอน การวางแผนโปรแกรมวิชาการจึงประกอบด้วย การพัฒนาเนื้อหาวิชา และกระบวนการในการดำเนินการเรียนการสอน

1.1.4.1 รูปแบบทั่วไปในการกำหนดเนื้อหาวิชา

ปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดหัวข้อหรือเนื้อหาวิชา มีหลายประการที่สำคัญ ได้แก่

(1) ผลจากการพิจารณากำหนดขอบเขตหรือหัวข้อที่จะทำวิจัยของอาจารย์ ซึ่งอาจไม่เป็นไปตามความสนใจของอาจารย์แต่เพียงฝ่ายเดียว เพราะต้องพิจารณาในประเด็นของเงินทุนอุดหนุนและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ได้รับจากภาครัฐหรือภาคเอกชน

(2) ผลการสัมมนาเกี่ยวกับงานวิจัย

(3) ผลจากการศึกษาเอกสาร ตำรา

วารสารใหม่ ๆ รวมทั้งทฤษฎีข้อมูลและสารสนเทศใหม่ ๆ

- (4) ผลจากการประยุกต์ใช้ข้อค้นพบจากงานวิจัยไปสู่สถานการณ์หรือเงื่อนไขใหม่
- (5) ผลจากการจัดการศึกษาต่อเนื่อง
- (6) ความสำคัญของบางหัวข้ออาจมีผลให้มีการเปลี่ยนแปลงจากการกำหนดเป็นรายวิชาเลือกมาเป็นรายวิชาบังคับ หรืออาจมีการสร้างหลักสูตรใหม่เพื่อเน้นให้เห็นความสำคัญมากขึ้น

1.1.4.2 กระบวนการเรียนการสอน

กระบวนการเรียนการสอนมีหลายวิธี การทำความเข้าใจในประโยชน์ของกระบวนการเรียนการสอนแต่ละวิธีจะช่วยให้สามารถวางแผนโปรแกรมวิชาการได้เหมาะสมยิ่งขึ้น กระบวนการเรียนการสอนที่สำคัญ ๆ ได้แก่

- (1) การจัดบรรยายสัปดาห์ละครั้ง โดยอาจารย์ที่มีชื่อเสียงหรือผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก
- (2) การจัดสัมมนากลุ่มย่อย โดยให้นักศึกษาแต่ละคนเสนอรายวิชาหรือบทความของตนอย่างละเอียด
- (3) การจัดประชุมปฏิบัติการแบบกลุ่มเล็กในชั้นเรียนเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะอย่าง โดยนักศึกษาเป็นฝ่ายรับผิดชอบดำเนินการและมีอาจารย์ให้คำปรึกษา
- (4) การจัดให้มีการสอนแบบเป็นทีม โดยอาจารย์แต่ละคนในทีมมีความเชี่ยวชาญในแต่ละด้าน
- (5) การจัดให้มีการศึกษาเป็นรายกรณี โดยใช้เวลาในห้องเรียนอภิปรายผลการศึกษาเฉพาะเรื่องที่ได้รับมอบหมายให้ศึกษามาแล้วล่วงหน้า
- (6) การจัดให้มีการใช้บทเรียนสำเร็จรูป เช่น บททัศนการศึกษา บทเรียนที่อาศัยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ หรือเครื่องมือสื่อสารที่ทันสมัยอื่น ๆ
- (7) การศึกษานอกสถานที่ โดยให้นักศึกษาไปร่วมสังเกตการณ์หรือเก็บข้อมูลภาคสนามแล้ววิเคราะห์ประสบการณ์ที่ตนได้รับ
- (8) การฝึกงานแบบโครงการ

- (9) การสอบเทียบหรือฝึกงานเพื่อให้ได้
หน่วยกิตสำหรับบางวิชา
- (10) การศึกษาแบบเข้มเพียงวิชาเดียวใน
แต่ละช่วงเวลา แล้วจึงเปลี่ยนไปศึกษารายวิชาใหม่
- (11) การศึกษาเต็มเวลาสลับกับการทำงาน
เต็มเวลา (Thompson 1970: 4-45 - 4-55)

1.2 การวางแผนด้านกายภาพ

การวางแผนด้านกายภาพเป็นการออกแบบอาคารและสิ่งอำนวยความสะดวกทางกายภาพ งานสำคัญในการวางแผนกายภาพ คือ การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน (basic studies) การศึกษาขนาดและมาตรฐานของอาคารและห้อง (measures and standards) การคำนวณค่าก่อสร้างและงบประมาณ (cost estimating and budgeting) การศึกษาเพื่อการวางแผนระยะยาว (long-range planning studies) การวางแผนโครงการ (project planning) การให้บริการเชิงสถาปัตยกรรม (architectural services)

1.2.1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน

การศึกษาข้อมูลพื้นฐานเป็นการศึกษาข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับภารกิจของสถาบันอุดมศึกษาเพื่อใช้ในการวางแผนในอนาคต การกำหนดทางเลือก และการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญในการวางแผนด้านกายภาพ มีดังนี้

- (1) แผนที่และแบบจำลองของอาคารสถานที่ของทั้ง
วิทยาเขต
- (2) ข้อมูลเกี่ยวกับอาคารและห้องต่าง ๆ สำหรับข้อมูลที่
จำเป็นเกี่ยวกับอาคาร ได้แก่ หมายเลขของตึก พื้นที่โดยรอบ เงินทุนค่าใช้จ่ายในการ
ก่อสร้าง แหล่งทุน วันที่เปิดใช้ เงื่อนไขการใช้ ส่วนข้อมูลที่เป็นเกี่ยวกับห้องต่าง ๆ
ได้แก่ หมายเลขอาคาร หมายเลขห้อง พื้นที่ของแต่ละห้อง ประเภทของห้อง
วัตถุประสงค์ของการใช้ห้อง
- (3) ตารางการใช้ห้อง
- (4) การศึกษาเกี่ยวกับการใช้ห้องเพื่อวัตถุประสงค์ทาง
การศึกษาทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

(5) การกำหนดขนาดมาตรฐานของห้องต่าง ๆ

1.2.2 ขนาดและมาตรฐานของอาคารและห้อง

ในการกำหนดขนาดและมาตรฐานของอาคารและห้อง มีประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญ ดังนี้

- (1) พื้นที่โดยรวมของอาคาร
- (2) ประสิทธิภาพการใช้ที่ดิน
- (3) ขนาดมาตรฐานของห้องประเภทต่าง ๆ เช่น ห้อง

ผู้อำนวยการ 150-325 ตารางฟุตต่อคน ห้องพักอาจารย์อาวุโส 150-250 ตารางฟุตต่อคน ห้องพักอาจารย์ทั่วไป 100-150 ตารางฟุตต่อคน ห้องบรรยายขนาดความจุ 80 ถึง 200 คน ปริมาณพื้นที่ 10-15 ตารางฟุตต่อคน ห้องปฏิบัติการวิทยาศาสตร์ทั่วไป ปริมาณพื้นที่ 40-60 ตารางฟุตต่อคน เป็นต้น (Goyette, 1970)

1.2.3 การคำนวณค่าก่อสร้างและงบประมาณ

ในการคำนวณค่าก่อสร้างและงบประมาณ มีประเด็นที่ต้องพิจารณา ดังนี้

- (1) การประมาณต้นทุนในการก่อสร้างเบื้องต้น
- (2) การศึกษาแนวโน้มของราคาค่าก่อสร้างในปัจจุบัน
- (3) สถานที่ตั้ง
- (4) ประเภทของอาคาร
- (5) เครื่องมือหรืออุปกรณ์เฉพาะอย่างที่ต้องมีในบางห้อง
- (6) ราคาค่าที่ดิน
- (7) ค่าใช้จ่ายสำหรับสาธารณูปโภคที่จำเป็น เช่น การ

ตัดถนน การเตรียมหรือจัดหาแหล่งน้ำ

- (8) เฟอร์นิเจอร์ที่จ่ายให้แก่สถาบันผู้ออกแบบ
- (9) ค่าก่อสร้าง
- (10) ค่าขนย้ายเครื่องมือ
- (11) เงินสำรองสำหรับค่าใช้จ่ายต่าง ๆ

1.2.4 การศึกษาเพื่อการวางแผนระยะยาว

การศึกษาเพื่อการวางแผนระยะยาว มีประเด็นที่ควร

พิจารณา ดังนี้

- (1) ด้านการใช้ที่ดิน ควรศึกษาประสิทธิภาพของการใช้ที่ดิน
ความเป็นไปได้ในการสร้างอาคารใหม่ ลักษณะของสภาพแวดล้อมเดิม
- (2) ด้านความเหมาะสมของอาคาร
- (3) ความหนาแน่นของอาคาร
- (4) ความยืดหยุ่นในการใช้อาคาร
- (5) ปริมาณทางเท้าและที่ว่าง
- (6) การจราจรและที่จอดรถ
- (7) ระบบไฟฟ้า
- (8) ระบบเครื่องปรับอากาศ
- (9) ระบบการสื่อสารภายใน เช่น ระบบโทรศัพท์
- (10) ระบบการกำจัดน้ำเสีย
- (11) ระบบการกำจัดขยะ

1.2.5 การวางแผนโครงการ

การวางแผนโครงการเป็นการวางแผนเกี่ยวกับโครงการก่อสร้างสิ่งใหม่และการปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่ให้ดีขึ้น ประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

- (1) ขั้นตอนวางแผน เป็นขั้นหาเหตุผลและข้อมูลและสารสนเทศสนับสนุนในการเขียนโครงการก่อสร้าง พร้อมทั้งการระบุขอบเขตที่จะดำเนินการก่อสร้าง และความพยายามในการระดมทรัพยากรเพื่อใช้จ่ายในการก่อสร้าง
- (2) ขั้นตอนวางแผนโปรแกรม เป็นขั้นของการเขียนโปรแกรมซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับปริมาณเนื้อที่ที่ต้องการ ผู้ใช้ และวิธีใช้ ตลอดจนจำนวนชั้น เพอร์นิเจอร์ เครื่องมือ ความสัมพันธ์ระหว่างเนื้อที่ส่วนต่าง ๆ ของอาคาร การเดินสายไฟ การขจัดของเสีย การกำจัดไอเสียจากห้องปฏิบัติการทดลอง การกำหนดงบประมาณค่าก่อสร้าง การเลือกสถาปนิก
- (3) ขั้นร่างแบบ เป็นขั้นที่สถาปนิกทบทวนโปรแกรมที่สถาบันอุดมศึกษากำหนดขึ้น ทำความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดต่าง ๆ เสนอแนะกรณี

เห็นว่าควรมีการเปลี่ยนแปลง แล้วร่างแบบพร้อมทั้งกำหนดรายละเอียด แล้วเสนอให้คณะกรรมการฝ่ายอาคารสถานที่พิจารณาทบทวน

(4) ขั้นตอนแบบที่พัฒนาแล้ว ประกอบด้วยแบบแปลนและข้อกำหนดรายละเอียดต่าง ๆ

(5) ขั้นตอนจัดทำเอกสารเพื่อเตรียมการจ้างเหมาก่อสร้าง

1.2.6 การให้บริการเชิงสถาปัตยกรรม

ฝ่ายวางแผนกายภาพควรรักษาให้บริการเชิงสถาปัตยกรรม

ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและการทำโครงการในการวางแผนด้านกายภาพ ดังนี้

- (1) การศึกษาความเป็นไปได้ของโครงการก่อสร้าง
เมื่อมีปัญหาบางอย่างที่ผิดปกติเกิดขึ้น เช่น ปัญหาเกี่ยวกับฐานราก การกำจัดของเสีย เป็นต้น
- (2) การกำหนดมาตรฐานของอาคารและการลงรหัสต่างๆ
- (3) การศึกษาสภาพแวดล้อมของวิทยาลัยก่อนดำเนินการ
ให้มีการก่อสร้างอาคารใหม่ ๆ เช่น ศึกษาผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อสภาพแวดล้อมของวิทยาลัยโดยรวม ทั้งในด้านความน่าอยู่ ความสวยงาม และประโยชน์ในการใช้งาน
- (4) การจัดทำเอกสารเพื่อขอดำเนินการ ดัดแปลงแก้ไข
ซ่อมแซม และปรับปรุงอาคารที่มีอยู่เดิม (Goyette 1970: 4-63-4-83)

การวางแผนด้านกายภาพเป็นผลจากการทำงานร่วมกันของอาจารย์ที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหาร และสถาปนิก

กล่าวโดยสรุป การวางแผนทั้งการวางแผนวิชาการและการวางแผนด้านกายภาพเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย โดยอาจารย์จะเป็นผู้มีส่วนบาทสำคัญในการให้ข้อมูลและสารสนเทศประกอบการตัดสินใจ และเป็นฝ่ายที่นำแผนไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้นการให้อาจารย์เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนของสถาบันอุดมศึกษาจึงเป็นสิ่งจำเป็นและจะเกิดผลดีแก่สถาบัน เกษม วัฒนชัย ได้ให้แนวคิดว่า อาจารย์เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และความฉลาด จึงควรรู้ใช้ความฉลาดของอาจารย์ให้เกิดประโยชน์ เพราะโครงการที่เขียนขึ้นจากความต้องการของอาจารย์หลาย ๆ คนย่อมมีเหตุผลที่มีน้ำหนัก (สัมภาษณ์, 24 สิงหาคม 2536)

2. การจัดโครงสร้างองค์กร

การจัดโครงสร้างองค์กรเป็นการกำหนดหน่วยงานย่อยต่าง ๆ ขององค์กร และความสัมพันธ์ของหน่วยงานดังกล่าว กำหนดภาระงาน และมอบหมายอำนาจหน้าที่

สถาบันอุดมศึกษาโดยทั่วไปเป็นองค์กรที่มีการจัดโครงสร้างองค์กรแบบทางการอยู่ 2 แบบ คือ

1. โครงสร้างที่เกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย ซึ่งฝ่ายบริหารมีหน้าที่รับผิดชอบ แต่เนื่องจากโครงสร้างของฝ่ายบริหารประกอบด้วยอาจารย์เป็นส่วนใหญ่ การดำเนินงานจึงอยู่ในรูปของคณะกรรมการแล้วนำเสนอผู้บริหารระดับสูงและสภาสถาบันอุดมศึกษาเพื่อสั่งการอย่างเป็นทางการ

2. โครงสร้างที่เกี่ยวกับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งได้แก่ อาจารย์ในภาควิชาต่าง ๆ

2.1 อำนาจหน้าที่ของสภาสถาบันอุดมศึกษา

อำนาจหน้าที่ในความรับผิดชอบของสภาสถาบันอุดมศึกษา ได้แก่

1. การมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบทั้งงานประจำและงานพิเศษต่าง ๆ

2. การกำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของสถาบัน การจัดทำแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาว การกำหนดนโยบายและทิศทางในการดำเนินงานให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของสถาบัน ซึ่งการดำเนินงานอาจอยู่ในรูปของกรรมการ ซึ่งประกอบด้วย อาจารย์ บุคลากร ศิษย์เก่า ตัวแทนจากชุมชน โดยกรรมการสภาสถาบันอุดมศึกษา เป็นฝ่ายรับวัตถุประสงค์ดังกล่าวและให้หลักประกันในการดำเนินการให้เป็นผลสำเร็จ

3. การเลือกผู้บริหาร ได้แก่ อธิการบดี และผู้บริหารระดับอื่น ๆ

4. การควบคุมการบริหารด้านการเงิน

5. การควบคุมการบริหารงานให้เป็นไปตามระเบียบและกฎหมาย

6. การกำกับติดตามผลความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหาร อาจารย์ และบุคลากร

7. การสร้างความสัมพันธ์กับสาธารณชน

8. การสอบถามปัญหาในการดำเนินงานของฝ่ายต่าง ๆ

2.2 องค์ประกอบของสภาสถาบันอุดมศึกษา

จำนวนสมาชิกของสภาสถาบันอุดมศึกษามีแตกต่างกันไป ตั้งแต่จำนวนเล็กน้อยจนถึง 100 คน สมาชิกอาจเป็นอาจารย์ นักศึกษา หรืออธิการ โดยทั่วไปจำนวนสมาชิกของสภาสถาบันอุดมศึกษาจะมีประมาณ 22 คน และมีภูมิหลังแตกต่างกัน กรรมการสภาสถาบันอุดมศึกษาอาจเป็นฝ่ายเลือกสมาชิกส่วนใหญ่

2.3 การดำเนินงานของสภาสถาบันอุดมศึกษา

นายกของสภาสถาบันอุดมศึกษาและอธิการบดีจะดำเนินงานร่วมกันในการจัดปฏิทินการประชุม อธิการบดีหรือเจ้าหน้าที่มีหน้าที่เตรียมเอกสาร รายงานการประชุมครั้งก่อน รายงานความก้าวหน้าในการดำเนินงานของฝ่ายต่าง ๆ รายได้ จำนวนนักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียน และสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของสภาสถาบันอุดมศึกษาโดยส่งให้กรรมการทุกคนได้ศึกษาล่วงหน้าก่อนที่จะมีการประชุม

สถาบันอุดมศึกษาหลายแห่งมีความเห็นว่าสภาสถาบันอุดมศึกษาจะมีประสิทธิผลมากที่สุด ถ้าคณะกรรมการดำเนินงานของสภาสถาบันอุดมศึกษาเป็นกรรมการโดยตัวแทนหรือมีโครงสร้างคล้ายโครงสร้างของฝ่ายบริหารของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งจะทำให้การดำเนินการของทั้ง 3 ฝ่าย คือ สภาสถาบันอุดมศึกษา ฝ่ายบริหาร และอาจารย์ มีความราบรื่น

2.4 โครงสร้างของการบริหารงานของสถาบันอุดมศึกษา

สถาบันอุดมศึกษาโดยทั่วไปจะมีการจัดเป็นฝ่าย (departmentalized) ตามภารกิจ (function) เช่น ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายกิจการนักศึกษา เนื่องจาก สถาบันอุดมศึกษาเป็นองค์กรที่มีความซับซ้อนจึงอาจจัดแบ่งเป็นฝ่ายต่าง ๆ ได้หลายแบบ เช่น การจัดตามสถานที่ตั้งหรือวิทยาเขต การจัดตามประเภทของนักศึกษา การจัดตามประเภทของเครื่องมือ แต่อย่างไรก็ดี การจัดเป็นฝ่ายตามภารกิจเป็นรูปแบบที่ใช้กันมากที่สุด เพราะเป็นการเน้นให้เป็นถึงกิจกรรมที่ควรดำเนินการ

ในส่วนของสายการบังคับบัญชา (span of control) จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บริหารแต่ละระดับจะขึ้นอยู่กับความหลากหลายและความยากง่ายของกิจกรรมต่าง ๆ ในความรับผิดชอบ ปริมาณและความสำคัญของงานอื่น ๆ ของผู้บริหาร ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ความสามารถของผู้บังคับบัญชา กรอบของแผนงานและการควบคุม

และระดับของความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ (Sprunger and Begquist 1978: 49-54)

2.5 การจัดโครงสร้างองค์กรของวิทยาลัยครู

การจัดโครงสร้างองค์กรหรือการแบ่งส่วนราชการของวิทยาลัยครู ตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู ฉบับที่ 2 พ.ศ.2527 มีดังนี้

1. สำนักงานอธิการ
2. คณะวิชาครุศาสตร์
3. คณะวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
4. คณะวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
5. คณะวิชาวิทยาการจัดการ
6. สำนักส่งเสริมวิชาการ
7. สำนักกิจการนักศึกษา
8. สำนักวิจัยวางแผนและพัฒนา
9. ศูนย์ศิลปวัฒนธรรม
10. ศูนย์ฝึกอบรมและบริการวิชาการ
11. โรงเรียนสาธิต
12. คณะวิชาเกษตรศาสตร์และอุตสาหกรรม
13. คณะวิชาอุตสาหกรรมศึกษา

ในการดำเนินการเรียนการสอนในวิทยาลัยครูจะดำเนินการในรูปแบบของโปรแกรมวิชา โดยทุกภาควิชาในวิทยาลัยมีหน้าที่รับผิดชอบร่วมกันในการจัดสอนรายวิชาที่อยู่ในความรับผิดชอบ การจัดโครงสร้างองค์กรในลักษณะนี้จึงเป็นการจัดโครงสร้างองค์กรแบบ matrix organization แต่อย่างไรก็ดีหากพิจารณาถึงลักษณะการแบ่งส่วนราชการของวิทยาลัยครู จะเห็นได้ว่าภาควิชายังขึ้นตรงต่อคณะวิชา โดยคณะวิชาศูนย์ สำนักต่าง ๆ จะอยู่ภายใต้การดูแลของรองอธิการฝ่ายต่าง ๆ และอธิการ ซึ่งหัวหน้าคณะวิชา ศูนย์รองอธิการและอธิการเป็นผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครูและเป็นคณะกรรมการบริหารวิทยาลัย จึงควรเป็นผู้รับรายงานผลการดำเนินงานของภาควิชาหรือหน่วยงานย่อยอื่น ๆ โดยผ่านการกลั่นกรองของคณะวิชา ศูนย์หรือสำนักต่าง ๆ

3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร

ผู้บริหารมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการสรรหา บรรจุแต่งตั้งและบำรุงขวัญและกำลังใจอาจารย์และบุคลากร ขั้นตอนที่สำคัญในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งอาจารย์และบุคลากรมี 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลังคน องค์ประกอบที่สำคัญของกระบวนการนี้ คือ การวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานของอาจารย์และบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เนื่องจากเทคโนโลยีต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา อาจารย์และบุคลากรจึงควรมีการปรับเปลี่ยนบทบาทให้สอดคล้องกัน

ในการวางแผนอัตรากำลังจำเป็นต้องใช้ข้อมูลเกี่ยวกับการกิจ จุดมุ่งหมาย แผนการเปิดสอนโปรแกรมใหม่ ความจำเป็นในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร ความจำเป็นในการลดหรือตัดงบประมาณบางอย่าง สภาพทางเศรษฐกิจ ของประเทศ จำนวนนักศึกษา ความต้องการของตลาดแรงงาน จำนวนอาจารย์ที่จะเกษียณอายุราชการในแต่ละปี

2. การกำหนดคุณสมบัติเฉพาะงาน (job description) เมื่อมีการกำหนดอัตราที่จะบรรจุแต่งตั้งใหม่ ฝ่ายบริหารควรดำเนินการให้มีการกำหนดคุณลักษณะ ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะที่จำเป็นต้องมี ตลอดจนอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งให้ชัดเจน

คณะกรรมการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งอาจารย์และบุคลากรควรมีความเข้าใจที่ชัดเจนในคุณลักษณะที่จำเป็นของผู้ที่จะได้รับการบรรจุแต่งตั้ง การพิจารณาเฉพาะระดับความรู้ความสามารถเพียงอย่างเดียวอาจไม่เป็นการเพียงพอ Hook (อ้างถึงใน Sprunger and Bergquist 1978: 116) ได้เสนอสูตรเกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคคล ดังนี้

$$\text{ผลงาน} = \text{บุคคล} + \text{สถานการณ์} + \text{ปัจจัยอื่น ๆ}$$

3. การบรรยายเกี่ยวกับตำแหน่ง (position description) มีความหมายคล้ายการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะงาน ประเด็นที่แตกต่างคือ การบรรยายเกี่ยวกับตำแหน่งจะเป็นส่วนของสัญญาว่าจ้าง ซึ่งมักจะมีสาระเกี่ยวกับ วันที่เริ่มทำงาน ตำแหน่ง และชื่อของผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง อำนาจหน้าที่ เงื่อนไขของการว่าจ้าง



4. การกำหนดคุณสมบัติผู้มีสิทธิสมัคร ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนต่าง ๆ การพิจารณากำหนดประชากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย ออกแบบวิธีการประชาสัมพันธ์ เกี่ยวกับการรับสมัคร การติดประกาศด้วยข้อความที่เหมาะสมสำหรับแต่ละกลุ่ม การประเมินผลการสอบถามเกี่ยวกับเรื่องงานที่เปิดรับสมัคร ถ้าประชากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายไม่ตอบสนองควรมีการดัดแปลงวิธีการประชาสัมพันธ์ใหม่

5. การประเมินผู้สมัคร โดยทั่วไปจะใช้วิธีเปรียบเทียบคุณสมบัติกับภาระงานที่กำหนดขึ้นซึ่งไม่ควรจะแตกต่างกันมากเกินไป หลังจากนั้นจะคัดเลือกในรอบสุดท้ายโดยผู้บริหารที่สำคัญ อาจารย์ และคณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้ง โดยเฉพาะจะทำการสัมภาษณ์อย่างอิสระ ระยะเวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์ผู้สมัครแต่ละคนไม่ควรน้อยกว่า 1 ชั่วโมง สำหรับการสัมภาษณ์ Hook (อ้างถึงใน Sprunger and Bergquist 1978: 119) ได้แก่ งานที่ผู้สมัครเคยทำมาแล้วและอยากทำในอนาคต เจตคติของผู้สมัครที่มีต่อบุคคลอื่น เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา เจตคติที่มีต่อองค์การ พร้อมทั้งเหตุผลและประสบการณ์ (Sprunger and Bergquist 1978: 115-120)

4. การนำ

ในขณะที่การวางแผน การจัดโครงสร้างองค์การ การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากร การประเมินและการพัฒนาเป็นองค์ประกอบที่จำเป็นของการบริหารสถาบันอุดมศึกษา แต่สิ่งที่จะช่วยให้ผู้บริหารประสบผลสำเร็จงานการบริหารงาน คือ ความตั้งใจของผู้ร่วมงานคนอื่น ๆ งานที่จะทำให้จุดมุ่งหมายของสถาบันบรรลุผล ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจดังกล่าว ได้แก่ ภาวะผู้นำ การจูงใจ และการสื่อสาร (Sprunger and Bergquist, 1978)

4.1 ภาวะผู้นำ

ทฤษฎีภาวะผู้นำมีหลายทฤษฎี ดังนี้

4.1.1 ทฤษฎีคุณลักษณะ (Trait Theory)

Mann ได้ศึกษาผลงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำและบุคลิกภาพจำนวน 125 เรื่อง พบว่าความสามารถด้านสติปัญญาและการปรับตัวของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำ Ghiselli และ Davis พบว่าคุณลักษณะที่สัมพันธ์กับภาวะผู้นำ ได้แก่ ระดับสติปัญญา วุฒิภาวะทางสังคม ความสนใจในสังคม การมีแรงจูงใจในสัมฤทธิ์ในระดับสูง

การยอมรับและยกย่องผู้อื่น และความสามารถในการนิเทศ (Sprunger and Bergquist 1978: 205)

มณฑป ไชยชิต (2537) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะความเป็นคนบดเคี้ยวศึกษาศาสตร์และครุศาสตร์ที่สัมพันธ์ต่อประสิทธิผลของคณะวิชา ผลการวิจัยได้แสดงให้เห็นว่าคุณลักษณะของคนบดเคี้ยวที่มีความจำเป็นมากที่สุดตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ คือ ความซื่อสัตย์และยุติธรรม และความรับผิดชอบในหน้าที่และการกระทำของตน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประถม แสงสว่าง (2524 อ้างถึงใน มณฑป ไชยชิต 2537: 189) ซึ่งทำการวิจัยเกี่ยวกับลักษณะนักบริหารการศึกษาที่คนไทยพึงประสงค์ และพบว่าความสำคัญและความจำเป็นของคุณลักษณะด้านต่าง ๆ ของนักบริหารการศึกษา อันดับแรก คือ ด้านคุณธรรม ความประพฤติ และความรับผิดชอบ

4.1.2 ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Contingency Theory)

Fiedler ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์สาระสำคัญของทฤษฎีนี้ คือ ลักษณะของภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของกลุ่มขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของสถานการณ์ ปัจจัยที่มีผลต่อความเหมาะสมของสถานการณ์ ได้แก่ (1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิกในองค์การ (2) โครงสร้างของงาน (3) อำนาจในตำแหน่ง สถานการณ์ที่เหมาะสมที่สุดในการใช้ภาวะผู้นำได้อย่างประสพผลสำเร็จ คือ สถานการณ์ที่ผู้นำและสมาชิกในองค์การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน งานมีโครงสร้างชัดเจน และผู้นำมีอำนาจในตำแหน่งสูง สถานการณ์ที่ไม่มีความเหมาะสมมากที่สุด คือ สถานการณ์ที่ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิกในองค์การไม่ดี โครงสร้างของงานไม่ชัดเจน และผู้นำมีอำนาจในตำแหน่งน้อย (Johns 1983: 314-315) ซึ่งในทั้ง 2 สถานการณ์การใช้ภาวะผู้นำแบบเน้นงานจะช่วยให้สามารถดำเนินงานได้อย่างประสพผลสำเร็จมากที่สุด

แผนภูมิที่ 10 การทำนายประสิทธิภาพของผู้บริหารตามทฤษฎีภาวะผู้นำของ Fiedler

Favorableness	HIGH <----->LOW							
Leader-member relations	Good				Poor			
Task structure	Structured		Unstructured		Structured		Unstructured	
Position power	Strong	Weak	Strong	Weak	Strong	Weak	Strong	Weak
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Most effective leader orientation	Task			Relationship				Task

แหล่งที่มา : Johns 1983: 315

ในสถานการณ์ของสถาบันอุดมศึกษา ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ Fiedler ได้ทำนายว่า เมื่อสถานการณ์ราบรื่น สมาชิกในสถาบันอุดมศึกษามีแนวโน้มที่จะคล้อยตามผู้นำเนื่องจากได้สังเกตเห็นความสำเร็จของงาน แต่เมื่อสถานการณ์เลวร้ายสมาชิกในสถาบันอุดมศึกษาจะแสวงหาผู้นำที่เข้มแข็งมากกว่าผู้นำที่มีลักษณะยอมตาม (Sprunger and Bergquist 1978: 207)

4.1.3 ทฤษฎีการจูงใจ (Motivational Theories)

บทบาทที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหาร คือ การทำให้สิ่งจูงใจ (incentives) และจัดสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นให้คนในองค์การทำงานเพื่อทำให้อุดมการณ์ของตนเองและขององค์การบรรลุผล ทฤษฎีการจูงใจมีหลายทฤษฎี ที่สำคัญได้แก่

4.1.3.1 ทฤษฎีความต้องการเป็นลำดับขั้นของ Maslow ตามทฤษฎีความต้องการเป็นลำดับขั้นของ

Maslow ความต้องการจำเป็นของมนุษย์มี 5 ประการ คือ (1) ความต้องการด้านร่างกาย ได้แก่ อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย (2) ความต้องการในด้านความปลอดภัย เช่น ความปลอดภัยจากอันตราย ความปลอดภัยจากการสูญเสียงาน (3) ความต้องการด้านความรัก ความรู้สึกเป็นสมาชิกในกลุ่ม (4) ความต้องการในด้านการได้รับการยอมรับ และ (5) ความต้องการในการทำงานได้เต็มความสามารถ (self-actualization) ตามทฤษฎีนี้มนุษย์จะมีความต้องการเป็นขั้น ๆ เมื่อความต้องการในระดับต้นบรรลุผลมนุษย์จะมีความต้องการในระดับที่สูงขึ้น (Sprunger and Bergquist 1978: 208)

4.1.3.2 ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg มีความเชื่อว่า ปัจจัยในการจูงใจมนุษย์จำแนกได้ 2 ปัจจัยคือ (1) ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจหรือจูงใจ (satisfiers หรือ motivator factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับเนื้อหาโดยตรง ได้แก่ ความรู้สึกประสบความสำเร็จ ความรับผิดชอบ และการได้รับการยอมรับ ซึ่งเมื่อมีการปรับปรุงเนื้อหาที่มีความหมายหรือความสำคัญ ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพึงพอใจสูงขึ้นและมีแรงจูงใจที่จะทำงานให้ดีขึ้น (2) ปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน (dissatisfiers หรือ hygiene factors) ได้แก่ เงื่อนไขการทำงาน ความมั่นคงของงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือน นโยบาย เมื่อมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น อาจไม่ได้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจสูงขึ้น แต่คาดว่าจะลดความไม่พึงพอใจที่มีน้อยลง (Schermerhorn, Hunt, and Osborn 1991: 152; Sprunger and Bergquist 1978: 208) ดังนั้นการใช้ภาวะผู้นำจึงควรเป็นการสร้างแรงจูงใจโดยการตอบสนองความต้องการจำเป็นในระดับสูงของสมาชิกในองค์การ คือ เนื้อหาหรือความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย

4.1.3.3 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

ในปี ค.ศ. 1964 Vroom ได้เสนอทฤษฎีความคาดหวัง ซึ่งมีสาระสำคัญคือความสำเร็จในการจูงใจให้บุคคลทำงานขึ้นอยู่กับความเชื่อของบุคคลนั้น เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามกับความสามารถที่จะทำงานให้บรรลุผล ความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับผลตอบแทนหรือรางวัล และคุณค่าของผลตอบแทนหรือรางวัล

คำสำคัญในทฤษฎีความคาดหวัง คือ ความคาดหวัง (Expectancy) วิธีการ (Instrumentality) และคุณค่าของผลตอบแทนหรือรางวัล (Valence)

Expectancy หมายถึง โอกาสตามความเชื่อของบุคคลว่าความพยายามที่ตนใส่เข้าไปจะสามารถทำงานได้สำเร็จในระดับที่กำหนด ค่า Expectancy จะเท่ากับ "0" ถ้าบุคคลรู้สึกว่าจะไม่สามารถทำงานได้ถึงระดับที่กำหนด แต่ถ้าบุคคลเชื่อว่าตนจะสามารถทำงานได้ถึงระดับที่กำหนด 100 เปอร์เซ็นต์ ค่า Expectancy จะเท่ากับ "1"

Instrumentality หมายถึง โอกาสตามความเชื่อของบุคคลว่าระดับของความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานจะทำให้ตนได้รับผลตอบแทนหรือรางวัล ถ้าค่า Instrumentality เท่ากับ "1" แสดงว่าบุคคลมีความเชื่อว่าหากตนปฏิบัติงานโดยมีผลงานถึงระดับที่กำหนดจะทำให้ตนได้รับผลตอบแทนหรือรางวัล 100 เปอร์เซ็นต์ ถ้าค่า Instrumentality เท่ากับ "0" แสดงว่าบุคคลเชื่อว่าไม่มีโอกาสได้รับผลตอบแทนหรือรางวัลถึงแม้จะปฏิบัติงานโดยมีผลงานถึงระดับที่กำหนดไว้

Valence หมายถึง คุณค่าหรือความพึงพอใจในผลตอบแทนหรือรางวัล มีค่าตั้งแต่ -1 (ผลตอบแทนไม่น่าพอใจอย่างยิ่ง) ถึง +1 (ผลตอบแทนน่าพอใจอย่างยิ่ง)

Vroom ได้เสนอสมการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างการจูงใจ (Motivation = M) ความคาดหวัง (Expectancy = E) วิธีการ (Instrumentality = I) และคุณค่าของผลตอบแทนหรือรางวัล (Valence = V) ดังนี้

$$M = E \times I \times V \text{ (Schermerhorn Hunt}$$

จากสมการดังกล่าว

ถ้าบุคคลให้ค่า

Expectancy เป็น "0" หรือค่า Instrumentality เป็นศูนย์ ย่อมไม่มีแรงจูงใจเกิดขึ้น หรือถึงแม้ว่าค่า Expectancy และ Instrumentality เป็น "1" ทั้งคู่แต่ถ้าบุคคลพิจารณาเห็นว่าคุณค่าของผลตอบแทนไม่น่าพึงพอใจก็ไม่มีแรงจูงใจในการทำงานเช่นกัน

4.1.3.4 ทฤษฎีความเท่าเทียม (Equity Theory)

ทฤษฎีความเท่าเทียมเป็นทฤษฎีที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการเปรียบเทียบเชิงสังคม (social comparison) สำคัญคือ เมื่อบุคคลพิจารณาเห็นว่า มีความไม่เท่าเทียมกันในการทำงานก็จะพยายามขจัดสิ่งที่ทำให้เกิดความรู้สึก ว่าไม่เท่าเทียมกันออกไป เพื่อให้เข้าสู่สถานการณ์แห่งความเท่าเทียมกัน บุคคลจะเกิดความรู้สึกไม่เท่าเทียมเมื่อรางวัลหรือผลตอบแทนที่ได้รับสำหรับผลงานของตนเองไม่เท่ากับ รางวัลหรือผลตอบแทนที่ผู้อื่นได้รับเมื่อมีผลงานเท่ากัน ซึ่งเมื่อบุคคลเกิดความรู้สึกไม่เท่าเทียมเกี่ยวกับผลตอบแทนจากผลงานก็จะพยายามปรับให้เข้าสู่ภาวะเท่าเทียมดังนี้

1. เปลี่ยนแปลงระดับความพยายามในการทำงาน เช่น ลดความพยายามในการทำงาน
2. เปลี่ยนแปลงรางวัลที่จะได้รับ เช่น ขอขึ้นเงินเดือน
3. บล่อยตามสถานการณ์ เช่น หยุดการทำงาน
4. เปลี่ยนจุดเปรียบเทียบ เช่น เปรียบเทียบผลงานของตนกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นที่ไม่ใช่คนเดิม
5. ปิดเปลือกผลการเปรียบเทียบเชิงจิตวิทยา เช่น ให้ความสำคัญหรือปลอบใจตนเองว่าภาวะความไม่เท่าเทียมกันเกิดขึ้นเพียงชั่วคราว และจะมีการแก้ปัญหาคือไปในอนาคต

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำและการจูงใจเป็น

เรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวางและถูกกำหนดโดยสภาพแวดล้อมของการทำงาน แต่การจูงใจเป็นเรื่องที่ค่อนข้างซับซ้อน แต่ละคนจะถูกจูงใจโดยสถานการณ์ที่ต่างกัน ดังนั้นการศึกษาเกี่ยวกับพัฒนาการของมนุษย์ในแต่ละวัยจึงเป็นสิ่งที่มีความจำเป็น

พัฒนาการในวัยผู้ใหญ่

ผลจากการศึกษาของ Levinson ได้ข้อค้นพบซึ่ง Hodgkinson ได้นำมาสรุปเป็นลำดับขั้นของพัฒนาการของอาจารย์และผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งเป็นเพศชาย ดังนี้ (อ้างถึงใน Sprunger and Bergquist 1978: 209-211)

1. ระยะเวลาเป็นระยะแยกตัวจากครอบครัวเพื่อการศึกษา ระยะเวลาจะมีการแสวงหาเอกลักษณ์ของตน
2. ระยะเวลาที่สอง (อายุประมาณ 22-29 ปี) เป็นระยะของการพัฒนาความเป็นผู้ใหญ่ บางคนอาจมีตำแหน่งช่วยงานด้านบริหาร เริ่มคาดหวังเกี่ยวกับความสำเร็จในวิชาชีพของตน หลายคนอาจให้ความสำคัญในความสำเร็จ สถานภาพ และความสำเร็จในวิชาชีพมากกว่าเงิน ให้ความสำคัญในความน่าเชื่อถือและความสามารถของหัวหน้างานของตนมากกว่าธรรมชาติของงานที่ได้รับ
3. ระยะเวลาที่สาม (อายุประมาณ 30-38 ปี) เป็นช่วงอายุของการสร้างหลักฐานและฐานะ อาจมีการย้ายงานเพื่อแสวงหาตำแหน่งที่สูงกว่า และจะมีความสนใจในอัตราเงินเดือนที่ได้รับ ผู้บริหารในช่วงอายุ 30 ปลาย ๆ หรือ 40 ต้น ๆ มักจะตัดสินใจเข้าสู่ตำแหน่งระดับสูง และอาจเกิดความขัดแย้งกับครอบครัว
4. ระยะเวลาที่สี่เป็นระยะของวัยกลางคน (middlescence) คืออายุประมาณ 39-43 ปี เป็นวัยที่เริ่มเปลี่ยนแปลง หลายคนอาจกลับไปไม่มีความรู้สึกคล้ายวัยรุ่น การจูงใจ ผู้บริหารหรืออาจารย์ที่อยู่ในวัยกลางคน อาจต้องใช้สิ่งจูงใจที่ค่อนข้างละเอียดอ่อนและเป็นเรื่องเฉพาะสำหรับแต่ละคน
5. ระยะเวลาที่ห้า (อายุประมาณ 43-50 ปี) อาจเป็นช่วงที่ดีที่สุดในชีวิต เริ่มมีจุดมุ่งหมายที่เกิดจากการเห็นคุณค่าภายในของงาน แต่อย่างไรก็ดีหากวิกฤติการณ์ในช่วงอายุวัยกลางคนไม่ได้รับการแก้ไขให้ลุกลามไปด้วยดีในช่วงอายุ 40 ตอนปลายอาจเป็นช่วงของความรู้สึกผิดหวังและล้มเหลวในวิชาชีพ ผู้บริหารในช่วงอายุนี้จะมีการจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังขึ้นมาใหม่ เช่น อาจกลับไปเป็นอาจารย์สอนแทนการอยู่ในตำแหน่งบริหารมักมีความรักต่อสถาบันของตนมากขึ้น และสามารถใช้ชีวิตได้อย่างสมดุล ทั้งในด้านวิชาการและในด้านความรับผิดชอบต่อครอบครัว วัยนี้เหมาะที่จะทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาแก่ผู้บริหารหรืออาจารย์ที่อายุยังน้อย

6. ระยะที่หก (อายุ 50 ปีขึ้นไป) เป็นวัยที่เริ่มมีปัญหาด้านสุขภาพหรือความแข็งแรง สิ่งจูงใจสำหรับคนในวัยนี้ คือ ความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีพลังต่อสถาบัน และอาจมีบางคนไม่สนใจอนาคตมากนักแต่ชอบมองย้อนกลับไปในอดีต

4.2 การสื่อสาร

การสื่อสาร หมายถึง การถ่ายทอดสารสนเทศ แนวคิด ความเข้าใจหรือความรู้สึกระหว่างบุคคล (Gordon and others, 1990: 7; Johns 1983: 335) การสื่อสารมีความสำคัญเพราะเป็นสะพานเชื่อมโยงหน้าที่การบริหารทุกด้าน (Sprunger and Bergquist 1978: 211) การสื่อสารเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการที่สำคัญ ๆ หลายกระบวนการของการทำงานขององค์การ (Johns 1983: 337)

ลักษณะการสื่อสารที่ไม่มีประสิทธิผล

Gordon และคณะ ได้กล่าวถึงลักษณะของการสื่อสารที่เป็นอุปสรรคต่อการบริหารงาน ดังนี้

- (1) เป็นการสื่อสารที่มุ่งให้มีฝ่ายแพ้และฝ่ายชนะ
- (2) ให้ความสำคัญเฉพาะจุดมุ่งหมายของตน
- (3) ชมชู่ให้เกิดการยอมตาม
- (4) เน้นความต้องการ จุดมุ่งหมาย และตำแหน่งของตนมากเกินไป
- (5) มีทัศนคติในการเอาเปรียบผู้อื่นเมื่อสบโอกาส
- (6) เน้นในความแตกต่างของตำแหน่งและความมีอำนาจของตน
- (7) แบ่งแยกบางคนหรือบางกลุ่มออกจากกลุ่มของตน

ตน (Gordon and others 1990: 376)

Sprunger และ Bergquist ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ทำให้การสื่อสารไม่มีประสิทธิผล ดังนี้

- (1) ข้อความของการสื่อสารมีความขัดแย้งกัน เช่น ภาษาพูดและภาษากิริยาตรงกันข้ามกัน ข้อความที่สื่อสารด้วยคำพูดแตกต่างจากธรรมเนียมที่เคยปฏิบัติ
- (2) โครงสร้างองค์การ ถ้ามีลักษณะเป็นลำดับชั้นมากจะเป็นอุปสรรคในการสื่อสาร ผู้บังคับบัญชาอาจได้รับข่าวสารที่บิดเบือนไป เนื่องจากเจตคติที่มีต่อผู้บังคับบัญชา

(3) การตอบสนองต่อข่าวสารที่ได้รับการบอกเล่าก่อนที่ผู้พูดจะพูด
จบใจความ (Sprunger and Bergquist 1978: 211-213)

วิธีการปรับปรุงการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ

Gordon และคณะ ได้เสนอแนะวิธีการปรับปรุงการสื่อสารให้มี
ประสิทธิภาพ ดังนี้

1. สื่อสารด้วยบรรยากาศของความเห็นใจ (empathy)
2. ฝึกตนให้มีทักษะในการฟัง
3. ฝึกตนให้มีทักษะในการอ่าน
4. ฝึกตนให้มีทักษะในการสังเกต
5. เลือกใช้คำที่ผู้ฟังสามารถทำความเข้าใจได้
6. ฝึกใช้ภาษาที่ไม่ซ้ำคำพูดได้อย่างเหมาะสม เช่น การพยักหน้า

การแสดงออกทางสีหน้า

7. มีการแสดงออกในรูปของการกระทำหรือดำเนินการบางอย่างให้
เห็นจริง (Gordon and others 1990: 376-381)

5. การประเมิน (evaluating)

กิจกรรมการบริหารงานส่วนใหญ่มักจะเกี่ยวข้องโดยตรงหรือโดยอ้อมกับการ
ทำให้จุดมุ่งหมายขององค์การบรรลุผล และการตอบสนองความต้องการจำเป็นของมนุษย์ได้
อย่างประสพผลสำเร็จ

การวางแผน การจัดโครงสร้างองค์การ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร
เป็นการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามภารกิจของมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษา ส่วนการ
ประเมินเป็นการหาหลักฐานหรือประจักษ์พยานผลการดำเนินงานว่ามีความสอดคล้องกับแผน
มากน้อยเพียงใด

การควบคุม (controlling) การตรวจสอบ (inspecting) การ
วิเคราะห์ (analyzing) การพัฒนา (developing) การประเมิน (evaluating) และ
การกำกับติดตาม (monitoring) เป็นคำที่มีความหมายซ้อนทับกันในด้านกระบวนการและ
การจัดหมวดหมู่ (Sprunger and Bergquist 1978: 243)

5.1 การกำกับติดตามผลการดำเนินงานของสถาบัน

การกำกับติดตามและการประเมิน ประกอบด้วยองค์ประกอบพื้นฐาน

3 องค์ประกอบ คือ

- (1) การพัฒนามาตรฐาน
- (2) การเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับมาตรฐาน
- (3) การปรับปรุงเมื่อมีการเบี่ยงเบน

วิธีการในการกำกับติดตาม ได้แก่

- (1) การกำกับติดตามโดยการควบคุมด้านงบประมาณการเงิน
- (2) การใช้เทคนิคที่ไม่เกี่ยวกับการควบคุมงบประมาณการเงิน

เช่น การสังเกต การให้ทำรายงาน การตรวจสอบตารางการทำงาน (time-event charts) (Sprunger and Bergquist 1978: 244-246)

5.2 การประเมินผู้บริหาร

5.2.1 คุณสมบัติที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร

ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญ เพราะเป็นพลังสำคัญในการผลักดันให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุผล Seldin ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ดังนี้

- (1) มีความกระตือรือร้นในการทำงาน
- (2) มีความสามารถในการจัดการด้านการเงิน
- (3) มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน โดยอย่างน้อยควรมีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์
- (4) มีวิธีการบริหารงานที่เหมาะสมกับสภาพการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษา กล่าวคือ มีกระบวนการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม
- (5) มีความสามารถในการเป็นผู้ประกอบการ กล่าวคือ มีความสามารถในการแสวงหาโอกาสต่าง ๆ ที่จะทำให้สถาบันของตนเติบโต และได้รับการพัฒนา
- (6) มีความสนใจในสภาพแวดล้อมภายนอก (Seldin

1988: 3-8)



Fisher ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ

ดังนี้

- (1) มีการยอมรับในภารกิจผูกพัน
- (2) มีวิสัยทัศน์ (vision) ที่ชัดเจน
- (3) มุ่งความสำเร็จ มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง
- (4) ตระหนักถึงความกว้างขวางของการเป็นผู้บริหาร เป็นงานที่หนัก

และไม่สามารถทำให้ทุกคนพอใจได้ตลอดเวลา

- (5) ใช้วิจารณ์อย่างละเอียดถี่ถ้วนในการตัดสินใจ

และไม่พอใจกับการอยู่ในสภาพเดิม ๆ (Fisher 1988: 107)

Hesburgh ได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร

วิชาการ ดังนี้

- (1) มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และสามารถถ่ายทอดเป็นคำพูด

และการกระทำได้

- (2) มีความเชื่อมั่นในตนเอง
- (3) มีความสามารถในการจูงใจผู้อื่น
- (4) มีความกล้าที่จะตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง
- (5) ให้ความสำคัญต่อสุขภาพทางกายและทางจิต ตลอดจน

ขวัญและกำลังใจของเพื่อนร่วมงาน

- (6) ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (Hesberg 1988: 5-8)

5.2.2 วิธีการในการประเมินผู้บริหาร

Sprunger และ Bergquist ได้เสนอวิธีการในการประเมินผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา ดังนี้

- (1) การบรรยายโดยไม่มีโครงสร้าง (unstructured narration) เกี่ยวกับคุณลักษณะ เช่น ความเป็นกันเอง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของผู้บริหาร

- (2) การจัดทำเอกสารแบบไม่มีโครงสร้าง เป็นการประเมินตนเองเกี่ยวกับกิจกรรมหรือความสำเร็จในการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม

(3) การบรรยายแบบมีโครงสร้าง เป็นการประเมินเกี่ยวกับหน้าที่ของผู้บริหารในด้านต่าง ๆ (Sprunger and Bergquist 1978: 247)

(4) การใช้แบบสอบถามแบบประมาณค่า

(5) การจัดทำเอกสารประเมินความสำเร็จของตนเอง

ในการบริหารงานซึ่งจัดหมวดหมู่โดยยึดความสัมพันธ์กับงานในหน้าที่ ทักษะ หรือวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติ เป็นต้น (Sprunger and Bergquist 1978: 249-250)

6. การพัฒนาอาจารย์

อาจารย์เป็นบุคลากรที่มีความสำคัญในสถาบันอุดมศึกษา เพราะเป็นผู้มีบทบาทอย่างมากในการสร้างหลักสูตร สอนและให้คำแนะนำแก่นักศึกษา ทำการวิจัยเพื่อสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ และให้บริการแก่สังคมภายนอกอย่างกว้างขวาง คุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาจึงขึ้นอยู่กับคุณภาพของอาจารย์ (Votruba 1990: 214)

6.1 การพัฒนาอาจารย์ใหม่

การพัฒนาอาจารย์ให้มีคุณภาพจะบรรลุผลได้ ถ้าสถาบันอุดมศึกษามีระบบการพัฒนาอาจารย์ที่ดี พรูสลี อาชวอรุง ได้กล่าวถึงระบบการพัฒนาอาจารย์ว่ามีหลายแบบ ได้แก่ (1) แบบที่เน้นการพัฒนาการสอน เป็นแบบที่ให้ความสำคัญในด้านหลักสูตรและพฤติกรรมการสอนในห้องเรียนเป็นหลัก (2) แบบที่เน้นตัวอาจารย์มากกว่าวิชาการ เป็นแบบที่มุ่งเน้นการพัฒนาทัศนคติ ความรู้สึกนึกคิด และค่านิยมของอาจารย์ และ (3) แบบที่เน้นองค์การ เป็นแบบที่เน้นการจัดสิ่งแวดล้อมให้เอื้ออำนวยต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์ เน้นการแก้ไขความขัดแย้งในสถาบันและกระบวนการเพิ่มพูนความร่วมมือระหว่างอาจารย์กับผู้บริหาร ตลอดจนความสัมพันธ์อันดีระหว่างอาจารย์กับนิสิตนักศึกษา (พรูสลี อาชวอรุง 2536: 4-5) ซึ่งทั้ง 3 แบบ มีความสอดคล้องกับแนวคิดในการจัดโปรแกรมการพัฒนาอาจารย์แบบครอบคลุม (comprehensive) ของ Bergquist และ Phillips ซึ่งกล่าวว่า ระบบการพัฒนาอาจารย์มีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ คือ (1) การพัฒนาการเรียนการสอน (instructional development) โปรแกรมการพัฒนาการเรียนการสอนที่ดีควรให้ความรู้เกี่ยวกับรูปแบบการสอน รูปแบบการเรียน ธรรมชาติของเนื้อหาวิชา รูปแบบของการจัดสภาพแวดล้อมทางการศึกษา (2) การพัฒนาส่วนบุคคล (personal development) เป็นการพัฒนาความสามารถในการวางแผนชีวิต และความ

งอกงาม ส่วนบุคคลซึ่งเป็นการส่งเสริมทักษะ ความรู้ ความสามารถเฉพาะอย่างของ อาจารย์ และ (3) การพัฒนาองค์การ ซึ่งเป็นโปรแกรมการพัฒนาอาจารย์ที่มุ่งให้อาจารย์ มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับองค์การ ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การตัดสินใจ และการ แก้ไขความขัดแย้ง (Bergquist and Phillips, 1975)

6.2 การพัฒนาอาจารย์ที่มีความทันสมัยทางวิชาการ

โปรแกรมการพัฒนาอาจารย์แบบครอบคลุมของ Bergquist และ Phillips มีความเหมาะสมสำหรับอาจารย์ใหม่ ส่วนอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการ ทำงานมานานโปรแกรมการพัฒนาที่เหมาะสมควรเป็นโปรแกรมที่มุ่งส่งเสริมให้อาจารย์มี ความทันสมัยทางวิชาการหรือวิชาชีพ (keeping up to date) ซึ่ง National Science Foundation ได้ให้ความหมายของความทันสมัยทางวิชาการหรือวิชาชีพ ดังนี้

การทำให้ตนเองมีความทันสมัยทางวิชาการหรือวิชาชีพ หมายถึง การมีความสามารถในการใช้ทฤษฎี มุมมอง เทคนิค และวิธีปฏิบัติใน สาขาวิชาของตนและสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง มีความคุ้นเคยกับปัญหาที่ นักวิชาการหรือนักวิชาชีพในสาขาวิชาเดียวกับตนกำลังดำเนินการ แก้ไข รวมทั้งมีความคุ้นเคยกับแนวทางที่ใช้ในการแก้ปัญหาเหล่านั้น ๗

(National Science Foundation, 1969 อ้างถึงใน Dubin 1990: 23)

6.2.1 ความจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนา

Dubin ได้กล่าวถึงสาเหตุที่ทำให้อาจารย์ต้องมีความทันสมัย ทางวิชาการหรือวิชาชีพ ดังนี้

(1) อัตราการเพิ่มพูนของความรู้และข้อมูลสนเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จากการศึกษาฐานข้อมูลที่ Institute of Scientific Information พบว่าอัตราการเพิ่มของฐานข้อมูลเพิ่มขึ้น ปีละประมาณล้านเรื่อง

(2) การซ้นทับของพรหมแดนของความรู้ในสาขาวิชา ต่าง ๆ และธรรมชาติของงานวิจัยในปัจจุบันที่มีลักษณะ เป็นสหสาขาวิชามากขึ้น ทำให้การทำความเข้าใจในข้อความรู้ใหม่ ๆ ในปัจจุบันเป็นสิ่งที่กระทำได้ค่อนข้างยาก

(3) การลดน้อยถอยลงของความรู้ที่มีอยู่เดิมตามระยะเวลาที่ผ่านไป ซึ่งระยะเวลาที่ความรู้ที่มีอยู่ลดลงเหลือครึ่งหนึ่งของที่มีอยู่เดิม (half life)

านแต่ละสาขาวิชาอาจแตกต่างกัน เช่น สาขาวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มีระยะเวลาดังกล่าว ประมาณ 5-7 ปี สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ 1-2 ปี สาขาวิชาการจัดการ 5-8 ปี สาขาวิชาฟิสิกส์ 8 ปี สาขาวิชาเทคโนโลยีชีวภาพ 5-6 ปี สาขาวิชาบัญชี 5 ปี

(4) การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและนวัตกรรมต่าง ๆ

ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

(5) การแข่งขันกันในระดับประเทศในการทำวิจัยและพัฒนา

(Dubin 1990: 14-16)

6.2.2 แนวทางการพัฒนาอาจารย์ให้มีความทันสมัยทางวิชาการ

อย่างเป็นระบบ

การพัฒนาอาจารย์ให้มีความทันสมัยทางวิชาการควรรใช้

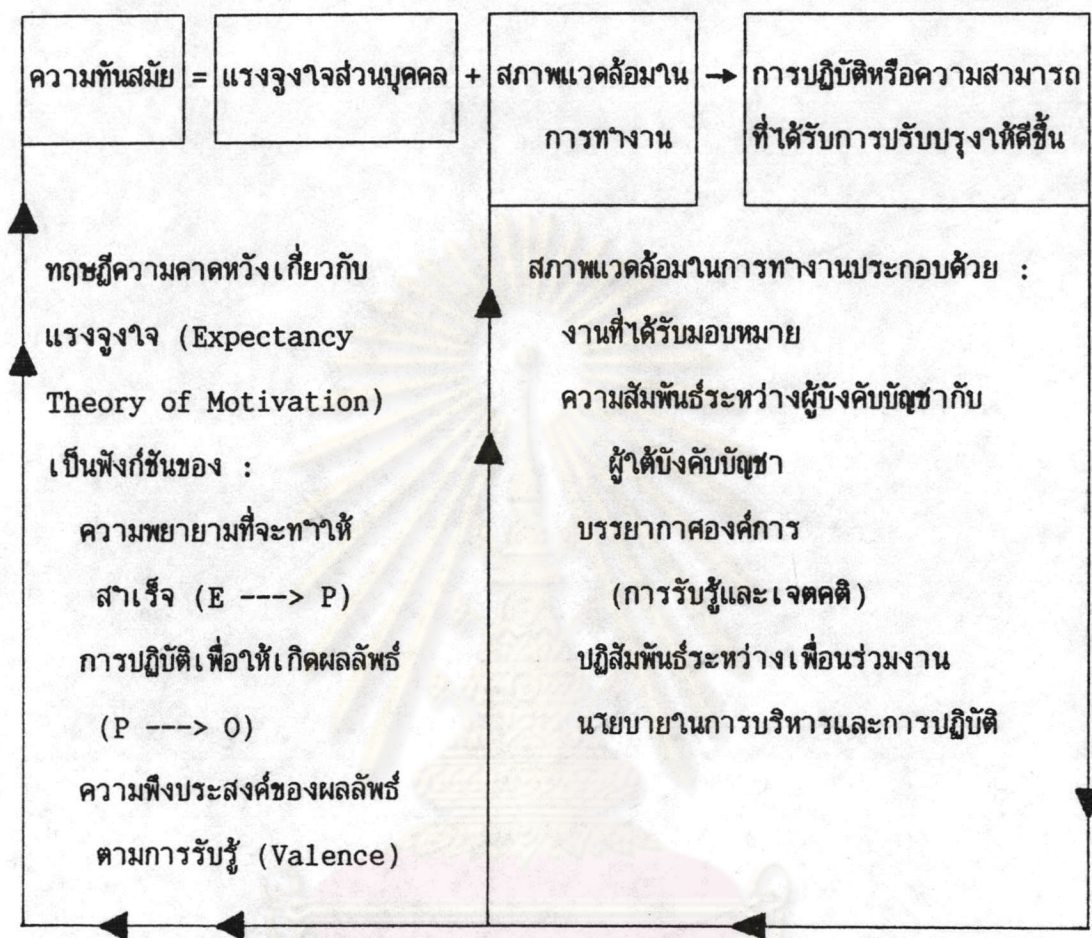
แนวทางที่เป็นระบบ

การอ่านหนังสือหรือวารสารในบางโอกาสยังไม่เป็นการเพียงพอ

Dubin ได้เสนอแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้มีความทันสมัยทางวิชาการอย่างเป็นระบบ ดังนี้

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภูมิที่ 11 รูปแบบการพัฒนามูลากรที่มีความทันสมัยทางวิชาการหรือวิชาชีพของ Dubin



แหล่งที่มา : Dubin 1990: 25

รูปแบบการพัฒนามูลากรที่มีความทันสมัยทางวิชาการหรือวิชาชีพของ Dubin ได้แสดงให้เห็นว่า ความทันสมัยทางวิชาการหรือวิชาชีพเป็นฟังก์ชันร่วมของแรงจูงใจส่วนบุคคล กับสภาพแวดล้อมในการทำงาน Farr และ Middlebrooks (1990: 203-204) Claxton และ Murrell (1984 อ้างถึงใน Votruba 1990: 216) พรุสี่ อาชาวาร์จ (2536: 5-6) มีความเห็นในตนเองเดียวกันว่า ในการพัฒนาอาจารย์ ปัจจัยที่ควรให้ความสำคัญ 2 ปัจจัย คือ แรงจูงใจโดยเน้นที่แรงจูงใจภายในและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

6.2.2.1 แนวทางการส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจภายใน

Daniel และ Esser ได้ให้นิยามของแรงจูงใจภายในว่า หมายถึง แรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานใด ๆ ที่ไม่มีรางวัลปรากฏออกมาให้เห็น

ยกเว้นจะได้โดยตรงจากงานนั้น ๆ (Daniel and Esser อ้างถึงใน Farr and Middlebrooks 1990: 202)

ในการส่งเสริมแรงจูงใจภายในของอาจารย์สามารถทำได้ 2 แนวทาง คือ (1) การส่งเสริมให้อาจารย์มีอิสระในการทำงาน เช่น มีเสรีภาพในการดำเนินงานตามจุดมุ่งหมายที่อาจารย์เป็นผู้กำหนดขึ้น และ (2) การส่งเสริมให้อาจารย์ได้กระทำในสิ่งที่มีความหมายสำหรับอาจารย์ เช่น อาจารย์ที่มีอายุยังน้อยอาจให้ความสำคัญในความก้าวหน้าทางวิชาการและผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ อาจารย์ที่มีวุฒิหรือประสบการณ์ในการทำงานสูงสิ่งจูงใจที่มีอิทธิพล คือ การมีโอกาสทำงานข้ามสาขาวิชา การมีโอกาสเป็นผู้เจรจาตกลงในการกำหนดทิศทางของหน่วยงานหรือสาขาวิชาชีพของตน การได้ทำงานร่วมกับกลุ่มเพื่อนในสาขาวิชาชีพเดียวกัน (Votruba, 1990)

Votruba ได้เสนอวิธีการส่งเสริมแรงจูงใจภายในสำหรับอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา ดังนี้

1. การให้อาจารย์มีเวลาสำหรับการ

สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ นอกเหนือจากรูปแบบที่ใช้กันมาก คือ การให้ลาพักหรือเพิ่มพูนวิชาการแล้วควรรูปแบบอื่น ๆ ได้แก่

(1) การให้อาจารย์ได้มีโอกาสไปศึกษาในสาขาวิชาอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เวลา 1 เทอม หรือ 1 ปี ทั้งนี้เพื่อให้อาจารย์ได้พัฒนาวิธีการสอนและการทำวิจัยในแนวทางใหม่

(2) การเปิดโอกาสให้อาจารย์ได้ไปทำงานในหน่วยงานอื่น ๆ ในท้องถิ่น หรือในองค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาหรือวิชาการที่อาจารย์สอน

(3) การให้อาจารย์มีเวลาไปสอนในวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยอื่น ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้สึกร่วมกันเป็นชุมชนเดียวกัน และเพื่อเป็นการฝึกกำลังกันในกลุ่มอาจารย์

2. การให้ทุนสนับสนุน ซึ่งทำได้หลายลักษณะ

ได้แก่

(1) การให้ทุนสนับสนุนการเดินทางของอาจารย์เพื่อแสวงหาแหล่งเงินทุนสนับสนุนการวิจัย

(2) การให้ทุนสนับสนุนการพัฒนา
รายวิชาใหม่หรือการทดลองสอนแบบใหม่

(3) การให้ทุนแก่อาจารย์เพื่อใช้จ่าย
ในการซื้อเครื่องมือ หนังสือ หรือทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อช่วยให้อาจารย์ทำงานได้สำเร็จ

(4) การให้ทุนเดินทางไปประชุมทาง
วิชาการ

(5) การให้ทุนศึกษาในภาคฤดูร้อน

3. การจัดทำให้มีการปฏิสัมพันธ์กับสาขาวิชาอื่น
โดยจัดให้อาจารย์ได้สอนในรายวิชาที่เป็นสหสาขาวิชาพร้อมกับอาจารย์จากสาขาวิชาอื่น ๆ
ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมมิตรภาพอันดีงามระหว่างเพื่อนร่วมวิชาชีพ ทำให้เกิดมุมมองใหม่ใน
สาขาวิชาของตน และมีความรู้สึกผูกพันกับชุมชน รวมทั้งเห็นความสำคัญของการร่วมมือกัน
ทำงานมากขึ้น

4. การให้สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (money
incentives) สถาบันอุดมศึกษาควรจัดทำมีค่าตอบแทน (merit pay) ในการทำงาน
บางอย่าง แต่มีข้อพึงระวัง เพราะอาจทำให้อาจารย์ที่ไม่ได้รับค่าตอบแทน สูญเสียความ
เคารพในตนเอง ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

5. การให้สิ่งจูงใจอื่น ๆ สถาบันอุดมศึกษา
ควรจัดทำมีสิ่งจูงใจที่สามารถทำได้จริง ได้แก่

(1) การไปช่วยสอนในสถาบันอื่น
(2) การจัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความ
คิดเห็นระหว่างอาจารย์เพื่อให้เกิดแนวคิดใหม่ เพื่อพัฒนาสาขาวิชาต่าง ๆ ไปสู่ความเป็น
ชุมชนวิชาการเดียวกัน (collegiality) และเพื่อส่งเสริมให้เกิดการตระหนักรู้ในงาน
ของเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ

(3) การจัดนักศึกษาให้ช่วยงานสอนและ
งานวิจัย

(4) การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ
ให้มีคุณภาพ ได้แก่ ห้องสมุด สโมสรอาจารย์ ตึกสันตนาการ ศูนย์คอมพิวเตอร์ ศูนย์ศิลปะ
ห้องทำงานของอาจารย์ (Votruba 1990: 219-223)

6.2.2.2 แนวทางการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Dubin ได้ทำการวิจัยเพื่อหาปัจจัยด้านสภาพ-
แวดล้อมที่สามารถกระตุ้นให้บุคคลทำงาน และพบว่ามี 5 ปัจจัยที่สำคัญ คือ (1) ความท้าทาย
ของงาน (2) พฤติกรรมของผู้บริหาร (3) บรรยากาศองค์การ (4) ปฏิสัมพันธ์ระหว่าง
เพื่อนร่วมงาน และ (5) นโยบายในการทำงานและวิธีปฏิบัติ

ความท้าทายของงาน

บุคลากรจะถูกกระตุ้นให้พัฒนาตนเองให้มีความ
ทันสมัยทางวิชาการอยู่เสมอ ถ้าได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความท้าทาย เงื่อนไขที่ทำให้
งานมีลักษณะท้าทาย คือ

- (1) การได้เผชิญกับแนวทางการแก้ปัญหาที่
แตกต่างจากที่เคยปฏิบัติ
- (2) การได้เผชิญกับปัญหาที่ไม่คุ้นเคย
- (3) การได้รับการชี้แนะให้เห็นข้อบกพร่อง
ในวิธีการแก้ปัญหาที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน
- (4) การได้รับฟังแนวคิดตลอดจนคำวิพากษ์
วิจารณ์จากผู้อื่น
- (5) การได้ทำงานที่หลากหลาย
- (6) การที่ต้องเผชิญกับเงื่อนไขที่เป็นอุปสรรค
ต่อการทำงานในรูปแบบปกติ
- (7) การมีข้อคิดเห็นที่ไม่ตรงกับเพื่อนร่วมงาน
- (8) การรับรู้ว่าปัญหาที่ต้องแก้ไขมีทางแก้ไข
ได้สำเร็จ
- (9) การตระหนักว่าปัญหายังคงมีอยู่ (Pelz
and Andrews, 1966 อ้างถึงใน Dubin 1990: 30)

Bradford และ Cohen ได้ทำการวิจัย และ
พบว่าลักษณะของงานที่ท้าทาย มีดังนี้

- (1) งานที่ต้องออกแบบหรือหาวิธีการแก้ปัญหาที่เหมาะสมกับสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งโดยเฉพาะ
- (2) งานที่เบาและคลุมเครือ หรือไม่มีขอบเขตของความยากที่ชัดเจน
- (3) งานที่ต้องทำให้เสร็จพร้อมกับงานอื่น ๆ หลาย ๆ อย่าง
- (4) งานที่อยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกับความสามารถของผู้ปฏิบัติ
- (5) งานที่ได้รับมอบหมายอยู่ในความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติโดยลำพัง (Bradford and Cohen อ้างถึงใน Dubin 1990: 30)

พฤติกรรมของผู้บริหาร

พฤติกรรมของผู้บริหารที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาที่มีความทันสมัยทางวิชาการ คือ

- (1) ผู้บริหารให้ความสำคัญ (recognition) และความเชื่อถือ (credit) ในผลงานที่มีคุณภาพ
- (2) การพิจารณาให้รางวัลหรือการเลื่อนขั้นเงินเดือนตั้งอยู่บนพื้นฐานของผลการปฏิบัติงาน
- (3) ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานมีความคิดอย่างอิสระและสร้างสรรค์
- (4) ผู้บริหารจัดให้มีการประชุมสัมมนาเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงาน
- (5) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- (6) บุคลากรมีอิสระในการดำเนินงาน
- (7) หน่วยงานมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาบุคลากรที่มีความทันสมัยทางวิชาการหรือวิชาชีพ (Dubin 1990: 31)

บรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การ หมายถึง กลุ่มของการรับรู้ (cluster of perceptions) เกี่ยวกับการปฏิบัติงานหรือตำแหน่งงานขององค์การ รวมทั้งหลักการที่บุคลากรในหน่วยงานยึดถือ โดยการรับรู้ หมายถึง การแปลความหมายเกี่ยวกับประเด็นต่อไปนี้

- (1) วิธีดำเนินการขององค์การ
- (2) วิธีการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ
- (3) รูปแบบการสื่อสาร
- (4) ระดับของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- (5) การให้ความสำคัญในความเป็นเลิศ
- (6) ระบบการให้รางวัล
- (7) เจตคติต่อข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น
- (8) ความมั่นคง
- (9) การกำหนดจุดมุ่งหมาย
- (10) การพัฒนาด้านวิชาการหรือวิชาชีพ

Dubin ได้กล่าวว่า ถ้าบุคคลในหน่วยงานแปลความหมายบรรยากาศองค์การไปในทางที่ดีหรือเป็นบวก ย่อมแสดงให้เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานนั้นได้รับการกระตุ้นให้เข้าร่วมในการพัฒนาให้เกิดความทันสมัยทางวิชาการหรือวิชาชีพ (Dubin 1990: 33)

ปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ลักษณะของปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาทางวิชาการหรือวิชาชีพ ได้แก่

- (1) เพื่อนร่วมงานสามารถให้ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับงานในสาขาวิชานั้น ๆ ได้อย่างน่าเชื่อถือ
- (2) เพื่อนร่วมงานสามารถชักจูงให้อ่านวารสารใหม่ ๆ หรือบทความทางวิชาการใหม่ ๆ
- (3) เพื่อนร่วมงานสามารถแนะนำแนวทางในการแก้ปัญหาใหม่ ๆ บนพื้นฐานของประสบการณ์จริงของเพื่อนร่วมงาน



(4) เพื่อนร่วมงานมีความตั้งใจที่จะให้แนวคิดใหม่ ๆ ในการดำเนินงาน (Dubin 1990: 33-34)

นโยบายในด้านการจัดการและการปฏิบัติ

นโยบายในด้านการจัดการและการปฏิบัติที่

ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้เกิดความทันสมัยทางวิชาการ ได้แก่

(1) การมีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับระบบการให้รางวัลหรือการพิจารณาความดีความชอบ

(2) มีการจัดสัมมนาเกี่ยวกับวิชาการหรือวิชาชีพขึ้นภายในหน่วยงาน (in-house seminars)

(3) มีการจัดหาเครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอ

(4) มีการหมุนเวียนเปลี่ยนหน้าที่ของบุคลากรในช่วงต้น ๆ ของการทำงาน

(5) มีระบบห้องสมุด เอกสารหรือวารสารทางวิชาการที่ทันสมัย (Dubin 1990: 34-35)

กล่าวโดยสรุป การบริหารงานเป็นกลไกที่มีความสำคัญในการจูงใจให้บุคลากรในองค์การทำงาน ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการจูงใจ คือ ผู้บริหาร ดังนั้นการกำหนดรายการเกณฑ์ประเมินความสำเร็จของวิทยาลัยครูส่วนหนึ่งจึงควรพิจารณาที่ผู้บริหาร ซึ่งควรมีลักษณะดังนี้

1. มีคุณวุฒิทางการศึกษาระดับที่เป็นที่ยอมรับ ซึ่งไม่ควรต่ำกว่าระดับปริญญาโท เพราะวิทยาลัยครูเป็นสถาบันอุดมศึกษาซึ่งในปัจจุบันเปิดสอนถึงระดับปริญญาตรี

2. มีความรู้ ความเข้าใจในปัญหาและความต้องการของท้องถิ่นอย่างชัดเจน เพราะพันธกิจของวิทยาลัยครู คือ การเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

3. มีคุณธรรม จริยธรรม ผลจากการวิจัยของ ประถม แสงสว่าง (2524) และ มณฑป ไชยชิต (2537) ได้แสดงให้เห็นว่า คุณธรรม จริยธรรมเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นของผู้บริหาร

4. มีความรู้ในหลักการบริหารและสามารถประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม หลักการบริหารที่สำคัญ ได้แก่ การวางแผน การจัดโครงสร้างองค์กร การสรรหาและบรรจุ แต่งตั้งบุคลากร การนำ การประเมิน และการพัฒนาโดยเน้นที่การพัฒนาอาจารย์/บุคลากร การกำหนดรายการเกณฑ์ประเมินความสำเร็จของวิทยาลัยครู นอกจากนี้จะ พิจารณาในส่วนที่เกี่ยวกับผู้บริหารแล้ว ควรพิจารณาส่วนที่เกี่ยวกับอาจารย์/บุคลากร และ วิทยาลัยโดยรวม โดยในระดับอาจารย์/บุคลากรควรให้ความสำคัญในความพึงพอใจในการทำงาน ในระดับวิทยาลัยควรให้ความสำคัญในด้านความมีชื่อเสียงของวิทยาลัย โดยเฉพาะ อย่างยิ่งในด้านการได้รับการยอมรับในผลงานทางวิชาการของอาจารย์ ทั้งนี้เนื่องจาก วิทยาลัยครูเป็นสถาบันวิชาการ



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย