

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล

โครงการเล่นเพื่อพัฒนาคุณาจารย์ในวิทยาลัยครู และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้มีสาระที่ประกอบด้วยวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัยสรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลผลการวิจัย การเล่นโครงการ "โครงการเล่นเพื่อการพัฒนาคุณาจารย์ในวิทยาลัยครู และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาคุณาจารย์ตลอดจนข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. ศึกษารูปแบบของการพัฒนาคุณาจารย์
2. สืบหาความต้องการในการพัฒนาคุณาจารย์ และวิเคราะห์ปัญหาในการพัฒนาคุณาจารย์
3. เปรียบเทียบความคิดเห็นในการพัฒนาคุณาจารย์ระหว่างผู้บริหารและอาาจารย์
4. เล่นโครงการพัฒนาคุณาจารย์วิทยาลัยครู ซึ่งประกอบด้วยโครงการต่าง ๆ ผู้รับผิดชอบ, การจัดตั้งหน่วยงาน, งบประมาณ ตลอดจนวิธีดำเนินการ ระยะเวลาและอื่น ๆ

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการ เป็นขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. สืบหาความคิดเห็น
 - 1.1 ศึกษาวิธีการและรูปแบบของการพัฒนาคุณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศจากเอกสาร ตำรา ผลงานวิจัย ปรึกษาอาาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้มีประสบการณ์ด้านการพัฒนาคุณาจารย์
 - 1.2 นำแนวความคิดจากข้อ 1.1 มาพิจารณาถึงความเหมาะสมที่จะใช้ได้สำหรับโครงสร้างวิทยาลัยครู เพื่อสร้างแบบสอบถามสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลมาแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบหาความตรงทางด้านเนื้อหา (Content validity) แล้วจึง

นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยครูเลย 40 คน เพื่อให้แบบสอบถามมีความเที่ยง (Reliability) แล้วนำมาหาค่าความเที่ยง ดังรายละเอียดในภาคผนวก ข.

1.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเสร็จแล้วไปเก็บข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่างในวิทยาลัยครูทั่วประเทศ 12 แห่ง ดังรายละเอียดในตารางที่ 1 ประกอบด้วยผู้บริหาร 141 คน อาจารย์ 289 คน ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเองส่วนหนึ่ง และเพื่อน ๆ น้อง ๆ ช่วยกันเก็บรวบรวมอีกส่วนหนึ่งใช้เวลาทั้งสิ้น 60 วัน (เริ่มตั้งแต่วันที่ 12 มกราคม 2526 ถึงวันจันทร์ที่ 7 มีนาคม 2526) ได้รับแบบสอบถามคืน 430 ฉบับ จากจำนวนที่แจกไป 466 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.27

1.4 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับคืน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ SPSS (Statistical Package for Social Science) ซึ่งแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่และร้อยละ

ตอนที่ 2 ความรู้และความต้องการเสริมความรู้ในบทบาท และภารกิจด้านการสอน, ด้านการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ, ด้านการวิจัย, ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนและสังคม ตลอดจนด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมซึ่งแบ่งการวิเคราะห์ดังนี้

ก. ความรู้และความต้องการเสริมความรู้ในบทบาท และภารกิจทั้ง 5 ด้านดังกล่าวข้างต้น จำแนกตามผู้บริหารและอาจารย์ วิเคราะห์โดยใช้สถิติทีเทสต์ (t-test)

ข. ความรู้และความต้องการเสริมความรู้ในบทบาท และภารกิจทั้ง 5 ด้านดังกล่าวข้างต้น จำแนกตามผู้บริหารและอาจารย์ วิเคราะห์ด้วยความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance) เมื่อพบความแตกต่างระหว่างคู่ที่ทดสอบด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffé's method) โดยกำหนดความมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ตอนที่ 3 เกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อการจัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์ วิเคราะห์โดยค่าความถี่และค่าร้อยละ

2. การเสนอโครงการ

2.1 ศึกษาเอกสารต่าง ๆ เพิ่มเติม เช่น โครงการต่าง ๆ ที่วิทยาลัยครูกำลังดำเนินงานอยู่, ความเป็นไปได้, งบประมาณ, หน่วยงานที่รับผิดชอบ ฯลฯ

2.2 เส้นอ "โครงการเสนอเพื่อพัฒนาคณาจารย์ในวิทยาลัยครู"

ซึ่งประกอบด้วยโครงการต่าง ๆ ผู้รับผิดชอบโครงการ, การจัดตั้งหน่วยงาน, งบประมาณ ตลอดจนวิธีดำเนินการระยะเวลาและอื่น ๆ เพื่อเสนอให้กรรมการฝึกหัดครูนำไปพิจารณาใช้ต่อไป

สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยในครั้งนี้จะแยกสรุปเป็น 3 ส่วน ตามลักษณะของแบบสอบถามที่ ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 36-40 ปี แต่งงานแล้ว มีระยะเวลาปฏิบัติราชการระหว่าง 11-15 ปี มีวุฒิปริญญาโททางการศึกษา ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ 2 ระดับ 5-6 และมาจากคณะวิชาครุ-ศาสตร์ แต่อาจารย์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-35 ปี แต่งงานแล้ว มีระยะเวลาปฏิบัติราชการระหว่าง 6-10 ปี มีวุฒิปริญญาโททางการศึกษา ดำรงตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ 2 ระดับ 5-6 และมาจากคณะวิชาวิทยาลัยครุศาสตร์
2. ความรู้และความต้องการเสริมความรู้ ในบทบาทและภารกิจทั้ง 5 ด้านของอาจารย์วิทยาลัยครู พอจะสรุปได้ดังนี้ คือ

2.1 การวัดลำดับความรู้เกี่ยวกับบทบาทและภารกิจทุก ๆ ด้าน พบว่าทั้งผู้บริหารและอาจารย์ มีความรู้ตรงกันทุก ๆ ด้านคือ ลำดับแรก บทบาทและภารกิจด้านการสอน ลำดับสุดท้าย บทบาทด้านการวิจัย

2.2 การวัดลำดับความต้องการเสริมความรู้เกี่ยวกับบทบาทและภารกิจทุก ๆ ด้านพบว่า ทั้งผู้บริหารและคณาจารย์ มีความต้องการตรงกันเกือบทุกด้าน ผู้บริหารและอาจารย์ต้องการเสริมความรู้อันดับแรกคือ บทบาทและภารกิจด้านการวิจัย อันดับที่ 2 คือ บทบาทด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนและสังคม และลำดับสุดท้ายคือ บทบาทและภารกิจด้านการสอน

2.3 การเปรียบเทียบความรู้และความต้องการเสริมความรู้เกี่ยวกับบทบาทและภารกิจทุก ๆ ด้าน ระหว่างผู้บริหารและอาจารย์ ทดสอบด้วยสถิติทีเชสต์ (t-test) พบว่า ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เลย

2.4 การเปรียบเทียบความรู้และความต้องการ เสริมความรู้เกี่ยวกับบทบาทและภารกิจทุก ๆ ด้าน ระหว่างผู้บริหารและอาจารย์ ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way analysis of variance) กำหนดความมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 พบว่าไม่มีความแตกต่างกันเลย

3. ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์
พอจะสรุปได้ดังนี้คือ

3.1 บทบาทของวิทยาลัยครูทั้งผู้บริหารและอาจารย์ เห็นว่าวิทยาลัยครูควรมีบทบาทด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนและสังคมเป็นอันดับแรก อันดับ 2 คือ ผลิตครูระดับปริญญาตรีให้แก่ชุมชน

3.2 บทบาทของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ มีความคิดเห็นว่าหน่วยศึกษานิเทศก์ ควรสนับสนุนส่งเสริมคณาจารย์ด้านการเรียนการสอน, ด้านการวิจัย, การให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนและสังคม ตามลำดับ

3.3 หน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นว่าในแต่ละวิทยาลัยครู ควรมีหน่วยงานเฉพาะที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์

3.4 ถ้ามีหน่วยพัฒนาคณาจารย์ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ มีความเห็นว่าควรดำเนินการโดยจัดตั้งหน่วยงานอิสระ สัดขึ้นกลุ่มวิทยาลัยละ 1 แห่ง โดยมีคณาจารย์จากทุก ๆ วิทยาลัยในกลุ่มเดียวกัน เป็นกรรมการร่วมดำเนินการ

3.5 หน้าที่หลักของหน่วยพัฒนาคณาจารย์ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นว่าหน้าที่หลักของ หน่วยพัฒนาคณาจารย์คือ เป็นศูนย์กลางประสานงานสนับสนุนให้คณะวิชาต่าง ๆ จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ตลอดจนให้ความช่วยเหลือ จัดสร้างงบประมาณ สัดหาวิทยากร และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ

3.6 ลักษณะของโปรแกรมการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ มีความเห็นว่าควรเป็นโครงการต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา และรองลงมาคือ สัดเฉพาะกิจกรรมที่จำเป็น

3.7 การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ ลักษณะการสัดผู้เข้าร่วมกิจกรรม ทั้งผู้บริหารและอาจารย์เห็นว่า ควรจะมาจากทุกภาควิชาหรือทุกคณะวิชาจากกลุ่มวิทยาลัยครู

เดียวกัน ส่วนรูปแบบและวิธีการในการจัด ทั้งผู้บริหารและอาจารย์เห็นว่า ควรจะจัดในรูปแบบของการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นส่วนใหญ่



อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ จะแยกอภิปรายผลตามลักษณะของแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้คือ

1. สถานการณ์ส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 66.7) มีอายุระหว่าง 36-40 ปี (ร้อยละ 33.3) มีระยะเวลาปฏิบัติราชการระหว่าง 11-15 ปี (ร้อยละ 42.6) มาจากคณะวิชาครุศาสตร์ (ร้อยละ 38.1) ในขณะที่อาจารย์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 58.1) มีอายุระหว่าง 31-35 ปี (ร้อยละ 37.7) มีระยะเวลาปฏิบัติราชการระหว่าง 6-10 ปี (ร้อยละ 41.2) มาจากคณะวิชาศึกษาศาสตร์ (ร้อยละ 40.1)

นอกจากนี้จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 430 คน เป็นผู้มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ถึง 288 คน เป็นผู้มีระยะเวลาปฏิบัติราชการ 6-15 ปี ถึง 312 คน เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการในฐานะผู้ช่วยศาสตราจารย์ 24 คน รองศาสตราจารย์ 3 คน เป็นผู้ที่มีวุฒิระดับปริญญาโททางการศึกษาและทางสาขาอื่น ๆ 276 คน ปริญญาตรีทางการศึกษาและทางสาขาอื่น ๆ 136 คน

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามนี้มีลักษณะที่แตกต่างจากสถานการณ์ของผู้บริหารและอาจารย์ของมหาวิทยาลัย แม้ว่าผู้บริหารและอาจารย์ จะสังกัดอยู่ใน 3 คณะวิชาคือ คณะวิชาครุศาสตร์, คณะศึกษามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, คณะวิชาศึกษาศาสตร์ก็ตามแต่คณะวิชาต่าง ๆ เหล่านี้ก็มีผลิตบัณฑิตทางการศึกษาทั้งสิ้น มิได้ผลิตบัณฑิตสาขาวิชาครุศาสตร์หรืออื่น ๆ เลย

2. ความรู้และความต้องการเสริมความรู้ในบทบาทและภารกิจทั้ง 5 ด้านของอาจารย์วิทยาลัยครู

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้และความต้องการเสริมความรู้ในบทบาทและภารกิจทั้ง 5 ด้านของผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยครูครั้งนี้ พอจะสรุปได้ดังนี้คือ

2.1 ความรู้และความต้องการเสริมความรู้เกี่ยวกับบทบาทและภารกิจ

ด้านการวิจัย ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้เป็นลำดับสุดท้าย ผู้บริหารอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{X} = 2.506$), อาจารย์อยู่ในเกณฑ์น้อย $\bar{X} = 2.423$ สำหรับความต้องการเสริมความรู้ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ต้องการเสริมความรู้เป็นอันดับแรก ซึ่งอยู่ในเกณฑ์มาก (ผู้บริหาร $\bar{X} = 4.028$, อาจารย์ $\bar{X} = 3.923$)

2.2 ความรู้และความต้องการเสริมความรู้เกี่ยวกับบทบาทและภารกิจด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนและสังคม ความรู้ของผู้บริหารและอาจารย์ในด้านนี้เป็นอันดับที่ 3 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง (ผู้บริหาร $\bar{X} = 2.804$, อาจารย์ $\bar{X} = 2.731$) ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความต้องการเสริมความรู้เกี่ยวกับบทบาทและภารกิจในด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนและสังคมนี้ เป็นอันดับที่ 2 อยู่ในเกณฑ์มาก (ผู้บริหาร $\bar{X} = 3.881$, อาจารย์ $\bar{X} = 3.803$)

2.3 ความรู้และความต้องการเสริมความรู้เกี่ยวกับบทบาทด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้เป็นอันดับที่ 4 ผู้บริหารอยู่ในเกณฑ์มาก ($\bar{X} = 2.603$), อาจารย์อยู่ในเกณฑ์น้อย ($\bar{X} = 2.477$) ส่วนความต้องการเสริมความรู้ ผู้บริหารมีความต้องการเสริมความรู้เป็นอันดับที่ 4 อยู่ในเกณฑ์มาก ($\bar{X} = 3.719$) และอาจารย์มีความต้องการเสริมความรู้เป็นอันดับที่ 3 อยู่ในเกณฑ์มากเช่นเดียวกัน ($\bar{X} = 3.670$)

2.4 ความรู้และความต้องการเสริมความรู้เกี่ยวกับบทบาทด้านการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้เป็นอันดับที่ 2 อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง (ผู้บริหาร $\bar{X} = 3.112$, อาจารย์ $\bar{X} = 3.053$) ส่วนความต้องการเสริมความรู้ทั้งผู้บริหารและอาจารย์อยู่ในเกณฑ์มาก (ผู้บริหาร $\bar{X} = 3.745$ และเป็นอันดับที่ 3, อาจารย์ $\bar{X} = 3.596$ และเป็นอันดับที่ 4)

2.5 ความรู้และความต้องการเสริมความรู้เกี่ยวกับบทบาทด้านการสอน ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้เป็นอันดับแรกอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง (ผู้บริหาร $\bar{X} = 3.352$, อาจารย์ $\bar{X} = 3.347$) ส่วนความต้องการเสริมความรู้ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ต้องการเป็นอันดับสุดท้าย อยู่ในเกณฑ์มาก (ผู้บริหาร $\bar{X} = 3.698$, อาจารย์ $\bar{X} = 3.530$)

2.6 การเปรียบเทียบความรู้และความต้องการเสริมความรู้เกี่ยวกับบทบาทและภารกิจทั้ง 5 ด้าน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance) โดยกำหนดความมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ปรากฏว่า ไม่พบความแตกต่าง

ระหว่างคู่ดังกล่าวเลย

จากผลดังกล่าวทำให้ทราบว่าในเรื่องของความรู้เกี่ยวกับบทบาทและภารกิจทุก ๆ ด้านนั้นผู้บริหารมีความรู้มากกว่าอาจารย์ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเป็นอยู่ขณะนี้ ผู้บริหารและคณาจารย์ส่วนใหญ่ มีความสนใจและทำงานด้านการสอน, การอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นงานหลัก ส่วนงานด้านอื่น ๆ พบว่ามีความรู้บ้าง จึงต้องการเสริมความรู้ด้านการวิจัยเป็นอันดับแรก และการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนและสังคมเป็นอันดับ 2 และพบว่า ผู้บริหารมีความรู้มากกว่าอาจารย์ ในลักษณะเดียวกันกับอาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (กรณีการ พงษ์สันติ; 2525) มหาวิทยาลัยมหิดล (ชวนพิศ นรเดยานนท์, 2525) แต่ผู้บริหารและอาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ก็ดี, ผู้บริหารและอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดลก็ดี มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในส่วนที่เกี่ยวกับภารกิจด้านการสอน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า คณะต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยนั้นมีหลายคณะทั้ง วิทยาศาสตร์, ศิลปศาสตร์, แพทยศาสตร์ ฯลฯ ส่วนวิทยาลัยครูมีเพียง 3 คณะ แต่ละคณะก็ผลิตครูทั้งสิ้น ประกอบกับผู้บริหารของวิทยาลัยครูส่วนใหญ่มิได้แยกขาดเหมือนมหาวิทยาลัย วิทยาลัยครูนั้นระดับหัวหน้าภาควิชา, หัวหน้าคณะวิชา, หัวหน้าแผนก และรองอธิการ ก็ปฏิบัติงานด้านการสอนควบคู่ไปกับการบริหารไปด้วย

เมื่อเปรียบเทียบความรู้และความต้องการเสริมความรู้ บทบาทและภารกิจของแต่ละด้านในส่วนรวมแล้วไม่แตกต่างกัน แต่ถ้าพิจารณาในส่วนละเอียดในข้อคำถามแต่ละข้อของบทบาทและภารกิจแต่ละด้านพบว่า

1) บทบาทและภารกิจด้านการสอนเกี่ยวกับความรู้ของผู้บริหารและอาจารย์ในเรื่องการเขียนเอกสาร ตำรา และบทความทางวิชาการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ผู้บริหารมีความรู้มากกว่าอาจารย์ในระดับปานกลาง (ผู้บริหาร $\bar{X} = 3.191$, อาจารย์ $\bar{X} = 2.966$) ทั้งนี้อาจจะสืบเนื่องมาจาก การที่ผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นว่าการเขียนเอกสาร ตำราและบทความทางวิชาการนั้น สามารถจะนำไปประกอบการขอเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการได้ แต่ความเป็นจริงแล้วผู้บริหารและอาจารย์ให้ความสำคัญกับการสอนมากกว่าการเขียนเอกสาร ตำราและบทความทางวิชาการ

2) บทบาทและภารกิจด้านการอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการเกี่ยวกับความรู้ของผู้บริหารและอาจารย์ในเรื่องของ ลักษณะของผู้เข้ารับการฝึกอบรม, การวัด

ผลและประเมินผลผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ผู้บริหารมีความรู้มากกว่าอาจารย์ในระดับปานกลาง (ผู้บริหาร $\bar{X} = 3.078$, อาจารย์ $\bar{X} = 2.906$, ผู้บริหาร $\bar{X} = 3.333$, อาจารย์ $\bar{X} = 3.148$ ตามลำดับ) ทั้งนี้นอกจากการที่ผู้บริหารมีความรู้มากกว่าอาจารย์แล้ว อาจจะมีสาเหตุมาจากสาเหตุและตัวแปรอื่น ๆ อีกก็ได้เช่น ผู้บริหารไม่มีโอกาสคลุกคลีกับผู้เข้ารับการอบรมมากเท่ากับผู้สอน, ระยะเวลาที่ทำการสอนในวิทยาลัยครู ฯลฯ

3) บทบาทและภารกิจทางด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ความรู้ของผู้บริหารและอาจารย์ในเรื่อง ความรู้เกี่ยวกับศูนย์วัฒนธรรมจังหวัด มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ผู้บริหารมีความรู้มากกว่าอาจารย์ในเกณฑ์ปานกลาง ($\bar{X} = 2.773$) อาจารย์มีความรู้ในเกณฑ์น้อย ($\bar{X} = 2.484$) ความรู้เกี่ยวกับเรื่องการประชุมสัมพันธ์เกี่ยวกับศูนย์วัฒนธรรมจังหวัด ผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้อยู่ในเกณฑ์น้อย (ผู้บริหาร $\bar{X} = 2.461$, อาจารย์ $\bar{X} = 2.256$) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ทั้งนี้นอกเหนือจากการที่ผู้บริหารมีความรู้มากกว่าแล้ว อาจจะมีสาเหตุมาจากตัวแปรอื่น ๆ อีก ที่ทำให้แตกต่างกัน เช่น อายุ, ระยะเวลาในการปฏิบัติราชการในวิทยาลัยครู, การเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมของการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ฯลฯ

3. ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์
 ผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นตรงกันว่า ควรจะมีหน่วยพัฒนาคณาจารย์ที่เป็นหน่วยงานอิสระ สดชื่นกลุ่มวิทยาลัยละหนึ่งแห่ง โดยมีคณาจารย์จากทุก ๆ วิทยาลัยในกลุ่มเดียวกันเป็นกรรมการร่วมดำเนินการ ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางประสานงานสนับสนุนให้คณะวิชาต่าง ๆ จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ตลอดจนให้ความช่วยเหลือจัดสรรงบประมาณ จัดหาวิทยากรและวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมาจากทุกภาควิชาหรือทุกคณะวิชาจากวิทยาลัยครูในกลุ่มวิทยาลัยครูเดียวกัน รูปแบบในการจัดก็เป็นการประชุมเชิงปฏิบัติการและ/หรือหลายๆ วิธีโดยเลือกให้เหมาะสมกับเรื่องและกิจกรรมที่จัด

การจัดตั้งหน่วยงานรับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ กลุ่มวิทยาลัยครูกลุ่มละ

1 แห่งมีโอกาสทำได้มากที่สุดทั้งนี้เพราะว่า

- 1) การแบ่งกลุ่มวิทยาลัยนั้นแบ่งตามภูมิภาค
- 2) ดำเนินร่วมกันในลักษณะกลุ่มมาก่อน
- 3) จำนวนผู้บริหารและอาจารย์ไม่มากจนเกินไป ซึ่งจะทำการประเมินผล

ติดตามผลได้ดีกว่า

โครงการเล่นเพื่อพัฒนาคณาจารย์ในวิทยาลัยครู

ในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยมุ่งหวังที่จะเล่น "โครงการเล่นเพื่อพัฒนาคณาจารย์ในวิทยาลัยครู" เพื่อเป็นแนวทางสำหรับกรรมการฝึกหัดครูในอันที่จะพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยครูต่าง ๆ ซึ่งอยู่กระจ่ายกันทั่วประเทศ ให้คณาจารย์สามารถปฏิบัติภารกิจที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ.2518 ทั้ง 5 ด้าน (ด้านการสอนหรือการผลิตครูถึงระดับปริญญาตรี, การอบรมครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการ, การวิจัย, การให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนและสังคม และสุดท้ายคือ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม) ได้อย่างครบถ้วนและมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพราะวิทยาลัยครูเป็นสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ถ้าคณาจารย์ของวิทยาลัยครูไม่มีผลงานการวิจัยหรือภารกิจด้านอื่น ๆ ในอัตราส่วนที่เหมาะสมกับจำนวนของคณาจารย์ หรือคณาจารย์เห็นความสำคัญเฉพาะภารกิจทางด้านการสอนเพียงอย่างเดียวเท่านั้น วิทยาลัยครูก็คงเป็นสถาบันที่ไม่ต่างไปจากโรงเรียนมัธยมศึกษาหรือประถมศึกษา คือ สอนแต่เพียงอย่างเดียว

การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการใช่แบบสอบถามซึ่งมี 3 ตอน คือ สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม, ความรู้และความต้องการเสริมความรู้เกี่ยวกับบทบาทและภารกิจทั้ง 5 ด้านตามที่ระบุในพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ.2518 และตอนสุดท้ายคือความคิดเห็นต่อกิจกรรมพัฒนาคณาจารย์ เพื่อเป็นแนวทางในการเล่นโครงการดังกล่าว

แนวทางในการพัฒนาคณาจารย์นี้ ผู้วิจัยได้นำเอารูปแบบของ Francine J. Hickerson and John Middleton (Francine J. Hickerson and John Middleton, 1975) ดังปรากฏในแผนภูมิที่ 1 มาประกอบ แนวทางในการพัฒนาคณาจารย์ ซึ่งจะกล่าวถึงรายละเอียดในการประยุกต์ใช้คร่าว ๆ ดังนี้คือ

ระยะที่ 1 การวิเคราะห์งานที่จะต้องทำ และความคลาดเคลื่อนทางการปฏิบัติงาน สำหรับการวิเคราะห์งานที่จะต้องทำนี้ ก็จะวิเคราะห์หัดตามภารกิจหลัก ๆ ตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ.2518 เมื่อวิเคราะห์งานแล้วก็จะทราบว่างานที่จะต้องทำกับการปฏิบัติที่เป็นจริงเป็นอย่างไรมีความคลาดเคลื่อนทางการปฏิบัติในเรื่องใดบ้าง

ระยะที่ 2 การตัดสินใจที่จะให้การฝึกปฏิบัติหรือพัฒนา ระยะนี้จะเป็นการตัดสินใจว่าความคลาดเคลื่อนทางการปฏิบัติงานในเรื่องต่าง ๆ ควรจะแก้ไขโดยวิธีใด โดยการศึกษาสาเหตุว่าความคลาดเคลื่อนนั้น ๆ มาจากเรื่องใด ๆ เช่น ถ้ามาจากเรื่องงบประมาณก็ไม่ต้อง

พัฒนา แต่ขึ้นไปหากิจกรรมหรืออื่น ๆ หรือต้องแก้ไขให้ตรงประเด็นนั่นเอง ถ้าเป็นความคลาดเคลื่อนในเรื่องของความรู้ความสามารถของบุคคล, ความไม่เข้าใจกันหรือเกิดความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารกับอาจารย์ ก็จะต้องตัดสินใจที่จะต้องดำเนินการต่อไป

ระยะที่ 3 กำหนดวัตถุประสงค์และการกำหนดขั้นตอนในการประเมินผลความก้าวหน้า เมื่อการตัดสินใจของคณะผู้บริหารหรือคณะกรรมการตัดสินใจที่จะให้มีการพัฒนาแล้ว ก็จะต้องมาร่วมกันกำหนดวัตถุประสงค์และขั้นตอนของแต่ละโครงการ หรือการดำเนินงานระยะต่าง ๆ ของโครงการจะต้องสามารถประเมินผลความก้าวหน้าได้

ระยะที่ 4 การวางแผนและกำหนดรูปแบบของการพัฒนา ขั้นตอนในระยะที่ 4 นี้ คือ การวางแผนและกำหนดรูปแบบ ซึ่งจะทำให้ทำได้ก็ต่อเมื่อมีข้อมูลพื้นฐานอยู่ก่อนเพื่อที่จะให้ความเป็นไปได้มากที่สุด เช่น จะต้องทราบว่าผู้บริหารหรือคณาจารย์มาจากไหนจบการศึกษาอะไร มีความสนใจหรือมีความรู้ความสามารถด้านใดเป็นพิเศษ ฯลฯ จะได้วางแผนและกำหนดรูปแบบของการพัฒนาให้สอดคล้องกับข้อมูลที่มีอยู่

ระยะที่ 5 เครื่องมือหรือวิธีการในการพัฒนาการดำเนินงาน เมื่อเราได้วางแผนงานและกำหนดรูปแบบแล้ว เราก็มาคิดถึงวิธีการต่าง ๆ ว่าวิธีใดที่จะเหมาะสมกับบุคลากรของเรา จะต้องเป็นวิธีการที่ลมาชิกยอมรับซึ่งจะสัมฤทธิ์ผลมากที่สุด

ระยะที่ 6 การสนับสนุนภายหลังการพัฒนา และการประเมินผลสรุปการที่หน่วยงานได้ดำเนินการในการพัฒนาบุคคลในแต่ละโครงการนั้นจะต้องให้การสนับสนุนแก่บุคคลเหล่านั้นด้วยตามโอกาสและความเหมาะสม และก็มีผลการประเมินผล การดำเนินทั้งหมดมาตั้งแต่ต้น เมื่อยังไม่สามารถลดความคลาดเคลื่อนหรือความขัดแย้งลงได้ ก็มาพิจารณากันใหม่ เริ่มระยะที่ 2 ใหม่ อีก หรือว่าเมื่อประเมินผลสรุปพบความคลาดเคลื่อนหรือยังมีความขัดแย้งอีกก็เริ่มสู่ระยะที่ 1 ใหม่ดังนี้ เป็นต้น

การเสนอโครงการพัฒนาคณาจารย์วิทยาลัยครู เพื่อส่งเสริมให้ผู้บริหารและอาจารย์สามารถปฏิบัติภารกิจตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 สืบเนื่องมาจากข้อค้นพบที่ว่าผู้บริหารและอาจารย์มีความต้องการเสริมความรู้เกี่ยวกับบทบาทและภารกิจด้านการวิจัยเป็นอันดับแรก และด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนและสังคมเป็นอันดับที่ 2 (เมื่อวิเคราะห์โดยส่วนรวมของบทบาทและภารกิจแต่ละด้าน) แต่เพื่อตอบสนองความต้องการเสริมความรู้ของ

ผู้บริหารและคณาจารย์ในส่วนรายละเอียดของ บทบาท และภารกิจแต่ละด้านทั้ง 5 ด้าน ผู้วิจัย
จึงได้นำเอาความต้องการเสริมความรู้ระดับแรก ๆ ของผู้บริหาร และคณาจารย์ทั้ง 5 ด้าน
มาจัดโปรแกรมการพัฒนาอาจารย์ดังต่อไปนี้

1. ด้านการสอน จัดโปรแกรมเสริมความรู้เกี่ยวกับเรื่อง
 - 1.1. การเขียนเอกสาร ตำรา และบทความทางวิชาการ
 - 1.2. การใช้และการสร้างสื่อการสอน หรือเทคโนโลยีทางการศึกษา
 - 1.3. วิธีสอน และเทคนิคการสอนแบบต่าง ๆ
2. ด้านการอบรมครู และบุคลากรทางการศึกษาประจำการ จัดโปรแกรมเสริม
ความรู้เกี่ยวกับเรื่อง
 - 2.1. การผลิต และการใช้สื่อประกอบการฝึกอบรม
 - 2.2. หลักผู้เตรียมมัธยมศึกษาตอนต้น และตอนปลาย
 - 2.3. รูปแบบ วิธีการ และเทคนิคในการให้การอบรม
3. ด้านการวิจัย จัดโปรแกรมเสริมความรู้เกี่ยวกับเรื่อง
 - 3.1. การใช้คอมพิวเตอร์เพื่อช่วยในการวิจัย
 - 3.2. การใช้สถิติสำหรับการวิจัย
 - 3.3. การวิเคราะห์ และการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนการเขียน
รายงานการวิจัย
4. ด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน และสังคม จัดโปรแกรมเสริมความรู้
เกี่ยวกับเรื่อง
 - 4.1. กระบวนการในการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน และสังคม
 - 4.2. การพัฒนาชุมชน
 - 4.3. การใช้สื่อ และเทคโนโลยีประกอบการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน
และสังคม
5. ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม จัดโปรแกรมเสริมความรู้เกี่ยวกับเรื่อง
 - 5.1. การสร้างเสริมวัฒนธรรมใหม่ ๆ ที่ดีงามของท้องถิ่น

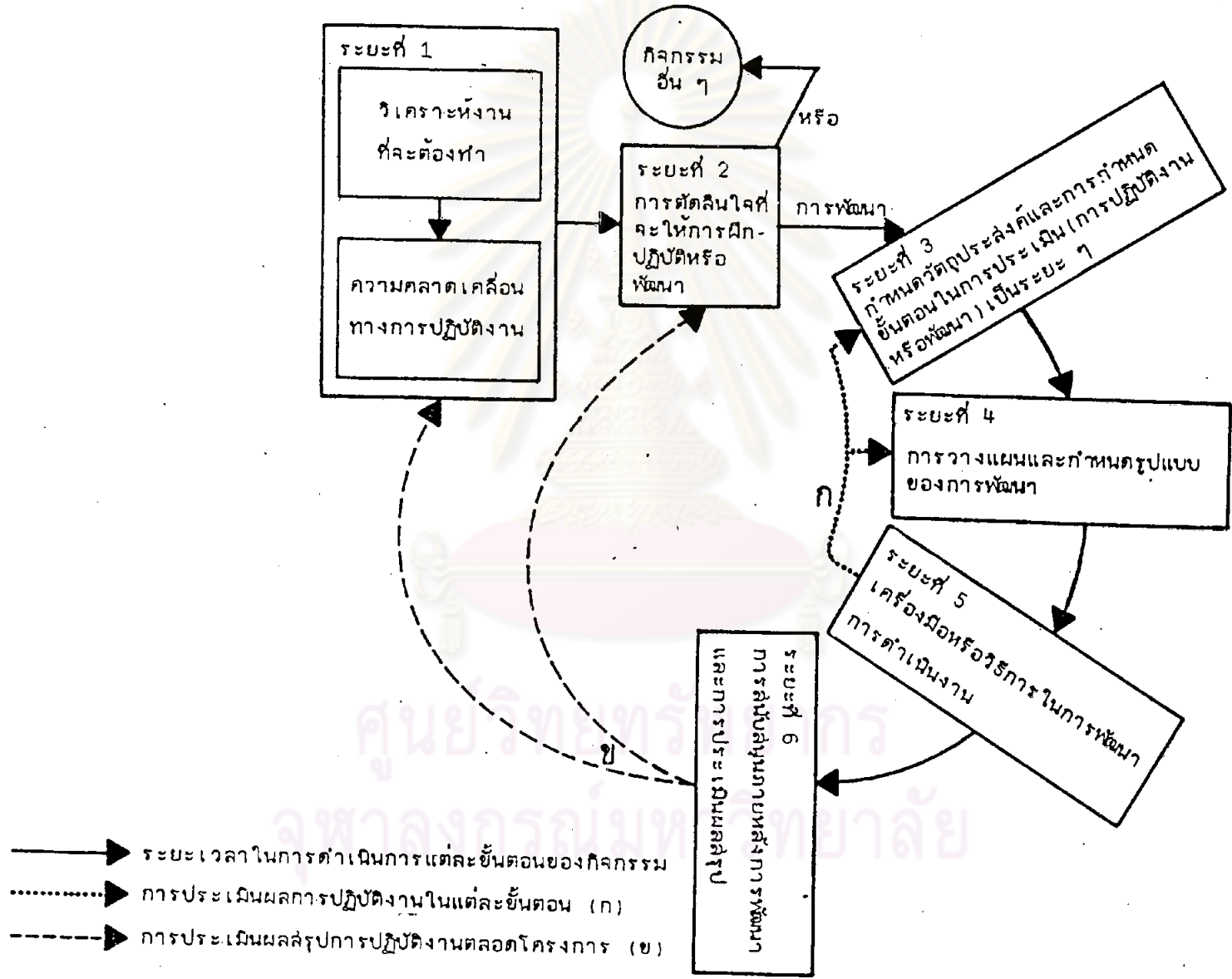
5.2 การร่วมมือกับชุมชนในการจัดกิจกรรมเพื่อดำรงไว้ซึ่งประเพณีและวัฒนธรรม
ของท้องถิ่น

5.3 การอนุรักษ์โบราณสถาน และโบราณวัตถุของท้องถิ่น



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภูมิที่ 1 ลักษณะการวางรูปแบบการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์



โครงการพัฒนาคณาจารย์วิทยาลัยครู

เพื่อส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติภารกิจตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518

หลักการและเหตุผล

คณาจารย์เป็นบุคลากรที่สำคัญยิ่งในสถาบันอุดมศึกษาที่จะช่วยให้การปฏิบัติภารกิจต่างๆ ตามที่ระบุในพระราชบัญญัติประสบความสำเร็จและสร้างความมีชื่อเสียงให้แก่สถาบันอุดมศึกษา นั้น ๆ วิทยาลัยครูก็เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่รับภาระในการให้การศึกษาแก่เยาวชนของชาติมานานแบ่งเบาภาระของมหาวิทยาลัยในการผลิตบัณฑิตระดับปริญญาตรีทางการศึกษา ซึ่งวิทยาลัยครูมีพระราชบัญญัติเป็นของตัวเองเมื่อ พ.ศ. 2518 นี้เอง ประสบการณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติภารกิจตามที่ระบุในพระราชบัญญัติ บางด้านยังไม่ได้รับความสนใจและเห็นความสำคัญจากผู้บริหารและคณาจารย์ส่วนใหญ่เท่าที่ควร เช่น ภารกิจด้านการวิจัย, ภารกิจด้านการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนและสังคม เป็นต้น ทั้งนี้อาจสืบเนื่องมาจากสาเหตุหลายอย่างหลายประการ เช่น อาจจะไม่มีความรู้เรื่องการวิจัยเพียงพอ ไม่มีแหล่งทุนสำหรับการวิจัย ไม่ทราบเทคนิคและวิธีการที่จะให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนและสังคม เป็นต้น ด้วยเหตุผลที่ว่า คณาจารย์ส่วนใหญ่มีวุฒิทางการศึกษาทั้งระดับปริญญาตรี ปริญญาโทหรือจะมีวุฒิทางสาขาอื่น ๆ บ้าง แต่ก็ เป็นจำนวนน้อย แม้ว่ากรมการฝึกหัดครูจะเปิดโอกาสให้คณาจารย์ประจำลาศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นทั้งในและนอกประเทศเป็นประจำทุก ๆ ปี ก็ตามก็ยังไม่เป็นการเพียงพอสำหรับการปฏิบัติภารกิจตามที่ระบุในพระราชบัญญัติ ดังปรากฏผลในการวิจัยครั้งนี้ว่า ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ต้องการเสริมความรู้ทางด้านการศึกษาเป็นอันดับแรก และทางด้านบริการทางวิชาการแก่ชุมชนและสังคมเป็นอันดับที่ 2 .

แต่อย่างไรก็ตามในส่วนรายละเอียดนั้น ผู้บริหาร และคณาจารย์ ยังต้องการเสริมความรู้เกี่ยวกับบทบาทและภารกิจทั้ง 5 ด้าน ที่อยู่ในลำดับแรก ๆ (ดังได้กล่าวไว้ในหน้า 120-121 แล้วนั้น) ข้อค้นพบเหล่านี้ ผู้วิจัยถือว่าเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่ง ควรแก่การตอบสนองความต้องการนี้ นอกจากนี้จากการศึกษาเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคณาจารย์ทั้งในและต่างประเทศ พบว่าการมีหน่วยงานพัฒนาคณาจารย์นั้นเป็นหน่วยงานอิสระที่จะดำเนินกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ มักจะเน้นในด้านการเรียนการสอน มนุษยสัมพันธ์ กลุ่มสัมพันธ์ และครอบคลุม

ถึงด้านการบริการทางวิชาการแก่ชุมชน และการวิจัยอีกด้วย เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าทาง
 พุทธิปัญญา อันจะส่งผลถึงคุณภาพของการศึกษา และความก้าวหน้าของสถาบัน และที่สำคัญที่สุด
 ก็คือการพัฒนาคณาจารย์นั้นควรอย่างยิ่งที่จะเริ่มจากความต้องการของคณาจารย์เอง ให้คณาจารย์
 มีเจตคติที่ดีต่อกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ โดยคณาจารย์ควรจะระลึกเสมอว่าจะต้องพยายาม
 ปรับปรุงตนเองอย่างสม่ำเสมอ

ด้วยหลักการ และเหตุผลดังกล่าวข้างต้น กลุ่มวิทยาลัยครู, วิทยาลัยครู และ/หรือ
 กรมการฝึกหัดครู, สภาการฝึกหัดครู ล้มควรที่จะต้องกำหนดนโยบาย และมีโครงการที่จะพัฒนา
 ผู้บริหารและคณาจารย์ของวิทยาลัยครู เพื่อกระตุ้นให้ผู้บริหารและคณาจารย์ เกิดความสำนึก
 และเห็นคุณค่าของการพัฒนาตนเองอยู่เสมอในฐานะที่เป็นอาจารย์ในสถาบันระดับอุดมศึกษาซึ่งจะ
 ต้องช่วยเหลื้อมือร่วมกันปฏิบัติการกิจหลัก ๆ ของวิทยาลัยครูให้เกิดประสิทธิภาพอย่างดียิ่ง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้บริหาร และคณาจารย์ ตระหนักในบทบาทและความรับผิดชอบของการ
 เป็นผู้บริหาร และคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ตลอดจนสนใจที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
2. เพื่อให้ผู้บริหาร และคณาจารย์มีความรู้ความสามารถ ความกระตือรือร้นที่จะ
 พัฒนาตนเองให้สามารถปฏิบัติการกิจทุก ๆ ด้านตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518
 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป
3. เพื่อให้ผู้บริหารและคณาจารย์ มีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
 ตลอดจนหาแนวทางที่จะทำให้วิทยาลัยครูเป็นศูนย์กลางวิชาการของสังคม
4. เพื่อให้ผู้บริหาร และคณาจารย์ของวิทยาลัยครูในแต่ละกลุ่มช่วยเหลื้อมือ
 ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกกลุ่มวิทยาลัย เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์
5. เพื่อให้วิทยาลัยครูเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีความหมายต่อชุมชน และท้องถิ่น
6. เพื่อลดความคลาดเคลื่อนในการปฏิบัติงาน

เป้าหมายของโครงการ

1. แต่ละกลุ่มวิทยาลัยครูมีการจัดตั้งหน่วยงานเฉพาะกิจคือ "ศูนย์พัฒนาคณาจารย์
 วิทยาลัยครูกลุ่ม"

2. ลดช่องว่างของความคลาดเคลื่อนในการปฏิบัติงานระหว่างผู้บริหารและอาจารย์ จนสามารถที่จะทำให้วิทยาลัยครูทั้งหลายสามารถปฏิบัติภารกิจตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 ได้อย่างครบถ้วนลุ่มบวมมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

การดำเนินงาน

1. ในแต่ละกลุ่มวิทยาลัยครู มีการจัดตั้งหน่วยงานเฉพาะกิจเพื่อจัดกิจกรรมพัฒนา คณะอาจารย์กลุ่มวิทยาลัยครูละ 1 แห่ง ซึ่งอาจจะเรียกว่า "ศูนย์พัฒนาคณาจารย์วิทยาลัยครูกลุ่ม..." ซึ่งที่ตั้งของศูนย์ดังกล่าวจะตั้งอยู่ที่ใดนั้นขึ้นอยู่กับความเหมาะสม

2. ศูนย์ฯ แต่ละแห่งที่ตั้งขึ้นนี้จะมีหน้าที่เป็นศูนย์กลางประสานงานสนับสนุนให้คณะ วิชาต่าง ๆ จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ ตลอดจนช่วยเหลือจัดสรรงบประมาณ จัดหาวิทยากร และวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ

3. ศูนย์ฯ แต่ละแห่งที่ตั้งขึ้นในระยะแรกนี้ จะร่วมมือประสานงานเพื่อจัดโปรแกรม ต่าง ๆ ทั้ง 15 โปรแกรมซึ่งเป็นความต้องการเสริมความรู้เกี่ยวกับบทบาท และภารกิจทั้ง 5 ด้าน ดังกล่าวข้างต้น

4. ศูนย์ฯ ควรจะเสนอแนะหรือให้แนวทางแก่คณะกรรมการดำเนินงานแต่ละโปรแกรม ไปดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

- 4.1 วิเคราะห์งานที่จะต้องทำ และความคลาดเคลื่อนทางการปฏิบัติ
- 4.2 การตัดสินใจที่จะให้การฝึกปฏิบัติ หรือพัฒนา
- 4.3 กำหนดวัตถุประสงค์ และการกำหนดขั้นตอนในการประเมินผลความก้าวหน้า
- 4.4 การวางแผน และกำหนดรูปแบบของการพัฒนา
- 4.5 เครื่องมือ หรือวิธีการในการพัฒนาการดำเนินงาน
- 4.6 สนับสนุนภายหลังการพัฒนา และการประเมินผลสรุป

ผู้รับผิดชอบโครงการ

1. ผู้รับผิดชอบโครงการนี้ ได้แก่ คณาจารย์จากวิทยาลัยครูในกลุ่มเดียวกันเป็น คณะกรรมการร่วมดำเนินการ

2. คณะกรรมการร่วมดำเนินการ อาจจะประชุมปรึกษาหารือกันเพื่อ แต่งตั้ง คณะกรรมการออกเป็นชุดต่าง ๆ ก็ได้ เช่น คณะกรรมการบริหาร, คณะกรรมการพัฒนาคณาจารย์ เกี่ยวกับโปรแกรมต่าง ๆ ฯลฯ

ระยะเวลา

สำหรับการจัดกิจกรรมของทุก ๆ โปรแกรม จะดำเนินการไปพร้อม ๆ กัน โดยจัดกิจกรรมต่อเนื่องกันไปตามความเหมาะสม ตลอดปีการศึกษา

ผู้เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาคณาจารย์

1. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาคณาจารย์แต่ละโปรแกรม จะมาจากทุกภาควิชาหรือทุกคณะวิชา จากวิทยาลัยครูในกลุ่มวิทยาลัยครูเดียวกัน
2. จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมแต่ละโปรแกรมนั้นแล้วแต่ความเหมาะสม ซึ่งบางโปรแกรมอาจจะได้รับจำนวนจำกัด

สถานที่

สถานที่สำหรับการจัดกิจกรรมพัฒนาคณาจารย์อาจจะได้แก่

1. ณ ที่ทำการของศูนย์พัฒนาคณาจารย์วิทยาลัยครูกลุ่มนั้น ๆ
2. สถานที่ฝึกภาคปฏิบัติ หรือสถานที่สำหรับศึกษาดูงาน
3. สถานที่อื่น ๆ เช่น สถาบันฯ หรือมหาวิทยาลัย ฯลฯ

งบประมาณ

งบประมาณที่จะนำมาใช้สำหรับกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ได้แก่

1. งบประมาณจากกรมการฝึกหัดครู
2. วิทยาลัยครูแต่ละแห่งร่วมกันลงทุนตามความเหมาะสม
3. ขอความช่วยเหลือจากบุคคล หรือหน่วยงานอื่น ๆ เป็นครั้งคราว

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ความต้องการเสริมความรู้ระดับแรก ๆ เกี่ยวกับบทบาทและภารกิจแต่ละด้านของผู้บริหาร และคณาจารย์ได้รับการตอบสนอง
2. ผู้บริหาร และคณาจารย์สามารถที่จะปฏิบัติภารกิจด้านต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 ได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ และมีประสิทธิภาพจนเป็นที่ยอมรับในแวดวงวิชาการเพิ่มขึ้น

3. วิทยาลัยครูทุกแห่งสามารถที่จะเป็นศูนย์บริการทางวิชาการแก่ชุมชนและสังคม เพื่อช่วยเหลือร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ พัฒนาท้องถิ่นใน เขตรับผิดชอบต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ
4. ผู้บริหาร และคณาจารย์มีความสมัครสัมพันธ์กันเพื่อช่วยเหลือร่วมมือซึ่งกันและกัน ที่จะทำให้อาจารย์แต่ละแห่งมีความสำคัญ หรือมีความหมายสำหรับชุมชน

ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคณาจารย์วิทยาลัยครู

การพัฒนาคณาจารย์เป็นเรื่องที่สถาบันอุดมศึกษาทั้งในและต่างประเทศกำลังให้ความสนใจเป็นอย่างมาก มหาวิทยาลัยหลาย ๆ แห่งได้เริ่มมีหน่วยงานรับผิดชอบในการพัฒนาคณาจารย์ซึ่งถือว่าเป็นบุคลากรหลักของสถาบันอุดมศึกษา ดังเช่นที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เป็นต้น วิทยาลัยครูในฐานะที่เป็นสถาบันอุดมศึกษาซึ่งอยู่ใกล้ชิดกับท้องถิ่นและกระจัดกระจายกันอยู่ทั่วประเทศ จึงสมควรที่จะมีหน่วยงานพัฒนาคณาจารย์ขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติการกิจการตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ.2518 ได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ทำหนังสือชี้แจงถึงความจำเป็นและความสำคัญของการที่จะต้องพัฒนาคณาจารย์ โดยกำหนดเป็นนโยบาย, แผนงาน และขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อเร่งรัดให้แก่ผู้บริหารและคณาจารย์ได้ทราบ และเกิดเจตคติที่ดีต่อกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์
2. ปลุกกระตุ้นให้ผู้บริหารและคณาจารย์ ตระหนักถึงปัญหาและความสามารถของ ผู้บริหารและคณาจารย์วิทยาลัยครูที่จะปฏิบัติการกิจการด้านอื่น ๆ นอกเหนือการสอนโดยเฉพาะด้านการวิจัย และการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนและสังคม ที่จะต้องทำเป็นอันดับแรก ๆ
3. กรมการฝึกหัดครูจะต้องสนับสนุนทุก ๆ วิธีทางที่จะผลักดันให้กลุ่มวิทยาลัยครูต่าง ๆ ตั้งศูนย์พัฒนาคณาจารย์วิทยาลัยครูขึ้นมา อาจจะสนับสนุนในเรื่องงบประมาณและวิทยากรในช่วงแรก ๆ ของการก่อตั้งศูนย์เป็นพิเศษ เพื่อให้ศูนย์ฯ สามารถดำเนินการต่อไปได้อย่างราบรื่น
4. ผู้บริหารหรืออาจารย์ควรจะต้องรับตำเนิการเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในด้านการศึกษา หรือการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนและสังคม โดยเฉพาะการวิจัย ก็อาจจะวิจัยในสาขาวิชาที่ตัวเองสอนซึ่งก็จะสามารถนำมาเป็นผลงาน เพื่อขอเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการได้อีกด้วย
5. ผู้เข้ารับการศึกษาอบรม ควรสมัครเข้ามาร่วมกิจกรรมด้วยความสมัครใจของเขาเองไม่ควรใช้การบังคับ จะทำให้การพัฒนาในด้านนั้น ๆ มีประสิทธิภาพมากที่สุด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ ครั้งต่อไปอาจจะ

1. การวิจัยครั้งต่อไปควรจะทดสอบความรู้และความต้องการเสริมความรู้เปรียบเทียบระหว่างผู้บริหารและอาจารย์ โดยกำหนดตัวแปรระหว่าง เพศ คณะวิชา และ วุฒิที่ได้รับ
2. ควรมีการศึกษาวิจัยซ้ำ เพื่อทดสอบความแตกต่างเกี่ยวกับความรู้และความต้องการเสริมความรู้ระหว่างผู้บริหารและอาจารย์
3. ควรจะทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์วิทยาลัยเปรียบเทียบ กับสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ ที่มีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย