



สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้จะกล่าวถึง การสรุปผลของการวิจัย โดยเรียงลำดับจากวัตถุประสงค์ การวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย การอภิปรายและข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยรัตนโกสินทร์
2. เพื่อศึกษาความก้าวหน้าในการพัฒนาคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยรัตนโกสินทร์

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยกลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มอาจารย์ในมหาวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จำนวน 6 แห่ง กลุ่มผู้บริหาร ได้แก่ อธิการ รองอธิการ หัวหน้าสำนักงานอธิการ และหัวหน้าคณะวิชา ใช้ประชากรทุกคน จำนวน 62 คน และกลุ่มอาจารย์ ได้แก่ อาจารย์ผู้สอน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ครอบคลุมตัวอย่างจำนวน 306 คน จากจำนวนประชากรทั้งหมด 1417 คน และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

2.1 แบบสอบถาม ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยการศึกษาเอกสาร ตำรา บทความทางวิชาการ งานวิจัยต่าง ๆ และศึกษาแนวทางการจัดกิจกรรมในการพัฒนา คณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาตลอดจนปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ และอาจารย์ที่ปรึกษา

เมื่อสร้างเป็นแบบสอบถามขึ้นแล้วก็นำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแก้ไข และนำกลับมาขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้งหนึ่ง ได้เป็นแบบสอบถามสำหรับใช้วิจัยในครั้งนี้นี้ และแบบสอบถามใช้สอบถามกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม ลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของคำถามเป็นแบบกำหนดตัวเลือกให้ตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสภาพการพัฒนาคณาจารย์ และความต้องการในการพัฒนาคณาจารย์ในภารกิจหลักทั้ง 5 ด้านของวิทยาลัยครู คือ

ก. ให้การศึกษาวิชาการในสาขาวิชาการต่าง ๆ
 ความความต้องการของท้องถิ่น และผลิตภัณฑ์ระดับปริญญาตรี

ข. ทำการวิจัย

ค. ส่งเสริมวิสาหกิจของครู อาจารย์ และบุคลากร

ทางการศึกษา

ง. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

จ. ให้บริการวิชาการแก่สังคม

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 3 เป็นความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามคือวิทยาลัยครู และสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ เกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ตามภารกิจหลัก 5 ด้าน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-ended)

2.2 แบบสัมภาษณ์ สัมภาษณ์เฉพาะผู้ดำรงตำแหน่งอธิการวิทยาลัยครู 6 แห่ง ในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์เท่านั้น เป็นคำถามเกี่ยวกับนโยบายการพัฒนาคณาจารย์กิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ที่ผู้บริหารมุ่งเน้นและความสำเร็จในการบริหารงานตามภารกิจหลักทั้ง 5 ด้านว่า มีด้านใดประสบความสำเร็จ ตลอดจนสาเหตุปัญหา อุปสรรคพร้อมทั้งแนวทางแก้ไข

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกและเก็บข้อมูล ในวิทยาลัยครู 6 แห่งด้วยตนเอง แบบสอบถามแจกไปทั้งสิ้น จำนวน 368 ชุด ใ้รับกลับคืน จำนวน 330 ชุด คิดเป็นร้อยละ 89.67

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science) ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพ, วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและความต้องการในการพัฒนา คณาจารย์ วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจและข้อเสนอแนะวิเคราะห์โดยวิเคราะห์เนื้อหาและสรุป ความพึงพอใจ

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยจากแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ก. เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คือเป็นเพศหญิงร้อยละ 56.7 เป็นเพศชายร้อยละ 43.3

ข. อายุ อายุระหว่าง 41-50 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 42.4 รองลงมาอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.9 และอายุระหว่าง 21-30 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.5

ค. อายุราชการ อายุราชการระหว่าง 16-20 ปี มีจำนวนมาก ที่สุด คิดเป็นร้อยละ 27.9 รองลงมาอายุราชการระหว่าง 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.5 และอายุราชการระหว่าง 1-5 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.9

ง. วุฒิต่างการศึกษา วุฒิปริญญาโทมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 61.5 รองลงมาคือ วุฒิปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 28.5 และวุฒิปริญญาโทต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.5

จ. สังกัดคณะวิชา ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดคณะครุศาสตร์ มีจำนวน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.2 ลำดับรองลงมาสังกัดคณะศึกษามนุษยศาสตร์และ

สังคมศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 29.4 และสังกัดคณะวิชาเกษตรและอุตสาหกรรม
มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 1.5

ตอนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาคณาจารย์และ
ความข้องการในการพัฒนาคณาจารย์ในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์

ผลการวิจัยสภาพการพัฒนาคณาจารย์และความข้องการในการพัฒนาคณาจารย์
ต่อการกิจหลัก 5 ด้าน สรุปได้ดังนี้

สภาพการพัฒนาคณาจารย์

ก. การพัฒนาคณาจารย์ด้านให้การศึกษาวิชาการในสาขาวิชาการต่าง ๆ
ตามความข้องการของท้องถิ่น และผลิตครูถึงระดับปริญญาตรี

สภาพปัจจุบันการพัฒนางานด้านนี้ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและ
อาจารย์โดยส่วนรวม พบว่า มีการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแยก
เป็นรายกลุ่ม พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นสอดคล้องกันในระดับปานกลาง

กิจกรรมที่ผู้บริหารและอาจารย์โดยส่วนรวมมีความเห็นว่าได้ปฏิบัติ

ในระดับปานกลาง

- ข้อ 12 สนับสนุนอาจารย์ให้เขียนตำราและเอกสารการสอน
- ข้อ 10 ส่งเสริมให้อาจารย์สอนตรงตามวุฒิสูงสุด
- ข้อ 13 สนับสนุนให้อาจารย์ไปประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการ
เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ยังสถาบันและหน่วยงานภายนอก
- ข้อ 14 สนับสนุนให้ไปศึกษาคู่ในสาขาวิชาที่สอน
- ข้อ 1 สนับสนุนให้อาจารย์ได้เลือกเรียนรายวิชาที่เป็นประโยชน์
ต่อการเปิดสอนสาขาวิชาต่าง ๆ โดยไม่เพิ่มวุฒิ
- ข้อ 2 มีการชี้แจงเกี่ยวกับหลักสูตรการเรียนการสอนแก่อาจารย์
- ข้อ 11 มีการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญสาขาวิชาในท้องถิ่น
มาให้ความรู้และประสบการณ์แก่อาจารย์

กิจกรรมที่ผู้บริหารและอาจารย์โดยส่วนรวมมีความเห็นว่าได้ปฏิบัติ

ในระดับน้อย

- ข้อ 6 จัดให้มีการประชุม อบรม หรือประชุมปฏิบัติการ เกี่ยวกับการสอนในวิทยาลัย
- ข้อ 3 มีการให้คำแนะนำแก่อาจารย์ในการกำหนดวัตถุประสงค์ในการสอนของแต่ละวิชา
- ข้อ 7 จัดให้มีการอภิปรายหรือสัมมนา เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และการแก้ปัญหาการสอนร่วมกัน
- ข้อ 5 มีการพัฒนาอาจารย์ด้านการใช้สื่อการสอนที่สอดคล้องกับวิธีการสอนในสาขาวิชาการต่าง ๆ
- ข้อ 4 จัดให้มีการนิเทศด้านเทคนิคและวิธีการสอนแบบต่าง ๆ แก่อาจารย์ผู้สอน
- ข้อ 8 จัดให้อาจารย์ได้เขียนเขียนและสังเกตการสอนเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การสอนซึ่งกันและกันภายในมหาวิทยาลัยรัตนโกสินทร์
- ข้อ 9 จัดให้มีการแลกเปลี่ยนอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยรัตนโกสินทร์

ข. การพัฒนาคณาจารย์ด้านการวิจัย

สภาพปัจจุบันการพัฒนางานด้านนี้ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์โดยส่วนรวม พบว่า มีการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายกลุ่ม พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกัน คือผู้บริหารเห็นว่าการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง แต่อาจารย์เห็นว่าการปฏิบัติงานในระดับน้อย

กิจกรรมที่ผู้บริหารและอาจารย์โดยส่วนรวมมีความเห็นว่าได้ปฏิบัติ

ในระดับปานกลาง

- ข้อ 15 ส่งเสริมให้อาจารย์ทำการวิจัยเป็นรายบุคคล
- ข้อ 16 ส่งเสริมให้อาจารย์ทำการวิจัยเป็นคณะ
- ข้อ 19 มีการกระตุ้นให้อาจารย์ผลิตงานวิจัยโดยออกวารสารทางวิชาการของวิทยาลัย

กิจกรรมที่ผู้บริหารและอาจารย์โดยส่วนรวมมีความเห็นว่าได้ปฏิบัติ

ในระดับน้อย

ข้อ 17 จัดให้มีโครงการให้ความรู้แก่นักการวิจัยแก่อาจารย์

ข้อ 22 จัดให้มีผลงานวิจัยหรือผลงานวิชาการของสถาบันอื่นไว้ให้

อาจารย์ศึกษาค้นคว้า

ข้อ 18 จัดพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยของอาจารย์

ข้อ 20 มีกิจกรรมให้อาจารย์ได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ

วิธีประเมินผลงานวิจัย

ข้อ 21 มีการพัฒนาเทคนิคการวิจัยแก่อาจารย์

ค. การพัฒนาคณาจารย์ตามส่งเสริมวิทยฐานะของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

สภาพปัจจุบันการพัฒนางานด้านนี้ในความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์โดยส่วนรวม พบว่า มีการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายกลุ่มพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกันคือ ผู้บริหารเห็นว่ามีการปฏิบัติในระดับปานกลาง แต่อาจารย์เห็นว่ามีการปฏิบัติน้อย

กิจกรรมที่ผู้บริหารและอาจารย์โดยส่วนรวมมีความเห็นว่าได้ปฏิบัติ

ในระดับปานกลาง

ข้อ 23 ได้จัดกิจกรรมเพื่อทำความเข้าใจให้กับอาจารย์ผู้สอน

บุคลากรประจำการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการ

ข้อ 26 ส่งเสริมให้อาจารย์นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการเรียนการสอนแก่บุคลากรประจำการ

กิจกรรมที่ผู้บริหารและอาจารย์โดยส่วนรวมมีความเห็นว่าได้ปฏิบัติ

ในระดับน้อย

ข้อ 24 จัดให้มีการฝึกอบรมความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร เพื่อให้

บุคลากรประจำการสามารถนำไปใช้ปรับปรุงงานที่ปฏิบัติอยู่

ข้อ 28 จัดให้มีกิจกรรมพัฒนา "อาจารย์ที่ปรึกษา" (Mentor) ซึ่งทำหน้าที่ให้คำแนะนำทางด้านการเรียนแก่บุคลากรประจำการ

ข้อ 20 จัดให้มีการปรึกษาหารือร่วมกันในกลุ่มอาจารย์ผู้สอน เกี่ยวกับเทคนิควิธีการประเมินผล สำหรับการสอนบุคลากรประจำการ

ข้อ 25 มีการนิเทศให้อาจารย์ทราบดีถึงวิธีการสอนแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับบุคลากรประจำการ

ข้อ 27 จัดให้มีการพัฒนาอาจารย์เกี่ยวกับการใช้สื่อเพื่อสอน คำนวณระบบทางไกล

ง. การพัฒนาอาจารย์ค่านุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

สภาพปัจจุบันการพัฒนางานค่านุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์โดยส่วนรวม พบว่า มีการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายกลุ่ม พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นสอดคล้องกันในระดับปานกลาง

กิจกรรมที่ผู้บริหารและอาจารย์โดยส่วนรวมมีความเห็นว่าได้ปฏิบัติ
ในระดับปานกลาง

ข้อ 32 ส่งเสริมให้อาจารย์ร่วมจัดกิจกรรมกับหน่วยงานภายนอก หรือชุมชนเกี่ยวกับการค่านุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

ข้อ 31 จัดทำโครงการการค่านุบำรุงศิลปวัฒนธรรมภายในวิทยาลัย

ข้อ 34 สนับสนุนให้อาจารย์ศึกษา ค้นคว้า ท้าวิจัย วัฒนธรรมท้องถิ่น ตลอดจนประเพณีต่าง ๆ ของไทย

ข้อ 33 ส่งเสริมให้อาจารย์ที่รับผิดชอบค่านุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไปฝึกอบรมหรือศึกษาเพิ่มเติมกับผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขา

กิจกรรมที่ผู้บริหารและอาจารย์โดยส่วนรวมมีความเห็นว่าได้ปฏิบัติ

ในระดัมน้อย

ข้อ 30 จัดหาคำรา เอกสาร บทความหรือวารสาร เพื่อเพิ่มความรู
ความเข้าใจแก่อาจารย์ค้ำทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

ข้อ 36 ส่งเสริมให้อาจารย์เป็นที่ปรึกษาหรือเป็นกรรมการชมรม
ต่าง ๆ ค้ำนการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมภายในและภายนอกวิทยาลัย

ข้อ 37 จัดให้มีการเผยแพร่ผลงานของอาจารย์ค้ำศิลปวัฒนธรรม
ทางสื่อมวลชน หรือชุมชน

ข้อ 35 จัดให้อาจารย์ไปศึกษาและเยี่ยมชมศูนย์วัฒนธรรมของกลุ่ม
วิทยาลัยครูอื่น หรือจังหวัดต่าง ๆ

จ. การพัฒนาคณาจารย์ค้ำให้บริการทางวิชาการแก่สังคม

สภาพปัจจุบันการพัฒนางานค้ำนี้ ในความคิดเห็นของผู้บริหารและ
อาจารย์โดยส่วนรวม พบว่า มีการปฏิบัติงานในระดัปลานกลาง เมื่อพิจารณาแยกเป็น
รายกลุ่ม พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นเช่นเดียวกันในระดัปลานกลาง

กิจกรรมที่ผู้บริหาร และอาจารย์โดยส่วนรวมมีความเห็นว่าได้

ปฏิบัติในระดัปลานกลาง

ข้อ 45 จัดให้อาจารย์ไปบรรยายหรืออภิปรายทางวิชาการให้กับ
หน่วยงานอื่น ๆ ที่ขอมา

ข้อ 39 ส่งเสริมให้อาจารย์ไปให้การอบรมช่วยเหลือค้ำนการสอน
แก่ครูในโรงเรียนหรือสถาบันอื่น ๆ

ข้อ 38 ส่งเสริมให้อาจารย์ทุกคนมีส่วนให้บริการวิชาการแก่สังคม

ข้อ 40 จัดให้อาจารย์ไปฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อเป็นผู้ให้การอบรม

ในฐานะวิทยากร

ข้อ 42 ส่งเสริมให้อาจารย์เข้าร่วมวิจัยปฏิบัติการกับหน่วยงาน
อื่น ๆ ในด้านที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ข้อ 44 ส่งเสริมให้อาจารย์ร่วมมือกับหน่วยราชการอื่น เพื่อทำ
โครงการพัฒนาชุมชน

กิจกรรมที่ผู้บริหาร และอาจารย์โดยส่วนรวมมีความเห็นว่าได้ปฏิบัติ
ในระค้ำนอย

ข้อ 41 สนับสนุนให้อาจารย์เข้าร่วมเป็นกรรมการในสมาคมวิชาชีพ
ต่าง ๆ เพื่อเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการแก่สังคม

ข้อ 43 จัดให้มีโครงการร่วมกันในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ เพื่อให้
ความรู้แก่ประชาชน

ความค้ำองการในการพัฒนาคณาจารย์

ก. การพัฒนาคณาจารย์ค้ำนให้การศึกษาวิชาการในสาขาวิชาการต่าง ๆ
ค้ำมความค้ำองการของห้องค้ำน และผลิตครูถึงระดับปริญญาตรี

เมื่อพิจารณาความค้ำองการของผู้บริหาร และอาจารย์โดยส่วนรวม
แล้ว พบว่าค้ำองการได้รับการค้ำนในระดับมากทุกเรื่อง กิจกรรมที่ค้ำองการได้
รับการค้ำนมากที่สุดคือ สนับสนุนอาจารย์ให้เขียนค้ำวรา และเอกสารการสอน ส่วน
กิจกรรมที่มีความค้ำองการได้รับการค้ำนน้อยที่สุด คือ จัดให้มีการแลกเปลี่ยน
อาจารย์ผู้สอนในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์

ล่ำกับความค้ำองการในความค้ำเห็นของผู้บริหารและอาจารย์โดย
ส่วนรวม

- ข้อ 12 สนับสนุนอาจารย์ให้เขียนค้ำวราและเอกสารการสอน
- ข้อ 13 สนับสนุนอาจารย์ให้ไปประชุม อบรมสัมมนาทางวิชาการ
เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ยังสดำกับ และหน่วยงานภายนอก
- ข้อ 14 สนับสนุนให้ไปศึกษาค้ำนในสาขาวิชาที่สอน
- ข้อ 10 ส่งเสริมให้อาจารย์สอนตรงค้ำมวุฒิสูงสุด

ข้อ 1 สนับสนุนให้อาจารย์ได้เลือกเรียนรายวิชาที่ไม่เป็นประโยชน์
ต่อการเปิดสอนสาขาวิชาต่าง ๆ โดยไม่เพิ่มวุฒิ

ข้อ 2 มีการชี้แจงเกี่ยวกับหลักสูตรการเรียนการสอนแก่อาจารย์
ผู้สอน

ข้อ 5 มีการพัฒนาอาจารย์ด้านการใช้สื่อการสอนที่สอดคล้องกับ
วิธีการสอนในสาขาวิชาต่าง ๆ

ข้อ 11 มีการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาวิชาใน
ท้องถิ่นมาให้ความรู้ และประสานงานแก่อาจารย์

ข้อ 7 จัดให้มีการอภิปรายหรือสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ และ
การแก้ปัญหาการเรียนการสอนร่วมกัน

ข้อ 6 จัดให้มีการประชุมอบรมหรือประชุมปฏิบัติการเกี่ยวกับการสอน
ในวิทยาลัย

ข้อ 4 จัดให้มีการนิเทศด้านเทคนิค และวิธีการสอนแบบต่าง ๆ
แก่อาจารย์ผู้สอน

ข้อ 3 มีการให้คำแนะนำแก่อาจารย์ในการกำหนดวัตถุประสงค์ใน
การสอนของแต่ละวิชา

ข้อ 8 จัดให้อาจารย์ได้เยี่ยมเยียนและสังเกตการสอนเพื่อแลกเปลี่ยน
ประสบการณ์การสอนซึ่งกันและกันภายในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์

ข้อ 9 จัดให้มีการแลกเปลี่ยนอาจารย์ผู้สอนในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์

ข. การพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัย

เมื่อพิจารณาความต้องการของผู้บริหาร และอาจารย์โดยส่วนรวม
แล้ว พบว่าต้องการได้รับการพัฒนาในระดับมากทุกเรื่อง กิจกรรมที่
ต้องการได้รับการพัฒนามากที่สุด ได้แก่ จัดให้มีผลงานวิจัยหรือ
ผลงานวิชาการของสถาบันอื่นไว้ให้อาจารย์ศึกษาค้นคว้า
ส่วนกิจกรรมที่มีความต้องการได้รับการพัฒนาน้อยที่สุด มี 2 ข้อ
ได้แก่ ส่งเสริมให้อาจารย์ทำการวิจัยเป็นรายบุคคลและส่งเสริมให้อาจารย์ทำการ
วิจัยเป็นคณะ

ลำดับความต้องการในความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์

โดยส่วนรวม

- ข้อ 22 จัดให้มีผลงานวิจัย หรือผลงานวิชาการของสถาบันอื่นไว้
ให้อาจารย์ศึกษาค้นคว้า
- ข้อ 21 มีการพัฒนาเทคนิคการวิจัยให้แก่อาจารย์
- ข้อ 17 จัดให้มีโครงการให้ความรู้ด้านการวิจัยแก่อาจารย์
- ข้อ 18 จัดพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยแก่อาจารย์
- ข้อ 19 มีการกระตุ้นให้อาจารย์ผลิตผลงานวิจัยโดยออกวารสารทางวิชาการ

ของวิทยาลัย

- ข้อ 20 มีกิจกรรมให้อาจารย์ได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธี
ประเมินผลงานวิจัย
- ข้อ 15 ส่งเสริมให้อาจารย์ทำการวิจัยเป็นรายบุคคล
- ข้อ 16 ส่งเสริมให้อาจารย์ทำการวิจัยเป็นคณะ

ค. การพัฒนาอาจารย์ค่านส่งเสริมวิทยฐานะของครู อาจารย์ และ
บุคลากรทางการศึกษา

เมื่อพิจารณาความต้องการของผู้บริหาร อาจารย์โดยส่วนรวมพบว่า
ต้องการได้รับการพัฒนาในระดับมากทุกกิจกรรม กิจกรรมที่ต้องการได้รับการพัฒนา
มากที่สุดได้แก่ ส่งเสริมให้อาจารย์นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้
ในการเรียนการสอนแก่บุคลากรประจำการ ส่วนกิจกรรมที่ต้องการได้รับการพัฒนา
น้อยที่สุดมี 3 ข้อ ได้แก่ มีการนิเทศให้อาจารย์ทราบถึงวิธีการสอนแบบต่าง ๆ ที่
เหมาะสมกับบุคลากรประจำการ จัดให้มีการพัฒนาอาจารย์เกี่ยวกับการใช้สื่อ เพื่อ
สอนค่านระบบทางไกล และจัดให้มีการปรึกษาหารือร่วมกันในกลุ่มอาจารย์ผู้สอน
เกี่ยวกับเทคนิควิธีการประเมินผลสำหรับการสอนบุคลากรประจำการ

ลำดับความต้องการในความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์

โดยส่วนรวม

- ข้อ 26 ส่งเสริมให้อาจารย์นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา
มาใช้ในการเรียนการสอนแก่บุคลากรประจำการ

- ข้อ 28 จัดให้มีกิจกรรมพัฒนา "อาจารย์ที่ปรึกษา" Mentor ซึ่งทำหน้าที่ให้คำแนะนำทางด้านการเรียนแก่บุคลากรประจำการ
- ข้อ 24 จัดให้มีการฝึกอบรมความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร เพื่อให้บุคลากรประจำการสามารถนำไปใช้ปรับปรุงงานที่ปฏิบัติอยู่
- ข้อ 23 ใ้จัดกิจกรรมเพื่อทำความเข้าใจให้กับอาจารย์ผู้สอนบุคลากรประจำการ เกี่ยวกับการจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการ
- ข้อ 27 จัดให้มีการพัฒนาอาจารย์เกี่ยวกับการใช้สื่อ เพื่อสอนค่านิยมทางไกล
- ข้อ 25 มีการนิเทศให้อาจารย์ทราบถึงวิธีการสอนแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับบุคลากรประจำการ
- ข้อ 29 จัดให้มีการปรึกษาหารือร่วมกันในกลุ่มอาจารย์ผู้สอนเกี่ยวกับเทคนิควิธีการประเมินผลสำหรับการสอนบุคลากรประจำการ

ง. การพัฒนาอาจารย์ค่านู่นำรุ่งศิลป์วัฒนธรรม

เมื่อพิจารณาความต้องการของผู้บริหารและอาจารย์โดยส่วนร่วมพบว่าต้องการได้รับการพัฒนาในระดั้มากทุกกิจกรรม กิจกรรมที่ ต้องการ ได้รับการพัฒนามากที่สุด ได้แก่ จัดทำโครงการการนำรุ่งศิลป์วัฒนธรรมภายในวิทยาลัย ส่วนกิจกรรมที่ ต้องการ ได้รับการพัฒนาน้อยที่สุด ได้แก่ ส่งเสริมให้อาจารย์เป็นที่ปรึกษาหรือเป็นกรรมการชมรมต่าง ๆ ค่านู่นำรุ่งศิลป์วัฒนธรรมภายในและภายนอกวิทยาลัย

ลำดับความต้องการในความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ โดยส่วนรวม

- ข้อ 31 จัดทำโครงการการนำรุ่งศิลป์วัฒนธรรมภายในวิทยาลัย
- ข้อ 32 ส่งเสริมให้อาจารย์ร่วมจัดทำกิจกรรมกับหน่วยงานภายนอกหรือชุมชนเกี่ยวกับการนำรุ่งศิลป์วัฒนธรรม
- ข้อ 34 สนับสนุนให้อาจารย์ศึกษาค้นคว้าทำวิจัยวัฒนธรรมท้องถิ่น ตลอดจนประเด็นต่าง ๆ ของไทย

- ข้อ 33 ส่งเสริมให้อาจารย์ที่รับผิดชอบค่านศิลป์วัฒนธรรมไปฝึกอบรมหรือศึกษาเพิ่มเติมกับผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขา
- ข้อ 30 จัดหาความรู้ เอกสาร บทความ หรือวารสาร เพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจแก่อาจารย์ค่านศิลป์วัฒนธรรม
- ข้อ 37 จัดให้มีการเผยแพร่ผลงานของอาจารย์ค่านศิลป์วัฒนธรรมทางสื่อมวลชนหรือชุมชน
- ข้อ 35 จัดให้อาจารย์ไปศึกษาและเยี่ยมชมศูนย์วัฒนธรรมของกลุ่มวิทยาลัยครูอื่น หรือจังหวัดต่าง ๆ
- ข้อ 36 ส่งเสริมให้อาจารย์เป็นที่ปรึกษาหรือเป็นกรรมการชมรมต่าง ๆ ค่านศิลป์วัฒนธรรมภายในและภายนอกวิทยาลัย

จ. การพัฒนาอาจารย์ค่านศิลป์วิชาการแก่สังคม

เมื่อพิจารณาความต้องการของผู้บริหารและอาจารย์โดยส่วนรวมพบว่า ต้องการได้รับการพัฒนาในระดับมากทุกกิจกรรม กิจกรรมที่ความต้องการได้รับการพัฒนามากที่สุดได้แก่ จัดให้อาจารย์ไปฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อเป็นผู้ให้การอบรมในฐานะวิทยากร ส่วนกิจกรรมที่ความต้องการได้รับการพัฒนาน้อยที่สุด ได้แก่ ส่งเสริมให้อาจารย์เข้าร่วมวิจัยปฏิบัติการกับหน่วยงานอื่น ๆ ในด้านที่จะเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ลำดับความต้องการในความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์

- ข้อ 40 จัดให้อาจารย์ไปฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อเป็นผู้ให้การอบรมในฐานะวิทยากร
- ข้อ 45 จัดให้อาจารย์ไปบรรยายหรืออภิปรายทางวิชาการให้กับหน่วยงานอื่น ๆ ที่ขอมา
- ข้อ 38 ส่งเสริมให้อาจารย์ทุกคนมีส่วนให้บริการวิชาการแก่สังคม
- ข้อ 39 ส่งเสริมให้อาจารย์ไปให้การอบรมช่วยเหลือค่านศิลป์วัฒนธรรมในโรงเรียนหรือสถาบันอื่น ๆ เพียงใด
- ข้อ 44 ส่งเสริมให้อาจารย์ร่วมมือกับหน่วยราชการอื่นเพื่อทำโครงการพัฒนาชุมชน

ข้อ 43 จัดให้มีโครงการร่วมกันในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ เพื่อให้
ความรู้แก่ประชาชน

ข้อ 41 สนับสนุนให้อาจารย์เข้าร่วมเป็นกรรมการในสมาคมวิชาชีพ
ต่าง ๆ เพื่อเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการแก่สังคม

ข้อ 42 ส่งเสริมให้อาจารย์เข้าร่วมวิจัยปฏิบัติการกับหน่วยงานอื่น ๆ
ในค่านที่จะเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความคืบหน้าและข้อเสนอแนะของผู้สอบแบบสอบถาม
คณาจารย์และสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ในการพัฒนาคณาจารย์ สรุปสาระสำคัญดังนี้

ก. คำนึงการศึกษาวិชาการในสาขาวิชาการต่าง ๆ ตามความต้องการ
ของท้องถิ่นและผลิตภัณฑ์ระดับปริญญาตรี ผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นว่า ควรมี
การจัดทำแผนงานและโครงการพัฒนาคณาจารย์โดยเฉพาะและดำเนินงานอย่างเป็นระบบ
และต่อเนื่องสัมพันธ์กัน เน้นคุณภาพของนักศึกษาทั้งสายวิชาการต่าง ๆ และสายผลิตภัณฑ์
กลองจนพัฒนาคุณภาพของคณาจารย์ด้วยโดยจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์เพื่อส่งเสริม
วิชาการคำนึงการศึกษาวิชาการในสาขาวิชาการต่าง ๆ ตามความต้องการของท้องถิ่น
และผลิตภัณฑ์ระดับปริญญาตรี สาขาวิชาชีพควรเน้นการสอนเพื่อสามารถปฏิบัติจริงและจัด
การพัฒนาการศึกษาและพัฒนาคณาจารย์โดยให้ความสำคัญในงานค่านนี้เป็นอันดับแรก

ข. คำนึงการวิจัย ผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นว่า ควรสนับสนุนการ
ทำวิจัยค่านความต้องการสาขาอื่นในท้องถิ่น พัฒนาห้องสมุด มีคณะกรรมการช่วยเหลือ
ค่านทำวิจัยโดยเฉพาะ หาแหล่งเงินทุนสำหรับงานวิจัยนอกเหนือจากงบประมาณของรัฐ
จัดกิจกรรมพัฒนาคณาจารย์เพื่อผลิตงานวิจัย และมีหน่วยงานเฉพาะเพื่อให้บริการค่านการ
ทำวิจัยในทุกวิทยาลัยในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์

ค. คำนึงส่งเสริมวิทยฐานะของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา
ผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นว่า ควรให้ศูนย์ภาษามีบทบาทเพิ่มขึ้นในเชิงวิชาการ
เช่น การแปลคำทางวิชาการ จัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ให้เข้าใจวัตถุประสงค์
ของการจัดการศึกษาสำหรับครูประจำการ ปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมกับสังคมและท้องถิ่น

เพิ่มงบประมาณค่าหนังสือการเรียนการสอน และให้มีระบบสอบคัดเลือกหรือระบบสอบแข่งขันเป็นพิเศษเนื่องจากนักศึกษามักลาออกระหว่างเรียน

ง. กำนันทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นว่าการจัดสอนพุทธศาสตร์โดยใช้บุคลากรในท้องถิ่น จัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ อาจารย์ และนักศึกษาของวิทยาลัยครูควรเป็นตัวอย่างที่ดีที่ค่านุชนิยมจริยธรรม เช่น ความประพฤติและการแต่งกาย ขอความร่วมมือจากภาครัฐบาลและเอกชน และมีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม

จ. กำนันให้บริการวิชาการแก่สังคม ผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นว่าการให้บริการควรทำงานเป็นคณะและให้โอกาสแก่อาจารย์ทุกคน ให้หน่วยงานภายนอกร่วมวางแผนให้บริการช่วยเหลือและให้คำแนะนำทางการศึกษาโดยเฉพาะแหล่งสลัมในพื้นที่ที่วิทยาลัยตั้งอยู่ พัฒนาคูณภาพของคณาจารย์ก่อนไปให้บริการภายนอกเพื่อให้สังคมยอมรับและมีการประชาสัมพันธ์ เพื่อให้ประชาชนมาร่วมกิจกรรมมากขึ้น

2. ผลการวิจัยจากแบบสัมภาษณ์

2.1 นโยบายการพัฒนาคณาจารย์ กรมการฝึกหัดครูมีนโยบายในการพัฒนาคณาจารย์ทั้งในระดัการมัธยมศึกษา วิทยาลัย และระดับมหาวิทยาลัย โดยเขียนไว้ในหลายลักษณะที่กำหนดไว้ในแผนงานปรับปรุงคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา และมีโครงการพัฒนาบุคลากรในระดับวิทยาลัย

2.2 หน่วยงานที่รับผิดชอบต่อการพัฒนาคณาจารย์ มี 3 ลักษณะคือ

2.2.1 สำนักงานส่งเสริมวิชาการ

2.2.2 ทั้งคณะกรรมกรเพื่อพัฒนาคณาจารย์โดยเฉพาะ

2.2.3 ศูนย์อบรมวิชาการ

2.3 กิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ วิทยาลัยได้จัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ในหลายลักษณะ ได้แก่ จัดอบรมสัมมนา จัดตั้งอำนวยการความสะดวกในการเขียนเอกสารต่าง ๆ จัดประชุมเชิงวิทยาการ จัดหาทุนสนับสนุนการศึกษา จัดทำแหล่ง ข้อมูลการจัดการศึกษาระดับสูง เพื่อให้ข้อมูลแก่อาจารย์ในการศึกษาต่อส่งอาจารย์ไปทำงาน จัดประกวดผลงานทางวิชาการ ซึ่งกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์

ที่กล่าวมาแล้วทั้งหมด กิจกรรมที่วิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์จัดมากกว่า
กิจกรรมอื่น ๆ คือ การฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ

การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยมีข้อเท็จจริงที่ผู้วิจัยเห็นว่าควรได้รับความสนใจและนำมา
อภิปรายดังนี้

1. สถานภาพของคอบแบบสอบถาม

กลุ่มผู้บริหารที่คอบแบบสอบถามเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง
ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 41-50 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ผู้บริหารเหล่านี้
เหมาะสมที่จะเป็นผู้บริหาร เนื่องจาก

ก. ผู้บริหารในวัยนี้มีความแข็งแรงทางร่างกาย ทำให้มีความ
กระตือรือร้นในการทำงานและมีประสบการณ์ต่าง ๆ เพียงพอที่จะตัดสินใจในการ
บริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ข. ผู้บริหารมีอายุราชการตั้งแต่ 26 ปีขึ้นไปมากที่สุด แสดงว่า
เป็นผู้ที่พร้อมพร้อมด้วยความรู้และประสบการณ์

ค. ผู้บริหารส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท ทำให้
การบริหารงานเป็นที่ยอมรับทั้งในค่านิยมและวิสัยทัศน์

กลุ่มอาจารย์ที่คอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ใน
ปัจจุบันผู้ที่เข้าสู่อาชีพครูส่วนมากเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย จึงมีผลทำให้อาจารย์
ในวิทยาลัยครูเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายด้วย สถานภาพของอาจารย์มีดังนี้

1. อาจารย์ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี เป็นวัยที่มีความ
รับผิดชอบสูงมีวุฒิภาวะที่จะพัฒนาตนเองให้มีความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อภารกิจ
ได้เป็นอย่างดี

2. อาจารย์มีอายุราชการระหว่าง 16-20 ปีมากที่สุด แสดงว่า
ผ่านประสบการณ์ด้านการสอนมาแล้วเป็นอย่างดี เหมาะสมที่จะสอนนักศึกษาครูให้มีทั้ง
คุณภาพและคุณธรรม

3. อาจารย์ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท ซึ่ง
เหมาะสมกับการผลิตนักศึกษาคูและสาขาวิชาการอื่นสนองความต้องการของท้องถิ่น
และสังคม

2. นโยบายการพัฒนาอาจารย์

ก. นโยบายของหน่วยงาน มีการกำหนดนโยบายการพัฒนาอาจารย์
ไว้เป็นลายลักษณ์อักษรทั้งในระดับกรม ระดับกลุ่มวิทยาลัย และระดับวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้อง
กับที่ อุทัย หิรัญโท (2523: 67-70) กล่าวไว้ว่า นโยบายที่ควรทำเป็นลายลักษณ์
อักษรและใช้ภาษาที่ง่ายต่อการที่ทุกคนจะเข้าใจ ในเรื่องเดียวกันนี้ อุทัย หิรัญโท
(2523: 77) ยังได้กล่าวว่า การกำหนดนโยบายในการบริหารถือว่าเป็นสิ่งจำเป็น
งานพัฒนาอาจารย์ในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์จัดขึ้นเป็นโครงการหนึ่งค่างหาก เรียกว่า
โครงการพัฒนาบุคลากร กำหนดไว้ในแผนงานปรับปรุงคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา
มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาอาจารย์ในวิทยาลัยครูให้มีความรู้ความสามารถและมีจริยธรรม
เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาอาจารย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ
ในการสอนและการวิจัยและให้มีสัดส่วนของวุฒิของอาจารย์ตามเกณฑ์มาตรฐาน ตลอดจน
จูงส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์
รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (พระราชกฤษฎีการะเบียบข้าราชการครู พ.ศ.
2520) โดยมีเป้าหมายที่จะให้อาจารย์ได้รับการพัฒนาทางด้านวิชาการอย่างสม่ำเสมอ
และมีอาจารย์ที่มีคุณวุฒิในสาขาวิชาการต่าง ๆ ตามที่วิทยาลัยต้องการอย่างเพียงพอใน
อัตราส่วนตำแหน่งอาจารย์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ : รองศาสตราจารย์ :
ศาสตราจารย์ เป็น 5.45 : 4.00 : 0.50 : 0.05 ตามที่กำหนดไว้ในแผนงาน
ปรับปรุงคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา (พัฒนาบุคลากร) ของสหวิทยาลัย
รัตนโกสินทร์ วิทยาลัยครูเป็นสถาบันอุดมศึกษาจึงจำเป็นต้องใช้บุคลากรที่มีความรู้
ความสามารถและมีวุฒิสูงตามเกณฑ์ที่ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนด อาจารย์ในวิทยาลัย
ครูมีสัดส่วนวุฒิปริญญาเอก : ปริญญาโท : ปริญญาตรี : เป็น 0.1 : 4 : 5.9
เมื่อเทียบกับเกณฑ์ของมหาวิทยาลัยจากรัฐ ซึ่งมีสัดส่วน 2.5 : 5 : 2.5
(กรมการฝึกหัดครู: 2525-2529) นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้มีบทบาทในการเขียน
ตำราและทำการวิจัยได้เพื่อพัฒนาให้อาจารย์ต่าง แพล ตำรา และเอกสารทาง
วิชาการ คู่มือประกอบการสอนให้เพียงพอ จูงส่งเสริมสมรรถภาพในการทำงานและ

การปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ในฐานะอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาตามภารกิจหลัก ซึ่งเปิดโอกาสให้วิทยาลัยครูจัดการศึกษาสาขาวิชาการต่าง ๆ ได้ตามความต้องการของท้องถิ่น ความพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 คืออาจารย์สามารถสอน สาขาวิชาอื่นนอกเหนือจากวิชาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังคำกล่าวของ ฟลิปปิโ (Flippo 1971: 196) ที่ว่า "การให้การศึกษาและทักษะแก่บุคลากร เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ" นอกจากประเด็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถหลักการพัฒนาบุคคลยังมีความสำคัญอีกหลายประการ สรุปได้ดังนี้ (กุลชน ฆนาพงศธร 2526: 169-171)

- 1) การพัฒนาบุคลากรช่วยให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงาน มีสมรรถภาพดียิ่งขึ้น
- 2) การพัฒนาบุคลากร เป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยขจัดให้เกิดการประหยัด
- 3) การพัฒนาบุคลากรช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้สั้นลง
- 4) การพัฒนาบุคลากร เป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานต่าง ๆ ในการตอบคำถาม หรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน
- 5) การพัฒนาบุคลากร เป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคคลต่าง ๆ ให้ปฏิบัติงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่

วิทยาลัยครูมีนโยบายแลกเปลี่ยนอาจารย์ระหว่างวิทยาลัยเพื่อสร้าง ความมีประสิทธิภาพของบุคคลและงานสอนเป็นการระดมทรัพยากร จะเห็นได้ว่า การที่ กรมการฝึกหัดครูมีโครงการพัฒนาบุคลากร ทำให้คณาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาในเรื่องต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลให้บัณฑิตวิทยาลัยครูมีคุณภาพซึ่งตรงกับนโยบายที่กำหนดไว้ในระดับ กลุ่มวิทยาลัยที่ว่า "ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและมีคุณธรรมสามารถพัฒนาคนให้เข้ากับ ภาวะการที่เปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สามารถในการสร้างงาน

และประกอบอาชีพอิสระขึ้น" และสอดคล้องกับนโยบายในระบอบกรมที่ว่า พัฒนาอาจารย์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสอนและการวิจัย และให้มีสัดส่วนของวุฒิของอาจารย์ตามเกณฑ์มาตรฐานตลอดจนส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

ข. หน่วยงานที่รับผิดชอบ ในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์มีหน่วยงาน รับผิดชอบสำหรับพัฒนาบุคลากรใน 3 ลักษณะคือ

1) สำนักส่งเสริมวิชาการ รับผิดชอบงานด้านพัฒนาคณาจารย์ ในวิทยาลัย โดยร่วมมือกับฝ่ายวิชาการและประสานงานกับคณะวิชาต่าง ๆ

2) ทั้งคณะกรรมการ โดยเฉพาะ เพื่อพัฒนาคณาจารย์

3) ศูนย์อบรมวิชาการ มีหน้าที่จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ ในทุกด้าน

การที่แต่ละวิทยาลัยครูมีหน่วยงานรับผิดชอบงานด้าน พัฒนาคณาจารย์ต่างลักษณะกันทำให้การศึกษาคือสัมพันธ์ทำได้ล่าช้าและยากต่อความเข้าใจ ทำให้เกิดความสับสนโดยเฉพาะกับบุคคลภายนอกกลุ่มครูที่สหวิทยาลัยจะได้ร่วมกัน กำหนดหน่วยงานในลักษณะอย่างไรอย่างหนึ่งร่วมกันขึ้นทั้งในระดับวิทยาลัยและระดับ กลุ่มวิทยาลัย เพื่อให้การบริหารงานมีเอกภาพง่ายต่อการดำเนินงาน อาจมีชื่อเรียก อย่างเดียวกันภายในกลุ่มวิทยาลัย ซึ่งสามารถจะติดต่อสื่อสารให้เข้าใจง่ายและ รวดเร็วอาจกำหนดหน่วยงานพัฒนาคณาจารย์ที่สำนักงานส่งเสริมวิชาการแห่งเดียว เหมือนกันหมดภายในกลุ่มวิทยาลัย เป็นต้น

3. สภาพการพัฒนาคณาจารย์ตามภารกิจหลัก 5 ด้าน

ก. ด้านการให้การศึกษาระดับปริญญาตรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ เห็นว่า วิทยาลัยได้จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ในงานด้านนี้ในระดับปานกลาง จัดอยู่ในอันดับ 3 เมื่อเทียบกับภารกิจด้านอื่น และงานที่เห็นว่าปฏิบัติมากที่สุด คือ สนับสนุนอาจารย์ให้เขียนตำราและเอกสารการสอน ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับ

นโยบายของกรมการฝึกหัดครูที่ระบุว่า ส่งเสริมให้อาจารย์มีความรู้ ความสามารถในการเรียนคำราและทำการวิจัยได้ จากผลการสัมภาษณ์อธิการวิทยาลัยครูพบว่า ภารกิจด้านให้การศึกษาวชิชาการในสาขาวิชาการต่าง ตามความต้องการของท้องถิ่น และผลิตครูถึงระดับปริญญาตรี เป็นงานที่วิทยาลัยมุ่งพัฒนาในอันดับแรก แต่ผลการวิจัยกลับพบว่า มีการพัฒนาในเกณฑ์ปานกลาง และจัดอยู่ในลำดับ 3 อาจเป็นเพราะว่า งานค่านนี้เป็นบทบาทใหม่ของวิทยาลัยครูจึงยังไม่ปรากฏให้เห็นผลได้ชัดเจนในระยะเวลายังสั้น แม้ว่าจะไ้กลุ่มกำลังทรัพยากรเพื่อการพัฒนาการศึกษาวชิชาการในสาขาวิชาการต่าง ๆ ตามความต้องการของท้องถิ่นและผลิตครูถึงระดับปริญญาตรีแล้วก็ตามงานที่วิทยาลัยปฏิบัติรองลงมาคือ ส่งเสริมให้อาจารย์สอนตรงตามวุฒิสูงสุด และงานที่ปฏิบัติกันน้อยที่สุด ได้แก่ จัดให้มีการแลกเปลี่ยนอาจารย์สอนในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จากการที่วิทยาลัยครูมีทรัพยากรจำกัด จึงมีการร่วมกันเป็นกลุ่ม เพื่อทำกิจกรรมหลายอย่าง เช่น กิจกรรมวิชาการ ประเพณี สันทนาการ และบริการร่วมกันค่านอื่น ๆ การรวมตัวเป็นกลุ่มวิทยาลัยเริ่มมีขึ้นเมื่อพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 ประกาศใช้ มาตรา 5 วรรค 3 บัญญัติไว้ว่า

เพื่อประโยชน์ในการค่านงานของวิทยาลัยครูร่วมกัน สุภาอาจกำหนดให้วิทยาลัยครูหลายแห่งรวมกันเป็นกลุ่มวิทยาลัยได้ จำนวนกลุ่ม หลักเกณฑ์และวิธีการแบ่งกลุ่ม การเลือกอธิการ เป็นประธานกลุ่ม วาระของกฎาร เป็นประธานกลุ่ม การค่านงานของกลุ่ม และกิจการอื่นให้ เป็นไปตามข้อบังคับสภา

จะเป็นได้ว่ากลุ่มวิทยาลัยเพิ่งจะมีกฎหมายรองรับ ทั้งนั้นจึงเป็นเหตุผลหนึ่งที่ว่า วิทยาลัยครูได้พัฒนาคณาจารย์เพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์โดยอาศัยกลุ่มวิทยาลัยน้อย

ข. ด้านทำการวิจัย ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์เห็นว่า วิทยาลัยได้จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ค่านทำการวิจัยในระดับปานกลาง จัดอยู่ในลำดับ 4 ของภารกิจอื่น และงานที่ปฏิบัติมากที่สุดคือ ส่งเสริมให้อาจารย์ทำ

การวิจัยเป็นรายบุคคล รองลงมาคือส่งเสริมให้อาจารย์ทำการศึกษาวิจัยเป็นคณะ ส่วนงานที่ปฏิบัติกันน้อยที่สุดคือ การพัฒนาเทคนิคการวิจัยแก่อาจารย์ วิทยาลัยควรส่งเสริมให้อาจารย์มีความรู้ ความสามารถที่จะผลิตงานวิจัยมากขึ้น เพื่อนำผลการวิจัย ซึ่งเป็นความรู้ใหม่ไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่งาน รมมี เจ มีสทรี (Mistry 1978 : 703-A) ได้สนับสนุนให้ตั้งศูนย์วิจัยในสถาบันอุดมศึกษาขึ้นเพื่อรับผิดชอบเกี่ยวกับงานวิจัยของวิทยาลัยโดยเฉพาะ และเป็นแหล่งให้บริการหรือพัฒนาเทคนิควิธีเกี่ยวกับงานวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพ เน้นให้อาจารย์สามารถทำวิจัยในสาขาวิชาชีพให้เพิ่มขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับการขยายฐานทางวิชาการในสาขาวิชาชีพ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของกรมการฝึกหัดครู เกี่ยวกับงานด้านทำการศึกษาวิจัย ซึ่งระบุว่า "ส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ การวิจัยเพื่อพัฒนางานตามหน้าที่ของวิทยาลัยครูและกลุ่มวิทยาลัยครูและมุ่งเน้นเพื่อนำผลไปใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น"

(กรมการฝึกหัดครู 2529: 5) ขณะเดียวกันวิทยาลัยควรจัดโครงการอบรมทักษะและเทคนิคการวิจัยแก่อาจารย์เป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง ปัญหาด้านการวิจัยส่วนใหญ่คือ ขาดงบประมาณสนับสนุนเท่าที่ควรทุนวิจัยมีน้อยไม่เพียงพอที่จะกระตุ้นให้อาจารย์หันมาทำงานวิจัยได้ และอาจารย์ส่วนใหญ่ไม่ได้รับบริการและอำนวยความสะดวกในเรื่องเครื่องมือเครื่องใช้เท่าที่ควร โดยเฉพาะบริการด้านข้อมูลต่าง ๆ และการจัดพิมพ์ ตลอดจนระเบียบการขอทุนวิจัยและการเบิกจ่ายมีข้อยุ่งยากและล่าช้ามีผลทำให้อาจารย์ผลิตงานวิจัยน้อย

งานวิจัยถือว่าสำคัญเทียบเท่ากับงานสอนซึ่ง วิจิตร ศรีสะอาน (2518: 53) ได้กล่าวไว้ในเรื่องของเสรีภาพทางการสอนและวิจัยว่า เสรีภาพทางค่านี้นี้เป็นหัวใจของเสรีภาพทางวิชาการ ทั้งนี้เพราะสถาบันอุดมศึกษาเป็นศูนย์กลางความคึกและวิทยาการ ความก้าวหน้าทางวิชาการจะเกิดขึ้นไม่ได้ ถ้าหากปราศจากเสรีภาพในการวิจัยและการสอน เสรีภาพทางค่านี้นี้จึงครอบคลุมทั้งคณาจารย์และนิสิตนักศึกษาในการที่จะแสวงหาความรู้และความจริงโดยปราศจากการก้าวก่ายและควบคุมจากอิทธิพลภายนอก ปัญหาเกี่ยวกับเสรีภาพทางค่านี้นี้มักจะอยู่ที่ความสัมพันธ์ระหว่างการสอนและการวิจัย สถาบันอุดมศึกษาจะต้องพยายามรักษาคุณภาพระหว่างการสอนและการวิจัยเอาไว้ให้ได้ ในบางสังคม มหาวิทยาลัยเน้นการวิจัยจนกระทั่งละเลยภารกิจ

ทางด้านการสอนและในบางสังคมโดยเฉพาะประเทศไทย มหาวิทยาลัยมักจะเน้น
ความสำคัญทางด้านการสอน จนกระทั่งละเลยภารกิจทางด้านการวิจัยค้นคว้า

ค. ด้านส่งเสริมวิทยฐานะของครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ผล
การวิจัยพบว่า การพัฒนาคุณภาพครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา
บุคลากรทางการศึกษาอยู่ในระดับน้อย จักอยู่ในอันดับสุดท้ายของกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์
ตามภารกิจหลัก 5 ด้าน การที่ผู้ทอแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็น เช่นนี้อาจ
เป็นเพราะว่า ผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจจุดมุ่งหมายของการจัด
การศึกษาเพื่ออบรมครูประจำการอย่างลึกซึ้ง หรือไม่เห็นความจำเป็นที่จะพัฒนาอาจารย์
ผู้ทำหน้าที่สอนครู อาจารย์และบุคลากรประจำการ เป็นพิเศษให้แตกต่าง ไปจากกระบวนการ
การเรียนการสอนที่จัดสำหรับนักศึกษาครูภาคปกติ เพราะเห็นว่าผู้เข้ารับการอบรม
เป็นผู้ใหญ่และมีประสบการณ์ในด้านการเรียนการสอนมาแล้ว จึงทำให้ขาดแรงกระตุ้น
ที่จะผลักดันให้ผู้บริหารและอาจารย์ร่วมกันจัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพในค่านนี้ให้
มากขึ้น ดังนั้นในอนาคตวิทยาลัยควรจัดกิจกรรมเพื่อทำความเข้าใจให้กับอาจารย์สอน
บุคลากรประจำการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการ เป็นพิเศษให้
เพิ่มขึ้น

บูลาห์ ซี กัท (Beulah O. Dutt) ได้ชี้ให้เห็นถึงจุดมุ่งหมายของการ
อบรมครูประจำการไว้ดังนี้ คือ

1. เพื่อเป็นการกระตุ้นให้คณะครู ครูใหญ่ ผู้ตรวจการศึกษา ผู้บริหาร
และบุคคลอื่นที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ได้ร่วมกันศึกษาเพื่อแสวงหาทิศทางใหม่
ทางการศึกษา ตลอดจนการค้นคว้าวิจัยทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติในการสอน
2. เพื่อช่วยเหลือครูใหม่ที่จะต้องเผชิญกับงานใหม่ที่อาชีพครู ให้คำ
แนะนำช่วยเหลือในการแก้ปัญหาต่าง ๆ
3. เพื่อจัดซ่อมภพรองชั้นพื้นฐานสำหรับการเตรียมครูและผู้บริหาร เพราะ
การศึกษาอบรมก่อนประจำการไม่เป็นการเพียงพอการประกอบอาชีพครูจำเป็นจะต้อง
มีความรู้และทักษะต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติงาน
4. เป็นเครื่องมือของครูและผู้บริหารให้มีทักษะในการแก้ปัญหาและพัฒนา
ให้เกิดทัศนคติอันพึงปรารถนา รวมทั้งเกิดความสำนึกในความรับผิดชอบต่ออาชีพครู

5. ช่วยให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับสังคมและวัฒนธรรมที่กำลังเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีอิทธิพลต่อการจัดหลักสูตรและการเรียนการสอน

6. เพื่อเสนอแนะความรู้ใหม่กับครูในการนำไปสอนนักเรียนตามความแตกต่างและความเหมาะสมของแต่ละคน ช่วยให้ครูได้วางแผนและปรับปรุงวิธีสอนให้เกิดประสิทธิภาพและการปฏิบัติงานของครูมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพราะปัจจุบันมีการศึกษาค้นคว้าสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้นอย่างมาก ซึ่งการศึกษารอบรมก่อนประจำการมิได้เตรียมการโดยเหมาะสม ทั้งนี้จึงจำเป็นต้องพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะต่าง ๆ โดยการอบรมครูประจำการ

7. ช่วยให้สถาบันผลิตครูได้เตรียมการอย่างเหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ

8. เพื่อช่วยเหลือสถาบันผลิตครูปรับปรุงทักษะในการเป็นครู เช่น ปรับปรุงบุคลิกภาพ ความสนใจ ความรู้ ทักษะและทัศนคติให้เหมาะสมกับผู้มีอาชีพครู

ผลการวิจัยผู้บริหารและอาจารย์เห็นว่า งานที่ปฏิบัติมากสำหรับภารกิจด้านส่งเสริมวิทยฐานะของครู อาจารย์และ บุคลากรทางการศึกษา คือ การจัดกิจกรรม เพื่อทำความเข้าใจให้กับอาจารย์ผู้สอนบุคลากรประจำการเกี่ยวกับการจัด

การศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการ รองลงมาคือ การนิเทศให้อาจารย์ทราบถึงวิธีการสอนแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับบุคลากรประจำการ และงานที่ปฏิบัติ น้อยที่สุดคือ การพัฒนาคุณภาพเกี่ยวกับการใช้สื่อเพื่อสอนค่านิยมทางไกล การใช้สื่อเพื่อสอนค่านิยมทางไกลมีน้อย เพราะเป็นของใหม่สำหรับผู้บริหารและอาจารย์ ในวิทยาลัยครู เนื่องจากสภาการฝึกหัดครูได้กำหนดระเบียบว่าด้วยการจัดการศึกษา สำหรับบุคลากรประจำการ พ.ศ. 2528 ว่า "ระบบไม่เข้าชั้นเรียน หมายความว่า การจัดการศึกษาสำหรับบางรายวิชาในหลักสูตร โดยผู้เรียนไม่ต้องเข้าเรียนใน ชั้นเรียน แต่อาศัยวิธีการเรียนโค"สื่อประเภทอื่นแทน" เมื่อจัดการศึกษาโดยนำเอา ระบบไม่เข้าเรียนมาใช้ ย่อมต้องอาศัยสื่อการสอนต่าง ๆ เป็นสำคัญ ซึ่งวิทยาลัย ครูเองก็ขาดแคลนอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจาก งบประมาณเพิ่มขึ้น และอาศัยการใช้ทรัพยากรร่วมกันของสหวิทยาลัยในท้องถิ่น และค่อย ๆ พัฒนาระบบการใช้สื่อการสอนค่านิยมทางไกลให้กว้างขวางและมี ประสิทธิภาพในอนาคตอันใกล้

ง. คำนำนํารุ่งศิลปวัฒนธรรม ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานคำนำนํารุ่งศิลปวัฒนธรรมอยู่ในระดับปานกลาง จักอยู่ในระดับ 2 เมื่อเทียบกับภารกิจอื่น งานที่ทำบ่อยที่สุดคือ ส่งเสริมให้อาจารย์ร่วมกันจัดกิจกรรมกับหน่วยงานภายนอก หรือชุมชนเกี่ยวกับการทำนํารุ่งศิลปวัฒนธรรม รองลงมาคือจัดทำโครงการการทำนํารุ่งศิลปวัฒนธรรมภายในวิทยาลัย และงานที่ปฏิบัติน้อยที่สุดคือ จักให้อาจารย์ไปศึกษาและเยี่ยมชมศูนย์วัฒนธรรมของกลุ่มวิทยาลัยครูอื่นหรือจังหวัดต่าง ๆ การที่วิทยาลัยจัดกิจกรรมให้อาจารย์ออกไปศึกษางานนอกสถานที่อยู่ในระดับน้อย อาจจะเป็นเพราะว่า งบประมาณไม่เพียงพอที่จะสนับสนุนให้อาจารย์ออกไปเยี่ยมชมศูนย์วัฒนธรรมที่อยู่ห่างไกล ดังนั้น จะพบว่างานคำนำนํารุ่งศิลปวัฒนธรรมไทยเท่าที่ทำมาแล้วจึงจำกัดขอบเขตอยู่ในกรุงเทพมหานคร และจังหวัดใกล้เคียง เป็นส่วนใหญ่ ในอนาคตเพื่อให้สอดคล้องกับความจำเป็นที่จะคงผลิตบัณฑิตทางมนุษยศาสตร์ จึงควรขยายการศึกษา ค้นคว้าวัฒนธรรมท้องถิ่นให้กว้างขวางมากขึ้น

ผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของวิจิตร ศรีสะอาน (2518: 43) ที่กล่าวไว้ว่า

ภารกิจที่ไ้ระบุในพระราชบัญญัติจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษา ระดับปริญญา ทุกฉบับ ก็คือการทำนํารุ่งศิลปวัฒนธรรม ภารกิจคานนํารุ่งศิลปวัฒนธรรม ในอดีตจนถึงปัจจุบันมีให้โคทำหน้าที่เท่าที่ควร การคําเนินภารกิจทางคานนี้ส่วนใหญ่จะจักไปในลักษณะที่เป็นกิจกรรมเสริมหลักสูตรหรือกิจกรรมความความถนัดและความสนใจของนิสิต นักศึกษา ถึงเวลาแล้วทีนาคจะโคมีการทบทวนถึงภารกิจของสถาบันอุดมศึกษา เพื่อที่จะให้สถาบันอุดมศึกษาสามารถที่จะทำภารกิจคานคอง ๆ ที่สังคัมมอบหมายโคอยาง เต็มทีและ เพื่อที่สถาบันเหล่านี้จะโคให้การศึกษามีคุณภาพสามารถคอบสนองคองคองการของสังคัมไทยโคอยางแท้จริง"

จ. คำนำนํารุ่งศิลปวัฒนธรรม ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์เห็นว่าวิทยาลัยปฏิบัติงานคำนำนํารุ่งศิลปวัฒนธรรมในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเอกชัย กี่สุขพันธ์ (2524: 112) ซึ่งพบว่า การปฏิบัติงานคำนำนํารุ่งศิลปวัฒนธรรมของภาควิชาต่าง ๆ ในคณะครุศาสตร์หรือศึกษาศาสตร์ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับงานวิจัยของวิศนี สีลตระกูล (2521: 139) พบว่า เทพาทในการให้บริการวิชาการแก่สังคัมและชุมชนของอาจารย์วิทยาลัยครูภาคกลางอยู่ในระดับน้อย

เมื่อนำมาเทียบกับผลการวิจัยในครั้งนี้จะเห็นว่า ปัจจุบันวิทยาลัยครูสามารถพัฒนางาน
 คำนี้นี้ให้ขึ้นมาอยู่ในระดับปานกลาง และจัดอยู่ในอันดับแรก เมื่อเทียบกับภารกิจด้านอื่น
 ย่อมแสดงให้เห็นว่าเป็นเพราะพระราชบัญญัติวิทยาลัยครูฉบับใหม่ ได้กำหนดให้ถาวรบริการ
 วิชาการแก่สังคมเป็นภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งนอกเหนือจากการจัดโครงการการศึกษา ค้นคว้า
 และสำรวจพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ต่าง ๆ และนำมาจัด
 โครงการฝึกอบรมให้ตามความจำเป็นหรือความต้องการของประชาชน หรืออาจจัด
 เป็นกิจกรรมเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจ วิทยการสาธิต วิทยการแจกเอกสาร
 ประกอบคำบรรยาย และการฉายภาพสไลด์หรือภาพยนตร์ โครงการพบปะสังสรรค์
 สนทนาแลกเปลี่ยนความรู้ความเข้าใจกิจกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดเป็นโครงการอย่าง
 รอบคอบ จะช่วยเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่สังคมทุกระดับการศึกษา และ
 แม้กระทั่งผู้ที่คอยโอกาสทางการศึกษา ความรู้ความเข้าใจที่ประชาชนได้รับจากการ
 บริการวิชาการจะช่วยให้เขานำไปปฏิบัติเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตให้มีความหวัง มี
 ความสุขในการครองชีวิต รวมทั้งช่วยให้เขาได้นำไปพัฒนาครอบครัวและชุมชน
 อื่นด้วย นอกจากนั้นผลงานวิจัยครั้งนี้ยังพบว่า งานที่ปฏิบัติมากในความนึกเห็นของ
 ผู้ตอบแบบสอบถามคือ จัดให้อาจารย์ไปบรรยายหรืออภิปรายทางวิชาการให้กับ
 หน่วยงานอื่น ๆ ที่ขอมา รองลงมาคือ ส่งเสริมให้อาจารย์ไปใช้การอบรมช่วยเหลือ
 ด้านการสอนแก่ครูในโรงเรียนหรือสถาบันอื่น งานที่ปฏิบัติน้อยที่สุดคือ จัดให้มี
 โครงการร่วมกันในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ เพื่อให้ความรู้แก่ประชาชน เหตุที่
 วิทยาลัยจัดโครงการร่วมกันในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์น้อย เนื่องมาจากการ
 รวมกลุ่มสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ อย่างเป็นทางการยังอยู่ในระยะเริ่มต้น จึงมี
 การปฏิบัติงานร่วมโครงการกันน้อยและขาดหน่วยงานที่ทำหน้าที่ประสานงานโดยเฉพาะ
 เป้าหมายการให้บริการชุมชนเท่าที่ผ่านมาทั้งกลุ่มเป้าหมายบุคคลทั้งในภาครัฐบาล
 และเอกชนยังอยู่ในขอบเขตที่จำกัด วิทยาลัยควรขยายงานและปรับปรุงงานค่านี้นี้
 เป็นพิเศษเพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชาติต่อไป

4. ความต้องการในการพัฒนาอาจารย์

ก. ท่านให้การศึกษาวิชาการในสาขาวิชาการต่าง ๆ ตามความต้องการของท้องถิ่นและผลิตภัณฑ์ระดับปริญญาตรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความต้องการที่จะได้รับการพัฒนาในระดั้มาก จักอยู่ในลำดับแรกของภารกิจหลัก 5 ท่าน ซึ่งสอดคล้องกับ สังก อุทรานันท์ (2520: 45 อ้างในชนิดิกา เหมือนแก้ว) ที่กล่าวว่างานสอนกับงานวิจัย ควรถือเป็นงานที่มีความสำคัญอันดับแรกของอาจารย์ การที่ผู้บริหารและอาจารย์ในมหาวิทยาลัยรัตนโกสินทร์มีความต้องการได้รับการพัฒนา งานท่านให้การศึกษาวิชาการในสาขาวิชาการต่าง ๆ ตามความต้องการของท้องถิ่นและผลิตภัณฑ์ระดับปริญญาตรีในระดั้มากนั้น แสดงว่า คณาจารย์ส่วนใหญ่เข้าใจภารกิจและบทบาทของวิทยาลัยครู ที่มุ่งขยายฐานงานวิชาการโดยเปิดสอนสาขาวิชาชีพ พร้อมทั้งการผลิตภัณฑ์ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต นอกจากนั้นผลงานวิจัยในครั้งนี้ ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของทิพวรรณ สีคลศรีสมบัติ (2522: จ) ที่ชี้ให้เห็นว่า ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้ในทุกๆ เทพาทและความรับผิดชอบในเกณฑ์มาก

งานที่¹ต้องการให้ปฏิบัติมากที่สุดคือ สนับสนุนให้เขียนตำราและ เอกสาร การสอน ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายในแผนงานปรับปรุงคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา ของกรมการฝึกหัดครู ข้อ 6 ที่ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ว่า "เพื่อพัฒนาวิศก อุปกรณ์ เอกสารทางวิชาการ ตำรา สื่อการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสาขาวิชาและที่จัดการเรียนการสอน" รองลงมาได้แก่ สนับสนุนอาจารย์ให้ไปประชุม อบรมสัมมนาทางวิชาการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ยังสถาบันและหน่วยงานภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ทศนีย์ ศุภเมธี (2525: จ) ที่ว่า การประชุมอบรมสัมมนา ศึกษาและบรรยายทางวิชาการอยู่ในระดั้มาก งานที่ผู้บริหารและอาจารย์เห็นว่าต้องการได้รับการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ จักให้มีการแลกเปลี่ยนอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ สาเหตุที่ผู้บริหารและอาจารย์ต้องการจักให้มีการแลกเปลี่ยนอาจารย์ผู้สอนน้อยนั้น อาจเป็นเพราะว่า ในเรื่องการมีกลุ่มวิทยาลัยเป็นการจักขึ้นภายในคามสภาพภูมิศาสตร์ ยังไม่มีกฎหมายรองรับ จึงมีความร่วมมือกันน้อยและไม่ได้

ตำแหน่งงานอย่างจริงจังที่จะทำให้เห็นประโยชน์อย่างแท้จริง เมื่อมีการรวมกลุ่ม
วิทยาลัยอย่างเป็นทางการตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527
จึงอยู่ในระยะเริ่มของการร่วมตัวจึงยังไม่เห็นผลงานและประโยชน์ชัดเจน

ข. ด้านทำการวิจัย ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์กองการ
ได้รับการพัฒนาในด้านการวิจัยในระดับมาก ซึ่งเป็นความต้องการที่สอดคล้องกับ
นโยบายในแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 6 ที่ว่า ส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อความ
ก้าวหน้าทางวิชาการ การวิจัยเพื่อพัฒนางานตามหน้าที่ของวิทยาลัยครูและกลุ่ม
วิทยาลัยครู มุ่งเน้นการวิจัยเพื่อนำผลไปใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น งานที่ต้องการให้
ปฏิบัติมากในวิทยาลัยได้แก่ จัดให้มีผลงานวิจัยหรือผลงานวิชาการของสถาบันอื่นไว้
ให้อาจารย์ศึกษาค้นคว้า ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการวิจัยของกรมการฝึกหัดครู
(2528: 18) ที่เขียนไว้ดังนี้

- 1) สนับสนุนให้ทำการวิจัยในระดับกลุ่มวิทยาลัยครู
- 2) ระบุและจัดความสำคัญของงานวิจัยที่มีความต้องการ เร่งด่วน
- 3) จัดสิ่งอำนวยความสะดวกแก่อาจารย์ผู้ทำวิจัย แต่งตำรา หรือ

ผลิตเอกสารทางวิชาการ

- 4) ผลิตเอกสาร ตำรา งานวิจัย ให้เป็นระบบและได้มาตรฐาน

เกี่ยวกับ

ความต้องการที่ผู้บริหารและอาจารย์กองการรองลงมาได้แก่ การ
พิจารณาเทคนิคการวิจัยให้แก่อาจารย์ หากวิทยาลัยสามารถสนองความต้องการ
โดยจัดกิจกรรมให้ความรู้ และพัฒนาเทคนิคการวิจัยแก่อาจารย์แล้ว ย่อมเป็นการ
สนับสนุนให้คณาจารย์ทำวิจัยมากขึ้น ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2529: 18) ให้
ทัศนะว่า ผลงานทางวิชาการ จะเป็นตัวชี้ว่า มหาวิทยาลัยจะเป็นผู้นำในทางแนวคิด
ก่อนชุมชนได้มากนักน้อยเพียงใด อาจารย์มหาวิทยาลัยจึงจำเป็นต้องตระหนักใน
บทบาทนี้และระดับงานวิชาการที่เหมาะสมสอดคล้อง เข้ากันได้ และนำสังคมไปสู่
สิ่งที่มีคุณค่ามีความหมายได้อย่างแท้จริง และงานที่ผู้บริหารและอาจารย์กองการ
ให้ปฏิบัติกันอยู่คือ ส่งเสริมให้อาจารย์ทำการวิจัยเป็นคณะ

ค. คำนส่งเสริมวิทยฐานะของครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา
ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ของกรมการได้รับการพัฒนางานในค่านนี้ในระดับ
มาก งานที่ของกรมการได้รับการพัฒนามากที่สุด ได้แก่ ส่งเสริมให้อาจารย์นำนวัตกรรม
และเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ในการเรียนการสอนแก่บุคลากรประจำกรม ซึ่ง
สอดคล้องกับความต้องการของกรมการฝึกหัดครูที่ของกรมการพัฒนาอาจารย์ผู้สอนใน
เรื่องการพัฒนาลือการเรียนการสอน โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

- 1) เรียนรู้วิธีการพัฒนาลือและผลิตลือการเรียนการสอนอย่างมี
คุณภาพ
- 2) เรียนรู้ชนิดของวัสดุที่ใช้ในการพัฒนาและผลิตลือการเรียนการสอน
- 3) เรียนรู้เครื่องมือและอุปกรณ์ ตลอดจนให้ฝึกหัดใช้ในการใช้
เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการผลิตและพัฒนาลือ
- 4) เรียนรู้เทคนิคการประเมินผลลือหลังจากได้ผลิตหรือพัฒนาแล้ว
งานที่ของกรมการรองลงมาคือ จัดให้มีกิจกรรมพัฒนา "อาจารย์ที่ปรึกษา"
(Mentor) ซึ่งทำหน้าที่ให้คำแนะนำทางด้านการเรียนแก่บุคลากรประจำกรม อาจารย์
ที่ปรึกษา (Mentor) มีบทบาทอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษา "ระบบไม่เข้าชั้นเรียน
ซึ่งจัดอยู่ในวิธีการสอนอย่างหนึ่งในโครงการจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำกรม
พ.ศ. 2528 (กศ.บป) โครงการจัดการเพื่อให้การศึกษาแก่บุคลากรประจำกรมมี
วัตถุประสงค์ดังนี้

- 1) เพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรประจำกรม
ให้สนองความต้องการของหน่วยงานผู้ให้บุคลากร และมีส่วนในการพัฒนาชุมชน
- 2) เพื่อเพิ่มพูนวิทยฐานะแก่บุคลากรประจำกรมให้สูงขึ้น
- 3) เพื่อเป็นการให้บริการทางการศึกษาแก่บุคลากรประจำกรมใน
ท้องถิ่นอย่างเสมอภาค
- 4) เพื่อนำนวัตกรรมทางการศึกษามาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและ
คุณภาพในการเรียนการสอน
- 5) เพื่อเป็นการระดมสรรพกำลังและทรัพยากรในท้องถิ่นมาใช้
ในการเพิ่มพูนสมรรถภาพและวิทยฐานะของบุคลากรประจำกรมให้มากที่สุด

งานที่กองการได้รับการพัฒนาเป็นอันดับสุดท้ายมี 3 กิจกรรมคือ

- 1) จัดให้มีการพัฒนาอาจารย์เกี่ยวกับการใช้สื่อ เพื่อสอนค่านิยมทางไกล
- 2) มีการนิเทศให้อาจารย์ทราบถึงวิธีการสอนแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับบุคลากรประจำการ
- 3) จัดให้มีการปรึกษาหารือร่วมกันในกลุ่มอาจารย์ผู้สอนเกี่ยวกับเทคนิควิธีการประเมินผล สำหรับการสอนบุคลากรประจำการ

ง. คำนห่านุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ผลวิจัยพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์กองการได้รับการพัฒนาสำหรับงานค่านห่านุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในระดั้มาก แต่จัดอยู่ในลำดับสุดท้ายของภารกิจทั้ง 5 งานที่กองการให้ปฏิบัติมากที่สุดคือ จัดทำโครงการการค่านห่านุบำรุงศิลปวัฒนธรรมภายในวิทยาลัย งานที่กองการให้ปฏิบัติรองลงมาได้แก่ ส่งเสริมให้อาจารย์ร่วมจัดทำกิจกรรมกับหน่วยงานภายนอก หรือชุมชนเกี่ยวกับการค่านห่านุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และงานที่กองการให้ปฏิบัติน้อยที่สุดคือ ส่งเสริมให้อาจารย์เป็นที่ปรึกษา หรือเป็นกรรมการชมรมต่าง ๆ คำนห่านุบำรุงศิลปวัฒนธรรมภายในและภายนอกวิทยาลัย

จ. งานค่านให้บริการวิชาการแก่สังคม ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์กองการได้รับการพัฒนาในเกณฑ์มาก งานที่กองการให้ปฏิบัติมากที่สุดคือ จัดให้อาจารย์ไปฝึกอบรมเพิ่มเติมเพื่อเป็นผู้ให้การอบรมในฐานะวิทยากรงานที่กองการให้ปฏิบัติน้อยที่สุดคือ ส่งเสริมให้อาจารย์เข้าร่วมวิจัยปฏิบัติการกับหน่วยงานอื่น ๆ ในค่านที่จะเป็นประโยชน์ต่อสังคม

5. ปัญหาและอุปสรรค

ก. งบประมาณ ในการจัดกิจกรรมพัฒนาคณาจารย์แต่ละครั้งต้องสิ้นเปลืองทรัพยากรมากมายคั้งนั้น การจัดกิจกรรมควรได้รับประโยชน์คุ้มค่ากับเงินและเวลาที่เสียไป เพื่อให้คณาจารย์มีประสิทธิภาพสูงสุด ควรมีการใช้ทรัพยากรร่วมกัน โดยจัดกิจกรรมพัฒนาคณาจารย์ในกลุ่มวิทยาลัย หรือขอทุนสนับสนุนจากองค์การภายนอก

ข. สาขาวิชาที่อาจารย์ลาศึกษาจะไม่ตรงกับความต้องการของวิทยาลัย ขณะนี้วิทยาลัยครูกำลังขยายงานสอนค่านวิชาชีพ แต่ในปัจจุบันคณาจารย์ส่วนหนึ่งยังมุ่งศึกษาอยู่ในระดับสูงที่ไม่ตรงกับรายงานที่วิทยาลัยชากแกลน ภาควิชาที่ชากแกลน อาจารย์ก็ยังคงชากแกลนเช่นเดิม เนื่องจากอัคราบรรจุใหม่มีน้อยมากหรือไม่มีเลย

ค. อาจารย์ที่มีอยู่แล้วในวิทยาลัยครูส่วนใหญ่มีความรู้พื้นฐานด้านวิชาการสายสามัญในขณะที่บทบาทของอาจารย์ในวิทยาลัยครูเปลี่ยนไป ยังคงมีอาจารย์ส่วนหนึ่งไม่ปรับเปลี่ยนแปลงสายงาน ในกรณีที่วิทยาลัยชากแกลนอาจารย์สอนในค่านวิชาการสาขาที่เป็คใหม่ และมอบหมายให้อาจารย์ที่มีวุฒิจิวิชาเอกใกล้เคียงกับสาขาที่ชากแกลนบุคคลช่วยสอน โดยยจักปีกอบรม สัมมนา และปีกัทกะประสภารณ ก่อนทำหน้าที่สอน แต่ยังมีอาจารย์ที่แม้ว่าจะได้รับการปีกอบรมเพื่อทำหน้าที่สอนในสาขาวิชาอื่นที่ชากแกลนแล้ว แต่อาจารย์เหล่านั้นยังชากความสนใจหรือเอาใจใส่เท่าที่ควร หรือสอนโดยชากความกระตือรือลันที่จะพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพ

ง. อาจารย์ชากความกระตือรือลันที่จะพัฒนาตนเอง จุดมุ่งหมายของการพัฒนาคณาจารย์ก็เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะและประสภารณ แต่การพัฒนาคณาจารย์จะเกิดผลคักคือเมื่อตัวบุคคลมีความกระตือรือลัน คังนั้นวิทยาลัยครูจึงต้องส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ พร้อมกับนำระบบพิจารณาผลงานหรือการพิจารณาความดีความชอบมาใช้ หรือมีการประกาศเกียรติคุณแก่บุคคลที่มีผลงานดีเด่น

จ. อาจารย์ผลิตงานวิจัยน้อย สาเหตุหนึ่งคือ คณาจารย์ส่วนใหญ่ชากความรู้ค่านเทคนิคและวิธีทำวิจัย จึงควรเร่งรัดจักกิจกรรมพัฒนาคณาจารย์พร้อมกัพัฒนาห้องสมุดเพื่อใช้เป็นแหล่งข้อมูล ค้นคว้าวิจัย หรือคังศูนย์วิจัยให้มีครบในวิทยาลัยครูทุกแห่ง วิทยาลัยครูที่มีศูนย์วิจัยอยู่แล้ว ควรพัฒนาระบบสารสนเทศ มีระบบการประมวลข้อมูล มีข้อมูลพื้นฐานพร้อมเพื่อให้บริการค่านบริการและงานวิจัย

ขอเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. กรมการปีกัทครุมีนโยบาย แผนงาน และโครงการชัดเจน จึงเป็นเรื่องที่จะคองพิจารณาถึงการจักแผนการพัฒนาคณาจารย์อย่าง เป็นระบบและสอดคล้องสัมพันธ์กันในแต่ละชั้นคอง มีการคักคามและประเมินแผนเป็นระยะ ๆ

อย่างค่อนข้างจะบรรลุเป้าหมาย ควรคำนึงถึงหลักการวางแผนเชิงระบบ ซึ่ง นักการศึกษาหลายท่านได้เสนอแนวทางที่สอดคล้องกัน (Bishop 1979, ไพฑูรย์ สีนลารักษ์ 2521-19-27 และสมชอบ ไชยเวช 2523 : 1-4) ซึ่งสรุปสาระได้ดังนี้

- ก. ระบุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการพัฒนาอาจารย์
- ข. กำหนดกิจกรรมที่จะปฏิบัติที่ดีที่สุดซึ่งจะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยพิจารณาสิ่งต่อไปนี้

- 1) ศึกษาสภาพข้อเท็จจริงและสภาพการณ์แวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาจารย์
- 2) กำหนดหนทางปฏิบัติที่จะเป็นไปได้
- 3) วางหลักเกณฑ์การคัดเลือก
- 4) กำหนดข้อตกลงหลาย ๆ ทาง เพื่อเลือกเอาวิธีที่ดีที่สุด
- 5) เลือกวิธีทางที่ดีที่สุด เพื่อกำหนดเป็นกิจกรรมในการ

ดำเนินการต่อไป

- ค. จัดทำแผนงาน โครงการ วางแผนปฏิบัติการตามแนวทางที่ได้เลือกไว้
- ง. สั่งการให้มีการดำเนินงานตามแผน
- จ. กิจความผลและประเมินผล ตลอดจนศึกษาสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง
- ฉ. ปรับปรุงแผน

หากวิทยาลัยดำเนินงานอย่างเป็นระบบแล้ว จะสามารถบรรลุเป้าหมายได้โดยรวดเร็ว ประหยัดและเกิดประโยชน์ทั้งกับตัวอาจารย์และวิทยาลัย จะช่วยให้ลบลปัญหาในการบริหารงานของวิทยาลัยได้อีกด้วย

2. การจัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ควรมุ่งเน้นให้คณาจารย์พัฒนาตนเองและเป้าหมายของการจัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์อยู่ที่คุณภาพของบัณฑิต ซึ่งจะสอดคล้องกับนโยบายของกรมการฝึกหัดครูที่ระบุไว้ชัดเจนว่าเป้าหมายอยู่ที่คุณภาพของบัณฑิตเป็นสำคัญ ภารกิจที่ควรเน้นมากเป็นพิเศษคือ ก้านให้การศึกษา

วิชาการในสาขาวิชาการต่าง ๆ ตามความต้องการของท้องถิ่นและผลิตครูถึงระดับปริญญาตรี

3. การประเมินผลการพัฒนาอาจารย์ นโยบายของกรมการฝึกหัดครู แม้ว่าจะมีแผนงานและโครงการ ไว้อย่างชัดเจนแล้ว แต่ยังคงขาดการติดตามประเมินแผนอย่างจริงจัง ไม่มีกำหนดวิธีประเมินผลไว้ในแผนทั้งในอดีตและปัจจุบัน จึงควรที่จะมีการกำหนดหลักการประเมิน วิธีการประเมินและกำหนดระยะเวลาในการติดตามประเมินแผนและประเมินแผน ทั้งในระดับกลุ่มวิทยาลัย และระดับวิทยาลัย เพราะมีส่วนสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด

4. การประชาสัมพันธ์ ควรแจ้งให้คณาจารย์ทุกคนได้ทราบถึงวัตถุประสงค์ เป้าหมายทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้คณาจารย์ทราบเป็นแนวทางเดียวกันเพื่อให้ร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้อย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะในการท้าววิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยในแนวสีกในภารกิจแต่ละค้ำนห้ 5 ค้ำน เพื่อนำมาปรับปรุ้งและแก้ไขงานอย่างจริงจังในทุกค้ำน
2. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ในวิทยาลัยครูทั่วประเทศ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคณาจารย์ในอนาคต และกำหนดเป็นนโยบาย แผนงาน และโครงการ สำหรับพัฒนาคณาจารย์หรือบุคลากรโดยเฉพาะ
3. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรที่ทำงานสนับสนุนการปฏิบัติงานสอนของอาจารย์ให้สำเร็จลุล่วงไปได้เป็นอย่างดี ได้แก่เจ้าหน้าที่ห้องสมุด เจ้าหน้าที่ ประจำศูนย์วิจัย เจ้าหน้าที่ศูนย์นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา เป็นต้น
4. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการติดตามและประเมินผลของอาจารย์ ที่ได้รับการพัฒนาไปแล้วว่า ได้นำไปพัฒนาตนเอง พัฒนาสถาบันและพัฒนาสถาบันเพียงใด