

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในหนังสือเป็นการสรุปเกี่ยวกับ วัตถุประสงค์ของการวิจัย สมมติฐานของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะต่าง ๆ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย มีดังนี้

1. เพื่อศึกษาหน้าที่ปฏิบัติด้านการพัฒนาอาจารย์ของอธิการในวิทยาลัยครูในปัจจุบัน
2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการพัฒนาอาจารย์ของอธิการ
3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของอธิการ และอาจารย์เกี่ยวกับหน้าที่ปฏิบัติด้านการพัฒนาอาจารย์ และพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการพัฒนาอาจารย์ของอธิการ

สมมติฐานในการวิจัย มีดังนี้

1. ความคิดเห็นของอธิการ และอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยครู เกี่ยวกับหน้าที่ปฏิบัติด้านการพัฒนาอาจารย์ของอธิการ ไม่แตกต่างกัน
2. ความคิดเห็นของอธิการ และอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยครู เกี่ยวกับพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ด้านพัฒนาอาจารย์ของอธิการ ไม่แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรประกอบด้วย อธิการวิทยาลัยครู ซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บริหาร จำนวน 34 คน โดยการสุ่มมารอยละ 94 ของจำนวนอธิการวิทยาลัยครูทั้งหมด 36 คน และอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยครู จำนวน 404 คน โดยการสุ่มมารอยละ 7 จากวิทยาลัยครูที่ส่งได้อธิการรวมตัวอย่างประชากรทั้งสิ้น จำนวน 438 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นแบบประชิดค่า (Rating Scale) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง จากการศึกษา ค้นคว้า จากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวกับนิเทศศาสตร์และการพัฒนาวิชาการอาจารย์ และประสบการณ์ของผู้วิจัยเอง ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามดังกล่าวไปขอความเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและแก้ไขแบบสอบถาม แล้วจึงนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 15 ท่าน ใ้แสดงความคิดเห็น เสนอแนะ นำแบบสอบถามมาปรับปรุง โดยใช้ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิเป็นหลักในการพิจารณา ร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้ได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้กระทำเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนหนึ่ง จัดส่ง และรับแบบสอบถามคืน โดยทางไปรษณีย์ อีกส่วนหนึ่งไปส่ง และรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง โดยส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด 448 ฉบับ ใ้รับกลับคืน 438 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.76

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้การร้อยละ ส่วนข้อมูลเกี่ยวกับหน้าที่ปฏิบัติ ด้านการพัฒนาอาจารย์ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาอาจารย์ของอธิการ วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความคิดเห็นของอธิการ และอาจารย์ในตำแหน่งที่ปฏิบัติด้านการพัฒนาอาจารย์ของอธิการ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาอาจารย์ของอธิการ ใช้ t - test

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนมากเป็นชาย ร้อยละ 57.99 เป็นหญิง ร้อยละ 42.01

2. อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มากที่สุด คือ ร้อยละ 57.76 และน้อยที่สุด คือ อายุระหว่าง 51 - 60 ปี ร้อยละ 3.65

3. อายุราชการ ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุราชการมากที่สุด คือ ระหว่าง 6 - 10 ปี ร้อยละ 34.24 น้อยที่สุด คือ ผู้มีอายุราชการ ตั้งแต่ 26 ปีขึ้นไป ร้อยละ 4.56
4. วุฒិทางการศึกษา วุฒิทางการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับปริญญาโทมากที่สุด คือ ร้อยละ 65.06 น้อยที่สุด คือ ทำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 0.68
5. ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ผู้บริหารในวิทยาลัยครูของอธิการมากที่สุด คือ ช่วงเวลา 1 - 5 ปี ร้อยละ 55.88 น้อยที่สุด คือ ช่วงเวลา 6 - 10 ปี ร้อยละ 2.93
6. อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถาม สังกัดคณะครุศาสตร์ มากที่สุด คือ ร้อยละ 38.11 น้อยที่สุด คือ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ร้อยละ 30.19

ตอนที่ 2

1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับหน้าที่ที่ปฏิบัติในการพัฒนาวิชาการอาจารย์ของอธิการ
 - ก. ความคิดเห็นของอธิการวิทยาลัยครู เกี่ยวกับหน้าที่ที่ปฏิบัติในการพัฒนาวิชาการอาจารย์ มีดังต่อไปนี้
 1. การประชุมอบรม สัมมนา ศึกษาต่อ และบรรยายทางวิชาการ
สรุปความคิดเห็นของอธิการวิทยาลัยครูได้ว่า
อธิการวิทยาลัยครูได้ปฏิบัติหน้าที่ในด้านนี้อยู่ในเกณฑ์มากที่สุด
ได้แก่
 - 1.1 การส่งเสริมให้อาจารย์ได้ไปศึกษาต่อทั้งภายใน และ
ต่างประเทศ ($\bar{x} = 3.91$)
 - 1.2 การส่งอาจารย์ไปร่วมประชุมอบรม หรือสัมมนาวิชาการ
เมื่อกรม หรือกลุ่มวิทยาลัยครูจัดขึ้น ($\bar{x} = 3.88$)

1.3 การส่งอาจารย์ให้ไปเข้าร่วมประชุมอบรม หรือสัมมนาในกลุ่ม
วิทยาลัยครู ($\bar{x} = 3.70$)

ส่วนที่อธิการวิทยาลัยครูได้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเกณฑ์ มาก ได้แก่

1.4 เมื่อองค์การทางวิชาชีพครูจัดให้มีการประชุมอบรม หรือสัมมนา
อธิการสนับสนุนให้อาจารย์เข้าร่วม ($\bar{x} = 3.47$)

1.5 การส่งเสริมให้อาจารย์ที่มีความสามารถไปบรรยาย หรืออภิปราย
ทางวิชาการให้หน่วยงานอื่นที่ขอมา ($\bar{x} = 3.47$)

1.6 การสนับสนุนให้อาจารย์ที่สนใจไปเลือก รวมเรียนรายวิชาที่มี
ประโยชน์ต่อการสอน ($\bar{x} = 3.05$)

1.7 การจัดให้มีการประชุมอบรม หรือประชุมปฏิบัติการขึ้นในวิทยาลัย
($\bar{x} = 2.73$)

1.8 การจัดให้มีการส่งมอบอาจารย์ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ และแก้ไข
ข้อบกพร่องร่วมกัน ($\bar{x} = 2.67$)

1.9 การเชิญผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกมาบรรยาย หรืออภิปรายทาง-
วิชาการ ($\bar{x} = 2.58$)

เมื่อพิจารณาการปฏิบัติหน้าที่ด้านการประชุมอบรม สัมมนา ศึกษาต่อ
และบรรยายทางวิชาการ โดยส่วนรวมแล้ว อธิการวิทยาลัยครูมีความคิดเห็นว่า ได้ปฏิบัติหน้าที่
อยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.27$)

2. การผลิตเอกสารประกอบการสอน เขียนบทความ และตำรา สรุปความคิด
เห็นของอธิการวิทยาลัยครู ได้ว่า

อธิการวิทยาลัยครูได้ปฏิบัติหน้าที่ด้านนี้อยู่ในเกณฑ์ มากที่สุด คือ

2.1 การส่งเสริมให้อาจารย์เขียนเอกสารประกอบการสอนรายวิชา
ที่สอน ($\bar{x} = 3.50$)

ส่วนที่อธิการวิทยาลัยครูได้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเกณฑ์ มาก โดดเด่น

2.2 การสนับสนุนให้มีการออกวารสารทางวิชาการขึ้นในวิทยาลัย

($\bar{x} = 3.25$)

2.3 การจัดให้มีฝ่ายบริการการศึกษา เพื่อจัดพิมพ์เอกสารทางวิชาการ
ให้กับอาจารย์ ($\bar{x} = 3.23$)

2.4 การแนะนำให้อาจารย์รวบรวมเอกสารประกอบการสอน เพื่อพัฒนา
เป็นตำรา ($\bar{x} = 3.17$)

2.5 การส่งเสริมให้มีการเผยแพร่เอกสารทางวิชาการที่อาจารย์ใน
วิทยาลัยผลิตออกมา ($\bar{x} = 3.11$)

2.6 การสนับสนุนให้อาจารย์ที่สอนในรายวิชาเดียวกันร่วมกันผลิตตำรา
($\bar{x} = 3.08$)

2.7 การส่งเสริมอาจารย์ให้เขียนบทความทางวิชาการ เพื่อนำลง
วารสารต่าง ๆ ($\bar{x} = 3.05$)

2.8 เมื่อมีการประชุมอบรม สัมมนา หรือบรรยาย อธิการให้อาจารย์
ผู้บรรยายเขียนบทความประกอบการบรรยาย ($\bar{x} = 2.91$)

2.9 การจัดสรรเงินบำรุงการศึกษา เพื่อช่วยเป็นทุนในการผลิตเอกสาร
ทางวิชาการ เพื่อประกอบการสอน ($\bar{x} = 2.82$)

เมื่อพิจารณาการปฏิบัติหน้าที่ด้านการผลิตเอกสารประกอบการสอน
เขียนบทความ และตำรา โดยส่วนรวมแล้ว อธิการวิทยาลัยครูมีความคิดเห็นว่า ได้ปฏิบัติหน้าที่
อยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.12$)

3. การวิจัยคณควา และทดลองทางวิชาการ สรุปความคิดเห็นของอธิการไควว

อธิการวิทยาลัยครูไคปฏิบัติหน้าที่ในคานนี้อยูในเกณฑ มาก ไคแก

3.1 การใหอาจารย์ทำการวิจัยแลวคณควาหาขอมูล เกี่ยวกับการบริหาร
งาน และการเรียนการสอนในวิทยาลัย ($\bar{x} = 3.02$)

3.2 การสนับสนุนใ้มีการทดลองเกี่ยวกับเทคนิค และวิธีสอนใหม ๆ
($\bar{x} = 2.91$)

3.3 การจัดใ้มีโครงการทางควมรู ทางการวิจัยใ้กับอาจารย์
($\bar{x} = 2.76$)

3.4 การจัดใ้มีการรวบรวมผลงานวิจัยของสถาบันตาง ๆ เพื่อเผยแพร่
หรือนำมาใหอาจารย์ไคคณควา ($\bar{x} = 2.84$)

ส่วนที่อธิการวิทยาลัยครูไคปฏิบัติหน้าที่ในคานนี้อยูในเกณฑ นอย ไคแก

3.5 การเผยแพร่ผลงานวิจัย คณควา ทดลอง ของอาจารย์ในวิทยาลัยใ้
หน่วยงานอื่น ๆ ทราบ ($\bar{x} = 2.41$)

3.6 การจัดใ้มีการเสนอผลงาน การวิจัยของอาจารย์ที่ศึกษาต่อ ใ้
อาจารย์อื่น ๆ ทราบ ($\bar{x} = 2.29$)

3.7 การจัดใ้มีเงินทุนสำหรับสนับสนุนการวิจัยของอาจารย์ ($\bar{x} = 2.14$)

เมื่อพิจารณาการปฏิบัติหน้าที่คานการวิจัย คณควา และทดลองทาง
วิชาการ โดยส่วนรวมแลวอธิการวิทยาลัยครู มีความคิดเห็นว ไคปฏิบัติหน้าที่อยูในระดับ มาก
($\bar{x} = 2.59$)

4. การสังเกต เยี่ยมเยียน ดูงาน ศึกษาจากอาจารย์อาวุโส และทัศนศึกษา
สรุปความคิดเห็นของอธิการไควว

อธิการวิทยาลัยครูโคกปฏิบัติหน้าที่ในค่าน้อยอยู่ในเกณฑ์ มาก ได้แก่

4.1 การจัดให้อาจารย์ได้ไปเยี่ยมเยียน และดูการปฏิบัติงานของสถาบัน
อื่น ($\bar{x} = 3.05$)

4.2 การจัดให้มีกิจกรรมด้านทัศนศึกษา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านวิชาการ
($\bar{x} = 2.85$)

4.3 การจัดให้อาจารย์บรรจุใหม่ได้รวมสอน หรือร่วมทำงานกับอาจารย์
ที่มีประสบการณ์ ($\bar{x} = 2.67$)

4.4 การจัดให้อาจารย์บรรจุใหม่ได้เรียนรู้การทำงานภายใต้คำแนะนำ
ของอาจารย์ที่มีประสบการณ์ ($\bar{x} = 2.55$)

ส่วนที่อธิการวิทยาลัยครูโคกปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเกณฑ์ น้อย ได้แก่

4.5 การแนะนำให้อาจารย์ติดตามไปสังเกตการณ์ และเรียนงาน เมื่อ
อาจารย์อาวุโสได้รับเชิญไปบรรยาย ($\bar{x} = 2.67$)

4.6 การแนะนำให้อาจารย์เยี่ยมเยียน และสังเกตการสอนของกันและ
กัน เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ($\bar{x} = 2.11$)

เมื่อพิจารณาการปฏิบัติหน้าที่ด้านการสังเกต เยี่ยมเยียน ดูงาน
ศึกษางานจากอาจารย์อาวุโส และทัศนศึกษา โดยส่วนรวมแล้ว อธิการมีความคิดเห็นว่า
โคกปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 2.56$)

5. การทำงานเป็นโครงการ และทำเป็นรูปแบบคณะกรรมการ สรุปความ
คิดเห็นของอธิการวิทยาลัยครูได้ว่า

อธิการวิทยาลัยครูโคกปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเกณฑ์ มาก ได้แก่

5.1 การส่งเสริมอาจารย์ให้เข้ามามีส่วนร่วมทำงานกับโครงการของกรม
หรือกลุ่มวิทยาลัยครู ($\bar{x} = 3.44$)

5.2 การให้คำปรึกษา เพื่อแก้ปัญหาและอำนวยความสะดวกให้แก่คณะกรรมการที่ปฏิบัติงานตามโครงการ ($\bar{x} = 3.38$)

5.3 การจัดตั้งคณะกรรมการรวมดำเนินงานในการปฏิบัติงานโครงการต่าง ๆ ($\bar{x} = 3.29$)

5.4 การจัดให้มีโครงการต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหาร และการบริการชั้นในวิทยาลัย ($\bar{x} = 3.05$)

5.5 การนำโครงการต่าง ๆ ที่ทำ มาเสนอรายงานให้อาจารย์ในวิทยาลัยทราบ ($\bar{x} = 3.00$)

5.6 การจัดให้มีโครงการต่าง ๆ เกี่ยวกับการวิจัยทางวิชาการ ($\bar{x} = 2.73$)

ส่วนที่อธิการวิทยาลัยครูได้ปฏิบัติหน้าที่ในเกณฑ์ น้อย ได้แก่

5.7 การจัดทำโครงการต่าง ๆ เกี่ยวกับการทดลองด้านการเรียนการสอน ($\bar{x} = 2.44$)

เมื่อพิจารณาการปฏิบัติหน้าที่ด้านการทำงานเป็นโครงการ และทำเป็นรูปแบบคณะกรรมการ โดยส่วนรวมแล้ว อธิการมีความคิดเห็นว่า ได้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.04$)

6. การสร้างบรรยากาศทางวิชาการ และกิจกรรมอื่น ๆ สรุปความคิดเห็นของอธิการวิทยาลัยครูได้ว่า

อธิการได้ปฏิบัติหน้าที่ในด้านนี้อยู่ในเกณฑ์ มาก ได้แก่

6.1 การส่งรับวารสารทางวิชาการ เพื่อให้อาจารย์ได้อ่านติดตามความเคลื่อนไหว ($\bar{x} = 3.14$)

6.2 เมื่อมีผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ทรงคุณวุฒิมาเยือนเยือนวิทยาลัย อธิการชักชวนอาจารย์ให้ร่วมสนทนาทางวิชาการ ($\bar{x} = 2.91$)

6.3 การแนะนำ หรือส่งเสริมให้อาจารย์เป็นสมาชิกของสมาคมทางวิชาชีพ ($\bar{x} = 2.88$)

6.4 การสั่งให้บรรณารักษ์ จัดหาบรรณที่ทันสมัย รายชื่อหนังสือแจก หรือเปิดประกาศให้อาจารย์ทราบ ($\bar{x} = 2.76$)

6.5 การจัดให้มีมุมหนังสือ หรือห้องสมุดวิชาชีพ เพื่ออำนวยความสะดวกในการค้นคว้า และทำงาน ($\bar{x} = 2.73$)

ส่วนที่อธิการวิทยาลัยครูได้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเกณฑ์ น้อย ได้แก่

6.6 การส่งเสริมให้มีการสนทนาทางวิชาการ หรือสัปดาห์ทางวิชาการ ($\bar{x} = 2.17$)

6.7 การชักนำให้อาจารย์หันมาสนทนาทางวิชาการ และปฏิบัติงาน เมื่อพบปะสังสรรค์ หรือรับประทานอาหารกลางวัน ($\bar{x} = 2.14$)

เมื่อพิจารณาการปฏิบัติหน้าที่ด้านการสร้างบรรยากาศทางด้านวิชาการ และกิจกรรมด้านอื่น ๆ โดยส่วนรวมแล้ว อธิการวิทยาลัยครูมีความคิดเห็นว่า ได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 2.67$)

ข. ความคิดเห็นของอาจารย์ผู้สอน เกี่ยวกับหน้าที่ที่ปฏิบัติ ด้านการพัฒนาวิชาการ อาจารย์ของอธิการ มีดังต่อไปนี้

1. การประชุมอบรม สัมมนา ศึกษาต่อ และบรรยายทางวิชาการ สรุปความคิดเห็นของอาจารย์ผู้สอนได้ว่า

อธิการวิทยาลัยครูได้ปฏิบัติหน้าที่ในคานาน้อยอยู่ในเกณฑ์ มาก ได้แก่

1.1 การส่งเสริมให้อาจารย์ได้ไปศึกษาต่อทั้งภายใน และต่างประเทศ ($\bar{x} = 3.14$)

1.2 การส่งอาจารย์ไปร่วมเมื่อกรม หรือหน่วยศึกษานิเทศก์ได้จัดประชุม หรือสัมมนาทางวิชาการ ($\bar{x} = 3.01$)

1.3 การส่งอาจารย์ไปเข้าร่วมประชุมปฏิบัติการกับกลุ่มวิทยาลัยครู
($\bar{x} = 2.79$)

1.4 การสนับสนุนให้อาจารย์ไปร่วมประชุมอบรม หรือสัมมนา เมื่อองค์การ
ทางวิชาชีพจัดขึ้น ($\bar{x} = 2.73$)

1.5 การส่งอาจารย์ที่มีความสามารถไปบรรยาย หรืออภิปรายทางวิชาการ
ให้กับหน่วยงานอื่น ($\bar{x} = 2.64$)

ส่วนที่อธิการวิทยาลัยครูได้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเกณฑ์น้อย ได้แก่

1.6 การสนับสนุนให้อาจารย์ไปเลือกวมเรียนรายวิชาที่ประโยชน์ใน
มหาวิทยาลัย ($\bar{x} = 2.28$)

1.7 การจัดให้มีการประชุมอบรม หรือประชุมปฏิบัติการขึ้นในวิทยาลัย
($\bar{x} = 1.76$)

1.8 การเชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาบรรยาย หรืออภิปรายทางวิชาการให้อาจารย์
ฟัง ($\bar{x} = 1.87$)

1.9 การจัดให้มีสัมมนาอาจารย์ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ และแก้ไขปัญหา
ร่วมกัน ($\bar{x} = 1.71$)

เมื่อพิจารณาการปฏิบัติหน้าที่ด้านการประชุมอบรม สัมมนา ศึกษาต่อ
และบรรยายทางวิชาการ โดยส่วนรวมแล้ว อาจารย์ผู้สอนมีความคิดเห็นว่า อธิการได้ปฏิบัติ
หน้าที่อยู่ในระดับ น้อย ($\bar{x} = 2.45$)

2. การผลิตเอกสารประกอบการสอน เขียนบทความ และตำรา สรุปความ
คิดเห็นของอาจารย์ผู้สอนได้วา

อธิการวิทยาลัยครูได้ปฏิบัติหน้าที่ในด้านนี้อยู่ในเกณฑ์ มาก ได้แก่

2.1 การส่งเสริมให้อาจารย์เขียนเอกสาร ประกอบการสอนรายวิชาที่สอน
($\bar{x} = 2.83$)

ส่วนที่อธิการวิทยาลัยครูได้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเกณฑ์ น้อย ใดแก่

2.2 การสนับสนุนให้มีการออกวารสารทางวิชาการขึ้นในวิทยาลัย (\bar{x} = 2.35)

2.3 การแนะนำให้อาจารย์รวบรวมเอกสารประกอบการสอน เพื่อนำมาเป็นตำรา (\bar{x} = 2.32)

2.4 การสนับสนุนให้อาจารย์ที่สอนรายวิชาเดียวกัน ร่วมกันผลิตตำราเพื่อใช้ในการสอนรายวิชานั้น ๆ (\bar{x} = 2.27)

2.5 การจัดให้มีฝ่ายบริการการศึกษา เพื่อพิมพ์เอกสารทางวิชาการให้กับอาจารย์ (\bar{x} = 2.23)

2.6 การส่งเสริมให้อาจารย์เขียนบทความทางวิชาการ เพื่อนำลงวารสารต่าง ๆ (\bar{x} = 2.21)

2.7 การส่งเสริมให้มีการเผยแพร่เอกสารทางวิชาการที่อาจารย์ในวิทยาลัยได้ผลิตขึ้น (\bar{x} = 2.16)

2.8 การจัดสรรเงินบำรุงการศึกษา เพื่อช่วยเป็นทุนในการผลิตเอกสารทางวิชาการของอาจารย์ (\bar{x} = 2.15)

2.9 เมื่อมีการประชุมอบรม หรือสัมมนา อธิการให้อาจารย์ผู้บรรยายเขียนบทความประกอบการบรรยาย (\bar{x} = 2.09)

เมื่อพิจารณาการปฏิบัติหน้าที่ด้านการผลิตเอกสารประกอบการสอนเขียนบทความ และตำรา โดยส่วนรวมแล้วอาจารย์ผู้สอนมีความคิดเห็นว่า อธิการได้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับ น้อย (\bar{x} = 2.29)

3. การวิจัย ทนควา และการวิจัยทดลองทางวิชาการ สรุปลักษณะความคิดเห็นของอาจารย์ผู้สอนใดวา

อธิการวิทยาลัยครูโคกปฏิบัติหน้าที่ในค่าน้อยในเกณฑ์ น้อย ไค่แก

- 3.1 การจัดให้อาจารย์ทำการวิจัยแล้วคนควหาขอมูล เกี่ยวกับการบริหาร
งาน และการเรียนการสอน ($\bar{x} = 2.20$)
- 3.2 การจัดให้มีโครงการให้ความรู้ทางคานการวิจัยให้กับอาจารย์ใน
วิทยาลัย ($\bar{x} = 2.06$)
- 3.3 การแสวงหา หรือแนะนำแหล่งทุนการวิจัยให้กับอาจารย์ ($\bar{x} = 1.85$)
- 3.4 การจัดให้มีการรวบรวมผลงานวิจัยของสถาบันต่าง ๆ ไว้ให้อาจารย์
คนคว ($\bar{x} = 1.82$)
- 3.5 การจัดให้มีการทดลอง เกี่ยวกับเทคนิค และวิธีสอนใหม่ ๆ ($\bar{x} = 1.80$)
- 3.6 การเผยแพร่ผลงานคานการวิจัยคนควทดลองของอาจารย์ใน
วิทยาลัยให้วิทยาลัยอื่น ($\bar{x} = 1.75$)

ส่วนที่อธิการวิทยาลัยครูโคกปฏิบัติหน้าที่ในค่าน้อยในเกณฑ์ น้อยที่สุด

ไค่แก

- 3.7 การจัดให้มีการเสนอผลงานวิจัยของอาจารย์ที่ไปที่กษาคอ ให้อาจารย์
อื่น ๆ ทราบ ($\bar{x} = 1.44$)

เมื่อพิจารณาการปฏิบัติหน้าที่คานการวิจัยคนคว และทดลองทาง
วิชาการ โดยส่วนรวมแล้ว อาจารย์ผู้สอนมีความคิดเห็นว อธิการโคกปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับ
น้อย ($\bar{x} = 1.84$)

4. การสังเกต เยี่ยมเยียน คุงงาน ศึกษางานจากอาจารย์อาวุโส และทัศนศึกษา
สรุปความคิดเห็นของอาจารย์ผู้สอนไค่คว

อธิการวิทยาลัยครูโคกปฏิบัติหน้าที่ในค่าน้อยในเกณฑ์ น้อย ไค่แก

- 4.1 การจัดให้อาจารย์ไค่ไปเยี่ยมเยียน และดูการปฏิบัติงานของสถาบัน
อุดมศึกษาอื่น ($\bar{x} = 1.73$)

4.2 การจัดให้มีกิจกรรมคานท์กันศึกษา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ

ของอาจารย์ ($\bar{x} = 1.59$)

ส่วนที่อธิการวิทยาลัยได้ปฏิบัติหน้าที่ในคานท์นี้อยู่ในเกณฑ์ น้อยที่สุด ได้แก่

4.3 การจัดให้อาจารย์บรรจุใหม่ได้เรียนรู้การทำงานภายใต้คำแนะนำของ

อาจารย์ที่มีประสบการณ์ ($\bar{x} = 1.45$)

4.4 การจัดให้อาจารย์บรรจุใหม่ได้รวมสอน หรือร่วมทำงานกับอาจารย์

ที่มีประสบการณ์ ($\bar{x} = 1.42$)

4.5 การแนะนำให้อาจารย์เยี่ยมเยียน และสังเกตการสอนของกันและกัน

($\bar{x} = 1.24$)

4.6 การแนะนำให้อาจารย์อื่นติดตามไปสังเกต และเรียนงาน เมื่ออาจารย์

อาวุโสได้รับเชิญไปบรรยาย ($\bar{x} = 1.18$)

เมื่อพิจารณาการปฏิบัติหน้าที่ด้านการสังเกต เยี่ยมเยียน วิจารณ์ การศึกษางานจากอาจารย์อาวุโส และทัศนศึกษา โดยส่วนรวมแล้ว อาจารย์ผู้สอนมีความคิดเห็นว่าการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับ น้อยที่สุด ($\bar{x} = 1.43$)

5. การทำงานโครงการ หรือทำเป็นรูปแบบคณะกรรมการ สรุปความคิดเห็นของอาจารย์ผู้สอนได้ว่า

อธิการวิทยาลัยครูได้ปฏิบัติหน้าที่คานท์นี้อยู่ในเกณฑ์ มาก ได้แก่

5.1 การจัดตั้งคณะกรรมการร่วมกันดำเนินงาน เกี่ยวกับโครงการต่าง ๆ

($\bar{x} = 2.58$)

5.2 การส่งเสริมให้อาจารย์เข้าไปร่วมทำงานกับโครงการของกรม หรือ

ของกลุ่มวิทยาลัย ($\bar{x} = 2.58$)

ส่วนที่อธิการวิทยาลัยครูได้ปฏิบัติหน้าที่ด้านอยู่ในเกณฑ์ น้อย ได้แก่

5.3 การให้คำปรึกษา เพื่อแก้ปัญหาและอำนวยความสะดวกให้แก่คณะกรรมการปฏิบัติงานตามโครงการ ($\bar{x} = 2.34$)

5.4 การนำผลของโครงการต่าง ๆ ที่ทำมาแล้วเสนอรายงานให้อาจารย์ในวิทยาลัยทราบ ($\bar{x} = 2.10$)

5.5 การจัดให้มีโครงการต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหาร และบริการขึ้นในวิทยาลัย ($\bar{x} = 2.04$)

5.6 การจัดให้มีโครงการต่าง ๆ เกี่ยวกับการวิจัยทางวิชาการขึ้นในวิทยาลัย ($\bar{x} = 2.04$)

5.7 การจัดทำโครงการต่าง ๆ เกี่ยวกับการทดลองดำเนินการเรียนการสอน ($\bar{x} = 1.70$)

เมื่อพิจารณาการปฏิบัติหน้าที่ด้านการทำงานโครงการ หรือทำเป็นรูปแบบคณะกรรมการ โดยส่วนรวมแล้วอาจารย์ผู้สอนมีความคิดเห็นว่า อธิการได้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับ น้อย ($\bar{x} = 2.19$)

6. การสร้างบรรยากาศทางวิชาการ และกิจกรรมด้านอื่น ๆ สรุปลงความคิดเห็นของอาจารย์ผู้สอนได้ว่า

อธิการวิทยาลัยครูได้ปฏิบัติหน้าที่ด้านอยู่ในเกณฑ์ น้อย ได้แก่

6.1 การสนับสนุนให้ส่งรับวารสารทางวิชาการ เพื่อให้อาจารย์ติดตามความเคลื่อนไหว ($\bar{x} = 2.11$)

6.2 การส่งเสริมให้มีมุมหนังสือ หรือห้องสมุดวิชาชีพ เพื่ออำนวยความสะดวกในการอ่านค้นคว้า ($\bar{x} = 1.96$)

6.3 เมื่อมีผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ทรงคุณวุฒิมาเยี่ยม เยือนวิทยาลัย อธิการชักชวนอาจารย์ให้เข้าร่วมสนทนาทางวิชาการ ($\bar{x} = 1.84$)

6.4 การสั่งให้บรรณารักษ์จัดทำ บรรณนิทัศน์ บัญชีรายชื่อหนังสือ หรือตำราใหม่ ปิดประกาศให้อาจารย์ทราบ ($\bar{x} = 1.78$)

6.5 การแนะนำ หรือส่งเสริมให้อาจารย์เป็นสมาชิกของสมาคมทางวิชาชีพ ($\bar{x} = 1.51$)

ส่วนที่อธิการวิทยาลัยครูได้ปฏิบัติหน้าที่ค่านี้อยู่ในเกณฑ์ น้อยที่สุด
ได้แก่

6.6 การชักนำอาจารย์ให้หันมาสนใจทางวิชาการ และการปฏิบัติงานเมื่อพบปะสังสรรค์ หรือรับประทานอาหารกลางวัน ($\bar{x} = 1.46$)

6.7 การส่งเสริมให้มีการจัดรายการสนทนาทางวิชาการ หรือสัปดาห์ทางวิชาการ ($\bar{x} = 1.42$)

เมื่อพิจารณาการปฏิบัติหน้าที่ด้านการสร้างบรรยากาศทางวิชาการ และกิจกรรมอื่น ๆ โดยส่วนรวมแล้ว อาจารย์ผู้สอนมีความคิดเห็นว่า อธิการได้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับ น้อย ($\bar{x} = 1.72$)

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการพัฒนาวิชาการอาจารย์ของอธิการ

ก. ความคิดเห็นของอธิการวิทยาลัยครู เกี่ยวกับพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการพัฒนาวิชาการอาจารย์ มีดังต่อไปนี้

1. พฤติกรรมเกี่ยวกับ การริเริ่ม สร้างสรรค์ และปรับปรุงแก้ไข สรุปลักษณะความคิดเห็นของอธิการวิทยาลัยครูได้ว่า

อธิการวิทยาลัยครูได้แสดงออกในด้านนี้อยู่ในเกณฑ์ มากที่สุด ได้แก่

1.1 การเปิดโอกาส และอนุญาตให้อาจารย์ไปศึกษาต่อ หรือหาความรู้เพิ่มเติม ($\bar{x} = 3.73$)

ส่วนที่อธิการวิทยาลัยครูได้แสดงออกอยู่ในเกณฑ์ มาก ใต้แก่

1.2 การเอาใจใส่ และทุ่มเทอย่างมากให้กับงานโครงการที่จัดขึ้นในวิทยาลัย ($\bar{x} = 3.32$)

1.3 การหาทางดำเนินการแก้ไขอย่างทันที่ทันใจ เมื่อมีกรณีขัดข้องในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.29$)

1.4 การริเริ่มโครงการใหม่ ๆ เกี่ยวกับการประชุมอบรม สัมมนา หรือบรรยายทางวิชาการ ($\bar{x} = 2.91$)

1.5 การกระตุ้นแนะนำ หรือหาผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 2.88$)

เมื่อพิจารณาพฤติกรรมที่แสดงออกด้านการริเริ่ม สร้างสรรค์ และปรับปรุงแก้ไข โดยส่วนรวมแล้ว อธิการแสดงออกในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.22$)

2. พฤติกรรมเกี่ยวกับ การให้ความช่วยเหลือ และประสานงาน สรุปตามความคิดเห็นของอธิการวิทยาลัยครูได้ว่า

อธิการวิทยาลัยครูได้แสดงออกในด้านนี้อยู่ในเกณฑ์ มาก ใต้แก่

2.1 การให้ความสนใจ ช่วยเหลือ และแนะนำระเบียบกฎเกณฑ์กับอาจารย์บรรจุใหม่ ($\bar{x} = 3.32$)

2.2 การกระตุ้นให้เกิดการประสานร่วมมือระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน และบุคลากรในชุมชน ($\bar{x} = 3.26$)

2.3 การประสานหน่วยงานฝ่ายต่าง ๆ ของวิทยาลัยให้รวมมือกันปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.20$)

2.4 การติดต่อประสานงานกับกรม และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อขอความร่วมมือในการพัฒนาอาจารย์ ($\bar{x} = 3.17$)

2.5 การเป็นผู้จัดหาเงิน หรือแนะนำแหล่งการเงินมาสนับสนุนโครงการต่าง ๆ ในการพัฒนาอาจารย์ ($\bar{x} = 2.79$)

เมื่อพิจารณาพฤติกรรมที่แสดงออกด้านการให้ความช่วยเหลือ และประสานงาน โดยส่วนรวมแล้ว อธิการแสดงออกในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.14$)

3. พฤติกรรมเกี่ยวกับการยอมรับ และให้กำลังใจ สรุปความคิดเห็นของ อธิการวิทยาลัยครูได้ว่า

อธิการวิทยาลัยครูได้แสดงออกในค่านี้อยู่ในเกณฑ์ มากที่สุด ได้แก่

3.1 การให้การยกย่องชมเชยให้ปรากฏแก่สายตาสื่ออื่น เมื่อมีอาจารย์ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ($\bar{x} = 3.52$)

ส่วนที่อธิการวิทยาลัยครูได้แสดงออกอยู่ในเกณฑ์ มาก ได้แก่

3.2 การรับฟัง และนำมาปรับปรุงแก้ไข เมื่อมีข้อเสนอนแนะ หรือความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ที่ได้รับจากการประชุม สัมมนา ($\bar{x} = 3.44$)

3.3 การแสดงความรู้สึกออกมาให้เห็นว่า ท่านเข้าใจและเห็นอกเห็นใจในปัญหาการปฏิบัติงานของอาจารย์แต่ละคน ($\bar{x} = 3.38$)

3.4 การนำผลสำเร็จของงานที่อาจารย์ปฏิบัติมาพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม ($\bar{x} = 3.20$)

3.5 การรู้จักดึงเอาความสามารถของอาจารย์แต่ละคนมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาอาจารย์ ($\bar{x} = 3.17$)

เมื่อพิจารณาพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านการยอมรับ และให้กำลังใจ โดยส่วนรวมแล้ว อธิการแสดงออกในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.39$)

4. พฤติกรรมเกี่ยวกับ การสังคม และการพุดจูงใจ สรุปลักษณะความเห็นของ
อธิการวิทยาลัยครูไคเวา

อธิการวิทยาลัยครูไคเวาแสดงออกในด้านนี้อยู่ในเกณฑ์มากที่สุด ไคเวา

4.1 การพุดจูงใจให้อาจารย์เข้าใจวัตถุประสงค์ และนโยบายกอนขบ-
หมายงาน ($\bar{x} = 3.50$)

ส่วนที่อธิการวิทยาลัยครูไคเวาแสดงออกอยู่ในเกณฑ์ มาก ไคเวา

4.2 การติดต่อ และร่วมงานสังคัมกับหน่วยงาน หรือมูลนิธิต่าง ๆ
($\bar{x} = 3.32$)

4.3 การทำตนให้เป็นที่รู้จักเป็นอย่างดีในหมู่นักที่มีอาชีพต่าง ๆ ในชุมชน
($\bar{x} = 3.20$)

4.4 การพุดชักจูงใจประชาชนในระดับต่าง ๆ ของชุมชนร่วมมือกับปฏิบัติ
งานของวิทยาลัย ($\bar{x} = 3.02$)

ส่วนที่อธิการวิทยาลัยครูไคเวาแสดงออกอยู่ในเกณฑ์ น้อย ไคเวา

4.5 การรู้จักสำนักพิมพ์ต่าง ๆ เพื่อผลในการสนับสนุนอาจารย์ในการจัด
พิมพ์บทความ และตำรา ($\bar{x} = 2.29$)

เมื่อพิจารณาพฤติกรรมที่แสดงออกด้านการสังคม และการพุดจูงใจ
โดยส่วนรวมแล้ว อธิการแสดงออกในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.06$)

5. พฤติกรรมเกี่ยวกับ การแสดงออกของบุคลิกภาพ จิตใจ และอารมณ์ สรุปลักษณะ
ความเห็นของอธิการวิทยาลัยครูไคเวา

อธิการวิทยาลัยครูไคเวาแสดงออกในด้านนี้อยู่ในเกณฑ์ มากที่สุด ไคเวา

5.1 การเป็นผู้เปิดเผย และให้โอกาสแก่ผู้ร่วมงานเข้าพบ ปรีกษาหารือ
โดยไม่ถือตัว ($\bar{x} = 3.82$)

5.2. การกล่าวดัสนีชี้ขาดให้เห็นชัด เมื่อเกิดปัญหาขัดแย้งในหมู่คณะกรรมการดำเนินงาน ($\bar{x} = 3.52$)

5.3. การแสดงออกให้เห็นถึงความกระตือรือร้น สนใจ และร่าเริงอยู่เสมอ ขณะที่ร่วมกิจกรรมดานการพัฒนาอาจารย์ ($\bar{x} = 3.52$)

ส่วนที่อธิการวิทยาลัยครูได้แสดงออกอยู่ในเกณฑ์ มาก ได้แก่

5.4. การตื่นตัว และติดตามความเคลื่อนไหวทางวิชาการ ($\bar{x} = 3.44$)

5.5. การสามารถควบคุมจิตใจ และอารมณ์ เพื่อเผชิญกับเหตุการณ์ เมื่อเกิดข้อพิพาทในการปฏิบัติงานร่วมกันของอาจารย์ ($\bar{x} = 3.38$)

เมื่อพิจารณาพฤติกรรมที่แสดงออกด้านการแสดงออกของบุคลิกภาพจิตใจ และอารมณ์ โดยส่วนรวมแล้ว อธิการแสดงออกในระดับ มากที่สุด ($\bar{x} = 3.53$)

ข. ความคิดเห็นของอาจารย์ผู้สอน เกี่ยวกับพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ดานการพัฒนาวิชาการอาจารย์ ของอธิการ มีดังต่อไปนี้

1. พฤติกรรมเกี่ยวกับ การริเริ่ม สร้างสรรค์ และปรับปรุงแก้ไข สรุปความคิดเห็นของอาจารย์ผู้สอนได้ว่า

อธิการวิทยาลัยครูได้แสดงออกในด้านนี้อยู่ในเกณฑ์ มาก ได้แก่

1.1 การเปิดโอกาส และอนุญาตให้อาจารย์ไปศึกษาต่อ หรือหาความรู้เพิ่มเติม ($\bar{x} = 2.93$)

ส่วนที่อธิการวิทยาลัยครูได้แสดงออกอยู่ในเกณฑ์ น้อย ได้แก่

1.2 การหาทางดำเนินการแก้ไขที่เห็นใจ เมื่อเกิดกรณีฉุกเฉินขึ้นในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 2.25$)

1.3 การเอาใจใส่ และทุ่มเทอย่างมากกับงานโครงการที่ได้จัดทำขึ้นในวิทยาลัย ($\bar{x} = 2.23$)



1.4 การกระตุ้นแนะนำ หรือหาผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาให้คำปรึกษา
เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 2.03$)

1.5 การริเริ่มโครงการใหม่ เกี่ยวกับการประชุมอบรม สัมมนา หรือ
บรรยายทางวิชาการ ($\bar{x} = 2.00$)

เมื่อพิจารณาพฤติกรรมที่แสดงออกด้าน การริเริ่มสร้างสรรค์ และ
ปรับปรุงแก้ไข โดยส่วนรวมแล้ว อาจารย์ผู้สอนมีความคิดเห็นว่า อธิการแสดงออกในระดับ น้อย
($\bar{x} = 2.29$)

2. พฤติกรรมเกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือ และประสานงาน สรุปความคิด
เห็นของอาจารย์ผู้สอนได้ว่า

อธิการวิทยาลัยครูได้แสดงออกในค่านี้อยู่ในเกณฑ์ น้อย ได้แก่

2.1 การสามารถประสานหน่วยงานฝ่ายต่าง ๆ ให้ร่วมมือกันปฏิบัติงาน
($\bar{x} = 2.30$)

2.2 การกระตุ้นให้เกิดการประสานร่วมมือระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน
และในชุมชน ($\bar{x} = 2.28$)

2.3 การติดต่อประสานงานกับกรม และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อขอ
ความร่วมมือในการพัฒนาอาจารย์ ($\bar{x} = 2.26$)

2.4 การช่วยจัดหาเงิน หรือแนะนำแหล่งการเงินมาสนับสนุนโครงการ
ต่าง ๆ ($\bar{x} = 1.99$)

2.5 การให้ความสนใจ และช่วยเหลือแนะนำระเบียบกฎเกณฑ์แก่อาจารย์
ที่บรรจุใหม่ ($\bar{x} = 1.91$)

เมื่อพิจารณาพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านการให้ความช่วยเหลือ และ
ประสานงาน โดยส่วนรวมแล้วอาจารย์ผู้สอนมีความคิดเห็นว่า อธิการแสดงออกในระดับ น้อย
($\bar{x} = 2.14$)

3. พฤติกรรมเกี่ยวกับการยอมรับ และให้กำลังใจ สรุปลักษณะที่เห็นของอาจารย์
ผู้สอนไควว

อธิการวิทยาลัยครูได้แสดงออกในค่าน้อยอยู่ในเกณฑ์ น้อย ได้แก่

3.1 การยกย่องชมเชยให้ปรากฏแก่สายตาคู่อื่น เมื่อมีอาจารย์ปฏิบัติงาน
พัฒนาอาจารย์ประสบความสำเร็จ ($\bar{x} = 2.29$)

3.2 การแสดงความรู้สึกออกมาให้เห็นว่า เข้าใจและเห็นอกเห็นใจใน
ปัญหาการปฏิบัติงานของอาจารย์แต่ละคน ($\bar{x} = 2.28$)

3.3 การรับฟัง และนำมาปรับปรุงแก้ไข เมื่อมีข้อเสนอแนะ หรือความคิด
เห็นที่เป็นประโยชน์ที่ได้รับจากการประชุม สัมมนา ($\bar{x} = 2.25$)

3.4 การรู้จักตั้งเอาความสามารถของอาจารย์แต่ละคนมาใช้ให้เกิด
ประโยชน์ต่อการพัฒนาอาจารย์ ($\bar{x} = 2.17$)

3.5 การนำเอาความสำเร็จของงานที่อาจารย์ปฏิบัติมาพิจารณาถึงความดี
ความชอบอย่างยุติธรรม ($\bar{x} = 2.09$)

เมื่อพิจารณาพฤติกรรมที่แสดงออกในค่าน้อยในการยอมรับ และให้กำลังใจ
โดยส่วนรวมแล้ว อาจารย์ผู้สอนมีความเห็นว่า อธิการแสดงออกในระดับ น้อย ($\bar{x} = 2.21$)

4. พฤติกรรมเกี่ยวกับ สังคม และการหุ้จใจ สรุปลักษณะที่เห็นของอาจารย์
ผู้สอนไควว

อธิการวิทยาลัยครูได้แสดงออกในค่าน้อยอยู่ในเกณฑ์ น้อย ได้แก่

4.1 การหุ้จใจให้อาจารย์เข้าใจวัตถุประสงค์ และนโยบายกอนมอบ
หมายงานใหม่ปฏิบัติ ($\bar{x} = 2.46$)

4.2 การทำตนให้เป็นที่ยอมรับอย่างดีในหมู่นักวิชาชีพต่าง ๆ ในชุมชน
($\bar{x} = 2.33$)

4.3 การติดต่อ และร่วมงานสังคมกับหน่วยงาน หรือมูลนิธิต่าง ๆ

($\bar{x} = 2.26$)

4.4 การพูดคุยใจให้ประชาชนระดับต่าง ๆ ของชุมชนร่วมมือกับการปฏิบัติงานของวิทยาลัย ($\bar{x} = 2.11$)

4.5 การรู้จักสำนักพิมพ์ต่าง ๆ เพื่อผลในการสนับสนุนอาจารย์ในการจัดพิมพ์บทความ และตำรา ($\bar{x} = 1.81$)

เมื่อพิจารณาพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านการสังคม และการพูดคุยใจ โดยส่วนรวมแล้ว อาจารย์ผู้สอนมีความเห็นว่า อธิการแสดงออกในระดับ น้อย ($\bar{x} = 2.20$)

5. พฤติกรรมเกี่ยวกับ การแสดงออกของบุคลิกภาพ จิตใจ และอารมณ์ สรุปลงความคิดเห็นของอาจารย์ผู้สอนไว้ว่า

อธิการวิทยาลัยครูได้แสดงออกในด้านนี้อยู่ในเกณฑ์ มาก ได้แก่

5.1 การเป็นผู้เปิดเผย และให้โอกาสแก่ผู้ร่วมงานเข้าพบ ปรีกษาหารือ โดยไม่ถือตัว ($\bar{x} = 2.38$)

5.2 การตื่นตัว และติดตามความเคลื่อนไหวทางวิชาการ ($\bar{x} = 2.59$) ส่วนที่อธิการวิทยาลัยครูได้แสดงออกอยู่ในเกณฑ์ น้อย ได้แก่

5.3 การสามารถควบคุมจิตใจ และอารมณ์ เพื่อเผชิญกับเหตุการณ์ได้เป็นอย่างดี เมื่อเกิดข้อพิพาทในการปฏิบัติงานร่วมกันของอาจารย์ ($\bar{x} = 2.47$)

5.4 การแสดงออกให้เห็นถึงความกระตือรือร้น สนใจ และร่าเริงอยู่เสมอ ขณะที่ร่วมกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ ($\bar{x} = 2.45$)

5.5 การกล้าตัดสินใจชี้ขาดให้เห็นชัด เมื่อเกิดปัญหาขัดแย้งในหมู่คณะกรรมการดำเนินงาน ($\bar{x} = 2.25$)

เมื่อพิจารณาพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านบุคลิกภาพ จิตใจ และอารมณ์ โดยส่วนรวมแล้ว อาจารย์ผู้สอนมีความคิดเห็นว่า อธิการแสดงออกในระดับ มาก ($\bar{x} = 2.52$)

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างอธิการ กับความคิดเห็นของอาจารย์ เกี่ยวกับหน้าที่ปฏิบัติในการพัฒนาอาจารย์ และพฤติกรรมในการปฏิบัติด้านการพัฒนาอาจารย์ โดยแยกเป็น

ก. เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างอธิการ กับอาจารย์เกี่ยวกับหน้าที่ปฏิบัติในการพัฒนาวิชาการอาจารย์ของอธิการ ได้วิเคราะห์หน้าที่ปฏิบัติ 6 ด้าน โดยใช้ t - test ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 สรุปได้ว่า งานด้านการประชุมอบรม สัมมนา ศึกษาต่อ หรือบรรยายทางวิชาการ การผลิตเอกสารประกอบการสอน เขียนบทความ และตำรา การวิจัยค้นคว้า และทดลองทางวิชาการ การสังเกตเยี่ยมเยียน คูงาน ศึกษางานจากอาจารย์อาวุโส และทัศนศึกษา การทำงานโครงการ หรือเป็นรูปแบบคณะกรรมการ การสร้างบรรยากาศทางวิชาการ และกิจกรรมด้านอื่น ๆ ความคิดเห็นของอธิการ และอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยครู มีความเห็นแตกต่างกันทุกด้าน

ข. เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างอธิการ กับอาจารย์เกี่ยวกับพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการพัฒนาอาจารย์ของอธิการ ได้วิเคราะห์พฤติกรรมที่แสดงออก 5 ด้าน โดยใช้ t - test ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 สรุปได้ว่า พฤติกรรมด้านเกี่ยวกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และปรับปรุงแก้ไข พฤติกรรมเกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือ และประสานงาน พฤติกรรมเกี่ยวกับการยอมรับ และให้กำลังใจ พฤติกรรมเกี่ยวกับการสังคม และการพูดจูงใจ พฤติกรรมเกี่ยวกับการแสดงออกของบุคลิกภาพ จิตใจ และอารมณ์ ความคิดเห็นของอธิการ และอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยครูมีความเห็นแตกต่างกันทุกด้าน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ทำให้ทราบข้อเท็จจริงต่าง ๆ ดังจะได้นำมาอภิปรายต่อไปนี้

ตอนที่ 1. เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นชาย มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี และมีอายุราชการระหว่าง 6 - 10 ปี โดยเฉพาะอธิการ ในจำนวน 34 ท่าน เป็นชายเสีย 31 ท่าน แสดงว่า ในการคัดเลือกอธิการวิทยาลัยครู ของ สภาการศึกษาศึกษา ค้นคว้า และให้มีความสำคัญกับผู้บริหารที่เป็นเพศชาย และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารของอธิการ ส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วงเวลา 1 - 5 ปี ทั้งนี้เพราะ ระบบการบริหารมีข้อกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู 2518 ว่า "อธิการนั้น จะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากคณะกรรมการประจำวิทยาลัยครู โดยคำแนะนำของสภา และให้ดำรงตำแหน่ง สี่ปี แต่จะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งใหม่อีกก็ได้ แต่จะดำรงตำแหน่งเกินสองวาระติดต่อกันไม่ได้"¹ เมื่อตำแหน่งอธิการเป็นตำแหน่งที่มีวาระ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งมีการเปลี่ยนแปลงได้ ดังนั้น ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารส่วนใหญ่จึงมีช่วงระยะเวลาสั้น วุฒิทางการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในระดับ ปริญญาโทมากที่สุด โดยเฉพาะอธิการ มีวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาโท และปริญญาเอก แสดงว่า วุฒิทางการศึกษาของอธิการ และของอาจารย์วิทยาลัยครูอยู่ในระดับสูง เหมาะสมกับการเป็นผู้บริหาร และอาจารย์ผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษา

¹พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู 2518, ราชกิจจานุเบกษา (92 ตอนที่ 48 : 27 กุมภาพันธ์ 2518), หน้า 31.

ตอนที่ 2

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ หน้าที่ปฏิบัติด้านการพัฒนาวิชาการอาจารย์ของอธิการ และพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการพัฒนาวิชาการอาจารย์ของอธิการ

1. หน้าที่ปฏิบัติด้านการพัฒนาวิชาการอาจารย์ของอธิการ

ความคิดเห็นของอธิการ พบว่า อธิการมีความคิดเห็นว่า คนได้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการพัฒนาวิชาการอาจารย์ในระดับ มาก ทุกด้าน โดยเฉพาะการส่งเสริมให้อาจารย์ได้ไปศึกษาต่อทั้งภายใน และต่างประเทศ การส่งอาจารย์ไปร่วมประชุมอบรม หรือสัมมนาทางวิชาการ เมื่อกรม หรือกลุ่มวิทยาลัยครูได้จัดขึ้น รวมทั้งการให้คำปรึกษา เพื่อแก้ปัญหา และอำนวยความสะดวกให้แก่คณะกรรมการที่ปฏิบัติงานตามโครงการของวิทยาลัย อธิการได้ปฏิบัติในระดับ มากที่สุด

ส่วนความคิดเห็นของอาจารย์ ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์มีความเห็นว่า อธิการได้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการพัฒนาวิชาการอาจารย์ในระดับ น้อย โดยเฉพาะในเรื่องการเสนอผลงานวิจัยของอาจารย์ที่ได้ไปศึกษาต่อกลับมา ให้อาจารย์อื่น ๆ ทราบ, การให้อาจารย์บรรจุใหม่ได้เรียนรู้การทำงานจากอาจารย์ที่มีประสบการณ์, การส่งเสริมให้มีการจัดรายการสนทนาทางวิชาการในเวลารับประทานอาหารกลางวัน หรือในการพบปะสังสรรค์ ได้ปฏิบัติได้น้อยที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากวิทยาลัยครูได้ขยายการศึกษาถึงระดับปริญญาตรี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2518 เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ จึงเป็นหน้าที่สำคัญของอธิการวิทยาลัยครูที่จะต้องส่งเสริม สนับสนุนให้อาจารย์เพิ่มพูนความรู้ในสาขาวิชาของตนอย่างกว้างขวาง และลึกซึ้งพอ รวมทั้งให้คณาจารย์สูงขึ้น โดยการให้อาจารย์ไปศึกษาต่อทั้งภายใน และต่างประเทศ ตลอดจนการให้ไปประชุมอบรม หรือเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ และหน่วยงานที่สัมพันธ์กับวิทยาลัยครู เช่น หน่วยงานศึกษานิเทศก์ ก็จะต้องพยายามสนับสนุน และจัดโครงการสำหรับการพัฒนาอาจารย์วิทยาลัยครูให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งหน่วยงานศึกษานิเทศก์ก็ได้จัดทำตั้งปฏิทินการปฏิบัติงานการสัมมนา ปีงบประมาณ 2524 และปีงบประมาณ 2525 ซึ่งจัดการสัมมนาตามความต้องการของวิทยาลัยครู และความ-

สนใจของอาจารย์ เช่น สัมมนาอาจารย์ผู้สอนวิชาเศรษฐศาสตร์ และการเมือง สัมมนาอาจารย์ผู้สอนหลักสูตรและการสอน สัมมนาและประชุมเชิงปฏิบัติการการสอนสังคมศึกษา สัมมนาอาจารย์ผู้สอนเทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษา สัมมนาอาจารย์ผู้สอนวิชาเกษตร สัมมนาอาจารย์ผู้สอนวิชาจิตวิทยาเชิงปฏิบัติการ สัมมนาผู้สอนวิชาบริหารการศึกษาและนิเทศการศึกษา สัมมนาอาจารย์ผู้สอนโรงเรียนสาธิต เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อเร่งพัฒนาอาจารย์วิทยาลัยครู ให้มีคุณภาพทางวิชาการ และมีเกณฑ์สัดส่วนคุณวุฒิให้ถึงเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ และสำนักงานประมาณได้ร่วมกันกำหนด "มาตรฐานของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนระดับปริญญาตรี ในแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 3 โดยกำหนดเกณฑ์สัดส่วนคุณวุฒิมาตรฐานไว้ว่า ปริญาเอก : ปริญาโท : ปริญาตรี เท่ากับ 1.5 : 5 : 3.5"¹ แต่ในปัจจุบันคุณวุฒิของอาจารย์ในวิทยาลัยครู "สัดส่วน ปริญาเอก : ปริญาโท : ปริญาตรี เท่ากับ 0.1 : 4.39 : 5.5"² เท่านั้น นับได้ว่ากิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยครู นอกจากจะสนองความต้องการของอาจารย์ และของสถาบันแล้ว ยังเป็นการสนองตบนโยบายของรัฐ และของกรมการศึกษาคึกครุที่เน้นในค่านคุณภาพของการผลิตครู และคุณภาพของอาจารย์ เป็นสำคัญ และในขณะเดียวกัน ก็สนองตอบและสอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรของกรมการศึกษาคึกครุ พ.ศ. 2522 - 2529 ที่กล่าวถึงเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรในเชิงคุณภาพ โดยมุ่งเน้นให้อาจารย์ผู้สอนมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งในด้านวิชาการ และด้าน

¹ทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ, "รายงานการสัมมนา เรื่อง แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ระยะที่ 4," (หน่วยผลิตเอกสารมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519), หน้า 8.

²ฝ่ายประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการกรม, "อาจารย์ในสถาบันศึกษาคึกครุ," ยี่สิบเจ็ดปีการสถาปนากกรมการศึกษาคึกครุ กรุงเทพมหานคร กรมการศึกษาคึกครุ, 2524, หน้า 15.

การบริหารงานทั่วไป ตลอดจนเป็นแบบอย่างที่ดี ในฐานะที่เป็นครูของครู ดังนั้น อาจารย์ควรมีความรู้ในวิชาที่สอนอย่างถ่องแท้ มีวิธีการสอนที่ดี มีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักสูตรทุกระดับ และตระหนักในบทบาทที่ตนเป็นอาจารย์ในสถานอุดมศึกษา ซึ่งนอกเหนือจากการสอนแล้ว อาจารย์ควรมีความรู้ด้านการวิจัย ความสามารถในการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน ส่งเสริมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม นอกจากนี้แล้วอาจารย์วิทยาลัยครูควรมีความรู้ความเข้าใจระบบการบริหารงานของวิทยาลัยครู และส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งความจำเป็นดังกล่าวมานี้เป็นผลทำให้อธิการในฐานะผู้นำ จำเป็นต้องตระหนักในบทบาทด้านการพัฒนาวิชาการอาจารย์ให้มากยิ่งขึ้น

เมื่อพิจารณารายละเอียดเกี่ยวกับหน้าที่ด้านพัฒนาวิชาการของอาจารย์ เกี่ยวกับการวิจัย ค้นคว้า และทดลองทางวิชาการที่อธิการมีความคิดเห็นว่า ตนเองยังปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์น้อย ได้แก่ การเผยแพร่ผลงานวิจัย ค้นคว้า และทดลองของอาจารย์ในวิทยาลัย การจัดให้มีการเสนอผลงานการวิจัยของอาจารย์ที่ศึกษาต่อให้อาจารย์อื่น ๆ ทราบ และการจัดให้มีเงินทุนสำหรับสนับสนุนการวิจัย หน้าที่ทางด้านนี้มักจะเป็นจุดอ่อนของการปฏิบัติงานในระดับอุดมศึกษา สาเหตุเนื่องมาจากการขาดแคลนเงินทุนในการจัดพิมพ์ เผยแพร่สำหรับวิทยาลัยครู หน้าที่จะต้องนำมาพิจารณาในระดับกรม หรือกระทรวงที่จะต้องมีหน่วยงานกลางขึ้นมา เพื่อทำหน้าที่รวบรวมผลงานทางวิชาการของวิทยาลัยครูแต่ละแห่ง จัดพิมพ์ เผยแพร่ แลกเปลี่ยนกัน โดยจัดสรรเงินงบประมาณส่วนกลาง เพื่อให้วิชาการต่าง ๆ ได้เผยแพร่ขยายตัวเพิ่มขึ้น ในส่วนของอธิการก็น่าจะทำภายในขึ้นมาเอง โดยการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ เผยแพร่ความรู้ในหมู่อาจารย์ด้วยกัน แต่พฤติกรรมอันนี้ต้องการการจัดการที่มีหลักเกณฑ์ เพื่อดึงดูดและกระตุ้นให้อาจารย์หันมาสนใจมากขึ้น ซึ่งเป็นปัญหาที่สมควรสำหรับประเทศไทย เพราะการฝึกฝนการอ่าน การเขียน และการวิพากษ์วิจารณ์งานทางด้านวิชาการต้องอาศัยการฝึกฝนมาตั้งแต่เด็ก จนเกิดเป็นนิสัยที่รักการฟัง การคิด และการวิพากษ์วิจารณ์ทางวิชาการ แต่ก็คงไม่สายเกินไปที่จะต้องรีบแก้ไขในขณะนี้ เพราะปัจจุบันประชาชน และนักศึกษาเริ่มมีความสนใจในการติดตามฟัง และอ่านงาน

ทางวิชาการมากขึ้น จะเห็นได้จากการเพิ่มปริมาณการผลิตหนังสือประเภทฉบับกระเป๋าราคาถูก เผยแพร่ และการขอเปิดบุคคลที่มีความรู้ความสามารถทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม ไปบรรยายทางวิชาการให้กับกลุ่มชนที่สนใจฟัง

หน้าที่ในด้านการสังเกต เยี่ยมเยียน ศึกษางานจากอาจารย์อาวุโส และ ทัศนศึกษา จากผลการวิจัยชี้ให้เห็นสิ่งที่อธิการวิทยาลัยครูเห็นว่า ตนเองได้ปฏิบัติอยู่ในเกณฑ์ น้อย คือ การแนะนำให้อาจารย์ติดตามไปสังเกตการณ์ และเรียนงาน เมื่ออาจารย์อาวุโส ได้รับเชิญไปบรรยาย และการแนะนำให้อาจารย์เยี่ยมเยียน และสังเกตการสอนของกันและกัน เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ หน้าที่ด้านนี้เป็นการยากอยู่บ้างสำหรับอธิการวิทยาลัยครู เพราะ การอุดมศึกษาให้ความอิสระกับอาจารย์ที่ปฏิบัติงานมาก การกระทำเช่นนี้จะเกิดขึ้นได้ก็ด้วยความสนใจ สมศรัใจของอาจารย์ผู้สอนเอง อธิการจะกระทำได้ก็แต่เพียงการประชุมชี้แจงให้เห็นความสำคัญ สื่อสารความเคลื่อนไหวของอาจารย์ผู้มีประสบการณ์ที่จะไปบรรยายทางวิชาการ ตามสถานที่ต่าง ๆ ให้ทราบ และกระตุ้นให้อาจารย์อาวุโสได้ชักชวนอาจารย์ที่อ่อนประสบการณ์ ได้ติดตามตนเองไป ทั้งนี้ ถ้าเป็นระยะทางไกล ๆ ก็จะต้องประสานปัญหาทางการเงินที่เป็นค่า เดินทาง และค่าเบี้ยเลี้ยง ดังนั้น จึงเป็นเรื่องการบริหารนอกแบบสำหรับอธิการที่จะต้องหา ทางแสวงหาหนทาง และการเงินที่จะมาสนับสนุนงานทางด้านนี้ ส่วนการเยี่ยมเยียน สังเกต การสอนของกันและกันนั้น อธิการน่าจะทำได้ชี้แจง ชักจูง และมอบหมายให้หัวหน้าภาควิชาได้ สนใจ เอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในภาคให้เห็นความจำเป็น และความสำคัญทางด้านนี้ในอันที่จะปรับปรุงตนเอง และเพื่อนร่วมงาน เพราะการสังเกตกันเองในระดับอุดมศึกษาจะเกิดขึ้น ด้วยความเข้าใจอันดีระหว่างอาจารย์ด้วยกัน ไม่เหมือนกับการที่จะต้องมิใช่ผู้เชี่ยวชาญ หรือศึกษานิเทศก์ที่มีหน้าที่เข้ามาสังเกตให้คำแนะนำกับครูอาจารย์ระดับ ประถม หรือมัธยมศึกษา

ส่วนหน้าที่ด้านการทำงานเป็นโครงการ และทำในรูปแบบคณะกรรมการมีสิ่ง ที่ อธิการเห็นว่า ปฏิบัติน้อย คือ การจัดทำโครงการต่าง ๆ เกี่ยวกับการทดลองดำเนินการเรียนการ-สอน ในเรื่องนี้ในระดับอุดมศึกษามักจะทำการสอนในรูปของการบรรยายเป็นส่วนใหญ่ วิธีการ

ต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับความคิดริเริ่มของอาจารย์เอง ดังนั้น คณะกรรมการที่จะทำหน้าที่นี้เพื่อให้เกิดแนวความคิดในเรื่อง การทดลองการเรียนการสอนภายใน น่าจะได้รับการผลักดันให้เกิดขึ้น และให้มีการประชุมสัมมนาในเรื่อง การเรียนการสอนให้มากขึ้น เพื่อให้ความคิดริเริ่มในเรื่องนี้เกิดขึ้นในหมู่อาจารย์เอง น่าจะเป็นสิ่งที่เหมาะสมกว่า

หน้าที่ประการสุดท้ายในค่านิยมวิชาการของอาจารย์ที่อธิการบดีมีความเห็นว่าได้ปฏิบัติด้านการสร้างบรรยากาศทางวิชาการ และกิจกรรมอื่น ๆ อยู่ในเกณฑ์ น้อย คือ การส่งเสริมให้มีการจัดสัปดาห์ทางวิชาการ และส่งเสริมให้อาจารย์สนทนาทางวิชาการ และการปฏิบัติงาน เมื่อมีการทบทวนสังสรรค์ หรือรับประทานอาหารร่วมกัน ในเรื่องนี้อธิการจะต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่าง และกระตุ้นให้ผู้บริหารในระดับรอง ๆ ลงมาได้จัดกิจกรรม และชักจูงอาจารย์ให้หันมาสนทนากันทางวิชาการบ้าง ในโอกาสที่อยู่ร่วมกัน คอย ๆ แทรกเข้าไปในบรรยากาศ เพราะเนื่องจากแนววิถีดำเนินชีวิตของคนไทยมักมีการสนุกสนาน เวลาพบกันมากกว่าการที่จะมาคุยทางวิชาการ ดังนั้น การดำเนินงานด้านนี้จะต้องคอย ๆ สืบจากการที่จัดให้เป็นกึ่งทางการ และกึ่งหนึ่งไม่เป็นทางการไปก่อน จะช่วยให้การพัฒนาอุปนิสัยทางด้านนี้ดีขึ้น เช่น เมื่อมีรายการรื่นเริงบางอย่างก็จะจัดใหม่ให้ผู้ที่ตั้งใจ สนทนาทางวิชาการสักประมาณครึ่งชั่วโมง ถึงหนึ่งชั่วโมง แต่ทั้งนี้จะต้องเริ่มจากการคัดเลือกผู้นำการสนทนา หรือบรรยายทางวิชาการที่เป็นผู้ที่ทุกคนสนใจ และตั้งใจอย่างมาากก่อน จนเกิดเป็นอุปนิสัยที่รู้สึกว่าจะขาดเสียไม่ได้ต่อไป

ส่วนการที่อาจารย์มีความคิดเห็นว่า อธิการได้ปฏิบัติหน้าที่ในค่านิยมต่าง ๆ น้อย ทั้งนี้เนื่องจากจำนวนอาจารย์ในแต่ละวิทยาลัยมีเป็นจำนวนมาก ดังนั้น การที่อธิการจะจัดการสนับสนุนอาจารย์ให้ทั่วถึงย่อมเป็นไปได้ยาก การที่จะสนับสนุนให้ไปศึกษา หรือเข้าประชุมอบรมสัมมนาทางวิชาการยังขึ้นอยู่กับความสามารถส่วนบุคคลของอาจารย์ และจำนวนเปอร์เซ็นต์ที่จำกัดในการให้เข้าศึกษาต่อ หรือเข้ารับการประชุมอบรม สัมมนาทางวิชาการ ด้านอื่น ๆ ที่น่าจะทำได้มาก เช่น การเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ความเข้าใจ ตามความสนใจของอาจารย์ จะเป็นการสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อย หรืออาจจัดโครงการนี้ให้ศึกษาภายใน โดยใช้อาจารย์ภายใน

วิทยาลัยนั้น ๆ ที่มีความรู้ความสามารถเป็นผู้บรรยาย โดยจะไม่สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายเลย และสามารถจัดกิจกรรมได้หลาย ๆ รูปแบบ เช่น จัดประชุมสัมมนาทางวิชาการขึ้นภายในวิทยาลัย จัดคณะอาจารย์ไปทัศนศึกษา และดูงานสถาบันการศึกษาอื่น ๆ ส่งเสริมให้อาจารย์เขียนเอกสารประกอบการสอน และตำรา และถ้าส่งอาจารย์ให้ไปประชุม หรือสัมมนา เมื่อกลับมาแล้วควรให้ผู้เข้ารับการอบรมทำรายงาน เพื่อเผยแพร่ผลการอบรมให้อาจารย์อื่น ๆ ทราบโดยทั่วถึง แต่การที่จะทำได้โดยมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับ อธิการวิทยาลัยครูต้องเป็นผู้มีความคิดริเริ่มในค่านี้นี้มากกว่าที่เป็นอยู่ และอธิการควรมีรองอธิการฝ่ายวางแผนพัฒนาอาจารย์ หรือมีคณะกรรมการพัฒนาอาจารย์ขึ้น เพื่อให้ดำเนินงานด้านการพัฒนาวิชาการอาจารย์อย่างจริงจัง หรือสนับสนุนให้คณะวิชาต่าง ๆ จัดรายการ เพื่อพัฒนาทางวิชาการอาจารย์ เช่น จัดทำวารสาร คณะวิชา หรือจัดสัปดาห์วิชาการขึ้น อย่างไรก็ตามกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์จะได้ผลดียิ่งถ้าตัวอาจารย์เองเป็นผู้ที่มีความสนใจ และพร้อมที่จะเปิดใจรับความก้าวหน้าทางวิชาการใหม่ ๆ มีใจกว้างพอที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และเมื่อไปเข้ารับการอบรมมาแล้ว สามารถถ่ายทอดความรู้ความคิดนั้น ๆ ให้กับอาจารย์อื่น ๆ ในวิทยาลัยได้รับทราบ

เมื่อพิจารณาความคิดเห็นค่านานาที่ปฏิบัติก็จะเห็นว่า อธิการ และอาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกันทุกด้าน แต่ในความแตกต่างกันนั้น เมื่อพิจารณารายละเอียดจะเห็นว่า มีความสอดคล้องกันบ้าง เช่น ข้อการส่งเสริมให้อาจารย์ได้ไปศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มวุฒิให้สูงขึ้น อธิการเห็นว่าปฏิบัติในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 3.91$) อาจารย์ก็มีความเห็นว่า อธิการปฏิบัติในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.14$) หรือ การส่งอาจารย์ไปร่วมประชุมอบรม สัมมนาทางวิชาการ กับกรม หรือหน่วยงานอื่นเทศที่ได้จัดขึ้น อธิการเห็นว่า ตนได้ปฏิบัติในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 3.88$) อาจารย์มีความเห็นว่า อธิการปฏิบัติในระดับ มาก ($\bar{X} = 2.79$)

ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะเกิดความไม่เข้าใจกัน อธิการท่านใดปฏิบัติอย่างมากที่สุดแล้ว แต่อาจารย์มองเห็นว่าได้ทำแค่ระดับ มาก เท่านั้น หรืออาจเป็นเพราะระบบการติดต่อสื่อสารระหว่างอธิการ กับอาจารย์ไม่ดีพอ จึงทำให้ขาดความเข้าใจซึ่งกันและกัน หรือ

เกิดความเข้าใจไม่ตรงกันได้ หรืออาจเป็นเพราะอิทธิกรเองสำคัญตนเองว่า ตนได้ปฏิบัติหน้าที่ดีที่สุดแล้ว แต่ในสายตาของอาจารย์มิได้เห็นเป็นเช่นนั้น หรืออาจเป็นเพราะทัศนคติของผู้บริหาร และอาจารย์ไม่ตรงกัน อาจเป็นไปได้ว่า อิทธิกรได้ปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างดีอยู่แล้ว แต่อาจารย์มองไม่เห็น เพราะขาดการประชาสัมพันธ์ และขาดการวางแผนร่วมกัน

อนึ่ง จากผลการวิจัยพบว่า อิทธิกรให้ความสำคัญแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง และพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่สูงกว่าที่อาจารย์ผู้สอนให้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมาน วีระกำแหง¹ พีรศักดิ์ ทองมาก² และ ชโรเดอ (Schroeder)³ พบว่า "ผู้บริหารให้ความสำคัญตนเองสูงกว่าที่คณะอาจารย์ให้"

¹สมาน วีระกำแหง, "พฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยครู" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษาศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2514), หน้า 91 - 94.

²พีรศักดิ์ ทองมาก, "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำ และความสามารถในการบริหารงานวิชาการของหัวหน้าฝ่ายวิชาการในวิทยาลัยครู" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษาศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519), หน้า 125 - 126.

³Glenn Burnett Schroeder, "Leadership Behavior of Department Chairman in Selected State Institutions of Higher Education," Dissertation Abstracts, Vol. 30, No. 12 (June 1970) : 5209 - A.

2. พฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการพัฒนาวิชาการของอาจารย์ของอธิการ

ความคิดเห็นของอธิการ ผลการวิจัยพบว่า อธิการได้แสดงออกทางพฤติกรรมในระดับ มาก ทุกด้าน โดยเฉพาะการเปิดโอกาส และอนุญาตให้อาจารย์ไปศึกษาต่อ หรือไปศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เมื่อเห็นว่าไม่ขัดต่อระเบียบ การยกย่องชมเชยให้ปรากฏแก่สายตาผู้อื่น เมื่ออาจารย์ได้ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ การแสดงความกระตือรือร้น สนใจ และร่วมใจอยู่เสมอ ขณะที่รวมกิจกรรมด้านการพัฒนาวิชาการอาจารย์ การกล้าตัดสินใจชี้ขาดให้เห็นชัด เมื่อเกิดปัญหาขัดแย้งในหมู่คณะกรรมการ การเป็นผู้เปิดเผย และให้โอกาสแก่ผู้ร่วมงาน เข้าพบ เมื่อเกิดปัญหาขัดแย้งในหมู่คณะกรรมการ การเป็นผู้เปิดเผย และให้โอกาสแก่ผู้ร่วมงาน เข้าพบ เพื่อปรึกษาหารือ โดยไม่ถือตัว และสามารถควบคุมจิตใจ และอารมณ์ เพื่อเผชิญกับเหตุการณ์ได้เป็นอย่างดี เมื่อเกิดข้อพิพาทในการปฏิบัติงานร่วมกันของอาจารย์ อธิการแสดงออกในระดับมากที่สุด

ส่วนความคิดเห็นของอาจารย์ผู้สอนในวิทยาลัยครูนั้น ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์เห็นว่า อธิการได้แสดงออกทางพฤติกรรมในระดับ น้อย มีเพียงการแสดงให้เห็นว่า อธิการเป็นผู้ต้นตัว และติดตามความเคลื่อนไหวก้าวหน้าทางวิชาการ และเป็นผู้เปิดเผยให้โอกาสแก่ผู้ร่วมงาน เข้าพบ ปรึกษาหารือ โดยไม่ถือตัวเท่านั้น ที่อาจารย์มีความเห็นว่า อธิการได้แสดงออกในระดับ มาก

ความเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกของอธิการตามความคิดเห็นของอธิการ และความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีความคิดเห็นไม่ตรงกันนั้น อาจเนื่องมาจากวิทยาลัยครูแต่ละแห่งมีอาจารย์เป็นจำนวนมาก และมีพื้นที่บริเวณที่ทำการกว้างขวาง อาคารต่าง ๆ ก็อยู่ห่างไกลกัน ทำให้บทบาทและความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง (The actual relations) จึงไม่ปรากฏให้เห็น แต่จะเป็นการที่แต่ละฝ่ายตีความความสัมพันธ์ต่อกันตามขอบข่ายของงานเป็นทางการ (The perceived relations) ซึ่งเมื่อไม่ได้คุยอยู่อย่างใกล้ชิดกันแล้ว และการตีความหมาย โดยต่างคนต่างพิจารณา จึงทำให้เกิดความเข้าใจไม่ตรงกัน ตรงตามทฤษฎีของ

พิฟเนอร์ และ เชอร์วูด (Pfiffner and Sherwood) ในเรื่องขอบข่ายการจัดรูปแบบทางสังคมมิติในองค์การ¹

ดังนั้น การแก้ปัญหาในด้านความสัมพันธ์ และความเข้าใจในพฤติกรรมที่ได้ออกแสดงของอธิการ จึงน่าที่จะจัดระบบการติดต่อสื่อสาร โดยวิธีการทางวาจา เช่น การประชุมอาจารย์ของวิทยาลัยทั้งหมดเป็นประจำอย่างน้อยเดือนละครั้ง หรือจะปฏิบัติตามหน้าที่ตามที่สภาการศึกษาคณะครูได้กำหนดไว้ว่า ให้ประชุมอาจารย์ทั้งวิทยาลัย อย่างน้อยภาคเรียนละ 2 ครั้ง หรืออาจใช้การสื่อสารทางลายลักษณ์อักษร เช่น ออกประกาศ จดหมายเวียน และจดหมายข่าวของวิทยาลัยให้อาจารย์ได้ทราบความเคลื่อนไหวทางการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของฝ่ายบริหาร ซึ่งมีอธิการวิทยาลัยครูเป็นผู้นำสูงสุด หรือใช้วิธีการทั้งสองอย่างผสมผสานกันไปตามโอกาสอันควร

เป็นที่น่าสังเกตว่า ความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับพฤติกรรมการแสดงออกของบุคลิกภาพ จิตใจ และอารมณ์ของอธิการที่มีต่อการพัฒนาวิชาการอาจารย์ว่า อธิการวิทยาลัยครูได้แสดงออกอยู่ในเกณฑ์มาก ($\bar{X} = 2.52$) โดยเฉพาะพฤติกรรมที่อาจารย์เห็นว่าแสดงออกมาก ได้แก่ การเป็นผู้เปิดเผย และให้โอกาสแก่ผู้ร่วมงานเข้าพบ ปรีक्षा ทารือ โดยไม่ถือตัว การตื่นตัว และติดตามความเคลื่อนไหวก้าวหน้าทางวิชาการ ซึ่งพฤติกรรมทั้งสองประการนี้ ชี้ให้เห็นถึงแนวโน้มว่า อธิการของวิทยาลัยครูเป็นผู้เปิดเผย ให้โอกาส และเอาใจใส่ทางวิชาการ และผู้ร่วมงานได้คืออยู่แล้ว แต่องค์ประกอบอื่น ๆ อธิการน่าจะพิจารณาปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น เช่น ด้านความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และปรับปรุงแก้ไข ด้านการให้ความช่วยเหลือและประสานงาน ด้านการยอมรับ และให้กำลังใจ และด้านการสังคม และการพูดจูงใจ

¹ John M. Pfiffner, and Frank P. Sherwood, อ้างถึงโดย นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์
หลักการบริหารการศึกษา กรุงเทพมหานคร : บริษัท เอส.เอ็น.เอ็ม., 2525, หน้า 53.

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างอธิการ กับอาจารย์เกี่ยวกับ หน้าที่ที่ปฏิบัติ ด้านการพัฒนาวิชาการอาจารย์ และพฤติกรรมในการปฏิบัติ ผลการวิจัยพบว่า อธิการ และอาจารย์มีความคิดเห็นแตกต่างกัน คือ อธิการมีความคิดเห็นว่า คนได้ปฏิบัติหน้าที่ และได้แสดงพฤติกรรมในด้านการพัฒนาวิชาการอาจารย์ในระดับ มาก แต่อาจารย์มีความเห็นว่า อธิการ ได้ปฏิบัติหน้าที่ และได้แสดงพฤติกรรมในด้านการพัฒนาวิชาการอาจารย์อยู่ในระดับ น้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ด้านหน้าที่ที่ปฏิบัติมีเรื่อง การเชิญผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกมาบรรยาย หรือ อภิปรายทางวิชาการ กับเรื่อง การแสวงหา หรือแนะนำแหล่งทุนการวิจัยให้กับอาจารย์เพียง 2 ข้อเท่านั้น ที่ความคิดเห็นของอธิการ และอาจารย์ไม่แตกต่างกัน ด้านพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีเพียง เรื่อง การรู้จักสำนักพิมพ์ต่าง ๆ เพื่อผลในการสนับสนุนอาจารย์ในการจัดพิมพ์ บทความ และตำรา เพียงข้อเดียวที่ความคิดเห็นของอธิการ และอาจารย์ไม่แตกต่างกัน

จากการเปรียบเทียบจะเห็นอีกประการหนึ่งว่า การพิจารณาบทบาท ด้านการพัฒนาอาจารย์ของอธิการวิทยาลัยครุตามความคิดเห็นของอธิการแล้ว หน้าที่ที่ปฏิบัติโดย ส่วนรวมในทุกด้านอยู่ในเกณฑ์ มาก และพฤติกรรมที่แสดงออกก็อยู่ในเกณฑ์ มาก และ มากที่สุด ในทุกด้าน แสดงให้เห็นว่าบทบาทของอธิการตามความคิดเห็นของอธิการเอง ปรากฏออกมาให้เห็นได้ชัดว่า อธิการได้แสดงบทบาทได้ตรงตามตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ซึ่งตรงตามทฤษฎี กระบวนการผสมผสานในองค์การของ เบคเก และอาร์จิริส (Bakke and Argyris) ¹ ที่ว่า เมื่อพฤติกรรมของคนประสมประสานได้กับหน้าที่ที่องค์การกำหนดก็จะปรากฏเป็นบทบาทของคนใน ตำแหน่งนั้น ¹ ส่วนความคิดเห็นของอาจารย์ หน้าที่ที่อธิการปฏิบัติโดยส่วนรวมในทุกด้านอยู่ใน เกณฑ์ น้อย และพฤติกรรมเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ด้านพัฒนาวิชาการ อธิการแสดงออกปรากฏ

¹ John M. Pfiffner, and Frank P. Sherwood, Administrative Organization (Englewood Cliff, N.J. : Prentice - Hall, Inc., 1960), P. 375.

ให้เห็นว่าอิทธิกรแสดงออกในระดับ น้อย เกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านกรแสดงออกทางบุคลิกภาพ จิตใจ และอารมณ์เท่านั้น ที่อาจารย์เห็นว่า อิทธิกรได้แสดงอยู่ในเกณฑ์ มาก

แสดงให้เห็นว่า ตามความนึกเห็นของอาจารย์แล้ว การประสานระหว่าง พฤติกรรมของอิทธิกรกับหน้าที่ที่องค์การกำหนดให้ปฏิบัติไม่ได้ตรงกับบทบาทของตำแหน่งที่ได้รับ

จากผลการวิจัยครั้งนี้จะมองเห็นได้ตามทฤษฎี การจัดรูปแบบสังคมมิติในองค์การ คือเห็นว่า ความสัมพันธ์ของคนขึ้นอยู่กับการตีความหมายความสัมพันธ์ตามขอบข่ายของงานอย่างเป็นทางการ (The perceived relations) มากกว่าความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นจริงระหว่างคน (The actual relations) ทั้งนี้เนื่องจากความสัมพันธ์โดยส่วนรวมที่อยู่ทางออกไป จึงทำให้ ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ และพฤติกรรมได้รับการตีความหมายแตกต่างออกไปด้วย¹

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

¹ John M. Pfiffner, and Frank P. Sherwood; อ้างถึงโดย นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์
หลักการบริหารการศึกษา, กรุงเทพมหานคร : บริษัท เอส.เอ็น.เอ็ม., 2525, หน้า 53.

ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้

งานด้านการพัฒนาอาจารย์เป็นการนิเทศการศึกษาภายในอย่างหนึ่งนับว่าเป็นงานที่มีความสำคัญยิ่งในการที่จะสนองตอบต่องานด้านวิชาการ หรืออาจเรียกได้ว่า มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นงานหลักของสถาบันการศึกษา ผู้บริหารจึงควรให้ความสนใจและปฏิบัติกันอย่างจริงจัง จากผลการวิจัยของ เอนก หิรัญ พบว่า "โรงเรียนต่าง ๆ ปฏิบัติกันน้อย ทั้งนี้เพราะผู้บริหารขาดความเข้าใจในการปฏิบัติงานด้านนี้ ซึ่งเมื่อผู้บริหารขาดความเข้าใจเสียแล้ว ก็จะทำให้งานด้านนี้ประสบความสำเร็จได้ยาก"¹ ดังนั้น การวิจัย เรื่อง บทบาทหน้าที่ด้านการพัฒนาอาจารย์ของอธิการวิทยาลัยครู น่าจะมีผลทำให้ อธิการ และผู้บริหารสถาบันการศึกษาอื่น ๆ ได้ตระหนักในบทบาท และภาระหน้าที่ด้านนี้เพิ่มขึ้น ดังนั้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะในการปฏิบัติงานต่อผู้บริหาร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงานของวิทยาลัยครูไว้ ดังนี้

1. ควรจัดให้มีการประชุมอบรม หรือสัมมนาระดับผู้บริหารวิทยาลัยครู เกี่ยวกับงานด้านการพัฒนาอาจารย์ เพื่อเป็นการกระตุ้น และจูงใจให้เกิดการตื่นตัว โดยอาจจัดทำการอบรมระยะสั้น หรือระยะยาว เพื่อให้อธิการได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น และทัศนคติความก้าวหน้าทางวิชาการใหม่ ๆ อยู่เสมอ
2. อธิการควรสำรวจตนเอง เพื่อปรับปรุง และพัฒนาพฤติกรรมของตนเองให้เหมาะสมในฐานะที่เป็นผู้นำ

¹เอนก หิรัญ, "การบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคกลาง" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2521), หน้า 143.

3. ควรมีการวางแผนงานร่วมกัน และประชาสัมพันธ์ให้อาจารย์เข้าใจ และทราบทุกขั้นตอน เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน

4. งานที่อธิการสมควรปฏิบัติ คือ

4.1 การพาอาจารย์ไปเยี่ยมเยียน คูการสอน และศึกษางานจากสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ และวิทยาลัยครูอื่นใหม่มากขึ้นกว่าเดิม

4.2 ควรจัดให้มีหน่วยพัฒนาอาจารย์ชั้นในวิทยาลัย

4.3 ออกรวบรวมสารทางวิชาการภายในวิทยาลัยอย่างจริงจัง เพื่อรายงานข่าวความก้าวหน้าทางวิชาการ และให้อาจารย์ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน

4.4 ควรขอความช่วยเหลือจากสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ เพื่อส่งอาจารย์เข้าไปร่วมฟังรายวิชาที่เห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน

4.5 ควรร่วมมือกับวิทยาลัยครูกลุ่มเดียวกัน จัดรายการเพื่อพัฒนาอาจารย์ร่วมกัน และจัดตามความสนใจของอาจารย์ในกลุ่มวิทยาลัยนั้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. ควรจะทำการวิจัยทำเองเดียวกันนี้ แต่ให้มองบทบาทของหัวหน้าคณะวิชา และหัวหน้าภาควิชาในการพัฒนาวิชาการของอาจารย์ในวิทยาลัยครู

2. ควรวิจัยเกี่ยวกับบทบาทการพัฒนาอาจารย์ของอธิการในคานอื่น ๆ อีก เช่น คานบริหารงานคณะวิชา หรือภาควิชา เป็นต้น

3. ควรจะมีการวิจัยเกี่ยวกับ การบริหารงานของสำนักงานอธิการวิทยาลัยครู และบทบาทของคูหัวหน้าที่เป็นหัวหน้าสำนักงานอธิการ