

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล นำเสนอแนวทางและข้อเสนอแนะ

การเสนอผลวิจัยในบทนี้ ผู้วิจัยได้สรุปสาระของการวิจัย โดยแบ่งเป็น วัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลการวิจัย และ การนำเสนอแนวทางในการจัดสภาพการวิจัยของอาจารย์ วิทยาลัยครูกลุ่มภาคกลาง รวมทั้งข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยดังกล่าว ดังมีข้อความในแต่ละส่วน ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการวิจัยในปัจจุบันของวิทยาลัยครูกลุ่มภาคกลาง โดยศึกษาทางบ้าน
 - 1.1 การบริหารงานวิจัย โดยเน้นศูนย์วิจัยในวิทยาลัยครู
 - 1.2 การส่งเสริมการวิจัยรวมทั้งบรรยากาศที่เอื้อต่อการวิจัย
 - 1.3 ผลงานวิจัยของอาจารย์ที่ผ่านมา
2. เพื่อศึกษาความคืบหน้าการทำงานวิจัย ของอาจารย์ในวิทยาลัยครู กลุ่มภาคกลาง
3. เพื่อเปรียบเทียบสภาพองค์ประกอบในการทำงานวิจัยของอาจารย์วิทยาลัยครูต่าง ๆ ในกลุ่มภาคกลาง
4. เพื่อเปรียบเทียบความคืบหน้าองค์ประกอบในการทำงานวิจัยของอาจารย์ระหว่างวิทยาลัยครูในกลุ่มภาคกลาง
5. นำเสนอแนวทางในการจัดสภาพการวิจัยให้สอดคล้องกับความต้องการทำงานวิจัย ของอาจารย์ในวิทยาลัยครูกลุ่มภาคกลาง



วิธีดำเนินการวิจัย

1. ตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ศึกษารายประจำ ในวิทยาลัยครูกลุ่มภาคกลาง ที่กำลังปฏิบัติราชการอยู่ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2526 โดยการใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ซึ่งผู้วิจัย สุ่มได้ จำนวน 300 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และแบบสำรวจ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบบสอบถามนั้น มี 3 ชั้นตอน คือ ตอนที่ 1 สอบถามสภาพส่วนตัวของอาจารย์ ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็น ในด้านสภาพองค์ประกอบในการทำงานวิจัย และความต้องการองค์ประกอบในการทำงานวิจัยของอาจารย์ ส่วนตอนที่ 3 สอบถามข้อมูลด้านการทำงานวิจัยที่ผ่านมา และความต้องการเลือกหัวข้อ การทำวิจัย ในอนาคตของอาจารย์ ส่วนแบบสัมภาษณ์ และแบบสำรวจ นั้น เป็นการสัมภาษณ์ ผู้บริหารการศึกษาเกี่ยวกับสภาพการทำงานวิจัย ในวิทยาลัยครู และสัมภาษณ์ หัวหน้าศูนย์วิจัย เกี่ยวกับบทบาทของศูนย์วิจัยต่อการทำงานวิจัยของอาจารย์ แบบสำรวจนั้นเป็นการสำรวจงานวิจัยของอาจารย์ในวิทยาลัยครูกลุ่มภาคกลาง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่ เดือน เมษายน ถึง เดือน มิถุนายน ได้ข้อมูลมาทั้งสิ้น 287 ชุด คิดเป็นร้อยละ 95.6 ของกลุ่มตัวอย่าง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้คอมพิวเตอร์ ตามโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ (The Statistic package for Social Sciences) โดยทำการวิเคราะห์ที่ศูนย์คอมพิวเตอร์ วิทยาลัยครูสุโขทัย

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ทั้งจากการส่งแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ และการสำรวจงานวิจัย นั้น ได้ผลการวิจัยในด้าน สถานภาพของอาจารย์ที่ตอบแบบสอบถาม สภาพองค์ประกอบในการทำงานวิจัย องค์ประกอบในการทำงานวิจัยที่เป็นปัญหามากที่สุด ความต้องการองค์ประกอบในการทำงานวิจัย และความต้องการองค์ประกอบเร่งด่วน สภาพการ

วิจัยที่เข้ามาของอาจารย์ รวมทั้งความคั่งงาว หัวข้อในการทำงานวิจัยของอาจารย์ ซึ่ง
ผู้วิจัยจะสรุปลงในแต่ละท่าน ดังต่อไปนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 287 คน นั้น ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 36 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.1 และ สังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 40.6 อาจารย์ส่วนใหญ่จะมีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท ถึงร้อยละ 64.9 และมีตำแหน่งทางวิชาการ ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพียงร้อยละ 8.7 และ ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ เพียงร้อยละ 1.1 นอกนั้น มีตำแหน่งอาจารย์ ส่วนตำแหน่งบริหาร นั้น อาจารย์ส่วนใหญ่ มีตำแหน่ง หัวหน้าภาควิชา คิดเป็นร้อยละ 35.4 ของผู้ตอบที่มีตำแหน่งบริหาร

ด้านการงานนั้น อาจารย์ส่วนใหญ่ ร้อยละ 51.9 มีชั่วโมงสอน 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และต่ำกว่านั้น และอาจารย์ร้อยละ 71.4 ทำงานธุรการในช่วง 10 ชั่วโมง และต่ำกว่า เช่นเดียวกัน นอกนั้น อาจารย์จะทำงานด้านอื่น ๆ เช่น นิเทศการสอน เป็นที่ปรึกษานักศึกษา หรือบริการชุมชน ซึ่งส่วนมากอยู่ในช่วง 10 ชั่วโมง และต่ำกว่า เช่นกัน

อาจารย์ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยครู ระหว่าง 11 - 15 ปี ถึงร้อยละ 43.0 ส่วนผู้ที่ไม่มีประสบการณ์ในช่วง 21 ปีขึ้นไปนั้น มีจำนวนน้อยที่สุด

2. สภาพองค์ประกอบในการทำงานวิจัย และความคั่งงาวองค์ประกอบในการทำงานวิจัยของอาจารย์

จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 287 คน ส่วนใหญ่เห็นว่าสภาพองค์ประกอบในการทำงานวิจัย อยู่ในระบับน้อย ถึงน้อยที่สุด ส่วนองค์ประกอบที่อยู่ในระบับมากนั้น ได้แก่

ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมและสนับสนุนในการทำงานวิจัย, ความรู้ด้านเนื้อหาในสาขาที่ต้องการวิจัย, ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา และวิทยาลัย มีการเผยแพร่แหล่งทุนให้อาจารย์ทราบโดยทั่วถึง

องค์ประกอบในการทำงานวิจัยที่เป็นปัญหามากที่สุด นั้น สรุปได้ดัง ตารางที่ 51
ต่อไปนี้

ตารางที่ 51 ลำดับปัญหาขององค์ประกอบในการทำงานวิจัยของอาจารย์จำแนกตาม
วิทยาลัย

องค์ประกอบที่เป็นปัญหา	ลบ.	อย.	ปท.	นช.	จบ.
ความรู้ด้านเทคนิควิธีวิจัย	อันดับ 2	อันดับ 2	อันดับ 3	-	อันดับ 3
เวลาที่ใช้ในการทำงานวิจัย	อันดับ 1	อันดับ 1	อันดับ 1	อันดับ 1	อันดับ 1
บรรยากาศในการส่งเสริมการ ทำงานวิจัยของอาจารย์	อันดับ 3	อันดับ 1	อันดับ 2	อันดับ 3	อันดับ 2
การนำผลวิจัยไปใช้ในการแก้ ปัญหาในวิทยาลัย	-	อันดับ 3	-	อันดับ 2	-

ในชั้นความถี่ของการองค์ประกอบในการทำงานวิจัยของอาจารย์ นั้น ผู้ตอบ
ส่วนใหญ่เกือบทั้งหมด มีความต้องการองค์ประกอบในการทำงานวิจัย อยู่ในระดับมาก ถึง
มากที่สุด โดยมีความต้องการ เร่งด่วน ทั้งสรุปในตารางที่ 52 ดังนี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 52. ลำดับองค์ประกอบในการทำงานวิจัยที่โครงการ เร่งด่วน ของอาจารย์
วิทยาลัยครูกลุ่มภาคกลาง

องค์ประกอบที่โครงการ เร่งด่วน	ลพ.	อย.	ปท.	นช.	จบ.
ความรู้ด้านเทคนิควิธีวิจัย	อันดับ 1	อันดับ 3	อันดับ 1	-	อันดับ 1
ความรู้ด้านเนื้อหาในสาขาที่ข้องวิจัย	-	-	-	อันดับ 3	-
เวลาที่ใช้ในการทำวิจัย	อันดับ 2	อันดับ 1	อันดับ 2	อันดับ 1	อันดับ 3
การส่งเสริมสนับสนุนจากผู้นบังคับบัญชา	-	-	อันดับ 3	-	-
บรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงานวิจัย ของอาจารย์	อันดับ 3	อันดับ 2	-	อันดับ 2	อันดับ 2

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3. สภาพการทำงานวิจัย ของอาจารย์ที่เข้ามา และความคั่งการหัวข้อใน การทำงานวิจัย

จากผลการวิเคราะห์สภาพการทำงานที่เข้ามารวมทั้งความคั่งการ ขอบข่าย และหัวข้อที่คั่งการวิจัยในอนาคต ของอาจารย์ พอจะสรุปผลได้ ดังต่อไปนี้

ผู้ตอบทั้งหมด 287 คน มีผู้เคยทำวิจัย ในระหว่างการศึกษาดังร้อยละ 70.4 แคลลัมมีผู้เคยทำวิจัย ในระหว่างการทำงานเพียงร้อยละ 27.5 ส่วนในการเข้ารับการอบรม เพื่อเพิ่มความรู้ด้านการวิจัย นั้น พบว่า มีผู้เคยเข้ารับการอบรม ร้อยละ 44.6 ซึ่งเป็นจำนวนใกล้เคียงกับผู้ที่ไม่เคยเข้ารับการอบรมที่มีจำนวน ร้อยละ 55.4 ในจำนวน ผู้เข้ารับการอบรมนี้ มีผู้เข้ารับการอบรมในรูปแบบการประชุมสัมมนามากที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 45.7

ด้านความคั่งการทำวิจัยในอนาคต นั้น อาจารย์ส่วนใหญ่ เห็นว่าจะทำ วิจัยแน่นอน ร้อยละ 54.9 โดยให้เหตุผลว่า การวิจัยมีประโยชน์ด้านการสอนและการ ปฏิบัติงานอื่น ๆ ส่วนเหตุผลรองก็คือ เป็นหน้าที่อย่างหนึ่ง ของอาจารย์ และเพื่อตำแหน่ง ทางวิชาการ ส่วนอาจารย์ที่ระบุว่ายังไม่แน่ใจว่าจะทำหรือไม่ มีจำนวน ร้อยละ 36.7 และ ไม่คิดจะทำวิจัยเลย นั้น ให้เหตุผลเป็นส่วนใหญ่ว่า ขาดความรู้ ประสบการณ์ในการ ทำงานวิจัย เหตุผลรองลงมา คือ มีการนำเอาผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์น้อย และ ไม่มี เวลาในการทำวิจัย อย่างไรก็ตามในจำนวนผู้ตอบทั้งหมด นั้น มีผู้เห็นว่า วิทยาลัยควร สนับสนุน และส่งเสริมการวิจัยให้เพิ่มขึ้นอย่างแพร่หลายต่อไป มีจำนวนถึง ร้อยละ 93.0

สำหรับผู้ที่เคยทำวิจัย ในระหว่างการทำงาน ซึ่งมีจำนวน 79 คน (ร้อยละ 27.5) นั้น มีลักษณะ ของการทำงานพอจะสรุปได้ ดังนี้ คือ

มีผู้เคยทำวิจัยเพียง 1 เรื่อง เป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 46.2 ประเภทที่วิจัย นั้น ส่วนมากเป็นการวิจัยแบบประยุกต์ (Applied Research) คิดเป็นร้อยละ 50.0 วิจัยบริสุทธิ์ หรือวิจัยพื้นฐาน (Basic Research) คิด เป็นร้อยละ 28.2 และวิจัยปฏิบัติการ (Action Research) คิดเป็นร้อยละ 21.8 ส่วนลักษณะวิธีวิจัย นั้น ส่วนใหญ่เป็นการวิจัย เชิงสำรวจ คิดเป็นร้อยละ 60.8 รองลงมาเป็น การวิจัย เชิงทดลอง คิดเป็นร้อยละ 19.2 ที่เหลืออีกเล็กน้อย ก็ทำวิจัย

แบบวิเคราะห์เอกสาร หรือทำหลายอย่างพร้อมกัน

ระยะเวลาที่ใช้ในการทำวิจัยในแต่ละโครงการ นั้น ส่วนใหญ่ ร้อยละ 47.4 ใช้เวลา 1 ปี รองลงมาใช้เวลา 4 เดือน - 6 เดือน และ 2 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.2 และ 11.5 ตามลำดับ งานวิจัย แต่ละโครงการ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 42.3 จะทำเป็นกลุ่มมากกว่าทำเดี่ยว

ส่วนทุนที่ใช้ในการทำวิจัย นั้น ผู้วิจัยส่วนใหญ่ ร้อยละ 55.7 ใช้ ทุนอุดหนุนจากหน่วยงานอื่น ๆ รองลงมา ร้อยละ 35.3 ใช้ ทุนอุดหนุนจากหน่วยงานอื่น และ ทุนส่วนตัวพอ ๆ กัน แหล่งทุนที่อุดหนุนในการทำวิจัย นั้น อาจารย์ส่วนใหญ่ระบุว่า มาจาก วิทยาลัยครู มากที่สุด (ร้อยละ 34.8) รองลงมา ก็เป็นกรมการฝึกหัดครู ร้อยละ 19.6 ส่วนประสบการณ์ในการขอทุน นั้น ผู้ที่เคยทำวิจัย เคยขอทุน ร้อยละ 48.1 และไม่เคยขอจากหน่วยงานใดเลย ร้อยละ 51.9

จำนวนเงินทุนสูงสุดที่ใช้ในการทำวิจัยในแต่ละโครงการ นั้น ผู้เคยทำวิจัย ส่วนใหญ่ ใช้เงินทุนระหว่าง 10000 บาท - 15000 บาท คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมา ร้อยละ 12.0 ใช้เงินทุนสูงสุดในการทำวิจัย เพียง 1000 - 2000 บาท และ 3000 - 5000 บาท

ในความสัมพันธ์ระหว่างงานวิจัยกับวิชาที่สอน นั้น ผู้ตอบส่วนใหญ่ (ร้อยละ 52.6) เห็นว่างานวิจัยของตนเกี่ยวข้องกับโดยตรงกับวิชาที่สอน รองลงมา ร้อยละ 38.5 ระบุว่า มีความเกี่ยวข้องกันบางส่วนเท่านั้น ส่วนการเผยแพร่งานวิจัย นั้น ผู้ตอบส่วนใหญ่ (ร้อยละ 39.2) ระบุว่า ทำการเผยแพร่ โดยพิมพ์เป็นรูปเล่มเอกสาร รองลงมา ร้อยละ 17.7 เป็นการเผยแพร่ โดยอัดสำเนาแจกทั่วไป ที่เหลือออกนั้น มีการเผยแพร่ในหลาย ๆ ลักษณะรวมกัน เช่น ตีพิมพ์ลงในวารสารไทย และต่างประเทศ เป็นต้น ส่วนผู้ตอบที่ระบุว่า ไม่เคยเสนอผลงานวิจัยเลย มีเพียง ร้อยละ 10.1

ด้านความต้องการขอขยาย หรือหัวข้อที่จะวิจัยในอนาคต นั้น เสนอเรียงตามความต้องการมากน้อยได้ความลำดับ ดังนี้

1. หัวข้อที่เกี่ยวกับเนื้อหาสาระของสาขาวิชาที่ตนึก
2. หัวข้อที่เกี่ยวกับปัญหาของชุมชนที่กำลังประสบอยู่

3. หัวข้อที่เกี่ยวกับการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงาน
4. หัวข้อที่เกี่ยวกับการพัฒนาการศึกษาในท้องถิ่น
5. หัวข้อที่เกี่ยวกับการบริหารและการวางแผนในวิทยาลัย
6. หัวข้อที่เกี่ยวกับบทบาทและสถานะของการฝึกหัดครู

สำหรับผู้ที่เคยทำงานวิจัยในระหว่างการทำงาน นั้น มีสภาพส่วนตัวโดยทั่วไป ดังนี้

ผู้ที่เคยทำงานวิจัยในระหว่างการทำงานโดยส่วนใหญ่มีอายุ ระหว่าง 36 - 40 ปี มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาโท มีตำแหน่ง ทางวิชาการ เป็นเพียงอาจารย์มากที่สุด มีประสบการณ์การทำงานอยู่ในวิทยาลัยครู ในช่วง 11 - 15 ปี และส่วนใหญ่เคยเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ ด้านการวิจัย มาแล้ว

4. ผลการ เปรียบเทียบสภาพองค์ประกอบในการทำงานวิจัย และผลการ เปรียบเทียบความต้องการองค์ประกอบในการทำงานวิจัยของอาจารย์ ในวิทยาลัยครูกลุ่มภาคกลาง โดยเปรียบเทียบ ระหว่าง วิทยาลัย, คณะวิชา และประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยครู

4.1 ผลการ เปรียบเทียบความแตกต่างของสภาพองค์ประกอบในการทำงานวิจัย ของอาจารย์ ระหว่างวิทยาลัยครูกลุ่มภาคกลาง 5 แห่ง ปรากฏว่าโดยส่วนใหญ่แล้ว สภาพองค์ประกอบในการทำงานวิจัย ของแต่ละวิทยาลัย ไม่แตกต่างกัน ที่แตกต่างกัน อย่างพอจะเห็นได้ชัดเจน คือ

ความรู้ด้านเทคนิค วิจัย ปรากฏว่า วิทยาลัยครูอยุธยา มีความแตกต่างกับ วิทยาลัยครูเทพสตรี อย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 และวิทยาลัยครูอยุธยา ก็มี ความแตกต่างกับ วิทยาลัยครูจันทบุรี อย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 เช่นเดียวกัน โดย อาจารย์วิทยาลัยครูอยุธยา มีความรู้ด้านเทคนิควิจัยสูงกว่าทั้ง 2 วิทยาลัย

ด้านความสามารถหาแนวทางปัญหา หรือหัวข้อที่จะทำวิจัย นั้น พบว่า วิทยาลัยครูอยุธยา มีความแตกต่างกับ วิทยาลัยครูฉะเชิงเทรา อย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 โดยวิทยาลัยครูอยุธยา มีความสามารถในการหาแนวทางปัญหา และหัวข้อวิจัยมากกว่าวิทยาลัยครูฉะเชิงเทรา

งานศูนย์วิจัย ทำหน้าที่ประสานงานด้านการวิจัย สำหรับอาจารย์
 อย่างมีประสิทธิภาพ นั้น ปรากฏว่า ศูนย์วิจัยวิทยาลัยครูอยุธยา มีความแตกต่างกับศูนย์วิจัย
 ในวิทยาลัยครูเทพสตรี อย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 โดยศูนย์วิจัยวิทยาลัยครูอยุธยา มี
 การประสานงานด้านการวิจัย อย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่าศูนย์วิจัยวิทยาลัยครูเทพสตรี ใน
 ขณะเดียวกัน ศูนย์วิจัยวิทยาลัยครูเพชรบุรีวิทยาสงครณ ก็มี ความแตกต่างกับศูนย์วิจัยใน
 วิทยาลัยครูเทพสตรี อย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 เช่นเดียวกัน กล่าวคือ ศูนย์วิจัยวิทยาลัย
 ครูเพชรบุรีวิทยาสงครณ ทำหน้าที่ประสานงานด้านการวิจัย ของอาจารย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 สูงกว่าศูนย์วิจัยในวิทยาลัยครูเทพสตรี

4.2 ผลการเปรียบเทียบความต้องการองค์ประกอบในการทำงานวิจัย
 ของอาจารย์ ในวิทยาลัยครูกลุ่มภาคกลาง 5 แห่ง นั้น ปรากฏว่า ความต้องการองค์
 ประกอบในการทำงานวิจัย ของอาจารย์ในวิทยาลัยครู 5 แห่งนั้น ไม่แตกต่างกันในทุก
 ประเด็น

4.3 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของสภาพองค์ประกอบในการทำ
 งานวิจัยของอาจารย์ ที่สังกัดคณะวิชาต่าง ๆ 3 คณะวิชานั้น (ดูตารางที่ 35 หน้า 160)
 ปรากฏว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ใน 3 ประเด็น ดังนี้ คือ

ด้านความสามารถ ในการวิเคราะห์ปัญหา ของอาจารย์ ที่สังกัดคณะ
 วิชาครุศาสตร์ และคณะวิชาวิทยาศาสตร์ กับ คณะสังคมศาสตร์ มีความแตกต่างกันอย่างมี
 นัยสำคัญ ที่ระดับ .05 โดย อาจารย์ที่สังกัดคณะวิชาครุศาสตร์ มีความสามารถในการ
 วิเคราะห์ปัญหามากกว่า อาจารย์ที่สังกัดคณะวิชาวิทยาศาสตร์ และคณะมนุษยศาสตร์ และ
 สังคมศาสตร์

ด้านความสามารถ ในการหาแนวทางปัญหา หรือหัวข้อที่จะวิจัยของ
 อาจารย์ คณะครุศาสตร์ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ระดับที่ .05 กับ อาจารย์คณะ
 วิชาวิทยาศาสตร์ และคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คือ คณะครุศาสตร์ มีความ
 สามารถหาแนวทางปัญหา ที่จะวิจัยมากกว่าทั้ง 2 คณะดังกล่าว

ด้านการส่งเสริมสนับสนุน ในการทำงานวิจัยจากผู้นบังคับบัญชา นั้น
 อาจารย์คณะครุศาสตร์มีความเห็นแตกต่างไปจาก อาจารย์ คณะวิทยาศาสตร์ อย่างมีนัย

สำคัญ ที่ระดับ .05 คือ อาจารย์คณะครุศาสตร์ เห็นว่าผู้บังคับบัญชาสนับสนุนการทำงานวิจัยมากกว่า อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์

4.4 ผลการเปรียบเทียบความต้องการองค์ประกอบในการทำงานวิจัย ของอาจารย์ ระหว่างวิชาทั้ง 3 คณะ คือ คณะครุศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ นั้น พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันเลยในทุกประเด็น

4.5 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ของสภาพองค์ประกอบในการทำงานวิจัย ระหว่างอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานในวิทยาลัยครู ปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 4 ด้าน ด้วยกัน คือ

ด้านความรู้ในเนื้อหาในสาขาที่ต้องการวิจัย ปรากฏว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานในช่วง 2 ปี ขึ้นไป มีความรู้เนื้อหาสาขาที่ต้องการวิจัย น้อยกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานในช่วง 11 ปี - 15 ปี

ด้านความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาพบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานในช่วง 21 ปี ขึ้นไป มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาน้อยกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานในช่วง 1 - 5 ปี, 6 - 10 ปี, 11 - 15 ปี และ 16 - 20 ปี

ด้านความสามารถหาแนวทางปัญหา หรือหัวข้อวิจัย นั้น พบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 21 ปี ขึ้นไป มีความสามารถหาแนวทางปัญหา หรือหัวข้อที่จะวิจัยน้อยกว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานในช่วง 6 - 10 ปี, 11 - 15 ปี และ 16 - 20 ปี ตามลำดับ

4.6 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความต้องการองค์ประกอบในการทำงานวิจัย ระหว่างอาจารย์ ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน ปรากฏว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานในแต่ละช่วงนั้น มีความต้องการองค์ประกอบในการทำงานวิจัยไม่แตกต่างกันเลยในทุกประเด็น (ดูจากตารางที่ 45 - หน้า 183)

5. ผลการวิเคราะห์สภาพการทำงานวิจัยของอาจารย์ จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารวิทยาลัย และหัวหน้าศูนย์วิจัย และการสำรวจงานวิจัย ของอาจารย์ในวิทยาลัยครูกลุ่มภาคกลาง พอจะสรุปผลได้ดังนี้

5.1 **ก้านสภาพการทำงานทั่วไปของอาจารย์ จากการศึกษาสัมภาษณ์**
 ผู้บริหารวิทยาลัยครู มีลักษณะ ดังนี้ คือ

5.1.1 โดยหลักการทุกวิทยาลัย ถือว่า การวิจัยเป็นหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของอาจารย์ แต่ในทางปฏิบัติที่ยังไม่เป็นไปตามความคาดหมาย คือ อาจารย์ส่วนใหญ่ยังถือว่า งานวิจัยมีชิ้นงานหลักที่ต้องกระทำ และอาจารย์ก็มีภาระหน้าที่อื่น ๆ มากมาย โดยเฉพาะงานสอน และการอบรมครูประจำการ ประกอบกับการขาดแรงจูงใจในการทำวิจัย เช่น สิ่งตอบแทน บรรยาภัณฑ์ที่ไม่เอื้ออำนวย หรือสภาพการค้นคว้าทางวิชาการของอาจารย์ยังมีน้อย ทำให้ อาจารย์ ยังไม่มีการทำงานวิจัยกันอย่างกว้างขวางได้

5.1.2 ทางวิทยาลัยครูกลุ่มภาคกลางทุกแห่งมีนโยบายส่งเสริมการวิจัย โดยการจัดหาทุนบางส่วนในรูปของการสนับสนุนทางวัสดุ และอุปกรณ์ แต่ก็ไม่ได้ได้รับความสนใจจากอาจารย์เท่าที่ควร

5.1.3 การกำหนดนโยบายแต่ละวิทยาลัย ยังไม่ชัดเจน ส่วนใหญ่จะกำหนดไว้กว้าง ๆ ในค่าน ความต้องการให้อาจารย์ได้ทำวิจัยให้มากขึ้น

5.1.4 ผู้บริหารทุกวิทยาลัย คาดหมายว่า การวิจัยในวิทยาลัยครูจะมีบทบาทมากขึ้น ถ้ามีการปรับโครงสร้างหรือปัจจัยต่าง ๆ ให้เหมือนกับมหาวิทยาลัย เช่น เปิดสอนปริญญาโท เป็นต้น

5.2 **ก้านบทบาทของศูนย์วิจัย จากการศึกษาสัมภาษณ์หัวหน้าศูนย์วิจัย**

5.2.1 ศูนย์วิจัยก่อตั้งจากข้อตกลงร่วมกันระหว่างวิทยาลัยครูทั่วประเทศ อันเนื่องมาจากวิทยาลัยครูได้เปลี่ยนฐานะมาเป็นสถาบันอุดมศึกษา ตาม พ.ร.บ. วิทยาลัยครู พุทธศักราช 2518

5.2.2 ศูนย์วิจัยยังเป็นหน่วยงานที่ไม่มีกฎหมายรองรับ คือ ไม่มีกำหนดไว้ใน พ.ร.บ. ดังนั้นจึงประสบปัญหาหลายทาง เช่น ก้านบริหาร ก้านบุคลากร และ ก้านงบประมาณ เป็นต้น

5.2.3 โดยทั่วไป ศูนย์วิจัย จะมีหน้าที่จากการปฏิบัติ 2 ประการ คือ ประการแรกเป็นการทำวิจัยตามที่ได้รับมอบหมายมาจาก กรมการฝึกหัดครู หรือ วิทยาลัย ประการที่สอง ทำหน้าที่ประสานงานด้านการวิจัยในหมู่อาจารย์ เช่น ประกาศทุน

เป็นที่ปรึกษาและแนะนำในค่านิยมวิธีวิจัย หรือทำหน้าที่รวบรวมข้อมูลพื้นฐานให้กับ
วิทยาลัย

5.2.4 บุคลากรในศูนย์วิจัย แต่ละแห่ง จะเป็นอาจารย์ใน
วิทยาลัยครู ที่แต่งตั้งจากอาจารย์ที่มีวุฒิทางการวิจัย การประเมินผล คณิตศาสตร์ และสถิติ
เป็นส่วนใหญ่ มีได้กระจายไปยังสาขาอื่น ๆ

5.2.5 ปัญหาหลักของศูนย์วิจัย คือ ยังไม่สามารถกระตุ้น หรือ
ชักจูงให้อาจารย์ใฝ่สนใจทำวิจัยกันเป็นส่วนมาก และส่วนใหญ่ทำหน้าที่เพียงแต่การประสาน
งานวิจัยเท่านั้น

6. การวิเคราะห์ผลงานวิจัยของอาจารย์ วิทยาลัยครูกลุ่มภาคกลาง จากการ
สำรวจงานวิจัย และการวิเคราะห์เอกสาร

งานวิจัยที่สำรวจมา โดยส่วนมาก จะเป็นงานวิจัยของอาจารย์ ที่ได้รับทุน
อุดหนุนจากกรมการฝึกหัดครู นอกนั้นเป็นงานวิจัยที่ได้รับทุนอุดหนุนจากวิทยาลัย และหน่วย
งานอื่น

งานวิจัยโดยทั่วไปส่วนใหญ่จะเป็นงานวิจัยในสาขาวิชาหลักสูตรการ เรียนการสอน
และสาขาการวางแผน และการบริหาร จำนวนผู้วิจัยในแต่ละโครงการนั้น ส่วนใหญ่จะเป็น
การวิจัยกลุ่มมากกว่างานวิจัยเดี่ยว

การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ครั้งนี้ ทำให้ได้ข้อมูลที่อาจชี้ให้เห็น ลักษณะรวมของสภาพการ
ทำงานวิจัย (Research Context) ทั้งหมด รวมทั้งความคั่งค้างการทำงานวิจัยของ
อาจารย์ ในวิทยาลัยครูกลุ่มภาคกลางด้วย ซึ่ง ผู้วิจัย เห็นสมควรที่จะใช้วิธีเชิงระบบ
(System Approach) ในการอภิปรายผลการวิจัย โดย มีรายละเอียดข้อเสนอผลการ
อภิปรายตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ตัวป้อน (Input) หมายถึง ปัจจัยพื้นฐานที่จะทำให้เกิดกิจกรรมวิจัยขึ้น
ซึ่งในที่นี้หมายถึง สภาพของผู้ตอบ สภาพขององค์ประกอบในการทำงานวิจัย และความ
คั่งค้างการองค์ประกอบโดยเร่วงควย

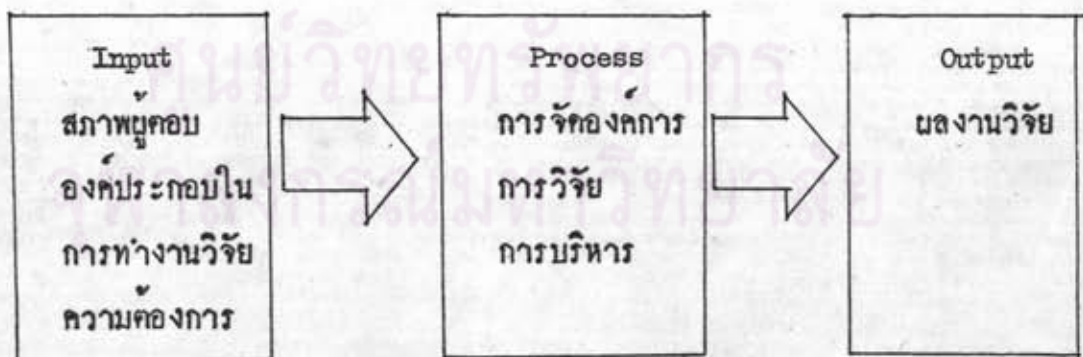
2. กระบวนการ (Process) คือลักษณะการดำเนินการทั้งหมดที่จะให้เกิดกิจกรรม การวิจัยในหมู่อาจารย์ เช่น การจัดการการวิจัย, การบริหารวิชาการที่จะให้เกิดกิจกรรมวิจัย เป็นต้น ในที่นี้ผู้วิจัยจะเน้น การดำเนินงานของศูนย์วิจัย ซึ่งถือว่าเป็นองค์การการวิจัยที่สร้างขึ้นเพื่อปฏิบัติการกิจกานการวิจัยของวิทยาลัย

3. ผลผลิต (Output) หมายถึง สิ่งที่ออกมาหลังจากผ่านกระบวนการแล้วว่ามีลักษณะอย่างไร สอดคล้องกับนโยบาย และวัตถุประสงค์เพียงใด ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยหมายถึง ผลงานวิจัยที่เข้ามาของอาจารย์ โดยอภิปรายผลวิเคราะห์ จากงานวิจัยที่เข้ามา จากแบบสอบถามและผลงานวิจัยของอาจารย์จากการสำรวจ

ส่วนการอภิปรายผลจากการ เปรียบเทียบความแตกต่างของสภาพองค์ประกอบในการทำงานวิจัย และความต้องการองค์ประกอบในการทำงานวิจัย ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ เช่น วิทยาลัยครู, วุฒิการศึกษา, คณะวิชา เป็นต้น เพื่อต้องการอภิปรายผลเพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบในการนำเสนอรูปแบบของการ จัดสภาพการวิจัยในสอดคล้องกับความต้องการทำงานวิจัยของอาจารย์ ในวิทยาลัยครูกลุ่มภาคกลางต่อไป

การอภิปรายผลตามแนวระบบกิ่งกล่าวข้างต้น มีรายละเอียดดังต่อไปนี้ คือ

ระบบการทำงานวิจัยของอาจารย์



1. ก้านตัวป้อน (Input) ซึ่งประกอบด้วยสภาพของผู้ประกอบ, สภาพองค์ประกอบในการทำงานวิจัย, ความต้องการองค์ประกอบในการทำงานวิจัย และ ความต้องการหัวข้อในการทำงานวิจัยในอนาคต

จากผลการวิจัยปรากฏข้อค้นพบที่น่าสนใจ ดังต่อไปนี้

1.1 สภาพของผู้ตอบ ซึ่งสามารถแบ่งได้ในแต่ละด้าน ดังนี้

ก้านอายุของผู้ตอบส่วนใหญ่จะอยู่ในระหว่าง 36 - 40 ปี และรองลงมาจะอยู่ในระหว่าง 31 - 35 ปี แสดงว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่ นั้น อยู่ในวัยที่ยังเป็นหนุ่ม เป็นสาวกันเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งน่าจะมีผลในก้านความกระตือรือร้นที่จะทำงานในวิทยาลัยครู แล้วก็พบว่า ส่วนใหญ่แล้วมีประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วง 11 ปี - 15 ปี เป็นส่วนมาก ซึ่งสอดคล้องกันในก้านอายุ กล่าวคือ ผู้ตอบส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานไม่มากไม่น้อยเกินไป และกำลังอยู่ในวัยที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ยกเว้นวิทยาลัยครูจันทบุรี ซึ่งผู้ตอบส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในช่วง 5 ปี - 10 ปี นั้นเป็นเพราะ วิทยาลัยครูจันทบุรี เริ่มก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2515 ซึ่ง อาจารย์ก็จะต้องมีประสบการณ์อยู่ในช่วงนั้นด้วย

ในก้านวุฒิการศึกษาของผู้ตอบนั้นพบว่า ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท (ร้อยละ 64.8) และสังกัดคณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา วิทยาลัยครูต่าง ๆ ใ้ส่งเสริมให้อาจารย์ ซึ่งเดิมมีวุฒิปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ ให้ไปศึกษาต่อระดับปริญญาโทกันเป็นจำนวนมาก และ การรับอาจารย์ใหม่ก็เน้นที่วุฒิปริญญาโทเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งตรงกับผลการสำรวจของกองแผนงาน (กรมการฝึกหัดครู : 2525) พบว่า อาจารย์ทั้งหมดในวิทยาลัยครูกลุ่มภาคกลาง มีอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาโท จำนวนมากที่สุด ส่วนผู้ตอบที่สังกัดคณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ มากที่สุดนั้น ก็อาจเป็นเพราะ คณะวิชานี้มีจำนวนภาควิชา มากที่สุด ทั้งนี้ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จึงกระจายอยู่ในคณะนี้

ในก้านตำแหน่งทางวิชาการนั้น ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 90.2) ยังมีตำแหน่งเป็นอาจารย์อยู่ ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ และ รองศาสตราจารย์ นั้น มีเพียง 28 คน (ร้อยละ 9.8) เท่านั้น ส่วนผู้ตอบที่มีตำแหน่ง ศาสตราจารย์ นั้น ปรากฏว่าไม่มีเลย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวิทยาลัยครู นั้น ถึงแม้จะมีฐานะเป็นสถาบันอุดมศึกษา และมีระเบียบว่าด้วยการขอตำแหน่งทางวิชาการ เหมือนกับสถาบันอุดมศึกษาทั่วไป แต่ก็มิได้มี ผลต่อการปรับขึ้นเงินเดือน หรือไม่มีแรงจูงใจที่จะให้อาจารย์ไปขยับผลงานทางวิชาการ เท่าใดนัก นอกจากนี้ ระเบียบการขอตำแหน่งทางวิชาการ นั้น ยังมีข้อจำกัดอยู่มาก เช่น ต้องให้ระดับเงินเดือนถึงขั้นที่จะปรับตำแหน่งทางวิชาการ ให้เสียก่อน จึงจะมีสิทธิขอ

ตำแหน่ง ดังนั้น จึงมีอาจารย์ส่วนน้อยที่คิดจะทำตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งผลจากการมีตำแหน่งทางวิชาการในวิทยาลัยครูนั้น น่าจะส่งผลกระทบต่อถึงการสร้างผลงานทางวิชาการ โดยเฉพาะการวิจัยของอาจารย์ เป็นอย่างมาก

ในตำแหน่งทางบริหาร นั้น ผู้ตอบที่มี ตำแหน่งทางบริหาร ส่วนใหญ่จะเป็นระดับหัวหน้าภาควิชา รองลงมาคือหัวหน้าแผนกงานต่าง ๆ สำหรับหัวหน้าแผนกงานนั้น ในวิทยาลัยครูส่วนใหญ่ อาจารย์จะต้องทำหน้าที่นี้เพราะในโครงสร้างการบริหารของวิทยาลัยครูนั้น จะไม่มีการกำหนดตำแหน่งสำหรับงานเฉพาะอย่างไว้อย่างชัดเจน ดังนั้น ตำแหน่งหัวหน้าแผนกนั้น ก็จะมาจากราชการพลเรือน (สาย P.C) เป็นส่วนน้อย นอกนั้น จะเป็นตำแหน่งครู หรืออาจารย์ที่ต้องมาช่วยบริหารงานด้านนี้ ซึ่งไม่เหมือนกับมหาวิทยาลัย ภายใต้กฎหมายของมหาวิทยาลัย จะมีการแบ่งงานกันระหว่างสายวิชาการ สายสนับสนุนการสอน และสายบริหารไว้อย่างชัดเจน ทางมหาวิทยาลัยจึงไม่มีปัญหา "อาจารย์ไปเป็น เสมียน" ดังเช่นวิทยาลัยครู ลักษณะเช่นนี้ จะมีปัญหาในด้านการใช้เวลาเพื่อมุ่งทางวิชาการของอาจารย์ในวิทยาลัยครู ซึ่งจะอภิปรายในท่านเวลาในการทำวิจัยต่อไป

ส่วนภาระงานประจำ (Work load) นั้น ในท่านชั่วโมงสอน ผู้ตอบเป็นจำนวนมากที่สุดจะมีชั่วโมงสอนอยู่ในช่วง 10 ชั่วโมง และต่ำกว่า ในท่านบริหารหรือธุรการ และในท่านอื่น ๆ เช่น นิเทศการสอน หรือการให้การปรึกษาแก่นักศึกษาก็เช่นเดียวกัน ผู้ตอบส่วนใหญ่ จะมีภาระอยู่ในช่วง 10 ชั่วโมง และต่ำกว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในระยะนี้ วิทยาลัยครูเองนั้นประสบกับปัญหาเกี่ยวกับการผลิตครู เกินความต้องการของหน่วยงาน ทำให้วิทยาลัยครูจำเป็นต้องลดปริมาณการผลิตลง ทำให้ภาระงานในท่าน สอน, บริหาร และธุรการ ภาระงานท่านอื่น ๆ พลดน้อยลงไปด้วย จากลักษณะ เช่นนี้ ถ้าพิจารณาภาระงานของอาจารย์ที่เป็นจริง กับภาระงานที่อาจารย์ควรปฏิบัติในวิทยาลัยครู แล้วจะเห็นว่ายังอยู่ในอัตราที่ไม่มากเกินไปนัก ซึ่งถ้าคิดโดยเฉลี่ยแล้ว ในภาระงานแต่ละท่านก็จะมีเพียง สัปดาห์ละ 2 ชั่วโมงเป็นอย่างน้อย ถึงแม้บางคนจะมีภาระงานท่านอื่น ๆ ซ้ำซ้อนกันบ้าง แต่ก็ยังมีเพียงบางส่วนเท่านั้น ดังนั้น อาจารย์ในวิทยาลัยครู น่าจะมีเวลาทำงานท่านอื่น ๆ ได้มาก อย่างไรก็ตาม ภาระงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู ส่วนใหญ่ต้องมีการอบรมครูประจำการ ซึ่งโดยมากเป็นการอบรมนอกเวลาราชการ ซึ่งอาจมีผลต่อเวลาของวิจัยอยู่มาก

อาจารย์ไค้เช่นกัน

1.2 สภาพองค์ประกอบในการทำงานวิจัยของอาจารย์และองค์ประกอบที่มีปัญหามากที่สุด

จากผลการวิเคราะห์ ในตารางที่ 4,8,12,16,20 พบว่าสภาพองค์ประกอบที่ส่งเสริมในการทำวิจัยของอาจารย์ในวิทยาลัยครูกลุ่มภาคกลาง ส่วนใหญ่แล้วยังอยู่ในระดับน้อย สภาพองค์ประกอบที่อยู่ในระดับที่ ต่ำมาก นี้มีเพียง 5 ด้าน คือ

ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมสนับสนุนการทำวิจัยของอาจารย์

มีความรู้ในเนื้อหาในสาขาวิชาที่ต้องการวิจัย

มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา

มีการเผยแพร่แหล่งทุนให้ทราบโดยทั่วถึงจากวิทยาลัย

มีความสามารถในการหาแนวทางปัญหาหรือหัวข้อที่จะวิจัย

ส่วนสภาพองค์ประกอบที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานวิจัยของอาจารย์มาก

ที่สุด ได้แก่

ไม่มีเวลาที่ใช้ในการทำวิจัย

ขาดความรู้ด้านเทคนิควิธีวิจัย

ขาดบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงานวิจัย

ไม่มีการนำผลวิจัยไปใช้ในการแก้ปัญหาให้กับวิทยาลัย

ถ้าพิจารณาสภาพองค์ประกอบในการทำงานวิจัยทั้งที่อยู่ในระดับที่ต่ำมากและระดับน้อยนั้นจะเห็นว่า ในข้อที่มีอยู่ในระดับที่ต่ำมากนั้น ส่วนมากเป็นองค์ประกอบที่เป็นคุณสมบัติเฉพาะตัวของบุคคล เช่น มีความรู้ด้านเนื้อหาในสาขาที่ต้องการวิจัย มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา และมีความสามารถในการหาแนวทางปัญหา หรือหัวข้อที่จะวิจัย ทั้งนี้เพราะอาจารย์ในวิทยาลัยครู นั้น อยู่ในระดับปริญญาโทเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งอาจารย์เหล่านี้ได้ผ่านการศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอกมาแล้ว จึงมีความมั่นใจว่า คุณสมบัติเฉพาะตัวในด้านการรู้ ในเนื้อหาสาขาที่ต้องการวิจัย การวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ นั้น มีมากพอ ส่วนความสามารถที่จะหาแนวทางปัญหา หรือหัวข้อที่จะวิจัย นั้น จะเห็นว่าในปัจจุบันงานวิจัยของวิทยาลัยครูยังมีอยู่ในระดับ ไม่มากนัก และยังมีปัญหาที่จะต้องศึกษาวิจัยกันอีกมากเกี่ยวกับการที่ วิทยาลัยครูกำลังจะเปลี่ยนบทบาท จึงมีแง่มุมหรือปัญหาที่อาจารย์ต้องทำ

ในค่านับจ้างคัมภีร์ชา ส่งเสริมสนับสนุนการทำวิจัย ของอาจารย์ นั้น พบว่าองค์ประกอบข้อนี้มีอยู่ในระดับดีมาก นับเป็นสัญญาณที่ดี แสดงว่ากิจกรรมการวิจัย นั้น ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนอย่างดี จากคณาจารย์คัมภีร์ชา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า คณาจารย์คัมภีร์ชา ในวิทยาลัยครู นั้น ได้รับนโยบายโดยตรงมาจากกรมเพื่อนำมาปฏิบัติในวิทยาลัย และ นโยบายการวิจัยก็ถือว่าเป็นนโยบายที่สำคัญประการหนึ่ง ซึ่งในฐานะที่วิทยาลัยครู อยู่ในรูปแบบของสถาบันอุดมศึกษา ก็จะต้องดำเนินการเพื่อให้นโยบาย นั้น บรรลุผลตามที่คาดหวัง แค่ในกรณีของงานวิจัยนั้น เนื่องจากเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในวิทยาลัยครู ไม่นานนัก เพราะเกิมนั้น นั้น วิทยาลัยครูเคยชินอยู่กับการสอนเพียงอย่างเดียว ดังนั้นจึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารใน วิทยาลัยครูจะต้องส่งเสริมสนับสนุนอย่างจริงจัง ส่วนลักษณะของการส่งเสริมสนับสนุน นั้น จะ ก่อให้เกิดบรรยากาศการวิจัยที่ชักจูงให้อาจารย์ในวิทยาลัยครูทำวิจัยกันมากขึ้นเพียงใดนั้น ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์และอภิปรายในขั้นตอนของกระบวนการ (Process) อีกครั้งหนึ่ง องค์ประกอบที่ยังมีอยู่ ในระดับมากอีกข้อหนึ่งนั้น คือการเผยแพร่แหล่งทุนให้อาจารย์ทราบ โดยทั่วถึง เนื่องจากวิทยาลัยครู ได้ตั้งศูนย์วิจัยขึ้นมา เพื่อทำการประสานงานด้านการวิจัย สำหรับอาจารย์ หน้าที่หลักอย่างหนึ่งของศูนย์วิจัย ก็คือ การเผยแพร่แหล่งทุนให้อาจารย์ ทราบโดยทั่วถึง และจากการสัมภาษณ์หัวหน้าศูนย์วิจัย นั้น (บุคคลการสัมภาษณ์ จากภาคผนวก) จะเห็นว่า ศูนย์วิจัยทุกศูนย์ ได้พยายามดำเนินการ เผยแพร่แหล่งทุนต่าง ๆ ให้อาจารย์ ทราบอย่างทั่วถึงเช่นกัน

ส่วนในค่านองคประกอบ ในการทำงานวิจัย ที่มีปัญหามากที่สุด นั้น มี ประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

เวลาที่ใช้ในการทำวิจัย ผู้ตอบส่วนใหญ่ เห็นว่าเวลานั้นเป็น อุปสรรคข้อหนึ่ง ในการทำงานวิจัย ทั้งนี้ ถ้าจะพิจารณาภาระงานของอาจารย์ จะเห็นว่า อาจารย์ในวิทยาลัยครู นั้น มีหน้าที่หลายประการด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นด้านการสอน, การ บริหาร, ชุกรการ, การบริการชุมชน หรือการฝึกอบรมครูประจำการ ภาระกิจต่าง ๆ เหล่านี้ จะต้องมีอาจารย์เข้าไปรับผิดชอบเกือบทั้งหมด ซึ่งอาจารย์ส่วนหนึ่งอาจมีหน้าที่ที่ซ้ำ ซ้อนกันหลายอย่าง ดังเช่น เชนก ศิลปนิพนธ์ (2521 : บทคัดย่อ) ได้ทำการ ศึกษาเพื่อสร้างเกณฑ์ประเมินผล การปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู พบว่า อาจารย์

วิทยาลัยครูนั้น ต้องปฏิบัติงาน กำนต่าง ๆ คือ การสอนทั้งภาคทฤษฎี และปฏิบัติการ นิเทศการสอนหรือฝึกงาน วิจัยเขียนตำรา และเอกสารทางวิชาการให้บริการทางวิชาการ บริหารธุรการ การบริการนักศึกษาและอื่น ๆ ที่ไ้รับแต่งตั้งเป็นครั้งคราว นอกจากนี้ยังพบว่าอาจารย์ ส่วนใหญ่ใช้เวลาในกำนการสอน รองลงมาไ้แก่ การบริการนักศึกษา และการบริหารตามล่ำกับ ส่วนงานกำนการวิจัย มีอาจารย์ที่ำนอยที่สุก จากเหตุผลเช่นนี้ สอดคล้องกับข้อค้นพบของ สมชาย วงศ์เกษม (2519 : บทคัดย่อ) ที่ไ้ศึกษาบทบาทกำนการ สอน การวิจัยและการบริการสังคม ของอาจารย์ วิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า อาจารย์ เกือบทั้งหมดทำหน้าที่สอนโดยไ้ไ้วิจัยเลย และ มากกว่า 2 ใน 3 ที่สอนโดยไ้ไ้บริการสังคมในวิชาที่ตนสอน แต่ถาพิจารณาภาระงานที่ผู้ตอบแบบสอบถาม ระบุมาในตารางที่ 3 หน้า จะเห็นว่าข้อที่นำสังเกคือ ภาระงานทั้งในกำนการสอน, การบริหาร, ธุรการ และกำนอื่น ๆ พบว่ายังอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างต่ำ คือ 10 ชั่วโมงต่อ สัปดาห์ หรือต่ำกว่า ซึ่งยังขัดแย้งกันอยู่กับประเด็นที่ว่าอาจารย์ไม่มีเวลาทำวิจัย ทั้งนี้อาจ เป็นเพราะ อาจารย์ทั่วไปรู้สึกว่าการทำงานวิจัยนั้น ต้องไ้ใช้เวลามาก และยิ่งถาหากยังไม่ เข้าใจเทคนิควิธีวิจัย แล้วทำให้การวิจัยไ้รับความสนใจน้อยกว่างาน อื่น ๆ จึงทำงาน อื่น ๆ ก่อนจนกว่าตนเองจะคิดทำงานวิจัย อย่างไรก็ตาม อาจารย์ทั่วไปก็ยังมีภาระในการ อบรมครูประจำกำนในวันหยุด หรือ นอกเวลาราชการอยู่ จึงอาจทำให้ อาจารย์ ยิงไม่มี เวลาที่จะคิดทำวิจัยก็ไ้เป็นได้

ส่วนความรู้ในกำนเทคนิค และวิธีวิจัยนั้น แม้ว่า อาจารย์ส่วนใหญ่จะมี วุฒิกำการศึกษา ระดับปริญญาโท และผ่านกำนการทำงานวิจัยในระหว่างกำนศึกษามาแล้วก็ตาม แต่อาจารย์ในวิทยาลัยครูกลุ่มภาคกลาง มองเห็นว่า ความรู้กำนเทคนิควิธีวิจัยเป็นปัญหา และอุปสรรคในการทำวิจัยกันเป็นส่วนมาก นั่นคือ ตัวอาจารย์เองนั้นคิดว่ายังมีความรู้กำน เทคนิควิธีวิจัยที่ตนเองศึกษามานั้นยังมีไม่เพียงพอกับการทำวิจัยในภาคปฏิบัติไ้ประกอบกับ อาจารย์ที่จบกำนศึกษามาส่วนใหญ่อาจจะมีไ้ทำการวิจัยเมื่อกลับมาปฏิบัติกำน ดังนั้น จึงทำให้ ความรู้ที่ไ้ศึกษามาจากการฝึกฝน อย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดความไม่สนใจ และคิดว่า ตนเองยังมีความรู้ในกำนน้อยอยู่ ข้อพิจารณาอีกประเด็นหนึ่งก็คือ อาจารย์ส่วนใหญ่เน้นจบ ปริญญาโททางการศึกษากันมากและแนวทางการ เรียนการวิจัยที่ศึกษากันมากก็เน้นการวิจัย เชิงปริมาณซึ่งเป็นการวิจัยที่คงอาศัยเทคนิควิธี และตัวเลขเชิงสถิติในการวิจัย

ลักษณะเช่นนี้อาจเป็นไปได้ทำให้อาจารย์ยังยึดติดอยู่กับรูปแบบการวิจัยมากไปจนทำให้ไม่พิจารณาถึงเนื้อหาของเรื่องที่จะทำวิจัย หรือค่าคอมที่โครงการจะรู้ เป็นก้านเนื้อหาและหลักการ แยกดับไปเน้นเทคนิควิธีวิจัยที่ซับซ้อนทำให้เกิดปัญหาสำหรับตนเองว่า ยังขาดความรู้ในก้านเทคนิควิธีวิจัยอยู่ ซึ่งวิธีการวิจัยนั้นความจริงแล้วเป็นเพียงเครื่องมือของศาสตร์ต่าง ๆ ความรู้เรื่องระเบียบวิธีวิจัยกับความรู้ในเรื่องสาระของศาสตร์ จะคงไปควบคู่กันแต่ถ้าเปรียบเทียบกันแล้ว ความรู้ก้านสาระของศาสตร์ย่อมจะคงมากอนความรู้ก้านเทคนิควิธีวิจัย (แสง รัตนมงคลมาศ 2524 : 6) แต่ก็ถึงแม้ว่า อาจารย์จะมีความรู้ในก้านเนื้อหาสาระของวิชาที่ต้องการทำวิจัยอย่างเพียงพอแล้ว ก็น่าที่จะมีความเข้าใจในก้านเทคนิควิธีวิจัย ในระดับพื้นฐานกัวยเพื่อจะได้เสริมการทำงานวิจัยได้เช่นกัน

ในก้านบรรยากาศ ที่ส่งเสริมการทำงานวิจัย อาจารย์ส่วนใหญ่ ยังคงเห็นว่า เป็นปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญมาก ประเด็นหนึ่ง ทั้งนี้เพราะว่าภารกิจก้านการวิจัยในวิทยาลัยครู นั้น เกิดขึ้นมาจากความจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติตามภารกิจหลักของสถานศึกษาศึกษาทั่วไป นั่นคือ สอน วิจัย บริการวิชาการชุมชน และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม แต่ในทางปฏิบัติที่เป็นจริงนั้น ก็ยังเน้นงานสอนอยู่เป็นหลัก อาจารย์ในวิทยาลัยครูนั้นก็เคยชินอยู่กับการสอนแบบกึ่งคิม จึงมักจะขาดการค้นคว้าวิจัยความรู้เพิ่มเติม แลวนำมาประยุกต์ใช้กับการสอน กังนั้นผลงานวิจัยจึงขาดการนำไปใช้ ทำให้ไม่เกิดบรรยากาศที่จะทำวิจัยขึ้นมามากนัก และถึงแม้ว่าวิทยาลัยครูจะมีศูนย์วิจัยที่กั้งขึ้นเพื่อรับภาระก้านการวิจัย แต่ก็เพียงหน่วยงานที่กั้งขึ้นเพื่อทำหน้าที่ตามบทบาทเท่านั้น กังนั้น ศูนย์วิจัย จึงมีข้อจำกัดหลายอย่าง เช่น ในก้านโครงสร้างและการบริหาร จึงไม่สามารถที่จะจัดบรรยากาศในการทำงานวิจัยในวิทยาลัยให้เกิดการทำงานวิจัยอย่างกว้างขวางขึ้นได้ เช่น ศูนย์ อาจจะมีการรวบรวมค่ารายต่าง ๆ ไว้เพื่อการวิจัยก็จริงแต่ก็มีเพียงส่วนน้อย แม้นในห้องสมุดก็ตาม จะพบว่าการซื้อตำรา และเอกสารต่าง ๆ นั้น เพื่อไว้ใช้สำหรับการสอนในภาควิชาต่าง ๆ โดยความต้องการของแต่ละภาควิชา ซึ่งส่วนใหญ่ก็ไม่ค่อยจะคำนึงว่าจะซื้อไว้เพื่อใช้ในการทำวิจัยเลยในก้านอุปกรณ์และเครื่องมือที่จะอำนวยความสะดวกในการทำงานวิจัย นั้น ก็มีไว้ใช้สำหรับงานทุกประเภท ไม่เฉพาะเจาะจงในการวิจัยจากการสำรวจของผู้วิจัย พบว่าวิทยาลัยครูบางแห่งมีเครื่องคอมพิวเตอร์ แต่ยังไม่ใ้คนนำมาใช้ในการทำวิจัย อย่างจริงจัง

ทั้งนี้ส่วนใหญ่ให้เหตุผลว่ายังไม่มีผู้ต้องการใช้ ยังไม่มีผู้ที่ใช้ไ้กันเอง อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัย ยังมีความเห็นว่า การสร้างสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดบรรยากาศการวิจัย นั้น ก็เป็นเพียงส่วนประกอบเท่านั้น การที่จะเกิดบรรยากาศการวิจัยที่แท้จริงนั้นขึ้นอยู่กับว่า อาจารย์ส่วนใหญ่มีความกระตือรือร้น ที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ กันหรือไม่ หรือมีการเคลื่อนไหวทางวิชาการที่จะก่อให้เกิดพลังในการค้นคว้าวิจัยกันเพียงใด แต่จากสภาพที่เป็นอยู่ นั้น จะเห็นว่า กิจกรรมทางวิชาการในวิทยาลัยครูยังมีลักษณะคายนาน และชบเซาอยู่ ในลักษณะคายนานนั้น เช่น ความรู้ ระคับ ปริญาครี ปริญาโท หรือ ปริญาเอก ที่อาจารย์ในวิทยาลัยครูมีอยู่นั้น ชากกระแสการเคลื่อนไหว ทำให้ความรู้ที่อยู่ในสภาพหยุดนิ่งตายตัว ชากการพัฒนาอย่างคองเนื่อง หตุษฏียังไม่ประสานกับการปฏิบัติ และยังไม่ประสานกับความเป็นจริงของสังคม ความรู้ที่สั่งสอน นักศึกษาอยู่เป็นเพียงนิทานที่ถ่ายทอดจากค้ำวราไปสู่สมุคจก ค้ำบรรยาย ลักษณะชบเซา นั้น ก็แสดงออกให้เห็นไ้ชัด คือ ชากความคิดริเริ่ม ชากความกระตือรือร้นที่เกิดจากกลุ่มอาจารย์ กิจกรรมทางวิชาการค่าง ๆ นั้น ล้วนจักขึ้น โดยความริเริ่ม หรือโดยนโยบายของผู้บังคับบัญชา เป็นส่วนใหญ่ (จินทร เกษม : 2524) จากลักษณะเช่นนี้ อาจจะเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้กิจกรรมทางวิชาการมีลักษณะชบเซา ซึ่งมีผลกระทบต่อการสร้าง บรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงานวิจัย อย่างจริงจังของอาจารย์ ก็ยอมเป็นไ้

ในค้ำนการนำผลวิจัยไปใช้ในการ แก้ปัญหาในวิทยาลัย ก็เช่นเดียวกัน ผู้คอบส่วนใหญ่ยังเห็นว่า เป็นองค์ประกอบที่เป็นปัญหามากที่สุดประเด็นหนึ่ง ทั้งนี้เพราะเหตุว่า ผลการวิจัยนั้น ยังไม่เป็นที่ยอมรับ และให้ความเชื่อถือในการนำไปใช้ ผู้วิจัยหรือสถาบันวิจัยค่างก็ทำกันไป ผู้ปฏิบัติหรือผู้ใช้ ก็ยังคงปฏิบัติ และใช้ความคิดกึ่งเดิมของตน ในการคักสินปัญหาค่าง ๆ ชากการประสานความเข้าใจระหว่างกัน ในหมู่ผู้วิจัย กับ นักปฏิบัติ (จรรจา สุวรรณพิศ 2518 : 84 - 87) ในวิทยาลัยครู ก็มีลักษณะเช่นเดียวกัน คือ อาจารย์ และผู้บริหารอาจมีความเคยชินกับการคักสิน ปัญหาค่าง ๆ ด้วยตนเองโดยไม่ศึกษาลงงานวิจัยค่าง ๆ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบ คังจะเห็นไ้จาก การศึกษา เรื่อง ลักษณะและปริมาณการนำผลวิจัยไปใช้ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารวิทยาลัยครู ที่เป็คสอน ระคับ ปริญาครี 17 แห่ง ของ ทวีป อภิสิทธิ์ (2521 : 83) พบว่า ผู้บริหารวิทยาลัยครู ทุกค้ำแห่ง โดยเฉลี่ย มีการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน ในเกณฑ์คองข้างค้ำ ไม่เป็น

ไปตามคาคหมายของนักวิจัย ที่มุ่งกันว่า เพื่อให้เกิดผลการวิจัยที่สามารถนำไปใช้ใน การทดลองหรือปฏิบัติได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การประสานงานระหว่างนักวิจัยการศึกษา กับผู้บริหารการศึกษา อาจยังขาดคองอยู่ โดยที่นักวิจัยมักเห็นว่าผู้บริหาร ไม่น่าผลวิจัยไป ใช้เลย ขณะที่ผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติการนั้นเห็นว่า ผลงานวิจัยไม่ตรงกับความต้องการของ ตนเอง และยังใช้ภาษาที่ยากแก่การเข้าใจ (อนันต์ ศรีโสภณ 2521 : 19) จากปัญหา ที่เกิดขึ้นเช่นนี้ ย่อมทำให้เกิดช่องว่างระหว่างผู้วิจัยกับผู้ใช้ผลการวิจัย และยังเป็นปัญหา คอการพัฒนางานวิจัยในอนาคตอีกด้วย ทั้งนี้เพราะ เมื่อผลวิจัยไม่ไ้ลงไปถึงมือผู้ใช้ และ ผู้ปฏิบัติอย่างแท้จริงแล้วผู้วิจัยก็คงไม่อาจไ้มาซึ่งข้อมูลย้อนกลับ เพื่อมาปรับปรุงงานวิจัย ของตนเองได้ และควรจะต้องทำวิจัยบนหอคองงาข้าง อีกคองไป

1.3 ความคองการองคประกอบในการท่างานวิจัย และความคองการ องคประกอบเร่กควนของอาจารย์ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ 6,7,10,11, 14,15,18,19,22,23 ปรากฏผลดังนี้ คือ

ความคองการ องคประกอบ ในการท่างานวิจัย ไม่ว่าจะเบ้หนองค- ประกอบเฉพาะตัวของอาจารย์ เช่น ความรู้ในเนื้อหาสาขาที่คองการวิจัย ความรู้ในค่าน เทคนิควิธีวิจัย หรือองคประกอบที่เป็นสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น การสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชา หรือ บรรยากาศที่ส่งเสริมการท่างานวิจัย เป็นต้น เหล่านี้เบ้หนองคประกอบ ในการท่างานวิจัย ซึ่งอาจารย์มีความคองการอยู่ในระดับมาก ทั้งหมดยอมแสดงว่าใน ภาวะปัจจุบัน ถึงแม้อาจารย์ส่วนใหญ่ในวิทยาลัยครู ยังไม่เคยชินกับภารกิจในค่านการวิจัย มากนักก็ตาม แต่อาจารย์ส่วนใหญ่ก็ยังเห็นความสำคัญ และยอมรับบทบาทของการวิจัยว่า มีประโยชน์ และมีความสำคัญ สำหรับวิทยาลัยครู ควรที่อาจารย์จะพึงศึกษาเพิ่มพูน ศักยภาพของการท่างานวิจัย ไว้ให้หมด เพื่อว่าจะได้มีโอกาสในการทำวิจัยคองไป หรือ คองการให้ภารกิจค่านการวิจัย มีบทบาทเพิ่มขึ้นในโอกาสข้างหน้า จึงทำให้ อาจารย์ส่วนใหญ่ยอมรับ และมีความคองการองคประกอบในการท่างานวิจัยในระดับมาก ทั้งนี้เมื่อ พิจารณาความคองการที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด และความคองการองคประกอบในการท่างาน วิจัย โดยเร่กควนจะพบว่า สอดคล้องกัน และส่วนใหญ่จะเป็นองคประกอบข้อเดียวกัน กล่าวคือ ความคองการองคประกอบที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดในวิทยาลัยครูกลุ่มภาคกลาง ซึ่ง ได้แก่ ความคองการค่านคองไปนี้ คือ

ความรู้ด้านเนื้อหาในสาขาวิชาที่ถนัดเป็นพิเศษ
 ความรู้ด้านเทคนิคและวิธีวิจัย
 เวลาที่ใช้ในการทำงานวิจัย
 การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา
 บรรยากาศในการส่งเสริมการทำงานวิจัยของอาจารย์
 การประสานงานกับคณาจารย์ ของศูนย์วิจัยในวิทยาลัยครู

ส่วนความต้องการองค์ประกอบในการทำงานวิจัยอย่างเร่งด่วน ได้แก่
 ความต้องการในค่าน

ความรู้ด้านเทคนิควิธีวิจัย
 เวลาที่ใช้ในการทำงานวิจัย
 การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา
 บรรยากาศในการส่งเสริมการทำงานวิจัย ของอาจารย์

จะเห็นว่าลักษณะความต้องการองค์ประกอบในการทำงานวิจัยของอาจารย์
 ในวิทยาลัยครูกลุ่มภาคกลางที่กล่าวแล้ว เป็นความต้องการในข้อเดียวกัน เป็นส่วนใหญ่
 และเป็นความต้องการที่มีรากฐานมาจากองค์ประกอบในการทำงานวิจัยที่มีปัญหาหนักที่สุด
 ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของความรู้ด้านเทคนิค และวิธีวิจัย เวลาที่ใช้ในการทำงานวิจัย หรือ
 บรรยากาศในการส่งเสริมการทำงานวิจัย ของอาจารย์ ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ย่อม
 เป็นที่ขาดแคลน ในวิทยาลัยครูจนเป็นปัญหาโดยส่วนรวมของอาจารย์ทั้งหลาย ดังนั้น จึงไม่
 น่าแปลกใจเลยที่ว่า ระดับความต้องการองค์ประกอบต่าง ๆ เหล่านี้ ของอาจารย์ใน
 วิทยาลัยครูกลุ่มภาคกลางย่อมมีสูง เป็นธรรมดา ทั้งนี้เพื่อเป็นความต้องการที่จะได้องค์ -
 ประกอบเหล่านี้เพิ่มพูนขึ้นในสถาบัน ของตนเองอย่างเร่งด่วนนั่นเอง

อย่างไรก็ตามก็มีข้อที่น่าสังเกตอยู่ ประการหนึ่ง คือ ถ้าพิจารณาองค์ประกอบ
 ในด้านการส่งเสริม สนับสนุน จากผู้บังคับบัญชา และ ความรู้ในค่านเนื้อหาสาระ
 ของวิชาที่ถนัด นั้น จะเห็นว่าสถานภาพของ องค์ประกอบ 2 ประการที่มีอยู่ในระดับ
 มาก แต่ก็กลับมีความต้องการมาก และ เร่งด่วน เช่นกัน ทั้งนี้อาจเป็นไปได้ว่า แม้องค์ -
 ประกอบในค่านดังกล่าวจะอยู่ในระดับ มาก ตามสายคาของอาจารย์ ก็ตาม แต่ก็ยังไม่มาก
 พอที่จะก่อให้เกิดผลทางปฏิบัติในด้านการทำงานวิจัยของอาจารย์ ดังนั้น อาจารย์ส่วนใหญ่

จึงยังคง มีความต้องการองค์ประกอบในค่านนี้ให้เพิ่มพูนขึ้นไป ส่วนความต้องการค่าน
 การประสานงานวิจัยของศูนย์วิจัยในวิทยาลัยครู ซึ่งเป็นความต้องการที่มีคะแนนเฉลี่ยมาก
 ที่สุดประเด็นหนึ่ง ถึงแม้จะยังไม่เป็นที่ต้องการโดยเร่งด่วนก็ตาม ก็เป็นสิ่งที่น่าสนใจอยู่
 เช่นกัน เพราะศูนย์วิจัยในวิทยาลัยครู นั้น ถือว่าเป็นองค์กรที่น่าจะเป็นศูนย์รวมการวิจัย
 ของอาจารย์ และทำหน้าที่ประสานงานวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั้น กลับมีบทบาทที่จำกัด
 และยิ่งถือว่ามีบทบาทอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้ อาจารย์ส่วนใหญ่จึงมีความต้องการให้เพิ่ม
 บทบาทในค่านการประสานงานการวิจัย ให้มีประสิทธิภาพมากกว่าที่เป็นอยู่ ซึ่งทางวิทยาลัย
 แต่ละแห่งนั้น ก็ควรตระหนักถึงความต้องการค่านนี้ของอาจารย์ โดยสำคัญเช่นกัน

1.4 ความต้องการในค่านหัวข้อการทำวิจัยในอนาคต จากผลการวิจัย
 พบว่าความต้องการหัวข้อในการทำวิจัยในอนาคตของอาจารย์ วิทยาลัยครูกลุ่มภาคกลาง
 นั้น จะมีความต้องการหัวข้อการวิจัยที่อยู่ในขอบข่าย เรียงตามลำดับความต้องการ ไล่ดังนี้

1. เนื้อหาสาระของสาขาวิชาที่ถนัด
2. ปัญหาของชุมชนที่กำลังประสบอยู่
3. การปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงาน
4. การพัฒนาการศึกษาในท้องถิ่น
5. การบริหารและวางแผนในวิทยาลัย
6. บทบาทและสถานะของการฝึกหัดครู

จากความต้องการดังกล่าว จะเห็นได้ว่า ความต้องการอันดับที่ 1
 ซึ่งถือว่าเป็นความต้องการมากที่สุดนั้น คือ การวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาสาระของวิชาที่
 ถนัด ทั้งนี้หมายความว่าวิชาที่ถนัดส่วนใหญ่ก็เป็นวิชาเอกที่ศึกษามา และกำลังสอนในวิชา
 นั้น ๆ อยู่ จากลักษณะเช่นนี้ อาจเป็นไปได้ที่ อาจารย์ส่วนใหญ่ต้องการที่จะศึกษาวิจัยใน
 วิชาที่ตนเองถนัดให้ลึกซึ้งลงไปอีก เพื่อจะนำผลวิจัยนั้นไปบรรจุผลในค่านการบุกเบิกความรู้
 ในค่านนั้นต่อไป และอาจนำผลนั้นไปใช้ในการสอน หรือถ่ายทอดความรู้ให้แก่เด็กศึกษาอย่าง
 มีประสิทธิภาพ และน่าเชื่อถืออีกด้วย และเหตุผลอีกด้านหนึ่งก็คือ อาจารย์อาจมีความรู้สึก
 ว่าการวิจัยเรื่องใดเรื่องหนึ่ง จำเป็นที่ต้องมีความรู้อย่างลึกซึ้งเชี่ยวชาญ จึงจะสามารถทำ
 การวิจัย และแปลผลออกมาได้ ทั้งนี้ โดยทั่วไป อาจารย์ก็ได้ศึกษามาในแต่ละสาขานั้น
 มาเป็นระยะเวลาอันยาวนานจนมีความรู้ในศาสตร์สาขานั้น อย่างพอเพียงที่จะทำวิจัยได้ ซึ่งย่อม

คิดว่าไปวิจัยในหัวข้อที่ตนเองไม่มีความถนัด หรือไม่มีความรู้เลย

ความต้องการ อันที่ 2 รองลงมา ได้แก่ ปัญหาของชุมชนที่กำลังประสบอยู่ จะเห็นได้ว่าหัวข้อลักษณะนี้ก็เป็นประเด็นที่อาจารย์ในวิทยาลัยครูให้ความสนใจมาก เช่นกัน ทั้งนี้เพราะว่าในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา นั้น วิทยาลัยครูถูกเรียกร้องให้เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่ควรมีบทบาทต่อการพัฒนาชุมชน เพราะ สถาบันวิทยาลัยครู นั้น กระจายอยู่ในชุมชนภูมิภาคเป็นจำนวนมาก และมีแนวโน้มที่วิทยาลัยครู อาจปรับบทบาทเป็นวิทยาลัยชุมชนเพื่อทำหน้าที่ต่าง ๆ ในอันที่จะสนองประโยชน์ต่อชุมชน นั้น ๆ ภัยเหตุนั้น อาจารย์ทั่วไปจึงมีความต้องการที่จะคงรู้จัก และสัมผัสกับชุมชนโดยใกล้ชิด เพื่อปรับสภาพของวิทยาลัย และ ของคณาจารย์เองให้สอดคล้องกับบทบาทดังกล่าว

ความต้องการ อันที่ 3 ได้แก่ การปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานนั้น เนื่องจาก อาจารย์ครู หรืออาจารย์ นี้ถือถือว่า เป็นวิชาชีพ (Professional) อย่างหนึ่ง ซึ่งลักษณะของนักวิชาชีพ ทั้งหลายย่อมต้องการยกระดับปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานของตนเองให้พัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพขึ้น เพื่อผลในค่านคุณภาพของงาน ไม่ว่าจะเป็นในแง่ของการผลิต การบริการหรืออื่น ๆ อาจารย์ในวิทยาลัยครู ส่วนใหญ่เป็นผู้มีความรู้ และ ประสบการณ์สูงพอสมควร ย่อมมีลักษณะเป็นนักวิชาชีพที่ต้องการจะปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานของตนเองไม่ว่าจะเป็น การเรียนการสอน การบริหาร การบริการ ชุมชน ต่าง ๆ เหล่านี้ จึงเป็นผลให้อาจารย์มีความต้องการที่จะศึกษา หรือทำวิจัย เกี่ยวกับการปรับปรุงวิธีการทำงานดังกล่าว

ส่วนความต้องการ อันที่ 4 ได้แก่ การพัฒนาการศึกษาในท้องถิ่น ซึ่งถือว่าเป็นความต้องการ ระดับ ปานกลางไม่มากหรือไม่น้อย เพราะ ว่าบทบาทของวิทยาลัยครู นั้น นอกจากจะเป็นสถาบันอุดมศึกษาในท้องถิ่นหรือชุมชนแล้ว วิทยาลัยครูยังมีฐานะที่แนบแน่นในวิชาชีพครู หรือวิชาการศึกษาอีกทั้งอาจารย์ส่วนใหญ่ในวิทยาลัยครูก็เป็นผู้ที่จบมาทางการศึกษาเป็นส่วนมาก มีความรู้ความชำนาญในเรื่องการศึกษาอยู่มาก ดังนั้นวิทยาลัยครู น่าจะมีบทบาทในการพัฒนาการศึกษาในท้องถิ่น ซึ่งมีอยู่หลายระดับ ตั้งแต่ระดับเล็ก ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา หรือ แม้แต่การศึกษานอกระบบของประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ จริงอยู่ในแต่ละระดับ การศึกษาย่อมมีหน่วยงานที่รับผิดชอบอยู่ และมีหน้าที่ที่จะพัฒนาคุณภาพของหน่วยงานตนเอง แต่ในสภาพที่อยู่ในท้องถิ่นชนบท หน่วย-

งานที่ทำหน้าที่ทางการศึกษาอยู่นั้นย่อมที่จะขาดแคลนทรัพยากร หรือแหล่งทางวิชาการ ค่าง ๆ ที่จะพัฒนาไปได้อีกทั้งบุคลากรที่มีอยู่จำกัดนั้น ก็ยังขาดความรู้ทางด้านวิชาการจะ เห็นได้จากวิทยาลัยครูที่มีการอบรมครูประจำการ ซึ่งเป็นบุคลากรทางการศึกษาในท้องถิ่นกันเป็นจำนวนมาก ดังนั้นวิทยาลัยครูสามารถเข้าไปมีบทบาทได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะในด้านการวิจัยที่จะช่วยพัฒนาการศึกษาในท้องถิ่นให้มีโอกาสได้รับการพัฒนามากขึ้น ได้ แต่ความคั่งการค้ำนี้ ของอาจารย์ก็มีเพียงในระดับกลางเท่านั้น

ส่วนความคั่งการ หัวข้อวิจัย ที่อยู่ในอันดับ 5 อันดับ 6 ซึ่ง ถือว่าเป็นความคั่งการอันดับท้าย ๆ นั้น คือการวิจัยเกี่ยวกับการบริหาร และวางแผนใน วิทยาลัย และบทบาทสถานะของกรรพิกหัตถครู ลักษณะเช่นนี้ อาจเป็นไปได้ที่ว่า การบริหาร และวางแผนในวิทยาลัยครู นั้น กระทำอยู่ในขอบเขตของอาจารย์ส่วนหนึ่งซึ่งส่วนมากจะ เป็นระดับผู้บริหาร อาจารย์ส่วนใหญ่ นั้น อาจไม่มีโอกาสที่จะรับรู้ถึงระบบการบริหาร หรือ วางแผนในวิทยาลัยครูมากนัก อีกทั้งระบบการบริหารที่มีข้อจำกัดของวิทยาลัยครู ก็ยังมีได้ ก่อให้เกิดแรงจูงใจที่จะให้อาจารย์คั่งการการศึกษา หรือวิจัยได้ และที่สำคัญที่สุดก็คือ การนำผล การวิจัยไปใช้ในการบริหารและวางแผนในวิทยาลัยครู ยังมีน้อย และเป็นปัญหาอยู่คงที่ได้ กล่าวมาแล้วข้างต้น จึงทำให้อาจารย์ส่วนใหญ่ คิดว่า การวิจัย นั้น ไม่มีผลต่อการบริหาร หรือวางแผนเท่าใดนัก ถึงจะทำการวิจัยขึ้นมาก็ไม่มีความจำเป็นสำหรับการนำไปใช้ ดังนั้น ความคั่งการค้ำนี้ จึงอยู่ในอันดับ หลัง ๆ นั้นเอง อีกประเด็นหนึ่งก็คือ บทบาทและ สถานะของกรรพิกหัตถครูซึ่งเป็นความคั่งการในอันดับเกือบท้ายสุด แสดงให้เห็นว่าใน ปัจจุบันอาจารย์ส่วนใหญ่ ในวิทยาลัยครูกลุ่มภาคกลางไม่มีความกระตือรือร้นที่จะทราบถึง บทบาทและสถานะของการฝึกหัตถครูว่าจะไปในทิศทางใด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในช่วงที่ ยาวมาเป็นช่วงที่วิทยาลัยครู ได้ประสบปัญหาในด้านการที่ต้องเปลี่ยนแปลงบทบาท และสถานะ ใหม่ ให้สอดคล้องกับสภาพความคั่งการของสังคม ดังนั้น จึงมีการพูด การวิจารณ์ การสัมมนา การวิจัย และอื่น ๆ ที่จะแสดงออกในการหาแนวทางของบทบาท และสถานะ ของการฝึกหัตถครู กันอย่างหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นนักวิชาการ สื่อมวลชน หรือวงการอื่น ๆ ที่สนใจศึกษาค้นคว้าความเป็นไปของการฝึกหัตถครูก็ตาม จนกระทั่งได้ข้อสรุปที่ค่อนข้างจะเป็นไป ได้ในขณะนี้ จากลักษณะดังกล่าว ย่อมทำให้ อาจารย์วิทยาลัยครูส่วนใหญ่ อาจมีความสนใจ บ้างในระยะแรก ๆ แต่ต่อมาก็เกิดความเคยชิน และมีนชาคอบทบาทที่จะเปลี่ยนหรือไม่

เปลี่ยนก็ได้ ประกอบแนวคิดในการเปลี่ยนแปลงส่วนใหญ่เกิดจากระดับผู้บริหาร โดยที่ อาจารย์วิทยาลัยครูส่วนใหญ่ขาดการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นของตนเอง เนื่องจากไม่มีองค์กรที่เป็นตัวแทนส่วนใหญ่ของอาจารย์วิทยาลัยครู หน้าที่นี้จึงตกแก่ การเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่เกิดขึ้นในค่านิยม และสถานะของการฝึกหัดครู ย่อมไม่มีผลต่อ ความรู้สึกกระตือรือร้นของอาจารย์ที่จะเข้าไปร่วมกิจกรรมดำเนินการหาแนวทางที่เหมาะสม ส่วนใหญ่ตกอยู่ในสภาพ "รู้สึกได้ไม่รู้สึกไม่เป็นไร" ทั้งนี้ แนวทางการวิจัยในค่านีจึงเป็นที่ ต้องการในอันที่หมายนั่นเอง

1.5 ผลการเปรียบเทียบ สภาพองค์ประกอบในการทำงานวิจัย และความ ต้องการองค์ประกอบในการทำงานวิจัยของอาจารย์ ระหว่างวิทยาลัย คณะวิชาที่สังกัด และ ประสมการณ์การทำงานในวิทยาลัยครู

จากผลการอภิปราย ทั้งกล่าวข้างต้น ย่อมแสดงให้เห็นถึง สภาพของ องค์ประกอบในการทำงานวิจัย และความ ต้องการองค์ประกอบในการทำงานวิจัยของ อาจารย์ ซึ่ง ทั้งหมดนั้น คือ ปัจจัยที่เป็นตัวป้อน (Input) เพื่อให้เกิดกิจกรรมการวิจัย ขึ้นในวิทยาลัยครู ในลักษณะของตัวป้อนดังกล่าว นั้น เป็นลักษณะรวมของวิทยาลัยครูกลุ่ม ภาคกลางทั้งหมด แต่เนื่องจาก วิทยาลัยครูในกลุ่มภาคกลาง ถึงแม้ว่าจะรวมอยู่ในกลุ่มเดียวกัน และเป็นสถาบันที่อยู่ภายใต้ใการกำกับดูแลร่วมกันก็ตาม แต่ในละวิทยาลัย นั้น ก็ยังมีความ แยกต่างกันในหลายลักษณะ ไม่ว่าจะเป็นในค่านิยมการก่อตั้งวิทยาลัยของแต่ละแห่ง ความ ใกล้เคียง-ไกล จากศูนย์ของความเจริญ ทางวิชาการ คือ กรุงเทพมหานคร หรือ ปัจจัยทาง สภาพพื้นที่และวัฒนธรรมในแต่ละชุมชนของวิทยาลัยครู ย่อมทำให้สภาพการบางอย่างมีความ แยกต่างกันอย่าง ถึงจะเป็นส่วนน้อยก็ตาม ในค่านิยมองค์ประกอบในการทำงานวิจัย และความ ต้องการทำงานวิจัยของอาจารย์ ก็เช่นกัน ปัจจัยเหล่านี้ล้วนเกิดขึ้นมาโดยสภาพพื้นฐานของ วิทยาลัย แต่ละแห่ง ดังนั้น ความคล้ายคลึงกันของแต่ละวิทยาลัย ก็ย่อมมีความแตกต่างกัน ประนีประนอมอยู่ด้วย ผู้วิจัยจึงทำการ เปรียบเทียบว่าองค์ประกอบอะไรมีความแตกต่างกัน หรือไม่ แยกต่างกัน และแตกต่างกันอย่างไรในแต่ละวิทยาลัย ในแต่ละคณะวิชา และในแต่ละช่วง ประสมการณ์ของอาจารย์ ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏว่า สภาพองค์ประกอบในการทำงาน วิจัย ของอาจารย์ ในวิทยาลัยครูกลุ่มภาคกลางทั้ง 5 แห่ง นั้น โดยทั่วไปไม่แตกต่างกัน จะมีแตกต่างกันที่เห็นได้ชัดในบางประเด็น ดังปรากฏในตารางที่ 53

ตารางที่ 53 ความแตกต่างของสภาพขององค์ประกอบในด้านการทำงานวิจัยของอาจารย์จากการเปรียบเทียบระหว่าง วิทยาลัยครู ระหว่างคณะวิชาที่สังกัด และประสบการณ์การทำงานในวิทยาลัยครู

ตัวแปรที่เปรียบเทียบ	คู่ที่แตกต่างกัน		สภาพขององค์ประกอบหรือที่ความแตกต่างกัน	หมายเหตุ
	ตัวแปรที่ 1	ตัวแปรที่ 2		
1. วิทยาลัยครู 5 แห่ง	วิทยาลัยครูอยุธยา	วิทยาลัยครูเทพสตรี วิทยาลัยครูจันทบุรี	- ความรู้ด้านเทคนิควิจัย	ตัวแปรที่ 1 > ตัวแปรที่ 2
	วิทยาลัยครูอยุธยา	วิทยาลัยครูระยอง	- ความสามารถหาแนวทางปัญหาและหัวข้อวิจัย	ตัวแปรที่ 1 > ตัวแปรที่ 2
	วิทยาลัยครูอยุธยา	วิทยาลัยครูเทพสตรี	- ศูนย์วิจัยที่นำที่ประสานงานคณะกรรมการวิจัย	ตัวแปรที่ 1 > ตัวแปรที่ 2
	วิทยาลัยครูเพชรบุรี		- สำนักรับออกรายอย่างมีประสิทธิภาพ	
	วิทยาลัยสงครม			
2. คณะวิชาที่สังกัด	ครุศาสตร์	มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	- ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา - ความสามารถในการหาแนวทางปัญหาหรือหัวข้อที่จะวิจัย	ตัวแปรที่ 1 > ตัวแปรที่ 2
	ครุศาสตร์	วิทยาศาสตร์	- ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา	ตัวแปรที่ 1 > ตัวแปรที่ 2

ตัวแปรที่เปรียบเทียบ	คู่ที่แยกต่างกัน		สภาพของคู่ประ-กอบช่อที่มีความแตกต่างกัน	หมายเหตุ
	ตัวแปรที่ 1	ตัวแปรที่ 2		
3. ประสิทธิภาพในการทำงานใน วิทยาลัยครู	11 - 15 ปี	21 ปีขึ้นไป	<ul style="list-style-type: none"> - การส่งเสริมสนับสนุนในการทำวิจัยจากคู่มือวิจัย - ความสามารถในการหาแนวทางปัญหาหรือหัวข้อวิจัย 	ตัวแปร 1 > ตัวแปร 2
	1 - 5 ปี	21 ปีขึ้นไป		ตัวแปร 1 > ตัวแปร 2
	6 - 10 ปี			
	11 - 15 ปี			
	16 - 20 ปี			* ยกเว้นช่วงอายุ 1 - 5 ปี ไม่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 53 จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบในการทำงานวิจัยของอาจารย์ระหว่างวิทยาลัยครู 5 แห่ง นั้น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 ในบางด้าน และบางวิทยาลัย คือ

วิทยาลัยครูอยุธยา มีความแตกต่างกับวิทยาลัยครูเทพสตรี และวิทยาลัยครูจันทบุรี ในด้านความรู้เทคนิควิธีวิจัย โดยที่วิทยาลัยครูอยุธยามีองค์ประกอบด้านความรู้ และ เทคนิควิธีวิจัยสูงกว่า วิทยาลัยครูจันทบุรี ทั้งนี้ ถ้าดูจากสภาพของอาจารย์ ตำแหน่งทางวิชาการ หรือประสบการณ์การวิจัย ก็จะพบว่า วิทยาลัยครูอยุธยา มีอาจารย์ ระดับปริญญาโท และ ปริญญาเอกมากกว่าวิทยาลัยครูจันทบุรี มีตำแหน่งทางวิชาการ ระดับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ มากกว่า และมีประสบการณ์การวิจัยมากกว่าอาจารย์วิทยาลัยครูจันทบุรี และจากการสำรวจงานวิจัยของอาจารย์ พบว่า วิทยาลัยครูอยุธยา ทำวิจัยมากกว่าของวิทยาลัยครูจันทบุรี จึงเป็นไปได้ที่ระดับความรู้ด้านเทคนิควิธีวิจัยของอาจารย์ วิทยาลัยครูอยุธยา โดยส่วนรวม ย่อมสูงกว่าอาจารย์ในวิทยาลัยครูจันทบุรี ส่วนอาจารย์วิทยาลัยครูอยุธยา มีความรู้ โดยเฉลี่ยในด้านเทคนิควิธีวิจัยสูงกว่า อาจารย์วิทยาลัยครูเทพสตรี นั้น เป็นเรื่องที่น่าวิเคราะห์ต่อไปว่าเป็นจริงเพียงใด เพราะถ้าดูตาม สภาพต่าง ๆ แล้ว ไม่ว่าจะเป็นด้านความเป็นวิทยาลัยครูที่เก่าแก่ ระดับความรู้ของอาจารย์ หรือประสบการณ์ในการทำงานวิจัย นั้น พบว่า วิทยาลัยครูอยุธยา กับ วิทยาลัยครูเทพสตรี นั้น มีค่อนข้างจะทัดเทียมกัน และถ้าพิจารณาจากสถิติการขอกทุน กรมการฝึกหัดครู ซึ่งเป็นทุนที่อาจารย์ ใช้ทำวิจัยกันเป็นส่วนใหญ่ ก็เห็นว่าวิทยาลัยครูเทพสตรี มีการไต่ทุนวิจัยจากกรมการฝึกหัดครู มากกว่า อาจารย์วิทยาลัยครูอยุธยา อยู่ด้วย (กองแผนงาน กรมการฝึกหัดครู 2525) แต่ส่วนหนึ่งที่เป็นข้อสังเกต คือ จากการวิเคราะห์ข้อมูล ในด้านสภาพส่วนตัวของอาจารย์ และความคิดเห็นในด้านการทำงานวิจัยในอนาคต นั้น พบว่า อาจารย์วิทยาลัยครูอยุธยา มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาโท มากที่สุด (ร้อยละ 79.1) และ วิทยาลัยครูอยุธยา นั้น มีอาจารย์ที่คิดจะทำวิจัยแน่นอนในอนาคตเป็นจำนวนมากที่สุดถึง ร้อยละ 65.7 แสดงให้เห็นว่า ศักยภาพในการทำงานวิจัย ของอาจารย์ วิทยาลัยครูอยุธยา นั้น มีอยู่ค่อนข้างสูง และถ้าพิจารณาในตารางที่ 5 หน้า ในส่วนของวิทยาลัยครูเทพสตรี จะพบว่าอาจารย์ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ความรู้ด้านเทคนิควิธีวิจัยเป็นปัญหาในตัวอาจารย์มากที่สุด

ข้อที่มีความแตกต่างที่น่าสนใจอีกประการหนึ่งในการเปรียบเทียบองค์ประกอบ
 ในการทำงานวิจัย ระหว่างวิทยาลัย คือ ศูนย์วิจัย หัวหน้าที่ประสานงานค้ำนการวิจัย
 สำหรับอาจารย์ อย่างมีประสิทธิภาพ ระหว่างวิทยาลัยครูอยุธยา และวิทยาลัยครูเพชรบุรี
 วิทยาลัยสงฆ์ กับ วิทยาลัยครูเทพสตรี โดยที่ศูนย์วิจัยในวิทยาลัยครูอยุธยา กับวิทยาลัยครู
 เพชรบุรีวิทยาลัยสงฆ์ นั้น มีการประสานงานในค้ำนการวิจัย สำหรับอาจารย์อย่างมี
 ประสิทธิภาพ มากกว่า ศูนย์วิจัยในวิทยาลัยครูเทพสตรี จากการสัมภาษณ์ของผูวิจัย นั้นพบ
 ว่าศูนย์วิจัยในวิทยาลัยครูเทพสตรี ในปัจจุบัน (ปีที่วิจัย) หัวหน้าศูนย์วิจัย เป็นผู้
 รักษาการแทน ซึ่งหัวหน้าศูนย์คนเดิม อยู่ในระหว่างกำลังศึกษาต่อ และโดยเฉพาะหัวหน้า
 ศูนย์วิจัย ที่รักษาการ นั้น ต้องมีภาระค้ำนอื่นอีก คือ เป็นหัวหน้าภาควิชาพื้นฐานการศึกษา
 และเวลาส่วนใหญ่ก็ทุ่มเทในค้ำนการบริหาร ภาควิชา (จากการสัมภาษณ์หัวหน้าศูนย์)
 จึงมีเวลาให้กับการทำงานที่ศูนย์วิจัยน้อย และอยู่ในระหว่างกำลังลาออกจากการรักษาการ
 หัวหน้าศูนย์วิจัยด้วย โดยเหตุนี้ศูนย์วิจัยในวิทยาลัยครูเทพสตรี จึงขาดผู้บริหารที่จะทุ่มเท
 การทำงานให้ศูนย์อย่างจริงจัง อนึ่งจากการสำรวจงานวิจัยของอาจารย์ นั้น พบว่า
 วิทยาลัยครูเทพสตรี เป็นวิทยาลัยที่มีอาจารย์ทำวิจัยมากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับวิทยาลัยครู
 ในกลุ่มภาคกลาง จึงอาจเกิดข้อโต้แย้งที่ว่าในเมื่อศูนย์วิจัยในวิทยาลัยครูเพชรบุรีทำหน้าที่
 ประสานงานในค้ำนการวิจัย ของอาจารย์ ในระดับน้อยกว่าวิทยาลัยครูในกลุ่มภาคกลาง
 ด้วยกัน แล้วเหตุใดจึงมีการวิจัยของอาจารย์มากกว่าในวิทยาลัยครูอื่น ๆ จากการสัมภาษณ์
 หัวหน้าศูนย์วิจัยพบว่า การทำงานวิจัยของอาจารย์ ส่วนใหญ่ มักจะไม่ผ่านหรือไม่มีส่วนข้อง
 เกี่ยวกับศูนย์วิจัยเลย ผูวิจัยสามารถทำการวิจัยได้โดยอิสระตามความสนใจ ส่วนศูนย์วิจัย
 ในวิทยาลัยครูอยุธยา กับ วิทยาลัยครูเพชรบุรี นั้น หัวหน้าศูนย์วิจัย พยายามที่จะทำหน้าที่
 ประสานงานวิจัยอย่างดีที่สุด แต่มีปัญหาวว่า อาจารย์ทั่วไปยังไม่มีการทำงานวิจัย กันมากนัก
 โดยเหตุนี้ อาจารย์ส่วนใหญ่จึงมีความเห็นว่าศูนย์วิจัย นั้น มีความพยายามที่จะประสานงาน
 วิจัยอยู่ แต่อย่างไรก็ตาม โดยทั่วไปก็ยังคงอยู่ในระดับน้อยอยู่นั่นเอง

ในการ เปรียบเทียบความแตกต่างของสภาพองค์ประกอบในการทำงานวิจัยของ
 อาจารย์ ระหว่างคณะวิชาที่สังกัด ก็ยังพบว่าคณะวิชาที่เป็นตัวแปรที่มีความแตกต่างกันใน
 บางค้ำนเหมือนกัน กล่าวคือ คณะวิชาครุศาสตร์ มีความแตกต่างกับคณะวิชาวิทยาศาสตร์
 และ คณะศึกษาศาสตร์และสังคมศาสตร์ ในค้ำนความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา

และความสามารถในการหาแนวทางปัญหา หรือหัวข้อที่จะวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การวิจัยใน วิทยาลัยครู นั้น ส่วนใหญ่ อาจารย์ที่ทำวิจัยจะให้ความสำคัญกับงานวิจัยของ การศึกษา หรือไม่ก็เป็นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเป็นลำดับแรกเสมอ ดังนั้น อาจารย์ในคณะวิทยาศาสตร์ ซึ่งส่วนใหญ่มีเอกทัศกะ ทางการศึกษา และการปฏิบัติงาน ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา หรือวิชาชีพครูอยู่เป็นประจำ จึงทำให้มีความรู้สึกว่าคุณเอง สามารถวิเคราะห์ปัญหา หรือสามารถหาหัวข้อวิจัยได้ไม่ยากนัก เพราะปัญหาส่วนใหญ่ก็เป็น ปัญหาทางการศึกษาและหัวข้อการวิจัยส่วนใหญ่ก็เกี่ยวข้องกับการศึกษา

ข้อแตกต่างอีกด้านหนึ่งก็คือ การส่งเสริมสนับสนุนในการทำงานวิจัย จากผู้ บังคับบัญชา โดยที่อาจารย์ คณะครู ศึกษาศาสตร์ มีความเห็นแตกต่างกับอาจารย์ คณะวิชา ศึกษาศาสตร์ เหตุผลในข้อนี้ก็เช่นเดียวกันกับประการแรก คือ งานวิจัยส่วนใหญ่ในวิทยาลัยครู มักจะเป็นงานวิจัยทางการศึกษา และงานวิจัยทางการศึกษา นั้น การทำวิจัยก็ไม่ค่อยอาศัย อุปกรณ์ที่ช่วยในการวิจัยมากนัก เพราะการวิจัยเชิงสำรวจหรือการวิเคราะห์เอกสาร แต่ การวิจัยทางวิทยาศาสตร์ นั้น จะเห็นได้จากการวิจัยที่ผู้วิจัยได้สำรวจพบว่า มีจำนวนน้อย มาก และการวิจัยก็มักจะเป็นการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) ซึ่งต้องใช้อุปกรณ์ในการวิจัยมาก โดยเหตุนี้ ทางวิทยาลัย อาจไม่มีงบประมาณในการสนับสนุนเพียงพอ และอีกด้านหนึ่งในการให้ผลงานวิจัยของผู้บริหาร ก็มักต้องการการวิจัย ประเภทบริหาร หรือวางแผนทางการศึกษา ด้วยเหตุนี้ อาจจะทำให้อาจารย์คณะครู ศึกษาศาสตร์ รู้สึกว่าผู้บริหารสนับสนุนในการทำงานวิจัยมากกว่าอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์

ในการ เปรียบเทียบสภาพองค์ประกอบในการทำงานของอาจารย์ ระหว่าง อาจารย์ที่มีประสบการณ์ทำงานในวิทยาลัยครู นั้น เนื่องจากผู้วิจัยมีความเห็นว่า ประสบการณ์ที่ทำงานในแต่ละหน่วยงาน นั้น เป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้สะสม ความรู้ความชำนาญ หรือทักษะให้เพิ่มพูนขึ้น หลังจากได้ผ่านการปฏิบัติที่เป็นจริงมาใน ช่วง ระยะเวลาหนึ่ง และนอกเหนือจากความรู้ ความชำนาญ หรือทักษะในการปฏิบัติงานแล้ว ประสบการณ์ยังอาจมีอิทธิพลในการ เปลี่ยนแปลงความคิดหรือทัศนคติต่อวิชาชีพ หรือด้านอื่น ๆ ได้ ซึ่งอาจเป็นประโยชน์ต่อการที่จะเป็นหลักในการพัฒนาหน่วยงาน หรือองค์กรนั้น ๆ คอ ไปอีกด้านหนึ่งของประสบการณ์ก็คือ ในกรณีที่หน่วยงานหรือองค์กรนั้นขาดความกระตือรือร้น ที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ หรือ ไม่มีมาตรการที่จะดึงเอาผู้ที่ประสบการณ์มาก ๆ มา

ใช้ประโยชน์ได้แล้ว ก็อาจทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความเคยชินที่จะปฏิบัติตนเองอย่างที่เคยเป็น คือไม่มีความกระตือรือร้น ไม่มีความคิดสร้างสรรค์ ไม่มีการแสวงหาความรู้วิทยาการใหม่ ๆ ซากการรู้จักปรับตนเองให้ทันโลก ทันเหตุการณ์อยู่ตลอดเวลา ทำให้เป็นคนเฉื่อยเนือย ความรู้ที่เคยได้รับมาจากการศึกษาก็อยู่อย่างเดิม หรืออาจจะลดน้อยลงไปจากเดิมเสียอีก ลักษณะเช่นนี้ ประสบการณ์จึงเป็นคัมภีร์ที่สำคัญในการที่จะเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาสิ่งใด ๆ ขึ้นมาได้ จากการเปรียบเทียบของผู้วิจัยได้พบว่า สภาพขององค์ประกอบในการทำงานวิจัย ของอาจารย์ จะมีความแตกต่างกันในแต่ละช่วงของประสบการณ์ คือ

อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในช่วง 11 ปี - 15 ปี มีความแตกต่างกับอาจารย์ ที่มี ประสบการณ์ในช่วง 21 ปี ขึ้นไป ในด้านความรู้ ในเนื้อหาในสาขาที่ต้องการวิจัย โดยที่ อาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานในช่วง 11 ปี - 15 ปี มีความรู้ในเนื้อหาสาขาที่ต้องการ วิจัยมากกว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานในช่วง 21 ปี ขึ้นไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 11 ปี - 15 ปี นั้น เป็นผู้ที่อยู่ในวัยที่มี ประสบการณ์มาพอสมควร หลายคนอาจเพิ่งกลับจากการศึกษาคณะระดับปริญญาโท หรือปริญญา เอก ดังนั้น จึงมีความมั่นใจในความรู้ในเนื้อหาของวิชาที่ตนเองศึกษามา ส่วน ผู้ที่ผ่านการทำงาน มาในช่วง 21 ปี ขึ้นไป ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า เป็นผู้อาวุโส หรือทำงานมานานแล้ว และ เกิดความไม่มั่นใจในความรู้ในสาขาที่ตนเองศึกษา นอกจากนี้ถ้าพิจารณาความแตกต่าง อีกประเด็นหนึ่ง คือ

อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 1 - 5 ปี, 6 - 10 ปี, 11 - 15 ปี และ 16 - 20 ปี มีความแตกต่างกับ อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาตั้งแต่ 21 ปี ขึ้นไปในด้านความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา, ความรู้ด้านเทคนิควิธีวิจัย และ ความสามารถหาแนวทางปัญหาหรือหัวข้อวิจัย จะเห็นว่า อาจารย์ที่มีอายุการทำงาน ตั้งแต่ 21 ปี ขึ้นไปมักเป็นคัมภีร์ที่เป็นตัวเปรียบเทียบกับ อาจารย์ที่มีอายุการทำงาน ในแต่ละช่วง ดังกล่าว เพราะเหตุผลดังที่กล่าวมาแล้ว คือ อาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานในช่วง 21 ปี ขึ้นไป นั้น เป็นอาจารย์ที่ถือว่า อาวุโสในวิทยาลัย ความรู้ต่าง ๆ ในด้านการศึกษา ก็เข้ามาเป็นเวลานาน และไม่ใ้ใช้ในการทำงานวิจัย ซึ่งจะเห็นได้จากการวิเคราะห์ใน ด้าน ประสบการณ์การทำงานวิจัย ของอาจารย์ในวิทยาลัยครู นั้น ยังมีส่วนน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับอาจารย์ทั้งหมด และจากตารางที่ 28 จะเห็นว่าผู้ที่เคยทำงานวิจัยมากที่สุดจะอยู่ในช่วง

ประสบการณ์ 11 - 15 ปี และอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในช่วง 21 ปีขึ้นไป จะเคยทำวิจัย จำนวนน้อยมาก คือ ร้อยละ 3.8 ของผู้ที่เคยทำวิจัยทั้งหมด เท่านั้น และเหตุผลอีก ประเด็นหนึ่งก็คือว่า วิทยาลัยครูนั้น อยู่ในระบบราชการ และยังสะท้อนเอาส่วนล้าหลังของ ระบบราชการไว้มาก อาจารย์หรือข้าราชการบางส่วน ยังมีประสบการณ์มากก็ยังไม่ใส่ใจใน งานวิชาการที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะในด้านการวิจัยอาจเป็นเพราะ อาจารย์เองขาดบุคลิกของการ เป็นนักค้นคว้า หรือเพราะกฎระเบียบบางอย่างยังไม่เอื้อ อำนวยต่อการกระตุ้นให้อาจารย์ที่มีประสบการณ์มากไปทำวิจัยกันอย่างจริงจัง เช่น กฎของ การขอตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งอาจารย์ส่วนใหญ่ก็หันกลับไปหาอาจารย์ 2 อาจารย์ 3 กัน เป็นส่วนใหญ่ ทั้งนี้จึงสรุปได้ว่า ช่วงเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน ทำให้ความรู้ ความ สามารถทางการวิจัยนั้น แยกคางกันไปด้วย

ส่วนการ เปรียบเทียบความต้องการองค์ประกอบในการทำงานวิจัย นั้น ไม่ว่าจะ เป็นการ เปรียบเทียบระหว่างวิทยาลัยครูด้วยกัน ระหว่างคณะวิชาที่สังกัด หรือ ระหว่าง ประสบการณ์ในการทำงานในวิทยาลัยครู นั้น ผลปรากฏว่าไม่มีความแตกต่างกันเลยในทุก ด้าน ทั้งหมดมีความต้องการอยู่ในระดับมาก ซึ่งจะ เป็นปัจจัยบังคับประการหนึ่ง ที่ผู้บริหารและ ผู้เกี่ยวข้องในวิทยาลัยครูควรรหาแนวทางที่จะจัดปัจจัยขององค์ประกอบเหล่านั้นให้เพียงพอ เหมาะสมกับความต้องการของอาจารย์ในอันที่จะให้ เกิดกิจกรรมการวิจัยขึ้นอย่างแพร่หลาย ในวิทยาลัยครูได้

2. ก้านกระบวนการ (Process) หลังจากที่ผู้วิจัยได้อภิปรายผล ลักษณะของก้านตัวป้อน (Input) ในการทำงานวิจัย แล้ว จะเห็นได้ว่าแม้ในก้านตัว ป้อน ซึ่ง คือ สภาพขององค์ประกอบทั้งในก้านบุคคลและสิ่งแวดล้อมจะมีลักษณะทั่วไปอยู่ใน ระดับที่ยังน้อยอยู่ แต่ในก้านความต้องการองค์ประกอบในการทำงานวิจัยของอาจารย์ที่อยู่ ในระดับมาก ลักษณะดังกล่าวจะไม่ก่อให้เกิดผลผลิตหรือผลงานวิจัยที่มีประสิทธิภาพตรงตาม ความต้องการของสังคม ชุมชน หรือ ภายในวิทยาลัย ก็ตาม หากไม่มีกระบวนการในการ จัดการต่อองค์ประกอบและความต้องการนั้น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เมื่อเราพิจารณา ระดับ วิทยาลัย จากการสำรวจและการสัมภาษณ์ ทำให้ทราบว่า กระบวนการที่จะก่อให้เกิด กิจกรรมการวิจัยขึ้นในวิทยาลัยครู นั้น จะมีอยู่ 2 ประการ คือ

ประการที่ 1 แนวทางการบริหารของวิทยาลัยและของกรมการฝึกหัดครู

ในคํานการวิจัยในวิทยาลัยครู

ประการที่ 2 องค์การการวิจัยในวิทยาลัยครู

สำหรับประการแรกนั้น คือแนวทางการบริหารของวิทยาลัยและของกรมการฝึกหัดครู นั้น จากการศึกษาของผู้วิจัย พบว่า ในส่วนราชการของกรมการฝึกหัดครู นั้น มีส่วนราชการที่มีความสัมพันธ์กับวิทยาลัยครูในคํานการวิจัย อยู่ 2 หน่วยงาน คือ

(กรมการฝึกหัดครู 2523 : 20)

ก. กองแผนงาน โดยมีฝ่ายวิจัยและประเมินผล สังกัดกองแผนงาน ทำหน้าที่ในการให้ทุนอุดหนุนการวิจัยในนามทุนของกรมการฝึกหัดครู และทำหน้าที่ประสานงานคํานการวิจัย โดยให้ศูนย์วิจัยในวิทยาลัยครู ทำการวิจัยภายใต้หัวข้อที่กรมกำหนดให้และรวบรวมผลงานวิจัยของวิทยาลัยครูทั่วประเทศ

ข. หน่วยศึกษานิเทศก์ มีหน้าที่ในการพัฒนาบุคลากรทางคํานวิชาการของวิทยาลัยครู ซึ่ง รวมทั้งพัฒนาบุคลากรทางคํานการวิจัยด้วย โดยหน่วยศึกษานิเทศก์จะทำการอบรม สัมมนาความรู้ หรือเทคนิคการวิจัยให้กับอาจารย์วิทยาลัยครู เพื่อให้สามารถทำการวิจัยได้

จากลักษณะหน่วยงานในระดับกรมที่มี 2 หน่วยงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องของการวิจัยในวิทยาลัยครูดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ยังไม่มีความเป็นเอกภาพกันเท่าใดนัก กล่าวคือ ในระดับกรมการฝึกหัดครูน่าจะมีหน่วยงานกลางขึ้น เพื่อทำหน้าที่ประสานงาน การวิจัยของวิทยาลัยครู โดยเฉพาะไม่ว่าจะเป็นคํานการให้ทุน การฝึกนักวิจัย การจัดหัวข้อที่กรมต้องการ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุน การวิจัยในวิทยาลัยครู มิใช่แยกความรับผิดชอบอยู่ในสองหน่วยงานดังกล่าว ซึ่งอาจเกิดปัญหาในคํานการใช้บุคลากรร่วมกัน หรือปัญหาการทำงานซ้ำซ้อนกันก็ได้

ส่วนการบริหาร ภายในวิทยาลัยครูที่เกี่ยวข้องกับงานคํานการวิจัย นั้น จะมีลักษณะ ดังนี้ คือ

1. การบริหารที่เกี่ยวกับการวิจัยจะมอบหมายให้ศูนย์วิจัย กำหนดการทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นคํานของการวิจัยตามหัวข้อหรือเรื่องที่มามอบหมายให้ ประสานงานในการทำงานวิจัยในหมู่อาจารย์หรือ ส่งเสริมการทำงานวิจัยของอาจารย์ เป็นต้น ถึงแม้ว่าจะมีศูนย์วิจัย

ดำเนินการเกี่ยวกับการวิจัยในวิทยาลัย ก็ตาม แต่ สภาพการทำงานวิจัยของ อาจารย์
ยังกระจัดกระจาย กล่าวคือ บางหน่วยงานก็มีส่วนงานวิจัยของตนเอง เช่น ศูนย์วัฒนธรรม
หรือการทำวิจัยในหมู่อาจารย์ มักจะต่างคนต่างทำ โดยไม่เกี่ยวข้องกับศูนย์วิจัยเท่าใดนัก

2. ไม่มีการกำหนดนโยบายด้านการวิจัย ในวิทยาลัยขึ้นอย่างจริงจัง เพียงแต่
รับ นโยบายกว้าง ๆ มาจากกรมการฝึกหัดครู เท่านั้น ซึ่งก็ยังไม่ชัดเจนในระดับวิทยาลัย
ว่าจะทำวิจัยแนวไหนบ้าง เป็นสัดส่วนกันเท่าไร ลักษณะเช่นนี้จะทำให้อาจารย์ต่างคนต่าง
ทำวิจัยไปตามความคึกของตนเอง ซากทิศทางการจะทำวิจัยว่าควร เน้นอะไร เป็นหลักและเป็น
รอง

3. จากผลการอภิปราย ซึ่งสภาพขององค์ประกอบในการทำงานวิจัยของ
อาจารย์ ในวิทยาลัยครูกลุ่มภาคกลาง จะพบว่าในด้านการสนับสนุนในการทำงานวิจัยจาก
ผู้บริหาร นั้น ส่วนใหญ่แล้ว อยู่ใน ระดับมาก ซึ่งในความเห็นของอาจารย์ ส่วนใหญ่ที่มีต่อ
การสนับสนุนของผู้บริหารในด้านการทำวิจัยนั้น เป็นทัศนะในทางบวก การสนับสนุน นั้น
อาจกระทำด้วยคำพูด และเจตนา ซึ่งทำให้อาจารย์มีความรู้สึก ว่า ผู้บริหารนั้นส่งเสริมงาน
วิจัย ในทางปฏิบัติจากการสัมภาษณ์ ผู้บริหารยังไม่มีวิธีการที่ชัดเจนในการกระตุ้นหรือทำ
ให้เกิดกระบวนการวิจัยอย่างกว้างขวางในหมู่อาจารย์ ได้ และผู้บริหารส่วนใหญ่ มีความ
หนักใจต่อการไม่กระตือรือร้นในการวิจัยของอาจารย์ แต่ก็ไม่สามารถหาวิธีการที่จะมาชัก
จูงหรือกระตุ้นให้อาจารย์ทำงานวิจัยกันมากขึ้น และจากการสัมภาษณ์ หัวหน้าศูนย์บาง
วิทยาลัย ก็ระบุว่า การวิจัย ยังไม่มีส่วนในการได้รับพิจารณาความดีความชอบของอาจารย์
เท่าใดนัก

ประการที่ 2 องค์การการวิจัยในวิทยาลัยครู

องค์การการวิจัยในวิทยาลัยครู ปัจจุบัน คือ ศูนย์วิจัย ซึ่งก่อตั้งขึ้นมา
ตามข้อตกลงของ วิทยาลัยครูทั่วประเทศในอันที่จะปฏิบัติการกิจการงานวิจัย ในวิทยาลัยครู
ตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 โดยระบุหน้าที่ของศูนย์วิจัยไว้ ดังนี้

(วิทยาลัยครู ลพบุรี 2525 : 4)

หน้าที่ของศูนย์วิจัย

1. งานประจำ

- 1.1 ทำเนิงานวิจัยสถาบัน เช่น เก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน
- 1.2 จัดทำสารสนเทศทางด้านการวิจัย
- 1.3 ให้บริการเกี่ยวกับการทำงานวิจัย เช่น การให้คำปรึกษา บริการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ บริการแหล่งเอกสารอ้างอิง
- 1.4 ให้ความร่วมมือและประสานงานด้านการวิจัย กับหน่วยงานภายในวิทยาลัยครู และหน่วยงานอื่น ๆ
- 1.5 จัดทำงบประมาณด้านการวิจัย

2. งานพัฒนา

- 2.1 ทำเนิงานสัมมนา และฝึกอบรมเกี่ยวกับการวิจัย
- 2.2 พัฒนามูลฐานของวิทยาลัยให้มีการพัฒนาความสามารถ

ด้านการวิจัย

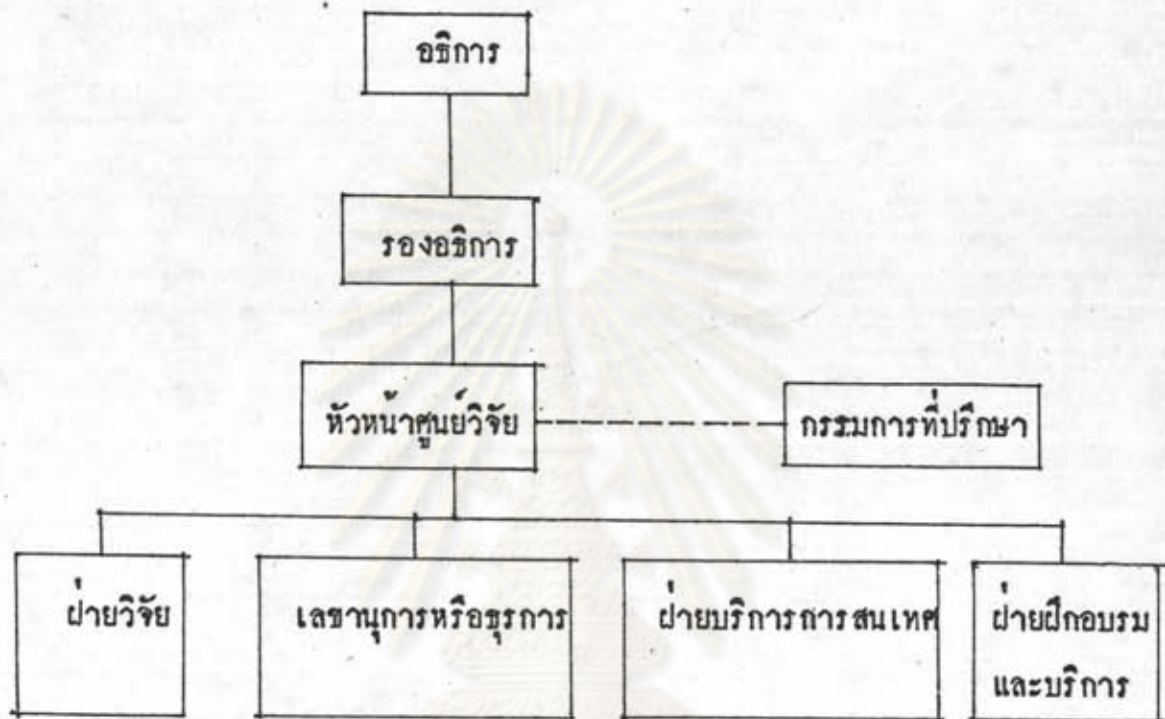
3. ทำเนิการวิจัยตามความต้องการของหน่วยงาน เช่น กรมการฝึกหัดครู หรือ วิทยาลัย

การจัดองค์กร

แนวในการจัดองค์กร ของศูนย์วิจัยมีลักษณะดังนี้

1. ฝ่ายวิจัยสถาบัน
 2. ฝ่ายบริการสนเทศ
 3. ฝ่ายฝึกอบรมและบริการ
 4. ฝ่ายเลขานุการและธุรการ
- โดยมีการจัดโครงสร้างสายงาน ดังนี้

แผนภูมิ ง. การจัดการศูนย์วิจัย ในวิทยาลัยครู กลุ่มภาคกลาง



บุคลากรในศูนย์วิจัย

1. หัวหน้าศูนย์วิจัย
2. รองหัวหน้าศูนย์วิจัย
3. เลขาศูนย์วิจัย
4. หัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ
5. กรรมการที่ปรึกษา
6. เจ้าหน้าที่

จากการจัดแบ่งสายงานและการจัดแบ่งหน้าที่ของบุคลากรในศูนย์วิจัยนี้ จะเห็นได้ว่า มีลักษณะเป็นองค์กรการวิจัย ที่เหมาะสมพอสมควร สำหรับการเริ่มต้นการวิจัยในวิทยาลัยครู เพราะอาจารย์ที่จะเป็นนักวิจัย นั้น ยังคงได้รับการพัฒนาและสะสมประสบการณ์ไว้ ะดับหนึ่ง แต่ลักษณะดังกล่าวก็เป็นการวางโครงการไว้โดยหลักการ ส่วนในด้านการปฏิบัติความบทบาท และหน้าที่ศูนย์วิจัย ที่เป็นอยู่นั้น ยังมีเงื่อนไขและปัจจัยหลายประการที่ทำให้เกิดปัญหา ในการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ ทั้งนี้ต้องพิจารณาภูมิหลังของวิทยาลัยครูว่า เริ่มต้นมาจากสถาบันฝึกหัดครู ะดับต่ำกว่าปริญญา ซึ่งเคยชินอยู่กับการสอน นักศึกษาให้ออกไปเป็นครูตามที่หลักสูตรกำหนด อาจารย์ส่วนใหญ่ไม่เคยชินกับการวิจัยมาก่อน ต่อเมื่อวิทยาลัยได้พัฒนาและยกระดับเป็นสถาบันอุดมศึกษา ภายใต้พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู 2518 จนทำให้ วิทยาลัยครูต้องขยายบทบาทให้เหมาะสมกับ พันธกิจ (Function) ของสถาบันอุดมศึกษาคำนั้น การเปลี่ยนบทบาทจึงมักกำหนดมาจาก ะดับผู้บริหาร หรือระดับนโยบายการทำงานใด ๆ จึงมักดำเนินการตามนโยบาย อย่างจำเป็นโดยขาดการตระหนัก คุณค่าของงานนั้น ๆ อย่างแท้จริง ในด้านศูนย์วิจัยก็เช่นกัน บทบาทและหน้าที่ของศูนย์วิจัยนั้น ถ้าพิจารณาในทางปฏิบัติที่เป็นจริงแล้ว จะมีอยู่ 2 ประการหลัก คือ

1. ทำหน้าที่วิจัย ภายใต้หัวข้อหรือปัญหาที่กรมการฝึกหัดครู และวิทยาลัยครูมอบหมายให้เป็นคราว ๆ ไป ศูนย์วิจัยไม่ได้การกำหนดหัวข้อที่จะวิจัยเอง ทั้งนี้เพราะศูนย์วิจัยเองไม่มีนโยบาย เฉพาะของศูนย์ ๆ แต่จะรับนโยบายมาจากกรม หรือวิทยาลัยเท่านั้น ลักษณะ เช่นนี้ ถ้าพิจารณาในค่าน้ำที่แล้ว ก็อาจเป็นการถูกคอง เพราะศูนย์วิจัยมีหน้าที่วิจัย และการวิจัยก็ควร จะอยู่ภายใต้ นโยบายของต้นสังกัด แต่ถ้าพิจารณาโดยหลักการแล้วจะเห็นว่า ศูนย์วิจัยคั้งขึ้นเพื่อรับภารกิจในด้านการทำวิจัย และส่งเสริมงานวิจัยสำหรับอาจารย์ในวิทยาลัยครู และศูนย์วิจัยก็มีลักษณะ เป็นองค์กรที่มีระบบโครงสร้างอย่างชัดเจน (ดู แผนภูมิที่ ๒) บุคลากรที่อยู่ในศูนย์วิจัยก็อยู่ในรูปของคณะกรรมการ และมีความเชี่ยวชาญทางด้านการวิจัย การที่ไม่มีนโยบายเฉพาะของศูนย์ ๆ เอง จะทำให้ขาดทิศทาง และแนวการดำเนินงานที่มีเป้าหมายได้ การทำวิจัยตามนโยบายของต้นสังกัดก็ควรอยู่ ใต้นโยบายนั้นก็ควร เป็นลักษณะกว้าง ๆ ให้พอทราบแนวทางเท่านั้นว่าจะวิจัยในขอบข่ายอย่างไร แต่การที่จะดำเนินการวิจัยให้สอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริงในแคววิทยาลัยครูนั้น

ควรจะมีนโยบายเฉพาะตนเอง และชัดเจน จนสามารถเป็นแนวปฏิบัติได้ จึงจะบรรลุจุดมุ่งหมาย ด้วยกันทั้ง 2 ฝ่าย คือ ระเบียบ กรม และระเบียบวิทยาลัย

2. หน้าที่การส่งเสริมและบริการการวิจัยในวิทยาลัยครู หน้าที่ เช่นนี้ ถ้าโดยจุดมุ่งหมาย ความหลักการแล้ว จะเป็นการดำเนินงานเพื่อจัดบริการและประสานงานให้กับอาจารย์ที่คงการทำวิจัยส่วนหนึ่ง และการพัฒนาอาจารย์ให้มีความสามารถที่จะทำงานวิจัยอีกส่วนหนึ่งในการปฏิบัติของศูนย์วิจัย ในค่านับว่ามีชีวิตจำกัดมาก ไม่สามารถดำเนินการไปตามที่คงการได้ โดยทั่วไปจะมีลักษณะเป็นการบริการเสียมากกว่า และการบริการในค่านการท่างานวิจัยก็ยังคงอยู่ในวงแคบ คือ ผู้วิจัยมักไม่มาใช้บริการ และศูนย์ ๆ เองก็ขาดการจัดบรรยากาศการบริการ ใค้อย่างเพียงพอ เช่น ซากสถานที่ ซากเครื่องมือ อุปกรณ์ รวมทั้งเอกสาร คำว่า ที่จะบริการนักวิจัย ใค้อย่างเพียงพอ แคนถ้าจะพิจารณาในลักษณะหยุดนิ่งแล้ว จะเห็นว่าในการสัมภาษณ์ หัวหน้าศูนย์วิจัย บางส่วนกล่าวว่า ศูนย์ ๆ ไม่มีปัญหามากนัก ทั้งนี้เพราะทางศูนย์ ๆ นั้น ยังไม่มีความพร้อมที่จะให้บริการ ขณะเดียวกัน นักวิจัยก็ไม่รู้สึกว่าเขาควรจะใช้การบริการจากศูนย์ ๆ ในการท่างานวิจัย ประกอบกับการท่างานวิจัยของอาจารย์ ในวิทยาลัยครูยังเป็นส่วนน้อย จึงไม่สามารถสะท้อนปัญหาในค่านนี้ใค้อย่างชัดเจน จึงสรุปว่า ศูนย์วิจัยเองก็ไม่มีความหนักในค่านการให้บริการ และ ผู้วิจัยเองก็ไม่มีความที่จะไปใช้บริการ ซึ่งความจริงแล้วการที่ไม่มีปัญหานั้นเอง คือ ปัญหา เพราะสภาพทั่วไปจะรู้สึกว่ายกหนึ่งคงที่โดยไม่พัฒนาขึ้นนั่นเอง

จากการสัมภาษณ์หัวหน้าศูนย์วิจัยถึงปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้ศูนย์วิจัยยังไม่สามารถดำเนินบทบาทและทำหน้าที่ใค้อย่างเต็มที่ นั้น พอจะสรุปได้ ดังนี้

1. ค่านนโยบาย ในค่านนโยบายนั้น ใคกล่าวแล้วว่า ศูนย์วิจัยทั่วไปนั้นยังไม่มีความเป็นของตนเอง นอกจากรับนโยบายของกรมการฝึกหัดครูในการท่างานวิจัยมาโดยกว้าง ๆ และเป็นครั้งคราว ดังนั้น ศูนย์วิจัยจึงขาดแผนงาน และโครงการอย่างเป็นทางการ ทั้งยังไม่สามารถกำหนดทิศทางการท่างานวิจัยว่าจะ เน้นค่านใด เป็นหลัก ค่านใดเป็นรองการท่างานวิจัย จึงมีลักษณะ "รอใบสั่ง" มาจากหน่วยงานที่บังคับบัญชาเท่านั้น

2. ค่านการบริหาร จากปัญหาเช่นนี้ นำมาสู่ที่ว่าค่านบริหาร ของศูนย์วิจัย

ซึ่งถือว่าเป็นองค์กรหนึ่งที่มีโครงสร้างและหน้าที่ที่ระบุไว้ชัดเจน แต่ขาดอำนาจการ
 คำเนินงาน (Authority) ทั้งนี้เพราะศูนย์วิจัยมิได้เป็นองค์กรที่ปรากฏอยู่ใน
 พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู ลักษณะเช่นนี้ก่อให้เกิดปัญหาหลายประการ เช่น ปัญหาอำนาจ
 ของงบประมาณ ปัญหาอำนาจของบุคลากรมาประจำศูนย์ หรือปัญหาในตำแหน่งอำนาจในการ
 บริหาร และสั่งการ เป็นต้น

3. ก้านบุคลากร แม้ว่าทางศูนย์จะไม่สามารถหาบุคลากรมาทำหน้าที่ประจำ
 ได้ แต่ก็สามารถขอความร่วมมือจากอาจารย์ให้มาทำหน้าที่ได้โดยการพิจารณาแต่งตั้ง
 และการแต่งตั้ง นั้น โดยส่วนใหญ่จะพิจารณาจากผู้ที่มีความรู้ทางการวิจัย สถิติประยุกต์ หรือ
 ประเมินผล ซึ่งส่วนมากเป็นผู้ใช้แนวทางเทคนิคการวิจัย ลักษณะเช่นนี้ทำให้บุคลากรใน
 ศูนย์วิจัย ไม่กระจายไปยังคณะวิชาอื่น ๆ และสาขาวิชาอื่น ๆ ทำให้ขาดการประสานงาน
 ในระหว่างนักวิชาการแต่ละสาขาให้มาร่วมกลุ่มการวิจัยในสาขาวิชาต่าง ๆ ได้อีกประการ
 หนึ่งในการเลือกบุคลากรศูนย์วิจัยโดยการคำนึงถึงความสามารถในด้านความรู้ เทคนิควิจัย
 มากกว่าความสามารถเชิงบริหารหน่วยงานนั้น ทำให้เกิดความเข้าใจอย่างคลาดเคลื่อน
 ในลักษณะที่ผู้บริหารศูนย์วิจัยจะทำหน้าที่เป็นนักวิจัยเสียเองมากกว่าที่จะคำนึงถึงการเป็น
 นักบริหารหน่วยงานในเชิงประสานงานโดยการดึงเอานักวิจัยในสาขาอื่น ๆ มาร่วมโครง-
 การวิจัย หรือการได้พัฒนางานวิจัยให้กระจายไปยังหมู่อาจารย์ อย่างกว้างขวาง กล่าว
 อย่างง่ายก็คือ ศูนย์วิจัยจะทำหน้าที่วิจัยเสียเองมากกว่าจะหาแนวทางให้ อาจารย์ทั้งหมด
 มาทำวิจัยซึ่งเป็นกุศโลบายเชิงบริหารนั่นเอง ลักษณะเช่นนี้ยังปรากฏอยู่ในศูนย์วิจัยของ
 วิทยาลัยครูกลุ่มภาคกลางเป็นส่วนใหญ่

4. ก้านการดำเนินงาน จากปัญหาทั้งที่กล่าวแล้ว ทำให้เป็นผลกระทบในการ
 ดำเนินงาน มาก กล่าวคือ อาจารย์ที่มีผลงานวิจัยของตนเองนั้น ส่วนใหญ่ก็ไม่มาประสาน
 งานและไม่มาร่วมงานในศูนย์วิจัย ค้างท่าไปตามอิสระ ซึ่งอาจทำให้ ผลงานวิจัยที่ได้นั้น
 ขาดทิศทางและเป้าหมายรวมกัน และมักจะโน้มเอียงไปทางใดทางหนึ่งอย่างเดียว โดย
 ขาดสัดส่วนของงานวิจัย ที่แน่นอน ลักษณะเช่นนี้ในทางปฏิบัติแล้วก็ยากที่จะกำหนดกฎเกณฑ์
 ให้มีลักษณะคล้ายตัวได้เช่นกัน เพราะการทำงานวิจัยนั้นเป็นเรื่องของทักษะ ที่ยากลำบาก
 มากที่สุดอันหนึ่ง ซึ่งต้องอาศัยการศึกษาการ เรียนรู้ และประสบการณ์ที่ยาวนานและวิชาการ
 ในแต่ละสาขาก็มีลักษณะเคลื่อนตัวเร็ว ทั้งนี้ กฎเกณฑ์บางอย่างที่เกี่ยวกับการวิจัย อาจ

ล้ำสมัยได้เร็ว ผู้บริหารงานวิจัย ก็คงคำนึงถึงประเด็นเหล่านี้ และคงพยายามปรับสภาพ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป (Asa S. Knowles 1977 : 3389)

3. งานผลผลิต (Output) ผลผลิตในที่นี้หมายถึงผลการทำงานวิจัยที่ยานมาของอาจารย์ และผลงานวิจัยของอาจารย์ ซึ่งผู้วิจัยสำรวจได้จากเอกสาร จากผลผลิตทั้งกล่าวที่วิเคราะห์และสำรวจได้ นั้น อาจอธิบายได้ ดังนี้

3.1 การทำงานวิจัยของอาจารย์ที่ตามมา

จากตารางที่ 23 เห็นได้ว่า การทำงานวิจัยของอาจารย์ที่ตามมานั้นมีประเด็นที่นำอธิบาย ได้ดังต่อไปนี้

ในก้านประสบการณ์การวิจัย นั้น พบว่ามีอาจารย์ ที่เคยทำวิจัย ในระหว่างการศึกษาเป็นส่วนใหญ่ แต่ในทางกลับกัน เมื่อกลับมาทำงานแล้วมีอาจารย์เป็นจำนวนน้อยที่ทำวิจัย แสดงให้เห็นว่า ในก้านประสบการณ์การทำงานวิจัย ของอาจารย์แล้วส่วนใหญ่ เคยทำมาในระหว่างการศึกษาเท่านั้น และ เมื่อกลับเข้ามาทำงานแล้วก็ไม่มี การเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์การทำงานวิจัยกันอีก ส่วนผู้ที่ทำวิจัย ในระหว่างการทำงาน ก็มีบ้างแต่ก็ยังเป็นส่วนน้อย เป็นเพราะว่าวิทยาลัยครู นั้น อาจมีข้อจำกัดหลายประการที่ทำให้ อาจารย์ไม่ทำวิจัยขึ้นมาทั้งที่เคยทำกันมาแล้วจากการ เลาเรียน ทั้งนี้จากการสัมภาษณ์ กลุ่มอาจารย์วิทยาลัยครูต่าง ๆ (จันทร์เกษม 2525 : 23) ได้ชี้ให้เห็นว่า ผลของพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 ที่กำหนดให้ตำแหน่งทางวิชาการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และ ศาสตราจารย์ นั้น ทำให้อาจารย์วิทยาลัยครู สร้างผลงานทางวิชาการขึ้นมาจำนวนหนึ่ง มีคุณภาพตามมาตรฐาน ของสภาการฝึกหัดครู วิทยาลัยครู เริ่มก้าวไปสู่คุณภาพใหม่ทางวิชาการ คือ เริ่มมีการค้นคว้าและวิจัย แต่เนื่องจากข้อจำกัดด้านความสามารถส่วนตัว แหล่งความรู้ และสิ่งเร้าด้านการเงิน ทำให้การค้นคว้า และวิจัย ยังเกิดบ่น้อยและเกิดขึ้นอย่างเชื่องช้า การสร้างผลงานค้นคว้าและวิจัย เพื่อรับตำแหน่ง ผศ., รศ., และ ศจ. ของวิทยาลัยครู เป็นเพียงตำแหน่งเกียรติคุณ ว่ารับราชการมานาน และมีผลงานทางวิชาการ จำนวนหนึ่ง มิได้ทำให้ได้ขึ้นเงินเดือน หรือมีรายได้สูงขึ้น เช่น ในมหาวิทยาลัย ลักษณะดังกล่าว ไม่สามารถกระตุ้น และเร่งเร้าการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการให้เกิดขึ้นอย่างก้าวกระโดดได้ ด้วยเหตุผลนี้เองที่อาจทำให้ ผลงานวิจัยที่ออกมานั้นมีปริมาณน้อย

ก้านการเข้ารับการอบรม เพื่อเพิ่มความรู้ ก้านการวิจัยนั้นจะเห็นได้
ว่า อาจารย์ผู้คอยแบบสอบถาม เคยและไม่เคยเข้ารับการอบรม นั้น มีสัดส่วนใกล้เคียง
กัน ในจำนวนผู้เข้ารับการอบรมความรู้ก้านการวิจัยนั้น ถ้าพิจารณาจากตารางที่ 28
จะเห็นว่าส่วนมากได้ทำงานวิจัยในระหว่างการทำงาน แสดงว่า ผู้ที่เข้ารับการอบรม นั้น
เป็นผู้สนใจ และต้องการทำวิจัย แต่บุคคลเหล่านี้ อาจจะเป็นผู้ที่ทำวิจัยอยู่ก่อนแล้วก็ได้
อย่างไรก็ตาม การอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ทางการวิจัยให้กับอาจารย์ นับเป็นโครงการที่น่า
สนับสนุน เพราะจะทำให้อาจารย์ได้ทำงานวิจัยกันมากยิ่งขึ้น

เมื่อสอบถามอาจารย์ถึงความคาดหวัง ที่จะทำการวิจัย ในอนาคต
ปรากฏว่าอาจารย์ กว่าครึ่งหนึ่ง ตอบว่าทำแน่นอน และอาจารย์กว่าครึ่งหนึ่งของที่เหลือ
ตอบว่าไม่แน่ใจว่าจะทำหรือไม่ทำ มีอาจารย์จำนวนเล็กน้อยเท่านั้น ที่ไม่คิดทำ
วิจัย ทั้งนี้ ย่อมเป็นทิศทางที่ดีในอนาคต สำหรับการงานวิจัย ถ้า วิทยาลัย สามารถ
สร้างมาตรการจูงใจให้อาจารย์ได้มีแนวโน้มที่จะทำการวิจัยกันมากขึ้น ก็คงจะเป็น
ไปได้อย่างมาก สำหรับเหตุผลที่อาจารย์คิดจะทำวิจัย นั้น ส่วนใหญ่ ตอบว่า งานวิจัยเป็น
ประโยชน์ต่อการสอนและปฏิบัติงานก้านอื่น และยังเป็นหน้าที่ของอาจารย์อย่างหนึ่ง แสดง
ว่า อาจารย์ที่คิดจะทำวิจัย นั้น มีจุดประสงค์ที่จะวิจัยเพื่อนำผลไปใช้ในการสอน หรือ
ปฏิบัติงานก้านอื่น ๆ มากกว่าที่จะต้องการค้นหาความรู้ในสิ่งที่ตนเองต้องการรู้ในสาขาวิชา
ของตน ทำให้เกิดแนวโน้มที่เป็นไปได้ว่า ลักษณะการวิจัยจะเป็นไปในรูปของการวิจัยเชิง
ประยุกต์ (Applied Research) มากกว่า การวิจัยบริสุทธิ์ หรือวิจัยพื้นฐาน
(Basic Research) แนวโน้มเช่นนี้ อาจทำให้ขาดการค้นพบสิ่งใหม่ ๆ หรือทฤษฎี
กฎเกณฑ์ใหม่ ๆ ซึ่ง เป็นพื้นฐานของความก้าวหน้าทางวิชาการในสาขาต่าง ๆ แต่จะเน้น
หนักไปในลักษณะการปรับปรุงวิธีการ หรือเทคนิคซึ่งมีใช้เนื้อหาในแต่ละศาสตร์ สาขาวิชา
การ เช่น วิชาวิทยาศาสตร์ ก็อาจจะเน้นในค่านวิธีการสอน วิทยาศาสตร์ มากกว่าการ
ค้นพบทฤษฎีทางวิทยาศาสตร์ เป็นต้น ส่วนผู้ที่ไม่แน่ใจและไม่ทำเพราะว่าขาดความรู้
ประสบการณ์ในการทำวิจัย และมีการนำผลวิจัยไปใช้น้อย ซึ่งเหตุผล เช่นนี้ อาจเป็นแนว
ทางให้วิทยาลัยได้ปรับปรุง แก้ไข เพื่อให้มีการวิจัยกันเพิ่มขึ้น ในวิทยาลัยครู ก็เป็นได้
และ อาจารย์ที่เป็นผู้คอยก็ยินดีสนับสนุนในค่าน้อยอยู่แล้ว จะเห็นได้จากมีผู้คอยเกือบทั้งหมด
ที่เห็นว่า วิทยาลัยควรมีการสนับสนุนการวิจัยให้เพิ่มขึ้นอย่างแพร่หลาย มีจำนวนถึงร้อยละ 93

ส่วนสภาพการทำงานวิจัย และ สภาพงานวิจัย ของอาจารย์ใน
 ตารางที่ 24 นั้น ปรากฏผลที่น่าสนใจ คือ ผู้ที่ทําวิจัยทั้งหมด จำนวน 79 คน นั้น ส่วน
 ใหญ่ เคยทําวิจัยกันมาเพียง 1 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 46.2 ซึ่งยังเป็นปริมาณที่ยังน้อย
 อยู่ และควรรหาทางให้อาจารย์ได้เพิ่มปริมาณ การทําวิจัยให้มากขึ้นในระยะ 5 หรือ 10
 ปี ข้างหน้า และในจำนวนเรื่องที่ทำวิจัยนั้น พบว่าประเภทที่ทำกันมาก คือ การวิจัย
 ประยุกต์ ร้อยละ 50 และการวิจัยพื้นฐาน ร้อยละ 28.2 นับเป็นสัญญาณที่ดีว่าแม้ใน
 วิทยาลัยครู จะเน้นหนักไปทางวิชาชีพครูก็ตาม แต่ก็ยังมีการวิจัยพื้นฐานที่มีปริมาณพอสมควร
 อันจะให้ความก้าวหน้าทางวิชาการสามารถเกิดขึ้นได้ในวิทยาลัยครู เช่นกัน ส่วนลักษณะ
 วิจัยวิจัย นั้น ส่วนใหญ่เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Servey Research) เนื่องจาก
 อาจารย์ที่ทําวิจัยส่วนใหญ่ นั้น เป็นการทําวิจัย แบบประยุกต์ เพื่อสามารถนำผลมาใช้
 งานได้ และการวิจัยเชิงสำรวจ นั้น เป็นการศึกษาหาข้อมูล เกี่ยวกับสภาพที่เป็นอยู่
 (Existing Status) เพื่อความเหมาะสมของสภาพควมการ เปรียบเทียบกับมาตรฐาน
 และเพื่อนำผลไปใช้ในการปรับปรุงสภาพเดิมให้ดีขึ้นนั่นเอง (บุญธรรม กิจปริกาภิรสุทธิ
 2524 : 74) อีกประการหนึ่ง ก็คือ งานวิจัยส่วนใหญ่ของอาจารย์ในวิทยาลัยครู มักจะ
 เน้นหนักไปในการศึกษา ซึ่งมักจะเป็นการสำรวจเป็นส่วนใหญ่ จากการศึกษา ความเป็นไป
 ในอดีต การวิจัยทางการศึกษาของเรายังคงเป็นไปในรูปของการสำรวจ การบรรยายและ
 การศึกษาเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก จึงขาดความสมดุล ระหว่างการวิจัยแบบ
 มूलฐาน และแบบประยุกต์ในทางการศึกษา กล่าวคือ มักเน้นหนักไปในทางประยุกต์
 (จรรยา สุวรรณทัต 2518 : 35)

ในคํานระยะเวลา การทําวิจัย นั้น ส่วนใหญ่ ใช้เวลาโดยเฉลี่ย 1
 ปี ซึ่งเป็นระยะเวลาที่ยาวนานพอสมควร สำหรับการวิจัยเชิงสำรวจ ทั้งนี้ อาจารย์ส่วน
 ใหญ่ที่ทําวิจัย อาจมีภาระงานคํานอื่น ๆ ที่ต้องทําเป็นงานประจำ การทําวิจัย นั้น อาจใช้
 เวลาบางส่วนที่เหลือมาทําก็ได้ ดังนั้นจึงใช้เวลาในการทําวิจัยนานกว่าปกติ กว่าโครงการ
 วิจัย จะสำเร็จลุล่วง ในคํานความค่อเนื่องของโครงการวิจัยนั้น พบว่า โครงการวิจัย
 ส่วนใหญ่เป็นโครงการที่เสร็จภายในตัวเอง แสดงว่า แต่ละโครงการ นั้น เป็นการศึกษา
 เฉพาะเรื่อง เพื่อนำผลมาใช้เฉพาะการ ส่วนจำนวนผู้วิจัยที่เข้าร่วมในโครงการวิจัย นั้น

โดยส่วนมาก เป็นการวิจัยกลุ่ม เนื่องจากการวิจัยในวิทยาลัยครูนั้นอยู่ในขั้นที่จะเริ่มต้น เท่านั้น อาจารย์ทั่วไปอาจจะยังไม่มีประสบการณ์ถึงขั้นผู้ชำนาญการ ทั้งนี้ การทำวิจัยกลุ่ม ก็เพื่อที่จะช่วยเหลือแลกเปลี่ยนความรู้ ซึ่งกันและกัน และเป็นการไต่ถามประสบการณ์การวิจัยให้กับอาจารย์ที่ยังอาวุโสอยู่ในคณาการวิจัยอีกด้วย

ในค่านทุนที่ทำการวิจัย นั้น พบว่า อาจารย์ที่ทำวิจัย ยังไม่สามารถหาแหล่งทุนได้อย่างกว้างขวาง มีบางส่วนที่คงใช้ทุนส่วนตัวในการทำงานวิจัย แหล่งทุนอุดหนุนที่มีผู้ทำวิจัยได้รับมากที่สุด คือ ทุนอุดหนุนจากวิทยาลัยครู โดยคิดเป็นร้อยละ 34.8 รองลงมาก็คือ ทุนอุดหนุนจาก กรมการฝึกหัดครู คิดเป็นร้อยละ 19.6 แสดงให้เห็นว่า แหล่งทุนที่อาจารย์ได้รับการอุดหนุน นั้น ก็มาจากวงกว้างเป็นส่วนใหญ่ คือ ในวิทยาลัยครู และ กรมการฝึกหัดครู นั้นเอง เฉพาะในวิทยาลัยครู นั้น เงินทุนอุดหนุนมิได้เป็นเงินก้อน แต่ส่วนใหญ่จะให้ เป็นรูปค่าวัสดุ หรืออุปกรณ์ในการสนับสนุนการทำวิจัย เท่านั้น และยังมีส่วนในการเบิกจ่าย ทำให้ไม่คล่องตัวในการทำวิจัยเท่าที่ควร (สัมภาษณ์หัวหน้าศูนย์วิจัย 2526) การที่อาจารย์ยังไม่ได้รับทุนวิจัยจากหน่วยงานอื่น ๆ อย่างกว้างขวาง นั้น อาจเป็นเพราะว่า อาจารย์ยังไม่แน่ใจว่าตนเองมีความสามารถทำวิจัยตามโครงการของหน่วยงานอื่นได้ จึงไม่สนใจ ส่วนอาจารย์ที่สนใจขอทุนจากหน่วยงานอื่น ๆ นั้น อาจไม่ได้รับทุนเป็นส่วนใหญ่ ทำให้หมดกำลังใจที่จะขออีกต่อไป ทั้งนี้เมื่อพิจารณาจากจำนวนผู้เคยทำวิจัย 77 คน นั้น มีคนเคยขอทุน 37 คน (ร้อยละ 48.1) และ เคยได้รับทุนเพียง 20 คน และส่วนใหญ่ได้รับเพียง 1 ครั้ง เท่านั้น

ในค่านจำนวน เงินทุนวิจัยสูงสุด ที่ผู้วิจัยเคยใช้ในการทำวิจัย ส่วนใหญ่ จะใช้เงินทุนประมาณ 10,000 - 15,000 บาท นับเป็นจำนวนที่มากพอสมควร ในระดับวิทยาลัยครู จากจำนวนเงินทุน แสดงว่าโครงการวิจัย เป็นโครงการขนาดกลาง การได้เงินทุนแต่ละโครงการนั้น มิใช่จะมีผู้ได้รับเพียงคนเดียว แต่บางทุนนั้นต้องมาเฉลี่ยให้ผู้ร่วมวิจัยกันส่วนหนึ่ง เพราะโครงการวิจัยของอาจารย์ โดยส่วนใหญ่ จะเป็นโครงการที่ทำงานเป็นกลุ่ม (ตารางที่ 25) ทั้งนี้เมื่อพิจารณาผลประโยชน์ในรูปแบบเงินค่าตอบแทนที่แต่ละคนได้รับก็คงมีไม่มากนัก ลักษณะนี้อาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ขาดแรงจูงใจในการทำงานวิจัยของอาจารย์

ในความสัมพันธ์ ระหว่างงานวิจัย กับวิชาที่สอน นั้น โครงการวิจัย ของอาจารย์ส่วนมาก มีความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับวิชาที่สอน แสดงว่า อาจารย์ที่ทำวิจัย ในวิทยาลัยครู นั้น มักจะทำวิจัยในแวดวงการเรียนการสอน หรือวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียน การสอน นับว่าเป็นสิ่งที่เหมาะสมสำหรับอาจารย์ที่มีความถนัดในด้านการผลิตครู ซึ่งใช้การ สอนเป็นหลักอยู่ เป็นที่น่าสังเกตว่า การวิจัยของอาจารย์ ส่วนใหญ่จะอยู่ในแวดวงการเรียน การสอน หรือมีความสัมพันธ์กับวิชาที่สอน แต่อาจารย์ จะนำผลงานวิจัยดังกล่าวไปใช้ ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาอีกเพียงใด ยังเป็นคำถามที่น่าศึกษาอยู่ เพราะจากการ วิเคราะห์ในประเด็นดังกล่าวแล้วข้างต้นพบว่า การนำผลวิจัยไปใช้ในวิทยาลัยครู ยังเป็น ปัญหาอยู่มาก อย่างไรก็ตามสภาพการวิจัยในวิทยาลัยครูในขณะนี้ กล่าวได้ว่า เป็นระยะ เริ่มต้น ยังมีปัญหาอยู่มากทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ การที่จะเน้นประโยชน์จากการวิจัยเพื่อ ไปใช้เลยก็นับว่าอาจเป็นความหวังที่สูงเกินไป ทางวิทยาลัยครูจะตระหนักถึงปัญหาเฉพาะ หน้า คือ เน้นให้อาจารย์มีความตื่นตัว ในการทำวิจัยก่อน

ในส่วนการเผยแพร่ผลงานวิจัย นั้น ผลการวิจัยส่วนมากได้มีการ เผยแพร่ในรูปของการพิมพ์เป็นรูปเล่ม ซึ่งเป็นวิธีที่ผู้วิจัยหลายหน่วยงานนิยมทำกันอยู่ จุด อ่อนของวิธีนี้ คือ ผลการวิจัยจะปรากฏอยู่ในวงค่อนข้างแคบ คือจะรู้เฉพาะผู้สนใจอ่านหรือ ศึกษางานวิจัยเท่านั้น ยังไม่สามารถแพร่หลายไปยังบุคคลอื่น ๆ ในระดับกว้างได้ ซึ่งผิดกับ การจัดแสดงสัมมนาเกี่ยวกับผลงานวิจัย (Symposium) หรือการตีพิมพ์ลงในวาร-สารเผยแพร่ ประเด็นที่น่าสังเกตคือมีผู้ที่ไม่เคยเผยแพร่ผลงานวิจัยเลย ถึงร้อยละ 10.1 เช่นนี้นับว่าเป็นความสูญเสียประโยชน์ เพราะงานวิจัยแต่ละโครงการ นั้น ต้องใช้ ทรัพยากรต่าง ๆ มาก ไม่ว่าจะเป็นกำลังความคิด บุคลากร หรือจำนวนเงิน ผลงานวิจัย ทุกชิ้น ควรได้รับการเผยแพร่ เพื่ออาจใช้เป็นประโยชน์ต่อบุคคลอื่นได้ ดังนั้น ผู้ที่เกี่ยวข้อง จึง ควรที่จะพิจารณาในประเด็นนี้ให้มาก

3.2 ลักษณะทั่วไปของงานวิจัยที่สำรวจได้

จากผลการสำรวจงานวิจัย ของอาจารย์ ในวิทยาลัยครูกลุ่มภาคกลาง สามารถสะท้อนลักษณะทั่วไป ซึ่งนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

3.2.1 ด้านปริมาณงานวิจัย จากผลการสำรวจปริมาณการวิจัย

ยังอยู่ในระดับไม่มากนัก เมื่อพิจารณาจากระยะเวลาตั้งแต่ วิทยาลัยครู ไคยฐานะมาเป็นสถาบันอุดมศึกษา ในปี พ.ศ. 2518 จนกระทั่งถึงปัจจุบัน นอกจากนี้ ในแต่ละวิทยาลัยก็ยังมีปริมาณงานวิจัยต่างกันอยู่มาก เช่น พิจารณาจากงานวิจัยที่ไคยทุนของ กรมการฝึกหัดครู ระหว่าง วิทยาลัยครู เทพสตรี ซึ่งมีจำนวนถึง 10 เรื่อง ขณะที่ของวิทยาลัยครู จันทบุรี มีเพียง 2 เรื่อง ส่วนในค่านคุณภาพนั้น ผู้วิจัยยังไม่สามารถประเมินได้ เพราะขาดเครื่องมือประเมิน และไม่สามารถหาผลงานวิจัยที่เป็นฉบับเต็มได้ทั้งหมด

3.2.2 ค่านสัดส่วนของงานวิจัย ในวิทยาลัยครูกลุ่มภาคกลาง นั้น ประกอบไปด้วย คณะวิชา 3 คณะด้วยกัน คือ คณะวิชาครุศาสตร์ คณะวิชามนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ และคณะวิชาวิทยาศาสตร์ ในแต่ละคณะวิชานี้ก็มีสาขาวิชาอีกหลายสาขาวิชาด้วยกัน แต่จากผลการสำรวจงานวิจัย ปรากฏว่า งานวิจัยจะเน้นเฉพาะค่านการศึกษา และในค่านวิธีสอนเสียส่วนมาก รองลงมาก็เป็นทางค่าน สังคมศาสตร์ ปรัชญาและศาสนา บางส่วน แต่ในค่านสาขาที่อยู่ในคณะวิทยาศาสตร์ พบว่ามีจำนวนน้อยมาก ลักษณะเช่นนี้อาจทำให้ความก้าวหน้าทางวิทยาการสาขาอื่น ๆ ถูกจำกัดลง และจากการเปรียบเทียบสภาพขององค์ประกอบในการทำงานวิจัยจากตารางที่ 38 พบว่า ผู้ตอบที่สังกัดคณะวิชาวิทยาศาสตร์ เห็นว่าผู้บริหารสนับสนุนการทำงานวิจัย น้อยกว่าผู้ตอบของคณะวิชาครุศาสตร์ แสดงว่า งานวิจัยส่วนใหญ่จะทำได้ในแควงของการศึกษา หรือ การวางแผนเพื่อการศึกษาค้นคว้า จนอุปสรรคหนึ่งว่า ผู้บริหารขาดการสนใจที่จะสนับสนุนการวิจัยทางวิทยาศาสตร์ ซึ่งอาจเป็นเพราะผู้บริหารก็ต้องการใช้ผล หรือต้องการทราบผลในค่านการบริหารและการวางแผนทางการศึกษา ก็เป็นได้

3.2.3 ค่านความสอดคล้องของผลงานวิจัย กับบทบาทของวิทยาลัยครู นั้น จะเห็นว่า วิทยาลัยครูน่าจะประสบปัญหาเกี่ยวกับบทบาทการบริการทางวิชาการแก่ชุมชน หรือการพัฒนาชุมชน นั้น ๆ เพราะจากผลการวิจัยที่รวบรวมไค้นั้น มีการวิจัยเพื่อทำความเข้าใจกับชุมชนหรือชนบทน้อยมาก ทั้งยังเป็นวิธีการวิจัยที่ไม่สอดคล้องกับการเข้าถึงปัญหาของชุมชน หรือวิถีชีวิตของชาวชนบทไค้อย่างแท้จริง จะเห็นได้จากผลงานวิจัย ซึ่งมีงานวิจัยเชิงปริมาณมากกว่าเชิงคุณภาพ คือมีการวิจัยที่มีการสำรวจเชิงปริมาณเป็นตัวเลขมากกว่าการวิจัยแบบเข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินชีวิตของประชาชนในชุมชน นั้น ๆ ลักษณะเช่นนี้จะทำให้อาจารย์ไม่อาจจะสัมผัสปัญหาหรือธรรมชาติของชุมชนไค้อย่างแท้จริง

ทำให้ขาดกรอบทางความคิดหรือโศกทัศน์ในการวิเคราะห์ชุมชนอย่างเป็นวิทยาศาสตร์ได้
 ดังนั้นการที่จะวางแผนให้วิทยาลัยครู ปรับบทบาทให้เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่เอื้อต่อการพัฒนา
 ชุมชน หรือชนบท นั้น ก็อาจไม่สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริง หรือชาวชนบทก็อาจ
 เป็นได้

3.2.4 ด้านขอบเขตของผลการวิจัย จากผลการวิจัยของอาจารย์ใน
 วิทยาลัยครูกลุ่มภาคกลาง พบว่า เรื่องที่วิจัย มักจะเป็นเฉพาะสาขาวิชาใดวิชาหนึ่ง และ
 วิจัยปัญหาจากใจครูคนหนึ่ง โดย ขาดการบูรณาการ (integration) ระหว่างสาขา
 วิชาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น การศึกษาก็มุ่งเฉพาะเนื้อหาของวิชาการศึกษาแค่นี้เพียงอย่าง
 เดียวไม่มีการนำเอาวิชาการศึกษาบูรณาการกับสาขาสังคมวิทยา มนุษยวิทยา หรือ
 ประวัติศาสตร์ เป็นต้น ลักษณะเช่นนี้ จะทำให้ไม่เกิดการวิจัยแบบสหสาขาวิชาการ
 (interdisciplinary) และทำให้มองไม่เห็นลักษณะเชิงปฏิสัมพันธ์ของสาขาวิชาการ
 ต่าง ๆ ดังนั้น ผู้วิจัยในวิทยาลัยครู นอกจากจะร่วมในการวิจัยโครงการใดโครงการหนึ่ง
 แล้วยังต้องมีการร่วมกันระหว่างสาขาวิชาด้วย จึงจะทำให้ผลการวิจัยนั้น มีขอบเขตกว้าง
 ขวางและสามารถศึกษาปัญหาบางประการ ได้อย่างแจ่มชัด

จากการอภิปรายผลการวิจัยโดยใช้วิธีการเชิงระบบนั้น สรุปได้ว่า สภาพการ
 วิจัยในวิทยาลัยครูกลุ่มภาคกลางในลักษณะเชิงระบบ นั้น ยังไม่สอดคล้อง และตอบรับกัน
 อย่างผสมผสานกลมกลืนนัก กล่าวคือ ในด้านปัจจัยที่เป็นตัวป้อน (Input) สภาพขององค์
 ประกอบในการทำงานวิจัยของอาจารย์ ยังอยู่ในระดับน้อย ทั้งที่อาจารย์มีความต้องการ
 องค์ประกอบเหล่านั้นอย่างมาก และเมื่อพิจารณาถึงกระบวนการ (Process) ที่จะ
 เป็นกลไกในการที่ทำให้เกิดการปฏิบัติด้านการวิจัย ก็ยังขาดแนวทางนโยบายในการดำเนิน
 การอย่างชัดเจน ศูนย์วิจัยที่เป็นองค์กรที่จะต้องทำหน้าที่ประสานงาน เพื่อให้เกิดผลในทาง
 ปฏิบัติ ที่มีหน้าที่เพียงท้าววิจัยความงานที่ได้รับมอบหมายมา ยังไม่มีแนวทางที่จะสร้างแรงจูง
 ใจให้อาจารย์ได้มาทำงานวิจัยกันอย่างแพร่หลายได้ หรือยังไม่สามารถเป็นหน่วยงานที่
 สร้างศักยภาพในตัว ปัจจัยที่เป็นตัวป้อน (Input) อันจะทำให้เกิดผลผลิตที่มีประสิทธิ
 ภาพได้ ยิ่งไปกว่านั้น ศูนย์วิจัยเองก็มีปัญหาเนื่องด้วยยังไม่เป็นที่รับรองความพระราชบัญญัติ
 อีกด้วย จึงทำให้เกิดปัญหาในด้านการบริหาร งบประมาณ และการดำเนินการอยู่ตลอด
 เวลาถึงแม้จะมีการจัดโครงสร้าง และแบ่งหน่วยงานที่รับผิดชอบในศูนย์วิจัยก็ตามแต่ก็เป็น

เพียง รูปแบบ ที่จักวางไว้เท่านั้น ในทางปฏิบัติ ยังไม่สามารถกระทำตามที่ และ โครงสร้างได้ ส่วนในค่านผลิต (Output) ซึ่งหมายถึงผลงานวิจัย หรือจำนวน ผู้วิจัยในวิทยาลัยครูกลุ่มภาคกลางนั้น ก็ยังมีปัญหาในค่านปริมาณและคุณภาพในค่านปริมาณ นั้น ก็คือ จำนวนอาจารย์ผู้ทำวิจัย ยังมีจำนวนน้อย และมักทำกันอยู่ในกลุ่มที่เคยทำวิจัยมาก่อนแล้ว ยังไม่ไ้มีการขยายไปยังอาจารย์อื่น ๆ ส่วนในค่านคุณภาพ นั้น พิจารณาจากผล การวิจัย ก็อาจมีคุณภาพในระดัหนึ่งแต่ส่วนมากยังคง เน้นหนักไปในแนวทางสำรวจปัญหา เฉพาะจุด และยังไม่สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างจริงจัง นอกจากนี้ ยังขาดความสอดคล้องกับบทบาท ของวิทยาลัยครู ในอนาคตอีกด้วย

จากสภาพดังกล่าวนี้ การทำงานวิจัยของอาจารย์ในวิทยาลัยครูกลุ่มภาคกลาง ควรต้องมีการหาแนวทางที่จะปรับปรุง เปลี่ยนแปลงสภาพการวิจัยในวิทยาลัยครูให้เกิดผล ในทางปฏิบัติ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการ เสนอแนวทาง การจักษภาพในการทำงานวิจัยของอาจารย์ ให้สอดคล้องกับความต้องการที่จะทำวิจัยของอาจารย์ ดังต่อไปนี้

แนวทางในการจักษภาพการวิจัยในวิทยาลัยครูกลุ่มภาคกลาง

จากสภาพและปัญหาในการทำงานวิจัย และความต้องการองค์ประกอบต่าง ๆ ในการทำงานวิจัยของอาจารย์ ดังที่ได้อธิบายมาแล้วจากการวิเคราะห์ข้อมูล และการ อภิปรายผล ในตอนต้นของบทนี้ จะเห็นว่าสภาพและปัญหาในการทำงานวิจัยที่เกิดขึ้น เนื่อง จากการขาดความเป็นเอกภาพในการทำงานวิจัย กล่าวคือ การทำงานวิจัยของอาจารย์ใน วิทยาลัยครูกลุ่มภาคกลางยังมีลักษณะ เป็นปัจเจกบุคคล (Individual) คือต่างคนก็ต่าง ทำวิจัยกันไปคามลำพัง ความกำลัง ความสามารถ และตามความต้องการ ทำวิจัยโดยขาด การสนับสนุนในเชิงการจักษภาพองค์ประกอบให้เอื้อต่อการทำงานวิจัย และยังขาดการสร้าง แรงจูงใจในการทำงานวิจัยของอาจารย์อย่างจริงจัง แม้จะมีศูนย์วิจัยขึ้นมาเพื่อทำหน้าที่ใน การประสานงาน และรวมศูนย์การทำงานของอาจารย์ แต่ศูนย์วิจัยก็มีบทบาทในทางปฏิบัติ น้อยทำให้การดำเนินงานได้ผลไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ ทั้งนี้การที่จะจักษภาพคอสภาพ ต่าง ๆ ที่เป็นปัญหา อุปสรรคในการทำงานวิจัย ของอาจารย์อยู่นั้น ก็จะต้องหาแนวทางส่งเสริมและปรับปรุงสภาพดังกล่าวให้ยกระดับขึ้นมาเพียงพอที่จะเอื้อประโยชน์ในการทำงาน วิจัยของอาจารย์ได้อย่างเต็มที่ซึ่งการจักษภาพดังกล่าวนี้จำเป็นจะต้องกำหนดแนวทางไว้

หลาย ๆ ทาง เพื่อช่วยเหลือและประสานกันในการปรับปรุง พัฒนาการทำงานวิจัย ของอาจารย์ ในวิทยาลัยครูกลุ่มภาคกลางให้เหมาะสมกับเป็นสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งต้องมี หน้าที่ทำการวิจัยเป็นหน้าที่หลักที่สำคัญอย่างหนึ่ง แนวทางปรับปรุงดังกล่าวมีดังต่อไปนี้

1. แนวทางพัฒนาและปรับปรุง องค์การการวิจัยในวิทยาลัยครู

องค์การการวิจัยในวิทยาลัยครูนั้น ก็คือ ศูนย์วิจัยที่แต่ละวิทยาลัยครู ตั้งขึ้น มาช่วยเหตุผล ในการทำหน้าที่ในค่านาภารกิจของวิทยาลัยครู ซึ่งบทบาทและหน้าที่ในหลัก การที่วางไว้มีความเหมาะสมอยู่แล้ว เพียงแต่ในทางปฏิบัติไม่สามารถทำตามบทบาทและหลัก การนั้นได้ ดังนั้นจึงสมควรปรับปรุงและพัฒนาให้ได้ผลตามหลักการต่อไปนี้

1.1 บทบาท และหน้าที่ของศูนย์วิจัย แต่เดิมนั้นมี 4 ประการ คือ

1.1.1 ทำหน้าที่วิจัย

1.1.2 รวบรวมประสานงานวิจัยทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัยครู

1.1.3 เป็นแหล่งรวบรวมและ เผยแพร่ เอกสาร สนเทศเกี่ยวกับ

การวิจัย

1.1.4 ส่งเสริมและพัฒนางานวิจัยของวิทยาลัยครู

นอกจากบทบาทและหน้าที่ของศูนย์วิจัยดังกล่าวนี้ สมควรที่จะเพิ่มบทบาท ไปอีกข้อหนึ่ง คือ

1.1.5 ทำหน้าที่กำหนดนโยบายค่านาการวิจัยโดยรวมร่วมกับหน่วย งานต่าง ๆ ภายในและภายนอกวิทยาลัย

เหตุผลในการ เพิ่มบทบาทนี้ ก็คือว่า เดิมนั้นศูนย์วิจัยแต่ละแห่งในวิทยาลัย ครูกลุ่มภาคกลางยังขาดนโยบายการวิจัยทั้งระดับวิทยาลัย และระดับศูนย์ ทำให้การวิจัยใน วิทยาลัยครู ขอลทิศทางและ เป้าหมายที่จะดำเนินการให้สอดคล้องกับการพัฒนาสถาบัน วิทยาลัยครู ไปได้เต็มที่

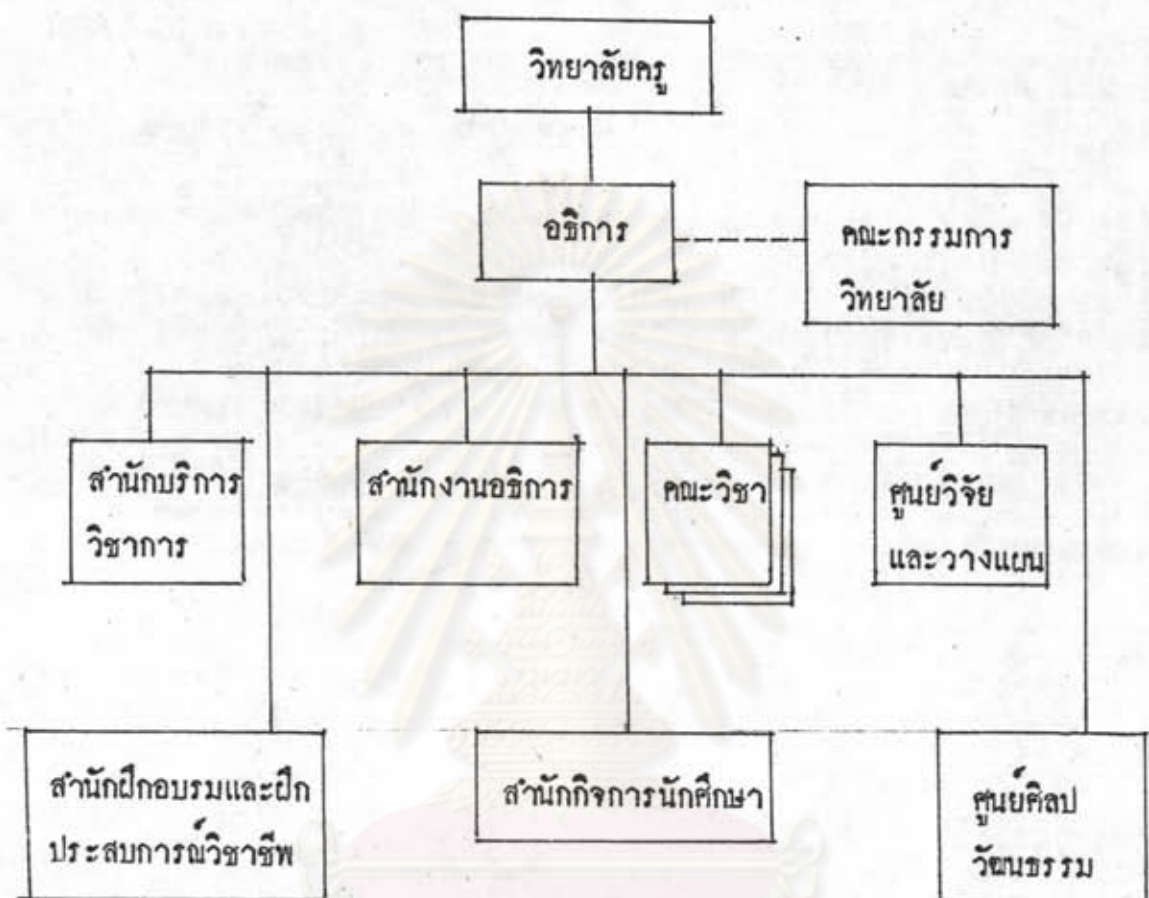
1.2 โครงสร้างการบริหาร การบริหารในศูนย์วิจัยได้แบ่งหน้าที่อย่าง ชัดเจน โดยกำหนดให้มี 5 ฝ่าย คือ ฝ่ายธุรการ ฝ่ายวิจัย ฝ่ายประสานงานวิจัย ฝ่ายสาร นิเทศเกี่ยวกับการวิจัย และฝ่ายส่งเสริมพัฒนาการวิจัย ในทางปฏิบัติ พบว่า ศูนย์วิจัยแต่ละ วิทยาลัย ในวิทยาลัยครูกลุ่มภาคกลาง นั้นก็แบ่งฝ่ายงานไม่เท่ากัน บางแห่งก็มีเพียง 3

ฝ่าย เป็นคน เหตุที่เป็นเช่นนี้ก็เพราะว่า ศูนย์วิจัยนั้นเป็นเพียงหน่วยงานที่ตั้งขึ้นมาโดย
 ราชการรับรองตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู จึงทำให้ไม่มีอำนาจรองรับในการของบ
 ประมาณ อัตรามุคลากร หรือวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ มาเพื่อประจำในหน่วยงาน บุคลากรใน
 ศูนย์วิจัยได้จากการขอความร่วมมือจากอาจารย์ ซึ่งต่างมีภารกิจด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น
 ด้านการสอน การบริการชุมชน หรือการเป็นกรรมการหลายฝ่ายด้วยกัน นอกจากนี้ การที่
 ศูนย์วิจัยมีได้ มีการรับรองตาม พ.ร.บ. ทำให้เป็นอุปสรรคในการบริหารงาน เช่น
 ผู้ที่มาอยู่รวมเป็นคณะกรรมการ นั้น จะมาร่วมงานเมื่อมีภารกิจการศึกษาวิจัยร่วมกันเป็นบางครั้ง
 บางคราว และเมื่อไม่มีงานวิจัย ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นฝ่ายต่าง ๆ ก็จะไม่มาทำงานประจำที่ศูนย์
 วิจัย ดังนั้นศูนย์วิจัยจึงเป็นเสมือนหน่วยงานเล็ก ๆ ที่ขาดการบริหาร การประสานกันอย่าง
 เป็นองค์การ ทำให้ไม่สามารถที่จะบริการด้านการศึกษาให้กับอาจารย์ได้อย่างเต็มที่ และ
 ไม่มีการวางแผนและโครงการที่จะพัฒนาอาจารย์ทั่วไปให้ทำงานวิจัยกันมากขึ้น เพราะขาด
 งบประมาณและปัจจัยอื่น ๆ สนับสนุน ดังกล่าว บางศูนย์นั้น ของบประมาณโดยการฝากไว้
 กับแผนก แผนงานที่มี (สัมพันธภาพ หัวหน้าศูนย์วิจัย) ดังนั้นการที่จะทำโครงการ
 บริหารของศูนย์วิจัย มีผลในทางปฏิบัติความหลักการและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จำเป็นจะต้อง
 ยกฐานะของศูนย์วิจัยใหม่ในพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู ซึ่งในขณะนี้ (ขณะที่ทำวิจัยเรื่องนี้)
 ได้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู โดยรับรองให้ศูนย์วิจัยเป็นหน่วยงานเทียบเท่าคณะ
 วิชาแล้ว โดยปรับปรุงชื่อให้เหมาะสมเป็นศูนย์วิจัย และวางแผน ซึ่งตรงกับแนวทางที่ผู้วิจัย
 ใต้นำมาเพื่อเสนอ โดยถือเอาข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเป็นพื้นฐาน ผู้วิจัยใคร เสนอรูปแบบโดย
 ละเอียดยเป็นขั้นค้อนต่อไป ซึ่งจะต้องมีแผนและโครงการ เพื่อศูนย์วิจัยจะได้ดำเนินการ
 ประสานการทำงานด้านวิจัยของอาจารย์ให้กว้างขวางและเป็นประโยชน์ยิ่งขึ้น

ลักษณะโครงสร้างการบริหารของวิทยาลัยโดยมีศูนย์วิจัยแนวใหม่เป็นหน่วยงาน

หนึ่ง ดังนี้

แผนภูมิ จ. โครงสร้างการบริหารวิทยาลัยครูตามแนว พ.ร.บ. ฉบับแก้ไขใหม่



การบริหารภายในของศูนย์วิจัย ควรแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

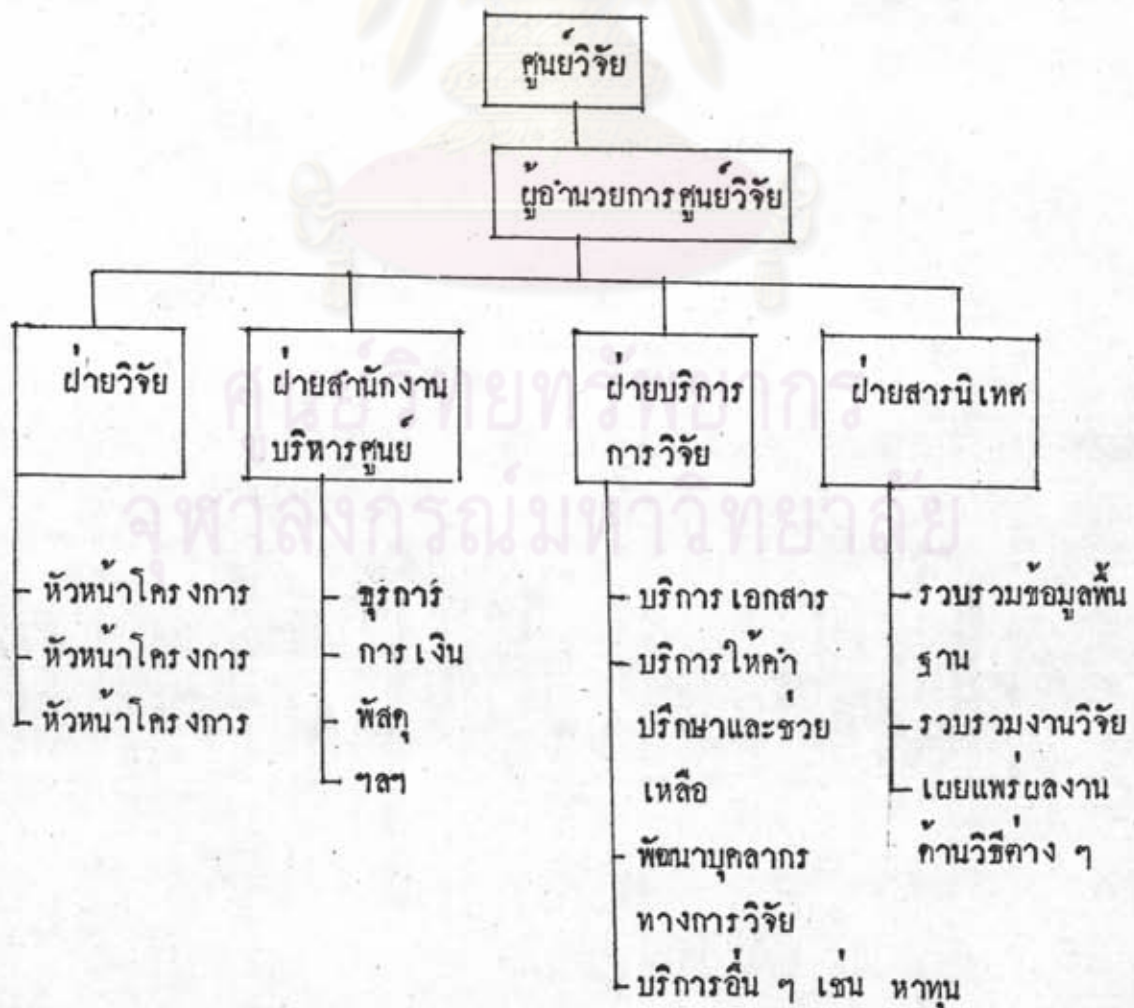
ก. ส่วนผลิต ทำหน้าที่วิจัยในโครงการต่าง ๆ ตามที่ กรม, วิทยาลัย หรือ หน่วยงานทางวิชาการในวิทยาลัยต้องการในแต่ละโครงการวิจัย จะมีผู้บริหารโครงการ ซึ่งจะเป็นนักวิจัยจากภาควิชา หรือคณะวิชาต่าง เข้ามาร่วมทำงานโดยเป็นบุคลากรประจำ ศูนย์วิจัย

ข. ส่วนสนับสนุน ควรแยกเป็น 3 ฝ่าย คือ 1) ฝ่ายสำนักงานบริหารสถาบัน ซึ่งทำหน้าที่ทางด้านการเงิน พัสดุครุภัณฑ์ของศูนย์ เป็นต้น ฝ่ายที่ 2) ก็คือ ฝ่ายบริการการวิจัย ซึ่ง ฝ่ายนี้จะประสานงานโดยตรงกับอาจารย์ที่ทำวิจัยมากที่สุด เพราะมี

หน้าที่ในด้านการบริการด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับงานวิจัย เช่น บริการเอกสาร ซึ่งอาจร่วมมือกับหอสมุดในวิทยาลัยในการจัดซื้อ บริการให้คำปรึกษา และช่วยเหลือในด้านการเทคนิคการวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูล และบริการในการพัฒนาบุคลากรการวิจัย ซึ่งได้แก่การจัดอบรมสัมมนาในด้านการวิจัยให้กับอาจารย์ เป็นระยะอย่างค่อเนื่อง และบริการจัดหาทุนจากหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อมาสนับสนุนการทำงานวิจัยของอาจารย์ เป็นต้น ส่วนฝ่ายที่ 3) นั้นเป็นฝ่ายจัดเก็บระบบข้อมูล และการเผยแพร่ ซึ่งมีหน้าที่โดยตรงในการจัดระบบข้อมูลพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการวิจัย และรวบรวมผลงานวิจัยไว้อย่างเป็นระบบรวมทั้งการเผยแพร่ผลงานวิจัยในรูปของวารสาร เอกสาร หรือการประชุมวิชาการก็ตาม

ในแต่ละส่วนแต่ละฝ่ายนั้น ต้องมีบุคลากรประจำ การจัดโครงสร้างจะเป็นลักษณะดังนี้

แผนภูมิ ฉ. โครงสร้างการบริหารศูนย์วิจัยตามข้อเสนอของผู้วิจัย



1.3 บุคลากรในศูนย์วิจัย ปัญหาเรื่องบุคลากรในศูนย์วิจัย แต่เดิมนั้น เป็นปัญหามากที่สุด ปัญหาหนึ่ง เช่นกัน กล่าวคือ บุคลากร นั้น มีจำนวนน้อยไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานได้ โดยเฉพาะบุคลากรในตำแหน่ง ชุมการ และเลขานุการ ของศูนย์ นั้น แต่ละศูนย์แทบไม่มีเลย เพราะศูนย์วิจัยเป็นเพียงหน่วยงานลอย ๆ โดยไม่มีบุคลากรประจำมาทำงาน แต่ใช้อาจารย์ในวิทยาลัยมาทำหน้าที่ในศูนย์วิจัยซึ่งก็ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ อาจารย์ที่มาทำหน้าที่ในศูนย์วิจัย นั้น ส่วนมากก็เป็นอาจารย์ที่เป็นนักเทคนิควิจัย โดยไม่มีคณาจารย์จากคณะวิชาหรือภาควิชาอื่น ๆ และไม่ได้เน้นคุณสมบัติในด้านการบริหารหน่วยงาน ดังนั้น ศูนย์วิจัยจึงทำหน้าที่เพียงวิจัยตามหัวข้อที่กำหนดเท่านั้น ไม่มีการเสนอโครงการการบริการด้านการวิจัย สำหรับอาจารย์ทั่วไป ดังนั้น แนวทางใหม่ นั้น ควรจะมีการจัด บุคลากรตามหลักการดังนี้

1.3.1 บุคลากรระดับสูง เช่น อาจารย์ นักวิชาการ นักวิจัย นักวิทยาศาสตร์ ผู้ช่วยวิจัย ฯลฯ ส่วนหนึ่งควรจะเป็นอาจารย์ ที่สามารถทำวิจัยได้โดยคัดเลือกจากอาจารย์ประจำทุกคณะวิชา หรือทุกหน่วยงานที่เป็นวิชาการ จะไปบุคลากรมาหลากหลายสาขา ทั้งนี้เพื่อการประสานงานกับหน่วยงานทางวิชาการ เช่น คณะวิชา หรือภาควิชาในการร่วมกันทำวิจัยนั่นเอง อาจารย์ในแต่ละสาขาวิชา ที่มาจากคณะต่าง ๆ นั้น ควรมีการหมุนเวียนกันเพื่อมาทำหน้าที่ประจำในศูนย์วิจัย ทั้งนี้เพื่อเป็นการฝึกประสบการณ์การทำงานวิจัยกับอาจารย์ได้ทางหนึ่งและ ยังเป็นการใช้ทรัพยากรในวิทยาลัยครู ให้เกิดประโยชน์ได้อีกด้วย ระยะเวลาที่อาจารย์ จะมาประจำในศูนย์วิจัย ก็ควรจะมีวาระ เช่น 1 ปี หรือ 2 ปี ตามความเหมาะสมของแต่ละแห่ง ส่วนบุคลากรอีกส่วนหนึ่งนั้น อาจจะเป็นนักวิจัยที่ได้รับการบรรจุมาเพื่อทำหน้าที่วิจัยโดยตรง ส่วนอีกของการมีนักวิจัยนี้ ก็เพื่อให้ศูนย์วิจัยมีความคล่องตัว สามารถกำหนดนโยบายและแผนงานที่ค่อนข้างแน่นอนของศูนย์วิจัย ได้บ้างและนักวิจัยก็สามารถรับผิดชอบผลงานวิจัยให้ปรากฏตามข้อสัญญาตกลง โดยไม่มีโอกาสบ่นเบี่ยง อ้างอุปสรรคข้อขัดข้องไปให้ผู้อื่นได้ และสามารถอวดอ้างผลงานความสามารถเป็นของศูนย์วิจัยได้โดยสมบูรณ์

1.3.2 บุคลากรระดับบริการ เช่น เจ้าหน้าที่ชุมการ การเงิน หรือพัสดุ หรือพนักงานพิมพ์ดีด ก็ตาม ต้องมีอัตราที่บรรจุประจำศูนย์วิจัยได้อย่างเพียงพอ ทั้งนี้ นอกจากจะมาช่วยในตำแหน่ง ชุมการ หรือบริหารสำนักงานของศูนย์วิจัยแล้วยังจะต้องมี

หน้าที่บริการและสนับสนุนการทำงานวิจัยของอาจารย์อีก เช่น การพิมพ์ การโรเนียว หรือการทำรูปเล่มเอกสารเผยแพร่ เป็นต้น การวิจัย นั้น นอกจากจะต้องมีความอิสระ คล่องตัว แล้ว ผู้วิจัยยังต้องใช้เวลาในการวิเคราะห์ปัญหา อีกมากมาย ดังนั้น หน้าที่บริการค่านีจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้ ผู้วิจัยได้ ทำงานสร้างสรรค์ของตนเองได้ อย่างเต็มที่

1.3.3 การกำหนดคุณสมบัติของบุคลากร โดยเฉพาะที่เป็นผู้บริหาร ศูนย์วิจัย นั้น นอกจากมีความรู้ในด้านการวิจัยแล้ว ยังต้องมีความสามารถเชิงบริหาร หน่วยงานอีกด้วย เพราะศูนย์วิจัย นั้น นอกจากเป็นองค์กรที่ทำหน้าที่วิจัยแล้วยังทำหน้าที่ ด้านการบริการ และประสานงาน เพื่อให้อาจารย์ส่วนใหญ่ได้ทำงานวิจัยกันมากขึ้น เพราะ ฉะนั้น คุณสมบัติต่าง ๆ เชิงบริหารจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง ส่วนบุคลากรอื่น ๆ นั้น ก็ ควรมีความรู้หลาย ๆ สาขาวิชา เช่น สังคมศาสตร์ ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม วิทยาศาสตร์ การศึกษา คอมพิวเตอร์ ฯลฯ เป็นต้น

1.4 ด้านงบประมาณ ศูนย์วิจัย นั้นก็เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยราชการยอม ออศัยเงินดำเนินการจากงบประมาณแผ่นดิน ซึ่งจัดประเภทให้ทั้งค่าจ้างเงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าวัสดุครุภัณฑ์ และค่าใช้สอยต่าง ๆ ในกรณีเฉพาะของศูนย์วิจัย นั้น ควรจะต้องมี งบประมาณที่เป็นทุนอุดหนุนการทำวิจัยอีกส่วนหนึ่ง แต่เป็นที่ทราบกันดีว่า งบประมาณของ วิทยาลัยครู นั้น ค่อนข้างจะไม่พอเพียงในด้านการต่าง ๆ ดังนั้น ในกรณีงบประมาณ ที่เป็นทุนอุดหนุนการวิจัย นั้น ทางศูนย์วิจัย หรือวิทยาลัย จะต้องคิกค่อขอเป็นพิเศษจากหน่วย งานภายนอกอื่น ๆ ในรูปของทุนวิจัย หรือหาผู้อุปถัมภ์ เช่นมูลนิธิหรือองค์กรที่ยินดีบริจาค สนับสนุนทางวิชาการ ก็ได้ การให้ทุนวิจัย สำหรับอาจารย์ ก็ควรจะทำอยู่ในรูปเงินก้อนเพื่อ ให้อาจารย์เกิดแรงจูงใจ และเนื่องจากงานวิจัย นั้น เป็นงานที่ต้องอาศัยความสะดวกความ คล่องตัว ไม่ควรมีขั้นตอนยืดยาวในด้านการเบิกจ่ายเงินที่เป็นทุนวิจัย ดังนั้น ทางวิทยาลัยควร จะหามาตรการพิเศษที่จะสนับสนุนให้ เกิดความคล่องตัวตามกรณี ดังกล่าว

1.5 ด้านการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก เนื่องจากศูนย์วิจัยใน วิทยาลัยครู จำเป็นต้องมีการติดต่อกับสัมพันธ์ กับหน่วยงานภายนอก เพื่อให้เกิดความร่วมมือ กันอย่างกว้างขวางในการทำงานวิจัยของแต่ละหน่วยงาน ทั้งยังเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูล และปัจจัยอื่น ๆ ร่วมกัน ทำให้วงการวิจัยสามารถปรับตนเองให้เกิดพลังที่จะทำวิจัยให้ทันกับ

หน่วยงานอื่น ๆ ภายนอก เพราะหน่วยงานวิจัย นั้น ไม่ควรแยกอยู่โดดเดี่ยวแต่ควร
สร้างความสัมพันธ์กับวงการเดียวกัน เพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้ การประสานงานใน
ขั้นแรก นั้น อาจมีได้ 2 ลักษณะ คือ

1.5.1 การประสานงานกันในกลุ่มวิทยาลัยครูด้วยกัน การ
ประสานงานลักษณะนี้จะคงจำกัดให้มีอยู่ตลอดเวลา และคงจัดหารูปแบบความสัมพันธ์กัน
ในกลุ่มวิทยาลัยให้เหมาะสม โดยทั่วไปแล้วศูนย์วิจัยในแต่ละวิทยาลัย ที่อยู่ในกลุ่มเกี่ยว
กัน ควรจะร่วมกันร่างนโยบาย และวัตถุประสงค์สำหรับการทำงานวิจัย ด้วยกัน ทั้งนี้เพื่อ
ความเป็นเอกภาพของการพัฒนาไปในแนวเดียวกัน

1.5.2 การประสานกันในหน่วยงานอื่น ๆ หน่วยงานอื่น ๆ นี้
อาจจะ เป็นหน่วยงานทางวิชาการตามสถาบันการศึกษาอื่น ๆ เช่น คณะวิชาต่าง ๆ ตาม
มหาวิทยาลัย หรือหน่วยปฏิบัติการประจำท้องถิ่น การสัมพันธ์ลักษณะนี้ นอกจากจะช่วยเหลือ
ในค่านข้อมูลในพื้นฐาน ซึ่งกันและกันแล้วยัง เป็นการพึ่งพากันในค่านการพัฒนาวิจัยของแต่ละ
สถาบันอีกด้วย ศูนย์วิจัยควรหาแนวทางหรือโครงการในการประสานกับหน่วยงานภาย
นอก ลักษณะนี้ให้เป็นจริงต่อไป

2. แนวทางพัฒนาคณาจารย์ค่านการวิจัย ของวิทยาลัยครูกลุ่มภาคกลาง

อาจารย์นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งในการที่จะทำให้เกิดบรรยากาศ การวิจัย
ขึ้นมาได้ ในสถาบันอุดมศึกษา นั้น อาจารย์นอกจากจะมีงานสอนเป็นหลักแล้วยังต้องมีหน้าที่
ในการวิจัยควบคู่กันไปด้วย จึงจะทำให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการ และแก่สังคม จาก
ผลการวิจัยที่อภิปรายข้างต้น จะเห็นว่า อาจารย์ในวิทยาลัยครูยังขาดความพร้อมหลาย
ด้านในการที่จะทำงานวิจัยได้ เช่น ขาดแรงจูงใจและความกระตือรือร้นในการทำวิจัย
ขาดความรู้ประสบการณ์ ในค่านการวิจัย ทำให้เกิดความไม่แน่ใจว่าจะทำวิจัยได้ หรือไม่
มีเวลาในการทำวิจัย เพราะติดงานสอน งานบริหาร หรืองานหน้าที่อื่น ๆ เป็นต้น องค์
ประกอบเหล่านี้ ถ้าพิจารณาแล้วจะเห็นว่า ปัญหาพื้นฐานที่สำคัญก็คือ การขาดแรงจูงใจ
เพราะตัวอาจารย์มีแรงจูงใจหรือความมั่นคงใจที่จะทำวิจัยขึ้นแล้ว ก็ยอมแสวงหา และ
ปรบองค้ประกอบค่านอื่น ๆ ให้เหมาะสมได้ ในค่านแรงจูงใจนี้ พัทยา สายหู

(2521 : 1 - 2) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจที่ทำให้อาจารย์ทำงานวิจัยมีลักษณะต่าง ๆ

กันคือ

- ก. วิจัยเพราะสนใจใคร่รู้มูลเหตุ ซึ่งเป็นหลักการอุทิศตนของการวิจัย โดยมีใ้หวังผลตอบแทนท่านอื่น ๆ
- ข. วิจัยเพราะต้องการชื่อเสียงทางวิชาการ
- ค. วิจัยเพื่อให้มีผลงานแสดงเวลาขอเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ
- ง. วิจัยเพื่อหารายได้
- จ. วิจัยเพราะเป็นงานในหน้าที่

ในประเด็น ก. และประเด็น จ. น่าจะเป็นประเด็นที่วิทยาลัยครู ต้องการมากที่สุด เพราะถือว่าเป็นแรงจูงใจภายใน เป็นเจตคติของอาจารย์ที่มีต่อการทำงานวิจัย ที่จำเป็นต่อการสร้างแรงจูงใจประเภทนี้ให้มากที่สุด

จากลักษณะดังกล่าวจึงจำเป็นต้องมีการสร้างแนวทางในการพัฒนา คณาจารย์ในด้านการวิจัย เพื่อให้เกิดความพร้อมที่จะทำงานวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางที่ควรจะเป็นควรมีลักษณะดังนี้

2.1 แนวทางการเพิ่มจำนวนนักวิจัย และคุณภาพการวิจัย

2.1.1 จัดวางแผนพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัย โดยรวบรวมข้อมูลและสภาพเกี่ยวกับบุคลากร ด้านการวิจัยในปัจจุบัน และแนวโน้มการทำวิจัยในอนาคต โดยวางเป้าหมายและโครงการในเชิงจำนวนและคุณภาพ

2.1.2 หาทางสร้างหัวหน้าทีมในการทำงานวิจัย โคนสนับสนุนให้อาจารย์ ซึ่งมีศักยภาพด้านการวิจัยอยู่แล้วได้ทำงานวิจัย ร่วมกับอาจารย์อื่น ๆ หรือร่วมกับหน่วยงานอื่น ทั้งนี้เพื่อให้อาจารย์ที่มีประสบการณ์น้อยได้เพิ่มประสบการณ์ในการทำงานวิจัยมากขึ้น

2.1.3 จัดการฝึกอบรมความรู้ด้านเทคนิควิธีวิจัย ทั้งในระดับทฤษฎี และเชิงปฏิบัติการ โดยต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยเน้นให้เหมาะสมกับทิศทางการวิจัยของวิทยาลัยครู เช่น ทิศทางวิจัยของวิทยาลัยครู อาจเน้นด้านการวิจัยเชิงคุณภาพ หรือวิจัยแบบสาขาวิชาการ ก็ควรฝึกอบรมความรู้ การวิจัย ไปในแนวเช่นนั้น เป็นส่วนมาก

2.2 แนวทางการส่งเสริมเจตคติด้านการวิจัยของอาจารย์

แนวทางนี้เน้นว่า สำคัญยิ่ง และอาจเป็นการยากที่จะดำเนินการพอสมควร เพราะการที่จะให้อาจารย์มีบุคลิกภาพที่กระตือรือร้นในการค้นคว้า แสวงหา ข้อเท็จจริงในค่านิยมตนเองอยากรู้ อันจะเป็นพื้นฐานในการทำงานวิจัย นั้น เป็นเรื่องที่ต้องใช้ความพยายามหลายประการ อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องในการวิจัยของวิทยาลัยครูก็ควร จะตระหนักและหาแนวทางที่เหมาะสมโดยอาจเป็นแนวทาง ดังนี้

2.2.1 จักให้มีแกนนำ (Prime mover) ในกลุ่มอาจารย์ ซึ่งอาจเป็นกลุ่มวิชาการนอกกรอบแบบก็ได้ โดยส่งเสริมให้เกิดการวิพากษ์วิจารณ์ความรู้ในค่านิยมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดมวลพลังพอที่จะเป็นแรงผลักดันให้มีการวิจัยเกิดขึ้น

2.2.2 จักให้มีการประชุมสัมมนาเพื่อเสนอผลงานวิจัย โดยเปิดโอกาสให้มีการวิพากษ์วิจารณ์ในทางเสริมสร้าง

2.2.3 ปรับปรุงระเบียบวิธีการใช้ผลงานวิจัยประกอบการพิจารณาความดีความชอบ หรือตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อให้เกิดผลต่อความตั้งใจที่จะทำการวิจัยให้มีคุณภาพขึ้นได้

2.2.4 จักให้มีรางวัลหรือยกย่องของอาจารย์ที่มีผลงานวิจัยดีเด่น และ ควรเผยแพร่ไปในระดับกว้าง

3. แนวทางการกำหนดนโยบายและทิศทางการวิจัยของวิทยาลัยครู

เพื่อให้การดำเนินงานในค่านิยมวิจัยของวิทยาลัยครู เป็นไปอย่างมีเป้าหมาย และทิศทางที่ชัดเจนจึงควรมีการกำหนดนโยบายการวิจัยขึ้นในแต่ละวิทยาลัยครู ในกลุ่มภาคกลาง ระดับของนโยบายควรมี 2 ระดับ คือ

3.1 ระดับกลุ่มวิทยาลัยครูด้วยกัน ซึ่งเป็นหน้าที่ของศูนย์วิจัยในวิทยาลัยครูกลุ่มภาคกลางมาร่วมกำหนดนโยบายขึ้นมาโดยศึกษาแนวนโยบายในการวิจัย ระดับประเทศ และระดับกรมการฝึกหัดครู แล้วนำมากำหนดนโยบายเฉพาะของวิทยาลัยครูในกลุ่มภาคกลางต่อไป

3.2 ระดับวิทยาลัยครู เป็นหน้าที่ของศูนย์วิจัย และผู้บริหารหน่วยงาน

อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในวิทยาลัยครู โดยอาจจัดตั้งเป็นคณะกรรมการในการร่างนโยบาย ซึ่งผู้อำนวยการศูนย์วิจัย ต้องเป็นแกนนำ และมีหัวหน้าหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องร่วมเป็น กรรมการ เมื่อร่างเสร็จแล้วจึงผ่านให้คณะกรรมการบริหาร ภัททิจารณาอนุมัติเป็นนโยบาย ต่อไป

แนวนโยบาย หรือทิศทางการวิจัยในวิทยาลัยครู นั้น ควรศึกษาจากแนวโน้มการวิจัยและบทบาทของวิทยาลัยครู ในอนาคต ซึ่งผลจากการเคลื่อนไหว เปลี่ยนแปลงในค่านิยม บทบาทของวิทยาลัยครู นั้น ในปัจจุบันก็สามารถได้ข้อสรุปที่เริ่มเป็นจริงมากขึ้น คือ วิทยาลัยครู จะต้องทำหน้าที่ผลิตบุคลากรในสาขาวิชาอื่น ๆ นอกเหนือจากการผลิตครูอย่าง เดียวที่เข้ามาแต่เดิม การผลิตบุคลากร สาขาอื่น ๆ นั้นต้องสอดคล้องกับความต้องการของ ชุมชน ในขณะที่เดียวกันก็ต้องลดจำนวนการผลิตครู และเพิ่มคุณภาพการผลิตให้มากขึ้น และใน ขณะที่วิทยาลัยยังไม่สามารถเปิดสาขาวิชาอื่น ๆ เนื่องจากความพร้อมในค่านิยมบุคลากรที่เป็น อยู่นี้ จึงควรนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่ไปใช้ในการบริการชุมชน และวิทยาลัยครู จะต้องเน้น การวิจัยมากขึ้น งานวิจัยก็ควร เน้นหนักไปในทางศึกษาและความเข้าใจ ประวัติศาสตร์ และ วัฒนธรรมของชุมชน ตลอดจนศึกษาข้อดี และข้อค้อยของวัฒนธรรมดั้งเดิมของชุมชนเพื่อศึกษา กลวิธีในการพัฒนาชุมชน ให้ชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้ โดยปลอดจากการรบกวน หรือเอาโรค เอาเปรียบจากสังคมเมือง งานวิจัยมีขอบเขตกว้างขวางไปจนถึงการพัฒนาวิชาการที่ เหมาะสม ที่จะมาใช้กับชุมชนได้ ตลอดจนการร่างหลักสูตร เพื่อจัดการศึกษาให้ชุมชนสามารถ เข้าใจปัญหาของตนเองได้ (อภิรัชย์ พันธุ์เสน 2527 : 3)

ส่วนในทิศทางการวิจัยในวิทยาลัยครู นั้น ก็ควรให้สอดคล้องกับแนวนโยบาย และ ควรมีการศึกษาจากแนวโน้มการวิจัยในอนาคตด้วย ดังเช่น ธีรญา สรรพศรี (2524 : บทคัดย่อ) ได้ สรุปผลแนวโน้มการวิจัยการศึกษาไว้หลายแนวทางด้วยกัน คือ

- | | |
|-------------|---|
| แนวทางที่ 1 | การวิจัยแบบจำแนกสาขาวิชาไปสู่การวิจัย แบบสหวิทยาการ |
| แนวทางที่ 2 | การวิจัยแบบเทคนิคเดี่ยวไปสู่การวิจัยแบบหลายเทคนิค |
| แนวทางที่ 3 | การวิจัยด้านการ เรียนการสอนไปสู่การวิจัยค่านิยม และวางแผน |
| แนวทางที่ 4 | การวิจัยเชิงจิตวิทยาไปสู่การวิจัยเชิงเศรษฐมิติ |
| แนวทางที่ 5 | การวิจัยเชิงปริมาณไปสู่การวิจัยเชิงคุณภาพ |

จากแนวโน้มเช่นนี้ อาจกำหนดทิศทางการวิจัยในวิทยาลัยครูชั้นใต้ และวิทยาลัยครูก็เริ่มมีบทบาทเป็นวิทยาลัยเพื่อชุมชนมากขึ้น เพราะฉะนั้นในการกำหนดทิศทางการศึกษา และทำความเข้าใจกับชุมชนอย่างเป็นวิทยาศาสตร์มากขึ้น โดยแนวทางการวิจัยที่จะเข้าถึงชุมชน (Community Approach) นั้น ก็อาจเป็นแนวทางวิจัยแบบมีส่วนร่วม หรือการวิจัยเชิงคุณภาพ ส่วนการวิจัยเชิงปริมาณ นั้น ก็คงต้องมีอยู่เพราะอาจมีประโยชน์ในด้านการสำรวจข้อมูลพื้นฐาน อย่างไรก็ตามควรมีการใช้อย่างผสมผสานกันในการวิจัยทั้งสองแบบ การกำหนดทิศทางการวิจัยควรมีการวางแผนปฏิบัติในแต่ละปีว่าจะทำได้ในระบับไหนบ้าง

4. แนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยของวิทยาลัยครู

การที่จะทำให้แนวทางต่าง ๆ ที่กำหนดไว้นั้น บรรลุผลในทางปฏิบัติไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาและปรับปรุงองค์การวิจัย การพัฒนาบุคลากรในด้านการวิจัย หรือการกำหนดนโยบาย และทิศทางการวิจัยในวิทยาลัยครู ก็ที่วิทยาลัยครูในฐานะผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องหามาตรการในการสนับสนุน ส่งเสริมแนวทาง เหล่านั้นให้บรรลุผลในเชิงปฏิบัติได้ ซึ่งมาตรการต่าง ๆ ควรกำหนดดังนี้ คือ

4.1 การจัดสรรเวลาในการทำวิจัยของอาจารย์ โดยมีมาตรการให้อาจารย์ที่ตรงการทำงานวิจัย ได้มีเวลาในการศึกษา ค้นคว้า และดำเนินการวิจัยได้ โดยอิสระพอสมควร ทั้งนี้อาจมีการยืดหยุ่น กฎระเบียบบางประการที่เห็นว่าเป็นอุปสรรคในการทำงานวิจัย เช่น อาจารย์ที่ต้องการไปเก็บข้อมูลไม่ต้องมาเซ็นชื่อ ลงเวลา เป็นต้น และควรมีการกำหนดภาระงานของอาจารย์ให้ชัดเจนว่า อาจารย์ควรมีชั่วโมงในการทำงานที่รับผิดชอบเพียงใด และอาจารย์ส่วนใหญ่มีเวลาว่างหรือไม่การที่จะได้ข้อมูลชัดเจน ต้องมีการสำรวจข้อมูลในด้านการภาระงานของอาจารย์ และสร้างเกณฑ์มาตรฐานในการกำหนดภาระงานของอาจารย์ด้วย

4.2 ควรมีการนำผลการวิจัยของอาจารย์มาประกอบการพิจารณา ความดี ความชอบเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับอาจารย์ทั่วไป

4.3 ควรมีมาตรการที่จะผลักดันกฎเกณฑ์การให้ค่าแห่งทางวิชาการของอาจารย์วิทยาลัยครู ซึ่งควรให้มีผลตอบแทนเช่นเดียวกับกฎเกณฑ์ของสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ

โดยเฉพาะมหาวิทยาลัย

4.4 ควรมีการตระหนักถึงความจำเป็น และประโยชน์ของการวิจัยในวิทยาลัยครู โดยที่หน่วยงานด้านการวางแผน และนโยบายของวิทยาลัยและหน่วยงานอื่น ๆ ก็ควมควรมีการนำผลวิจัยไปใช้โดยสม่ำเสมอ และการวิจัยควรมีผลในการของบประมาณ เพื่อมาสนับสนุนกิจการวิจัยให้มากขึ้นกว่าเดิม แต่อาจมีมาตรการพิเศษในการหางบประมาณอื่น ๆ มาสนับสนุนด้วย

4.5 ควรมีการแก้ไขหรือยืดหยุ่นกฎระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานวิจัย เพื่อให้การทำงานวิจัยคล่องตัวมากขึ้น เช่นระเบียบการจ่ายเงินอุดหนุนการทำวิจัย หรือระเบียบการวางเวลา เป็นต้น

อย่างไรก็ตามจากแนวทางข้าง ๆ ที่ได้นำเสนอไปนั้น จะสามารถทำให้กิจกรรมการวิจัยในวิทยาลัยครูกลุ่มภาคกลาง ใ้พัฒนาตัวเองขึ้นมาเพียงใด นั้น นับเป็นเรื่องที่ค่อนข้างละเอียดอ่อนที่จะคาดหมายได้ทั้งหมด ควรจะต้องศึกษาในอีกหลายแง่มุมทีเดียว เพราะอาจมีปัจจัยอีกมากที่จะทำให้การวิจัยเกิดขึ้นหรือไม่เกิดขึ้น เกิดขึ้นอย่างมีคุณภาพ หรือเกิดขึ้นอย่างขอไปที การวิจัยนั้นเป็นวิธีการแสวงหาความรู้ของมนุษย์ ที่ได้รับการพัฒนารูปแบบและวิธีการกันมายาวนาน ซึ่งการพัฒนาวิธีการแสวงหาความจริงของมนุษย์ ดังกล่าว นั้น เกิดขึ้นจากพื้นฐานความต้องการอยากรู้อยากเห็น อยากรทกลอง และอยากรแสวงหา ความจริงที่ไม่มีสิ้นสุดของมนุษย์ ชนชาติใดที่มีพฤติกรรมในสังคมในลักษณะดังกล่าวจะทำให้การวิจัยมีบรรยากาศที่ดีขึ้นแก่ชนชาติใดที่มีพฤติกรรมที่พอใจในสิ่งที่ดำรงอยู่ ไม่คิดเปลี่ยนแปลงหรือทำให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ขึ้นในสังคม ถึงแม้จะรับเอารูปแบบการแสวงหาความรู้ที่ทันสมัยมาจากส่วนที่มีความก้าวหน้า แต่ไม่มีพฤติกรรม ดังกล่าว เป็นพื้นฐานแล้ว กิจกรรมการวิจัยก็อาจถูกเบี่ยงเบนไปเพื่อถว้แสวงหาผลประโยชน์ตอบแทนโดยที่มีได้วิจัยเพราะความอยากรู้อยากเห็น หรือ อยากรเปลี่ยนแปลงสิ่งที่เป็นอยู่ ลักษณะ เช่นนี้ มาตรการจูงใจใด ๆ เพื่อเป็นการสนับสนุนการวิจัยนั้น ก็อาจไม่ได้ประโยชน์อย่างคุ้มค่า ดังนั้น สมควรที่ผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้องในสถาบันอุดมศึกษา โดยเฉพาะในวิทยาลัยครู ควรตระหนักในเรื่องนี้ให้มาก

ข้อเสนอแนะ

จากผลการเสนอแนวทางในการจัดสภาพการวิจัย ดังกล่าว แล้วนั้น ถือว่าเป็นข้อเสนอแนะได้ในระดับหนึ่ง ซึ่งในวิทยาลัยครูเองก็ควรมีการจัดลักษณะบางส่วน เพื่อเป็นการสนับสนุน แนวทางดังกล่าว ให้บรรลุ ถึงการปฏิบัติได้ นอกจากนั้นผู้วิจัยยังมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะ ระดับวิทยาลัย

1.1 วิทยาลัยควรมีการดำเนินการจัดสัมมนาอาจารย์ เพื่อหาแนวทางในการพัฒนางานวิจัย อย่างเป็นรูปธรรมใช้ชักจูงยิ่งขึ้น

1.2 วิทยาลัยควรมีหน่วยงานในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ผลงานวิจัยของอาจารย์ เพื่อนำไปปฏิบัติงานได้ อันจะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับอาจารย์ผู้ทำวิจัยเพื่อให้สามารถตรวจสอบและประเมินงานวิจัยของตนเองได้

1.3 ควรมีการจัดแบ่งภาระงานของอาจารย์ให้ชักจูงยิ่งขึ้น โดยแบ่งงานวิจัยให้เป็นบทบาท สำคัญ ของอาจารย์ ที่ต้องกระทำควบคู่ไปกับการสอนหรืองานด้านอื่น ๆ

1.4 ควรหาทางลดภาระงานด้านอื่น ๆ สำหรับอาจารย์ที่ต้องการทำวิจัย เพื่อให้ได้ทำการวิจัยกันอย่างเต็มความสามารถ เพราะงานวิจัยนั้นต้องอาศัยเวลา

1.5 วิทยาลัยควรถูกกำหนดแนวทางหัวข้อที่จะวิจัยในแต่ละปี หรือ แต่ละช่วง 5 ปี ไว้กว้าง ๆ เพื่อเป็นแนวให้อาจารย์ได้ค้นคิดหัวข้อที่จะวิจัยได้ตามความต้องการและความถนัด

1.6 วิทยาลัยควรติดต่อหาแหล่งทุนจากหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อให้อาจารย์ได้มีโอกาสทำการวิจัยให้กว้างขวางขึ้น

1.7 ควรมีการใช้ประโยชน์จากเครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีอยู่เพื่อสนับสนุนการวิจัยของอาจารย์ให้เต็มที่ หรืออาจติดต่อกับสถาบันคอมพิวเตอร์จากหน่วยงานภายนอกในการบริการอาจารย์ในด้านการวิเคราะห์ข้อมูล

2. ข้อเสนอแนะสำหรับกรมการฝึกหัดครู

2.1 หน่วยงานที่รับผิดชอบในด้านการประสานงานวิจัยกับวิทยาลัยครูต่าง ๆ

คือ ฝ่ายวิจัยและประเมินผล กองแผนงาน และฝ่ายพัฒนางานวิจัยของ สำนักศึกษา
นิเทศก กรมการฝึกหัดครู ควรหาแนวทางร่วมกันในอันที่จะส่งเสริมสนับสนุนงานวิจัยในแค
ดะวิทยาลัยให้ก้าวหน้าขึ้น อาจารย์เป็นองค์กรในการพัฒนางานวิจัย และวางแผน โดย
เป็นองค์กร เกี่ยวกัน

2.2 ในระดับกรมนั้น ควรมีการศึกษาค้นคว้างานหรือมูลนิธิต่าง ๆ เพื่อขอ
ความร่วมมือ หรือขอทุน ให้อาจารย์ในวิทยาลัยครู ได้ทำวิจัยกันมากยิ่งขึ้น

2.3 ควรพิจารณาค่าเนิการ เรื่องการขอตำแหน่งทางวิชาการของ
อาจารย์วิทยาลัยครู ให้เหมือนกับมหาวิทยาลัย หรือสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ โดยเร็วที่สุด

2.4 จัดอบรมความรู้ด้านเทคนิค และวิธีวิจัยสำหรับอาจารย์ให้ทั่วถึงและ
ควรคำนึงถึงแนวโน้มของเทคนิควิธีวิจัยที่เหมาะสมกับสภาพของวิทยาลัยครู เช่น เทคนิควิธี
วิจัยเชิงคุณภาพ เป็นต้น

ศูนย์วิทยพัชยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย