



ความเป็นมาของปัญหา

ย่อมเป็นที่ทราบกันดีแล้วว่า ความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติขึ้นอยู่กับการศึกษาของประชากร เป็นส่วนใหญ่ จากการพิจารณาประเทศต่าง ๆ จะเห็นได้ว่าประเทศซึ่งมีประชากรที่มีการศึกษาระดับสูง แม้จะไม่อุดมสมบูรณ์ไปด้วยทรัพยากรธรรมชาติ ก็สามารถมีฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมดี ความเจริญทั้งหลายทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคม จะมีมั่นคงยืนนานก็ต่ออาศัยการศึกษาเป็นรากฐานในการที่จะให้พลเมืองมีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพและสร้างความเป็นอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข แต่การวางรากฐานการศึกษาคงกล่าว จะต้องอาศัยกำลังคนที่จะมาเป็นผู้นำ ภายหลอดแนวความคิดและความรู้ในวิชาการต่าง ๆ เพื่อเตรียมให้บุตรกุลธิดาพร้อมที่จะเป็นพลเมืองดีของประเทศชาติต่อไป ผู้ที่มีความรับผิดชอบในหน้าที่ดังกล่าวก็คือครู การที่จะได้ครูที่นับจะต้องอาศัยการฝึกอบรมมาแล้วเป็นอย่างดี มิใช่ว่าใครจะเป็นครูก็ได้

ดังนั้น การผลิตครูที่จะออกไปทำการสอนย่อมมีความสำคัญยิ่ง ดังที่เจ้าพระยาพระเสด็จสุเรนทราธิบดี ได้กล่าวไว้ในโครงการศึกษา พ.ศ. 2441 ภาค 1 หมวด 8 ข้อ 10 ว่าควนโรงเรียนพิเศษ ว่า

10. การศึกษาในกรุงสยามในปัจจุบันและในอนาคตก็ต้องการครูเป็นที่ตั้ง ครูดีแล้วให้การเล่าเรียนดี การใหญ่สำคัญของกรมศึกษาธิการก็คือฝึกหัดครูให้ดีแล้วเป็นทางจริง ๆ ที่จะให้การศึกษเล่าเรียนในบ้านเมืองดำเนินสู่ทางเจริญ เพราะฉะนั้น ในการที่จะสร้างและตั้งโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์นี้เป็นที่แรก และเป็นภาระสำคัญของกรมศึกษาธิการที่จะทำการนี้⁽¹⁾

ในแผนการศึกษาชาติแผนปัจจุบัน ได้เน้นความสำคัญในเรื่องการฝึกหัดครูไว้มาก โดยเฉพาะแผนการศึกษาชาติ พ.ศ. 2494 หมวดที่ว่าด้วยแนวจัดการศึกษา ข้อ 23 และในแผนการ

(1) กระทรวงศึกษาธิการ, ประวัติกระทรวงศึกษาธิการ 2435-2507 (โรงพิมพ์คุรุสภา, 2507), หน้า 138.

ศึกษาชาติ พ.ศ. 2503 ข้อ 22 ซึ่งมีข้อความว่า

รัฐเป็นผู้จัดการฝึกหัดครู และพึงสนับสนุนการฝึกหัดครูเป็นพิเศษ เพื่อให้
ให้สถานศึกษาต่าง ๆ มีครูผู้ทรงคุณวุฒิ สามารถให้การศึกษาคือโดยสมบูรณ์ สม
ความมุ่งหมายตามแผนการศึกษาแห่งชาติ⁽²⁾

สำหรับในปัจจุบัน กรมการฝึกหัดครู มีหน้าที่หลักอยู่ 2 ประการ คือ ทำหน้าที่ผลิตครู ใน
ระดับต่าง ๆ ตามความต้องการของโรงเรียนรัฐบาล โรงเรียนเทศบาล และโรงเรียนราษฎร์ทั่ว
ประเทศประการหนึ่ง และอีกประการหนึ่ง ทำหน้าที่จัดและนิเทศครูตามโครงการอบรมครูประจำ
เพื่อให้ครูเหล่านั้นได้มีความรู้ ความสามารถในการสอนเพิ่มขึ้น ตลอดจนจัดการสอบเลื่อนวิทยฐานะ
ในระดับต่าง ๆ⁽³⁾

กรมการฝึกหัดครูมีโครงการผลิตครู เพื่อให้พอเหมาะกับความจำเป็นและความต้องการ
ของประเทศ ทั้งนี้เพื่อให้ได้ครูที่มีความรู้ความสามารถมีจำนวนเพียงพอสำหรับอบรมอนุชน ให้รู้จัก
หน้าที่ของคนในฐานะที่เป็นพลเมืองดี เช่น เข้าใจระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย มีจิตใจ
เข้มแข็งพร้อมที่จะเผชิญวิกฤตการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ รู้จักหน้าที่ของคนที่จะป้องกันประเทศในคราว
จำเป็น โคบายเฉพาะจะต้องให้เยาวชนรู้จักปรับตัวให้เหมาะสมในสังคมแวดล้อม และสามารถประ
ยอมอาชีพใดมันคงเป็นกำลังทางเศรษฐกิจต่อไป⁽⁴⁾

กรมการฝึกหัดครูได้วางนโยบายการผลิตครู และบทมาตรฐานครู พ.ศ. 2510 - 2514
ไว้ว่า:

ในการผลิตครูและยกมาตรฐานของครูเพื่อให้ได้ปริมาณเพียงพอและมี
คุณภาพสูงขึ้นไปนั้น กรมการฝึกหัดครูถือว่า คุณภาพของครูนับเป็นเรื่องสำคัญมาก
เพราะหากได้ครูไม่มีคุณภาพออกไปทำการสอน บอมนั้นจะไปถึงการศึกษ ของ

(2) Ibid., pp. 367-382.
(3) Department of Teacher Training, The Department of Teacher
Training: Its Work and Organization (Suan Sunantha Teachers College
Press, 1967), p. 1.
(4) สานนุชิต จำปาทอง และ บุญถิ่น อัตถากร, การผลิตครู (โรงพิมพ์บรรพกาล, 2505),
หน้า 23.

เด็กเป็นจำนวนมาก ดังนั้น แม้จะทุ่มเทงบประมาณเพื่อจะเร่งการผลิตครูให้
ได้จำนวนมาก ๆ โดยไม่คำนึงถึงคุณภาพของครูบอมชืดด้วยหลักการและเหตุ-
ผล(5)

ในระหว่างปี พ.ศ. 2510-2514 กรมการฝึกหัดครูได้วางโครงการผลิตครู 2 ระดับ
คือระดับประกาศนียบัตร และระดับปริญญา สำหรับการดำเนินการผลิตครูระดับประกาศนียบัตรนั้น
ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ คือ ผลิตครูประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา
ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง และผลิตครูประกาศนียบัตรประโยคประถมศึกษา

สถานศึกษาที่ทำการศึกษาผลิตครูในระดับประกาศนียบัตรดังกล่าว ได้แก่โรงเรียนฝึกหัดครู ซึ่ง
ในปัจจุบันมีอยู่ 9 แห่ง และวิทยาลัยครู ซึ่งมี 18 แห่ง โรงเรียนฝึกหัดครูและวิทยาลัยครู จึงมี
ความสำคัญในการผลิตครูให้ได้ตามนโยบาย และโครงการที่วางไว้ เพราะสถานศึกษาดังกล่าวมี
ผู้ผลิตโดยตรง แต่การผลิตครูจะให้ได้ทั้งปริมาณและคุณภาพนั้นจะต้องอาศัยอาจารย์และอาจารย์
ใหญ่หรือผู้อำนวยการเป็นพื้นฐาน อย่างไรก็ตาม มีปรากฏอยู่เสมอว่า โรงเรียนผลิตครูยังไม่ค่อย
บรรลุเป้าหมายเท่าที่ควร จะเห็นได้จากผลการศึกษา ความสูญเสียในการจัดดำเนินการผลิต ครู
ของสถาบันการฝึกหัดครูในภาคพื้นเอเชีย ของ E.A. Pires พบว่านักเรียนฝึกหัดครูต้องออกจาก
สถานศึกษากลางคัน และไม่ประสบผลสำเร็จในการประกอบอาชีพซึ่งพอจะประมวลสาเหตุได้ว่า:-

- (1) นักเรียนฝึกหัดครูมีพื้นฐานความรู้อ่อน เรียนวิชาบางวิชาไม่ได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะได้รับความ
ความเอาใจใส่แนะนำจากครูอาจารย์น้อยเกินไป
- (2) การคัดเลือกนักเรียนฝึกหัดครูยังไม่ดีพอ
- (3) ระเบียบการวัดผลในสถาบันฝึกหัดครูยังไม่มีความมาตรฐานในการที่จะวัดคุณภาพของนักเรียน
ได้ดีพอ
- (4) สถาบันการฝึกหัดครูยังขาดกำลังคน คือ ครูอาจารย์ที่มีความสามารถครบตามสาขา
วิชา และขาดสิ่งอำนวยความสะดวกในการผลิตครู(6)

(5) กรมการฝึกหัดครู, งานผลิตครูและบทบาทครู พ.ศ. 2510-2514 ของกรมการ
ฝึกหัดครู (จัดพิมพ์โดยสำนักเลขาธิการกรม กรมการฝึกหัดครู, 2510)

(6) E.A. Pires, Primary Teachers Training in Asia (UNESCO, Bangkok, Thailand, 1963), pp. 28-29.

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า บุคคลากรในแต่ละสถานฝึกหัดครูมีความสำคัญในการผลิตครูที่จะออกไปสอนเด็กนักเรียนต่อไปมาก บุคคลากรที่นับว่าสำคัญที่สุดก็คือหัวหน้าสถานฝึกหัดครู เพราะเป็นผู้นำเอานโยบายและโครงการต่าง ๆ ไปปฏิบัติ ถ้าการดำเนินการตามนโยบายและโครงการเป็นไปด้วยดี ก็ย่อมเป็นผลดีต่อคณะครู อาจารย์ และผู้ร่วมงานทั้งหมดและนักเรียน-ฝึกหัดครูในที่สุด นอกจากนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างคณะครูอาจารย์และผู้ร่วมงานก็ย่อมมีความสำคัญต่อสถานฝึกหัดครูนั้น ๆ เช่นเดียวกัน การจัดการบริหารในแต่ละสถานศึกษาจึงมีความสำคัญมาก เพราะมีส่วนสัมพันธ์โดยตรงกับขวัญในการทำงาน ตลอดจนการปฏิบัติงานทั้งหลายด้วย

จากการสำรวจหนังสือต่าง ๆ เกี่ยวกับกรรมการฝึกหัดครู ปรากฏว่า กรรมการฝึกหัดครูได้พยายามประเมินผลการบริหารงานของสถานฝึกหัดครูบ้าง แต่รู้สึกว่าจะยังไม่ได้ใช้เครื่องมือในการประเมินตามหลักวิชาการมากนัก ดังนั้น การพยายามหาเครื่องมือที่ใช้ในการวัดและประเมินการบริหารงานของสถานฝึกหัดครู จึงเป็นสิ่งที่น่าจะทำอย่างมั่ง การวิจัยครั้งนี้ ก็เป็นความพยายามอย่างหนึ่งที่จะทดลองใช้เครื่องมือประเภทดังกล่าวประเมินระบบพฤติกรรมทางการบริหารในสถานฝึกหัดครู ผลประเมินที่ได้อาจจะใช้เป็นข้อมูลในการพิจารณาปรับปรุงระบบงานบริหารในสถานนั้น ๆ ได้.

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายดังต่อไปนี้ คือ

1. เพื่อพัฒนาเครื่องมือที่จะใช้ในการศึกษาระบบพฤติกรรมในการบริหารของสถานฝึกหัดครูระดับต่าง ๆ โดยมุ่งหาความเชื่อถือได้ (Reliability) ของเครื่องมือ
2. เพื่อศึกษาระบบพฤติกรรมในการบริหารของสถานฝึกหัดครูโดยส่วนรวม
3. เพื่อเปรียบเทียบแนวทรรศนะ (Perception) หรือความรู้สึกในเรื่องพฤติกรรมในการบริหารของสถานฝึกหัดครู ระหว่าง
ก. อาจารย์หญิง กับ อาจารย์ชาย
ข. โรงเรียนฝึกหัดครู กับ วิทยาลัยครู และ
ค. สถานศึกษาฝึกหัดครูสวนกลาง กับ สวนภูมิภาค

ข้อสมมุติเบื้องต้น (Assumptions)

ผู้วิจัยมีข้อสมมุติเบื้องต้นในการวิจัยครั้งนี้ว่า

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีความแม่นยำ (validity) ในสิ่งที่วัดสูง
2. นโยบายในการบริหาร บุคลิกภาพของหัวหน้าสถานศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าสถานศึกษากับคณะครูอาจารย์ และระหว่างครูอาจารย์ด้วยกัน มีผลต่อการปฏิบัติงานของสถานศึกษานั้น ๆ สูง
3. ถ้าขวัญในการทำงานของบุคคลากรในหน่วยงานสูง และบุคคลากรยอมรับเป้าหมายของหน่วยงาน จะทำให้มีน้ำใจ (spirit) และความรู้สึกรับผิดชอบของแต่ละบุคคล หรือของหมู่คณะโดยทั่วไปจะดีและเป็นผลให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงขึ้น แต่ถ้าวขวัญในการทำงานต่ำ การปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้นจะไม่ประสบผลดี

คำจำกัดความ

เนื่องจากคำบางคำที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีความหมายแตกต่างจากที่ใช้โดยทั่วไป ผู้วิจัยจึงขอให้คำจำกัดความของคำเหล่านั้นดังนี้

- สถาบันฝึกหัดครู หมายถึงสถาบันที่ผลิตครูระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งจัดสอนตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา และประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง ในสังกัดกรมการฝึกหัดครู
- โรงเรียนฝึกหัดครู หมายถึงสถาบันฝึกหัดครูที่ผลิตครู ความหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา (ป.กศ.)
- วิทยาลัยครู หมายถึงสถาบันฝึกหัดครู ซึ่งผลิตครูตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา (ป.กศ.) และประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (ป.กศ.สูง)
- หัวหน้าสถานศึกษา หมายถึงครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ และผู้อำนวยการ ของสถานศึกษา เช่น โรงเรียนฝึกหัดครู และวิทยาลัยครู ซึ่งเป็นแหล่งประชากรในโครงการวิจัย
- ผู้อำนวยการ หมายถึง หัวหน้าสถานศึกษาในระดับวิทยาลัยครู และเป็นข้าราชการพล-

- เรือนสามัญชั้นพิเศษ
- อาจารย์ใหญ่ หมายถึงหัวหน้าสถานศึกษาในระดับวิทยาลัยหรือระดับโรงเรียนฝึกหัดครู และเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญต่ำกว่าชั้นพิเศษ
- อาจารย์ หมายถึงข้าราชการพลเรือนสามัญทุกคนที่ปฏิบัติราชการอยู่ใน โรงเรียน ฝึกหัดครู และวิทยาลัยครู
- ระบบพฤติกรรมในการบริหาร หมายถึงแนวทรรศนะหรือความรู้สึกของคณะอาจารย์ ที่มีต่อพฤติกรรมในการบริหารของหน่วยงาน
- ความไม่ประสานงาน (Disagreement) หมายถึงพฤติกรรมของคณะอาจารย์ในลักษณะที่ต่างคนต่างทำหน้าที่ของตนโดยไม่มีความสัมพันธ์กัน
- ความกีดกัน (Hindrane) หมายถึงความรู้สึกของคณะอาจารย์ที่ว่าหัวหน้าสถานศึกษาเช่น อาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการมอบหมายภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบในคณะกรรมการต่าง ๆ และหน้าที่อื่น ๆ มากเกินไป โดยคณะอาจารย์รู้สึกว่าไม่ค่อยมีความจำเป็น จึงมีแนวทรรศนะว่า หัวหน้าสถานศึกษากีดกันตนมากกว่าอำนวยความสะดวกในการทำงาน
- ขวัญ (Esprit) หมายถึงขวัญในการทำงาน (Morale) กล่าวคือ คณะอาจารย์มีความพอใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน และขณะเดียวกันก็มีความพอใจในความสำเร็จของการปฏิบัติงาน
- ความสนิทสนม (Intimacy) หมายถึงความพอใจของคณะอาจารย์ที่จะพบปะสังสรรค์และมี ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ทั้งนี้อาจจะไม่มีความเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในงานก็ได้
- ความเห็นห่าง (Aloofness) หมายถึงพฤติกรรมของหัวหน้าสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดนโยบาย กฎ และระเบียบแบบแผนของทางราชการเป็นหลัก โดยไม่คำนึงถึงสภาพการณ์ที่เป็นอยู่ของคณะอาจารย์แต่อย่างใด นับเป็นพฤติกรรมแบบที่ไร้ปฏิบัติกันโดยทั่ว ๆ ไป (Universalistic) มากกว่าเป็นพฤติกรรมเฉพาะของหน่วยงาน (Particularistic) และคำนึงถึงเกณฑ์มาตรฐานของการปฏิบัติงานมากกว่าบุคคลทำงาน เพื่อรักษา

- วิธีปฏิบัติงานดังกล่าว หัวหน้าสถานศึกษามักเห็นห่างจากคณะอาจารย์ ความคำนึงเฉพาะงาน (Production Emphasis) หมายถึงพฤติกรรมของหัวหน้าสถานศึกษา ที่แสดงออกโดยการตรวจตราการทำงานของคณะอาจารย์ อย่างใกล้ชิด โดยใช้วิธีสั่งงานแต่อย่างเดียว แต่ไม่ยอมรับฟังปฏิกิริยาของผู้ร่วมงานแต่อย่างใด
- ความกระตือรือร้น (Thrust) หมายถึงพฤติกรรมของหัวหน้าสถานศึกษาที่พยายามให้งานดำเนินไป โดยทำงานให้คณะอาจารย์ดูเป็นตัวอย่าง และไม่ใ้ใช้การตรวจตราอย่างใกล้ชิด แต่เนื่องจากเป็นพฤติกรรมที่มุ่งผลงานเป็นหลัก คณะอาจารย์จึงไม่ค่อยชอบ
- คุณพินิจ (Consideration) หมายถึงพฤติกรรมของหัวหน้าสถานศึกษาที่ปฏิบัติต่อคณะอาจารย์อย่างมีคุณธรรม และมีน้ำใจที่ดีต่อกัน.

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีวิธีดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

ประชากร ประชากรที่ใช้เป็นอาจารย์ที่ปฏิบัติราชการอยู่ ณ สถานบันฝึกหัดครู ซึ่งมีอาจารย์หรือผู้อำนวยการปฏิบัติราชการอยู่ ณ ที่นั้น ไม่น้อยกว่า 1 ปีการศึกษา

สุ่มตัวอย่าง ใช้สุ่มตัวอย่างจากสถานบันฝึกหัดครูต่างๆ โดยคิดเป็นอัตรา 1 ใน 3 ของจำนวนอาจารย์ทั้งหมดและแต่ละสถานบัน ทั้งนี้ พยายามให้เป็นตัวแทนของเพศ ตำแหน่งชั้น และตำแหน่งที่ได้รับ ณ สถานบันนั้น ๆ

เครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประเภทมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ที่ดัดแปลงมาจาก The Organizational Climate Description Questionnaire (OCQ) ของ Halpin และ Croft (7) โดยจัดให้มีการทดสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) ก่อน

(7) Andrew W. Halpin and Don B. Croft, The Organizational Climate of Schools (Danville: Interstate Printers and Publishers, Inc., 1963), 130 p.

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ทดสอบความเชื่อถือได้แล้วไปแจกให้แก่ อาจารย์ในสถาบันฝึกหัดครูต่าง ๆ ควบคุมตนเอง และรอเก็บรวบรวมกลับมาจนหมดด้วยตนเอง เช่นเดียวกัน

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติ โดยการใช้วิธีวิเคราะห์ ความแปรปรวน (Analysis of Variance) ในการหาความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ (Reliability) หาความถี่ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และคะแนนมาตรฐาน และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเพื่อใช้ในการวิเคราะห์และเปรียบเทียบระบบพฤติกรรมในการบริหาร ตลอดจนตั้งใจแผนภูมิภาพประกอบการวิเคราะห์ด้วย ต่อจากนั้นก็แปลความหมายจากค่าทางสถิติที่ได้

ลำดับชั้นการเสนอข้อมูล

ความเป็นมาของปัญหา ความมุ่งหมายของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย ความสำคัญของปัญหา ข้อสมมุติเบื้องต้น ค่าจำกัดความ และวิธีดำเนินการวิจัยได้เสนอไว้ใน บทที่ 1 บทที่ 2 เสนองานวิจัย และผลการสัมมนาทางบริหารของกรมการฝึกหัดครู หน่วยงานต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา ความเป็นผู้นำ ขวัญในการทำงาน และประวัติความเป็นมาของแบบสอบถาม รวมทั้งการใช้แบบสอบถามฉบับนั้นในการวิจัยต่าง ๆ ส่วนวิธีดำเนินการวิจัยและการรวบรวมข้อมูลอื่นได้แก่การเลือกประชากรในโครงการวิจัย การเลือกสุ่มตัวอย่าง การสร้างและลักษณะของแบบสอบถาม การเก็บรวบรวมข้อมูล การเสนอข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ใกล้เคียงไว้ใน บทที่ 3 บทที่ 4 เสนอเกี่ยวกับสถานภาพของอาจารย์ใหญ่หรือผู้อำนวยการ การทดสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) ของเครื่องมือและระบบพฤติกรรมในการบริหารของสถาบันฝึกหัดครู ตามความมุ่งหมายที่วางไว้ และ บทที่ 5 เสนอเกี่ยวกับสรุปผลการวิจัยและขอเสนอแนะสำหรับสถาบันฝึกหัดครู วิทยาลัยครู และกรมการฝึกหัดครู.