

สรุปผลการวิจัย อภิปรายและข้อเสนอแนะ

ในบทนี้เป็นการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล พร้อมทั้งเสนอแนะโครงการพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปาง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาวิธีการและรูปแบบของการพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา
2. เพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการของคณาจารย์วิทยาลัยครูลำปางในด้านการพัฒนาคณาจารย์
3. เพื่อเสนอโครงการพัฒนาคณาจารย์ที่เหมาะสมกับสภาพของวิทยาลัยครูลำปาง

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาวิธีการและรูปแบบของการพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ จากเอกสาร คำว่า และปริทัศน์นุสรณ์ของมูลนิธิ ผู้มีประสบการณ์ค่านี้ และศึกษาสภาพการพัฒนา-คณาจารย์ในวิทยาลัยครูต่าง ๆ จาก เอกสาร และจากการส่งแบบสอบถามไปยังรองอธิการฝ่ายวิชาการของวิทยาลัยครู 18 แห่ง จากทุกกลุ่มวิทยาลัยครู โดยสอบถามถึงสภาพการพัฒนาคณาจารย์ที่วิทยาลัยครูต่าง ๆ ได้ดำเนินการอยู่ ผลจากการศึกษาในตอนต้นนี้ ได้กำหนดแนวความคิดเบื้องต้นเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์

ตอนที่ 2 ศึกษาสภาพการพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปางโดยในขั้นต้นได้ศึกษาเอกสาร รายงาน และสัมภาษณ์ผู้บริหารและอาจารย์บางท่าน เพื่อทราบสภาพทั่วไปในการพัฒนา

คณาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปาง ได้นำข้อมูลดังกล่าวที่ได้รวมกันแนวคิดที่ได้จากตอนที่ 1 ประมวลข้อมูลทั้งหมดพัฒนาเป็นเครื่องมือสำหรับการวิจัย แล้วจึงนำเครื่องมือดังกล่าวออกไปเก็บข้อมูลจากผู้บริหารและอาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปาง

ตอนที่ 3 ออกแบบโครงการพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปาง โดยอาศัยข้อมูลจากตอนที่ 1 และตอนที่ 2 เป็นข้อมูลพื้นฐาน

ตอนที่ 4 นำโครงการไปทดสอบหาความเป็นไปได้ในการดำเนินงาน (Feasibility study) โดยผู้วิจัยได้นำโครงการอย่างย่อส่งไปให้ผู้บริหารและอาจารย์เพื่อชี้แจงเข้าใจโครงการ และสร้างเครื่องมือตรวจสอบแนวโน้มการสนับสนุนโครงการพร้อมขอข้อเสนอแนะในการดำเนินงานและการป้องกันอุปสรรคและปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในแต่ละโครงการย่อย และโครงการรวมทั้งหมด

ตอนที่ 5 ปรับปรุงโครงการที่ทดสอบแล้วในตอนที่ 4 เสนอเป็นโครงการพัฒนาคณาจารย์สำหรับวิทยาลัยครูลำปางต่อไป

สรุปผลของการวิจัย

การศึกษานี้ปรากฏผลซึ่งสรุปตามลำดับดังนี้

1. วิธีการและรูปแบบของการพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ๆ ได้แก่
 - ก. วัตถุประสงค์ของการพัฒนาคณาจารย์จะขึ้นอยู่กับความต้องการของแต่ละสถาบัน ซึ่งส่วนใหญ่จะมุ่งส่งเสริมให้คณาจารย์ได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง ทั้งในก้านความรู้ ทักษะ ทักษะ และความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ ซึ่งเน้นในเรื่องการสอนเป็นสำคัญ
 - ข. ขอบเขตของการพัฒนาคณาจารย์ จะมุ่งพัฒนากันการเรียนการสอนเป็นสำคัญ แต่ในหลายสถาบันก็พัฒนาครอบคลุมถึงบทบาทหน้าที่ของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งจะครอบคลุม

เรื่องการสอน การวิจัย การบริการชุมชนและสังคม ตลอดจนการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ในการพัฒนาจะพัฒนาทั้งในค่านิยมและปฏิบัติควบคู่กันไป

ค. การจัดตั้งหน่วยพัฒนาคณาจารย์และถ้าให้บริการ หน่วยพัฒนาคณาจารย์ ส่วนใหญ่จะขึ้นกับหน่วยงานกลางของสถาบันโดยตรง หรืออาจสังกัดในคณะใดคณะหนึ่ง เช่น คณะครุศาสตร์หรือคณะที่มีบุคลากรมาก ๆ โดยจะรับผิดชอบงานคณาจารย์ มีผู้รับผิดชอบและดำเนินการประจำ ทำหน้าที่ให้บริการคณาจารย์แก่คณาจารย์ทั้งหมดของสถาบัน

ง. ลักษณะของกิจกรรม มีหลายรูปแบบเช่น การให้คำปรึกษาแก่คณาจารย์ การจัดประชุมสัมมนา จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ จัดนิทรรศการ จัดพิมพ์เอกสารเผยแพร่ ฯลฯ

จ. วิธีการจัดการพัฒนาคณาจารย์ สามารถจัดได้หลายรูปแบบ อาทิเช่น จัดตามความสะดวกเป็นครั้งคราวตามความต้องการ หรือจัดอย่างมีระบบขึ้นโดยมีการกำหนดไว้ในแผนงาน มีการจัดกิจกรรมหลายรูปแบบ หรืออาจจัดอย่างสมบูรณ์แบบโดยพัฒนาหลาย ๆ ด้านไปพร้อม ๆ กันเช่น พัฒนาทัศนคติ พัฒนาการสอน และพัฒนาองค์การ

ฉ. ลักษณะของโปรแกรมการดำเนินงานก็มีหลายลักษณะ อาทิเช่น จัดในรูปแบบโปรแกรมการปฐมนิเทศสำหรับอาจารย์ใหม่ โปรแกรมการจัดกิจกรรมต่าง ๆ โดยจัดอบรมหรือสัมมนาสำหรับอาจารย์ใหม่และอาจารย์เก่า ซึ่งมักจัดทำตลอดปีการศึกษา และโปรแกรมการให้บริการหรือช่วยเหลืออาจารย์ เช่น กลั่นกรองการศึกษา ฯลฯ สำหรับอาจารย์ที่มีปัญหาโดยเฉพาะ

2. สภาพปัญหาและความต้องการของคณาจารย์ในวิทยาลัยครูลำปาง ในด้านการพัฒนาคณาจารย์ ในการศึกษาผู้วิจัยได้ศึกษาโดยใช้วิธีการของระบบ (System Approach) ศึกษาสภาพปัญหาครอบคลุมระบบย่อย ๆ อันได้แก่ บทบาทและความรับผิดชอบของคณาจารย์ในวิทยาลัยครูลำปาง ตลอดจนสภาพการพัฒนาคณาจารย์และอุปสรรคปัญหาต่าง ๆ ในการพัฒนาคณาจารย์ ดังสรุปผลการวิจัยดังนี้

ก. เกี่ยวกับสภาพความรู้ ความเข้าใจของคณาจารย์ ต่อบทบาทและความรับผิดชอบพบว่า ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบทั้ง 6 บทบาท

ซึ่งได้แก่ บทบาทด้านการสอน การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา กิจกรรมเสริมหลักสูตร การให้บริการชุมชนและสังคม การนิเทศการสอนและการวิจัย ปรากฏ รัศมีความรู้ ความเข้าใจอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ยกเว้นในบางเรื่องที่มีความรู้ความเข้าใจใน เกณฑ์มากได้แก่ การสอนแบบบรรยาย การสอนแบบอภิปราย การเขียนจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม เนื้อหาวิชาที่สอน การปกครองในระบอบประชาธิปไตยโดยมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข และใน บางเรื่องมีความรู้ความเข้าใจในเกณฑ์น้อยได้แก่ หลักสูตรมัธยมตอนต้น พ.ศ.2521 หลักสูตร มัธยมตอนปลาย พ.ศ.2518 ทักษะและระเบียบวิธีการวิจัยและเทคนิคการดำเนินการวิจัย

(1) ในด้านความต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้เกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบ ของอาจารย์ในวิทยาลัยครูลำปาง พบว่า ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความต้องการให้มีกิจกรรม เสริมความรู้ทั้ง 6 บทบาทนั้น โดยมีระดับความต้องการอยู่ในเกณฑ์มากทุกบทบาท ยกเว้นในบางเรื่อง เท่านั้นที่มีความต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้ในเกณฑ์ปานกลางได้แก่ การสอนแบบบรรยาย การสอนแบบอภิปราย การเขียนจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรม และการปกครองในระบอบประชาธิปไตย โดยมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

(2) ลำดับที่ของความต้องการกิจกรรมเสริมความรู้ในแต่ละบทบาทพบว่า เรื่องที่ น่าจะเป็นความต้องการเร่งด่วนในแต่ละบทบาท ซึ่งได้แก่ เรื่องการพัฒนาหลักสูตร วิธีสอนแบบ ต่าง ๆ เช่น วิธีสอนแบบบูรณาการ แบบสืบสวนสอบสวน แบบกลุ่มย่อย แบบศูนย์การเรียนรู้ เทคนิค การให้คำปรึกษาและการแก้ไขปัญหาวงนักศึกษา การเป็นที่ปรึกษาในการจัดกิจกรรมส่งเสริมทาง ด้านวิชาการ การพัฒนาชุมชน ศิลปวัฒนธรรมประเพณี และอาชีพต่าง ๆ ของประชาชนในท้องถิ่น ในความรับผิดชอบของวิทยาลัยครูลำปาง จุดมุ่งหมายและหลักการของโครงการฝึกสอน เทคนิค การจัดโปรแกรมต่าง ๆ เพื่อเตรียมนักศึกษาออกฝึกสอน วิธีการเขียนบทความและตำรา วิทยา การใหม่ ๆ และผลการวิจัยทางการศึกษา หลักการและระเบียบวิธีการวิจัย รวมทั้งเทคนิคการ ดำเนินการวิจัย ส่วนในเรื่องอื่น ๆ นั้นก็เป็นความต้องการในลำดับที่รองลงไปตามลำดับ

สิ่งที่ค้นพบจากการวิจัยก็คือ ปรากฏว่ามีคณาจารย์ส่วนหนึ่งระบุความต้องการในการพัฒนา บทบาทด้านการบริหารและงานธุรการในวิทยาลัยครูลำปางอีกด้วย แม้ว่าในบทบาทด้านนี้ในสถาบัน

อื่นจะไม่เห็นในเรื่องการพัฒนา แต่สำหรับวิทยาลัยครูลำปางแล้ว เห็นไ้ความเน้นความต้องการของอาจารย์ส่วนหนึ่งที่ต้องการพัฒนาความเรามาจดและทักษะในก้านนี้

ข. ความคิดเห็นของคณาจารย์ต่อการพัฒนาคณาจารย์ พบว่า ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ทั้งที่จัดขึ้นในสถาบันและนอกสถาบันน้อยครั้งมาก และปรากฏว่าทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความพอใจมากที่สุดที่จะได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมและมีความต้องการอย่างยิ่งที่จะเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาคณาจารย์ ถึงแม้บางคนไม่มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมก็แสดงความเห็นว่า ผู้ที่มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมควรจะได้้นำความรู้ที่ได้รับมาเผยแพร่แก่คณาจารย์อย่างทั่วถึง จากความคิดเห็นตอบทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์ในวิทยาลัยครู พบว่าคณาจารย์ส่วนใหญ่ยังทราบไม่ชัดเจน จึงพบว่าคณาจารย์ประสบปัญหาในการปฏิบัติงานตามบทบาทเหล่านั้น

เมื่อพิจารณาถึงความคิดเห็นของคณาจารย์ต่อการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์แล้ว พบว่า วิทยาลัยครูลำปางได้จัดกิจกรรมดังกล่าวบ่อยครั้ง และคณาจารย์ได้แสดงความเห็นอีกว่าถ้าวิทยาลัยครูลำปางจะจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่ก็พร้อมจะมีส่วนร่วมทั้งเป็นผู้จัดและผู้เข้าร่วมรับบริการ โครงการที่จัดควรเป็นโครงการต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา ส่วนเวลาในการจัดควรจัดทั้งในช่วงปิดเทอม วันเสาร์-อาทิตย์ หรือในเวลาราชการ

ค. อุปสรรคและปัญหาในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ พบว่า ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นสอดคล้องกันเกี่ยวกับอุปสรรคและปัญหาในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์เกือบทุกปัญหา เป็นปัญหาในเกณฑ์มาก ยกเว้นเพียงปัญหาเดียวที่เป็นปัญหาในเกณฑ์น้อยคือ ปัญหาผู้บริหารไม่สนับสนุนในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์เท่าที่ควร

เมื่อพิจารณาในการจัดลำดับที่ของปัญหาพบว่า ปัญหาในทัศนะของผู้บริหารเห็นว่า ปัญหาอันดับที่ 1 ถึง 5 ได้แก่

1. ขาดเอกสาร ตำรา วัสดุอุปกรณ์ที่จะเอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรม
2. ความร่วมมือของคณาจารย์ในการเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนา หรือประชุม

ปฏิบัติการ ฯลฯ

3. ขาดงบประมาณ

4. ขาดการประสานงานและการประชาสัมพันธ์ที่กระหว่างฝ่ายผู้จัดกิจกรรมและอาจารย์ผู้เข้าร่วมกิจกรรม

5. ความร่วมมือของฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการจัดกิจกรรม

ส่วนปัญหาในทัศนะของอาจารย์เห็นว่า มีห้าอันดับที่ 1 ถึง 5 ได้แก่

1. ขาดการประสานงานและการประชาสัมพันธ์ที่กระหว่างฝ่ายผู้จัดกิจกรรมและอาจารย์ผู้เข้าร่วมกิจกรรม

2. ขาดงบประมาณ

3. ความร่วมมือของฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการจัดกิจกรรม

4. ขาดเอกสาร คำว่า วัสดุอุปกรณ์ที่จะเอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรม

5. ความร่วมมือของคณาจารย์ในการเข้ารับการอบรม ประชุม สัมมนา หรือประชุม

ปฏิบัติการ ฯลฯ

ส่วนปัญหาอื่น ๆ ในลำดับที่ 6 ถึง 10 ในทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์ต่อการจัดลำดับที่ของปัญหาอยู่ในลำดับที่ใกล้เคียงกัน

พิจารณาโดยส่วนรวมในการจัดลำดับที่ ทั้งในทัศนะของทั้งผู้บริหารและอาจารย์ ได้จัดลำดับที่ของปัญหอันดับที่ 1 ถึง 10 ดังนี้

1. ขาดการประสานงานและการประชาสัมพันธ์ที่กระหว่างฝ่ายผู้จัดกิจกรรมและอาจารย์ผู้เข้าร่วมกิจกรรม

2. ขาดงบประมาณ

3. ขาดเอกสาร คำว่า วัสดุอุปกรณ์ที่จะเอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรม

4. ความร่วมมือของคณาจารย์ในการเข้ารับการอบรม ประชุมสัมมนาหรือประชุมปฏิบัติการ ฯลฯ

5. ความร่วมมือของฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการจัดกิจกรรม

6. เวลาในการจัดกิจกรรมทั้งผู้จัดและผู้เข้ารับบริการต่างไม่มีเวลาว่างพอ เพราะมีงาน

ในความรับผิดชอบมาก

7. นโยบายของวิทยาลัยครูไม่ได้รับู้ชัดเจนถึงบทบาทความรับผิดชอบของคณาจารย์ในวิทยาลัยครู

8. ขาดแคลนวิทยากรและผู้เชี่ยวชาญ

9. ขาดตัวบุคคลที่มีความสามารถในการจัดกิจกรรม

10. ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญสนับสนุนในการจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาอาจารย์เท่าที่ควร

3. สรุปผลการทดสอบโครงการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปาง

ก. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของแต่ละโครงการ พบว่า ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นว่าโครงการทุกโครงการสมควรจัดทั้งสิ้น

ข. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น และข้อเสนอแนะในการป้องกันปัญหาต่าง ๆ ซึ่งสรุปได้ดังนี้

(1) ปัญหาขาดงบประมาณ ควรมีการจัดเตรียมไว้ล่วงหน้าให้เพียงพอ นอกจากจะใช้งบประมาณเพื่อการศึกษแล้ว อาจแสวงหาจากที่อื่น ๆ ด้วยวิธีการต่าง ๆ หรือจากผู้เข้าร่วมสัมมนาออกค่าใช้จ่ายร่วมด้วย นอกจากนี้กรมการฝึกหัดครูและวิทยาลัยครู ควรจัดสรรงบประมาณพิเศษ เพื่อการดำเนินงานของโครงการพัฒนาอาจารย์โดยเฉพาะ

(2) ปัญหาเกี่ยวกับวิทยากร ควรมีการติดต่อและแสวงหาวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะในแต่ละด้านตรงตามโครงการต่าง ๆ ล่วงหน้า และควรพิจารณาถึงคุณสมบัติพิเศษด้วย อาทิเช่น พุททังค์ มีชื่อเสียง ขณะเดียวกันควรพิจารณาวิทยากรในวิทยาลัยครูลำปางและสถาบันอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

(3) ปัญหาความร่วมมือของผู้เข้าร่วมโครงการ ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้มากหลาย ๆ วิธีและมีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะกระตุ้นให้ผู้บริหารและอาจารย์สนใจและมองเห็นความสำคัญและประโยชน์ที่จะได้รับ ทางออกอีกทางหนึ่งก็คือ ผู้บริหารอาจใช้วิธีออกคำสั่งให้อาจารย์ทุกคนเข้าร่วมโครงการ และที่สำคัญผู้บริหารจะต้องเห็นความสำคัญ ให้ความสำคัญร่วมมือและสนับสนุนอย่างจริงจังในการจัดทำโครงการ ขณะเดียวกันควรให้ความเสมอภาคและความยุติธรรมแก่คณาจารย์

นอกจากนั้นควรถือเป็นความดีความชอบพิเศษในการที่อาจารย์มีความพยายามที่จะปรับปรุงตนเอง โดยการเข้าร่วมโครงการต่าง ๆ ที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ ควรสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้จัดและผู้เข้าร่วมโครงการ เพื่อให้ได้รับความร่วมมืออย่างดี

(4) ปัญหาเกี่ยวกับผู้ดำเนินงาน ผู้รับผิดชอบควรเป็นรองอธิการฝ่ายวิชาการ โดยมีอธิการเป็นที่ปรึกษา และแต่งตั้งคณะกรรมการ ซึ่งเลือกสรรจากทุกคณะวิชาให้ดำเนินงานร่วมกัน และควรเปิดโอกาสให้คณาจารย์ทุกท่านได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ควรสนับสนุนและให้กำลังใจแก่ผู้ดำเนินงาน ในบางโครงการคณะกรรมการอาจารย์รับผิดชอบดำเนินงานร่วมกับฝ่ายต่าง ๆ หรือในบางโครงการอาจเชิญบุคลากรจากกรมการฝึกหัดครูมาดำเนินงาน เช่น โครงการสัมมนาบทบาทความรับผิดชอบและโอกาสความก้าวหน้าของอาจารย์ในวิทยาลัยครู เป็นต้น

(5) ปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงาน ควรมีการสำรวจความต้องการเพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางโครงการและการดำเนินงาน โดยเสนอต่อฝ่ายบริหาร ในการดำเนินงานควรมีการประสานงานเป็นอย่างดีกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ในการฝึกอบรมควรเป็นการฝึกปฏิบัติให้มาก และมีการติดตามผลการนำไปใช้

(6) ปัญหาเกี่ยวกับเวลา ควรจัดทำโครงการในช่วงเวลาที่อาจารย์จะสามารถเข้าร่วมได้ อาจจัดในเวลาราชการ วันหยุดราชการ วันเสาร์ วันอาทิตย์ หรือช่วงปิดเทอม แล้วแต่ความเหมาะสมของแต่ละโครงการ และในการจัดแต่ละครั้งควรเป็นช่วงสั้น ๆ ไม่นานวันจนเกินไป

(7) ปัญหาเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ เอกสารตำรา ยานพาหนะและสถานที่ ควรมีการจัดเตรียมไว้ล่วงหน้า ตลอดจนมีการส่งเสริมให้มีการผลิตวัสดุอุปกรณ์และเอกสารตำราในวิทยาลัยให้มากขึ้น และควรมีโครงการแลกเปลี่ยนหรือยืมวัสดุอุปกรณ์จากสถาบันอื่น ๆ และถ้าเป็นการทัศนศึกษาก็ควรมีการจัดเตรียมและจัดหาพาหนะและสถานที่ที่เหมาะสมไว้ล่วงหน้า

ค. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการจัดโครงการ

(1) ในการจัดทำโครงการแต่ละโครงการ ควรใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัด และให้ได้ประโยชน์คุ้มค่าที่สุด

(2) ควรมีการศึกษาพฤติกรรมที่เป็นปัญหาต่าง ๆ เช่น การที่ผู้บริหารหรืออาจารย์ ไม่ให้ความร่วมมือ ไม่เข้าร่วมโครงการเพราะอะไร เพื่อที่จะได้หาทางแก้ไขและป้องกันในการจัดโครงการครั้งต่อไป

(3) ควรมีการร่วมมือกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

(4) วิทยาลัยควรส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะของอาจารย์ ควรให้ทั้งกำลังใจและสนับสนุนด้านการเงิน

(5) อาจารย์ทุกท่านควรมีส่วนร่วมและรับผิดชอบในการจัดทำโครงการตามความสามารถของแต่ละคน

(6) อาจารย์ทุกท่านควรเข้าร่วมทุกโครงการ ในกรณีที่จัดเป็นกลุ่มใหญ่ไม่สะดวก ก็ควรจัดเป็นกลุ่มย่อย หมุนเวียนกันไป และพิจารณาถึงผู้มีความจำเป็นก่อน

(7) ควรหาทางให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญและให้การสนับสนุนงานวิชาการ และฝ่ายวิชาการควรหาทางให้คณะและภาควิชาต่าง ๆ ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาอาจารย์

(8) ควรมีการติดตามผลและวางโครงการต่อเนื่องให้ชัดเจนว่าหลังจากเสร็จสิ้นในโครงการแต่ละโครงการแล้ว กณาจารย์ควรจะได้ทำอะไรต่อไป ติดตามผลพร้อมทั้งมีการประเมินผลทุกครั้ง เพื่อการปรับปรุงและการวางแผนงานขั้นต่อไป

ง. ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดลำดับที่ของโครงการในแต่ละกลุ่ม

โครงการในกลุ่มที่ 1 หรือกลุ่มงานวิชาการควรจัดตามลำดับดังนี้คือ

(1) โครงการสัมมนาเรื่อง "บทบาทความรับผิดชอบและโอกาสความก้าวหน้าของอาจารย์ในวิทยาลัยครู"

(2) โครงการฝึกอบรมเรื่อง "กลุ่มสัมพันธ์"

- (3) โครงการฝึกอบรมเรื่อง "การวิจัยทางการศึกษา"
- (4) โครงการประชุมปฏิบัติการเรื่อง "การสัมมนาหลักสูตร"
- (5) โครงการประชุมปฏิบัติการการ เรียนการสอนตามแนวหลักสูตรประถมศึกษา
- (6) โครงการประชุมปฏิบัติการการ เรียนการสอนในวิทยาลัยครู

โครงการในกลุ่มที่ 2 หรือกลุ่มสนับสนุนงานวิชาการ ควรจัดตามลำดับดังนี้คือ

- (1) โครงการสัมมนาเรื่อง "การจัดกิจกรรมส่งเสริมทางค่านิยมวิชาการแก่นักศึกษา"
- (2) โครงการสัมมนาเรื่อง "เทคนิคการให้คำปรึกษาและการแก้ปัญหาของนักศึกษา"
- (3) โครงการสัมมนาเรื่อง "บทบาทของคณาจารย์วิทยาลัยครูต่อการพัฒนาชุมชน"
- (4) โครงการทัศนศึกษาและงานค่านิยมการจัดโปรแกรมต่าง ๆ เพื่อเตรียมนักศึกษาก่อนออกฝึกสอน"

โครงการในกลุ่มที่ 3 หรือกลุ่มการบริหารและงานธุรการ ควรจัดตามลำดับดังนี้คือ

- (1) โครงการประชุมสัมมนาเรื่อง "อุปสรรคและปัญหาในการบริหารงานของวิทยาลัยครู"
- (2) โครงการทัศนศึกษาและงานค่านิยมการบริหารและงานธุรการในสถาบันอื่น ๆ
- (3) โครงการฝึกอบรม "พฤติกรรมกรรมการบริหารงานในองค์กร"

อภิปรายผล

ในการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของคณาจารย์ในวิทยาลัยครูลำปางครั้งนี้ ซึ่งได้ดำเนินการตามวิธีการของระบบนั้น ทำให้การศึกษาคอบคลุมสภาพปัญหาในทุกระบยย่อย ๆ ในวิทยาลัยครูลำปาง ทั้งนี้ก็เพื่อให้ได้โครงการพัฒนาคณาจารย์ที่เหมาะสมและครอบคลุมสภาพปัญหาของวิทยาลัยครูลำปางอย่างแท้จริง ดังผลของการศึกษาจะเห็นได้ว่า

1. จากผลการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของคณาจารย์ในวิทยาลัยครูลำปางใน

ด้านการพัฒนาคณาจารย์ โภยศึกษาถึงความรู้ ความเข้าใจ และความต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้เกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์ในวิทยาลัยครู และศึกษาคอบคลุมถึงสภาพทั่วไปในการพัฒนาคณาจารย์ อุปสรรคและปัญหาในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ ของวิทยาลัยครูลำปางดังนี้

ก. เกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ และความต้องการในบทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์ในวิทยาลัยครู จากผลของการวิจัยซึ่งพบว่า ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปาง มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับบทบาทด้านการสอน การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรมเสริมหลักสูตร การให้บริการชุมชนและสังคม การนิเทศการสอนและการวิจัยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ซึ่งถ้าพิจารณาตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้แล้ว (พิจารณาได้ในภาคผนวกหน้าที 194) ยังเป็นเกณฑ์ที่มีความรู้ ความเข้าใจไม่เพียงพอที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทเหล่านั้นให้ได้ผลดี ด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นต้องหาแนวทางที่คณาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปางควรจะได้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในทุกบทบาทและความรับผิดชอบ ซึ่งทั้งนี้ก็สอดคล้องกับผลการวิจัยในด้านการต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้ในบทบาทและความรับผิดชอบซึ่งพบว่า ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปาง มีความต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้ทั้ง 6 บทบาท (ดังกล่าวข้างต้น) ในเกณฑ์มาก นั่นก็แสดงให้เห็นว่าทั้งผู้บริหารและอาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปางต่างก็ตระหนักถึงความจำเป็น ในอันที่จะปรับปรุงตนเองโดยการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในทุก ๆ บทบาท เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทและความรับผิดชอบเหล่านั้นให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ เพื่อสนองนโยบายของกรมการฝึกหัดครูและของรัฐ

นอกจากนั้น จากผลการวิจัยยังพบว่า คณาจารย์ส่วนหนึ่งมีความต้องการกิจกรรมเสริมความรู้เพื่อพัฒนาบทบาทด้านการบริหารและงานธุรการ ทั้งนี้ก็แสดงให้เห็นว่า คณาจารย์เห็นถึงความสำคัญของงานทั้ง 2 ด้านนี้ ที่มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของวิทยาลัยครูลำปาง จากประสบการณ์ของผู้วิจัยในฐานะที่เคยปฏิบัติงานในวิทยาลัยครูลำปางเป็นเวลา 5 ปี พบว่า การปฏิบัติงานด้านนี้ยังไม่ประสบผลเท่าที่ควร มีการเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานด้านนี้บ่อยครั้งและมักประสบปัญหา

อยู่เสมอ ทั้งนี้เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานทั้ง 2 ด้านนี้ส่วนใหญ่ไม่เคยได้เรียนรู้และขาดประสบการณ์มาก่อน การทำงานจึงเป็นไปในลักษณะลองผิดลองถูก จึงทำให้ประสบปัญหา และการทำงานไม่คล่องตัวเท่าที่ควร ฉะนั้นถ้าหากจะไต่มีการ เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้กับผู้รับผิดชอบงานด้านนี้บ้างแล้ว ก็จะช่วยให้การปฏิบัติงานด้านบริหารและงานธุรการในวิทยาลัยคล่องตัวและมีประสิทธิภาพขึ้น และขณะเดียวกันหากจะให้ความรู้พื้นฐานแก่คณาจารย์ทั้งหมดของวิทยาลัยด้วย เพื่อให้คณาจารย์ได้เข้าใจระบบการบริหารงานและระบบงานธุรการของวิทยาลัย ก็คาดว่าจะช่วยให้การปฏิบัติงานทั้ง 2 ด้านนี้มีประสิทธิภาพและมีเสถียรภาพมั่นคงยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการจัดการศึกษาโดยรวมของวิทยาลัยครูลำปาง

ข. ความกึกกั่นของคณาจารย์ต่อการพัฒนาคณาจารย์ จากผลของการวิจัยพบว่า คณาจารย์ส่วนใหญ่มีโอกาสร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์น้อยครั้ง บางท่านไม่เคยเลย ทั้งนี้เนื่องจากการจัดกิจกรรมดังกล่าวส่วนใหญ่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครูซึ่งสามารถจัดได้น้อยครั้ง และต้องรับผิดชอบต่อคณาจารย์ของทุกวิทยาลัยครูซึ่งมีอยู่เป็นจำนวนมาก จึงไม่สามารถให้บริการแก่คณาจารย์ทุกวิทยาลัยครูได้อย่างทั่วถึง ประกอบกับวิทยาลัยครูลำปางได้จัดกิจกรรมดังกล่าวน้อยครั้ง จึงไม่เพียงพอกับความต้องการของคณาจารย์ในวิทยาลัยครูลำปางโดยส่วนรวม คณาจารย์ส่วนใหญ่จึงขาดโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้กับตัวเอง จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้คณาจารย์ประสบปัญหาในการปฏิบัติงานตามบทบาทและความรับผิดชอบ ด้วยเหตุนี้คณาจารย์ส่วนใหญ่จึงต้องการให้วิทยาลัยครูลำปางจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ขึ้น โดยที่คณาจารย์ก็พร้อมที่จะให้ความร่วมมือ ทั้งเป็นผู้จัดและผู้เข้ารับบริการ ซึ่งก็เป็นข้อคิดเห็นที่มีผลต่ออย่างยิ่งต่อการจัดกิจกรรม เพราะในการจัดกิจกรรมที่ผ่านมาประสบความล้มเหลว สาเหตุหนึ่งก็เนื่องมาจากขาดความรับผิดชอบร่วมกันในการจัดทำโครงการ ผู้จัดมักจะเป็นกลุ่มผู้บริหารเพียงกลุ่มหนึ่ง ผู้เข้ารับบริการก็มักจะเป็นอาจารย์กลุ่มหนึ่ง ถ้าหากการจัดทำโครงการในครั้งต่อไป ผู้บริหารและอาจารย์ได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบทำงานร่วมกันแล้ว คาดว่าจะหนทางหนึ่งที่จะช่วยให้งานประสบความสำเร็จมากขึ้น นอกจากนั้นโครงการที่จัดนอกจากจะจัด หมายเหตุ คณาจารย์ หมายถึง ผู้บริหารและอาจารย์

เป็นโครงการต่อเนื่องตลอดปีการศึกษาแล้ว ในบางโครงการอาจจัดเป็นโครงการเฉพาะกิจตามความจำเป็น ซึ่งอาจจัดขึ้นเป็นครั้งคราว และเวลาในการจัดแยกจากจะจัดในช่วงปิดเทอมแล้ว ในบางโครงการอาจจัดได้ทั้งในช่วงวันหยุดราชการ วันเสาร์ วันอาทิตย์ หรือในเวลาราชการ ทั้งขึ้นอยู่กับช่วงระยะเวลาตลอดจนความจำเป็นเฉพาะของแต่ละโครงการ

ถ้าหากวิทยาลัยครูลำปางสามารถจัดกิจกรรมขึ้นเพื่อพัฒนาคุณภาพของวิทยาลัยก็เป็นวิธีทางหนึ่งที่จะช่วยให้คณาจารย์ของวิทยาลัยได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนและการทำงานให้กับตัวเองได้อย่างทั่วถึง และนอกจากจะเป็นการช่วยให้คณาจารย์ได้พัฒนาทันกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในวงการศึกษาในปัจจุบันแล้ว ยังเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน่วยศึกษานิเทศก์ของกรมการฝึกหัดครู

ค. เกี่ยวกับผู้สมัครและปัญหาในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพ จะพบว่าในบางครั้งผู้บริหารและอาจารย์มองเห็นปัญหาต่างกัน อาทิเช่น ในขณะที่ผู้บริหารเห็นว่าปัญหาความร่วมมือของคณาจารย์ในการเข้าร่วมกิจกรรมเป็นปัญหามากเป็นอันดับที่ 2 ส่วนอาจารย์มองเห็นว่าเป็นปัญหาในอันดับที่ 5 และอาจารย์มองเห็นว่าปัญหาการขาดการประสานงานและการประชาสัมพันธ์ที่ระหว่างฝ่ายผู้จัดกิจกรรมและผู้เข้าร่วมกิจกรรมเป็นอันดับที่ 1 ในขณะที่ผู้บริหารมองเห็นเป็นปัญหาในอันดับที่ 4 ทั้งนี้ก็แสดงให้เห็นว่าในการจัดกิจกรรมแต่ละครั้งผู้จัด (ส่วนใหญ่มักจะเป็นผู้บริหาร) อาจประชาสัมพันธ์ไม่ดีพอและขาดการประสานงานที่ดี ดังนั้นอาจารย์ส่วนใหญ่จึงไม่รู้ไม่เข้าใจและไม่เห็นถึงความจำเป็นและความสำคัญของโครงการ อาจารย์จึงไม่ให้ความร่วมมือโดยไม่เข้าร่วมกิจกรรม ด้วยเหตุนี้จึงเป็นเหตุให้ฝ่ายผู้จัดมักจะมองไปว่าอาจารย์ไม่ให้ความร่วมมือ และถ้าหากฝ่ายผู้จัดจะได้คำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ เช่นในการจัดกิจกรรมทุกครั้งควรมีการประชุมประชาสัมพันธ์ ชี้แจงให้คณาจารย์ได้เข้าใจ และเห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ที่อาจารย์จะได้รับจากโครงการแล้ว ก็คาดว่าจะช่วยลดปัญหาความร่วมมือของผู้ร่วมโครงการ และในกรณีปัญหาอื่น ๆ ก็เช่นเดียวกัน หากฝ่ายผู้บริหารและอาจารย์ร่วมมือกัน รับผิดชอบร่วมกัน ช่วยกันแก้ปัญหาดัง ๆ ด้วยกัน ก็คาดว่าจะช่วยลดปัญหาต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพได้อย่างมากทีเดียว

2. การกำหนดโครงการพัฒนาคณาจารย์ ซึ่งได้กำหนดขึ้นจากผลของการศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการของคณาจารย์ในวิทยาลัยครูลำปางที่พบว่า เรื่องที่หึงผู้บริหารและอาจารย์ มีความต้องการมากในแต่ละหมวด ได้แก่เรื่อง การพัฒนาหลักสูตร วิธีสอนแบบต่าง ๆ เช่น วิธีสอนแบบบูรณาการ แบบผู้เรียนเรียน แบบกลุ่มย่อย แบบสืบสวนสอบสวน เทคนิคการ ให้คำปรึกษาและการแก้ปัญหาของนักศึกษา การเป็นที่ปรึกษาในการจัดกิจกรรมส่งเสริมทางค่าน วิชาการ การพัฒนาชุมชน เทคนิคการจัดโปรแกรมต่าง ๆ เพื่อเตรียมนักศึกษาออกนอกฝึกสอน หลักการและระเบียบวิธีการวิจัย และเทคนิคการดำเนินการวิจัย รวมทั้งความต้องการในบทบาท คำนการบริหารและงานธุรการ เรื่องต่าง ๆ เหล่านี้ ผู้วิจัยเห็นสมควรนำไปพิจารณาจัดวาง โครงการเสริมความรู้ให้แก่คณาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปางเป็นการ เร่งด่วนก่อนเรื่องอื่น ๆ ที่ เป็นความต้องการในอันดับรองลงไป โครงการพัฒนาคณาจารย์ที่ผู้วิจัยได้กำหนดขึ้นประกอบด้วย โครงการต่าง ๆ (ดังรายละเอียดที่เสนอไปแล้วในบทที่ 4) นับได้ว่าโครงการต่าง ๆ ดังกล่าว เป็นโครงการที่สอดคล้องและสนองต่อปัญหาและความต้องการของคณาจารย์ วิทยาลัยครูลำปาง อย่างแท้จริง

3. การคัดเลือกโครงการพัฒนาคณาจารย์และค้นหาแนวทางในการดำเนินงาน ใน ขั้นนี้ได้ดำเนินการโดยนำโครงการพัฒนาคณาจารย์ที่กำหนดขึ้นนั้นไปทดสอบ หาความเป็นไปได้ ในทางปฏิบัติ เพื่อจะได้เลือกโครงการและหาแนวทางในการดำเนินงานตามโครงการเหล่านั้น ผลจากการทดสอบโครงการพบว่า หึงผู้บริหารและอาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปางให้การสนับสนุน ในการจัดทำโครงการทุกโครงการ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ข้อมูลดังกล่าวผู้จัดทำ โครงการควรนำมาพิจารณาเพื่อจะได้เตรียมการป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นดัง เช่น

ผลการวิจัยพบว่า หึงผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่ให้การสนับสนุนว่าโครงการทุก โครงการสมควรจัดทำ แต่ขณะเดียวกันก็มีคณาจารย์บางท่านที่มีความเห็นที่ไม่สมควรจัด หรือ ให้ความเห็นอื่น ๆ แม้ว่าจะเป็นความเห็นส่วนน้อย แต่ก็ควรจะได้ นำเหตุผลดังกล่าวมาพิจารณา ประกอบก่อนจัดวางโครงการด้วย เช่น มีหลายโครงการ อาทิเช่น โครงการฝึกอบรมเรื่อง

กลุ่มสัมพันธ์ โครงการประชุมปฏิบัติการ เรื่องการพัฒนาหลักสูตร ฯลฯ คณะจารย์บางท่านมีความเห็นว่า ไม่สมควรจัดสาขาเหตุผลหนึ่งที่ผู้จัดทำโครงการจะตระหนักคือ คณะจารย์อาจจะไม่เข้าใจโครงการ เหล่านี้ที่พอ จึงมองไม่เห็นประโยชน์ที่จะได้รับ ถ้าหากผู้จัดทำโครงการได้มีการประชาสัมพันธ์และชี้แจงให้คณะจารย์ได้เข้าใจถึงความสำคัญของโครงการที่จะจัดทำในแต่ละโครงการ พร้อมทั้งให้คณะจารย์ได้เห็นถึงประโยชน์ที่จะได้รับจากการเข้าร่วมโครงการแล้ว เชื่อแน่ว่าคงจะได้รับความร่วมมือในการเข้าร่วมโครงการอย่างทั่วถึงกัน ซึ่งทั้งนี้ก็จะแก้ปัญหาที่คณะจารย์ส่วนใหญ่ในการวิจัยได้ให้ความเห็นว่าปัญหาที่อาจเกิดมากที่สุดในการจัดทำโครงการก็คือ ความร่วมมือของคณะจารย์ในการเข้าร่วมโครงการ ซึ่งนอกเหนือจากปัญหาอื่น ๆ ที่ให้ความเห็นไว้เช่น ปัญหาขาดงบประมาณ ปัญหาเกี่ยวกับวิทยาการ ปัญหาเกี่ยวกับผู้ดำเนินงาน ปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงาน ปัญหาเกี่ยวกับเวลา ปัญหาเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ เอกสาร ตำรา ยานพาหนะ และสถานที่ที่จะเอื้อในการจัดกิจกรรม ซึ่งปัญหาทั้งหมดที่ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ได้ให้ความเห็นมาก็สอดคล้องกับผลการสำรวจข้อมูลขั้นต้น เกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาคณะจารย์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับอุปสรรคและปัญหาค่าง ๆ คณะจารย์ได้ให้ข้อเสนอแนะในการป้องกันปัญหาในแต่ละโครงการ (ซึ่งเสนอไปแล้วในบทที่ 4) ผู้จัดทำโครงการควรได้นำข้อเสนอแนะดังกล่าวมาพิจารณาในการจัดเตรียมโครงการ เพื่อเป็นการป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น

4. การนำโครงการพัฒนาคณะจารย์ไปปฏิบัติจริงในวิทยาลัยครูลำปาง ตลอดจนการประเมินผลเพื่อปรับปรุงแก้ไข เป็นขั้นตอนที่จะได้ดำเนินการต่อไปในอนาคต ซึ่งถ้าหากผู้จัดทำโครงการได้มีการวางแผนงานอย่างรอบคอบ ก็จะช่วยป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นและขณะเดียวกันหากมีการติดตามผลการดำเนินงาน และวางแผนทางในการประเมินผลโครงการเป็นระยะ ก็จะมีผลในการปรับปรุงในการจัดทำโครงการต่าง ๆ ในครั้งต่อไป

จากผลของการวิจัยแสดงให้เห็นแล้วว่า คณะจารย์ของวิทยาลัยครูลำปางมีความต้องการที่จะพัฒนาตัวเองเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทและความรับผิดชอบได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ ทั้งนี้โครงการพัฒนาคณาจารย์ที่ได้กำหนดขึ้นนี้ จะเป็นโครงการที่สนองตอบความต้องการของคณาจารย์วิทยาลัยครูลำปางโดยเฉพาะ ทั้งนี้เพราะโครงการดังกล่าวได้พัฒนาขึ้นมาจากสภาพปัญหาและความต้องการของคณาจารย์วิทยาลัยครูลำปางอย่างแท้จริง และคณาจารย์ก็เป็นผู้เลือกวิธีการสำหรับแก้ปัญหา พร้อมทั้งแสดงข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัย นับได้ว่าโครงการพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปาง นอกจากจะเป็นโครงการที่สนองความต้องการของคณาจารย์วิทยาลัยครูลำปางแล้วยังสนองตอบนโยบายของรัฐและของกรมการฝึกหัดครูที่เน้นในค่านคุณภาพของการผลิตครูและคุณภาพของคณาจารย์เป็นสำคัญ และขณะเดียวกันก็สนองตอบและสอดคล้องกันแผนพัฒนาบุคลากรของกรมการฝึกหัดครู พ.ศ. 2522-2529 ที่กล่าวถึงเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรในเชิงคุณภาพโดยมุ่งเน้นให้อาจารย์ผู้สอนมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งในค่านวิชาการและค่านการบริหารงานทั่วไปของวิทยาลัย ตลอดจนเป็นแบบอย่างที่ดีในฐานะที่เป็นครูของครูดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้ที่มีความรู้ในวิชาที่สอนอย่างดียิ่ง
2. มีวิธีสอนที่ดี ที่นักศึกษาครูจะยึดถือเอาเป็นแบบอย่างได้
3. สามารถถ่ายทอดการสอนให้นักศึกษาครูเป็นตัวอย่างได้
4. มีความรู้ ความเข้าใจในหลักสูตรระดับประถมและมัธยมเป็นอย่างดีและสามารถจัดสอนในระดับฝึกหัดครูให้สอดคล้องกับหลักสูตรดังกล่าวได้อย่างเหมาะสม
5. มีความเข้าใจและตระหนักในการฝึกหัดครู ทั้งในค่านหลักสูตรและการเรียนการสอน ในฐานะที่เป็นนักการฝึกหัดครู ไม่ใช่เป็นแต่เพียงผู้สอนในระดับอุดมศึกษาเท่านั้น
6. มีความรู้ด้านการวิจัย และสามารถทำการวิจัยในเรื่องต่าง ๆ ได้ ตลอดจนสนใจศึกษาค้นคว้าและนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม
7. มีความรู้ความเข้าใจในระบบการบริหารงานของวิทยาลัยและส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง
8. มีความสนใจต่อการเข้ารับการอบรมหรือศึกษาต่อในวิทยาลัยครู มหาวิทยาลัย หรือหน่วยงานอื่น ๆ อย่างน้อย 3 ปีต่อ 1 ครั้ง

9. มีการกำเริบชีวิตในแบบฉบับของผู้ที่เป็นครูของครู ที่จะ เป็นแบบอย่างแก่นักศึกษาคณาจารย์ทั่วไปได้

10. มีน้ำใจและความมุ่งมั่นที่จะช่วยพัฒนาสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชน¹

ดังนั้นโครงการพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปาง ถ้าได้นำไปปฏิบัติอย่างจริงจังก็จะสนองตอบเป้าหมายในเชิงคุณภาพ ตามแผนพัฒนาบุคลากรของกรมการฝึกหัดครู พ.ศ.2522-2529 ทุกประการ

ข้อเสนอแนะ

จากผลของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดโครงการพัฒนาคณาจารย์ขึ้น (พิจารณาได้ในภาคผนวก) ซึ่งผ่านการทดสอบหาความเป็นไปได้จากคณาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปางแล้ว และคณาจารย์ก็ได้ให้การสนับสนุน พร้อมทั้งให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการนำโครงการดังกล่าวไปปฏิบัติจริง ถึงกระนั้นก็ไม่ได้หมายความว่าให้นำโครงการดังกล่าวไปปฏิบัติแล้วจะไม่ประสบปัญหาอีก ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยขอเสนอแนะวิธีที่จะอำนวยความสะดวกต่อการนำโครงการพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปางไปปฏิบัติจริงดังต่อไปนี้

1. ในระดับกรมการฝึกหัดครู เนื่องจากกรมการฝึกหัดครูเป็นหน่วยงานเจ้าสังกัดและมีส่วนรับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากร จึงได้แก่คณาจารย์ของวิทยาลัยครูต่าง ๆ ดังนั้นกรมการฝึกหัดครูควรมีส่วนร่วมช่วยอำนวยความสะดวกในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

ก. ตามแผนพัฒนาบุคลากรของกรมการฝึกหัดครู พ.ศ.2522-2529 ที่ระบุให้หน่วยศึกษานิเทศก์ (ศูนย์พัฒนาวิชาครู) ร่วมกับหน่วยงานอื่นรับผิดชอบโครงการต่าง ๆ ซึ่งส่งเสริมในค่านคุณภาพ เช่น โครงการประชุมปฏิบัติการพบอาจารย์ในวิทยาลัยครู โครงการฝึกอบรมสัมมนาทางวิชาการ โครงการพัฒนาการวิจัย โครงการประชุมปฏิบัติการ เรื่องหลักสูตร ฯลฯ ผู้วิจัยใคร่เสนอแนะเพิ่มเติมในค่านวิธีการบางประการ เช่น ในการจัดฝึก

¹กรมการฝึกหัดครู, แผนพัฒนาบุคลากร กรมการฝึกหัดครู 2522-2529

อบรมทุกครั้ง ซึ่งผู้จัดไม่สามารถจัดให้กับคณาจารย์ได้อย่างทั่วถึง การฝึกอบรมนั้น ๆ ควรให้เทคนิคการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้ได้รับการฝึกสามารถนำวิธีการและความรู้ที่ได้รับไปจัดการฝึกอบรมให้กับคณาจารย์ที่วิทยาลัย ที่ไม่มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรม หรือหน่วยศึกษานิเทศก์อาจจัดฝึกอบรมกลุ่มผู้ฝึกอบรมให้กับวิทยาลัยครูต่าง ๆ ผู้ฝึกอบรมกลุ่มนี้จะไปดำเนินการดำเนินการพัฒนาคณาจารย์ให้กับวิทยาลัยครูของคนต่อไป ซึ่งนอกจากจะแบ่งเบาภาระหน่วยศึกษานิเทศก์แล้ว ยังช่วยให้บุคลากรของกรมการฝึกหัดครูได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึงอีกด้วย

ข. หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาบุคลากรของกรมการฝึกหัดครู ควรสรรหาวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญในสาขาต่าง ๆ ให้มากพอ ให้ได้รับการฝึกฝนเทคนิคและทักษะต่างๆ ในฐานะวิทยากร เพื่อที่จะอำนวยความสะดวกให้กับวิทยาลัยครูต่าง ๆ โดยเฉพาะวิทยาลัยครูในส่วนภูมิภาคที่ห่างไกลจากแหล่งวิทยากรต่าง ๆ ซึ่งมักจะประสบปัญหาในการจัดหาวิทยากร

ค. หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาบุคลากรของกรมการฝึกหัดครู นอกจากเป็นศูนย์รวมเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ ผลิตวัสดุอุปกรณ์และเอกสารตำราต่าง ๆ ควรส่งเสริมผู้ที่มีความสามารถและเอาใจใส่ด้านการเรียนการสอน หรือสร้างผลงานดีเด่น เช่น คิดค้นเทคนิคใหม่ ๆ สร้างวัสดุอุปกรณ์ หรือวิจัยค้นคว้าอันเป็นประโยชน์ต่อการสอน โดยการเผยแพร่เกียรติคุณหรือพิจารณาความดีความชอบพิเศษ และในการวางเกณฑ์ตำแหน่งทางวิชาการควรวางไว้อย่างกว้าง ๆ ไม่พิจารณาที่ด้านใดด้านเดียว ควรพิจารณาถึงผลงานด้านการสอนด้วย

ง. หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาบุคลากรของกรมการฝึกหัดครู ควรรับผิดชอบจัดทำโครงการปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ เพื่อให้อาจารย์ได้ทราบข้อมูลพื้นฐานและวิธีการปฏิบัติงานในฐานะข้าราชการของกรมการฝึกหัดครู และโดยเฉพาะอย่างยิ่งให้อาจารย์ได้ทราบถึงบทบาทและความรับผิดชอบในฐานะอาจารย์ในวิทยาลัยครู หรืออาจมอบหมายให้หน่วยพัฒนาคณาจารย์ในระดับกลุ่มวิทยาลัยครูหรือวิทยาลัยครูต่าง ๆ รับผิดชอบดำเนินการ

จ. เมื่อกรมการฝึกหัดครูมีนโยบายที่แน่ชัดในด้านการพัฒนาบุคลากร ในทางปฏิบัติควรจัดอบรมผู้บริหารของทุกวิทยาลัยครู ให้รับนโยบายด้านการพัฒนาคณาจารย์เป็นนโยบาย

ของวิทยาลัย ให้ทุกวิทยาลัยครูได้ดำเนินการอย่างจริงจัง มีการติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ

ฉ. กรมการฝึกหัดครูควรให้ความสนับสนุนในก้านงบประมาณโดยจัดสรรงบประมาณพิเศษ สำหรับพัฒนาคณาจารย์โดยเฉพาะให้กับวิทยาลัยครูต่าง ๆ โดยพิจารณาวิทยาลัยที่อยู่ห่างไกลแหล่งวิทยาการต่าง ๆ หรือวิทยาลัยที่ขาดแคลนกำลังอาจารย์หรือวิทยาลัยที่วุฒิจารย์ยังไม่อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน วิทยาลัยครูในลักษณะดังกล่าวควรได้รับการพิจารณาก่อนและเป็นพิเศษ

2. ในระดับกลุ่มวิทยาลัยครู อาจจัดตั้งหน่วยพัฒนาคณาจารย์หรือถ้ายังไม่พร้อมอาจแต่งตั้งเฉพาะคณะกรรมการพัฒนาคณาจารย์ขึ้น เพื่อทำหน้าที่ในด้านการพัฒนาคณาจารย์ในกลุ่มวิทยาลัยครูโดยเฉพาะ โดยอาจมีหน้าที่ดังนี้

ก. จัดฝึกอบรมต่าง ๆ ให้กับคณาจารย์ในกลุ่มวิทยาลัยครู เฉพาะโครงการที่สมควรจัดในระดับกลุ่มวิทยาลัยครู หรืออำนวยความสะดวกให้กับวิทยาลัยครูในกลุ่มในการจัดพัฒนาคณาจารย์ในแต่ละวิทยาลัยครู

ข. ประสานงานด้านการพัฒนาคณาจารย์กับหน่วยงาน ศึกษานิสิตศึกษานิเทศการฝึกหัดครู กับหน่วยพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยครูต่าง ๆ และกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

ค. แสวงหาผู้มีความรู้ ผู้เชี่ยวชาญจากวิทยาลัยครูต่าง ๆ ในกลุ่มเพื่อเป็นวิทยากรในระดับกลุ่มวิทยาลัยครู

ง. ส่งเสริมการจัดทำโครงการร่วมต่าง ๆ อันจะส่งผลต่อการศึกษาโดยส่วนรวมของวิทยาลัยครูในกลุ่มได้มากยิ่งขึ้น

3. ในระดับวิทยาลัยครู

ก. อธิการและผู้บริหารงานฝ่ายวิชาการจะต้องถือเป็นหน้าที่รับผิดชอบและแสดงออกถึงความเป็นผู้นำทางวิชาการอย่างแท้จริง สนับสนุนและส่งเสริมให้คณาจารย์รวมกลุ่มจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ขึ้น

ข. วิทยาลัยควรปรับปรุงระบบการบริหารงานในวิทยาลัย โดยพิจารณาจัดวางตัวบุคคลให้เหมาะสมกับงานและวิชาความรู้และประสบการณ์ที่ได้ฝึกฝนมา วางกฎหรือระเบียบที่

จะช่วยให้เสถียรภาพในการบริหารงานในวิทยาลัยมั่นคงขึ้น

ค. ควรจัดตั้งหน่วยพัฒนาอาจารย์ขึ้น หรือถ้ายังไม่พร้อมอาจแต่งตั้งเฉพาะคณะกรรมการพัฒนาอาจารย์ขึ้นแล้วรับมติชอบเฉพาะเรื่องการพัฒนาอาจารย์ให้กับอาจารย์ทุกคณะวิชาในวิทยาลัย คณะกรรมการเหล่านี้อาจคัดเลือกมาจากทุกคณะวิชา แต่ที่สำคัญควรพิจารณาคุณลักษณะพิเศษเฉพาะ เช่น เป็นผู้มีความเสียสละ อุตุน ขยัน และมีความรับผิดชอบอย่างแท้จริง มากกว่าที่จะพิจารณาคณะกรรมการจากตำแหน่งบริหารต่าง ๆ

ง. ควรมีการร่วมมือกันเป็นอย่างดีกับฝ่ายต่าง ๆ ในวิทยาลัย เพื่อส่งเสริมงานด้านพัฒนาอาจารย์ เช่น แผนกโสตทัศนศึกษา จัดสรรหาวัสดุอุปกรณ์ให้กับอาจารย์ แผนกห้องสมุดจัดสรรหาเอกสาร ตำรา ที่จำเป็นให้กับอาจารย์ใช้ประกอบการสอน นอกจากนี้ควรมีการร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย

จ. วิทยาลัยควรเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับอาจารย์ที่มีความพยายามและตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทดังกล่าว ตลอดจนให้กำลังใจและสนับสนุนผู้ที่มีความตั้งใจและเสียสละเพื่องานนี้ โดยพิจารณาความดีความชอบให้ตามสมควร

ฉ. ในระดับคณะวิชา อาจมีคณะกรรมการพัฒนาอาจารย์ในระดับคณะวิชา ทำหน้าที่ประสานงานและคอยให้ความช่วยเหลือและให้บริการต่าง ๆ แก่อาจารย์ในคณะ เช่น อาจจัดกิจกรรมที่มีความจำเป็นเฉพาะสำหรับอาจารย์ในคณะวิชา

ช. ในระดับภาควิชา อาจมีตัวแทนอาจารย์เพื่อคอยให้ความสะดวกในเรื่องการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เอกสาร ตำรา และให้ความช่วยเหลือแนะนำอาจารย์ในภาควิชา เช่น อาจารย์ใหม่หรืออาจารย์ที่ประสบปัญหา และอาจารย์ในระดับ ภาควิชาควรจะมีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ให้กับตนเอง หรือให้ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาอาจารย์ของวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์ในวิทยาลัยครู ในหลาย ๆ บทบาทไปพร้อม ๆ กัน ผู้วิจัยใคร่ขอเสนอแนะว่า ควรไ้ทำการศึกษาวิจัยถึงสภาพปัญหาและความต้องการในแต่ละบทบาท ของอาจารย์ในวิทยาลัยครูให้ลึกซึ้งลงไป เช่น เฉพาะบทบาทด้านการสอน การวิจัย หรือการบริหาร หรือศึกษาเฉพาะอุปสรรคและปัญหาในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์

2. การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาเฉพาะวิทยาลัยครูลำปางแต่งเดียว ควรได้มีการวิจัยทำนองเดียวกันนี้ในวิทยาลัยครูอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบสภาพปัญหาและความต้องการของอาจารย์ในวิทยาลัยครูต่าง ๆ และเป็นการกระตุ้นให้มีการพัฒนาคณาจารย์กันมากขึ้น และเพื่อสร้างโครงการพัฒนาคณาจารย์ที่เหมาะสมกับแต่ละวิทยาลัยครูโดยเฉพาะ

3. ควรมีการศึกษาวิจัยทำนองเดียวกันนี้กับสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ เช่น วิทยาลัยในสังกัดกรมอื่นในกระทรวงศึกษาธิการ หรือมหาวิทยาลัยต่าง ๆ เพื่อจะได้นำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบกันและเป็นการกระตุ้นให้มีการพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาให้มากขึ้น

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย