



บทที่ 2

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ในการวางพื้นฐานปฏิรูปการศึกษาเมื่อพุทธศักราช 2519 ได้มีการกำหนดนโยบายข้อหนึ่งไว้ว่าจะต้องมีการกำหนดระดับมาตรฐานขั้นต่ำของผู้ประกอบอาชีพครู กล่าวคือ ผู้ประกอบอาชีพครูจะต้องเป็นผู้ที่ได้รับการศึกษามาตรฐานที่กำหนด และผู้ใช้ครูก็จะมอบหมายงานให้เหมาะสมกับวุฒิ ประสบการณ์ ความสามารถ (คณะกรรมการปฏิรูปการศึกษา 2519: 5-10) ดังนั้นตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษาดังกล่าว โครงสร้างของระบบการใช้และการผลิตครูซึ่งประกอบด้วย 4 หน่วยงานคือ หน่วยผลิต หน่วยใช้ หน่วยมาตรฐานการผลิต และหน่วยมาตรฐานการใช้ ต้องปรับปรุงและกำหนดมาตรฐานในการใช้และการผลิตครูและวิทยาลัยครูในฐานะที่เป็นหน่วยการผลิตที่สำคัญหน่วยหนึ่ง จึงจำเป็นต้องปรับปรุงตัวเองให้มีมาตรฐานทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ

อาจารย์เป็นบุคลากรหลักที่ปฏิบัติภาระหน้าที่ทางวิชาการของวิทยาลัยครูให้สำเร็จ ลุล่วงโดยสมบูรณ์ทั้งภาระหน้าที่ในการผลิตครู ศึกษา ค้นคว้าวิจัย และบริการวิชาการแก่ชุมชน การปรับปรุงวิทยาลัยครูจึงควรเน้นที่บุคลากรอาจารย์เป็นอันดับแรก โดยเฉพาะการกำหนดมาตรฐานด้านสถานภาพทางวิชาการของอาจารย์ / ดังที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2520: 8) กล่าวว่า การกำหนดระดับมาตรฐานด้านสถานภาพทางวิชาการของอาจารย์จะเป็นส่วนสำคัญต่อการควบคุมคุณภาพทางการศึกษาได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hicks และ Blackington (1965: 185-212) ที่ว่าสถานบันการศึกษาจะต้องเป็นหน่วยมาตรฐาน ดังนั้น สถานภาพทางวิชาการของอาจารย์ในวิทยาลัยครูจึงเป็นเรื่องที่ควรศึกษา ซึ่งมาตรฐานด้านสถานภาพทางวิชาการสามารถพิจารณาได้ด้วยระดับวุฒิที่แสดงความรู้เฉพาะหน้า (Woeller 1973: 231) ตลอดจนความสามารถในการสอน การนิเทศการสอน การวิจัย และการบริการทางวิชาการแก่สังคม

การศึกษา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสถานภาพทางวิชาการของอาจารย์ในวิทยาลัยครูนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงหัวข้อสำคัญดังต่อไปนี้

1. ลักษณะงานทางวิชาการของอาจารย์ในวิทยาลัยครู
2. การประเมินผลการปฏิบัติงานทางค่านิชาการของอาจารย์ เพื่อประเมินสถานภาพของอาจารย์
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ลักษณะงานทางวิชาการของอาจารย์ในวิทยาลัยครู

ลักษณะงานทางวิชาการตามหน้าที่ของอาจารย์ในวิทยาลัยครูย่อมขึ้นอยู่กับบทบาทและหน้าที่ของวิทยาลัยครูในมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พุทธศักราช 2518 ที่บัญญัติหน้าที่ของวิทยาลัยครูไว้ว่า "ให้วิทยาลัยครูเป็นสถาบันการศึกษาและการวิจัย" มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาวชิชาการและผลิตครูระดับปริญญาตรี ทำการวิจัยส่งเสริมวิชาชีวะและวิหะฐานะของครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ผู้บริหารการศึกษาให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และทำนุบำรุงวัฒนธรรม (ราชกิจจานุเบกษา 2518: 24)

บทบาทและหน้าที่ของวิทยาลัยครูจึงมิใช่มุ่งผลิตครูอย่างเดียว แต่วิทยาลัยครูต้องทำหน้าที่ทางวิชาการอย่างอื่นอีกหลายหน้าที่ที่จะช่วยเร่งรัดในคุณภาพของการผลิตครู เพื่อให้ได้คุณภาพทางวิชาการ กรมการฝึกหัดครูจึงกำหนดนโยบายและแนวการจัดการฝึกหัดครูตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติระยะที่ 4 (2520 - 2524) มีขอบเขตและความรับผิดชอบไว้ 5 ประการ คือ

1. การผลิตครู โดยเน้นหนักถึงคุณภาพของครูที่จะผลิต
2. การฝึกอบรมครูประจำการ เพื่อเพิ่มวิหะฐานะและปรับปรุงวิธีการสอนของครู
3. การวิจัย ค้นคว้า และนำผลการวิจัยมาใช้ในการฝึกอบรมและปรับปรุงคุณภาพของการผลิตครู
4. การบริการทางวิชาการแก่สังคมและชุมชนที่อยู่ในเขตรับผิดชอบของสถานศึกษาเน้น ๆ
5. ทำนุบำรุงวัฒนธรรม

บทบาทและหน้าที่ของวิทยาลัยครูดังกล่าวสอดคล้องกับบทบาทและหน้าที่ของสถาบันอุดมศึกษาที่มุ่งความเป็นเลิศทางวิชาการ ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาควรมีหน้าที่หลัก 4 ประการ คือ (วิจิตร ศรีสะอ้าน 2518: 11)

1. การสอนวิชาการและวิชาชีพ เพื่อสนองความต้องการกำลังคนของสังคม
2. การวิจัยค้นคว้าเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ
3. บริการทางวิชาการแก่สังคม
4. ถ่ายทอดวัฒนธรรมและปลูกฝังความเป็นพลเมืองดี

โดยที่ตามหลักการอุดมศึกษาและนโยบายการฝึกหัดครูนั้นจะเน้นที่คุณภาพทางวิชาการ ให้ได้ระดับมาตรฐานการศึกษาขั้นสูง และเพื่อทำหน้าที่ให้สมบูรณ์ตามกฎหมาย พระนอม แก้ว-กำเนต อธิบดีกรมการฝึกหัดครู (2523: 7) ได้สรุปหน้าที่ของวิทยาลัยครู เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานทางวิชาการไว้ดังนี้

1. เป็นผู้ให้การศึกษาด้านวิชาการ หน้าที่นี้ไม่ใช่หมายความว่าต้องผลิตครูเท่านั้น แต่อาจจะเป็นการให้การศึกษาด้านวิชาการในรูปแบบอื่น ๆ ไปด้วยตามที่สังคมต้องการ
2. ผลิตครูถึงระดับปริญญาตรี โดยเน้นการผลิตครูเพื่อชนบทให้มากขึ้น
3. การวิจัย ในอนาคตจะมุ่งเน้นการวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษาในชนบท
4. ส่งเสริมวิชาชีพและวิทยฐานะครูประจำการ
5. ทำนุบำรุงวัฒนธรรม ซึ่งจะดำเนินการให้การตั้งศูนย์วัฒนธรรมเป็นสถาบันวัฒนธรรมในวิทยาลัยครูทั่วประเทศ โดยเฉพาะจะเน้นส่งเสริมวัฒนธรรมพื้นบ้านในชนบท
6. การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม

ทั้งนี้ กรมการฝึกหัดครูยังได้วางเป้าหมายที่จะให้วิทยาลัยครูเป็นสถาบันอุดมศึกษาท้องถิ่น และเป็นสถานศึกษาเพื่อชุมชน โดยเฉพาะเพื่อชุมชนในชนบทอย่างแท้จริงโดยวางแนวทางปฏิบัติ ดังนี้ (พระนอม แก้วกำเนต 2524: 63 - 64)

1. กำหนดเป้าหมายและการดำเนินกิจกรรมของทุกโครงการในงานหน้าที่ทุกด้าน เพื่อให้การฝึกหัดครูและการพัฒนาชุมชนเป็นแนวเดียวกัน สัมพันธ์ และสอดคล้องเกื้อกูลกัน

2. จัดการศึกษาวิชาการและวิชาชีพต่าง ๆ ตามความเหมาะสมและความต้องการของชุมชนแก่เยาวชน และประชาชน รวมทั้งดำเนินการให้วิทยาลัยครูเป็นแบบอย่างที่ดีแก่โรงเรียนชุมชนในระดับประถม และมัธยมศึกษา

3. ผลิตครู ฝึกอบรมครูประจำการ เพื่อการพัฒนาชุมชนร่วมมือกันระหว่างสถานศึกษาและประชาชนในการส่งเสริมงานอาชีพ และการพัฒนาชุมชน โดยมีวิทยาลัยครูเป็นศูนย์กลางการศึกษา ฝึกอบรม การประสานงานและการส่งเสริม

นอกจากนี้ยังได้ปรับปรุงโครงสร้างในวิทยาลัยครูให้มีความคล่องตัวในการบริหารงานและสอดคล้องกับเขาาหน้าที่ โดยจัดตั้งหน่วยงานเทียบเท่ากับคณะวิชาขึ้น เพื่อทำหน้าที่บริหารงาน ประสานงาน และดำเนินการด้านส่งเสริมวิทยฐานะ ความรู้ ความสามารถของบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารและครูอาจารย์ของสถานศึกษาต่าง ๆ และให้หน่วยงานดังกล่าวดำเนินการดังนี้ (กรมการฝึกหัดครู 2527: 18 - 19)

1. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรร่วมกับหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อขยายการส่งเสริมความรู้ ความสามารถ และวิทยฐานะทางอาชีพครูของบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารและครูอาจารย์ทุกสังกัดทั้งระบบปกติและระบบเปิด เพื่อให้บุคลากรทางการศึกษาผู้บริหารการศึกษา และครูอาจารย์ดังกล่าวมีคุณธรรม จริยธรรม มีความสำนึกในความเป็นครู มีความรู้และทักษะทางวิชาชีพ วิชาการศึกษา มีความสามารถในการสอนตามหลักสูตร และมีความสามารถที่จะใช้การศึกษารวมทั้งนวัตกรรมการศึกษารูปแบบต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาชีวิตและงานอาชีพของประชาชน และเพื่อพัฒนาทางสังคม

2. จัดการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากรผู้มีทักษะทางด้านอาชีพหรือวิชาการต่าง ๆ ที่มีความสนใจใฝ่เรียนรู้อยู่และมีบุคลิกลักษณะเหมาะสมที่จะเป็นครู ให้ได้วุฒิและประกาศนียบัตรประกอบอาชีพครูได้ตามความต้องการของสถานศึกษาระดับต่าง ๆ และหน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษาเหล่านั้น

3. ร่วมมือกับสถาบันและสถานศึกษาอื่น ๆ จัดการศึกษาและฝึกอบรมให้กับนักเรียน นักศึกษา และประชาชนโดยทั่วไปเพื่อการฝึกหัดครู และเพื่อการศึกษาวิชาการต่าง ๆ ตลอดทั้งการส่งเสริมงานอาชีพของท้องถิ่น

4. ฝึกอบรมอาจารย์วิทยาลัยครูให้สามารถดำเนินงานศึกษา ค้นคว้าและวิจัย

5. จัดการอบรมและพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับงานวัฒนธรรมทุกสาขา ส่งเสริมศิลปินและผู้ถือสิทธิ์งานวัฒนธรรม ประสานงานกับหน่วยงานของรัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสถานศึกษาทุกระดับในท้องถิ่นในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ทางด้านวัฒนธรรม

6. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะสั้นและระยะยาว เพื่อให้ผู้บริหารการศึกษา และอาจารย์ในวิทยาลัยครูมีความสำนึกในความรับผิดชอบในการเป็นครูของครู มีความเป็นเลิศทางวิชาการ มีความรู้ ทักษะ ความสามารถในทางวิชาชีพครู และนวัตกรรมการศึกษา รูปแบบต่าง ๆ มีความรู้ ความเข้าใจในหลักสูตร และกิจกรรมการศึกษาในระดับก่อนเกณฑ์ บัณฑิต ระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา สามารถสอนได้เป็นอย่างดี และสามารถสาธิต การสอนเป็นแบบอย่างแก่นักศึกษาครูและครูประจำการ รวมทั้งมีความสามารถในการนิเทศ การสอน การนิเทศการศึกษา มีความสามารถในงานวิจัยจนถึงระดับทำการวิจัยด้วยตนเอง และให้คำแนะนำนิเทศงานวิจัยได้

7. จัดทำมาตรฐาน วัสดุ ครุภัณฑ์ประจำสาขาวิชาต่าง ๆ ให้ครบถ้วนสมบูรณ์ และสอดคล้องกับความก้าวหน้าทางวิชาการ

นอกจากกรรมการฝึกหัดครูจะได้อำนาจให้วิทยาลัยครูดำเนินตามบทบาทหน้าที่ดังกล่าวแล้ว ในส่วนที่เกี่ยวกับภาระงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูก็ได้มีการกำหนดแบ่งภาระงานของ อาจารย์ออกเป็น 7 ประเภทคือ (กรมการฝึกหัดครู, หนังสือค่านที่ ศธ. 0304/ว.02711)

1. งานสอน
2. งานที่เกี่ยวกับการสอน เช่น เตรียมสอน ตรวจงาน เตรียมอุปกรณ์ ทำข้อสอบ ฯลฯ
3. งานนิเทศการศึกษา
4. งานวิจัย บริการทางวิชาการ แต่งตำรา ฯลฯ
5. งานที่เกี่ยวกับกิจการนักศึกษา เช่น อบรมนักศึกษา ควบคุมหอพัก โรงอาหาร ฯลฯ
6. งานสำนักงานและธุรการอื่น ๆ
7. งานบริหาร

สำหรับภาระงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาทั่วไป ได้มีการจำแนกไว้หลายแนวคิดว่าด้วยกัน ดังที่ รั้งสรรค์ ธารพรพันธ์ (2523: 3 - 4) ได้จำแนกงานของอาจารย์ออกเป็น 5 ประเภทใหญ่ ๆ คือ งานสอน งานวิชาการ งานบริการสังคม และงานบริการและธุรกิจ โดยภาระงานแต่ละประเภทประกอบด้วยลักษณะงานย่อย ๆ ดังนี้

1. งานสอน ประกอบด้วยลักษณะงานต่อไปนี้
 - 1.1 การสอนในชั้นเรียน
 - 1.2 การเตรียมการสอน
 - 1.3 การวัดผล ซึ่งประกอบด้วยการออกข้อสอบ การตรวจข้อสอบ และการให้เกรด
 - 1.4 การเป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
2. งานนักศึกษาสัมพันธ์ ประกอบด้วยลักษณะงานต่อไปนี้
 - 2.1 การให้คำแนะนำทางวิชาการ
 - 2.2 การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา
3. งานวิชาการ ประกอบด้วย
 - 3.1 งานวิจัย
 - 3.2 งานเขียนทางวิชาการ
 - 3.2.1 การเขียนบทความทางวิชาการ
 - 3.2.2 การเขียนเอกสารประกอบการบรรยาย
 - 3.2.3 การแปลความ/หนังสือ
 - 3.2.4 การแปลและเรียบเรียงบทความ/หนังสือ
 - 3.2.5 การแต่งและเรียบเรียงหนังสือ/ตำรา
 - 3.2.6 การเป็นบรรณาธิการวารสารหรือหนังสือประกอบการศึกษา
 - 3.2.7 การเขียนบทวิจารณ์หนังสือ
4. งานบริการสังคม ประกอบด้วยลักษณะงานต่อไปนี้
 - 4.1 การแสดงปาฐกถาหรือการบรรยายเฉพาะเรื่อง
 - 4.2 การอภิปรายในที่สาธารณะ

- 4.3 การเขียนบทความในหน้าหนังสือพิมพ์หรือนิตยสารรายคาบ
 - 4.4 การเป็นที่ปรึกษาบัณฑิตอาสาสมัคร
 - 4.5 การเป็นกรรมการสอบคัดเลือกบุคคลของหน่วยราชการต่าง ๆ
 - 4.6 การช่วยเหลือหน่วยราชการต่าง ๆ
 - 4.7 การตรวจตำราของสถาบันการศึกษาต่าง ๆ
5. งานบริหารและธุรการ ประกอบด้วย

5.1 งานบริหารของคณะ

- 5.1.1 คณบดี
- 5.1.2 เลขานุการคณะ
- 5.1.3 ผู้ช่วยคณบดี
- 5.1.4 ประธานกรรมการผู้คตต่าง ๆ
- 5.1.5 กรรมการผู้คตต่าง ๆ
- 5.1.6 ผู้แทนอาจารย์

5.2 งานบริหารของมหาวิทยาลัย

- 5.2.1 อธิการบดี
- 5.2.2 รองอธิการบดี
- 5.2.3 ผู้ช่วยรองอธิการบดี
- 5.2.4 ประธานและกรรมการสภาอาจารย์
- 5.2.5 ประธานและกรรมการผู้คตต่าง ๆ ที่แต่งตั้งโดยมหาวิทยาลัย

Campbell (1968: 225 - 227) ได้กล่าวเกี่ยวกับภาระงานทางวิชาการของอาจารย์ว่าอาจารย์จะเป็นบุคลากรหลักที่จัดรูปร่างงานทางด้านวิชาการ ให้ข่าวสารและข้อมูลทางการศึกษา ตลอดจนเป็นผู้นำทางวิชาการ ดังนั้นเมื่อวิทยาลัยครูไม่มีอัตรากำลังที่เป็นข้าราชการพลเรือนในการปฏิบัติงานทางด้านวิชาการนอกเหนือจากข้าราชการครูที่เป็นอาจารย์ อาจารย์จึงมีบทบาทอย่างมากในงานทางด้านวิชาการในลักษณะดังกล่าว ซึ่งจะสอดคล้องกับบทบาทของวิทยาลัยครูในการเป็นผู้นำทางวิชาการในท้องถิ่น และการที่อาจารย์จะมีบทบาทอย่างมากในทางด้านวิชาการ ดังนั้นอาจารย์จำเป็นต้องปรับปรุงส่งเสริม และพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการอย่างสม่ำเสมอ

ตลอดทั้งต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ทันเหตุการณ์เกี่ยวกับแนวคิดใหม่ ๆ ทางการศึกษา (เสริมศักดิ์
วิทาลาภรณ์ 2521: 54 - 55)

นอกจากนี้ อาจารย์ในวิทยาลัยครูจะเป็นที่ยอมรับในฐานะผู้นำทางวิชาการหรือไม่
ปัจจัยชี้วัดบางประการซึ่งเกี่ยวข้องกับอาจารย์ก็คือ คุณวุฒิ ประสบการณ์ ผลงานของอาจารย์
เพราะปัจจัยทั้งสามจะทำให้สังคมยอมรับมาตรฐานทางการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา ดังที่
วิจิตร ศรีสะอ้าน (2519: 4 - 7) ได้กล่าวว่า มีแนวความคิดหนึ่งที่ว่าไม่มีสถาบันใด
จะอำนวยบริการการศึกษาให้มีคุณภาพสูงเกินกว่าคุณภาพของคณาจารย์ได้ และความมีชื่อเสียง
ความเป็นที่นิยมของสถาบันอุดมศึกษาก็เกี่ยวพันกับคุณภาพของอาจารย์ด้วย ดังนั้น ในการ
ประเมินมาตรฐานของสถาบันอุดมศึกษาสิ่งที่ต้องทำก็คือ การประเมินด้านคุณวุฒิ ประสบการณ์
และผลงานของคณาจารย์

Jones (1969: 179 - 183) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องผู้นำทางวิชาการ
ว่าอาจารย์ที่เป็นผู้นำทางวิชาการ ควรมีลักษณะดังนี้

1. ต้องมีความรับผิดชอบในความก้าวหน้าทางวิชาการของตน
2. รู้จักผลิต และใช้งานวิจัยเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา
3. ร่วมเป็นสมาชิกกับสมาคมวิชาชีพของตน
4. แสดงให้เห็นว่าจุดมุ่งหมายของสถาบันการศึกษาย่อมเหนือกว่าจุดมุ่งหมาย
ของคุณ
5. เป็นผู้ที่มีจริยธรรมและคุณธรรม
6. มีความศรัทธาในวิชาชีพของตนเอง
7. รู้จักวิธีขอคำปรึกษาจากบุคคลอื่น

แต่จากผลการวิจัยของ สมชาย วงศ์เกษม (2519: บทคัดย่อ) เกี่ยวกับบทบาท
ของอาจารย์วิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือก็พบว่าอาจารย์วิทยาลัยครูยังไม่มีลักษณะ
การเป็นผู้นำทางวิชาการตามทัศนะของโจนส์และคณะข้างต้น กล่าวคือ อาจารย์ในวิทยาลัยครู
เกือบทั้งหมดยังคงทำเพียงหน้าที่สอนโดยไม่ได้ทำการวิจัยและมีจำนวนมากกว่า 2 ใน 3 ไม่ได้
คำนึงถึงจุดมุ่งหมายของสถาบันการศึกษา และไม่ได้คำนึงถึงการบริการทางวิชาการแก่สังคม

ดังนั้นเพื่อให้อาจารย์ในวิทยาลัยครูปฏิบัติงานทางวิชาการอย่างเต็มความสามารถ ตามบทบาทหน้าที่ในฐานะผู้นำทางวิชาการในท้องถิ่นและตามบทบาทหน้าที่ของวิทยาลัยครูโดยสมบูรณ์ ในขณะที่แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติระยะที่ 5 ก็ได้กำหนดให้วิทยาลัยครูลดปริมาณการผลิตครูลงและให้หันมาเร่งรัดคุณภาพทางการศึกษาให้มากขึ้น จึงเป็นเรื่องจำเป็นและเร่งด่วนที่อาจารย์ในวิทยาลัยครูต้องพัฒนาสถานภาพทางวิชาการของตนเอง การศึกษาสภาพการณ์และสถานภาพทางวิชาการของอาจารย์ที่เป็นอยู่ในขณะนี้ จะช่วยให้อาจารย์และสถาบันวิทยาลัยครูสามารถพัฒนาและบริหารงานได้อย่างบรรลุเป้าหมายตามบทบาทและหน้าที่ของวิทยาลัยครูโดยสมบูรณ์อย่างมีประสิทธิภาพ

การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านวิชาการของอาจารย์เพื่อประเมินสถานภาพของอาจารย์

การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่ทำให้ทราบความสำเร็จความก้าวหน้าและความล้มเหลวของงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานจะชี้แนวทางให้บุคลากรทำงานเต็มความสามารถของเขา และมุ่งจะปรับปรุงแก้ไขบุคลากร (โกวิท ประวาลพุกษ์ 2519: 4)

Dales S. Beach (1970: 311) ได้วางจุดมุ่งหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ 6 ประการคือ

1. เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากร (Employee Performance) ซึ่งจะช่วยส่งเสริมและรักษาคุณภาพของการทำงานของแต่ละคนให้อยู่ในสถานภาพที่น่าพอใจ
2. เพื่อพัฒนาบุคลากร (Employee Development) การประเมินผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการที่จะปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ ซึ่งอาจทำได้โดยการศึกษาเพิ่มเติมด้วยตนเอง หรือเข้าร่วมกิจกรรมบางอย่างที่ช่วยส่งเสริมความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อความเข้าใจของฝ่ายนิเทศงาน (Supervisory Understanding) การประเมินผลงานจะช่วยให้ฝ่ายนิเทศงานได้ทราบพฤติกรรมของบุคลากรทุกระยะ เปิดโอกาสให้ผู้บริหารระดับสูงได้ทราบรายละเอียดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากฝ่ายนิเทศและพร้อมที่จะแก้ไขข้อบกพร่องได้ทันที และเป็นการสร้างทัศนคติที่ดีให้เกิดขึ้นในระหว่างผู้บริหารงานระดับสูงกับผู้ปฏิบัติ
4. เพื่อเป็นแนวทางในการเปลี่ยนแปลงหน้าที่การงานของบุคลากร (Guide to Job Change) การประเมินผลการปฏิบัติงานช่วยให้ผู้บริหารตัดสินใจได้ถูกต้องในการพิจารณา

เกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย การให้พนักงาน และการให้พ้นจากงานซึ่งแทนที่จะพิจารณาด้วยความเป็นผู้มีอาวุโส ก็อาจใช้ผลงานที่ได้กระทำในแต่ละช่วงเวลาซึ่งมีการบันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษรมาเป็นแนวทางในการพิจารณาเพื่อให้มีเหตุผล และมีความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

5. เพื่อปรับปรุงค่าจ้างและเงินเดือน (Wage and Salary Treatment) ให้เหมาะสมกับตำแหน่ง และความรับผิดชอบของบุคลากร

6. เพื่อให้การจัดโครงการต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสมบูรณ์ยิ่งขึ้น (Validate Personnel Programs) การประเมินผลการปฏิบัติงานจะช่วยให้ฝ่ายบริหารทราบว่า จะคัดเลือกบุคคลอย่างไรจึงจะเหมาะสมกับงาน และควรจะมีกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรประเภทใด

การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการวัดการทำงาน และความสามารถเฉพาะตัวของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระเบียบแบบแผน อนันต์ แจงกลีบ (2514: 133) ให้ความหมายการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าเป็นการพิจารณาคุณค่าของผลงานที่ได้รับ และเป็นการเปรียบเทียบผลงานที่เกิดขึ้นกับความต้องการที่ตั้งไว้

การประเมินผลการปฏิบัติงานจะประเมินค่าได้โดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงานที่ผู้บังคับบัญชานั้นเห็นไว้ หรือใช้วิธีการสังเกตและวินิจฉัยตามแบบแผนที่กำหนดไว้มาประกอบการพิจารณา (สมพงษ์ เกษมสิน 2518: 150)

จากความหมายและขอบเขตการประเมินผลการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่าเป็นการพิจารณาเปรียบเทียบผลงานที่ทำได้กับมาตรฐานที่กำหนดหรือคาดหวังไว้แล้วตัดสินว่า เป็นที่พอใจหรือไม่ การประเมินค่าโดยเปรียบเทียบผลงานเช่นนี้อาจจะมีเกณฑ์หรือมาตรฐานของงาน (Job Standard) ก็ได้ แล้วเกณฑ์หรือมาตรฐานของงานนี้จะกำหนดสถานภาพของงานได้ต่อไป (Chruden and Sherman 1963: 151)

ในการประเมินผลการปฏิบัติงานทางวิชาการของอาจารย์ ได้มีผู้เสนอการประเมินผลการปฏิบัติงานทางวิชาการได้หลายแนวทาง เช่น

Clark (1954: 49) เสนอการประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ประกอบด้วย

1. เวลาที่ใช้สำหรับทำงาน
2. ความเห็นล้นเหลือของงานที่ทำ โดยมีวิธีคิดดังนี้ เอากิจกรรมการสอน
ด้วยสัมประสิทธิ์ของความเหนื่อยของแต่ละกิจกรรม ผลจะเป็นการปฏิบัติงานของอาจารย์

พนัส หันนาคินทร (2511: 30) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของอาจารย์ประกอบด้วย

1. ระดับของนิสิตที่สอน
2. ความคุ้นเคยกับวิธีสอนและเนื้อหาวิชา
3. ลักษณะวิชา

Harl R. Douglas ได้เสนอองค์ประกอบของงานทางค่านิวิชาการศึกษาของอาจารย์
เป็นสูตรสำเร็จดังนี้ (Smith and Krouse 1961: 914)

$$TI = Sc \left(cp - \frac{Dup}{10} + \frac{NP - 25 CP}{100} \right) \left(\frac{P1 + 50}{100} \right) + .6 PC \left(\frac{P1 + 50}{100} \right)$$

- TI คือ จำนวนหน่วยในการปฏิบัติงานของอาจารย์
- Sc คือ สัมประสิทธิ์ที่บอกค่าน้ำหนักของแต่ละวิชาในระดับชั้นต่าง ๆ
- CP คือ จำนวนคาบเวลาที่ใช้ในแต่ละชั้นต่อสัปดาห์
- Dup คือ จำนวนคาบเวลาต่อสัปดาห์ในชั้นที่มีการเตรียมการสอนเหมือนกัน
- NP คือ จำนวนนักเรียนในชั้นต่าง ๆ ต่อสัปดาห์
- PC คือ จำนวนคาบที่ใช้ในหนึ่งเทอ
- P1 คือ เวลาที่ลืออกมาเป็นนาฬิกาของคาบเวลาทั้งหมด

คณะครูศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้กำหนดวิธีการคำนวณค่าปริมาณงานด้าน
การสอนและงานนิเทศการสอนของอาจารย์ในคณะโดยเรียกว่า FTSE (Full Time
Student Equivalent) โดยใช้สูตรสำเร็จในการคำนวณดังนี้ (อัจฉรา ประไพตระกูล,
สัมภาษณ์)



$$FTSE = \frac{P \times Q}{36}$$

- P คือ ผลคูณของจำนวนหน่วยกิตกับจำนวนผู้เรียนในรายวิชาที่
รับผิดชอบ
- Q คือ ค่าที่ได้จากจำนวนสัปดาห์ที่สอนจริงหารด้วยจำนวนสัปดาห์
ใน 1 ภาคเรียน
- 36 คือ เกณฑ์มาตรฐานของปริมาณงานสอนและงานนิเทศคือ
การศึกษาในระดับปริญญาตรี

ทั้งนี้ หากเป็นการคำนวณค่าปริมาณงานนิเทศการสอน จะไม่นำค่า Q เข้ามา
คำนวณด้วยคงคำนวณจากสูตร $\frac{P}{36}$ เท่านั้น

แนวถือการประเมินการปฏิบัติงานทางวิชาการของอาจารย์ดังกล่าวส่วนใหญ่ จะ
เป็นการประเมินงานอาจารย์ในเรื่องปริมาณงานมากกว่าประเมินคุณภาพ ถ้าต้องการประเมิน
สถานภาพทางวิชาการของบุคลากรอาจารย์ก็ต้องคำนึงถึงปริมาณและคุณภาพควบคู่กันไป แต่
การประเมินคุณภาพของบุคลากรอาจารย์เป็นเรื่องที่ซับซ้อนและยากที่จะประเมิน อุตุมพร
ทองอุไทย (2523: 1 - 2) ได้ให้ความเห็นว่า "โดยปกติการประเมินแบบนี้มักจะพิจารณา
จากวุฒิทางการศึกษาของอาจารย์แต่ละคนซึ่งไม่เพียงพอ วุฒิของอาจารย์เป็นเพียงดัชนีหนึ่ง
เท่านั้น ยังมีดัชนีอื่นอีกหลายประการ เช่น ความสามารถในการสอน การถ่ายทอดความรู้
ความรับผิดชอบต่องาน คุณธรรมและศักยภาพในการผลิตและเผยแพร่งานวิจัย เป็นต้น" การ
ประเมินสถานภาพทางวิชาการของอาจารย์จึงเป็นเรื่องยากที่จะทำโดยวิธีใดวิธีหนึ่งโดยวิธีเดียว
แต่ถ้าประเมินสถานภาพทางวิชาการของอาจารย์อย่างจริงจังก็จะเป็นประโยชน์ต่อการกระตุ้น
ให้เกิดความก้าวหน้าไปยังเป้าหมายที่ตั้งไว้ และจะมีผลต่อคุณภาพของผลผลิตอีกด้วย การ
ประเมินการปฏิบัติงานทางวิชาการของอาจารย์จึงเป็นวิธีการทำให้ทราบระดับสถานภาพทาง
วิชาการของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันวิทยาลัยครูได้

ลิลก บุญเรืองรอด (2525: 1 - 4) ได้ชี้แนวทางการประเมินการปฏิบัติงาน
ของอาจารย์ในวิทยาลัยครูไว้ ดังนี้

ปริมาณงาน หน่วยการวัดเกี่ยวกับปริมาณงานที่ใช้กันโดยทั่วไป คือ หน่วย "คนต่อ
ชั่วโมง" หรือคิดปริมาณงานที่คนทำ 1 คนในเวลา 1 ชั่วโมงนั่นเอง เกณฑ์ของอาจารย์

โดยทั่วไปจะยึด 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยคำนึงถึงชั่วโมงสอนในชั้นเรียน ชั่วโมงงาน
เกี่ยวกับการสอน ชั่วโมงงานอื่นซึ่งได้แก่ งานประจำแผนกต่าง ๆ งานบริหารภาควิชา
คณะวิชา งานโครงการ งานสิ่งประจำกิจโครงการ

คุณภาพของงาน เป็นเรื่องไม่ยากนักที่อาจารย์จะรับงานเต็มตามเกณฑ์ปริมาณงาน
คือ 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แต่งานที่รับไว้ไม่มีคุณภาพ จึงควรมีการประเมินคุณภาพของงาน
นั้น ๆ ด้วย อาจจะแบ่งคุณภาพของงานออกเป็นระดับต่าง ๆ

การประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรอาจารย์ในเชิงปริมาณงานและคุณภาพก็เป็น
แนวทางที่จะบ่งบอกสถานภาพทางวิชาการของบุคลากรอาจารย์ในวิทยาลัยครูได้แนวทางหนึ่ง
การวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยที่เกี่ยวกับการประเมินการปฏิบัติงานทางวิชาการของอาจารย์ในวิทยาลัยครู
ได้มีผู้ศึกษาไว้ดังนี้

สมชาย วงศ์เกษม (2519: 112 - 115) ได้ศึกษาบทบาททางการสอน การวิจัย
และการบริการทางสังคมของอาจารย์วิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือปฏิบัติงานในภาคเรียน
ที่ 2 ปีการศึกษา 2518 พบว่า อาจารย์คนหนึ่งใช้เวลาในการสอนภาคปกติ 12 ชั่วโมงต่อ
สัปดาห์ และใช้เวลาในด้านการวิจัย 7 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ นอกจากนี้ได้พบว่าอาจารย์เกือบ
ทั้งหมดทำหน้าที่สอนโดยไม่ได้วิจัย และอาจารย์มากกว่า 2 ใน 3 ไม่ได้บริการวิชาการแก่สังคม

เอนก พิลาปิลมาลย์ (2521: 111 - 118) ได้ศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของ
อาจารย์ในวิทยาลัยครู 9 แห่ง ในภาคเรียนที่ 1 การวิจัยครั้งนี้พบว่าจำนวนชั่วโมงที่อาจารย์
วิทยาลัยครูปฏิบัติงานต่อหนึ่งสัปดาห์มีดังนี้ งานสอนใช้เวลา 9 ชั่วโมง งานวิจัยใช้เวลา 4
ชั่วโมง การบริการทางวิชาการใช้เวลา $4\frac{1}{2}$ ชั่วโมง งานธุรการใช้เวลา 7 ชั่วโมง นอก-
จากนี้ยังพบว่า อาจารย์ในวิทยาลัยครูร้อยละ 96.08 เห็นว่าควรประเมินผลการปฏิบัติงาน
ของอาจารย์ทั้งด้านผลงาน บุคลิกลักษณะ รวมทั้งจรรยาบรรณของครูด้วย อาจารย์ร้อยละ
94.75 เห็นว่าควรให้อาจารย์ที่ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดรายการประเมินด้วย และ
อาจารย์ยังยอมรับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเบื้องต้น

รังสรรค์ ทิมพันธ์พงษ์ (2522: 76 - 77) ได้ศึกษาคุณภาพ ประสิทธิภาพ
ผลงานทางวิชาการ และภาระงานการทำงานของครูสอนในวิทยาลัยครูที่สังกัดภาควิชาที่เปิดสอน

ระดับปริญญาตรีในสาขาวิชาเอกภาษาอังกฤษ ภาษาไทย สังคมศึกษา ดนตรีศาสตร์ และ วิทยาศาสตร์ทั่วไป ในปีการศึกษา 2521 พบว่า ภาระการทำงานของครูสอนในวิทยาลัยครู กลุ่มต่าง ๆ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในด้านผลงานทางวิชาการอื่น ๆ นอกเหนือจากการสอน พบว่า ครูสอนในวิทยาลัยครูกลุ่มต่าง ๆ มีผู้สอนโดยเฉลี่ยหนึ่งคนจะมีผลงานวิจัย 0.1 เรื่อง การเขียนตำรา 0.69 เรื่อง การแปลตำรา 0.07 เรื่อง และการเขียนบทความทางวิชาการ 0.6 เรื่อง และเมื่อเปรียบเทียบผลงานทางวิชาการระหว่างกลุ่มวิทยาลัยครูและระหว่างภาควิชา พบว่า ผลงานทางวิชาการไม่มีความแตกต่างกัน

จากการวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางวิชาการในวิทยาลัยครูข้างต้นดังกล่าว จะพบว่า บุคลากรอาจารย์ส่วนใหญ่ยังไม่ได้ค้นคว้าทางวิชาการ ยังไม่ปรากฏผลงานทางวิชาการมากนัก และผลงานทางวิชาการที่บุคลากรอาจารย์ส่วนใหญ่ได้ผลิตขึ้นมานั้นยังไม่มีใครเคยทำวิจัยหาคุณภาพของผลงานทางวิชาการมาก่อน จึงทำให้ไม่ทราบถึงสถานการณ์ทางวิชาการของบุคลากรอาจารย์ในวิทยาลัยครูได้

นอกจากนี้ยังมีการวิจัยที่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานทางวิชาการของบุคลากรอาจารย์ในสถาบันการศึกษาอื่น ๆ ได้มีผู้ทำการศึกษาวิจัยได้ ดังนี้

สุธีรา พานควนิช (2519: 79 - 84) ได้ทำการศึกษายุทธศาสตร์ทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน ในด้านการสอน การวิจัย และการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม พบว่า อาจารย์ส่วนมากไม่ได้ทำวิจัย มีเพียงร้อยละ 12 เท่านั้นที่ทำการวิจัย แรงจูงใจที่ทำให้อาจารย์ทำการวิจัยคือ มีใจรัก มีความต้องการขยายแวดวงวิชาการในสาขาของตน และต้องการปรับปรุงงานด้านการสอนของตนให้มีประสิทธิภาพ อุปสรรคในการวิจัย คือ ขาดการสนับสนุนทางการเงินและอุปกรณ์ ขาดผู้นำในการวิจัย และขาดความรู้ ทักษะในการวิจัย

เขาวที ราชชัยกุล, เกติณี หงสนันท์ และไพลิน ห่องใส (2522: 3 - 40) ได้ทำการวิจัยเพื่อวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับข้าราชการประจำตำแหน่งอาจารย์ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยการจัดอันดับความสำคัญของงาน ค่าเฉลี่ย และค่าน้ำหนักของกลุ่มลักษณะงาน องค์ประกอบคุณภาพของงาน พบว่า มีลักษณะงาน 6 ลักษณะ เรียงความสำคัญความสำคัญไว้ดังนี้ งานสอน งานวิจัย งานเขียนทางวิชาการ งานบริหารงานเกี่ยวกับกิจกรรมนิสิต งานบริการชุมชน และงานกรรมการ บุคลากรอาจารย์ใน

คณะต่าง ๆ พิจารณาเห็นว่างานสอนมีความสำคัญเป็นอันดับ 1 ยกเว้นอาจารย์ในคณะวิท-
กรรมศาสตร์และสถาบันประกาศนียบัตรที่ให้ความสำคัญของงานสอนเป็นอันดับ 2 ในเรื่อง
เกี่ยวกับการจัดอันดับความสำคัญขององค์ประกอบคุณภาพของงาน อาจารย์ทุกคณะพิจารณาให้
ความรับผิดชอบต่อมีความสำคัญเป็นอันดับ 1 ความร่วมมือและความสามารถในการทำงานร่วมกับ
ผู้อื่นมีความสำคัญเป็นอันดับ 2 และ 3 ตามลำดับ

พรดิษฐ์ อ่วมห่วง (2528: 113 - 115) ได้ทำการวิเคราะห์ภาระงานของ
อาจารย์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ พบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิสสูง
ตำแหน่งทางวิชาการสูง และมีประสบการณ์การทำงานมานาน จะมีศักยภาพที่จะทำงานวิจัย
หรืองานเขียนทางวิชาการซึ่งได้แก่ งานแต่งตำรา งานเขียนบทความ มากกว่าอาจารย์
ที่มีวุฒิปริญญาตรี อาจารย์ที่ยังไม่มีตำแหน่งทางวิชาการและอาจารย์ที่มีประสบการณ์น้อย
อาจารย์ที่มีตำแหน่งวิชาการสูงและมีประสบการณ์การทำงานมานานจะปฏิบัติงานบริการทางวิชาการ
แก่สังคมมากกว่าอาจารย์ที่ยังไม่มีตำแหน่งทางวิชาการและมีประสบการณ์การทำงานน้อย

Murphy (1975: 5867-A) ได้ศึกษาถึงลักษณะกิจกรรมบริการชุมชนของสถาบัน
อุดมศึกษาในเมืองบัลติมอร์ โดยศึกษาทัศนคติของอาจารย์สองกลุ่มคือ กลุ่มที่เข้าร่วมกิจกรรม
บริการชุมชน กับกลุ่มที่ไม่เข้าร่วมเลย ผลจากการวิจัยพบว่า ผู้ที่ไปร่วมงานด้านนี้มักจะเป็น
ผู้ที่มีอายุและทำงานในสถาบันนั้นมาตั้งแต่แรกคิดต่อกันมานานกว่า 1 ปี ผู้ตอบทั้งหมดเห็นว่า
กิจกรรมบริการชุมชนมีผลในทางบวกต่อการสอน การวิจัย และคุณภาพโดยรวมของสถาบัน
ของตน และให้ข้อเสนอแนะมหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัยสนับสนุนและช่วยเหลือการแก้ปัญหาต่าง ๆ
ของเมืองบัลติมอร์และชุมชนต่อไป แต่ไม่ได้ถือเป็นข้อผูกมัดที่จะต้องทำ เว้นเสียแต่ว่าจะเปลี่ยน
โครงสร้างทางวิชาการของสถาบันอุดมศึกษา และเจตคติของชุมชนที่มีต่อจุดมุ่งหมายของการ
ศึกษาเสียใหม่

Moore (1975: 5059-A) ได้ศึกษาบทบาทของ บรันสวิก จูเนียร์ คอลเลจ
(Brunswick Junior College) ในงานการพัฒนาชุมชน โดยวิเคราะห์การรับรู้เกี่ยวกับ
งานพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชนกับคณาจารย์ในวิทยาลัย ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ประชากรทั้งสอง
กลุ่มมีความเห็นตรงกันว่า ควรจะรวมกิจกรรมด้านการพัฒนาชุมชนไว้เป็นหน้าที่หนึ่งของวิทยาลัย
และเสนอให้กระทำผ่านองค์การต่าง ๆ ซึ่งเป็นที่รวมของประชาชนตามหลักประชาธิปไตย และ
ให้ประชาชนรู้จักช่วยเหลือตนเองด้วย เฉพาะกลุ่มอาจารย์เสนอให้กิจกรรมพัฒนาชุมชนเป็น
กิจกรรมเสริมในหลักสูตร โดยคิดเป็นหน่วยกิตให้เสมือนเป็นภาคฝึกงานของนักศึกษา และเป็น

การให้การศึกษาคือเรื่องแก่ประชาชน และยังได้เสนอแนะว่า เพื่อให้งานค่านี้นิ่งอยู่ต่อไป วิทยาลัยครูควรสนับสนุนให้เป็นปริมาณงานของอาจารย์ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน แต่เนื่องจากอาจารย์แต่ละคนมีความสามารถและทักษะต่างกัน ฉะนั้นในการให้บริการค่านี้นี้จึงจำเป็นต้องทราบความจำเป็น (Need) และปัญหาของชุมชนเสียก่อน

จากผลของการศึกษาลังกล่าว พอจะสรุปได้ว่า งานบริการชุมชนและสังคมควรเป็นงานหลักอีกประการหนึ่งของวิทยาลัยครูในฐานะเป็นสถาบันอุดมศึกษา บทบาทของอาจารย์ในวิทยาลัยครูเกี่ยวกับงานในค่านี้นี้จึงควรมีขอบเขตรวมถึงการอภิปราย ปาฐกถา และรับเชิญไปเป็นวิทยากรทั้งในและนอกสถาบัน ให้การอบรมแก่ครูประจำการ ร่วมจัดกิจกรรมทางวิชาการและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ ให้ความร่วมมือในการจัดการศึกษา นอกกระบบโรงเรียน ให้คำปรึกษาทางวิชาการแก่สถาบันอื่น ๆ และให้ความร่วมมือในการเผยแพร่วิชาการทางวิทยุหรือโทรทัศน์ อย่างไรก็ตามการดำเนินบทบาททางค่านี้นี้ของอาจารย์ในวิทยาลัยครูยังคงประสบปัญหาต่าง ๆ มากมาย ดังที่ บรูเลียส ตรีหงส์ (2518: 59) กล่าวว่า ปัญหาสำคัญของสถาบันฝึกหัดครูที่เกี่ยวข้องกับการรับใช้สังคม คือ บุคลากรส่วนใหญ่ยังขาดประสบการณ์อยู่เป็นจำนวนมาก เพราะส่วนใหญ่อาจารย์ในวิทยาลัยครู เป็นคนหนุ่มสาวที่ยังขาดประสบการณ์ที่จะไปสัมพันธ์กับสังคม

Halsey และ Trow (1971: 295 - 312) ได้ทำการวิจัยผลงานทางวิชาการของอาจารย์ในประเทศอังกฤษ พบว่า เป็นที่ขอมริบกันทั่วไปว่าผลงานวิจัยเท่านั้นที่สร้างชื่อเสียงให้แก่อาจารย์ผู้ทำการวิจัย โดยคนทั่วไปจะรู้จักชื่อเสียงของอาจารย์จากการเผยแพร่ผลงานและจากสื่อมวลชน

Miller (1974: 92) ได้เสนอเกณฑ์ประเมินคุณภาพอาจารย์ไว้ดังนี้

1. การเตรียมทางวิชาชีพให้แก่ วุฒิทางการศึกษาที่ได้รับซึ่งถึงแม้จะไม่ได้ออกคุณภาพของอาจารย์ได้อย่างถูกต้องก็ตามแต่ก็เป็นค่านี้นับว่ามีค่าอย่างหนึ่ง
2. คุณภาพการสอน
3. ปริมาณและคุณภาพของผู้เรียน
4. ปริมาณและคุณภาพของผู้สอน

5. กิจกรรมทางวิชาชีพ เช่น การเป็นสมาชิกของสมาคมวิชาชีพ การเสนอผลงานทางวิชาการ การได้รับรางวัลทางวิชาการ

6. งานวิจัยและสิ่งพิมพ์ เป็นสิ่งที่บอกว่าอาจารย์มีความสามารถในการสื่อความหมายอย่างนักวิชาการหรือไม่ วารสารที่ตีพิมพ์ผลงานเหล่านั้นก็เป็นแหล่งบอกคุณภาพของผลงานได้ด้วย

7. ทัศนคติของอาจารย์ต่อบุคลากรอื่นและต่อสถาบัน

จากผลการวิจัยที่กล่าวมาแล้ว การปฏิบัติงานทางวิชาการของบุคลากรอาจารย์ส่วนใหญ่จะเน้นความสำคัญที่การสอน แต่กิจกรรมทางวิชาการอื่น ๆ เช่น งานวิจัยและงานเขียนทางวิชาการบุคลากรอาจารย์ยังให้ความสำคัญน้อย แต่แนวโน้มในปัจจุบันบุคลากรอาจารย์ในวิทยาลัยครูได้รับการกระตุ้นจากกรมการศึกษาค้นคว้าสนับสนุนในเรื่องการเงินและการพิมพ์เอกสารเพื่อใช้ในการวิจัย และถูกกดดันจากข้าราชการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างวิทยาลัยครู จึงทำให้บุคลากรอาจารย์จำนวนไม่น้อยหันมาสนใจงานวิจัยโดยทั้งส่วนตัวและกลุ่ม ทำให้หวังว่าสถานภาพทางวิชาการของบุคลากรอาจารย์ในวิทยาลัยครูจะสูงขึ้น ซึ่งก็จะเป็นผลดีต่อคุณภาพของผลิตผลของวิทยาลัยครูอีกด้วย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย