

สภาพปฏิบัติการและความต้องการ เกี่ยวกับการให้การศึกษาระหว่าง
ประจําการแก่อาจารย์ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก

ปริญญานิพนธ์

ของ

เสนาหะ ะหว่างบ้าน

25 ต.ย. 2523

สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ตงพวิท 23 พระโชนง กรุงเทพฯ ๒ โทร ๖๑21676 ๖๑16068

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสาณมิตร

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สิงหาคม 2522

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สภาพปฏิบัติการและความต้องการ เกี่ยวกับการให้การศึกษาระหว่าง
ประชากรแก่อาจารย์ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก

บทคัดย่อ

ของ

เสนห์ ระหว่างบ้าน

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สิงหาคม 2522

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาสภาพปฏิบัติการและความต้องการ เกี่ยวกับการให้การศึกษาระหว่าง
ประจำการแก่อาจารย์ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก ตามทัศนะของอาจารย์และผู้บริหาร เพื่อเป็น
แนวทางในการปรับปรุงการให้การศึกษาระหว่างประจำการให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ อาจารย์และผู้บริหารในวิทยาลัยครูนครปฐม
วิทยาลัยครูกาญจนบุรี วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง และวิทยาลัยครูเพชรบุรี จำนวน 244 คน โดยใช้
แบบสอบถามเกี่ยวกับการให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์ในค่านต่าง ๆ 5 ค่าน คือ
การแนะแนวการสอนและการทำงาน การคนควา และผลิตผลงานทางวิชาการ การอบรมและสัมมนา
การดูงาน และการศึกษาต่อ

ผลการวิจัยพบว่า สภาพปฏิบัติการตามทัศนะของอาจารย์และผู้บริหารมีระดับคะแนนเฉลี่ย
รายชื่ออยู่ในเกณฑ์ปานกลางและเกณฑ์น้อย แต่ความต้องการตามทัศนะของอาจารย์และผู้บริหารมี
ระดับคะแนนเฉลี่ยรายชื่ออยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และเกณฑ์มาก เมื่อเปรียบเทียบทัศนะของทั้งสองกลุ่ม
ต่อสภาพปฏิบัติการเกี่ยวกับการให้การศึกษาระหว่างประจำการแต่ละค่านพบว่า มีความแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในค่านการแนะแนวการสอนและการทำงาน การอบรมและ
สัมมนา และการดูงาน และเมื่อเปรียบเทียบทัศนะของทั้งสองกลุ่มที่มีต่อความต้องการให้การศึกษา
ระหว่างประจำการพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในค่านการศึกษาต่อ
เพียงค่านเดียว

เมื่อเปรียบเทียบสภาพปฏิบัติการและความต้องการตามทัศนะของอาจารย์ และเปรียบเทียบ
สภาพปฏิบัติการและความต้องการตามทัศนะของผู้บริหารพบว่า ทั้งสองกลุ่มมีทัศนะต่อสภาพปฏิบัติการ
และความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าน โดยทั้งสองกลุ่มมีความ
ต้องการสูงกว่าสภาพปฏิบัติการ

PRACTICES AND NEEDS OF IN-SERVICE EDUCATION FOR INSTRUCTORS
IN THE WESTERN TEACHERS' COLLEGES CONSOLIDATION

AN ABSTRACT

BY

SNEH RAWATGBAN

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education Degree
at Sri Nalharinwrot University

August 1978

The purposes of this study were to investigate the practices and the needs of in-service education for instructors in the Western Teachers' Colleges Consolidation as perceived by the instructors and the administrators. The results of this study would be used for improvement of the in-service education to be more efficient.

The 244 samples of this study were selected from the four teachers' colleges, namely, Nakornpathom, Kanchanaburi, Chombung, and Petchburi. For the data collection, a questionnaire was constructed to cover 5 areas of in-service education, namely teacher and working guidance, academic studying and producing, training and seminar, travel and further education.

The results revealed that the practices as perceived by the instructors and the administrators had the mean of each item in the low and middle criteria, but the needs as perceived by both groups had the mean of each item in the middle and high criteria. When comparing the perception of both groups toward the practices of in-service education in every aspect, the difference was found at .01 level in teaching and working guidance, training and seminar, and travel. Moreover, when comparing the perception of both groups toward the needs of in-service education, the difference was found at .05 level only in further education.

The comparison between the practices and the needs as perceived by the instructors and the administrators revealed that both groups had perceived the practices and the needs were different at .01 in every aspect. And both groups also perceived the needs higher than the practices.

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิติได้พิจารณาปฏิญานีพนธ์ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ศาสตราจารย์ ดร. ประชาน
ศาสตราจารย์ ดร. กรรมการ

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลือและแนะนำอย่างดียิ่งจากอาจารย์ ดร.กิติมา ปรีดีคึกก อาจารย์บังอร ภูวภิรมย์ขวัญ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร สิ้นสรี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในพระคุณของอาจารย์ที่กล่าวนามมาทั้งสามท่านนั้นเป็นอย่างมาก จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ อธิการ รองอธิการ หัวหน้าคณะวิชา และคณาจารย์ กลุ่มวิทยาดุษฎีภาคตะวันตก ที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ และได้ให้ความช่วยเหลือในทุก ๆ ด้านอย่างดียิ่ง

เสนาท ระหวางบ้าน

สิงหาคม 2522

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	3
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	3
สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า	4
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	6
ก้ำจ้ำกั๊กความก้ำกั๊กเฉพาะ	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
เอกสารที่เกี่ยวข้อง	9
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	20
งานวิจัยภายในประเทศ	20
งานวิจัยต่างประเทศ	23
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	27
การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง	27
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	28
การเก็บรวบรวมข้อมูล	31
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	32
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	34
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	34
ลำดับขั้นการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมาย	35

การวิเคราะห์ข้อมูล	37
1. เปรียบเทียบสภาพปฏิบัติการ เกี่ยวกับการให้การศึกษาระหว่าง ประจำการแก่อาจารย์ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก ตามทัศนะ ของอาจารย์และผู้บริหาร	37
2. เปรียบเทียบความต้องการ เกี่ยวกับการให้การศึกษา ประจำการแก่อาจารย์ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก ตามทัศนะ ของอาจารย์และผู้บริหาร	48
3. เปรียบเทียบสภาพปฏิบัติการและความต้องการ เกี่ยวกับการให้การศึกษา ระหว่างประจำการแก่อาจารย์ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก ตาม ทัศนะของอาจารย์	60
4. เปรียบเทียบสภาพปฏิบัติการและความต้องการ เกี่ยวกับการให้การศึกษา ระหว่างประจำการแก่อาจารย์ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก ตาม ทัศนะของผู้บริหาร	71
5. ปัญหาและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการให้การศึกษา ระหว่างประจำการแก่อาจารย์	82
5 . สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	88
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	88
กลุ่มตัวอย่าง	88
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	88
การวิเคราะห์ข้อมูล	89
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	90
อภิปรายผล	93
ข้อเสนอแนะ	97
บรรณานุกรม	100
ภาคผนวก	105

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งและสังกัด	28
2	จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืน	32
3	เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยรายข้อของสภาพปฏิบัติการ เกี่ยวกับการแนะแนว การสอนและการทำงานระหว่างทัศนะ ของอาจารย์และผู้บริหาร	38
4	เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยรายข้อของสภาพปฏิบัติการ เกี่ยวกับการค้นหาและ ผลิตผลงานทางวิชาการ ระหว่างทัศนะของอาจารย์และผู้บริหาร	40
5	เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยรายข้อของสภาพปฏิบัติการ เกี่ยวกับการอบรมและ สัมมนาระหว่างทัศนะของอาจารย์และผู้บริหาร	42
6	เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยรายข้อของสภาพปฏิบัติการ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ระหว่างทัศนะของอาจารย์และผู้บริหาร	44
7	เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยรายข้อของสภาพปฏิบัติการ เกี่ยวกับการศึกษาต่อ ระหว่างทัศนะของอาจารย์และผู้บริหาร	45
8	เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยของสภาพปฏิบัติการ เกี่ยวกับการให้การศึกษาระหว่าง ประจำการแต่ละคณาจารย์ ตามทัศนะของอาจารย์และผู้บริหาร	47
9	เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยรายข้อของความต้องการ เกี่ยวกับการแนะแนว การสอนและการทำงานระหว่างทัศนะของอาจารย์และผู้บริหาร	49
10	เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยรายข้อของความต้องการ เกี่ยวกับการค้นหาและ ผลิตผลงานทางวิชาการ ระหว่างทัศนะของอาจารย์และผู้บริหาร	51
11	เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยรายข้อของความต้องการ เกี่ยวกับการอบรมและ สัมมนาระหว่างทัศนะของอาจารย์และผู้บริหาร	53
12	เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยรายข้อของความต้องการ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานระหว่าง ทัศนะของอาจารย์และผู้บริหาร	55

13	เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยรายข้อของความต้องการ เกี่ยวกับการศึกษาต่อ ระหว่างทัศนะของอาจารย์และผู้บริหาร	57
14	เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของความต้องการ เกี่ยวกับการให้การศึกษา ระหว่างประจำการแต่ละคน ตามทัศนะของอาจารย์และผู้บริหาร	59
15	เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยรายข้อระหว่างสภาพปฏิบัติการและความต้องการ เกี่ยวกับการแนะนำการสอนและการทำงานตามทัศนะของอาจารย์	61
16	เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยรายข้อระหว่างสภาพปฏิบัติการและความต้องการ เกี่ยวกับการค้นหาและผลิตผลงานทางวิชาการ ตามทัศนะของอาจารย์ ..	63
17	เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยรายข้อระหว่างสภาพปฏิบัติการและความต้องการ เกี่ยวกับการอบรมและสัมมนา ตามทัศนะของอาจารย์	65
18	เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยรายข้อระหว่างสภาพปฏิบัติการและความต้องการ เกี่ยวกับการดูงาน ตามทัศนะของอาจารย์	67
19	เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยรายข้อระหว่างสภาพปฏิบัติการและความต้องการ เกี่ยวกับการศึกษาต่อ ตามทัศนะของอาจารย์	69
20	เปรียบเทียบระหว่างสภาพปฏิบัติการและความต้องการ เกี่ยวกับการให้การศึกษา ระหว่างประจำการแก่อาจารย์ ตามทัศนะของอาจารย์	70
21	เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยรายข้อระหว่างสภาพปฏิบัติการและความต้องการ เกี่ยวกับการแนะนำการสอนและการทำงาน ตามทัศนะของผู้บริหาร	72
22	เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยรายข้อระหว่างสภาพปฏิบัติการและความต้องการ เกี่ยวกับการค้นหาและผลิตผลงานทางวิชาการ ตามทัศนะของผู้บริหาร ..	74
23	เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยรายข้อระหว่างสภาพปฏิบัติการและความต้องการ เกี่ยวกับการอบรมและสัมมนา ตามทัศนะของผู้บริหาร	76
24	เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยรายข้อระหว่างสภาพปฏิบัติการและความต้องการ เกี่ยวกับการดูงาน ตามทัศนะของผู้บริหาร	78

25	เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยรายข้อระหว่างสภาพปฏิบัติการและความต้องการ เกี่ยวกับการศึกษาต่อ ตามทัศนะของผู้บริหาร	80
26	เปรียบเทียบระหว่างสภาพปฏิบัติการและความต้องการเกี่ยวกับการให้การศึกษา ระหว่างประจำการแก่อาจารย์ ตามทัศนะของผู้บริหาร	82
27	ปัญหาเกี่ยวกับการแนะแนวการสอนและการทำงาน	83
28	ขอเสนอแนะเกี่ยวกับการแนะแนวการสอนและการทำงาน	83
29	ปัญหาเกี่ยวกับการค้นหาและผลิตผลงานทางวิชาการ	84
30	ขอเสนอแนะเกี่ยวกับการค้นหาและผลิตผลงานทางวิชาการ	84
31	ปัญหาเกี่ยวกับการอบรมและสัมมนา	85
32	ขอเสนอแนะเกี่ยวกับการอบรมและสัมมนา	85
33	ปัญหาเกี่ยวกับการคุมงาน	86
34	ขอเสนอแนะเกี่ยวกับการคุมงาน	86
35	ปัญหาเกี่ยวกับการศึกษาต่อ	87
36	ขอเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษาต่อ	87

ภูมิหลัง

พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พุทธศักราช 2513 ได้กำหนดให้วิทยาลัยครูมีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญหาประการ คือ ประการแรก ผลติครูตั้งแต่ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพการศึกษารวมถึงระดับปริญญาตรี ประการที่สอง ค้นคว้าวิจัยและทดลองทางการศึกษา ประการที่สาม ส่งเสริมวิทยฐานะของครู อาจารย์ และผู้บริหารการศึกษา ประการที่สี่ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และประการสุดท้าย บริการด้านวิชาการแก่สังคม (พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พุทธศักราช 2513) ซึ่งแสดงว่า วิทยาลัยครูมีบทบาทหน้าที่กว้างขวางมากขึ้นกว่าเดิม การที่วิทยาลัยครูจะสามารถปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ดังกล่าวใหม่ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลได้มากน้อยเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ แต่อองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งก็คือ คุณภาพของอาจารย์ในวิทยาลัยครู หากวิทยาลัยครูมีแต่อาจารย์ที่คอยคุณภาพแล้ว การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ดังกล่าวย่อมหายคุณภาพไปด้วย จึงนับว่าอาจารย์ที่มีคุณภาพเป็นปัจจัยอันสำคัญของวิทยาลัยครู ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพของอาจารย์จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง และวิธีหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพของอาจารย์ก็คือ การให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์ ซึ่งจะช่วยให้อาจารย์พร้อมที่จะรับผิดชอบบทบาทหน้าที่ใหม่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ เดมพ์เซย์ และ สมิธ (Dempsey and Smith. 1972 : 125) กล่าวว่า การให้การศึกษาระหว่างประจำการ เป็นเครื่องมือที่สำคัญอันหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถปรับตัวตอบบทบาทใหม่ ความรับผิดชอบใหม่ ตลอดจนเทคโนโลยีทางการศึกษาใหม่ ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป

กรมการฝึกหัดครูในฐานะกรมเจ้าสังกัดของวิทยาลัยครู ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์ในวิทยาลัยครูเช่นกัน ดังจะเห็นได้จากแผนนโยบายการจัดการฝึกหัดครูตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ระยะที่ 4 (2520 -

2524) ซึ่งพอสรุปได้ว่า เพื่อให้อาจารย์ในวิทยาลัยครูปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนได้อย่างมีคุณภาพ กรมการฝึกหัดครูจะช่วยเหลือทางด้านการแก่อาจารย์ในวิทยาลัยครู โดยการให้การอบรมระยะสั้น ส่งเสริมให้อาจารย์คิดค้นคว้า และพยายามให้อาจารย์ได้มีโอกาสศึกษาค้นคว้าในระดับที่สูงขึ้นไป (กรมการฝึกหัดครู 2520 : 19 - 20) และเพื่อให้การดำเนินงานสอดคล้องกับนโยบายดังกล่าว กรมการฝึกหัดครูได้แบ่งวิทยาลัยครูทั่วประเทศออกเป็นหกกลุ่ม โดยจัดให้วิทยาลัยครูที่ตั้งอยู่ในจังหวัดใกล้เคียงกัน ซึ่งมีสภาพทางภูมิศาสตร์ ภาวะธุรกิจ และวัฒนธรรมที่คล้ายคลึงกันไว้ในกลุ่มเดียวกัน โดยวัตถุประสงค์ที่สำคัญประการหนึ่งก็คือ เพื่อส่งเสริมให้วิทยาลัยครูของแต่ละกลุ่มได้รวบรัดช่วยเหลือกันในการพัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้า มีมาตรฐานเป็นเอกภาพ สามารถดำเนินงานตามความรับผิดชอบของตนได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้น (วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง 2520 : 2 - 3)

กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือประกอบด้วยวิทยาลัยครูสี่แห่ง คือ วิทยาลัยครูนครปฐม วิทยาลัยครูกาญจนบุรี วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง และวิทยาลัยครูเพชรบุรี เป็นกลุ่มวิทยาลัยครูกลุ่มหนึ่ง ที่จะต้องพัฒนาอาจารย์ภายในกลุ่มของตนให้มีความรู้ความสามารถเป็นเอกภาพเหมาะสมกับท้องถิ่นที่ตนรับผิดชอบ แม้ว่ากลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้พยายามที่จะให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์เสมอมาทั้งในอดีตและปัจจุบัน เช่น ในด้านการศึกษาขอปรากฏว่าระหว่างปี พ.ศ. 2518 - 2521 มีอาจารย์ภายในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้รับอนุญาตให้ศึกษาต่อภายในประเทศถึง 160 คน (กรมการฝึกหัดครู 2521 : 1) และยังมี การอนุญาตให้อาจารย์ที่ศึกษาต่อต่างประเทศ และจัดให้มีการอบรม สัมมนา และให้อาจารย์ไปดูงานอีกหลายครั้ง แต่ปรากฏว่า ทัศนคติ บุคลิกภาพ จรรยาวัจนทัศน์ และมาตรฐานความรู้ทางวิชาการของอาจารย์ยังไม่เหมาะสมเท่าที่ควร ทำให้อาจารย์ไม่สามารถปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนให้เต็มประสิทธิภาพและคุณภาพตามที่มุ่งหวังเอาไว้ (สวัสดิ์ ทรัพย์จำนง 2521 : 159) ซึ่งอาจจะเป็นผลมาจากสาเหตุหลายประการ และสาเหตุที่น่าพิจารณาก็คือ การให้การศึกษาระหว่างประจำการที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของอาจารย์ ดังที่ แฮร์ริส และ เบสเซนต์ (Harris and Bessent. 1964 : 4) กล่าวว่า หากจากการจัดกิจกรรมที่ไม่เหมาะสม และการขาดแคลนทรัพยากรในการดำเนินงานแล้ว การให้การศึกษาระหว่างประจำการซึ่งไม่สามารถสนองความ

ต้องการของผู้รับ เป็นสาเหตุที่สำคัญที่ทำให้เกิดความเข้มแข็งในการพัฒนามูลสารทางการศึกษา

จากปัญหาข้างกล่าวทำให้เห็นว่าน่าจะมีภารกิจที่เข้าถึงสภาพปฏิบัติการและความต้องการ เกี่ยวกับการใช้การศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงใต้ ตามทัศนะของอาจารย์และผู้บริหาร ความสำเร็จของโครงการนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยใด เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนปรับปรุงแก้ไข การใช้การศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงใต้ให้ประสิทธิผลยิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการศึกษาครั้งนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพปฏิบัติการและความต้องการ เกี่ยวกับการใช้การศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงใต้ ตามทัศนะของอาจารย์และผู้บริหาร
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพปฏิบัติการและความต้องการ เกี่ยวกับการใช้การศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงใต้ ตามทัศนะของอาจารย์และผู้บริหาร

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาครั้งนี้ทำให้ทราบถึงสภาพปฏิบัติการและความต้องการ เกี่ยวกับการใช้การศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งมีความสำคัญดังนี้

1. เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายและแผนงานเกี่ยวกับการใช้การศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงใต้ และกลุ่มวิทยาลัยครูหรือสถานประกอบการศึกษาอื่น ๆ
2. เพื่อช่วยในการดำเนินงานตามแผนงานที่วางของกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงใต้ มีคุณภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

สมมติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. สภาพปฏิบัติการ เกี่ยวกับการให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก ตามทัศนะของอาจารย์และผู้บริหารแตกต่างกัน ได้แก่
 - 1.1 สภาพปฏิบัติการ เกี่ยวกับการแนะแนวการสอนและการทำงาน ตามทัศนะของอาจารย์และผู้บริหารแตกต่างกัน
 - 1.2 สภาพปฏิบัติการ เกี่ยวกับการค้นคว้าและผลิตผลงานทางวิชาการ ตามทัศนะของอาจารย์และผู้บริหารแตกต่างกัน
 - 1.3 สภาพปฏิบัติการ เกี่ยวกับการอบรมและสัมมนา ตามทัศนะของอาจารย์และผู้บริหารแตกต่างกัน
 - 1.4 สภาพปฏิบัติการ เกี่ยวกับการดูงาน ตามทัศนะของอาจารย์และผู้บริหารแตกต่างกัน
 - 1.5 สภาพปฏิบัติการ เกี่ยวกับการศึกษาคอ ตามทัศนะของอาจารย์และผู้บริหารแตกต่างกัน
2. ความต้องการ เกี่ยวกับการให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก ตามทัศนะของอาจารย์และผู้บริหารแตกต่างกัน ได้แก่
 - 2.1 ความต้องการ เกี่ยวกับการแนะแนวการสอนและการทำงาน ตามทัศนะของอาจารย์และผู้บริหารแตกต่างกัน
 - 2.2 ความต้องการ เกี่ยวกับการค้นคว้าและผลิตผลงานทางวิชาการ ตามทัศนะของอาจารย์และผู้บริหารแตกต่างกัน
 - 2.3 ความต้องการ เกี่ยวกับการอบรมและสัมมนา ตามทัศนะของอาจารย์และผู้บริหารแตกต่างกัน
 - 2.4 ความต้องการ เกี่ยวกับการดูงาน ตามทัศนะของอาจารย์และผู้บริหารแตกต่างกัน
 - 2.5 ความต้องการ เกี่ยวกับการศึกษาคอ ตามทัศนะของอาจารย์และผู้บริหารแตกต่างกัน

3. สภาพปฏิบัติการและความต้องการ เกี่ยวกับการให้การศึกษาระหว่างประจำการ แก่อาจารย์ในกลุ่มมหาวิทยาลัยบูรพาตะวันตก ตามทัศนะของอาจารย์แตกต่างกัน ได้แก่

3.1 สภาพปฏิบัติการและความต้องการ เกี่ยวกับการแนะแนวการสอนและการ ทำงาน ตามทัศนะของอาจารย์แตกต่างกัน

3.2 สภาพปฏิบัติการและความต้องการ เกี่ยวกับการค้นคว้าและผลิตผลงานทาง วิชาการ ตามทัศนะของอาจารย์แตกต่างกัน

3.3 สภาพปฏิบัติการและความต้องการ เกี่ยวกับการอบรมและสัมมนา ตามทัศนะ ของอาจารย์แตกต่างกัน

3.4 สภาพปฏิบัติการและความต้องการ เกี่ยวกับการดูงาน ตามทัศนะของอาจารย์ แยกแตกต่างกัน

3.5 สภาพปฏิบัติการและความต้องการ เกี่ยวกับการศึกษาต่อ ตามทัศนะของ อาจารย์แยกแตกต่างกัน

4. สภาพปฏิบัติการและความต้องการ เกี่ยวกับการให้การศึกษาระหว่างประจำการ แก่อาจารย์ในกลุ่มมหาวิทยาลัยบูรพาตะวันตก ตามทัศนะของผู้บริหารแตกต่างกัน ได้แก่

4.1 สภาพปฏิบัติการและความต้องการ เกี่ยวกับการแนะแนวการสอนและการ ทำงาน ตามทัศนะของผู้บริหารแตกต่างกัน

4.2 สภาพปฏิบัติการและความต้องการ เกี่ยวกับการค้นคว้าและผลิตผลงานทาง วิชาการ ตามทัศนะของผู้บริหารแตกต่างกัน

4.3 สภาพปฏิบัติการและความต้องการ เกี่ยวกับการอบรมและสัมมนา ตามทัศนะ ของผู้บริหารแตกต่างกัน

4.4 สภาพปฏิบัติการและความต้องการ เกี่ยวกับการดูงาน ตามทัศนะของผู้บริหาร แยกแตกต่างกัน

4.5 สภาพปฏิบัติการและความต้องการ เกี่ยวกับการศึกษาต่อ ตามทัศนะของ ผู้บริหารแตกต่างกัน

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. กลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ กระทำกับกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก ที่เป็นผู้บริหาร อันได้แก่ อธิการ รองอธิการ หัวหน้าสำนักงานอธิการ หัวหน้าคณะวิชา และหัวหน้าภาควิชา จำนวน 87 คน และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์ จำนวน 184 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 271 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ อาจารย์และผู้บริหาร

ตัวแปรตาม ได้แก่

1. ทักษะที่มีต่อสภาพปฏิบัติการ เกี่ยวกับการให้การศึกษาระหว่างประจำการ แก่อาจารย์ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก ซึ่งจำแนกออกเป็นห้าด้าน คือ

ก. การแนะแนวการสอนและการทำงาน

ข. การค้นหาและผลิตผลงานทางวิชาการ

ค. การอบรมและสัมมนา

ง. การดูงาน

จ. การศึกษาต่อ

2. ทักษะที่มีต่อความต้องการ เกี่ยวกับการให้การศึกษาระหว่างประจำการ แก่อาจารย์ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก ซึ่งจำแนกออกเป็นห้าด้านเช่นเดียวกัน

ถ้าจำกัดความที่พหุเฉพาะ

การให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์ หมายถึง การจัดกิจกรรมหรือ ประชุมการณ์ เพื่อส่งเสริมให้การสอนและการทำงานของอาจารย์มีคุณภาพและประสิทธิภาพ สูงขึ้น ในพื้นที่ได้แบ่งกิจกรรมออกเป็นห้าด้าน คือ การแนะแนวการสอนและการทำงาน การค้นหาและผลิตผลงานทางวิชาการ การอบรมและสัมมนา การดูงาน และการศึกษาต่อ

การแนะแนวการสอนและการทำงาน หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อแนะนำให้
 อาจารย์เข้าใจถึงวิธีการการสอนและการทำงานใหม่คุณภาพสูงขึ้น ตลอดจนการชี้ช่องทาง
 ให้อาจารย์รู้จักแก้ปัญหาการสอนและการทำงาน เช่น การประชุมพิเศษอาจารย์ใหม่ การแถลง
 นโยบายและแผนงานของวิทยาลัย การจัดหน่วยงานแนะแนวแก่อาจารย์ การให้การนิเทศแก่
 อาจารย์ เป็นต้น

การค้นคว้าและผลิตผลงานทางวิชาการ หมายถึง การสนับสนุนและอำนวยความสะดวก
 สะดวกให้อาจารย์ศึกษาหาความรู้และผลิตผลงานทางวิชาการ เช่น การส่งเสริมให้อาจารย์
 เตรียมการสอน การส่งเสริมให้อาจารย์หาการวิจัยทางการศึกษา การส่งเสริมให้อาจารย์
 เขียนตำรา เขียนบทความหรือแปลตำรา การจัดป้ายข่าวสารแก่อาจารย์ เป็นต้น

การอบรมและสัมมนา หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นโดยมุ่งที่จะเพิ่มพูนความรู้ ความ
 สามารถและทัศนคติที่พึงปรารถนาแก่อาจารย์ โดยมีผู้ให้การอบรม ตลอดจนการร่วมแสดง
 ความคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ในการสอนและการทำงาน

การดูงาน หมายถึง การให้โอกาสแก่อาจารย์ได้ออกไปทัศนศึกษาในสถานศึกษา
 หรือหน่วยงานอื่น ๆ โดยมุ่งให้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์สูงขึ้น

การศึกษาดูงาน หมายถึง การสนับสนุนให้อาจารย์มีโอกาสได้ศึกษาดูงานในสถานศึกษา
 ทั้งภายในและภายนอกประเทศ

กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ หมายถึง กลุ่มวิทยาลัยครูที่จัดแบ่งตามโครงการกลุ่ม
 วิทยาลัยครู ซึ่งประกอบด้วยวิทยาลัยครูสี่สถาบัน คือ วิทยาลัยครูนครปฐม วิทยาลัยครู
 กาญจนบุรี วิทยาลัยครูมหาสารคาม และวิทยาลัยครูเพชรบุรี

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ในตำแหน่ง อธิการ
 รองอธิการ หัวหน้าสำนักงานอธิการ หัวหน้าคณะวิชา และหัวหน้าภาควิชาในกลุ่มวิทยาลัยครู
 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

อาจารย์ หมายถึง อาจารย์ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ปกติทำหน้าที่ผู้สอน
 โดยมีได้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร

สภาพปฏิบัติการ หมายถึง การดำเนินงานในการให้การศึกษาระหว่างประจำการ
แก่อาจารย์ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตกที่ได้ปฏิบัติมาแล้วจากอดีตถึงปัจจุบัน

ความต้องการ หมายถึง ความมุ่งหวังที่จะให้มีการให้การศึกษาระหว่างประจำการ
แก่อาจารย์ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของการให้การศึกษาระหว่างประจำการ

ได้มีผู้ให้ความหมายของการให้การศึกษาระหว่างประจำการไว้มากมาย เช่น กูด (Good. 1959 : 550) กล่าวว่า การให้การศึกษาระหว่างประจำการ หมายถึง ความพยายามในการจัดส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพและการพัฒนาบุคคลผู้ที่อยู่ในระหว่างปฏิบัติงานให้มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ

ประถม แสงสว่าง (ประถม แสงสว่าง 2520 : 89) กล่าวว่า การให้การศึกษาระหว่างประจำการ หมายถึง การให้การศึกษาแก่บุคคลที่กำลังดำรงตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดในหน่วยงาน โดยไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงาน ซึ่งหน่วยงานอาจจะจัดขึ้นเองเป็นทางการหรือให้หน่วยงานอื่นรับหน้าที่ให้การศึกษาแทน โดยมุ่งที่จะพัฒนาคุณภาพของบุคคลให้สูงขึ้น

ไฮ จุง ยูง (Hei Joon Yoon. 1969 : 78) ซึ่งเป็นนักการศึกษาชาวเกาหลี ได้ให้นิยามคำว่า การให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่บุคลากรทางการศึกษาว่า หมายถึง กิจกรรมทุกอย่างที่หน่วยงานบริหารหรือหน่วยงานนิเทศการศึกษาได้จัดให้มีขึ้น โดยมุ่งก่อให้เกิดความงอกงามทางความรู้ของบุคลากรทางการศึกษา เช่น การจัดให้ครูศึกษาหลักสูตร การให้ครูเยี่ยมเยียนห้องเรียนของกันและกัน การให้การนิเทศการสอนและการทำงาน ฯลฯ

ฮาร์ริส และ เบสเซนต์ (Harris and Bessent. 1969 : 15 - 17) ได้ให้นิยามการให้การศึกษาระหว่างประจำการของบุคลากรทางการศึกษาว่า หมายถึง กระบวนการอย่างหนึ่งที่เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือดำรงไว้ซึ่งองค์ประกอบต่าง ๆ ในระบบโรงเรียน โดยผ่านการพัฒนาบุคลากรในระบบโรงเรียนนั้น ๆ

จากที่กล่าวมาข้างต้น อาจสรุปได้ว่า การให้การศึกษาระหว่างประจำการ หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถและทัศนคติของบุคลากรในหน่วยงาน

ให้เหมาะสม สำหรับในวงการศึกษ บุคลากร ได้แก่ ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ และผลของการให้การศึกษาระหว่างประจำการ จะทำให้บุคคลเหล่านี้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของการให้การศึกษาระหว่างประจำการ

ใ้มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของการให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่บุคลากรทางการศึกษาไว้หลายท่าน ที่สำคัญดังนี้ คือ

กัตต์ (Dutt. 1961 : 12 - 13) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ในการให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาไว้ดังนี้ คือ

1. เพื่อเป็นการกระตุ้นให้ ครู อาจารย์ ผู้บริหาร ผู้ตรวจการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ ในระบบโรงเรียนให้ร่วมกันศึกษา เพื่อแสวงหาทิศทางใหม่ทางการศึกษา และเป็นการกันความรู้วิจัยทั้งทางทฤษฎีและปฏิบัติเกี่ยวกับการสอน ซึ่งก็คือการให้การศึกษาระหว่างประจำการ เป็นการสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้ประกอบอาชีพครู

2. เพื่อช่วยเหลือครูใหม่ โดยการให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เขาพบเห็น

3. เพื่อแก้ปัญหาพื้นฐานที่เกี่ยวกับขอบพระองค์ในการเตรียม ครู อาจารย์ และผู้บริหารการศึกษา เพราะการศึกษาระหว่างประจำการสามารถทำให้ครู อาจารย์ และผู้บริหารการศึกษา มีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการแก้ปัญหาในขณะที่ปฏิบัติงาน ซึ่งการศึกษาก่อนประจำการ (Pre-service Education) ไม่สามารถสนองความต้องการด้านนี้ได้อย่างเพียงพอ

4. เพื่อเป็นเครื่องมือทำให้ ครู อาจารย์ และผู้บริหารการศึกษา ได้มีทักษะและความสามารถในการแก้ปัญหา และพัฒนาได้ทัศนคติที่พึงปรารถนา รวมทั้งเป็นการสร้างความสำนึกในการเป็นครู

5. เพื่อช่วยให้ ครู อาจารย์ และผู้บริหารการศึกษา เข้าใจเกี่ยวกับสังคมและวัฒนธรรมที่กำลังเปลี่ยนแปลง ซึ่งการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม จะมีอิทธิพลต่อการจัดทำหลักสูตรและการกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอน เพราะการศึกษาในระบอบประชาธิปไตยนั้น

นอกจากจะต้องเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลงแล้ว ยังจะต้องดำรงรักษาและถ่ายทอดค่านิยมต่าง ๆ ที่เป็นมรดกของสังคมอีกด้วย

6. เพื่อช่วยให้ครู อาจารย์ และผู้บริหารการศึกษา ได้รับความรู้ใหม่ ๆ อันเป็นประโยชน์ในการสอนนักเรียนตามความแตกต่างระหว่างบุคคล และช่วยให้ครูสามารถวางแผนปรับปรุงวิธีสอนได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะว่า ได้มีการศึกษาค้นคว้าใหม่ ๆ เกี่ยวกับการศึกษามากมาย ซึ่งการศึกษาก่อนประจักษ์การไม่สามารถคาดการณ์ไว้ล่วงหน้าได้ และไม่สามารถเตรียมครูไว้ได้อย่างเหมาะสม ทำให้ครูประสบปัญหาการเรียนการสอนและงานที่ปฏิบัติ จึงจำเป็นต้องให้การศึกษาระหว่างประจักษ์การ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็น

7. เพื่อช่วยให้วิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องหรือมีหน้าที่ในการผลิตครู สามารถเตรียมการผลิตได้อย่างเหมาะสมทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ

8. เพื่อช่วยให้สถาบันการฝึกหัดครูได้รับปรุงการฝึกทักษะในการ เป็นครูให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ทั้งทางด้านบุคลิกภาพ ความสนใจ ความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่พึงปรารถนา

9. เพื่อช่วยให้เกิดการพัฒนาคณะคณาจารย์ที่ดีในโรงเรียน เพื่อช่วยให้ครู อาจารย์ กล้าที่จะแสดงบทบาทในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ การเป็นผู้นำนั้น ความรู้และประสบการณ์เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ครูใหญ่ ผู้ตรวจการศึกษ และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ๆ จะต้องได้รับการฝึกให้สามารถเป็นผู้นำที่ดี

สติง และ เฟรดเคอริค (Sting and Frederick. 1969 : 5) ใกล้เคียงให้เห็น
ความสำคัญของการให้การศึกษาระหว่างประจักษ์การไว้ดังนี้ คือ

1. เพื่อเป็นการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น
2. เพื่อเป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการบริหารการศึกษา
3. เพื่อเป็นการสร้างความคุ้นเคยให้แก่ครูอาจารย์ เกี่ยวกับทรัพยากรและอุปกรณ์ทางการศึกษา

4. เพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาสาระ วิธีการ และเทคนิคแก่ครูอาจารย์ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

5. เพื่อศึกษา พัฒนา ทดลอง และประเมินผลเกี่ยวกับกรรมวิธีและปฏิบัติการทางการศึกษา

ส่วน เลวิส และ มีล (Lewis and Meil. 1972 : 200) กล่าวว่า เราควรนำเอาการศึกษาระหว่างประจำการไปใช้เพื่อประโยชน์เหล่านี้ คือ

1. เพื่อซ่อมเสริมและทดแทนในส่วนที่ต่ำกว่ามาตรฐาน
2. เพื่อพัฒนาวิชาชีพอย่างไม่ขาดระยะ
3. เพื่อใช้เป็นกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ค่านิยม และทัศนคติของครู อาจารย์

4. เพื่อเตรียมครูให้สามารถรับบทบาทใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เจนพ์เซย์ และ สมิธ (Dempsey and Smith. 1972 : 125) ได้ชี้ให้เห็นความจำเป็นในการให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์ ซึ่งความกึกกั้นอันนี้ได้สนับสนุนความกึกของ เลวิสและ มีลประการสุดท้ายจึงกล่าว โดยเขาได้ให้ความเห็นว่า การศึกษาระหว่างประจำการ เป็นสิ่งที่ช่วยให้ครูอาจารย์สามารถปรับตัวกับบทบาทใหม่ ความรับผิดชอบใหม่ และวิธีการสอนใหม่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับสภาพของวิทยาลัยครูในปัจจุบัน ที่มีบทบาทหน้าที่ใหม่หลายประการ วันนอกเหนือจากการฝึกครู อีกทั้งนวัตกรรมและ เทคโนโลยีทางการศึกษายังเปลี่ยนแปลงก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว การศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์ในวิทยาลัยครูจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง

หลักการให้การศึกษาระหว่างประจำการ

เกี่ยวกับหลักการให้การศึกษาระหว่างประจำการที่ผู้บริหารหรือหัวหน้างานควรระมัดระวังในการให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่บุคลากรในหน่วยงานของตนนั้น พรอลด์ และ คิวแมน (Prall and Cushman. 1954 : 442 - 443) ได้กล่าวไว้อย่างสอดคล้องกับที่สเปียร์ส (Spears. 1953 : 258) กล่าวไว้ว่า การให้การศึกษาระหว่างประจำการควรยึดหลักการที่สำคัญดังนี้

1. การให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่ครูหรือบุคลากรทางการศึกษา จะต้อง

คำนึงถึงความต้องการของผู้รับเป็นสำคัญ และจะต้องมีการวางแผนงานทั้งระยะสั้นและระยะยาว

2. การให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องคำนึง ความต้องการ ปัญหา และภาวะความเป็นอยู่ของท้องถิ่นด้วย

3. การศึกษาระหว่างประจำการของครูอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา จะต้อง ใหญ่เกี่ยวข้องในการปรับปรุงการเรียนการสอนทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการปรับปรุง การดำเนินงาน และจะต้องได้ผลอย่างแท้จริง

ส่วน สตูปส์ และ ราฟเฟอร์ตี (Stoops and Rafferty. 1961 : 445) กล่าวว่า การให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่ครูอาจารย์ ควรตั้งอยู่บนหลักพื้นฐานหกประการ คือ

1. ครูอาจารย์ทุกคนทั้งที่มีประสบการณ์หรือไม่มีประสบการณ์ย่อมต้องการโครงการ การให้การศึกษาระหว่างประจำการที่ดี

2. ครูอาจารย์ทุกคนมีความรับผิดชอบในการพัฒนาตนเอง และเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ที่จะต้องให้ครูอาจารย์มีโอกาสอย่างเพียงพอในการปรับปรุงตนเอง

3. หนึ่งแรกของโครงการวางแผนโครงการให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่ครูอาจารย์ คือ การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ และสิ่งเหล่านี้จะต้องเป็นที่ยอมรับของครูอาจารย์และ ผู้เกี่ยวข้องทุกคน

4. โครงการให้การศึกษาระหว่างประจำการ จะต้องตรงกับความต้องการของ ครู อาจารย์

ส่วน กอสส์ (Gross. 1977 : 28 - 31) ได้กล่าวถึงหลักการในการให้ การศึกษา ระหว่างประจำการ เพื่อพัฒนาอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา โดยเน้นในเรื่องของสิ่งจูงใจ ไว้ดังนี้ คือ

1. โครงการให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์ จะต้องมึลักษณะเฉพาะ ตามความแตกต่างของสถาบันและคณะวิชา

2. ในการให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์ จะต้องสร้างบรรยากาศแห่ง ความพร้อมให้เกิดขึ้น สร้างความสำคัญในการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นแก่อาจารย์

3. สมาชิกในละแวกทุกคนจะต้องมีความรู้สึกเป็นเจ้าของโครงการร่วมกัน และจะต้องทำให้สมาชิกมีใจในความสำเร็จ ผู้บริหารโครงการจะต้องจัดการสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นองค์ประกอบของโครงการให้เป็นภาพ ประทับใจว่า จะไม่เกิดความล้มเหลวขึ้น

4. โครงการให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์ จะต้องได้รับการสนับสนุนทางการเงินอย่างเพียงพอ

5. จะต้องจัดให้มีสิ่งตอบแทนแก่ผู้เข้าร่วมโครงการ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ตลอดจนวุฒิปัตร เพื่อแสดงวิสัยทัศน์ในการเข้าร่วมโครงการ เป็นต้น

กระบวนการในการให้การศึกษาระหว่างประจำการ

การให้การศึกษาระหว่างประจำการ นอกเหนือจากจะต้องตั้งอยู่บนหลักการที่เหมาะสมแล้ว ขั้นตอนหรือกระบวนการในการให้การศึกษาระหว่างประจำการย่อมมีความสำคัญ ที่ผู้บริหารหรือหัวหน้างานจะต้องคำนึงถึง เพราะถ้าดำเนินงานไม่มีขั้นตอนที่เหมาะสมแล้ว ความล้มเหลวหรือความสูญเสีย ก็จะเกิดขึ้น เกี่ยวกับกระบวนการในการให้การศึกษาระหว่างประจำการนั้น สมพงษ์ เกษมสัน (วปพสงค. เกษมสัน 2511 : 3 - 6) กล่าวว่า ควรแบ่งออกเป็นเจ็ดขั้นตอน ดังนี้ ก็คือ

1. วิเคราะห์ความต้องการในการให้การศึกษาระหว่างประจำการ โดยศึกษาจากสิ่งแวดล้อมนอกองค์การ เช่น การเปลี่ยนแปลงทางด้านวิชาการต่าง ๆ และศึกษาจากสิ่งแวดล้อมภายในองค์การ เช่น ผลงาน ขวัญของบุคลากร สิ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นความจำเป็นในการปรับปรุงหรือพัฒนาบุคลากรในองค์การ

2. ตรวจวัดความต้องการและลักษณะงาน โดยเปรียบเทียบความว่างการก่อนหลังของงานแต่ละอย่าง และพิจารณาว่างานใดสามารถแก้ไขได้ด้วยวิธีการให้การศึกษามากที่สุด ในงานนั้น

3. วางโครงการ คือ การจัดวางโครงการไว้ตามแผนงานสำหรับการให้การศึกษาระหว่างประจำการ ซึ่งจะถ่วงถ่วงน้ำหนักและประเภทของกิจกรรม ทรัพยากรทั้งด้านการเงิน กำลังเจ้าหน้าที่ วัสดุอุปกรณ์ วัสดุผลที่จะได้รับการศึกษาอบรมหรือบุคคลที่อยู่ในโครงการ ฯลฯ

4. เสนอโครงการเพื่อรับความเห็นชอบ เมื่อได้สำรวจความต้องการและวางโครงการในการให้การศึกษาระหว่างประจำการแล้ว ต้องเสนอผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป เพื่อขอความเห็นชอบ ทั้งนี้ เพื่อให้มีการประสานงานและอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานตามโครงการ

5. จักวางระเบียบการปฏิบัติในการดำเนินงาน คือ จักวางระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานให้ถูกต้องและเหมาะสม เช่น สามารถจะนำเอาความรู้ความสามารถจากการศึกษานั้น ปฏิบัติหรือเป็นประโยชน์ในการเลื่อนเงินเดือนหรือไม่ ซึ่งจะต้องวางระเบียบให้สอดคล้องกับกฎหมายหรือระเบียบของทางราชการ

6. การประเมินผล คือ การวัดเพื่อตรวจสอบดูว่า การจัดการศึกษาระหว่างประจำการแต่ละระยะสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ มีอุปสรรคหรือข้อขัดข้องอะไรบ้างที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขต่อไป การประเมินผลต้องกระทำเป็นระยะ

7. การติดตามผล การติดตามผลเป็นลำดับขั้นที่สำคัญมาก โดยจะต้องติดตามดูว่า บุคลากรที่ได้รับการศึกษาระหว่างประจำการมาแล้ว ได้นำความรู้ความสามารถมาปรับปรุงการทำงานของตนให้ดีขึ้นหรือไม่เพียงใด โดยใช้การสังเกต แบบสอบถามหรือตรวจสอบประเมินผลงาน

กระบวนการในการให้การศึกษาระหว่างประจำการดังกล่าว เป็นกระบวนการให้การศึกษาระหว่างประจำการ เพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กรรัฐกิจทั่วไป เป้าประสงค์ตาม เราสามารถนำเอาขั้นตอนดังกล่าวมาปรับปรุงใช้กับกาให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์ในวิทยาลัยครูได้เป็นอย่างดี สำหรับกระบวนการในการให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่ครูอาจารย์ หรือบุคลากรทางการศึกษาโดยตรงนั้น กิง และคณะ (King and others. 1977 : 14 - 16) ได้แบ่งขั้นตอนออกเป็นเจ็ดขั้นดังนี้ คือ

1. การศึกษาความต้องการและกำหนดความสำคัญของความต้องการที่สามารถสนองตอบได้ความสำคัญก่อนหลัง เช่น สถานศึกษาต้องการบุคลากรที่มีความรู้ทางด้านต่าง ๆ หลากอย่าง เราก็จัดลำดับว่าด้านใดที่ต้องการด่วนที่สุด

2. พิจารณาความต้องการของบุคคล และความพร้อมของวงกการหรือสถานศึกษา เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดโครงการการศึกษาให้การศึกษาระหว่างประจำการได้อย่างเหมาะสม

3. การกำหนดหัวข้อวิชาที่จะให้การศึกษาระหว่างประจำการ โดยอาศัยผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายกำหนดขึ้น
4. การกำหนดคณะกรรมการรับผิดชอบ โดยพิจารณาแบ่งออกเป็นฝ่าย ๆ แต่ละฝ่ายมีบุคคลรับผิดชอบ
5. การวางโครงการและแผนการดำเนินงาน โดยคณะกรรมการดำเนินงานเป็นผู้รวมวางโครงการขึ้น
6. การนำโครงการหรือแผนงานออกปฏิบัติ
7. การประเมินผลโครงการหรือแผนงาน ซึ่งจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง

กิจกรรมการให้การศึกษาระหว่างประจำการ

การเลือกกิจกรรมการให้การศึกษาระหว่างประจำการย่อมมีความสำคัญอยู่มาก ซึ่งจะต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับเนื้อหาสาระ สภาพแวดล้อม และตัวผู้เข้ารับการศึกษาเป็นสำคัญ กิจกรรมการให้การศึกษาระหว่างประจำการมีมากมาย ดังที่ สตูปส์ และ ราฟเฟอร์ตี (Stoops and Rafferty. 1961 : 453) กล่าวว่า ในการให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่ครู อาจารย์ หรือบุคลากรทางการศึกษา สามารถกระทำได้หลายวิธี ดังนี้ คือ

1. การศึกษาจากสถาบันหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Institutes and Workshops) เป็นโครงการการให้การศึกษาระหว่างประจำการที่หน่วยงานบริหารการศึกษาจัดให้มีขึ้นเพื่อแก้ปัญหาบางประการ โดยใช้วิธีการอภิปรายเป็นวิธีสำคัญในการแก้ปัญหา
2. การศึกษาในมหาวิทยาลัย (University Work) โดยการเข้าไปรับการศึกษาในมหาวิทยาลัย ทั้งที่เป็นการศึกษาในภาคฤดูร้อนหรือการศึกษาเป็นฝั
3. การท่องเที่ยว (Travel) เพื่อเป็นการหาประสบการณ์จากสถานที่หรือหน่วยงานต่าง ๆ มาปรับปรุงการปฏิบัติงานของตน
4. การพบปะกันระหว่างครู (Teacher Meeting) โดยการส่งเสริมให้ครูอาจารย์ที่สอนในระดับเดียวกัน หรือเนื้อหาสาระวิชาคล้ายคลึงกัน มาพบปะปรึกษาหารือกัน เป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

5. การเยี่ยมเยียนกันระหว่างครูอาจารย์ (Teacher Visitation) โดยการส่งเสริมให้ครูอาจารย์ได้มีโอกาสได้สังเกตการสอนซึ่งกันและกัน เพื่อปรับปรุงการสอนของกันและกันให้ดีขึ้น

6. การพิมพ์เผยแพร่ความรู้ทางวิชาชีพ (Professional Publication) การพิมพ์หนังสือออกเผยแพร่และการส่งเสริมให้ครูอาจารย์ค้นหาความรู้เพิ่มเติม หรือส่งเสริมให้ครูอาจารย์เขียนตำราหรือบทความออกเผยแพร่

บุญชม ไชยโกษี (บุญชม ไชยโกษี 2512 : 29 - 31) ได้กล่าวถึงวิธีการให้การศึกษาาระหว่างประจำการสำหรับครูว่า เป็นเรื่องที่เกิดจากความงอกงามและพัฒนาทางวิชาการ ซึ่งอาจแบ่งกิจกรรมออกเป็น 10 ประการ คือ

1. การจัดประชุมนิเทศarium
2. การช่วยกันครูมีโอกาสดำเนินการศึกษาต่อ
3. การจัดให้มีการอบรมครู
4. การจัดให้มีการพบปะกับผู้เชี่ยวชาญทางวิชาการ
5. การจัดให้มีการบรรยายหรือสัมมนาทางวิชาการ
6. การจัดให้ครูเยี่ยมเยียนกันเพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์
7. การจัดให้มีการสาธิตการสอนและสังเกตการสอนของผู้เชี่ยวชาญ
8. การจัดให้มีห้องสมุดเคลื่อนที่สำหรับครู
9. การส่งเสริมให้ครูเขียนบทความหรือตำราหรือหนังสือประกอบการสอน
10. การส่งเสริมให้ครูทดลองวิจัย เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน

ส่วน ไวลส์ และ โลเวลล์ (Wiles and Lovell. 1972 : 375) กล่าวว่าในการพัฒนาความรู้ความสามารถของครูอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา สามารถกระทำได้ด้วยกิจกรรมดังต่อไปนี้ คือ

1. การจัดวิชาให้เรียน
2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ
3. การประชุมปรึกษาหารือ

4. การจัดกลุ่มเพื่อศึกษาเรื่องที่สนใจร่วมกัน
5. การเยี่ยมเยียนกันระหว่างสถาบันการศึกษา
6. การบรรยาย
7. การจัดให้มีวันพัฒนาบุคลากร

กิจกรรมการให้การศึกษาระหว่างประจำการ ดังที่กล่าวมาแล้ว เป็นกิจกรรมที่ถูกต้องก้าวหน้า สำหรับสถานศึกษาโดยทั่วไป สำหรับกิจกรรมการให้การศึกษาระหว่างประจำการสำหรับอาจารย์ในวิทยาลัยครูโดยตรงนั้น กอ สวัสดิคพิบูลย์ (กอ สวัสดิคพิบูลย์ 2517 : 375) ได้กล่าวถึงกิจกรรมที่สถานฝึกหัดครูสามารถจัดขึ้นเพื่อพัฒนาคุณภาพอาจารย์ในสถาบันของตน มีดังต่อไปนี้ คือ

1. การจัดอบรมอาจารย์ใหม่ให้ความรู้ถูกต้องเสมอ ๆ
2. จัดอบรมอาจารย์ใหม่หรือประถมนิเทศให้เข้าใจระเบียบปฏิบัติราชการ
3. ส่งเสริมครูอาจารย์ให้ศึกษาต่อ
4. ส่งเสริมให้คณาจารย์ได้ค้นคว้าและวิจัยปัญหาทางการศึกษา
5. ส่งเสริมให้ครูอาจารย์ได้ค้นคว้าเขียนตำรา

และ ยุทธนา พูนทอง (ยุทธนา พูนทอง 2520 : 65) กล่าวว่า การที่กรมการฝึกหัดครู จะพัฒนาประสิทธิภาพของอาจารย์ในวิทยาลัยครูให้โดยลัดนั้น อาจจะทำให้สามวิธีการ คือ

1. ส่งเสริมให้อาจารย์ในวิทยาลัยครู ค้นคว้าค้นคว้าหรือทำคู่มือการสอนของตนหรือ ตำรา หรือวิจัยในสาขาที่ตนถนัด
2. ส่งเสริมให้อาจารย์ได้ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ
3. การให้อาจารย์แต่ละคนในวิทยาลัยครูมีชั่วโมงสอนในโรงเรียนประถมหรือ โรงเรียนมัธยม อย่างน้อยสัปดาห์ละ 3 - 4 ชั่วโมง นอกเหนือจากการสอนในวิทยาลัยครู

จะเห็นได้ว่า การให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์หรือบุคลากรทางการศึกษานั้น สามารถจัดกิจกรรมได้หลายรูปแบบ แต่ในการเลือกใช้กิจกรรมใดนั้น ย่อมจะต้องพิจารณาถึงความเหมาะสมหลายประการ โดยเฉพาะในเรื่องของความสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับ การศึกษาระหว่างประจำการ ซึ่งเกี่ยวกับเรื่องนี้ เบื้อง กุญท์ (เบื้อง กุญท์ 2519 :

84 - 85) ไ้แบ่งระดับความต้งการออกเป็นสี่ระดับ แต่ละระดับจำเป็นต้องใช้กิจกรรมการให้ การศึกษาระหว่างประจำการแตกต่างกันดังนี้ คือ

1. ระดับข่าวสาร เป็นระดับพื้นฐานของการกระตุ้น โดยการเผยแพร่ความรู้ใหม่ ๆ เกี่ยวกับการสอนแก่อาจารย์ ซึ่งอาจจะใช้วิธีอดวารสาร จดหมายข่าว เอกสาร อนุสาร การตอบ ปัญหา การประชุมระหว่างอาจารย์กับผู้เชี่ยวชาญ การจัดการสอนหรืออบรมเป็นรายวิชา การให้ คำปรึกษาเป็นส่วนตัว และการประชุมเชิงปฏิบัติการ

2. ระดับต้นตัว เป็นระดับที่อาจารย์เกิดความอยากรู้อยากเห็น โทษมากเกี่ยวกับวิชา ที่สอนหรืองานที่ตนปฏิบัติอยู่ เช่น การเรียนการสอน การวิจัย ซึ่งเกิดจากแรงกระตุ้นภายใน อันได้แก่ ความรู้ลึกลับตนเอง และแรงกระตุ้นภายนอก เช่น ข่าวสาร และการต้นตัวของสถานศึกษา เป็นต้น ซึ่งสามารถใช้วิธีการประชุม การศึกษาอบรม การให้คำปรึกษา และการประชุมเชิง ปฏิบัติการ

3. ระดับการศึกษาคนกว่า อันเป็นความต้องการที่มีลักษณะเข้มข้นขึ้นของอาจารย์ มางท่านที่ต้นตัวเต็มที่ ต้องการปรับปรุงตนเองอย่างสูง ใช้วิธีการให้คำปรึกษาหารือ และการประชุม เชิงปฏิบัติการ

4. ระดับการแก้ปัญหา ระดับนี้เป็นระดับที่อาจารย์พบปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน และมีความต้องการอย่างจริงจังในการปรับปรุงตนเอง เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาและพัฒนาอุปสรรค ดังกล่าว สามารถใช้วิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการ

จากที่กล่าวมาแล้วทั้งหมด สรุปได้ว่า การให้การศึกษาระหว่างประจำการมีความสำคัญ อย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพของบุคลากร โดยเฉพาะวิทยาลัยครูซึ่งต้องรับบทบาทใหม่ในฐานะ สถาบันอุดมศึกษา ซึ่งการที่จะกำเนินการให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์ได้อย่างมี ประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารและผู้อยู่เกี่ยวข้องกับวิทยาลัยครูจะต้องพิจารณาของค้บระกอบค่าง ๆ อันได้แก่ ความต้องการของอาจารย์ ความต้องการและปัญหาของสังคม ความต้องการ ของสถาบัน ทรัพยากร ที่สถาบันมีอยู่ ตลอดจนการเลือกกิจกรรมในการให้การศึกษาระหว่างประจำการที่เหมาะสม จึงจะ สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

เย็นใจ บุญรัตพันธ์ (เย็นใจ บุญรัตพันธ์ 2505 : 50) ได้ศึกษาเรื่องการให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่ครูอาจารย์สังกัดกรมการฝึกหัดครู ใ้สรูปส่วนดีและส่วนบกพร่องของการให้การศึกษาระหว่างประจำการไว้ดังนี้ คือ ส่วนที่ ช่วยให้ครูอาจารย์เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน เพราะเห็นว่ามีผู้สนใจการทำงานของตน และครูอาจารย์ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เป็นการรักษาระดับแนวความคิดร่วมกันได้เป็นอย่างดี ส่วนข้อบกพร่องก็คือ โรงเรียนฝึกหัดครูส่งครูอาจารย์เข้ารับการศึกษาอบรมไม่ตรงวิชาที่ต้องการ อาจจะเป็นเพราะว่า โรงเรียนมีความจำเป็นบางประการ การจัดการศึกษาอบรมไม่ได้ผล อาจเป็นเพราะเนื้อหาสาระในการศึกษาอบรมมากเกินไป ก่อให้เกิดความยุ่งยากสับสน จัดหาวิทยากรและผู้มีคุณวุฒิมาบรรยายได้ยาก เพราะทุกคนมีภาระมาก การติดตามผลไม่รัดกุมพอ ผู้เข้ารับการศึกษาอบรมต้องทำงานหนักเกินไป

อารี สัมเหนือ (Sunhachawee. 1963 : 160 - 194) ได้ศึกษาการยอมรับประสิทธิผลของกิจกรรมการให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์ในสถาบันฝึกหัดครู โดยเปรียบเทียบการยอมรับประสิทธิผลของการให้การศึกษาระหว่างประจำการของอาจารย์ในโรงเรียนฝึกหัดครูสตรีอยุธยา กับวิทยาลัยครูนครราชสีมา ผลการศึกษาปรากฏว่า อาจารย์โรงเรียนฝึกหัดครูสตรีอยุธยาได้จัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมการให้การศึกษาระหว่างประจำการดังนี้คือ การจัดสัปดาห์แห่งการประชุมปรึกษาหารือก่อนเปิดภาคเรียน การให้อาจารย์ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่ การจัดให้มีการพบปะประจำปีระหว่างอาจารย์ เพื่อประเมินผลเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถาบัน การเปิดโอกาสให้อาจารย์ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดนโยบายการบริหารของสถาบัน การให้อาจารย์ศึกษาความต้องการและปัญหาของนักศึกษา ส่วนอาจารย์วิทยาลัยครูนครราชสีมา ได้จัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมการให้การศึกษาระหว่างประจำการที่มีประสิทธิผลไว้ดังนี้ คือ การจัดสัปดาห์แห่งการประชุมปรึกษาหารือก่อนเปิดภาคเรียน การจัดให้มีการพบปะกันระหว่างหมวดวิชาต่าง ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประเมินผล

ความก้าวหน้าของงาน การให้อาจารย์ได้มีส่วนร่วมในการประชุมนิเทศนักศึกษาใหม่ การให้อาจารย์ได้มีส่วนร่วมในการเลือกหนังสือเข้าห้องสมุด และเมื่อเปรียบเทียบการจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมการให้การศึกษาระหว่างประจำการตามการยอมรับของสถาบันฝึกหัดครูทั้งสอง ปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

โครงการพัฒนามหาวิทยาลัย ทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ (ทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ 2518 : ๓.17) ได้รายงานการประชุมเชิงปฏิบัติการ เกี่ยวกับการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัย ณ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จากการประชุมได้สรุปผลอภิปรายของกลุ่มที่สอง ว่าปัญหาการให้การศึกษาระหว่างประจำการ เพื่อพัฒนาอาจารย์ค่านการ เรียนการสอนที่เกิดขึ้นมีดังต่อไปนี้ คือ

1. การต่อต้านการเปลี่ยนแปลง
2. การเสียค่าใช้จ่ายมากเกินไป
3. ขาดความเข้าใจอย่างแท้จริง ทำให้ขาดความร่วมมือจากผู้บริหาร
4. ปัญหาเรื่องเวลา อาจารย์มีภาระงานมากเกินไป
5. ปัญหาของว่างระหว่างวัย
6. ขาดความร่วมมือจากนักศึกษา
7. ขาดการอำนวยความสะดวกทั้งทางอุปกรณ์และบุคลากร
8. ไม่มีผู้นำแผนการพัฒนาอาจารย์ไปปฏิบัติอย่างจริงจัง

สมชาย วงศ์เกษม (สมชาย วงศ์เกษม 2519 : 92) ได้ทำการวิจัยบทบาททางการสอน การวิจัย และการบริการสังคมของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ใช้เวลาในการพัฒนาตนเอง โดยการค้นคว้าหาความรู้ใหม่ เขียนตำรา หรือเอกสารประกอบการเรียนการสอน และทำการวิจัยประมาณสัปดาห์ละ 10 ชั่วโมง แต่อาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือต้องประสบกับปัญหา การมีชั่วโมงสอนมากเกินไป ไม่มีทุนและงบประมาณ ผลการวิจัยไม่ได้รับการนำไปใช้ ขาดการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับบัญชาและขาดความรู้และประสบการณ์ จากปัญหาดังกล่าวอาจารย์ได้เสนอแนะว่า ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนผลงาน จัดสรรงบประมาณให้ และพยายามลดชั่วโมงสอนของอาจารย์ลง

ไพจิตร สหฺสรจินิกา (ไพจิตร สหฺสรจินิกา 2519 : 41 -42) ได้ทำการวิจัยความต้องการของครูอาจารย์ในงานบริการการศึกษาของวิทยาลัยครูสกลนคร พบว่า ครูอาจารย์ที่มีวุฒิต่างกันมีความต้องการในด้านบริการวิชาการ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพอาจารย์ในวิทยาลัยครูดังกล่าวไม่แตกต่างกัน

ยุหฺชนา พุณฺทอง (ยุหฺชนา พุณฺทอง 2521 : 44) ได้ศึกษาสภาพส่วนตัวของผู้บริหารและอาจารย์ในการทำวิจัยเรื่อง ทิศนคติของผู้บริหารและอาจารย์ในวิทยาลัยครูตะวันออกใต้ พบว่า สภาพสภาพส่วนตัวของผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยครูที่เกี่ยวข้องกับการเขียนบทความทางวิชาการและการเขียนตำราหรือเอกสารประกอบทางวิชาการอยู่ในเกณฑ์ต่ำ โดยที่ผู้บริหารมีโอกาสเขียนบทความนาน ๆ ครั้ง และไม่เคยเขียนตำราหรือเอกสารทางวิชาการเลย มีอยู่ถึงร้อยละ 61.43 ส่วนอาจารย์ ไม่ให้ความสนใจในการเขียนบทความทางวิชาการ คือ ไม่เคยเขียนเลย มีอยู่ร้อยละ 59.13 และไม่เคยเขียนตำราหรือเอกสารทางวิชาการเลยร้อยละ 82.17

สุวรวณฺี ศรีคุณ (สุวรวณฺี ศรีคุณ 2521 : 62 - 63) ได้ทำการวิจัยปัญหาและความต้องการการพัฒนาภาวนิชาการของอาจารย์วิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาทางวิชาการแก่อาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคดังกล่าวไว้ 11 ประการ คือ

1. ผู้บริหารวิทยาลัยครูควรหาทางประสานงานกับบัณฑิตวิทยาลัยต่าง ๆ เพื่อส่งอาจารย์เข้าศึกษาต่อภายในประเทศ โดยไม่ต้องสอบแข่งขันหรือสอบแยกจากบุคคลทั่วไป

2. ผู้บริหารวิทยาลัยครูควรติดต่อกับมูลนิธิต่าง ๆ เพื่อขอทุนให้อาจารย์ไปศึกษาต่อต่างประเทศ

3. ควรมีโครงการพัฒนาคุณวุฒิของอาจารย์ในลักษณะพบกันครึ่งทาง เช่น การส่งเสริมให้อาจารย์ขอรับทุนต่างประเทศ เฉพาะค่าเล่าเรียนและค่าใช้จ่ายส่วนตัว ส่วนค่าใช้จายที่เหลือวิทยาลัยเป็นผู้ออกให้

4. ควรจัดโปรแกรมการฝึกอบรมหรือการจัดสัมมนา ควรมีการวางแผนอย่างรัดกุม และโปรแกรมการอบรมควรให้ผู้เข้ารับการอบรมเป็นผู้กำหนด เพื่อให้เป็นไปตามความต้องการของอาจารย์อย่างแท้จริง

5. ผู้บริหารควรยอมรับว่างานวิจัยของอาจารย์สามารถนำไปเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาความดีความชอบของอาจารย์
6. วิทยาลัยควรถือเป็นหลักปฏิบัติว่า อาจารย์ที่สอนระดับปริญญาตรี ควรมีชั่วโมงสอนไม่เกิน 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เพื่อจะได้มีเวลาทำการวิจัยมากขึ้น
7. วิทยาลัยควรจัดอบรมอาจารย์ด้านการสอนและการวิจัย ค่ายการเชิดชูวิทยากรมาบรรยาย เพื่อเตรียมอาจารย์สำหรับสอนระดับปริญญา
8. วิทยาลัยควรมีโครงการสนับสนุนให้อาจารย์เขียนตำรา และช่วยในด้านงบประมาณและอุปกรณ์การพิมพ์ การช่วยทางด้านการเงินเป็นเรื่องที่ควรสนับสนุนมาก
9. วิทยาลัยควรจัดตั้งสำนักพิมพ์วิทยาลัย (College Press) เพื่อออกวารสารทางวิชาการ เป็นการส่งเสริมให้อาจารย์แสดงความสามารถของตน
10. ควรตั้งศูนย์ผลิตอุปกรณ์การสอนขึ้นในส่วนกลางหรือส่วนหัว ทั่ว ศูนย์นี้ควรประกอบด้วยผู้ผลิต ซึ่งทำงานประสานกับวิทยาลัยครู
11. ควรมีการยืมตัวอาจารย์หรืออุปกรณ์การสอนระหว่างวิทยาลัย เพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณ

งานวิจัยต่างประเทศ

ในปี ค.ศ. 1967 แผนวิจัยของสมาคมการศึกษาแห่งชาติของอเมริกา (The NEA Research Division อ้างจาก Sarawichitr. 1976 : 46 - 47) ได้ทำการศึกษาการยอมรับในกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความเจริญงอกงามทางด้านวิชาชีพครู จากอาจารย์ในระบบโรงเรียนที่มีผู้เรียนตั้งแต่ 6,000 คนขึ้นไป ปรากฏว่า อาจารย์ยอมรับในกิจกรรมการให้การศึกษาระหว่างประจำการ โดยเรียงตามลำดับการยอมรับดังนี้ คือ

1. การศึกษามาจากสถาบันการศึกษา ร้อยละ 100
2. การประชุมเชิงปฏิบัติการ ร้อยละ 81
3. การดูงาน ร้อยละ 66.8
4. การศึกษามาไม่ได้ให้หน่วยกิต ร้อยละ 41.6

5. การวิจัย ร้อยละ 34.9
6. การจัดบริการโดยคณะกรรมการของระบบโรงเรียน ร้อยละ 32.9
7. การเขียนบทความที่เกี่ยวกับวิชาชีพ ร้อยละ 29.0
8. การพบปะกับผู้มีอาชีพเดียวกัน ร้อยละ 21.8
9. การนิเทศการสอน ร้อยละ 14.7
10. การจัดโครงการชุมชน ร้อยละ 9.4

ไฮ จุง ยุง (Hei Joon Yoon, 1967 : 87) ได้ทำการวิจัยข้อเสนอแนะจากผู้เข้ารับการศึกษาระหว่างประจำการที่วิทยาลัยครูชุงจู (Chong Ju Teachers' College) ในประเทศเกาหลี ได้สรุปผลการวิจัยไว้ดังนี้ คือ

1. การให้การศึกษาระหว่างประจำการสามารถกระทำได้หลายวิธี การจัดให้มีสถาบันฝึกอบรมและจัดการศึกษาสำหรับครูประจำการ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการปรับปรุงตนเองและการกำหนดโครงการ ควรให้ผู้เข้ารับการศึกษามีส่วนร่วม
2. การให้การศึกษาระหว่างประจำการควรเป็นกิจกรรมต่อเนื่อง ของการฝึกหัดครูทุกระดับ
3. การศึกษาระหว่างประจำการจะเป็นสิ่งที่จะช่วยพัฒนาอาชีพของครูและบุคลากรทางการศึกษา และเป็นสิ่งส่งเสริมความงอกงามแก่บุคคล และจะได้ผลมากเมื่อการวางโครงการนั้น ๆ อาศัยความต้องการและข้อเสนอแนะของครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นพื้นฐาน
4. การศึกษาระหว่างประจำการเป็นสิ่งที่เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถพัฒนาความเข้าใจและความสามารถในการแก้ปัญหาประจำวันของตน
5. การนิเทศการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ จะต้องอาศัยกรรมวิธีต่าง ๆ ในการให้การศึกษาระหว่างประจำการเป็นสำคัญ
6. การศึกษาระหว่างประจำการนอกจากจะช่วยพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียนแล้ว ยังช่วยในการพัฒนาชุมชนอีกด้วย
7. การให้การศึกษาระหว่างประจำการจะต้องมีการประเมินผลอย่างคอบเนื่อง ด้วยเครื่องมือที่เชื่อถือได้

จอห์นสเตอร์ส (Johnstors. 1971 : 161 - 165) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่จะเข้ารับการศึกษาระหว่างประจำการ ปรากฏว่า แรงจูงใจที่ทำให้ครูต้องการการศึกษาระหว่างประจำการที่สำคัญเรียงตามลำดับดังนี้ คือ

1. เพื่อเพิ่มเงินเดือน
2. เพื่อพัฒนาสถานภาพของตนเอง
3. เพื่อให้มีความรู้ความสามารถกว้างขวางและทันสมัย
4. เพื่อพัฒนาวิชาชีพของตน
5. เพื่อเพิ่มวุฒิของตนเอง
6. เพื่อมีโอกาสมีส่วนร่วมในกลุ่ม
7. เพื่อสนองความพึงพอใจและการยอมรับจากสังคม
8. เพื่อให้สามารถเข้าใจระบบการศึกษารูปอื่น ๆ
9. เพื่อให้หลุดพ้นจากการขาดประสิทธิภาพในวิชาชีพ

ฮาลโครมบี (Halcomb. 1975 : 6639 - A) ได้ศึกษาความต้องการเกี่ยวกับการให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาที่เปิดสอนวิชาเกษตรกรรม ธุรกิจ พาณิชยกรรม และอุตสาหกรรม ในรัฐแคลิฟอร์เนีย ตามทัศนะของอาจารย์และผู้บริหารในวิทยาลัยดังกล่าว พบว่า ทั้งอาจารย์และผู้บริหารต้องการที่จะให้อาจารย์มีความรู้เกี่ยวกับความรู้ในเนื้อหาสาระวิชา ทักษะในเนื้อหาสาระวิชา การวิเคราะห์งาน และ เทคนิคการสอน โดยที่ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน แต่มีแนวโน้มว่าอาจารย์ต้องการมีความรู้ในเนื้อหาสาระวิชา ส่วนผู้บริหารต้องการที่จะให้อาจารย์มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพที่อาจารย์สอนอยู่

ในปีเดียวกัน โปสต์ (Post. 1975 : 6520-A) ได้ทำการศึกษาคำยอมรับเกี่ยวกับการให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์ ให้ทัศนะของอาจารย์และศิษยานุศิษย์ในเมืองไซราคิวส์ (Syracuse city) พบว่า ทั้งสองกลุ่มเห็นว่าการให้การศึกษาระหว่างประจำการ ควรจะได้มีการปรับปรุง ติดตามผล และการให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์ที่กำลังปฏิบัติอยู่บางครั้งก็มีประสิทธิภาพแต่ก็ไม่เสมอไป และพบว่าอาจารย์ไม่ยอมรับว่าตนเองสามารถจะเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้แก่ผู้อื่นได้

ส่วน โรเบิร์ตสัน (Robertson. 1976 : 3456) ได้ทำการศึกษาข้อเสนอแนะในการให้การศึกษาระหว่างประชากรแก่ผู้บริหารวิชาการในวิทยาลัยชุมชนต่าง ๆ ในรัฐออนตาริโอ ปรากฏว่า เนื้อหาสาระที่ผู้บริหารวิชาการในวิทยาลัยชุมชนต่าง ๆ ดังกล่าวเห็นว่ามีค่าสำคัญตามลำดับดังนี้ คือ การเรียนการสอน การนิเทศการสอน การบริหาร การจัดการและภาวะผู้นำ การวางแผนและการพยากรณ์ การบริหารบุคลากร การติดต่อและการสร้างสัมพันธภาพกับชุมชน การบริหารการเงินและการคลัง ล้วนค่าตอบที่ผู้บริหารวิชาการเห็นว่าเนื้อหาสาระมีความสำคัญน้อยมาก คือ หลัทธิงการ ประวัติและปรัชญาอุดมศึกษา เทคนิคการบริหาร เช่น การวิเคราะห์ระบบ และยังมีข้อเสนอแนะดีกว่า การให้การศึกษาระหว่างประชากร ควรมีลักษณะยึดหยุ่น ควรมีวุฒิบัตรให้แก่วุฒยานุการศึกษาระหว่างประชากรทุกแบบ

จากผลการวิจัยที่กล่าวมาแล้วทั้งหมด ใ้ชี้ให้เห็นว่าองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสัมฤทธิ์ผลในการให้การศึกษาระหว่างประชากรที่สำคัญ คือ การศึกษาระหว่างประชากรต้องสามารถสนองความต้องการของหน่วยงานและบุคคลผู้เข้ารับการศึกษา การจัดกิจกรรมต้องเหมาะสมกับเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับโครงการให้การศึกษาระหว่างประชากร โดยเฉพาะผู้บริหารจะต้องให้สิ่งจูงใจแก่ผู้เข้ารับการศึกษา เช่น การอำนวยความสะดวก วุฒิบัตร ค่าเบี้ยเลี้ยง เป็นต้น และเป็นที่น่าสนใจเห็นว่า กิจกรรมการให้การศึกษาระหว่างประชากรที่ได้รับการยอมรับมากที่สุด คือ การศึกษาต่อ ซึ่งมีผลต่อการปรับเงินเดือนและการยอมรับจากสังคม ซึ่งนับว่าการได้รับการยอมรับจากสังคมเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญประเภทหนึ่งด้วย

อย่างไรก็ตาม ในการให้การศึกษาระหว่างประชากร ให้สามารถสนองความต้องการของหน่วยงานและผู้รับการศึกษา ย่อมเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ยากมาก เพราะตัวผู้รับศึกษาย่อมคำนึงถึงประโยชน์ของตนเองมากกว่าประโยชน์ของหน่วยงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเชื่อว่า ความต้องการเกี่ยวกับการให้การศึกษาระหว่างประชากรในกลุ่มวิทยาลัยภาคตะวันตกตามทัศนะของผู้บริหาร ซึ่งถือเป็นตัวแทนของหน่วยงานที่จะต้องรักษาผลประโยชน์ของหน่วยงานหรือวิทยาลัยครู แตกต่างจากทัศนะของอาจารย์

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงสภาพปฏิบัติการ และความต้องการเกี่ยวกับการให้ การศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก ห้าค่าน คือ การแนะแนว การสอนและการทำงาน การค้นคว้าและผลิตผลงานทางวิชาการ การอบรมและสัมมนา การดูงาน และการศึกษาต่อ ตามทัศนะของอาจารย์ในฐานะผู้รับและผู้บริหารในฐานะผู้ให้ ว่าทั้งสองกลุ่มมีทัศนะ แตกต่างกันหรือไม่เพียงใด รวมทั้งต้องการทราบวสภาพปฏิบัติการและความต้องการเกี่ยวกับการให้ การศึกษาระหว่างประจำการตามทัศนะของแต่ละกลุ่มตัวอย่าง แตกต่างกันหรือไม่เพียงใด

การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง

1. กลุ่มผู้บริหาร จำนวน 87 คน ได้แก่
 - ก. อธิการ รองอธิการ หัวหน้าสำนักงานอธิการ และหัวหน้าคณะวิชา ไร่ประชากร ทั้งหมด จำนวน 31 คน
 - ข. หัวหน้าภาควิชา ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จากหัวหน้าภาควิชาในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก จำนวน 56 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 50 ของ หัวหน้าภาควิชาทั้งหมด
 2. กลุ่มอาจารย์ ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จากอาจารย์ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก จำนวน 184 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 50 ของ อาจารย์ทั้งหมด
- รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 271 คน ดังปรากฏรายละเอียดในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งและสังกัด

วิทยาลัยครู	ตำแหน่ง อาจารย์	ผู้บริหาร					รวม
		อธิการ	รองอธิการ	หัวหน้าสำนักงาน	หัวหน้าคณะ	หัวหน้าภาค	
นครปฐม	62	1	3	1	3	14	84
กาญจนบุรี	25	1	3	1	3	14	47
หมู่บ้านจอมบึง	36	1	3	1	3	14	58
เพชรบุรี	61	1	2	1	3	14	82
รวม	184	4	11	4	12	56	271

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษากันควา

เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วิทยาลัยครูที่สังกัด ตำแหน่ง และคณะวิชาที่สังกัด

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการให้การศึกษาระหว่างประจำการ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ข้อตอนย่อย คือ

ตอนที่ 2.1 เป็นคำถามเกี่ยวกับการแนะแนวการสอนและการทำงาน

ตอนที่ 2.2 เป็นคำถามเกี่ยวกับการค้นคว้าและการผลิตผลงานทางวิชาการ

ตอนที่ 2.3 เป็นคำถามเกี่ยวกับการอบรมและสัมมนา

ตอนที่ 2.4 เป็นคำถามเกี่ยวกับการดูงาน

ตอนที่ 2.5 เป็นคำถามเกี่ยวกับการศึกษาต่อ

แบบสอบถามทั้งสองทั้งหมด เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีระดับความสำคัญห้าระดับ ผู้ตอบจะต้องตอบแบบสอบถามก่อนนี้สองค่าน คือ ค่านสภาพ

ปฏิบัติการ และคำความต้องการเกี่ยวกับการให้การศึกษาระหว่างประจำการในกลุ่มวิทยาลัยครู ภาคตะวันตก แบบสอบถามตอนที่สองนี้ มีทั้งหมด 53 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่เปิดโอกาสให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา หรืออุปสรรค และขอเสนอแนะในการให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์ในกลุ่มวิทยาลัยครู ภาคตะวันตก คำตอบจากแบบสอบถามตอนที่สามนี้ จะนำไปเป็นประโยชน์ในการอภิปรายผลและ เสนอแนะในรายงานการวิจัย

ตัวอย่างแบบสอบถามตอนที่สอง

ก. คำชี้แจง แบบสอบถามตอนนี้เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของท่านที่มีต่อการให้ การศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์ในวิทยาลัยครูหรือกลุ่มวิทยาลัยครูของท่าน ซึ่งแบ่งออกเป็น ห้าด้าน คือ การแนะแนวการสอนและการทำงาน การคนควาและผลิตผลงานทางวิชาการ การอบรม และสัมมนา การดูงาน และการศึกษาต่อ ในแต่ละข้อของแบบสอบถาม ท่านจะต้องตอบสองส่วน ด้วยกัน คือ ส่วนที่หนึ่ง เป็นความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับสภาพปฏิบัติการในการให้การศึกษา ระหว่างประจำการแก่อาจารย์ในวิทยาลัยครูหรือกลุ่มวิทยาลัยครูของท่าน ส่วนที่สอง เป็นความ ตอง การของท่านเกี่ยวกับการให้ศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์ในวิทยาลัยครูหรือ กลุ่มวิทยาลัยครูของท่าน ซึ่งในแต่ละส่วนขอให้ท่านทำความเข้าใจดังนี้

สภาพปฏิบัติการ หมายถึง สภาพการให้ศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์ ที่ได้ปฏิบัติมาแล้วจากอดีตถึงปัจจุบัน โดยพิจารณาว่าในแต่ละข้อคำถาม ได้มีการปฏิบัติมากน้อยเพียงใด แล้วจึงเขียนเครื่องหมาย ✓ (ถูก) ลงในช่องคะแนน ซึ่งมีระดับคะแนน 1 - 5 โดยที่คะแนน 1 หมายถึง ปฏิบัติน้อยที่สุด คะแนน 2 หมายถึง ปฏิบัติน้อย คะแนน 3 หมายถึง ปฏิบัติปานกลาง คะแนน 4 หมายถึง ปฏิบัติมาก และคะแนน 5 หมายถึง ปฏิบัติมากที่สุด

ความต้องการ หมายถึง ความคาดหวังของท่านที่มีต่อการให้ศึกษาระหว่าง ประจำการแก่อาจารย์ โดยพิจารณาว่าในแต่ละข้อคำถาม ท่านต้องการหรือคาดหวังให้มีการปฏิบัติ มากน้อยเพียงใด แล้วจึงเขียนเครื่องหมาย ✓ (ถูก) ลงในช่องคะแนน ซึ่งมีระดับคะแนน 1 - 5

โดยที่ คะแนน 1 หมายถึง ต้องการน้อยที่สุด คะแนน 2 หมายถึง ต้องการน้อย คะแนน 3 หมายถึง ต้องการปานกลาง คะแนน 4 หมายถึง ต้องการมาก และคะแนน 5 หมายถึง ต้องการมากที่สุด

ข. ตัวอย่างแบบสอบถาม

รายการขอคำถาม	สภาพปฏิบัติการ					ความต้องการ				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
ก. <u>การแนะแนวการสอนและการทำงาน</u>										
๐. การปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่										
๐๐. การแสดงนโยบายและแผนงาน ของวิทยาลัยแก่อาจารย์										
.....										
.....										
จ. <u>การศึกษาคอ</u>										
๐. การอนุญาตให้อาจารย์ศึกษาคอภายใน ประเทศ โดยทุนประเภท ก.										
๐๐. การอนุญาตให้อาจารย์ศึกษาคอ ต่างประเทศ										

วิธีสร้างเครื่องมือ

1. ส่งแบบสอบถามแบบปลายเปิดให้อาจารย์วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง จำนวน 50 คน เพื่อให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์
2. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการให้การศึกษาระหว่างประจำการและการพัฒนาอาจารย์หรือบุคลากรทางการศึกษา

3. ศึกษาแบบสอบถามของ อารี สันหวนวี (Sunhachawee, 1963 : 192.-194) และแบบสอบถามของ ประสิทธิ์ ธรรมประสิทธิ์ (ประสิทธิ์ ธรรมประสิทธิ์ 2520 : ภาคผนวก (2) - (4))

4. นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 1, 2 และ 3 มาเรียบเรียงเป็นหมวดหมู่ แล้วสร้างเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า

5. ส่งแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้คณะกรรมการควบคุมการเขียนปริญญาบัตรตรวจสอบและนำมาปรับปรุงแก้ไข

6. นำแบบสอบถามไปทดลองกับอาจารย์วิทยาลัยครูมหาสารคาม และวิทยาลัยครูนครราชสีมา จำนวน 50 คน เพื่อนำมาปรับปรุงให้เกิดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหามากขึ้น โดยปรับปรุงในเรื่องต่อไปนี้

6.1 ความครอบคลุมของข้อความในกิจกรรมการให้การศึกษาระหว่างประจำการแต่ละท่าน

6.2 ความแจ่มชัดของภาษาที่ใช้ เพื่อให้สื่อความหมายได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปให้กลุ่มตัวอย่างตอบ โดยขออนุญาตจากอธิการวิทยาลัยครูในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และขอความร่วมมือจากอาจารย์ที่เป็นเพื่อนสนิทและไว้วางใจได้ในวิทยาลัยครูแต่ละแห่ง เป็นผู้แจกและเก็บแบบสอบถามคืน ตามรายชื่อกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยกำหนดให้ แล้วผู้วิจัยเป็นผู้ไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง จำนวนแบบสอบถามที่ไ้รับคืนทั้งสิ้น 244 ฉบับ หรือคิดเป็นร้อยละ 90.0369 รายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืน

วิทยาลัยครู	อาจารย์		ผู้บริหาร		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
นครปฐม	62	100.0000	20	90.9091	82	97.6190
กาญจนบุรี	24	96.0000	21	95.4545	45	95.7447
พิจิตร	35	97.2222	21	95.4545	56	96.5517
เพชรบุรี	43	70.4918	18	85.7143	61	74.3902
รวม	164	89.1359	80	91.9540	244	90.0369

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ค่าคะแนนเฉลี่ย ใช้สูตร

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

1.2 ค่าความแปรปรวน ใช้สูตร

$$S^2 = \frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}$$

1.3 ค่าความแปรปรวนรวม (Pooled Variance) ใช้สูตร

$$S_P^2 = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2}$$

(ลวน สายยศ และ อังกณา สายยศ 2522 : 216)

1.4 ค่าเฉลี่ยของความแตกต่าง

$$\bar{D} = \frac{\sum D}{N} \quad (\text{ล่วน สายยศ และ อังคณา สายยศ 2522 : 220})$$

1.5 ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความแตกต่าง

$$S_D = \sqrt{\frac{\sum D^2 - (\sum D)^2}{n(n-1)}} \quad (\text{ล่วน สายยศ และ อังคณา สายยศ 2522 : 220})$$

2. ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม โดยใช้ t-test
ดังนี้ คือ

2.1 เมื่อกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระจากกัน ใช้สูตร

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{S_p^2(1/n_1 + 1/n_2)} \quad (\text{อนันต์ ศรีโสภา 2521 : 202})$$

2.2 เมื่อกลุ่มตัวอย่างไม่เป็นอิสระจากกัน ใช้สูตร

$$t = \frac{\bar{D}\sqrt{n}}{S_D} \quad (\text{อนันต์ ศรีโสภา 2521 : 205})$$

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความสะดวกและให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงขอกำหนดสัญลักษณ์และข้อความโดยย่อต่าง ๆ สำหรับใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ดังนี้

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของคะแนน
S^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนน
S_p^2	แทน	ค่าความแปรปรวนรวม (Pooled Variance)
\bar{D}	แทน	ค่าเฉลี่ยของความแตกต่างของคะแนน
S_D	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความแตกต่างของคะแนน
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
อาจารย์	แทน	อาจารย์ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก
ผู้บริหาร	แทน	ผู้บริหารในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก
สภาพปฏิบัติการ	แทน	สภาพปฏิบัติการ เกี่ยวกับการให้การศึกษาาระหว่างประจำการ แก่อาจารย์ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก
ความต้องการ	แทน	ความต้องการ เกี่ยวกับการให้การศึกษาาระหว่างประจำการ แก่อาจารย์ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก

ลำดับขั้นการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมาย

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมายข้อมูลได้จัดทำตามลำดับ ดังนี้คือ

1. เปรียบเทียบสภาพปฏิบัติการ เกี่ยวกับการให้การศึกษา ระหว่างประจำการแก่อาจารย์ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก ตามทัศนะของอาจารย์และผู้บริหาร

1.1 หากระดับคะแนนเฉลี่ยรายชื่อของสภาพปฏิบัติการ เกี่ยวกับการให้การศึกษา ระหว่างประจำการแก่อาจารย์ ตามทัศนะของอาจารย์และผู้บริหาร โดยเอาจำนวนคนของแต่ละกลุ่มตัวอย่างไปหารคะแนนรวมของสภาพปฏิบัติการในแต่ละชุดตามทัศนะของกลุ่มตัวอย่างนั้น ๆ แล้วประเมินค่าคะแนนเฉลี่ยของแต่ละชุดว่าอยู่ระดับใด โดยอาศัยเกณฑ์การประเมินจากความคิดเห็น (Opinionaire) ของเบสต์ (Best) เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาเกณฑ์ของเบสต์ คือ

3.6668	–	5.0000	อยู่ในเกณฑ์มาก
2.3334	–	3.6667	อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง
1.0000	–	2.3333	อยู่ในเกณฑ์น้อย

(Best. 1963 : 158 - 159)

1.2 ทดสอบความแตกต่างระหว่างทัศนะของอาจารย์และผู้บริหาร ที่มีต่อสภาพปฏิบัติการ เกี่ยวกับการให้การศึกษา ระหว่างประจำการแก่อาจารย์ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก โดยนำขนาดค่าเฉลี่ย ค่าความแปรปรวน และความแปรปรวนรวมของคะแนนสภาพปฏิบัติการ เกี่ยวกับการให้การศึกษา ระหว่างประจำการแก่อาจารย์ ตามทัศนะของอาจารย์และผู้บริหารในแต่ละกัน แล้วทดสอบความแตกต่าง โดยใช้ t-test

2. เปรียบเทียบความต้องการ เกี่ยวกับการให้การศึกษา ระหว่างประจำการแก่อาจารย์ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก ตามทัศนะของอาจารย์และผู้บริหาร

2.1 หากระดับคะแนนเฉลี่ยรายชื่อของความต้องการ เกี่ยวกับการให้การศึกษา ระหว่างประจำการแก่อาจารย์ ตามทัศนะของอาจารย์และผู้บริหาร โดยเอาจำนวนคนของแต่ละกลุ่มตัวอย่างไปหารคะแนนรวมของความต้องการในแต่ละชุดตามทัศนะของกลุ่มตัวอย่างนั้น ๆ แล้วประเมินค่าระดับความต้องการโดยอาศัยเกณฑ์ของเบสต์

2.2 ทดสอบความแตกต่างระหว่างทัศนคติของอาจารย์และผู้บริหาร ที่มีต่อความต้องการเกี่ยวกับการให้การศึกษา ระหว่างประจำการแก่อาจารย์ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก โดยคำนวณหาค่าเฉลี่ย ค่าความแปรปรวน และค่าความแปรปรวนรวมของคะแนนความต้องการ เกี่ยวกับการให้การศึกษา ระหว่างประจำการแก่อาจารย์ตามทัศนคติของอาจารย์และผู้บริหารในแต่ละด้าน แล้วทดสอบความแตกต่าง โดยใช้ t-test

3. เปรียบเทียบสภาพปฏิบัติการและความต้องการ เกี่ยวกับการให้การศึกษา ระหว่างประจำการแก่อาจารย์ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก ตามทัศนคติของอาจารย์

3.1 นำเอาค่าระดับคะแนนเฉลี่ยรายข้อของสภาพปฏิบัติการ เกี่ยวกับการให้การศึกษา ระหว่างประจำการแก่อาจารย์ ตามทัศนคติของอาจารย์ที่คำนวณได้จากข้อ 1.1 มาเปรียบเทียบกับค่าระดับคะแนนเฉลี่ยรายข้อของความต้องการ ตามทัศนคติของอาจารย์ที่คำนวณได้จากข้อ 2.1

3.2 ทดสอบความแตกต่างระหว่างสภาพปฏิบัติการและความต้องการ เกี่ยวกับการให้การศึกษา ระหว่างประจำการแก่อาจารย์ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก ตามทัศนคติของอาจารย์ โดยคำนวณหาค่าความแตกต่างระหว่างคะแนนสภาพปฏิบัติการและความต้องการ เกี่ยวกับการให้การศึกษา ระหว่างประจำการแก่อาจารย์ในแต่ละด้าน ตามทัศนคติของอาจารย์แต่ละคนในกลุ่มตัวอย่าง แล้วหาค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความแตกต่างของคะแนน แล้วทำการทดสอบ โดยใช้ t-test

4. เปรียบเทียบสภาพปฏิบัติการและความต้องการ เกี่ยวกับการให้การศึกษา ระหว่างประจำการแก่อาจารย์ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก ตามทัศนคติของผู้บริหาร

4.1 นำเอาค่าระดับคะแนนเฉลี่ยรายข้อของสภาพปฏิบัติการ เกี่ยวกับการให้การศึกษา ระหว่างประจำการแก่อาจารย์ ตามทัศนคติของผู้บริหารที่คำนวณได้จากข้อ 1.1 มาเปรียบเทียบกับค่าระดับคะแนนเฉลี่ยรายข้อของความต้องการตามทัศนคติของผู้บริหารที่คำนวณได้จากข้อ 2.1

4.2 ทดสอบความแตกต่างระหว่างสภาพปฏิบัติการและความต้องการ เกี่ยวกับการ

การให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก ตามทัศนะของ
ผู้บริหาร โดยคำนวณและทดสอบเช่นเดียวกับข้อ 3.2

5. ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่
อาจารย์ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก โดยรวบรวมจากคำตอบของกลุ่มตัวอย่างในรูปแบบ
สอบถามปลายเปิด แล้วจัดหมวดหมู่และจัดลำดับตามความถี่ของการตอบ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. เปรียบเทียบสภาพปฏิบัติการเกี่ยวกับการให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์ใน
กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก ตามทัศนะของอาจารย์และผู้บริหาร

1.1 ค่าระดับคะแนนเฉลี่ยรายข้อของสภาพปฏิบัติการเกี่ยวกับการให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์แต่ละด้าน ตามทัศนะของอาจารย์และผู้บริหาร

ก. การแนะนำการสอนและการทำงาน

คะแนนเฉลี่ยของสภาพปฏิบัติการเกี่ยวกับการแนะนำการสอนและการทำงาน
ตามทัศนะของอาจารย์และผู้บริหาร เปรียบเทียบรายข้อ ดังปรากฏในตาราง 3

ตาราง 3 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยรายข้อของสภาพปฏิบัติการ เกี่ยวกับการแนะแนวการสอน และการทำงาน ระหว่างทัศนะของอาจารย์และผู้บริหาร

ข้อที่	สภาพปฏิบัติการ เกี่ยวกับการแนะแนวการสอนและการทำงาน	คะแนนเฉลี่ยรายข้อ	
		อาจารย์	ผู้บริหาร
1	การปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่	2.0366	2.2625
2	การจัดอาจารย์เก่าเป็นที่เลี้ยงแนะนำการทำงานแก่อาจารย์ใหม่	1.6037	1.8000
3	การให้อาจารย์เข้ามีส่วนร่วมในการปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่	2.2317	2.4875
4	การจัดประชุมชี้แจงนโยบายและแผนงานของวิทยาลัยครู	2.5671	2.7625
5	การจัดประชุมชี้แจงนโยบายและแผนงานของกลุ่มวิทยาลัยครู	2.0854	2.3000
6	การจัดประชุมชี้แจงนโยบายและแผนงานของกรมการฝึกหัดครู	2.1890	2.4375
7	การจัดให้มีหน่วยงานแนะแนวปัญหาการสอนในวิทยาลัยครู	1.7256	1.8375
8	การจัดให้มีหน่วยงานแนะแนวปัญหาการทำงานในวิทยาลัยครู	1.7131	1.9250
9	การจัดให้มีหนังสือคู่มือปฏิบัติงานสำหรับอาจารย์	2.1890	2.2750
10	การจัดประชุมชี้แจงหน้าที่และความรับผิดชอบของอาจารย์และหน่วยงานต่าง ๆ ในวิทยาลัย	2.5366	2.5750
11	การให้การนิเทศจากศึกษานิเทศก์กรมการฝึกหัดครู	1.5854	1.9125
12	การให้การนิเทศจากผู้บริหารภายในวิทยาลัย	1.9329	2.2625
13	การให้การนิเทศจากผู้บริหารภายนอกวิทยาลัย	1.6220	1.8500

จากตาราง 3 ปรากฏว่า สภาพปฏิบัติการ เกี่ยวกับการแนะแนวการสอนและการทำงาน ตามทัศนะของอาจารย์ ไม่มีข้อใดมีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์มาก สภาพปฏิบัติการที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลางมีสองข้อ คือ การจัดประชุมชี้แจงนโยบายและแผนงานของวิทยาลัยครู และการจัดประชุมชี้แจงหน้าที่และความรับผิดชอบของอาจารย์และหน่วยงานต่าง ๆ

ภายในวิทยาลัย ส่วนข้ออื่นที่เหลือมีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์น้อยทั้งสิ้น โดยที่การให้การนิเทศจากศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด

เมื่อพิจารณาสภาพปฏิบัติการ เกี่ยวกับการแนะนำการสอนและการทำงาน ตามทัศนะของผู้บริหารพบว่า ไม่มีข้อใดมีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์มากเช่นกัน สภาพปฏิบัติการที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลางมีสี่ข้อ คือ การจัดประชุมชี้แจงนโยบายและแผนงานของวิทยาลัยครู การจัดประชุมชี้แจงหน้าที่ความรับผิดชอบของอาจารย์และหน่วยงานต่าง ๆ ภายในวิทยาลัย การให้อาจารย์เข้ามีส่วนร่วมในการปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่ และการจัดประชุมชี้แจงนโยบายและแผนงานของกรมการฝึกหัดครู ส่วนข้ออื่นที่เหลือมีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์น้อยทั้งสิ้น โดยที่การวิเคาจารย์เก่าที่เป็นพี่เลี้ยงแนะนำการทำงานแก่อาจารย์ใหม่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด

ข. การกันกว่าและผลิตผลงานทางวิชาการ

คะแนนเฉลี่ยของสภาพปฏิบัติการ เกี่ยวกับการกันกว่าและผลิตผลงานทางวิชาการตามทัศนะของอาจารย์และผู้บริหาร เปรียบเทียบเป็นรายข้อ ดังปรากฏในตาราง 4

ตาราง 4 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยรายขอของสภาพปฏิบัติการ เกี่ยวกับการค้นคว้าและผลิตผลงานทางวิชาการระหว่างทัศนะของอาจารย์และผู้บริหาร

ข้อที่	สภาพปฏิบัติการ เกี่ยวกับการค้นคว้าและผลิตผลงานทางวิชาการ	คะแนนเฉลี่ยรายขอ	
		อาจารย์	ผู้บริหาร
1	การส่งเสริมให้อาจารย์เตรียมการสอน	2.1463	2.3625
2	การส่งเสริมให้อาจารย์เป็นสมาชิกวารสารการศึกษารหรือวารสารอื่น ๆ	2.0793	2.2125
3	การส่งเสริมให้อาจารย์ศึกษาทางวิทยุไปรษณีย์	1.5793	1.8500
4	การจัดป้ายหรือมุมเผยแพร่ความรู้หรือข่าวสารแก่อาจารย์	2.1585	2.3500
5	การออกวารสารหรือเอกสาร เผยแพร่ความรู้หรือข่าวสารแก่อาจารย์	2.7134	2.6875
6	การส่งเสริมให้อาจารย์เขียนบทความภายในวิทยาลัยหรือลงวารสารอื่น ๆ	2.8598	2.7750
7	การส่งเสริมให้อาจารย์เขียนตำราหรือเอกสารประกอบการสอน	3.1037	3.1250
8	การส่งเสริมให้อาจารย์ทำการวิจัยทางการศึกษา	2.5122	2.6125
9	การส่งเสริมให้อาจารย์ผลิตโคสคัทสนูปกรณ์หรือสื่อการสอนอื่น ๆ	2.2866	2.5125
10	การส่งเสริมให้อาจารย์แปลและเรียบเรียงตำราหรือเอกสารวิชาการ	2.4268	2.6000
11	การอนุญาตให้อาจารย์ลาเพื่อผลิตผลงานทางวิชาการโดยไม่นับวันลา	1.5000	1.7875
12	การจัดนิทรรศการผลงานทางวิชาการของอาจารย์	1.8049	2.0875

จากตาราง 4 ปรากฏว่าสภาพปฏิบัติการ เกี่ยวกับการค้นคว้าและผลิตผลงานทางวิชาการตามทัศนะของอาจารย์ ไม่มีข้อใดมีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์มาก สภาพปฏิบัติการที่มีระดับ

คะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลางห่าซอ คือ การส่งเสริมให้อาจารย์เขียนคำร่าหรือเอกสรประกอบการสอน การส่งเสริมให้อาจารย์เขียนบทความภายในวิทยาลัยหรือลงวารสารอื่น ๆ การออกวารสารหรือเอกสร เผยแพร่ความรู้และข่าวสารแก่อาจารย์ การส่งเสริมให้อาจารย์ทำกรวิจัยทางการศึกษา และการส่งเสริมให้อาจารย์แปลและเรียบเรียงคำร่าหรือเอกสรทางวิชาการ ส่วนข้ออื่น ๆ ที่เหลือมีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์น้อยทั้งสิ้น

เมื่อพิจารณาสภาพปฏิบัติการ เกี่ยวกับการค้นคว้าและผลิตผลงานทางวิชาการ ตามที่คณะของผูบริหารพบว่า ไม่มีข้อใดมีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์มากเช่นกัน สภาพปฏิบัติการที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลางมีแปดข้อคือ การส่งเสริมให้อาจารย์เขียนคำร่าหรือเอกสรประกอบการสอน การส่งเสริมให้อาจารย์เขียนบทความภายในวิทยาลัยหรือลงวารสารอื่น ๆ การออกวารสารหรือเอกสร เผยแพร่ความรู้หรือข่าวสารแก่อาจารย์ การส่งเสริมให้อาจารย์ทำกรวิจัยทางการศึกษา การส่งเสริมให้อาจารย์แปลและเรียบเรียงคำร่าหรือเอกสรทางวิชาการ การส่งเสริมให้อาจารย์ผลิตโสตทัศนอุปกรณ์หรือสื่อการสอนอื่น ๆ การส่งเสริมให้อาจารย์เตรียมการสอน และการจัดป่ายหรือนุมนเผยแพร่ความรู้หรือข่าวสารแก่อาจารย์ ส่วนข้ออื่น ๆ ที่เหลือมีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์น้อยทั้งสิ้น

สภาพปฏิบัติการที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยรายข้อสูงที่สุดและต่ำสุดตามทัศนะของอาจารย์และผูบริหาร เป็นข้อเดียวกัน กล่าวคือ การส่งเสริมให้อาจารย์เขียนคำร่าหรือเอกสรประกอบการสอนมีค่าคะแนนสูงที่สุด และการอนุญาตให้อาจารย์จ่าเพื่อผลิตผลงานทางวิชาการโดยไม่มีวันลา มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด

ก. การอบรมและสัมมนา

คะแนนเฉลี่ยของสภาพปฏิบัติการ เกี่ยวกับการอบรมและสัมมนา ตามทัศนะของอาจารย์และผูบริหาร เปรียบเทียบเป็นรายข้อ ดังปรากฏในตาราง 5

ตาราง 5 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยรายข้อของสภาพปฏิบัติการ เกี่ยวกับการอบรมและสัมมนา ระหว่างทัศนะของอาจารย์และผู้บริหาร

ข้อที่	สภาพปฏิบัติการ เกี่ยวกับการอบรมและสัมมนา	คะแนนเฉลี่ยรายข้อ	
		อาจารย์	ผู้บริหาร
1	การอบรมเกี่ยวกับเทคนิคการสอนแก่อาจารย์	1.7561	2.1125
2	การอบรมเกี่ยวกับการใช้โสตทัศนอุปกรณ์แก่อาจารย์	1.6951	1.9375
3	การอบรมเกี่ยวกับหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตรแก่อาจารย์	2.0122	2.1000
4	การอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในวิชาที่สอน	1.8841	2.1250
5	การอบรมเกี่ยวกับการทำงานนอกเหนือจากการสอน	1.8841	2.0125
6	การอบรมเกี่ยวกับระเบียบวิธีการวิจัย	1.5976	1.8000
7	การสัมมนาเกี่ยวกับปัญหาการสอนร่วมกับวิทยาลัยครูอื่น	1.7622	1.8750
8	การสัมมนาเกี่ยวกับปัญหาการสอนระหว่างอาจารย์ในวิทยาลัยครูเดียวกัน	1.6707	1.8875
9	การสัมมนาเกี่ยวกับปัญหาการทำงานนอกเหนือจากการสอนร่วมกับวิทยาลัยครูอื่น	1.6037	1.9250
10	การสัมมนาเกี่ยวกับปัญหาการทำงานนอกเหนือจากการสอนระหว่างอาจารย์ในวิทยาลัยเดียวกัน	1.6829	1.8625
11	การกำหนดให้อาจารย์ที่ได้รับการอบรมหรือสัมมนาจากภายนอกวิทยาลัยเผยแพร่ความรู้แก่อาจารย์อื่น	1.8841	2.1125

จากตาราง 5 ปรากฏว่า สภาพปฏิบัติการ เกี่ยวกับการอบรมและสัมมนา ทั้งทัศนะของอาจารย์และผู้บริหาร ไม่มีข้อใดมีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์มากและปานกลาง ทุกข้อมีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์น้อย โดยที่สภาพปฏิบัติการตามทัศนะของอาจารย์ที่มีค่าคะแนนเฉลี่ย

สูงสุด คือ การอบรมเกี่ยวกับหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร และค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ การอบรมเกี่ยวกับระเบียบวิธีการวิจัย ส่วนสภาพปฏิบัติการตามทัศนะของผู้บริหารที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ การอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในวิชาที่สอน และค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ การอบรมเกี่ยวกับระเบียบวิธีการวิจัย

ง. การปฏิบัติงาน

คะแนนเฉลี่ยของสภาพปฏิบัติการเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ตามทัศนะของอาจารย์และผู้บริหาร เปรียบเทียบเป็นรายชื่อ ดังปรากฏในตาราง 6

ตาราง 6 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยรายข้อของสภาพปฏิบัติการ เกี่ยวกับการดำเนินงานระหว่าง
ทัศนะของอาจารย์และผู้บริหาร

ข้อที่	สภาพปฏิบัติการ เกี่ยวกับการดำเนินงาน	คะแนนเฉลี่ยรายข้อ	
		อาจารย์	ผู้บริหาร
1	การส่งเสริมให้อาจารย์ปฏิบัติงานในโรงเรียนอนุบาล	1.3902	1.7500
2	การส่งเสริมให้อาจารย์ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา	1.6402	1.9500
3	การส่งเสริมให้อาจารย์ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา	1.5854	1.8500
4	การส่งเสริมให้อาจารย์ปฏิบัติงานในวิทยาลัยครูอื่น	2.1646	2.1250
5	การส่งเสริมให้อาจารย์ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาอื่นที่ไม่ใช่ วิทยาลัยครู	1.6829	2.0375
6	การส่งเสริมให้อาจารย์ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นที่ไม่ใช่สถาบัน การศึกษา	1.5732	1.9125
7	การส่งเสริมให้อาจารย์ออกเยี่ยมเยียนเพื่อศึกษาความเป็นอยู่ ของชุมชน	1.6220	1.9375
8	การส่งเสริมให้อาจารย์ปฏิบัติงานในต่างประเทศ	1.3780	1.7375
9	การส่งเสริมให้อาจารย์สังเกตและวิจารณ์การสอนซึ่งกันและกัน	1.4085	1.7125
10	การส่งเสริมให้อาจารย์ออกไปทดลองสอนในโรงเรียนประถมหรือ มัธยม และนำประสบการณ์มาสอนนักศึกษา	1.3780	1.6625

จากตาราง 6 ปรากฏว่า สภาพปฏิบัติการ เกี่ยวกับการดำเนินงาน ทั้งทัศนะของอาจารย์และ
ผู้บริหาร ไม่มีข้อใดมีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์มากและปานกลาง ทุกข้อมีระดับคะแนนเฉลี่ย
อยู่ในเกณฑ์น้อยทั้งสิ้น และสภาพปฏิบัติการที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดและต่ำสุดคามทัศนะของอาจารย์
และผู้บริหาร เป็นข้อเดียวกัน กล่าวคือ การส่งเสริมให้อาจารย์ปฏิบัติงานในวิทยาลัยครูอื่นมีค่าคะแนน

เฉลี่ยสูงสุด และการส่งเสริมให้อาจารย์ออกไปทดลองสอนในโรงเรียนประถมหรือมัธยม มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด

จ. การศึกษาต่อ

คะแนนเฉลี่ยของสภาพปฏิบัติการเกี่ยวกับการศึกษาต่อ ตามทัศนะของอาจารย์และผู้บริหาร เปรียบเทียบเป็นรายข้อ ดังปรากฏในตาราง 7

ตาราง 7 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยรายข้อของสภาพปฏิบัติการเกี่ยวกับการศึกษาต่อ ระหว่างทัศนะของอาจารย์และผู้บริหาร

ข้อที่	สภาพปฏิบัติการเกี่ยวกับการศึกษาต่อ	คะแนนเฉลี่ยรายข้อ	
		อาจารย์	ผู้บริหาร
1	การส่งเสริมให้อาจารย์ศึกษาต่อภายในประเทศโดยทุนประเภท ก	2.4451	2.5625
2	การส่งเสริมให้อาจารย์ศึกษาต่อภายในประเทศโดยทุนประเภท ข	3.1037	3.2625
3	การส่งเสริมให้อาจารย์ศึกษาต่อภายในประเทศประเภทนักศึกษาพิเศษ	1.8780	1.9750
4	การส่งเสริมให้อาจารย์ศึกษาต่อภายในประเทศประเภทนักศึกษาภาคนอกเวลา	2.1951	2.1500
5	การส่งเสริมให้อาจารย์ศึกษาต่อต่างประเทศ	2.3171	2.5000
6	การบริการแนะแนวการศึกษาต่อแก่อาจารย์	1.7744	1.9250
7	การบริการค่านามรู้อันเป็นประโยชน์ในการสอบคัดเลือกเพื่อการศึกษาคือของอาจารย์	1.7317	1.9000

จากตาราง 7 ปรากฏว่า สภาพปฏิบัติการเกี่ยวกับการศึกษาต่อ ตามทัศนะของอาจารย์ไม่มีข้อใดมีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์มาก สภาพปฏิบัติการที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์

ปานกลางมีสองข้อ คือ การส่งเสริมให้อาจารย์ศึกษาต่อภายในประเทศโดยทุนประเภท ข การส่งเสริมให้อาจารย์ศึกษาต่อภายในประเทศโดยทุนประเภท ก ส่วนข้ออื่น ๆ ที่เหลือมีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์น้อยทั้งสิ้น

เมื่อพิจารณาสภาพปฏิบัติการเกี่ยวกับการศึกษาต่อ ตามทัศนะของผู้บริหารพบว่า ไม่มีข้อใดมีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์มากเช่นกัน สภาพปฏิบัติการที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลางมีสามข้อ คือ การส่งเสริมให้อาจารย์ศึกษาต่อภายในประเทศโดยทุนประเภท ข การส่งเสริมให้อาจารย์ศึกษาต่อภายในประเทศโดยทุนประเภท ก และการส่งเสริมให้อาจารย์ศึกษาต่อต่างประเทศ ส่วนข้ออื่น ๆ ที่เหลือมีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์น้อยทั้งสิ้น

สภาพปฏิบัติการที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยรายข้อสูงสุดและต่ำสุดตามทัศนะของอาจารย์และผู้บริหารเป็นข้อเดียวกัน กล่าวคือ การส่งเสริมให้อาจารย์ศึกษาต่อภายในประเทศโดยทุนประเภท ข มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด และการบริการด้านความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการสอบคัดเลือกของอาจารย์มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด

จากที่กล่าวมาทั้งหมดจะเห็นได้ว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยรายข้อของสภาพปฏิบัติการเกี่ยวกับการให้การศึกษา ระหว่างประจำการแก่อาจารย์ในแต่ละด้าน ทัศนะของอาจารย์ต่ำกว่าทัศนะของผู้บริหารเกือบทุกข้อ โดยเฉพาะด้านการแนะนำการสอนและการทำงาน และการอบรมและสัมมนา ปรากฏว่า สภาพปฏิบัติการตามทัศนะของอาจารย์มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าผู้บริหารทุกข้อ

1.2 ทดสอบความแตกต่างระหว่างทัศนะของอาจารย์และผู้บริหาร ที่มีต่อสภาพปฏิบัติการเกี่ยวกับการให้การศึกษา ระหว่างประจำการแก่อาจารย์ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก

การทดสอบความแตกต่างระหว่างทัศนะของอาจารย์และผู้บริหาร ที่มีต่อสภาพปฏิบัติการเกี่ยวกับการให้การศึกษา ระหว่างประจำการในแต่ละด้านแก่อาจารย์ ดังปรากฏในตาราง ๘

ตาราง 8 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ย เก่งสภาพปฏิบัติการ เกี่ยวกับการให้การศึกษา ระหว่าง
ประจำการแต่ละด้านแก่อาจารย์ ตามทัศนะของอาจารย์และผู้บริหาร

ด้าน	อาจารย์ (N=164)		ผู้บริหาร (N= 80)		S ² _p	t
	\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²		
1. การแนะนำการสอน และการทำงาน	26.0088	55.5970	28.6875	65.9897	59.0570	-2.5179**
2. การค้นคว้าและผลิต งานวิชาการ	27.2439	64.2898	28.9625	50.6442	59.8352	-1.6292
3. การอบรมและสัมมนา	19.4329	50.7501	21.9750	55.2776	52.2280	-2.5792**
4. การดูงาน	15.8049	38.8819	18.8875	55.6708	44.3626	-3.3626**
5. การศึกษาต่อ	15.9878	12.3127	16.4000	24.8000	16.3891	-0.7466

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 8 ปรากฏว่า ทัศนะของอาจารย์และผู้บริหารที่มีต่อสภาพปฏิบัติการ เกี่ยวกับการให้การศึกษา ระหว่างประจำการแก่อาจารย์ในคณะวิทยาศาสตร์ต่าง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในด้านการแนะนำการสอนและการทำงาน การอบรมและสัมมนา และการดูงาน ส่วนสภาพปฏิบัติการ เกี่ยวกับการค้นคว้าและผลิตผลงานทางวิชาการ และการศึกษาต่อ ตามทัศนะของทั้งสองกลุ่มแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. เปรียบเทียบความต้องการ เกี่ยวกับการให้การศึกษา ระหว่างประจำการแก่อาจารย์ในกลุ่ม
วิทยาลัยบูรพาภิวัตน์ตามทัศนะของอาจารย์และผู้บริหาร

2.1 คาระดับคะแนนเฉลี่ยรายข้อของความต้องการ เกี่ยวกับการให้การศึกษา ระหว่าง
ประจำการแก่อาจารย์แต่ละท่าน ตามทัศนะของอาจารย์และผู้บริหาร

ก. การแนะนำการสอนและการทำงาน

คะแนนเฉลี่ยของความต้องการ เกี่ยวกับการแนะนำการสอนและการทำงาน ตามทัศนะ
ของอาจารย์และผู้บริหาร เปรียบเทียบเป็นรายข้อ ดังปรากฏในตาราง 9

ตาราง 9 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยรายข้อของความต้องการ เกี่ยวกับการแนะแนวการสอน และการทำงานระหว่างทัศนะของอาจารย์และผู้บริหาร

ข้อที่	ความต้องการ เกี่ยวกับการแนะแนวการสอนและการทำงาน	คะแนนเฉลี่ยรายข้อ	
		อาจารย์	ผู้บริหาร
1	การปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่	3.3598	3.4875
2	การจัดอาจารย์เก่าเป็นผู้เลี้ยงแนะนำการทำงานแก่อาจารย์ใหม่	3.2622	3.2000
3	การให้อาจารย์เข้ามีส่วนร่วมในการปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่	3.3354	3.2625
4	การจัดประชุมชี้แจงนโยบายและแผนงานของวิทยาลัยครู	3.7012	3.7500
5	การจัดประชุมชี้แจงนโยบายและแผนงานของกลุ่มวิทยาลัยครู	3.5976	3.5000
6	การจัดประชุมชี้แจงนโยบายและแผนงานของกรมการฝึกหัดครู	3.5976	3.5000
7	การจัดให้มีหน่วยงานแนะแนวปัญหาการสอนในวิทยาลัยครู	3.6646	3.4125
8	การจัดให้มีหน่วยงานแนะแนวปัญหาการทำงานในวิทยาลัยครู	3.5610	3.3500
9	การจัดให้มีหนังสือคู่มือปฏิบัติงานสำหรับอาจารย์	3.7317	3.5500
10	การจัดประชุมชี้แจงหน้าที่และความรับผิดชอบของอาจารย์และหน่วยงานต่าง ๆ ในวิทยาลัยครู	3.7159	3.4625
11	การให้การนิเทศจากศึกษานิเทศก์กรมการฝึกหัดครู	3.3841	3.2500
12	การให้การนิเทศจากผู้บริหารภายในวิทยาลัย	3.4659	3.3625
13	การให้การนิเทศจากผู้บริหารภายนอกวิทยาลัย	3.2500	3.0250

จากตาราง 9 ปรากฏว่า ความต้องการ เกี่ยวกับการแนะแนวการสอนและการทำงาน ตามทัศนะของอาจารย์ มีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์มากสาบซ้อ คือ การจัดให้มีหนังสือคู่มือปฏิบัติงานสำหรับอาจารย์ การจัดประชุมชี้แจงหน้าที่และความรับผิดชอบของอาจารย์และหน่วยงานต่าง ๆ ในวิทยาลัยครู และการจัดประชุมชี้แจงนโยบายและแผนงานของวิทยาลัยครู

ส่วนข้ออื่น ๆ ที่เหลือมีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลางทั้งสิ้น โดยไม่มีข้อใดมีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์น้อย ความต้องการตามทัศนะของอาจารย์ที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดให้มีคู่มือปฏิบัติงานสำหรับอาจารย์ ส่วนความต้องการที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ การให้การนิเทศจากผู้บริหารภายนอกวิทยาลัย

เมื่อพิจารณาความต้องการ เกี่ยวกับการแนะแนวการสอนและการทำงาน ตามทัศนะของผู้บริหารพบว่า ความต้องการที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์มากมีเพียงข้อเดียว คือ การจัดประชุมชี้แจงนโยบายและแผนงานของวิทยาลัยครู ส่วนข้ออื่น ๆ ที่เหลือมีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลางทั้งสิ้น โดยไม่มีข้อใดมีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์น้อยเช่นเดียวกัน ความต้องการตามทัศนะของผู้บริหารที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดประชุมชี้แจงนโยบายและแผนงานของวิทยาลัยครู ส่วนความต้องการที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ การให้การนิเทศจากผู้บริหารภายนอกวิทยาลัย

ข. การค้นหาและผลิตผลงานทางวิชาการ

คะแนนเฉลี่ยของความต้องการ เกี่ยวกับการค้นหาและผลิตผลงานทางวิชาการ ตามทัศนะของอาจารย์และผู้บริหาร เปรียบเทียบเป็นรายข้อ ดังปรากฏในตาราง 10

ตาราง 10 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยรายขอของความต้องการ เกี่ยวกับการค้นคว้าและ
ผลิตผลงานทางวิชาการ ระหว่างทัศนะของอาจารย์และผู้บริหาร

ข้อที่	ความต้องการ เกี่ยวกับการค้นคว้าและผลิตผลงานทางวิชาการ	คะแนนเฉลี่ยรายขอ	
		อาจารย์	ผู้บริหาร
1	การส่งเสริมให้อาจารย์เตรียมการสอน	3.2683	3.4500
2	การส่งเสริมให้อาจารย์เป็นสมาชิกวารสารการศึกษาหรือวารสาร อื่น ๆ	3.3476	3.1625
3	การส่งเสริมให้อาจารย์ศึกษาทางวิทยุไปรษณีย์	3.1220	2.9000
4	การจัดป้ายหรือมุมเผยแพร่ความรู้หรือข่าวสารแก่อาจารย์	3.5427	3.4750
5	การออกวารสารหรือเอกสาร เผยแพร่ความรู้หรือข่าวสารแก่อาจารย์	3.6585	3.6375
6	การส่งเสริมให้อาจารย์เขียนบทความภายในวิทยาลัยหรือ ลงวารสารอื่น	3.6463	3.6250
7	การส่งเสริมให้อาจารย์เขียนตำราหรือเอกสารประกอบการสอน	3.9695	3.7875
8	การส่งเสริมให้อาจารย์ทำการวิจัยทางการศึกษา	3.6341	3.6000
9	การส่งเสริมให้อาจารย์ผลิตโสตทัศนอุปกรณ์หรือสื่อการสอนอื่น ๆ	3.4939	3.5875
10	การส่งเสริมให้อาจารย์แปลหรือเรียบเรียงตำราหรือเอกสาร วิชาการ	3.7683	3.6125
11	การอนุญาตให้อาจารย์ลาเพื่อผลิตผลงานทางวิชาการโดยไม่นับวันลา	3.7866	3.4250
12	การจัดนิทรรศการผลงานทางวิชาการของอาจารย์	3.6402	3.4750

จากตาราง 10 ปรากฏว่า ความต้องการ เกี่ยวกับการค้นคว้าและผลิตผลงานทางวิชาการ
ตามทัศนะของอาจารย์ มีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์มากจามขอ คือ การส่งเสริมให้อาจารย์
เขียนตำราหรือเอกสารประกอบการสอน การอนุญาตให้อาจารย์ลาเพื่อผลิตผลงานทางวิชาการ

โดยไม่เน้นวันลา และการส่งเสริมให้อาจารย์แปลและเรียบเรียงตำราหรือเอกสารวิชาการ ส่วนข้ออื่น ๆ ที่เหลือมีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลางทั้งสิ้น โดยไม่มีข้อใดมีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์น้อย

เมื่อพิจารณาความต้องการ เกี่ยวกับการค้นคว้าและผลิตผลงานทางวิชาการตามทัศนะของผู้บริหารพบว่า ความต้องการที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์มากมีเพียงข้อเดียว คือ การส่งเสริมให้อาจารย์เขียนตำราหรือเอกสารประกอบการสอน ส่วนข้ออื่น ๆ ที่เหลือมีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลางทั้งสิ้น โดยไม่มีข้อใดมีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์น้อย เช่นเดียวกัน

ความต้องการที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยรายข้อสูงที่สุดและต่ำสุด ตามทัศนะของอาจารย์และผู้บริหารเป็นข้อเดียวกัน กล่าวคือ การส่งเสริมให้อาจารย์เขียนตำราหรือเอกสารประกอบการสอน มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด และการส่งเสริมให้อาจารย์ศึกษาทางวิทยุไปรษณีย์มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด

ค. การอบรมและสัมมนา

คะแนนเฉลี่ยของความต้องการ เกี่ยวกับการอบรมและสัมมนา ตามทัศนะของอาจารย์และผู้บริหาร เปรียบเทียบเป็นรายข้อ ดังปรากฏในตาราง 11

ตาราง 11 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยรายข้อของความต่องการ เกี่ยวกับการอบรมและสัมมนา ระหว่างทัศนะของอาจารย์และผู้บริหาร

ข้อที่	ความต่องการ เกี่ยวกับการอบรมและสัมมนา	คะแนนเฉลี่ยรายข้อ	
		อาจารย์	ผู้บริหาร
1	การอบรมเกี่ยวกับเทคนิคการสอนแก่อาจารย์	3.7683	3.6750
2	การอบรมเกี่ยวกับการใช้โสตทัศนอุปกรณ์แก่อาจารย์	3.7378	3.6000
3	การอบรมเกี่ยวกับหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตรแก่อาจารย์	3.7622	3.6125
4	การอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในวิชาที่สอน	3.9878	3.7250
5	การอบรมเกี่ยวกับการทำงานนอกเหนือจากการสอน	3.6707	3.6625
6	การอบรมเกี่ยวกับระเบียบวิธีการวิจัย	3.6585	3.6125
7	การสัมมนาเกี่ยวกับปัญหาการสอนร่วมกับวิทยาลัยครูอื่น	3.6463	3.5250
8	การสัมมนาเกี่ยวกับปัญหาการสอนระหว่างอาจารย์ในวิทยาลัย เดียวกัน	3.6280	3.5625
9	การสัมมนาเกี่ยวกับปัญหาการทำงานนอกเหนือจากการสอนร่วมกับ วิทยาลัยครูอื่น	3.4606	3.4875
10	การสัมมนาเกี่ยวกับปัญหาการทำงานนอกเหนือจากการสอนระหว่าง อาจารย์ในวิทยาลัยเดียวกัน	3.4390	3.4500
11	การกำหนดให้อาจารย์ที่ได้รับการอบรมหรือสัมมนาจากภายนอก วิทยาลัยเผยแพร่ความรู้แก่อาจารย์อื่น	3.7378	3.5500

จากตาราง 11 ปรากฏว่า ความต่องการ เกี่ยวกับการอบรมและสัมมนา ตามทัศนะของอาจารย์ มีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์มากหกข้อ คือ การอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในวิชาที่สอน การอบรมเกี่ยวกับเทคนิควิธีสอนแก่อาจารย์ การอบรมเกี่ยวกับหลักสูตร

และการพัฒนาหลักสูตรแก่อาจารย์ การอบรมเกี่ยวกับการใช้สารสนเทศอุปกรณ์แก่อาจารย์ การกำหนดให้อาจารย์ที่ได้รับการอบรมหรือสัมมนาจากภายนอกวิทยาลัย แยกแยะความรู้แก่อาจารย์อื่น และการอบรมเกี่ยวกับการทำงานนอกเหนือจากการสอน ส่วนข้ออื่น ๆ ที่เหลือมีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลางทั้งสิ้น โดยไม่มีข้อใดมีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์น้อย

เมื่อพิจารณาจากความต้องการ เกี่ยวกับการอบรมและสัมมนา ตามทัศนะของผู้บริหารพบว่า ความต้องการที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์มากสองข้อ คือ การอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในวิชาที่สอน และการอบรมเกี่ยวกับเทคนิคการสอนแก่อาจารย์ ส่วนข้ออื่น ๆ ที่เหลือมีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลางทั้งสิ้น โดยไม่มีข้อใดมีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์น้อย เช่นเดียวกัน

ความต้องการที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยรายข้อสูงสุดและต่ำสุด ตามทัศนะของอาจารย์และผู้บริหาร เป็นข้อเดียวกัน กล่าวคือ การอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในวิชาที่สอนมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด และการสัมมนาเกี่ยวกับปัญหาการทำงานนอกเหนือจากการสอนระหว่างอาจารย์ในวิทยาลัยเดียวกัน มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด

ง. การดูงาน

คะแนนเฉลี่ยของความต้องการ เกี่ยวกับการดูงาน ตามทัศนะของอาจารย์และผู้บริหาร เปรียบเทียบเป็นรายข้อ ดังปรากฏในตาราง 12

ตาราง 12 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยรายข้อของความต่องานเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ระหว่าง
ทัศนะของอาจารย์และผู้บริหาร

ข้อที่	ความต่องาน เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	คะแนนเฉลี่ยรายข้อ	
		อาจารย์	ผู้บริหาร
1	การส่งเสริมให้อาจารย์ปฏิบัติงานในโรงเรียนอนุบาล	3.3049	3.1250
2	การส่งเสริมให้อาจารย์ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา	3.6341	3.3625
3	การส่งเสริมให้อาจารย์ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา	3.6585	3.4125
4	การส่งเสริมให้อาจารย์ปฏิบัติงานในวิทยาลัยครูอื่น	4.0385	3.8375
5	การส่งเสริมให้อาจารย์ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาอื่นที่ไม่ใช่ วิทยาลัยครู	4.0488	3.7875
6	การส่งเสริมให้อาจารย์ออกเยี่ยมเพื่อศึกษาความเป็นอยู่ของชุมชน	3.7439	3.5875
7	การส่งเสริมให้อาจารย์ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นที่ไม่ใช่สถาบันการศึกษา	3.8232	3.5000
8	การส่งเสริมให้อาจารย์ปฏิบัติงานในต่างประเทศ	3.6951	3.5000
9	การส่งเสริมให้อาจารย์สังเกตและวิจารณ์การสอนซึ่งกันและกัน	3.1768	3.3250
10	การส่งเสริมให้อาจารย์ออกไปหาคณะสอนในโรงเรียนประถมหรือ มัธยม และนำประสบการณ์มาสอนนักศึกษา	3.4634	3.4750

จากตาราง 12 ปรากฏว่า ความต่องาน เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ตามทัศนะของอาจารย์ มีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์มากห้าข้อ คือ การส่งเสริมให้อาจารย์ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาที่ไม่ใช่วิทยาลัยครู การส่งเสริมให้อาจารย์ปฏิบัติงานในวิทยาลัยครูอื่น การส่งเสริมให้อาจารย์ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นที่ไม่ใช่สถาบันการศึกษา การส่งเสริมให้อาจารย์ออกเยี่ยมเพื่อศึกษาความเป็นอยู่ของชุมชน และการส่งเสริมให้อาจารย์ปฏิบัติงานในต่างประเทศ ส่วนข้ออื่น ๆ ที่เหลือ มีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลางทั้งสิ้น โดยไม่มีข้อใดมีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์น้อย

ความต้องการตามทัศนะของอาจารย์ที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ การส่งเสริมให้อาจารย์ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาอื่นที่ไม่ใช่วิทยาลัยครู ส่วนความต้องการที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ การส่งเสริมให้อาจารย์สังเกตและวิจารณ์การสอนซึ่งกันและกัน

เมื่อพิจารณาความต้องการเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ตามทัศนะของผู้บริหารพบว่า ความต้องการที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์มากมีสองข้อ คือ การส่งเสริมให้อาจารย์ปฏิบัติงานในวิทยาลัยครูอื่น และการส่งเสริมให้อาจารย์ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาอื่นที่ไม่ใช่วิทยาลัยครู ส่วนข้ออื่นที่เหลือมีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลางทั้งสิ้น โดยไม่มีข้อใดมีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์น้อย ความต้องการตามทัศนะของผู้บริหารที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ การส่งเสริมให้อาจารย์ปฏิบัติงานในวิทยาลัยครูอื่น ส่วนความต้องการที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ การส่งเสริมให้อาจารย์ปฏิบัติงานในโรงเรียนอนุบาล

จ. การศึกษาต่อ

คะแนนเฉลี่ยของความต้องการเกี่ยวกับการศึกษาต่อ ตามทัศนะของอาจารย์และผู้บริหาร เปรียบเทียบเป็นรายข้อ ดังปรากฏในตาราง 13

ตาราง 13 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยรายชื่อของความตองการเกี่ยวกับการศึกษาต่อ
ระหว่างทัศนะของอาจารย์และผู้บริหาร

ข้อที่	ความตองการ เกี่ยวกับการศึกษาต่อ	คะแนนเฉลี่ยรายชื่อ	
		อาจารย์	ผู้บริหาร
1	การสงเสริมให้อาจารย์ศึกษาตอภายในประเทศโดยทุนประเภท ก	4.0244	3.8250
2	การสงเสริมให้อาจารย์ศึกษาตอภายในประเทศโดยทุนประเภท ข	4.0732	3.8250
3	การสงเสริมให้อาจารย์ศึกษาตอภายในประเทศประเภทนักศึกษ พิเศษ	3.7805	3.5500
4	การสงเสริมให้อาจารย์ศึกษาตอภายในประเทศประเภทนักศึกษ ภาคนอกเวคา	3.8293	3.6500
5	การสงเสริมให้อาจารย์ศึกษาตอต่างประเทศ	3.7439	3.6500
6	การบริการแนะแนวการศึกษาตอแก้อาจารย์	3.7317	3.5875
7	การบริการคานความรูอันเป็นประโยชน์ในการสอบคัดเลือกเพื่อ การศึกษาตอของอาจารย์	3.9146	3.6375

จากตาราง 13 ปรากฏว่า ความตองการ เกี่ยวกับการศึกษาตอ ตามทัศนะของ
อาจารย์ มีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์มากที่สุดเจ็ดข้อ โดยไม่มีข้อใดมีระดับคะแนนเฉลี่ย
อยู่ในเกณฑ์ปานกลางและเกณฑ์น้อย ความตองการตามทัศนะของอาจารย์ที่มีค่าคะแนนเฉลี่ย
สูงสุด คือ การสงเสริมให้อาจารย์ศึกษาตอภายในประเทศโดยทุนประเภท ข ส่วนความ
ตองการที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ การแนะแนวการศึกษาตอแก้อาจารย์

เมื่อพิจารณาความตองการ เกี่ยวกับการศึกษาตอ ตามทัศนะของผู้บริหารพบว่า
ความตองการที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยและอยู่ในเกณฑ์มากที่สุดสองข้อ คือ การสงเสริมให้อาจารย์
ศึกษาตอภายในประเทศโดยทุนประเภท ก และการสงเสริมให้อาจารย์ศึกษาตอภายในประเทศ

โดยทุนประเภท ข ส่วนข้ออื่นมีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง โดยไม่มีข้อใดมีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์น้อย ความต้องการตามทัศนะของผู้บริหารที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากันสองข้อ คือ การส่งเสริมให้อาจารย์ศึกษาต่อภายในประเทศโดยทุนประเภท ก และการส่งเสริมให้อาจารย์ศึกษาต่อภายในประเทศโดยทุนประเภท ข ส่วนข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ การส่งเสริมให้อาจารย์ศึกษาต่อภายในประเทศประเภทนักศึกษาพิเศษ

จากที่กล่าวมาทั้งหมด จะเห็นได้ว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยรายข้อของความต้องการเกี่ยวกับการให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์ในแต่ละด้าน ตามทัศนะของอาจารย์สูงกว่า ทัศนะของผู้บริหารเกือบทุกข้อ โดยเฉพาะด้านการศึกษาต่อ ปรากฏว่าความต้องการของอาจารย์สูงกว่าผู้บริหารทุกข้อ

2.2 ทดสอบความแตกต่างระหว่างทัศนะของอาจารย์และผู้บริหาร ที่มีต่อความต้องการเกี่ยวกับการให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก

การทดสอบความแตกต่างระหว่างทัศนะของอาจารย์และผู้บริหาร ที่มีต่อความต้องการเกี่ยวกับการให้การศึกษาระหว่างประจำการในแต่ละด้านแก่อาจารย์ ดังปรากฏในตาราง 14

ตาราง 14 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของความต้องการ เกี่ยวกับการให้การศึกษา ระหว่าง
 ปรระจำการแตะคานแก่อจารย์ตามทัศนะของอาจารย์แะผูบริหาร

คาน	อาจารย์ (N=164)		ผูบริหาร (N=80)		S ² _p	t
	\bar{X}	S ²	\bar{X}	S ²		
1. การแนะแนวการสอน และการทำงาน	44.5915	158.4947	44.7375	77.6517	132.1038	-0.0931
2. การค่นควาแะผลิิตผล งานทางวิชาการ	43.,951	21.1948	42.0625	27.4771	22.2456	1.7226
3. การอบรมแะสัมมนา	40.5305	58.8477	39.4750	55.5512	57.7716	1.0182
4. การคูงาน	36.5138	47.0378	35.1375	29.9429	41.4976	1.5717
5. การศึกษาต่อ	27.0488	29.2614	25.6750	14.2348	24.2128	2.0471*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 ปรากฏว่า คะแนนเฉลี่ยของความต้องการ เกี่ยวกับการให้การศึกษา
 ระหว่างปรระจำการแก่อจารย์ในกลุมวิทยาลัยครุภาคตะวันตก ตามทัศนะของอาจารย์แะผูบริหาร
 แตะคานกันอยางมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียงคานเดียว ก็ือ การศึกษาต่อ ส่วนความ
 ต้องการ เกี่ยวกับการแนะแนวการสอนแะการทำงาน การค่นควาแะผลิิตผลงานทางวิชาการ
 การอบรมแะสัมมนา แะการคูงาน ทั้งสองกลุมมีความต้องการแตกต่างกันอยางไม่มีนัยสำคัญ
 ทางสถิติ

3. เปรียบเทียบสภาพปฏิบัติการและความต้องการ เกี่ยวกับการให้การศึกษาระหว่างประจำการ
แก่อาจารย์ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก ตามทัศนะของอาจารย์

3.1 การระบับคะแนนเฉลี่ยรายชื่อของสภาพปฏิบัติการและความต้องการ เกี่ยวกับการให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์แต่ละคน ตามทัศนะของอาจารย์

ก. การแนะแนวการสอนและการทำงาน

คะแนนเฉลี่ยของสภาพปฏิบัติการและความต้องการ เกี่ยวกับการแนะแนวการสอนและการทำงานตามทัศนะของอาจารย์เปรียบเทียบเป็นรายชื่อ ดังปรากฏในตาราง 15

ตาราง 15 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยรายข้อ ระหว่างสภาพปฏิบัติการและความต้องการ
เกี่ยวกับการแนะแนวการสอนและการทำงาน ตามทัศนะของอาจารย์

ข้อที่	การแนะแนวการสอนและการทำงานตามทัศนะของอาจารย์	คะแนนเฉลี่ยรายข้อ	
		สภาพปฏิบัติการ	ความต้องการ
1	การปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่	2.0366	3.3598
2	การจัดอาจารย์เก่าเป็นผู้เลี้ยงแนะนำการทำงานแก่อาจารย์ใหม่	1.6037	3.2622
3	การให้อาจารย์เข้ามีส่วนร่วมในการปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่	2.2317	3.3354
4	การจัดประชุมชี้แจงนโยบายและแผนงานของวิทยาลัยครู	2.5671	3.7012
5	การจัดประชุมชี้แจงนโยบายและแผนงานของกลุ่มวิทยาลัยครู	2.0854	3.5976
6	การจัดประชุมชี้แจงนโยบายและแผนงานของกรมการฝึกหัดครู	2.1890	3.5977
7	การจัดให้มีหน่วยงานแนะแนวปัญหาการสอนในวิทยาลัยครู	1.7256	3.6646
8	การจัดให้มีหน่วยงานแนะแนวปัญหาการทำงานในวิทยาลัยครู	1.7134	3.5610
9	การจัดให้มีหนังสือคู่มือปฏิบัติงานสำหรับอาจารย์	2.1890	3.7317
10	การจัดประชุมชี้แจงหน้าที่และความรับผิดชอบของอาจารย์และหน่วยงานต่าง ๆ ในวิทยาลัย	2.5366	3.7195
11	การให้การนิเทศจากศึกษานิเทศก์กรมการฝึกหัดครู	1.5854	3.3841
12	การให้การนิเทศจากผู้บริหารภายในวิทยาลัย	1.9329	3.4695
13	การให้การนิเทศจากผู้บริหารภายนอกวิทยาลัย	1.6220	3.2500

จากตาราง 15 ปรากฏว่า สภาพปฏิบัติการเกี่ยวกับการแนะแนวการสอนและการทำงานในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก ตามทัศนะของอาจารย์ ไม่มีข้อใดมีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์มาก ส่วนสภาพปฏิบัติการที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลางเพียงสองข้อ คือ

การประชุมชี้แจงนโยบายและแผนงานของวิทยาลัยครู และการประชุมชี้แจงหน้าที่และความรับผิดชอบของอาจารย์หรือหน่วยงานต่าง ๆ ในวิทยาลัย ส่วนข้อที่เหลื่อมมีระดับคะแนนเฉลี่ยของการปฏิบัติการอยู่ในเกณฑ์ต่ำทั้งสิ้น

เมื่อพิจารณาความต้องการเกี่ยวกับการแนะแนวการสอนและการทำงาน ตามทัศนะของอาจารย์พบว่า อาจารย์มีความต้องการที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์มากที่สุดสามข้อ คือ การจัดให้มีหนังสือคู่มือปฏิบัติงานสำหรับอาจารย์ การประชุมชี้แจงหน้าที่และความรับผิดชอบของอาจารย์และหน่วยงานต่าง ๆ ในวิทยาลัย และการประชุมชี้แจงนโยบายและแผนงานของวิทยาลัยครู ส่วนข้อที่เหลื่อมมีระดับคะแนนเฉลี่ยของความต้องการอยู่ในเกณฑ์ปานกลางทั้งสิ้น

เป็นที่น่าสังเกตว่าเมื่อพิจารณาระดับของการปฏิบัติการและความต้องการ เกี่ยวกับการแนะแนวการสอนและการทำงาน ตามทัศนะของอาจารย์พบว่า ความต้องการมีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์สูงกว่าสภาพปฏิบัติการทุกข้อ โดยเฉพาะการจัดให้มีหนังสือคู่มือปฏิบัติงานสำหรับอาจารย์ซึ่งมีสภาพปฏิบัติการอยู่ในเกณฑ์น้อย แต่ความต้องการอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด ส่วนข้ออื่น ๆ มีสภาพปฏิบัติการอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง แต่ความต้องการอยู่ในเกณฑ์มากที่สุด และสภาพปฏิบัติการอยู่ในเกณฑ์น้อย แต่ความต้องการอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

ข. การค้นคว้าและผลิตผลงานทางวิชาการ

คะแนนเฉลี่ยของสภาพปฏิบัติการและความต้องการ เกี่ยวกับการค้นคว้าและผลิตผลงานทางวิชาการ ตามทัศนะของอาจารย์เปรียบเทียบเป็นรายข้อ ดังปรากฏในตาราง 16

ตาราง 16 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยรายข้อระหว่างสภาพปฏิบัติการและความต้องการ
เกี่ยวกับการค้นคว้าและผลิตผลงานทางวิชาการ ตามทัศนะของอาจารย์

ข้อที่	การค้นคว้าและผลิตผลงานทางวิชาการตามทัศนะของอาจารย์	คะแนนเฉลี่ยรายข้อ	
		สภาพปฏิบัติการ	ความต้องการ
1	การส่งเสริมให้อาจารย์เตรียมการสอน	2.1463	3.2683
2	การส่งเสริมให้อาจารย์เป็นสมาชิกวารสารการศึกษาหรือวารสารอื่น ๆ	2.0793	3.3479
3	การส่งเสริมให้อาจารย์ศึกษาทางวิทยุไปรษณีย์	1.5793	3.1220
4	การจัดป้ายหรือมุมเผยแพร่ความรู้หรือข่าวสารแก่อาจารย์	2.1585	3.5427
5	การออกวารสารหรือเอกสารเผยแพร่ความรู้หรือข่าวสารแก่อาจารย์	2.7134	3.6585
6	การส่งเสริมให้อาจารย์เขียนบทความภายในวิทยาลัยหรือลงวารสารอื่น ๆ	2.8598	3.6463
7	การส่งเสริมให้อาจารย์เขียนคำราหรือเอกสารประกอบการสอน	3.1037	3.9695
8	การส่งเสริมให้อาจารย์ทำการวิจัยทางการศึกษา	2.5122	3.6341
9	การส่งเสริมให้อาจารย์ผลิตโสตทัศนอุปกรณ์หรือสื่อการสอนอื่น ๆ	2.2866	3.4939
10	การส่งเสริมให้อาจารย์แปลและเรียบเรียงคำราหรือเอกสารวิชาการ	2.4268	3.7683
11	การอนุญาตให้อาจารย์ลาเพื่อผลิตผลงานทางวิชาการโดยไม่นับวันลา	1.5000	3.7866
12	การจัดนิทรรศการผลงานทางวิชาการของอาจารย์	1.8049	3.6402

จากตาราง 16 ปรากฏว่า สภาพปฏิบัติการเกี่ยวกับการค้นคว้าและผลิตผลงานทางวิชาการตามทัศนะของอาจารย์ ไม่มีข้อใดมีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์มาก ส่วนสภาพปฏิบัติการที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลางหาข้อ คือ การส่งเสริมให้อาจารย์เขียนตำราหรือเอกสารประกอบการสอน การส่งเสริมให้อาจารย์เขียนบทความภายในวิทยาลัยหรือลงวารสารอื่น ๆ การออกวารสารหรือเอกสาร เผยแพร่ความรู้และข่าวสารแก่อาจารย์ การส่งเสริมให้อาจารย์ทำการวิจัยทางการศึกษา และการส่งเสริมให้อาจารย์แปลและเรียบเรียงตำราหรือเอกสารทางวิชาการ ส่วนข้อที่เหลือมีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์น้อยทั้งสิ้น

เมื่อพิจารณาความต้องการเกี่ยวกับการค้นคว้าและผลิตผลงานทางวิชาการ ตามทัศนะของอาจารย์พบว่า อาจารย์มีความต้องการที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์มากสามข้อ คือ การส่งเสริมให้อาจารย์เขียนตำราหรือเอกสารประกอบการสอน การอนุญาตให้อาจารย์ลาเพื่อผลิตผลงานทางวิชาการโดยไม่มีวันลา และการส่งเสริมให้อาจารย์แปลและเรียบเรียงตำราหรือเอกสารทางวิชาการ ส่วนข้อที่เหลือมีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลางทั้งสิ้น

เป็นที่น่าสังเกตว่า ระดับคะแนนเฉลี่ยของความต้องการอยู่ในเกณฑ์สูงกว่าระดับคะแนนเฉลี่ยของสภาพปฏิบัติการเกือบทุกข้อ ยกเว้นการส่งเสริมให้อาจารย์เขียนบทความภายในวิทยาลัยหรือลงวารสารอื่น ๆ การออกวารสาร เผยแพร่ความรู้และข่าวสารแก่อาจารย์ และการส่งเสริมให้อาจารย์ทำการวิจัยทางการศึกษา ซึ่งทั้งสามข้อดังกล่าวมีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ทั้งสภาพปฏิบัติการและความต้องการ ส่วนการอนุญาตให้อาจารย์ลาเพื่อผลิตผลงานทางวิชาการนั้นมีระดับคะแนนเฉลี่ยของสภาพปฏิบัติการอยู่ในเกณฑ์น้อย แต่ความต้องการอยู่ในเกณฑ์มาก

ก. การอบรมและสัมมนา

คะแนนเฉลี่ยของสภาพปฏิบัติการและความต้องการ เกี่ยวกับการอบรมสัมมนา ตามทัศนะของอาจารย์เปรียบเทียบเป็นรายข้อ ดังปรากฏในตาราง 17

ตาราง 17 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยรายข้อ ระหว่างสภาพปฏิบัติการและความต้องการ เกี่ยวกับการอบรมและสัมมนา ตามทัศนะของอาจารย์

ข้อที่	การอบรมและสัมมนาตามทัศนะของอาจารย์	คะแนนเฉลี่ยรายข้อ	
		สภาพปฏิบัติการ	ความต้องการ
1	การอบรมเกี่ยวกับเทคนิคการสอนแก่อาจารย์	1.7561	3.7683
2	การอบรมเกี่ยวกับการใช้โสตทัศนอุปกรณ์แก่อาจารย์	1.6951	3.7378
3	การอบรมเกี่ยวกับหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตรแก่อาจารย์	2.0122	3.7622
4	การอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในวิชาที่สอน	1.8841	3.9878
5	การอบรมเกี่ยวกับการทำงานนอกเหนือจากการสอน	1.8841	3.6707
6	การอบรมเกี่ยวกับระเบียบวิธีการวิจัย	1.5976	3.6585
7	การสัมมนาเกี่ยวกับปัญหาการสอนร่วมกับวิทยาลัยครูอื่น	1.7622	3.6463
8	การสัมมนาเกี่ยวกับปัญหาการสอนระหว่างอาจารย์ในวิทยาลัยครูด้วยกัน	1.6707	3.6280
9	การสัมมนาเกี่ยวกับปัญหาการทำงานนอกเหนือจากการสอนร่วมกับวิทยาลัยครูอื่น	1.6037	3.4606
10	การสัมมนาเกี่ยวกับปัญหาการทำงานนอกเหนือจากการสอนระหว่างอาจารย์ในวิทยาลัยด้วยกัน	1.6829	3.4390
11	การกำหนดให้อาจารย์ที่ใ้รับการอบรมหรือสัมมนาจากภายนอกวิทยาลัย แยกแยะความรู้แก่อาจารย์อื่น	1.8841	3.7378

จากตาราง 17 ปรากฏว่า สภาพปฏิบัติการ เกี่ยวกับการอบรมและสัมมนาในกลุ่ม วิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงใต้ตามทัศนะของอาจารย์ ทุกข้อมีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์น้อย

โดยไม่มีข้อใดที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลางและมาก

เมื่อพิจารณาความต้องการ เกี่ยวกับการอบรมและสัมมนาตามทัศนะของอาจารย์พบว่า ความต้องการที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์มากถึงหกข้อ คือ การอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในวิชาที่สอน การอบรมเกี่ยวกับเทคนิคการสอนแก่อาจารย์ การอบรมเกี่ยวกับหลักสูตร และการพัฒนาหลักสูตรแก่อาจารย์ การอบรมเกี่ยวกับการใช้โสตทัศนอุปกรณ์แก่อาจารย์ การกำหนดให้อาจารย์ที่ได้รับการอบรมหรือสัมมนาจากภายนอกวิทยาลัย เผยแพร่ความรู้แก่อาจารย์อื่น และการอบรมเกี่ยวกับการทำงานนอกเหนือจากการสอน ส่วนข้ออื่น ๆ ที่เหลือมีระดับคะแนนเฉลี่ยของความต้องการอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

ง. การปฏิบัติงาน

คะแนนเฉลี่ยของสภาพปฏิบัติการและความต้องการ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ตามทัศนะของ อาจารย์เปรียบเทียบเป็นรายข้อ ดังปรากฏในตาราง 18

ตาราง 18 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยรายข้อระหว่างสภาพปฏิบัติการและความต้องการ
เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ตามทัศนะของอาจารย์

ข้อที่	การปฏิบัติงานตามทัศนะของอาจารย์	คะแนนเฉลี่ยรายข้อ	
		สภาพปฏิบัติการ	ความต้องการ
1	การส่งเสริมให้อาจารย์ปฏิบัติงานในโรงเรียนอนุบาล	1.3902	3.3049
2	การส่งเสริมให้อาจารย์ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา	1.6402	3.6341
3	การส่งเสริมให้อาจารย์ปฏิบัติงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา	1.5854	3.6585
4	การส่งเสริมให้อาจารย์ปฏิบัติงานในวิทยาลัยครู	2.1646	4.0385
5	การส่งเสริมให้อาจารย์ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาอื่นที่ไม่ใช่วิทยาลัยครู	1.6829	4.0488
6	การส่งเสริมให้อาจารย์ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นที่ไม่ใช่สถานการศึกษา	1.5732	3.8232
7	การส่งเสริมให้อาจารย์ออกเยี่ยมเยียนเพื่อศึกษาความเป็นอยู่ของชุมชน	1.6220	3.7439
8	การส่งเสริมให้อาจารย์ปฏิบัติงานในต่างประเทศ	1.3780	3.6951
9	การส่งเสริมให้อาจารย์สังเกตและวิจารณ์การสอนซึ่งกันและกัน	1.4085	3.1768
10	การส่งเสริมให้อาจารย์ออกไปทดลองสอนในโรงเรียนประถมหรือมัธยม และนำประสบการณ์มาสอนนักศึกษา	1.3780	3.4634

จากตาราง 18 ปรากฏว่า สภาพปฏิบัติการเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือของอาจารย์ทุกข้อมีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์น้อยทั้งสิ้น

เมื่อพิจารณาความต้องการ เกี่ยวกับการ คุงาน ตามทัศนะของอาจารย์พบว่า มีความต้องการที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์มากห่าขอ คือ การส่ง เสริมให้อาจารย์ คุงานในสถาบัน อุดมศึกษาที่ไม่ใช่วิทยาลัยครู การส่ง เสริมให้อาจารย์ คุงานในวิทยาลัยครูอื่น การส่ง เสริมให้อาจารย์ คุงานในหน่วยงานอื่นที่ไป ไซ่สถาบันการศึกษา การส่ง เสริมให้อาจารย์ ออกเยี่ยมเยียน เพื่อศึกษาความเป็นอยู่ของชุมชน และการส่ง เสริมให้อาจารย์ คุงานในต่างประเทศ ส่วนข้ออื่น ๆ ที่เหลือมีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

จ. การศึกษาต่อ

คะแนนเฉลี่ยของสภาพปฏิบัติการและความต้องการ เกี่ยวกับการศึกษาต่อ ตามทัศนะของอาจารย์เปรียบเทียบเป็นรายข้อ ดังปรากฏในตาราง 19

ตาราง 19 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยรายข้อ ระหว่างสภาพปฏิบัติการและความต้องการ เกี่ยวกับการศึกษาต่อตามทัศนะของอาจารย์

ข้อที่	การศึกษาคือตามทัศนะของอาจารย์	คะแนนเฉลี่ยรายข้อ	
		สภาพปฏิบัติการ	ความต้องการ
1	การส่งเสริมให้อาจารย์ศึกษาต่อภายในประเทศโดยทุนประเภท ก	2.4451	4.0244
2	การส่งเสริมให้อาจารย์ศึกษาต่อภายในประเทศโดยทุนประเภท ข	3.1037	4.0732
3	การส่งเสริมให้อาจารย์ศึกษาต่อภายในประเทศประเภท นักศึกษาพิเศษ	1.8780	1.9750
4	การส่งเสริมให้อาจารย์ศึกษาต่อภายในประเทศประเภท นักศึกษาคณะนอกเวลา	2.1951	2.1500
5	การส่งเสริมให้อาจารย์ศึกษาต่อต่างประเทศ	2.3171	3.7439
6	การบริการแนะแนวการศึกษาต่อแก่อาจารย์	1.7744	3.7317
7	การบริการด้านความรู้อันเป็นประโยชน์ในการสอบคัดเลือก เพื่อการศึกษาต่อของอาจารย์	1.7317	3.9146

จากตาราง 19 ปรากฏว่า สภาพปฏิบัติการเกี่ยวกับการศึกษาต่อตามทัศนะของอาจารย์ ไม่มีข้อใดมีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์มาก ส่วนสภาพปฏิบัติการที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลางสองข้อ คือ การส่งเสริมให้อาจารย์ศึกษาต่อภายในประเทศโดยทุนประเภท ข และการส่งเสริมให้อาจารย์ศึกษาต่อภายในประเทศโดยทุนประเภท ก ส่วนข้ออื่น ๆ ที่เหลือ มีสภาพปฏิบัติการอยู่ในเกณฑ์น้อย

เมื่อพิจารณาความต้องการ เกี่ยวกับการศึกษาต่อตามทัศนะของอาจารย์พบว่า อาจารย์มีความต้องการด้านการศึกษาต่อที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์มากทุกข้อ โดยไม่มีข้อใดมีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลางและน้อย

3.2 ทดสอบความแตกต่างระหว่างสภาพปฏิบัติการและความต้องการ เกี่ยวกับการให้การศึกษา ระหว่างประจำการแก่อาจารย์ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก ตามทัศนะของอาจารย์

เพื่อให้เห็นความแตกต่างระหว่างสภาพปฏิบัติการและความต้องการ เกี่ยวกับการให้การศึกษา ระหว่างประจำการแก่อาจารย์ตามทัศนะของอาจารย์ ถ้าเฉลี่ยของผลต่างระหว่างสภาพปฏิบัติการและความต้องการ เกี่ยวกับการให้การศึกษา ระหว่างประจำการแก่อาจารย์แต่ละด้าน ตามทัศนะของอาจารย์ถูกนำมาทดสอบ ดังปรากฏในตาราง 20

ตาราง 20 เปรียบเทียบระหว่างสภาพปฏิบัติการและความต้องการ เกี่ยวกับการให้การศึกษา ระหว่างประจำการแก่อาจารย์ตามทัศนะของอาจารย์

การให้การศึกษา ระหว่างประจำการแก่อาจารย์	\bar{D}	S_D	t
1. การแนะแนวการสอนและการทำงาน	19.8415	10.8209	23.4818**
2. การค้นคว้าและผลิตผลงานทางวิชาการ	14.4220	11.7783	13.4152**
3. การอบรมและสัมมนา	21.0976	10.3002	26.2310**
4. การดูงาน	21.1585	7.9984	33.8768**
5. การศึกษาต่อ	11.6463	7.5375	20.3264**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 20 ปรากฏว่า สภาพปฏิบัติการและความต้องการ เกี่ยวกับการให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก ตามทัศนะของอาจารย์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ทุกด้าน

4. เปรียบเทียบสภาพปฏิบัติการและความต้องการ เกี่ยวกับการให้การศึกษาระหว่างประจำการ แก่อาจารย์ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก ตามทัศนะของผู้บริหาร

4.1 การระบับคะแนนเฉลี่ยรายข้อของสภาพปฏิบัติการและความต้องการ เกี่ยวกับการให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์แต่ละด้าน ตามทัศนะของผู้บริหาร

ก. การแนะนำการสอนและการทำงาน

คะแนนเฉลี่ยของสภาพปฏิบัติการและความต้องการ เกี่ยวกับการแนะนำการสอนและการทำงาน ตามทัศนะของผู้บริหาร เปรียบเทียบเป็นรายข้อ ดังปรากฏในตาราง 21

ตาราง 2: เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยรายข้อระหว่างสภาพปฏิบัติการ และความต้องการ
เกี่ยวกับการแนะแนวการสอนและการทำงาน ตามทัศนะของผู้บริหาร

ข้อที่	การแนะแนวการสอนและการทำงานตามทัศนะของผู้บริหาร	คะแนนเฉลี่ยรายข้อ	
		สภาพปฏิบัติการ	ความต้องการ
1	การประชุมนิเทศอาจารย์ใหม่	2.2625	3.4875
2	การจัดอาจารย์เก่าเป็นที่เลี้ยงแนะนำการทำงานแก่ อาจารย์ใหม่	1.8000	3.2000
3	การให้อาจารย์เข้ามีส่วนร่วมในการประชุมนิเทศนักศึกษาใหม่	2.4875	3.2625
4	การจัดประชุมชี้แจงนโยบายและแผนงานของวิทยาลัยครู	2.7625	3.7500
5	การจัดประชุมชี้แจงนโยบายและแผนงานของกลุ่มวิทยาลัยครู	2.3000	3.5000
6	การจัดประชุมชี้แจงนโยบายและแผนงานของกรมการฝึกหัดครู	2.4375	3.5000
7	การจัดให้มีหน่วยงานแนะแนวปัญหาการสอนในวิทยาลัยครู	1.8375	3.4125
8	การจัดให้มีหน่วยงานแนะแนวปัญหาการทำงานในวิทยาลัยครู	1.9250	3.3500
9	การจัดให้มีหนังสือคู่มือปฏิบัติงานสำหรับอาจารย์	2.2750	3.5500
10	การจัดประชุมชี้แจงหน้าที่และความรับผิดชอบของอาจารย์ และหน่วยงานต่าง ๆ ในวิทยาลัย	2.5750	3.4525
11	การให้การนิเทศจากศึกษานิเทศก์กรมการฝึกหัดครู	1.9125	3.2500
12	การให้การนิเทศจากผู้บริหารภายในวิทยาลัย	2.2625	3.3625
13	การให้การนิเทศจากผู้บริหารภายนอกวิทยาลัย	1.8500	3.0250

จากตาราง 21 ปรากฏว่า สภาพปฏิบัติการเกี่ยวกับการแนะแนวการสอนและการทำงาน
ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก ตามทัศนะของผู้บริหาร ไม่มีข้อใดมีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์มาก
ส่วนสภาพปฏิบัติการที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลางสี่ข้อ คือ การจัดประชุมชี้แจงนโยบาย

และแผนงานของวิทยาลัยครู การจัดประชุมชี้แจงหน้าที่และความรับผิดชอบของอาจารย์และ
หน่วยงานต่าง ๆ ภายในวิทยาลัย การให้อาจารย์เข้ามีส่วนร่วมในการประชุมเทคนิคศึกษาใหม่
และการจัดประชุมชี้แจงนโยบายและแผนงานของกรมการฝึกหัดครู ส่วนสภาพปฏิบัติการเกี่ยวกับ
การแนะแนวการสอนและการทำงานที่เหลือทุกข้อมีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์น้อยทั้งสิ้น

เมื่อพิจารณาความต้องการเกี่ยวกับการแนะแนวการสอนและการทำงาน ตามทัศนะ
ของผู้บริหารพบว่า ความต้องการของผู้บริหารที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์มากเพียง
ข้อเดียว คือ การจัดประชุมชี้แจงนโยบายและแผนงานของวิทยาลัยครู ส่วนความต้องการ
ข้ออื่น ๆ อีก 12 ข้อ มีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์น้อยทั้งสิ้น

เป็นที่น่าสังเกตว่า ความต้องการมีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์สูงกว่าสภาพ
ปฏิบัติการ เกือบทุกข้อ ยกเว้นการประชุมชี้แจงหน้าที่และความรับผิดชอบของอาจารย์และ
หน่วยงานต่าง ๆ ภายในวิทยาลัย การให้อาจารย์เข้าร่วมในการประชุมเทคนิคศึกษาใหม่ และ
การประชุมชี้แจงนโยบายและแผนงานของกรมการฝึกหัดครู ที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์
ปานกลางทั้งสภาพปฏิบัติการและความต้องการ

ข. การค้นคว้าและผลิตผลงานทางวิชาการ

คะแนนเฉลี่ยของสภาพปฏิบัติการและความต้องการ เกี่ยวกับการค้นคว้าและผลิตผลงาน
ทางวิชาการ ตามทัศนะของผู้บริหาร เปรียบเทียบเป็นรายข้อ ดังปรากฏในตาราง 22

ตาราง 22 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยรายข้อ ระหว่างสภาพปฏิบัติการและความต้องการ
เกี่ยวกับการกวดวิชาและผลิตผลงานทางวิชาการตามทัศนะของผู้บริหาร

ข้อที่	การกวดวิชาและผลิตผลงานทางวิชาการตามทัศนะของผู้บริหาร	คะแนนเฉลี่ยรายข้อ	
		สภาพปฏิบัติการ	ความต้องการ
1	การส่งเสริมให้อาจารย์เตรียมการสอน	2.3625	3.4500
2	การส่งเสริมให้อาจารย์เป็นสมาชิกวารสารการศึกษาหรือวารสารอื่น ๆ	2.2125	3.1625
3	การส่งเสริมให้อาจารย์ศึกษาทางวิทยุไปรษณีย์	1.8500	2.9000
4	การจักปายหรือมุมเผยแพร่ความรู้หรือข่าวสารแก่อาจารย์	2.3500	3.4750
5	การออกวารสารหรือเอกสารเผยแพร่ความรู้หรือข่าวสารแก่อาจารย์	2.6875	3.6375
6	การส่งเสริมให้อาจารย์เขียนบทความภายในวิทยาลัยหรือวารสารอื่น ๆ	2.7750	3.6250
7	การส่งเสริมให้อาจารย์เขียนตำราหรือเอกสารประกอบการสอน	2.6125	3.6000
8	การส่งเสริมให้อาจารย์ทำการวิจัยทางการศึกษา	2.6125	3.5875
9	การส่งเสริมให้อาจารย์ผลิตโสตทัศนอุปกรณ์หรือสื่อการสอนอื่น ๆ	2.6000	3.6125
10	การส่งเสริมให้อาจารย์แปลและเรียบเรียงตำราหรือเอกสารวิชาการ	1.7875	3.4250
11	การอนุญาตให้อาจารย์ค่าเพื่อผลิตผลงานทางวิชาการโดยไม่มีวันลา	2.0875	3.4750
12	การจักนิทรรศการผลงานทางวิชาการของอาจารย์	1.8049	2.0875

จากตาราง 22 ปรากฏว่าสภาพปฏิบัติการเกี่ยวกับการค้นคว้าและผลิตผลงานทางวิชาการ ตามทัศนะของผู้บริหาร ไม่มีข้อใดมีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์มาก ส่วนสภาพปฏิบัติการที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลางมีแปดข้อ คือ การส่งเสริมให้อาจารย์เขียนตำราหรือเอกสารประกอบการสอน การส่งเสริมให้อาจารย์เขียนบทความภายในวิทยาลัยหรือกองวารสารอื่น ๆ การออกวารสาร เผยแพร่ความรู้และข่าวสารแก่อาจารย์ การส่งเสริมให้อาจารย์ทำการวิจัยทางการศึกษา การส่งเสริมให้อาจารย์แปลและเรียบเรียงตำราหรือเอกสารทางวิชาการ การส่งเสริมให้อาจารย์ผลิตโสตทัศนอุปกรณ์หรือสื่อการสอนอื่น ๆ การส่งเสริมให้อาจารย์เตรียมการสอน และการจัดป้ายหรือมุมเผยแพร่ความรู้และข่าวสารแก่อาจารย์ ส่วนสภาพปฏิบัติการข้ออื่น ๆ อีกสี่ข้อ มีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์น้อย โดยการอนุญาตให้อาจารย์ลาเพื่อผลิตผลงานทางวิชาการโดยไม่นับวันลา มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด

เมื่อพิจารณาความต้องการเกี่ยวกับการค้นคว้าและผลิตผลงานทางวิชาการ ตามทัศนะของผู้บริหารพบว่า ความต้องการของผู้บริหารมีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์มากเพียงข้อเดียว คือ การส่งเสริมให้อาจารย์ผลิตตำราหรือเอกสารทางวิชาการ ส่วนอีก 11 ข้อที่เหลือมีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลางทั้งสิ้น

เป็นที่น่าสังเกตว่า ความต้องการเกี่ยวกับการค้นคว้าและผลิตผลงานทางวิชาการ มีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ที่สูงกว่าสภาพปฏิบัติการถึงห้าข้อ และอีกเจ็ดข้อ มีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลางทั้งสภาพปฏิบัติการและความต้องการ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยแต่ละข้อของสภาพปฏิบัติการและความต้องการพบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยของความต่องานมีค่าสูงกว่าสภาพปฏิบัติการทุกข้อ

ค. การอบรมและสัมมนา

คะแนนเฉลี่ยของสภาพปฏิบัติการและความต้องการ เกี่ยวกับการอบรมและสัมมนา ตามทัศนะของผู้บริหาร เปรียบเทียบเป็นรายข้อ ดังปรากฏในตาราง 23

ตาราง 23 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยรายขอระหว่างสภาพปฏิบัติการและความต้องการ
เกี่ยวกับการอบรมและสัมมนา ตามทัศนะของผู้บริหาร

ข้อที่	การอบรมและสัมมนาตามทัศนะของผู้บริหาร	คะแนนเฉลี่ยรายขอ	
		สภาพปฏิบัติการ	ความต้องการ
1	การอบรมเกี่ยวกับเทคนิคการสอนแก่อาจารย์	2.1125	3.6750
2	การอบรมเกี่ยวกับการใช้โสตทัศนอุปกรณ์แก่อาจารย์	1.9375	3.6000
3	การอบรมเกี่ยวกับหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตรแก่อาจารย์	2.1000	3.6125
4	การอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในวิชาที่สอน	2.1250	3.7250
5	การอบรมเกี่ยวกับการทำงานนอกเหนือจากการสอน	2.0125	3.6625
6	การอบรมเกี่ยวกับระเบียบวิธีการวิจัย	1.8000	3.6125
7	การสัมมนาเกี่ยวกับปัญหาการสอนร่วมกับวิทยาลัยครูอื่น	1.8750	3.5250
8	การสัมมนาเกี่ยวกับปัญหาการสอนระหว่างอาจารย์ในวิทยาลัยครูเดียวกัน	1.8875	3.5625
9	การสัมมนาเกี่ยวกับปัญหาการทำงานนอกเหนือจากการสอนร่วมกับวิทยาลัยครูอื่น	1.9250	3.4875
10	การสัมมนาเกี่ยวกับปัญหาการทำงานนอกเหนือจากการสอนระหว่างอาจารย์ในวิทยาลัยเดียวกัน	1.8625	3.4500
11	การกำหนดให้อาจารย์ที่ได้รับการอบรมหรือสัมมนาจากภายนอกวิทยาลัยเผยแพร่ความรู้แก่อาจารย์อื่น	1.1125	3.5500

จากตาราง 23 ปรากฏว่า สภาพปฏิบัติการเกี่ยวกับการอบรมและสัมมนา ตามทัศนะของผู้บริหารพบว่า ไม่มีข้อใดมีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์มากและปานกลาง แต่ทุกข้อมีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์น้อย โดยที่การอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในวิชาที่สอนมีค่าคะแนนสูงสุด และการสัมมนาเกี่ยวกับปัญหาการทำงานนอกเหนือจากการสอน ระหว่างอาจารย์ในวิทยาลัยครูเดียวกัน มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด

เมื่อพิจารณาความต้องการ เกี่ยวกับการอบรมและสัมมนาตามทัศนะของผู้บริหารพบว่า มีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์มากสองข้อ คือ การอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในวิชา ที่สอน และการอบรมเกี่ยวกับเทคนิควิธีสอน ส่วนข้ออื่น ๆ อีกเก้าข้อ มีระดับคะแนนเฉลี่ย อยู่ในเกณฑ์ปานกลางทั้งสิ้น

เป็นที่น่าสังเกตว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยของความต้องการทุกข้อสูงกว่าสภาพปฏิบัติการ

ง. การดูงาน

คะแนนเฉลี่ยของสภาพปฏิบัติการและความต้องการ เกี่ยวกับการดูงาน ตามทัศนะของ ผู้บริหาร เปรียบเทียบเป็นรายข้อ ดังปรากฏในตาราง 24

ตาราง 24 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยรายข้อระหว่างสภาพปฏิบัติการและความต้องการ
เกี่ยวกับการจ้างงาน ตามทัศนะของผู้บริหาร

ข้อที่	การจ้างงานตามทัศนะของผู้บริหาร	คะแนนเฉลี่ยรายข้อ	
		สภาพปฏิบัติการ	ความต้องการ
1	การส่งเสริมให้อาจารย์จ้างงานในโรงเรียนอนุบาล	1.7500	3.1250
2	การส่งเสริมให้อาจารย์จ้างงานในโรงเรียนประถมศึกษา	1.9500	3.3625
3	การส่งเสริมให้อาจารย์จ้างงานในโรงเรียนมัธยมศึกษา	1.8500	3.4125
4	การส่งเสริมให้อาจารย์จ้างงานในวิทยาลัยครูอื่น	2.1250	3.8375
5	การส่งเสริมให้อาจารย์จ้างงานในสถานับอุดมศึกษาอื่นที่ไม่ใช่ วิทยาลัยครู	2.0375	3.7875
6	การส่งเสริมให้อาจารย์จ้างงานในหน่วยงานอื่นที่ไม่ใช่สถาบัน การศึกษา	1.9125	3.5000
7	การส่งเสริมให้อาจารย์ออกเยี่ยมเยียนเพื่อศึกษาความ เป็นอยู่ของชุมชน	1.9375	3.5800
8	การส่งเสริมให้อาจารย์จ้างงานในต่างประเทศ	1.7375	3.5000
9	การส่งเสริมให้อาจารย์สัง เกศและวิจารณ์การสอน ซึ่งกันและกัน	1.7125	3.4750
10	การส่งเสริมให้อาจารย์ออกไปทดลองสอนในโรงเรียน ประถมหรือมัธยม และนำประสบการณ์มาสอนนักศึกษา	1.6625	3.4750

จากตาราง 24 ปรากฏว่า สภาพปฏิบัติการเกี่ยวกับการจ้างงาน ตามทัศนะของผู้บริหาร พบว่า ทุกข้อมีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์น้อยทั้งสิ้น โดยที่การส่งเสริมให้อาจารย์จ้างงานในวิทยาลัยครูอื่นมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด และการส่งเสริมให้อาจารย์ออกไปทดลองสอนในโรงเรียนประถมหรือมัธยม มีค่าคะแนนต่ำสุด

เมื่อพิจารณาความต้องการเกี่ยวกับการจ้างงาน ตามทัศนะของผู้บริหารพบว่า ผู้บริหารมีความต้องการเกี่ยวกับการจ้างงานที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยในเกณฑ์มากสองข้อ คือ การส่งเสริมให้อาจารย์จ้างงานในวิทยาลัยครูอื่น และการส่งเสริมให้อาจารย์จ้างงานในสถาบันอุดมศึกษา นอกเหนือจากวิทยาลัยครู ส่วนอีกแปดข้อที่เหลือความต้องการมีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลางทุกข้อ โดยการส่งเสริมให้อาจารย์จ้างงานในโรงเรียนอนุบาลมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด

จ. การศึกษาคณะ

คะแนนเฉลี่ยของสภาพปฏิบัติการและความต้องการเกี่ยวกับการศึกษาต่อตามทัศนะของผู้บริหาร เปรียบเทียบเป็นรายข้อ ดังปรากฏในตาราง 25

ตาราง 25 เปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยรายข้อระหว่างสภาพปฏิบัติการและความต้องการ
เกี่ยวกับการศึกษาต่อ ตามทัศนะของผู้บริหาร

ข้อที่	การศึกษาต่อตามทัศนะของผู้บริหาร	คะแนนเฉลี่ยรายข้อ	
		สภาพปฏิบัติการ	ความต้องการ
1	การส่งเสริมให้อาจารย์ศึกษาต่อภายในประเทศโดยทุนประเภท ก	2.5625	3.8250
2	การส่งเสริมให้อาจารย์ศึกษาต่อภายในประเทศโดยทุนประเภท ข	3.2625	3.8250
3	การส่งเสริมให้อาจารย์ศึกษาต่อภายในประเทศประเภท นักศึกษาพิเศษ	1.9750	3.5500
4	การส่งเสริมให้อาจารย์ศึกษาต่อภายในประเทศประเภท นักศึกษาภาคนอกเวลา	2.1500	3.6500
5	การส่งเสริมให้อาจารย์ศึกษาต่อต่างประเทศ	2.5000	3.6000
6	การบริการแนะแนวการศึกษาต่อแก้อาจารย์	1.9250	3.5875
7	การบริการด้านความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการสอบคัดเลือกเพื่อการศึกษาต่อของอาจารย์	1.9000	3.6375

จากตาราง 25 ปรากฏว่า สภาพปฏิบัติการเกี่ยวกับการศึกษาต่อ ตามทัศนะของผู้บริหารพบว่า ไม่มีระดับคะแนนเฉลี่ยข้อใดอยู่ในเกณฑ์มาก ส่วนสภาพปฏิบัติการที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลางสามข้อ คือ การส่งเสริมให้อาจารย์ศึกษาต่อภายในประเทศโดยทุนประเภท ข การส่งเสริมให้อาจารย์ศึกษาต่อภายในประเทศโดยทุนประเภท ก และการส่งเสริมให้อาจารย์ศึกษาต่อต่างประเทศ ส่วนข้อที่เหลืออีกสี่ข้อ มีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์น้อยทั้งสิ้น โดยที่การบริการด้านความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการสอบคัดเลือกเพื่อการศึกษาต่อมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด

เมื่อพิจารณาความต้องการ เกี่ยวกับการศึกษาต่อตามทัศนะของผู้บริหารพบว่า ความต้องการ เกี่ยวกับการศึกษาต่อที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์มากสองข้อ คือ การส่งเสริมให้อาจารย์ศึกษาต่อภายในประเทศโดยทุนประเภท ก และการส่งเสริมให้อาจารย์ศึกษาต่อภายในประเทศโดยทุนประเภท ข โดยทั้งสองข้อมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน ส่วนความต้องการ เกี่ยวกับการศึกษาต่อในข้อที่เหลืออีกห้าข้อ มีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง โดยที่ การส่งเสริมให้อาจารย์ศึกษาต่อภายในประเทศประเภทนักศึกษาพิเศษ มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด เป็นที่น่าสังเกตว่าความต้องการ เกี่ยวกับการศึกษาต่อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่า สภาพปฏิบัติการทุกข้อ

4.2 ทดสอบความแตกต่างระหว่างสภาพปฏิบัติการและความต้องการ เกี่ยวกับการให้ การศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคตะวันตก ตามทัศนะของผู้บริหาร เพื่อให้เห็นความแตกต่างระหว่างสภาพปฏิบัติการและความต้องการ เกี่ยวกับการให้ การศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก ตามทัศนะของผู้บริหาร ในแต่ละสถาน ค่าเฉลี่ยของผลต่างของสภาพปฏิบัติการกับความต้องการ เกี่ยวกับการให้ การศึกษา ระหว่างประจำการแก่อาจารย์แต่ละสถาน ถูกนำมาทดสอบ ดังปรากฏในตาราง 26

ตาราง 26 เปรียบเทียบระหว่างสภาพปฏิบัติการและความต้องการ เกี่ยวกับการให้การศึกษา ระหว่างประจำการแก่อาจารย์ ตามทัศนะของผู้บริหาร (N = 80)

การให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์	\bar{D}	S_D	t
1. การแนะแนวการสอนและการทำงาน	16.2125	11.3947	12.7372**
2. การค้นคว้าและผลิตผลงานทางวิชาการ	13.1000	9.4623	12.3829**
3. การอบรมและสัมมนา	17.5125	11.4333	13.7001**
4. การปฏิบัติงาน	16.0250	11.3583	12.6192**
5. การศึกษาต่อ	9.0250	7.5991	10.6225**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 26 ปรากฏว่า สภาพปฏิบัติการและความต้องการ เกี่ยวกับการให้การศึกษา ระหว่างประจำการแก่อาจารย์ ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาค ตะวันตก ตามทัศนะของผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน

5. ปัญหาและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการให้การศึกษา ระหว่างประจำการแก่อาจารย์

ปัญหาและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการให้ศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์ ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก ได้รวบรวมจากคำตอบของกลุ่มตัวอย่างในแบบสอบถาม ปลายเปิด แล้วนำมาจัดหมวดหมู่ และจัดลำดับความถี่ของการตอบพบว่า ปัญหาและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการให้ศึกษาระหว่างประจำการที่มีความถี่ลำดับแรกของแต่ละด้าน ดังนี้ คือ

5.1 ด้านการแนะแนวการสอนและการทำงาน

ก. ปัญหา ปัญหาเกี่ยวกับการแนะแนวการสอนและการทำงาน ตามทัศนะของกลุ่มตัวอย่าง เรียงตามลำดับความถี่ของการตอบ ดังปรากฏในตาราง 27

ตาราง 27 ปัญหาเกี่ยวกับการแนะแนวการสอนและการทำงาน

ลำดับที่	ปัญหา	ความถี่
1	ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญ	23
2	ขาดผู้มีความรู้อย่างแท้จริง	21
3	ขาดความเชื่อถือซึ่งกันและกัน	16
4	ขาดการประเมินผลการทำงานของอาจารย์	15
5	อาจารย์ขาดความกระตือรือร้น และไม่ให้ความร่วมมือ	10

ข. ข้อเสนอแนะ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการแนะแนวการสอนและการทำงาน ตามทัศนะของกลุ่มตัวอย่าง เรียงตามลำดับความถี่ของการตอบ ดังปรากฏในตาราง 28

ตาราง 28 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการแนะแนวการสอนและการทำงาน

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1	ผู้บริหารควรเห็นความสำคัญและให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง	20
2	ควรจัดอบรมผู้บริหาร เป็นระยะ	12
3	จัดให้มีการประเมินผลงานของอาจารย์เป็นระยะ	11
4	ตั้งหรือจัดให้มีหน่วยงานหนึ่งหน่วยงานใดรับผิดชอบ	11
5	กำหนดนโยบายและแผนงานอย่างรอบคอบและปฏิบัติอย่างจริงจัง	8

5.2 ด้านการค้นคว้าและผลิตผลงานทางวิชาการ

ก. ปัญหา ปัญหาเกี่ยวกับการค้นคว้าและผลิตผลงานทางวิชาการ ตามทัศนะของกลุ่มตัวอย่าง เรียงตามลำดับความถี่ของการตอบ ดังปรากฏในตาราง 29

ตาราง 29 ปัญหาเกี่ยวกับการค้นคว้าและผลิตผลงานทางวิชาการ

ลำดับที่	ปัญหา	ความถี่
1	ขาดคำปรึกษาและแหล่งวิชาสำหรับค้นคว้า	57
2	อาจารย์มีงานประจำมากไม่มีเวลา	54
3	ขาดงบประมาณ	43
4	ขาดการเสริมแรงและการสนับสนุน	31
5	แผนกเอกสารการพิมพ์ไม่อำนวยความสะดวก	12

ข. ข้อเสนอแนะ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการค้นคว้าและผลิตผลงานทางวิชาการ ตามทัศนะของกลุ่มตัวอย่าง เรียงตามลำดับความถี่ของการตอบ ดังปรากฏในตาราง 30

ตาราง 30 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการค้นคว้าและผลิตผลงานทางวิชาการ

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1	จัดหาหนังสือและแหล่งกาาบริรูเพิ่มขึ้น	51
2	คั้งงบประมาณสนับสนุน	35
3	เพิ่มอัตราค่าจ้างเพื่อลดชั่วโมงการทำงานของอาจารย์	32
4	เสริมแรงหรือจูงใจ เช่นในเรื่งกาตอบแทน	20
5	อำนวยความสะดวกในคานการผลิต	18

5.3 คานการอบรมและสัมมนา

ก. ปัญหา ปัญหาเกี่ยวกับการอบรมและสัมมนา ตามทัศนะของกลุ่มตัวอย่าง เรียงตามลำดับความถี่ของการตอบ ดังปรากฏในตาราง 31

ตาราง 31 ปัญหาเกี่ยวกับการอบรมและสัมมนา

ลำดับที่	ปัญหา	ความถี่
1	ขาดงบประมาณ	56
2	ขาดการนำความรู้มาใช้ และไม่มีกระบวนการประเมินผล	23
3	การคัดเลือกตัวบุคคลมักซ้ำหน้าและมักจะเป็นหัวหน้า	20
4	ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญ	14
5	การทำงานของแผนกสารบรรณล่าช้า	11

ข. ข้อเสนอแนะ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการอบรมและสัมมนา ตามทัศนะของกลุ่มตัวอย่าง เรียงตามลำดับความถี่ของการตอบ ดังปรากฏในตาราง 32

ตาราง 32 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการอบรมและสัมมนา

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1	ตั้งงบประมาณสนับสนุน	38
2	ควรกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกตัวบุคคลและสับเปลี่ยน	23
3	ควรมีการติดตามผลการนำความรู้มาใช้ประโยชน์	12
4	ผู้บริหารควรเห็นความสำคัญและให้การสนับสนุน	10
5	แผนกสารบรรณควรทำงานให้เร็ว	7

5.4 คำนการปฏิบัติงาน

ก. ปัญหา ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามทัศนะของกลุ่มตัวอย่าง เรียงตามลำดับความถี่ของการตอบ ดังปรากฏในตาราง 33

ตาราง 33 ปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงาน

ลำดับที่	ปัญหา	ความถี่
1	ขาดงบประมาณ	36
2	ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญ	21
3	งบประมาณเบิกจ่ายล่าช้าและล้าช้า	18
4	ขาดการติดตามผลการนำความรู้นาปฏิบัติ	14
5	การคัดเลือกตัวบุคคลมักช้าหน้า	10

ข. ข้อเสนอแนะ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงาน ตามทัศนะของกลุ่มตัวอย่าง
เรียงตามลำดับความถี่ของการตอบ ดังปรากฏในตาราง 34

ตาราง 34 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินงาน

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1	ตั้งงบประมาณสนับสนุน	25
2	วางโครงการแน่นอนและควรจะขึ้นไปจากเบื้องล่าง	11
3	ควรวางหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกตัวบุคคลให้เหมาะสม	10
4	ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและสนับสนุน	8
5	ควรให้อาจารย์ทราบถึงเป้าหมายในการดำเนินงานแต่ละครั้ง	8

5.5 ด้านการศึกษาคณ

ก. ปัญหา ปัญหาเกี่ยวกับการศึกษาคณ ตามทัศนะของกลุ่มตัวอย่าง เรียง
ตามลำดับความถี่ของการตอบ ดังปร ภาฎในตาราง 35

ตาราง 35 ปัญหาเกี่ยวกับการศึกษาต่อ

ลำดับที่	ปัญหา	ความถี่
1	อาจารย์สอนคัดเลือกไม่ได้	42
2	อัตราค่าลงมีน้อย ทำให้อาจารย์ที่ปฏิบัติงานอยู่มีภาระหนัก	18
3	เงินเดือนของผู้ไปศึกษาต่อชะงัก	15
4	การศึกษาต่อของอาจารย์ไม่ตรงกับวิชาที่สอนหรืองานที่ปฏิบัติ	13
5	ฐานะทางเศรษฐกิจของอาจารย์ทำให้ไม่พร้อมที่จะไปศึกษาต่อ	11

ข. ข้อเสนอแนะ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษาต่อ ตามทัศนะของกลุ่มตัวอย่าง เรียงตามลำดับความถี่ของการตอบ ดังปรากฏในตาราง 36

ตาราง 36 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษาต่อ

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1	ส่งเสริมให้อาจารย์ศึกษาต่อประเภท ก มากขึ้น	27
2	ควรมีแผนในการพัฒนาอัตราค่าลงและกำหนดค่าตอบแทนแก่กะภาควิชาให้เหมาะสม	16
3	ควรให้สิทธิอาจารย์ที่ไปศึกษาต่อได้รับพิจารณาความดีความชอบ	12
4	ควรตั้งหน่วยงานบริการข่าวสาร เกี่ยวกับการสอบคัดเลือก	10
5	ควรเพิ่มอัตราค่าลง	10

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาค้นคว้ามีความมุ่งหมายที่วิเคราะห์สภาพปฏิบัติการและความต้องการ เกี่ยวกับการให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์ในคณะวิทยาศาสตร์ภาคตะวันตก ซึ่งได้แก่ วิทยาลัยครูนารายณ์ วิทยาลัยครูกาญจนบุรี วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง และวิทยาลัยครูเพชรบุรี โดยการสอบถามความคิดเห็นของอาจารย์และผู้บริหารในกลุ่มวิทยาลัยครูดังกล่าว เพื่อเป็นข้อมูลในการเสนอแนะแนวทางในการวางแผน ปรับปรุง แก้ไขการให้การศึกษาระหว่างประจำการที่จะจัดต่อไปให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ อาจารย์และผู้บริหารที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในกลุ่มวิทยาศาสตร์ภาคตะวันตก รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 244 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบ่งออกเป็นสามตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานการณ์ส่วนตัวของผู้ตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปฏิบัติการและความต้องการ เกี่ยวกับการให้การ

การศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์ ซึ่งแบ่งออกเป็นห้าตอนย่อย คือ

- ตอนที่ 2.1 การแนะแนวการสอนและการทำงาน
- ตอนที่ 2.2 การก้าวหน้าและผลิตผลงานทางวิชาการ
- ตอนที่ 2.3 การอบรมและสัมมนา
- ตอนที่ 2.4 การดูงาน
- ตอนที่ 2.5 การศึกษาค้นคว้า

ตอนที่ 3 แบบสอบถามที่เปิดโอกาสให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก ซึ่งแบ่งออกเป็นห้าตอนย่อยเช่นเดียวกัน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. เปรียบเทียบระดับคะแนนเฉลี่ยรายข้อเกี่ยวกับสภาพปฏิบัติการและความต้องการเกี่ยวกับการให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก ตามทัศนคติของอาจารย์และผู้บริหาร โดยหาค่าคะแนนเฉลี่ยรายข้อของสภาพปฏิบัติการและความต้องการตามทัศนคติของอาจารย์และผู้บริหาร แล้วประเมินระดับคะแนนเฉลี่ยรายข้อโดยใช้เกณฑ์การประเมินความคึกของเบสท์

2. ทดสอบความแตกต่างระหว่างทัศนคติของอาจารย์และผู้บริหารที่มีต่อสภาพปฏิบัติการเกี่ยวกับการให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์ โดยหาค่าเฉลี่ยความแปรปรวนและความแปรปรวนรวม ของคะแนนสภาพปฏิบัติการตามทัศนคติของอาจารย์และทัศนคติของผู้บริหารในแต่ละด้าน แล้วทำการทดสอบโดยใช้ t -test

3. ทดสอบความแตกต่างระหว่างทัศนคติของอาจารย์และผู้บริหารที่มีต่อความต้องการเกี่ยวกับการให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์ โดยหาค่าเฉลี่ย ความแปรปรวน ความแปรปรวนรวม ของคะแนนความต้องการตามทัศนคติของอาจารย์และทัศนคติของผู้บริหารในแต่ละด้าน แล้วทำการทดสอบโดยใช้ t -test

4. ทดสอบความแตกต่างระหว่างสภาพปฏิบัติการและความต้องการ เกี่ยวกับการให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์ ตามทัศนคติของอาจารย์ โดยหาค่าความแตกต่าง ค่าเฉลี่ยของความแตกต่าง และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความแตกต่างระหว่างสภาพปฏิบัติการและความต้องการ ตามทัศนคติของอาจารย์ แล้วทำการทดสอบโดยใช้ t -test

5. ทดสอบความแตกต่างระหว่างสภาพปฏิบัติการและความต้องการ เกี่ยวกับการให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์ ตามทัศนคติของผู้บริหาร โดยหาค่า ความแตกต่าง ค่าเฉลี่ยของความแตกต่าง และความเบี่ยงเบนมาตรฐานของความแตกต่างระหว่างสภาพปฏิบัติการและความต้องการ ตามทัศนคติของผู้บริหาร แล้วทำการทดสอบโดยใช้ t -test

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. เปรียบเทียบสภาพปฏิบัติการ เกี่ยวกับการให้การศึกษา ระหว่างประจำการแก่ อาจารย์ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก ตามทัศนะของอาจารย์และผู้บริหาร

1.1 เปรียบเทียบระดับคะแนนเฉลี่ยรายชื่อของสภาพปฏิบัติการ เกี่ยวกับการให้ การศึกษา ระหว่างประจำการแก่อาจารย์ ตามทัศนะของอาจารย์และผู้บริหาร พบว่า ทัศนะ ของอาจารย์และผู้บริหารที่มีต่อสภาพปฏิบัติการ เกี่ยวกับการให้การศึกษา ระหว่างประจำการแก่ อาจารย์ทุกท่าน ไม่มีข้อใดมีระดับคะแนนเฉลี่ยรายชื่ออยู่ในเกณฑ์มาก โดยทั้งสองกลุ่มเห็นว่า การให้การศึกษา ระหว่างประจำการแก่อาจารย์ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตกที่ได้ปฏิบัติมาแล้ว อยู่ในเกณฑ์ปานกลางและเกณฑ์น้อย และ เมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยรายชื่อของสภาพ ปฏิบัติการ ระหว่างทัศนะของอาจารย์และผู้บริหาร พบว่า ทัศนะของผู้บริหารมีค่าคะแนนเฉลี่ย รายชื่อสูงกว่าทัศนะของอาจารย์ เกือบทุกข้อ

1.2 ทดสอบความแตกต่างระหว่างทัศนะของอาจารย์และผู้บริหารที่มีต่อสภาพ ปฏิบัติการ เกี่ยวกับการให้การศึกษา ระหว่างประจำการแก่อาจารย์ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก พบว่า ทัศนะของอาจารย์และผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในด้าน การแนะแนวการสอนและการทำงาน ด้านการอบรมและสัมมนา และด้านการงาน ส่วนด้าน การคนควาและผลิตผลงานทางวิชาการ และด้านการศึกษาต่อ ทั้งสองกลุ่มมีทัศนะแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. เปรียบเทียบความต้องการ เกี่ยวกับการให้การศึกษา ระหว่างประจำการแก่อาจารย์ ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก ตามทัศนะของอาจารย์และผู้บริหาร

2.1 เปรียบเทียบระดับคะแนนเฉลี่ยรายชื่อของความต้องการ เกี่ยวกับการให้ การศึกษา ระหว่างประจำการแก่อาจารย์ตามทัศนะของอาจารย์และผู้บริหาร พบว่า ทัศนะของ อาจารย์และผู้บริหารที่มีต่อความต้องการ เกี่ยวกับการให้การศึกษา ระหว่างประจำการแก่อาจารย์ มีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ใน เกณฑ์มากและปานกลางทั้งสิ้น โดยไม่มีข้อใดที่ทั้งสองกลุ่มมีความต้องการ ในเกณฑ์น้อย และ เมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนเฉลี่ยรายชื่อของความต้องการ ระหว่างทัศนะของ

อาจารย์และผู้บริหาร พบว่า คาระตัมคะแนนเฉลี่ยรายชื่อของความต้องการตามทัศนะของอาจารย์สูงกว่าทัศนะของผู้บริหาร เกือบทุกข้อ

2.2 ทดสอบความแตกต่างระหว่างทัศนะของอาจารย์และผู้บริหารที่มีต่อความต้องการ เกี่ยวกับการให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์ พบว่า ทัศนะของอาจารย์และผู้บริหารมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการศึกษาทอ ส่วนด้านอื่น ๆ ทั้งสองกลุ่มมีทัศนะแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ทดสอบความแตกต่างระหว่างสภาพปฏิบัติการและความต้องการ เกี่ยวกับการให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์ ตามทัศนะของอาจารย์ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน

4. ทดสอบความแตกต่างระหว่างสภาพปฏิบัติการและความต้องการ เกี่ยวกับการให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์ ตามทัศนะของผู้บริหาร พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน

5. ปัญหาและข้อ เสนอแนะ เกี่ยวกับการให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์ ในแต่ละด้าน เรียงตามลำดับความถี่ของการตอบจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ

5.1 ด้านการแนะแนวการสอนและการทำงาน

ก. ปัญหา ได้แก่ ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญ จากผู้มีความรู้อย่างแท้จริงขาดความเชื่อถือซึ่งกันและกัน ขาดการประเมินผลการทำงานของอาจารย์ และอาจารย์ขาดความกระตือรือร้นและไม่ให้ความร่วมมือ

ข. ข้อเสนอแนะ ได้แก่ ผู้บริหารควรเห็นความสำคัญและให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง ควรจัดอบรมผู้บริหารเป็นระยะ จัดให้มีการประเมินผลงานของอาจารย์เป็นระยะ ตั้งหรือจัดใหม่หน่วยงานหนึ่งหน่วยงานใ้รับนิเทศและกำหนดนโยบายและแผนงานอย่างรอบคอบ และปฏิบัติอย่างจริงจัง

5.2 ด้านการค้นคว้าและผลิตผลงานทางวิชาการ

ก. ปัญหา ได้แก่ ขาดตำราและแหล่งวิชาสำหรับค้นคว้า อาจารย์มีงานประจำมากไม่มีเวลา ขาดงบประมาณ ขาดการเสริมแรงและการสนับสนุน และแผนกเอกสารการพิมพ์ไม่อำนวยความสะดวก

ข. ขอเสนอแนะ ได้แก่ จัดหาหนังสือและแหล่งความรู้เพิ่มขึ้น ทั้งงบประมาณสนับสนุน เพื่ออัตรากำลังหรือลดชั่วโมงการทำงานของอาจารย์ เสริมแรงหรือจูงใจ เช่น ในเรื่อง ค่าตอบแทน และอำนวยความสะดวกในด้านการผลิต

5.3 คำนการอบรมและสัมมนา

ก. ปัญหา ได้แก่ ขาดงบประมาณ ขาดการนำความรู้มาใช้และไม่มีการศึกษาตามผล การคัดเลือกตัวบุคคลมักซ้ำหน้าและมักจะเป็นหัวหน้า ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญ และการทำงานของแผนกสารบรรณล้าช้า

ข. ขอเสนอแนะ ได้แก่ ทั้งงบประมาณสนับสนุน ควรกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกตัวบุคคลให้เหมาะสมและผลัดเปลี่ยน ควรมีการติดตามผลการนำความรู้มาใช้ประโยชน์ ผู้บริหารควรเห็นความสำคัญและให้การสนับสนุน และแผนกสารบรรณควรทำงานให้รวดเร็ว

5.4 คำนการคูงาน

ก. ปัญหา ได้แก่ ขาดงบประมาณ ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญ งบประมาณเบิกจ่ายล่าช้าและล้าช้า ขาดการติดตามผลการนำความรู้มาปฏิบัติ และการคัดเลือกตัวบุคคลมักซ้ำหน้า

ข. ขอเสนอแนะ ได้แก่ ทั้งงบประมาณสนับสนุน วางโครงการแน่นอนและควรจะขึ้นไปจากเบื้องล่าง ควรวางหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกตัวบุคคลให้เหมาะสม ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและสนับสนุน และควรให้อาจารย์ทราบถึง เป้าหมายในการคูงานแต่ละครั้ง

5.5 คำนการศึกษาต่อ

ก. ปัญหา ได้แก่ อาจารย์สอบคัดเลือกไม่ได้ อัตรากำลังมีน้อยทำให้อาจารย์ที่ปฏิบัติงานอยู่รับภาระหนัก เงินเดือนของผู้ไปศึกษาต่อจะงัก การศึกษาต่อของอาจารย์ไม่ตรงกับวิชาที่สอนหรืองานที่ปฏิบัติ และฐานะทางเศรษฐกิจของอาจารย์ทำให้ไม่พร้อมที่จะไปศึกษาต่อ

ข. ขอเสนอแนะ ได้แก่ ส่งเสริมให้อาจารย์ศึกษาต่อประเภท ก มากขึ้น ควรมีแผนพัฒนาอัตรากำลังและหลักเกณฑ์การกำหนดโควตาของแต่ละภาควิชา ควรให้สิทธิอาจารย์ที่ไปศึกษาต่อได้รับพิจารณาความดีความชอบ ควรตั้งหน่วยงานบริการข่าวสาร เกี่ยวกับการสอบคัดเลือก และควรเพิ่มอัตรากำลัง

อภิปรายผล

1. ผลการวิจัยพบว่า สภาพปฏิบัติการเกี่ยวกับการให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก ตามทัศนะของอาจารย์และผู้บริหาร มีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลางและเกณฑ์น้อย โดยไม่มีข้อใดมีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์มาก ทั้งที่ความต้องการเกี่ยวกับการให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์ตามทัศนะของอาจารย์และผู้บริหารมีระดับคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์มากและเกณฑ์ปานกลางทั้งสิ้น ซึ่งแสดงว่า การให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตกที่ได้ปฏิบัติมาแล้วน้อยกว่าความต้องการของอาจารย์และผู้บริหาร ซึ่งน่าจะมีสาเหตุมาจากปัญหาหรืออุปสรรคที่นำพิจารณาหลายประการ กล่าวคือ

1.1 การขาดงบประมาณ เนื่องจากกิจกรรมการให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์เกือบทุกกิจกรรม ต้องอาศัยงบประมาณมาใช้จ่ายในการดำเนินงาน แต่เนื่องจากประเทศไทย เป็นประเทศกำลังพัฒนา ซึ่งจะต้องพัฒนาองค์ประกอบทุกด้านของประเทศ ดังนั้นงบประมาณที่นำมาใช้จ่ายทางการศึกษาจึงอยู่ในวงจำกัด โดยเฉพาะการลงทุนด้านการพัฒนาอาจารย์หรือบุคลากรทางการศึกษา อันเป็นสิ่งที่เห็นผลของการลงทุนไปชัดแจ้ง จึงทำให้งบประมาณด้านการให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์น้อย และจากคำตอบของกลุ่มตัวอย่างในแบบสอบถามปลายเปิด พบว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าปัญหาที่สำคัญของการให้การศึกษาระหว่างประจำการทุกด้าน คือ การขาดงบประมาณ

1.2 งานประจำของอาจารย์วิทยาลัยครูภาคตะวันตกมีมากเกินไป ซึ่งจากผลงานวิจัยของ สิทธิชัย ศีวัน (สิทธิชัย ศีวัน 2521 : 67) พบว่า อาจารย์ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตกส่วนมากมีปริมาณงานอยู่ระหว่าง 41 - 50 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กรมการฝึกหัดครูวางไว้ คือ 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยเฉพาะวิทยาลัยครูหนุ่ยมานจอมบึง มีอาจารย์ที่มีปริมาณงานอยู่ในระดับดังกล่าวจำนวนมากกว่าวิทยาลัยครูอื่นอีกสามแห่ง จากการที่อาจารย์ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตกมีปริมาณงานมากเกินไปเอง จึงเป็นสาเหตุให้อาจารย์ไม่มีโอกาสที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถของตน ส่วนฝ่ายบริหารก็ไม่สามารถที่จะส่งเสริมการศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์ได้อย่างเต็มที่ เพราะมีผลเสียกระทบกระเทือนต่อการสอนและงานประจำของอาจารย์

1.3 การขาดแหล่งวิชาความรู้สำหรับให้อาจารย์ศึกษาค้นคว้า เพราะวิทยาลัยครูในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตกเป็นวิทยาลัยครูต่างจังหวัด จึงห่างไกลแหล่งวิชาการ ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในกรุงเทพฯ นอกจากนี้ห้องสมุดของวิทยาลัยครูทั้งสี่แห่งยังขาดหนังสือหรือตำราที่จะให้อาจารย์ศึกษาค้นคว้าอยู่มาก และที่มีอยู่ส่วนใหญ่เป็นเอกสารหรือตำราที่ค่อนข้างจะล้าสมัยและอยู่ในวงจำกัด และจากผลการวิจัยของ ยุพิน ศิริพละ (ยุพิน ศิริพละ 2521 : 166) พบว่า ปัญหาและอุปสรรคสำคัญในการสอนของอาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนใหญ่ คือ ขาดตำราสำหรับค้นคว้าประกอบการสอน ย่อมเป็นเกรงใจยืนยันได้ว่าอาจารย์ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตกขาดแคลนตำราและแหล่งวิชาการสำหรับค้นคว้า อันทำให้โอกาสในการค้นคว้าและผลิตผลงานทางวิชาการ และโอกาสในการศึกษาต่อของอาจารย์มีน้อย

1.4 ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในเรื่องการให้การศึกษาระหว่างประจำการในวงจำกัด ทำให้ผู้บริหารไม่สามารถที่จะหาวิธีการหรือจัดกิจกรรมบางอย่างเพื่อให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์ได้ ทั้ง ๆ ที่ผู้บริหารต้องการที่จะให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์มากที่สุดตาม ดังจะเห็นได้จากกิจกรรมการให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์บางอย่าง ถึงแม้ว่าจะใช้งบประมาณและปัจจัยในการดำเนินงานน้อยมาก แต่ยังมีสภาพปฏิบัติการอยู่ในระดับที่น้อย

1.5 ปัญหาหรืออุปสรรคอื่น เช่น อาจารย์บางท่านขาดความกระตือรือร้น อาจารย์ไม่ยอมรับข้อบกพร่องของตนเอง หน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่ให้ความร่วมมือ ฯลฯ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ย่อมเป็นสาเหตุให้การศึกษาระหว่างประจำการมีสภาพปฏิบัติการน้อยกว่าความต้องการทั้งสิ้น

ผลการวิจัยยังพบอีกว่า การระดมกะแนนเด็กรายชื่อของสภาพปฏิบัติการ เกี่ยวกับการให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์ตามทัศนะของผู้บริหารสูงกว่าทัศนะของอาจารย์เกือบทุกข้อ น่าจะมีสาเหตุมาจากกิจกรรมการให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์เป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ผู้บริหารจึงประเมินงานในหน้าที่ของตนสูงกว่าอาจารย์ และผู้บริหารเข้าใจถึงสถานการณ์ของวิทยาลัยและปัญหาต่าง ๆ ที่วิทยาลัยประสบอยู่ เช่น สถานะค่านงบประมาณ การระดมงานค่านอื่นของผู้บริหาร ในขณะที่อาจารย์ไม่เข้าใจ จึงทำให้ผู้บริหารประเมินสภาพปฏิบัติการสูงกว่าอาจารย์ และเหตุผลสองประการนี้ยังเป็นสาเหตุให้ความต้องการ เกี่ยวกับการให้การศึกษา

ระหว่างประจำการแก่อาจารย์ ตามทัศนะของอาจารย์มีค่าคะแนนเฉลี่ยรายข้อสูงกว่าทัศนะของ
ผู้บริหาร เกือบทุกข้อ

2. ผลการวิจัยพบว่า สภาพปฏิบัติการเกี่ยวกับการให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่
อาจารย์ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก ตามทัศนะของอาจารย์และผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในด้านภาระงานและการสอนและการทำงาน การอบรมและสัมมนา
และการงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อ 1.1, 1.3 และ 1.4 ที่ตั้งไว้ว่า "สภาพปฏิบัติการ
เกี่ยวกับการแนะแนวการสอนและการทำงาน ตามทัศนะของอาจารย์และผู้บริหารแตกต่างกัน"
"สภาพปฏิบัติการ เกี่ยวกับการงาน ตามทัศนะของอาจารย์และผู้บริหารแตกต่างกัน" ตามลำดับ
ส่วนด้านภาระคนควาและผลิตผลงานทางวิชาการ และการศึกษาต่อ ปรากฏว่า ทัศนะของทั้งสอง
กลุ่ม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐานข้อ 1.2 และ 1.5
ที่ตั้งไว้ว่า "สภาพปฏิบัติการ เกี่ยวกับการคนควาและผลิตผลงานทางวิชาการ ตามทัศนะของ
อาจารย์และผู้บริหารแตกต่างกัน" และ "สภาพปฏิบัติการ เกี่ยวกับการศึกษาต่อตามทัศนะของ
อาจารย์และผู้บริหารแตกต่างกัน" ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การแนะแนวการสอนและ
การทำงาน การอบรมและสัมมนา และการงาน เป็นการให้การศึกษาระหว่างประจำการที่ต้อง
อาศัยงบประมาณและปัจจัยอื่น ๆ จำนวนมาก ซึ่งสิ่งเหล่านี้ผู้บริหารย่อมเข้าใจฐานะของวิทยาลัย
เป็นอย่างดี จึงได้ประเมินสภาพปฏิบัติการไว้สูงกว่าที่อาจารย์ประเมิน โดยพิจารณาฐานะทาง
เศรษฐกิจและภาระด้านอื่น ๆ ประกอบ เหตุผลอีกประการหนึ่งที่น่าพิจารณา คือ การให้การ
ศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์ทั้งสามด้านดังกล่าวเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโดยตรง จึงทำให้
ผู้บริหารใหม่เอียงที่จะมีทัศนะต่อสภาพปฏิบัติการที่เป็นหน้าที่ของตนสูงกว่าทัศนะของอาจารย์
จากผลการวิจัยเรื่อง "การศึกษาค้นคว้าผลการฝึกหัดครู" ของกรมการฝึกหัดครู และสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาแห่งชาติ พบว่า ความขัดแย้งที่พบอยู่เสมอ คือ การประเมินงานในหน้าที่
ของผู้บริหาร ต่างทัศนะของอาจารย์และผู้บริหาร กล่าวคือ ผู้บริหารจะประเมินงานในหน้าที่
ของตนว่าได้มีการปฏิบัติสูงกว่าที่อาจารย์ประเมิน (กรมการฝึกหัดครู และ สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาแห่งชาติ 2519 : 44) ซึ่งเป็นการยืนยันให้เห็นว่าความขัดแย้งดังกล่าว
เกิดจากความมือคติดอกกันระหว่างอาจารย์และผู้บริหาร

ส่วนการให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์คณากรกันกว่าและผลิตผลงานทางวิชาการและคณากรศึกษาต่อ มีลักษณะที่จำเป็นที่จะต้องอาศัยงบประมาณในการดำเนินงานมากนัก ประกอบกับการให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์ทั้งสองด้าน ต้องอาศัยความร่วมมือจากอาจารย์เป็นสำคัญ ผู้บริหารเป็นเพียงผู้ให้การส่งเสริมและการสนับสนุนเท่านั้น หากอาจารย์ไม่ให้ความร่วมมือแล้ว ความสำเร็จย่อมเกิดขึ้นได้ยาก จึงทำให้ทั้งสองกลุ่มมีทัศนคติต่อสภาพปฏิบัติการ เกี่ยวกับการกันกว่าและผลิตผลงานทางวิชาการ และการศึกษาต่อแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการเกี่ยวกับการให้การศึกษา ระหว่างประจำการแก่อาจารย์ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก ตามทัศนะของอาจารย์และผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียงด้านเดียว คือ คณากรศึกษาต่อ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2.5 ซึ่งตั้งไว้ว่า "ความต้องการเกี่ยวกับการศึกษาต่อ ตามทัศนะของอาจารย์และผู้บริหารแตกต่างกัน" ส่วนคณากรแนะแนวการสอนและการทำงาน การคบกว่าและผลิตผลงานทางวิชาการ การอบรมและสัมมนา และการดูงาน ปรากฏว่าทั้งสองกลุ่มมีทัศนคติแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐานข้อ 2.1, 2.2, 2.3 และ 2.4 ซึ่งตั้งไว้ว่า "ความต้องการเกี่ยวกับการแนะแนวการสอนและการทำงาน ตามทัศนะของอาจารย์และผู้บริหารแตกต่างกัน" "ความต้องการเกี่ยวกับการคบกว่าและผลิตผลงานทางวิชาการ ตามทัศนะของอาจารย์และผู้บริหารแตกต่างกัน" "ความต้องการเกี่ยวกับการอบรมและสัมมนา ตามทัศนะของอาจารย์และผู้บริหารแตกต่างกัน" และ "ความต้องการเกี่ยวกับการดูงานตามทัศนะของอาจารย์และผู้บริหารแตกต่างกัน" ตามลำดับ ซึ่งน่าจะมีส่วนสาเหตุมาจากการประเมินความต้องการของทั้งสองกลุ่ม ใ้ใช้สถานภาพปัจจุบันของตนเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจ เพราะเมื่อพิจารณาคุณวุฒิของผู้บริหารแล้วพบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาโท จะมีผู้บริหารที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาโทอยู่บ้าง แต่ต่างก็มีอายุราชการและเงินเดือนสูง การลาศึกษาต่อ จะมีผลกระทบกระเทือน ทำให้เงินเดือนชงัก จึงทำให้มีความต้องการต่ำกว่าอาจารย์ซึ่งส่วนใหญ่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาโท อายุราชการและเงินเดือนต่ำกว่า ส่วนความต้องการด้านอื่น ๆ ซึ่งแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เพราะในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก ได้เปิดสอนถึงระดับปริญญาตรี และขอเขตหน้าที่ความรับผิดชอบสูงขึ้นกว่าเดิม ทั้งสองกลุ่มจึงเห็นว่าควรจะได้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถของอาจารย์ให้สูงขึ้น

ประกอบกับทั้งสองกลุ่มได้พบปัญหาในการปฏิบัติงานเหมือน ๆ กัน จึงทำให้ความต้องการไม่แตกต่างกัน

4. ผลการวิจัยพบว่า สภาพปฏิบัติการและความต้องการ เกี่ยวกับการให้การศึกษา ระหว่างประจำการแก่อาจารย์ ตามทัศนะของอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่สามที่ตั้งไว้ว่า "สภาพปฏิบัติการและความต้องการ เกี่ยวกับการให้การศึกษา ระหว่างประจำการตามทัศนะของอาจารย์แตกต่างกัน" เพราะว่าสภาพปฏิบัติการ เกี่ยวกับการให้การศึกษา ระหว่างประจำการแก่อาจารย์มีอุปสรรค อันเกิดจากการขาดแคลนทรัพยากรในการดำเนินงาน เช่น งบประมาณ เวลา แหล่งวิชาความรู้ และความรู้ความสามารถของผู้บริหาร ฯลฯ ดังได้กล่าวแล้วในอภิปรายผลข้อหนึ่ง แต่อาจารย์ได้ตระหนักถึงการพัฒนาความรู้ความสามารถของตน เพื่อให้สามารถปรับตัวตอบทบทวนหน้าที่ของตนได้อย่างมีคุณภาพ จึงทำให้ความต้องการของอาจารย์สูงมาก เป็นผลให้สภาพปฏิบัติการและความต้องการดังกล่าวแตกต่างกัน

5. ผลการวิจัยพบว่า สภาพปฏิบัติการและความต้องการ เกี่ยวกับการให้การศึกษา ระหว่างประจำการแก่อาจารย์ ตามทัศนะของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อสี่ที่ตั้งไว้ว่า "สภาพปฏิบัติการและความต้องการ เกี่ยวกับการให้ศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์ ตามทัศนะของผู้บริหารแตกต่างกัน" เพราะว่า สภาพปฏิบัติการ เกี่ยวกับการให้ศึกษาระหว่างประจำการมีอุปสรรคหลายประการที่ทำให้มีการปฏิบัติน้อย แต่ผู้บริหารได้เห็นความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพอาจารย์ให้สามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่กว้างขวางขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผลงานของวิทยาลัยครูที่อยู่ในความรับผิดชอบของเขามีคุณภาพขึ้น

ขอเสนอแนะ

จากผลงานวิจัยดังกล่าว ขอเสนอแนะสำหรับผู้ใช้ผลการวิจัย และสำหรับการศึกษาวิจัยต่อไป ดังนี้ คือ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ใช้ผลการวิจัย

1.1 กรมการฝึกหัดครู

ก. ควรจัดให้มีการอบรมหรือสัมมนาความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน โดยเฉพาะในเรื่องเกี่ยวกับการให้การศึกษาระหว่างประจำการ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของอาจารย์แก่ผู้บริหารในวิทยาลัยครู

ข. ควรสนับสนุนค่านายประมาณและทรัพยากรด้านอื่น ๆ อันจำเป็นในการดำเนินงานเพื่อให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์

ค. ควรแก้ไขระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการลาศึกษาต่อของอาจารย์ เพื่อเป็นการจูงใจให้อาจารย์กระตือรือร้นที่จะศึกษาคอมมากขึ้น เช่น การให้สิทธิในการรับพิจารณาความดีความชอบในระหว่างลาศึกษาต่อ เพราะจากคำตอบของกลุ่มตัวอย่างพบว่า สาเหตุที่อาจารย์ที่มีอายุราชการและเงินเดือนมากไม่สนใจที่จะศึกษาต่อเพราะอาจารย์เหล่านั้นเกรงเงินเดือนของตนจะชะงัก เป็นต้น

ง. ควรติดต่อกับมหาวิทยาลัยหรือสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ทั้งในและนอกประเทศ ใ้รับอาจารย์ในวิทยาลัยครู เข้าศึกษาต่อในลักษณะโควตาพิเศษมากขึ้น รวมทั้งติดต่อกับมหาวิทยาลัยหรือสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ภายในประเทศ เปิดสอนภาคฤดูร้อน แล้วส่งอาจารย์เข้าศึกษาแบบละสมหน่วยกิต จนกว่าจะจบหลักสูตร

จ. ควรค่าคอมมิวนิตีต่าง ๆ เพื่อหาทุนศึกษาต่อต่างประเทศแก่อจารย์

ฉ. ควรส่งเสริมให้ศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู ออกนิเทศงานแก่อจารย์ในวิทยาลัยครูมากขึ้น

1.2 วิทยาลัยครูในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก

ก. ควรจัดให้มีการประเมินผลงานของอาจารย์ เพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขเป็นระยะ

ข. ควรส่งเสริมให้อาจารย์ในแต่ละวิทยาลัยครู มีสิทธิที่จะยืมหนังสือหรือใช้ห้องสมุดในวิทยาลัยครูอื่นภายในกลุ่มได้ รวมทั้งติดต่อกับมหาวิทยาลัยหรือสถาบันการศึกษาอื่น ให้อาจารย์ในวิทยาลัยครูมีสิทธิที่จะใช้ห้องสมุดของมหาวิทยาลัยหรือสถาบันศึกษานั้น ๆ ภายในได้เงื่อนไขที่ตกลงกัน เพื่อเป็นการขยายแหล่งวิชาการของอาจารย์เพิ่มขึ้น

ก. ด้านการอบรม สัมมนา และการดูงาน การวางแผนร่วมกันระหว่าง
วิทยาลัยครูในกลุ่ม เพื่อหาทางไว้ร่วมกัน อันจะเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายลง

ง. ด้านการศึกษาค้นคว้า แต่ละวิทยาลัยครู ควร จะ ได้มีการวางแผนกำหนด
โครงการของแต่ละภาคกว่าในในแต่ละปี โดยคำนึงถึงภารกิจของภาคและวิชาเอกที่วิทยาลัยยังขาด
หรือไม่เพียงพอเป็นสำคัญ ไม่ควรปล่อยให้คณาจารย์ของวิทยาลัยครูสับสนในสิ่งที่กระทำไปตามใจชอบ
เพราะจะก่อให้เกิดปัญหาหรือความวุ่นวายขึ้นภายหลัง ในกรณีที่การจำกัดงบประมาณของอาจารย์กระทบ
กระเทือนต่อการเรียนการสอนหรืองานประจำ ควรจะตกลงกันระหว่างวิทยาลัย เพื่อแลกเปลี่ยน
หรือยืมตัวอาจารย์กันชั่วคราว

จ. ในกรณีที่การลดค่าตอบแทนของวิทยากรรับเชิญ หรือค่าตอบแทนของเสนาบดี
ความรู้แก่อาจารย์อยู่แล้ว ควรปฏิบัติหน้าที่ในส่วนนี้ของตนอย่างจริงจัง เช่น จัดฝ่ายวิชาการ
เผยแพร่ความรู้ทางด้านวิชาการแก่อาจารย์ จัดร่วชาวสารเกี่ยวกับการสมัครและการสอบ
คัดเลือกวิทยากรศึกษาค้นคว้าอาจารย์ ฯลฯ

2. จ้างแนวคิดและส่งเสริมให้สมาชิกวิจัยต่อไป

เนื่องจากการศึกษาเรื่องการให้การศึกษาระหว่างประจำการกับอาจารย์มีขอบข่าย
กว้างขวางมาก นอกเหนือจากการให้สมาชิกวิจัยที่ผู้วิจัยศึกษาไปแล้วนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าควรศึกษาเรื่องที่
เกี่ยวข้องกันนี้ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น ดังได้แก่

2.1 ศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของอาจารย์ อันจะเป็นประโยชน์ใน
การกำหนดเนื้อหาสาระและแนวทางการให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์

2.2 ศึกษาเพื่อประเมินผลงานของอาจารย์จากผู้เกี่ยวข้อง เช่น ตัวอาจารย์เอง
เพื่อนร่วมงาน นักศึกษา ฯลฯ เพื่อให้ทราบข้อบกพร่อง อันจะเป็นประโยชน์ในการให้การศึกษาระหว่าง
ประจำการแก่อาจารย์ต่อไป

2.3 ศึกษาความข้องการเกี่ยวกับการให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์
โดยเปรียบเทียบระหว่างวิทยาลัยครูส่ววิทยาลัยครู และคณะวิชาตามคณะวิชา

2.4 วิเคราะห์ต้นทุนที่ให้กับผลที่ได้รับจากการให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่
อาจารย์ โดยเปรียบเทียบระหว่างกิจกรรมการให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์ที่มี
ลักษณะใกล้เคียงกัน เพื่อจะหากิจกรรมที่ลงทุนน้อยที่สุด และให้ผลตอบแทนสูงสุด

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- ก้อ สวัสดิ์พาทิสัย "การพัฒนาอาจารย์ในวิทยาลัยครู" ใน ขบวนการฝึกหัดครู จากการศึกษา
สัมมนา ส.อ. หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมการฝึกหัดครู 2517, 410 หน้า
การฝึกหัดครู, กรม กองการเจ้าหน้าที่ สถิติการศึกษาต่อภายในประเทศของอาจารย์
ระหว่างปี พ.ศ. 2518 - 2521 2521, แผนปลิว
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน และ กรมการฝึกหัดครู การติดตามผลการ
ฝึกหัดครู รายงานการวิจัย เอรารัตถการพิมพ์ 2519, 213 หน้า
- บุญสม ไชยโกณี การส่งเสริมการศึกษาระหว่างประจำการของครูประถม วิทยาลัย
มหาสารคาม 2512, 82 หน้า
- ประถม แสงสว่าง คู่มือนักบริหารการศึกษากองเทพ สารศึกษการพิมพ์ 2520, 233 หน้า
- ประสิทธิ์ ธรรมประสิทธิ์ การส่งเสริมครูประจำการระดับมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 6
ความต้องการของครู การปฏิบัติการและปัญหา ปริชญานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ 2520, 71 หน้า อักสำเนา
- เป็รื่อง กุญฑ "การพัฒนาอาจารย์" ใน การเรียนการสอนใหม่มหาวิทยาลัย หน้า 82 - 87
โครงการพัฒนามหาวิทยาลัย ทบวงมหาวิทยาลัย 2519
- "พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2515" ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 92 ตอนที่ 48 ลงวันที่
27 กุมภาพันธ์ 2518
- ไพจิตร สัทสรจินดา ความต้องการของครู อาจารย์ ในงานบริการการศึกษาในวิทยาลัยครู
สถกณกร ปริชญานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2519, 61 หน้า อักสำเนา
- ยุทธนา พูนทอง "แนวทางหนึ่งในการเพิ่มประสิทธิภาพครูของครู" คุรุปริทัศน์ 2 : 63-
66 กันยายน 2520
- ทัศนคติของผู้บริหารและอาจารย์ในวิทยาลัยครูต่อระบบอาวุโส ปริชญานิพนธ์
กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2521, 59 หน้า อักสำเนา
- ยุพิน ศิริพละ บทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์ในวิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานคร
วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2520, 176 หน้า อักสำเนา
- ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ สถิติวิทยาทางการศึกษา วิทยาพานิช 2522,
276 หน้า

- ศึกษาธิการ, กระทรวง กรมการฝึกหัดครู นโยบายการจัดการฝึกหัดครูตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ระยะที่ 4 (2520 - 2524) 2520, 39 หน้า อักสำเนา
- สมชาย วงศ์เกษม บทบาททางการสอน การวิจัย และการบริการสังคมของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปริญญาโท กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2520, 135 หน้า อักสำเนา
- สมพงษ์ เกษมสัน ประเภทการฝึกอบรม สำนักฝึกอบรม สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์ 2511, 56 หน้า
- สวัสดิ์ ทรัพย์จำนงค์ การจัดการฝึกหัดครูเพื่อพัฒนาประเทศ 2520, 221 หน้า อักสำเนา
- สิทธิชัย ควัน การศึกษารับรองงานของอาจารย์คณบดีวิทยาลัยครูภาคตะวันตก ปริญญาโท กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2521, 82 หน้า อักสำเนา
- สุวรรณี ศรีอุณ ปัญหาและความต้องการการพัฒนาคณาวิชาการของอาจารย์ในวิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปริญญาโท กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2521, 87 หน้า อักสำเนา
- หมุ่ยจางฉวมบิ่ง, วิทยาลัยครู โครงการกลุ่มวิทยาลัยครู 2520, 7 หน้า อักสำเนา
- อนันต์ ศรีโสภ สถิติเบื้องต้น ไทยวัฒนาพานิช 2521, 396 หน้า
- Best, John W. Research in Education. Englewood Cliff, New Jersey, Prentice-Hall, 1963. 320 p.
- Dempsey, Richard A. and Rodney P. Smith. Differentiation Staffing. New Jersey, Prentice-Hall, 1972. 238 p.
- Dutt, Benlah C. Instruction and Research in Education Administration, Central Institute of Education. Delhi University, 1961. 105 p.
- Good, Carter V. Dictionary of Education. New York, McGraw-Hill, 1973. 681 p.
- Gross, Richard. "Faculty Growth Contracts," The Education Digest. 11 : 91 - 97, September 1977.
- Halcromb, Vernon Cortez. "Teacher Inservice Education, Perceived Needs and Practices in Vocational Education," Dissertation Abstracts. Vol. 36, No. 10, p. 6639-A, June 1976.

Harris, Ben M. and Wailand Bessent. In-service Education : A Guide to Better Practice. New Jersey, Prentice-Hall Inc., 1969. 432 p.

Hei Joon Yoon. A Proposal for Improving the Three Month In-service Training Programme for Teacher Given at Jong Ju Teachers' College Republic of Korea. Queen City, Asian Institute for Teacher Education University of Phillippines, 1967. 98 p.

Jonstors, D.J. Teacher In-service Education. New York, Pergaman Press, 1971. 212 p.

King, James C. "Some Requirement for Successful In-service Education," Education Digest. 11 : 14 - 16, September 1977.

Lewis, Arthur J. and Alice Miel Supervision for Improved Instruction. California, Belmont Wadsworth Publish, 1972. 261 p.

Post, Linda Mary. "A Survey of the Perceptions of Teachers and Supervisory Staff of Inservice Education and Teacher's Skill Needs, with Implications for a Model of Inservice Education," Dissertation Abstracts. Vol. 36, No. 10, p. 6620, 1976.

Prall, Charles E. and C. Leslie Cushman. Teacher Education In-service. Washington, American Council in Education, 1954. 503 p.

Robertson, George, Hawthorne. "A Proposed In-service Training Program for Academic Administrators in Ontario Community Colleges," Dissertation Abstracts. Vol. 37, No. 6, p. 3456, December 1976.

Sarawichitr, Pisit. Continuing Certification for Teacher : Analysis of Professional Growth Activities for Renewal Units in Minnesota. A Dissertation Presented to the University of Minnesota, 1976. 297 p.

Spear, Harold. Improving the Supervision of Instruction. New York, Prentice-Hall Inc., 1955. 478 p.

Stambler, Mosec. Models of Structure and Strategies for Teacher Education in Developing Nation. Presented at Regional Conference for Special Study of Teacher Education in Southeast Asia, I.C.E.T.. 1969. 78 p.

- Steig, Lester R. and E. Kemp Frederic. School Personnel and In-service Training Practices. New York, Parker Publishing Company Inc., 1969. 199 p.
- Stoops, Emery and M.L. Rafferty, Jr. Practices and Trends in School Administration. Boston, Gim Press, 1961. 553 p.
- Sunhachawee, Aree. Development of Guidelines for an In-service Leadership Training Program for the Staff of Teacher Education Institute in Thailand. Submitted in Partial Fulfillment of the Requirement for Degree of Doctor of Education in Teachers' College, Columbia University, 1963. 295 p.
- Wiles, Kimball and John T. Lovell. Supervision for Better School. New Jersey, Prentice-Hall Inc., 1975. 399 p.

ภาคผนวก


๑๘ ธันวาคม ๒๕๒๑

เรียน อาจารย์ที่เคารพยิ่ง

เนื่องจากกระผมกำลังดำเนินการวิจัยเรื่อง "สภาพปฏิบัติการ และ ความต้องการเกี่ยวกับการให้การศึกษา ระหว่างประจำการแก่อาจารย์ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต ในการวิจัยครั้งนี้ กระผมจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลจากอาจารย์ทุกท่าน กระผมจึงขอรบกวนและขอความกรุณาจากอาจารย์เป็นพิเศษในการตอบแบบสอบถามที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ ผลการวิจัยจะถูกต้อง สมบูรณ์และเชื่อถือได้เพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความกรุณาของอาจารย์ทุกท่านในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง อนึ่ง กระผมขอรับรองว่าข้อมูลของท่านที่ตอบลงใบแบบสอบถาม กระผมจะรักษาไว้เป็นความลับและจะนำไปเป็นประโยชน์เพื่อการวิจัยเท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อขอความกรุณาและหวังว่าจะได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี ขอขอบคุณล่วงหน้า

เคารพและนับถืออย่างสูง



(นายเสนห์ ระหว่างบ้าน)

อาจารย์วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

"สภาพปฏิบัติการและความต้องการเกี่ยวกับการให้การศึกษาระหว่างประจำการ
แก่อาจารย์ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก"

คำชี้แจงทั่วไป

๑. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น ๓ ตอนคือ

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปฏิบัติการและความต้องการในการให้การศึกษา
ระหว่างประจำการแก่อาจารย์

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา และ ข้อเสนอแนะในการให้การศึกษา
ระหว่างประจำการแก่อาจารย์

๒. ในการตอบแบบสอบถามแต่ละตอนจะมีคำชี้แจงในการตอบเอาไว้ ขอให้ท่านพิจารณาคำชี้แจง
ของแต่ละตอน แล้วจึงตอบตามความเป็นจริงอย่างรอบคอบ

๓. แบบสอบถามแต่ละแผ่นพิมพ์ ๒ หน้า รวมแบบสอบถามทั้งสิ้น ๑๑ หน้า

ตอนที่ ๑

สถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ (ถูก) ลงใน (กรอมนี่เหลี่ยม) หน้าข้อความที่เป็นจริง
เกี่ยวกับตัวท่าน

๑. ท่านสังกัดวิทยาลัยครูใด

 วิทยาลัยครูนครปฐม วิทยาลัยครูกาญจนบุรี วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง วิทยาลัยครูเพชรบุรี

๒. ท่านกำลังดำรงตำแหน่งใด

 อธิการ รองอธิการ หัวหน้าสำนักงานอธิการ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าภาควิชา อาจารย์ผู้สอน (โดยมีใบดำรงตำแหน่งใด ๆ)

๓. ท่านสังกัดคณะวิชาใด

 คณะศึกษาศาสตร์ คณะวิชาวิทยาศาสตร์ คณะวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

ตอนที่ ๒

สภาพปฏิบัติการและความต้องการเกี่ยวกับการให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์

คำชี้แจง แบบสอบถามข้อนี้เป็นคำถามเกี่ยวกับความบกพร่องที่ท่านที่ติดการให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์ในวิทยาลัยครูหรือกลุ่มวิทยาลัยครูของท่าน ซึ่งแบ่งออกเป็น ๒ ด้านคือ การให้การศึกษาระหว่างประจำการทั่วไป, การแนะนำการสอนและการทำงาน, การค้นคว้าและผลิตผลงานทางวิชาการ, การอบรมและสัมมนา, การดูงาน, และ การศึกษาต่อ ในแต่ละข้อของแบบสอบถาม ท่านจะต้องตอบ ๒ ส่วนด้วยกันคือ ส่วนที่หนึ่ง เป็นความบกพร่องของท่านเกี่ยวกับสภาพปฏิบัติการในการให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์ในวิทยาลัยครูหรือกลุ่มวิทยาลัยครูของท่าน ส่วนที่สอง เป็นความต้องการของท่านเกี่ยวกับการให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์ในวิทยาลัยครูหรือกลุ่มวิทยาลัยครูของท่าน ซึ่งในแต่ละส่วนขอให้ท่านทำความเข้าใจดังนี้

สภาพปฏิบัติการ หมายถึง สภาพการให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์แก่อาจารย์ที่ได้ปฏิบัติมาแล้วจากอดีตถึงปัจจุบัน โดยพิจารณาว่าในแต่ละข้อควาบ ได้มีการปฏิบัติมากน้อยเพียงใด แล้วจึงเขียนเครื่องหมาย ✓ (ถูก)ลงในช่องคะแนน ซึ่งประกอบด้วยคะแนน ๑ - ๕ โดยที่คะแนน ๑ หมายถึง ปฏิบัติน้อยที่สุด, คะแนน ๒ หมายถึง ปฏิบัติน้อย, คะแนน ๓ หมายถึง ปฏิบัติปานกลาง, คะแนน ๔ หมายถึง ปฏิบัติมาก, และคะแนน ๕ หมายถึง ปฏิบัติมากที่สุด

ความต้องการ หมายถึง ความคาดหวังของท่านที่เกี่ยวกับการให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์ โดยพิจารณาว่าในแต่ละข้อคำถามท่านต้องการหรือคาดหวังให้มีการปฏิบัติมากน้อยเพียงใด แล้วจึงเขียนเครื่องหมาย ✓ (ถูก)ลงในช่องคะแนนซึ่งประกอบด้วยคะแนน ๑ - ๕ โดยที่ คะแนน ๑ หมายถึง ต้องการน้อยที่สุด, คะแนน ๒ หมายถึง ต้องการน้อย, คะแนน ๓ หมายถึง ต้องการปานกลาง, คะแนน ๔ หมายถึง ต้องการมาก, และคะแนน ๕ หมายถึง ต้องการมากที่สุด

ตัวอย่าง

รายการข้อความ

๑

(๐)การส่งเสริมให้อาจารย์มีส่วนในการกำหนดหลักสูตร

จากตัวอย่าง หมายถึง ใ้มีการส่งเสริมให้อาจารย์มีส่วนในการกำหนดหลักสูตรน้อย และ
ต้องการให้มีการส่งเสริมให้อาจารย์มีส่วนในการกำหนด เกณฑ์สูตร ในระดับปานกลาง

รายการข้อคำถาม

ความถี่ของการ

ก. การแนะแนวการสอนและการทำงาน

๑. การปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่.....			
๒. การจัดอาจารย์เก่าให้เป็นผู้เลี้ยงแนะนำการทำงานแก่อาจารย์ใหม่.....			
๓. การให้อาจารย์เข้ามีส่วนร่วมในการปฐมนิเทศนักศึกษาใหม่.....			
๔. การจัดประชุมชี้แจงนโยบายและแผนงานของวิทยาลัยครู.....			
๕. การจัดประชุมชี้แจงนโยบายและแผนงานของกลุ่มวิทยาลัยครู.....			
๖. การจัดประชุมชี้แจงนโยบายและแผนงานของกรมการฝึกหัดครู.....			
๗. การจัดให้มีหน่วยงานแนะแนวปัญหาการสอนภายในวิทยาลัยครู.....			
๘. การจัดให้มีหน่วยงานแนะแนวปัญหาการทำงานภายในวิทยาลัยครู.....			
๙. การจัดให้มีหนังสือคู่มือปฏิบัติงานสำหรับอาจารย์.....			
๑๐. การประชุมชี้แจงหน้าที่และความรับผิดชอบของอาจารย์และหน่วยงานต่างๆภายในวิทยาลัย.....			
๑๑. การให้กรณีพิเศษจากศึกษานิเทศก์กรมการฝึกหัดครู.....			
๑๒. การให้กรณีพิเศษจากผู้บริหารภายในวิทยาลัย.....			
๑๓. การให้กรณีพิเศษจากผู้บริหารภายนอกวิทยาลัย.....			

รายการขอค่าตอบแทน

ข. การค้นคว้าและผลิตผลงานทางวิชาการ

๑. การส่งเสริมให้อาจารย์เตรียมการสอน เช่น

การกำหนดให้อาจารย์ทำโครงการสอน ฯลฯ

๒. การส่งเสริมให้อาจารย์เป็นสมาชิกวารสารการ

ศึกษาหรือวารสารอื่นๆที่เป็นประโยชน์ต่อการขอ

และการทำงาน.....

๓. การส่งเสริมให้อาจารย์ศึกษาทางวิทยุและวิทยุ

๔. การจัดค่ายหรือชุมนุมเผยแพร่ความรู้หรือข่าวสาร

แก้อาจารย์.....

๕. การออกวารสารหรือเอกสารเผยแพร่ความรู้

หรือข่าวสารแก้อาจารย์.....

๖. การส่งเสริมให้อาจารย์เขียนบทความภายใน

วิทยาลัยหรือลงวารสารอื่น ๆ.....

๗. การส่งเสริมให้อาจารย์เขียนตำราหรือเอกสาร

ประกอบการเรียนการสอน.....

๘. การส่งเสริมให้อาจารย์ทำการวิจัยทางการศึกษา.....

๙. การส่งเสริมให้อาจารย์ผลิตสื่อฯ วัสดุอุปกรณ์หรือ

สื่อการสอนอื่นๆ.....

๑๐. การส่งเสริมให้อาจารย์แปลและเรียบเรียง

ตำราหรือเอกสารทางวิชาการ.....

๑๑. การอนุญาตให้อาจารย์ลาเพื่อผลิตผลงานทาง

วิชาการโดยในวันลา

๑๒. การจัดนิทรรศการผลงานทางวิชาการของ

อาจารย์.....

รายการข้อความ	สภาพปฏิบัติการ					ความห่วงการ				
	๑	๒	๓	๔	๕	๑	๒	๓	๔	๕
๗. การบริการด้านความรู้เพื่อประโยชน์ในการ สอบคัดเลือกเพื่อการศึกษาคือของอาจารย์.....										

หมายเหตุ นักศึกษาพิเศษ หมายถึง นักศึกษาที่สถาบันการศึกษารับเข้าศึกษาโดยไม่ผ่านการสอบคัดเลือก
 ด้วยความยินยอมของผู้บังคับบัญชาของนักศึกษาผู้นั้น แต่นักศึกษาพิเศษจะไม่มีสิทธิที่จะรับประกาศ
 นียบัตรหรือปริญญาบัตรในวิชาที่ตนศึกษานั้น เว้นแต่จะสามารถสอบคัดเลือกเข้าศึกษาได้ในภาย
 หลัง สถาบันการศึกษานั้นจะอนุญาตให้โอนรายวิชาที่ศึกษาผ่านมาแล้ว เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
 ตามหลักสูตรได้.

ตอนที่ ๓

ปัญหา และ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการให้การศึกษาระหว่างประจำการแก่อาจารย์

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นแบบสอบถามที่ขอให้ท่านให้ทัศนะที่ต่อปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการให้การศึกษาระหว่างประจำการในวิทยาลัยครูหรือกลุ่มวิทยาลัยครูของท่าน โดยขอให้ท่านพิจารณาว่ามีปัญหาหรืออุปสรรคอะไรบ้างที่เป็นสาเหตุได้ปริมาณและคุณภาพของการให้การศึกษาระหว่างประจำการไม่ไถ่ผลเท่าที่ควรจะเป็นและท่านมีข้อเสนอแนะอะไรบ้างที่ทำให้การศึกษาระหว่างประจำการในวิทยาลัยครูหรือกลุ่มวิทยาลัยครูของท่านมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยพิจารณาเป็นคำถามดังนี้คือ

๑. ด้านการแนะแนวการสอนและการทำงาน

ก. ปัญหาหรืออุปสรรค

- ๑.....
- ๒.....
- ๓.....
- ๔.....
- ๕.....

ข. ข้อเสนอแนะ

- ๑.....
- ๒.....
- ๓.....
- ๔.....
- ๕.....

๒. ด้านการแก้ปัญหาและผลิตผลงานทางวิชาการ

ก. ปัญหาหรืออุปสรรค

- ๑.....
- ๒.....

๑

๑

๓.....

๔.....

๕.....

ข. ข้อเสอแนะ

๑.....

๒.....

๓.....

๔.....

๕.....

๓. การขอรณและสั้บงนา

ก. ปัญหาหรืออุปสรรค

๑.....

๒.....

๓.....

๔.....

๕.....

ข. ข้อเสอแนะ

๑.....

๒.....

๓.....

๔.....

๕.....

๔. การกรรงาน

ก. ปัญหา หรืออุปสรรค

๑.....

๒.....

๓.....

๔.....

๕.....

๖. ข้อเสนอแนะ

๑.....

๒.....

๓.....

๔.....

๕.....

๕. การแก้ไขภาค

ก. ปัญหาหรืออุปสรรค

๑.....

๒.....

๓.....

๔.....

๕.....

ข. ข้อเสนอแนะ

๑.....

๒.....

๓.....

๔.....

๕.....