

การนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ

: กรณีศึกษาที่วิทยาลัยอีสานใต้

โดย

นางทองใบ สดขารี

วิทยานิพนธ์นี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาโทบริหารศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการนิเทศ)

คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตบริหารศาสตร

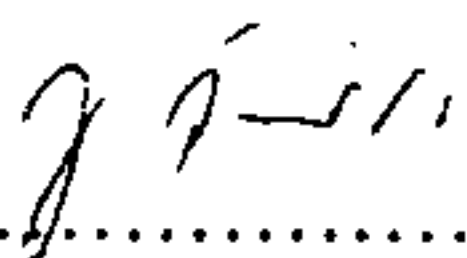
พ.ศ. 2536

หัวข้อวิทยานิพนธ์ : การนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาสหวิทยาลัยอีสานใต้
โดย : นายทองใบ สุกขารีย์

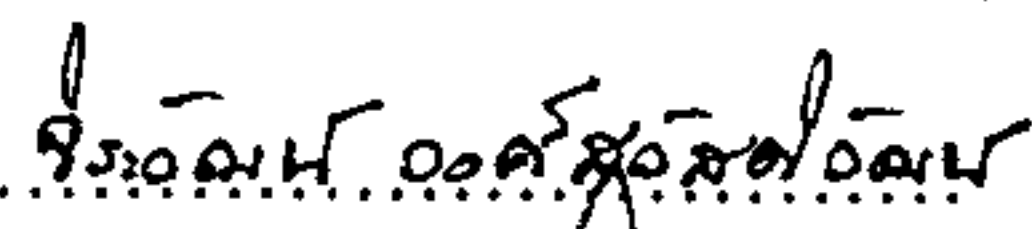
=====

คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์นี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรพัฒนบริหารศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการพัฒนา)

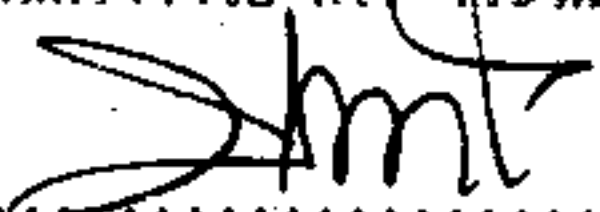
คณะกรรมการวิทยานิพนธ์


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร. วรเดช จันทรรศรี)

ประธานกรรมการวิทยานิพนธ์


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จีระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์)

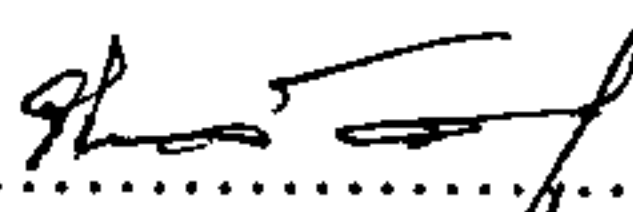
กรรมการวิทยานิพนธ์


.....
(ศาสตราจารย์ ดร. บุญทัน คอกรโง่ง)

กรรมการวิทยานิพนธ์


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร. ถวัลย์ วรเทพพิพงษ์)

กรรมการวิทยานิพนธ์


.....
(รองศาสตราจารย์ ดร. จันทลักษณ์ วัฒนสินธุ์)

กรรมการวิทยานิพนธ์

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาสหวิทยาลัยอีสานใต้
 ชื่อผู้วิจัย นายทองใบ สุธาวิ
 อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. วรเดช จันทรวงศ์
 สาขา รัฐประศาสนศาสตร์
 วิชาเอก การบริหารการพัฒนา
 ปีการศึกษา 2535

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง "การนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาสหวิทยาลัยอีสานใต้" เป็นการศึกษา การนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ ตาม พ.ร.บ. วิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาดังปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติของวิทยาลัยครู (2) เพื่อศึกษาสภาพการนำนโยบายไปปฏิบัติของวิทยาลัยครู (3) เพื่อนำผลที่ค้นพบจากการศึกษาวิจัย ไปพัฒนาเป็นข้อเสนอแนะในการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และ พัฒนาเป็นสมมติฐานในการทดสอบ 3 สมมติฐาน คือ สมมติฐานที่ 1 ตัวแปรลักษณะโครงสร้างของนโยบาย ทรัพยากร การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนจากการเมือง การติดต่อสื่อสาร และภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์เชิงปฏิฐานสูง กับการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ สมมติฐานที่ 2 การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และภาวะผู้นำ เป็นชุดตัวแปรเชิงนโยบายที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อความสำเร็จในการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ และสมมติฐานที่ 3 การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และภาวะผู้นำเป็นชุดตัวแปรเชิงนโยบาย ที่มีอิทธิพลสูงสุด ต่อการพยากรณ์การจำแนกกลุ่มตามระดับความสำเร็จ ในการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ออกแบบการวิจัยแบบตัดขวาง มีตัวแปรอิสระ 6 ตัวคือการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำ ทรัพยากร การติดต่อสื่อสาร การสนับสนุนจากการเมือง และโครงสร้างของนโยบาย ตัวแปรตามคือ การนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ ประกอบด้วย 5 ตัวแปร คือการสอนนักศึกษาภาคปกติ การสอนนักศึกษาภาค กศ.บป. การวิจัย การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และการให้บริการทางวิชาการ ประชากรกลุ่มเป้าหมาย คืออาจารย์ที่ปฏิบัติงานใน สหวิทยาลัยอีสานใต้ ประกอบด้วย

อาจารย์วิทยาลัยครุนครราชสีมา วิทยาลัยครูบุรีรัมย์ วิทยาลัยครูสุรินทร์ และวิทยาลัยครูอุบลราชธานี เก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างวันที่ 1-15 กรกฎาคม 2534 ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย จากวิทยาลัยครูละ 105 ชุด ได้แบบสอบถามกลับคืนทั้งสิ้น 269 ชุด คือ จากวิทยาลัยครูสุรินทร์ 101 ชุด วิทยาลัยครุนครราชสีมา 62 ชุด วิทยาลัยครูบุรีรัมย์ และวิทยาลัยครูอุบลราชธานีแห่งละ 53 ชุด คิดเป็นร้อยละ 64 ของแบบสอบถามทั้งหมด แบบสอบถาม เป็นมาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต ส่วนผลการวิเคราะห์ ความเที่ยงตรง และความเชื่อถือได้ของมาตรวัด อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง วิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC⁺ โดยใช้สถิติที่สำคัญ คือ อัตราส่วนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ถดถอย/คูณ และการวิเคราะห์อำนาจจำแนก

การค้นพบ

1. ตัวแปรลักษณะโครงสร้างของนโยบาย ทักษะการ ให้ความร่วมมือ ในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนจากการเมือง การติดต่อสื่อสาร และภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์เชิงปฏิฐานสูง กับการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ ยืนยันตามสมมติฐานที่ 1 แสดงว่า ตัวแปรเชิงนโยบายทุกตัว มีความสัมพันธ์กับการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ สอดคล้องกับการศึกษาทางทฤษฎี และผลงานวิจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ

✓ 2. ตัวแปรการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และภาวะผู้นำ เป็นชุดตัวแปรเชิงนโยบาย ที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อความสำเร็จการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ โดยที่ การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน จะมีอำนาจในการพยากรณ์และการอธิบายความสำเร็จในการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติมากที่สุด รองลงมาคือ ภาวะผู้นำ ยืนยันตามสมมติฐานที่ 2 แสดงว่า ถ้าอาจารย์ของวิทยาลัยครูใด ๆ ให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานสูง ก็จะทำให้การปฏิบัติภารกิจของวิทยาลัยครูทั้งนั้นจะประสบผลสำเร็จมากขึ้น และถ้าผู้บริหารมีความสามารถในการใช้ภาวะผู้นำที่ดี ยิ่งจะทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติประสบผลสำเร็จมากยิ่งขึ้น

3. ตัวแปรการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานมีอำนาจจำแนกการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติตามระดับความสำเร็จได้ดีที่สุด ยืนยันตามสมมติฐานที่ 3 แสดงว่า วิทยาลัยครูที่ประสบความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติในเกณฑ์สูง ขึ้นอยู่กับการให้ความร่วมมือในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูทั้งนั้น

4. การนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติประสบผลสำเร็จในระดับปานกลาง
 ยกเว้นการวิจัย ที่ถือว่าไม่ประสบผลสำเร็จ

5. การดำรงตำแหน่งอธิการวิทยาลัยครู และการหมุนเวียนให้ดำรงตำแหน่ง
 อธิการจนเกษียณอายุราชการ เป็นอุปสรรคต่อการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะ

การนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ จะประสบผลสำเร็จสูง หากได้
 ดำเนินการดังนี้

1. ส่งเสริมให้อาจารย์ของวิทยาลัยครูเข้ามามีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือใน
 การปฏิบัติงาน โดยเน้นกระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม ใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้ตรง
 กับความรู้ความสามารถ บรรจุบุคลากรในสาขาที่ขาดแคลนและบุคลากรสายสนับสนุน พัฒนา
 ศักยภาพของบุคลากร สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน โดยวิธีการให้ความเป็นธรรม

2. สร้างภาวะผู้นำที่ดีให้เกิดขึ้นในวิทยาลัยครู ด้วยวิธีการสรรหาอธิการ และ
 ตำแหน่งทางการบริหารอื่น ๆ ของวิทยาลัยครูให้เป็นระบบเดียวกัน โดยเฉพาะตำแหน่ง
 อธิการ ควรสรรหาและแต่งตั้งจากอาจารย์ของวิทยาลัยครูแห่งนั้น ๆ มีวาระ 4 ปี และอยู่
 ในตำแหน่งได้ไม่เกิน 2 วาระติดต่อกัน และไม่ควรแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งอธิการ
 แห่งอื่น จัดหลักสูตรฝึกอบรมความรู้ทางการบริหาร ให้แก่ผู้บริหารของวิทยาลัยครูทุกระดับ

3. ปรับปรุงโครงสร้างของวิทยาลัยครูให้กระชับรัด เพื่อลดความซ้ำซ้อนใน
 การทำงาน ลดตำแหน่งทางการบริหารและลดตำแหน่งการปฏิบัติงานในหน่วยงานฝ่ายอำนวยการ
 การที่ไม่จำเป็นออกไป ลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน และรวมหน่วยงานระดับภาควิชาใน
 บางคณะวิชาเข้าด้วยกัน เพื่อให้สามารถใช้บุคลากรร่วมกันได้ในแต่ละโปรแกรมวิชาเอก

4. จัดสรรทุนอุดหนุนการวิจัย ให้แก่อาจารย์ให้เพียงพอที่จะพัฒนางานวิจัยที่มี
 คุณภาพ แก่กระทรวงการจ่ายเงินอุดหนุนการวิจัยให้เกิดความคล่องตัว และจัดอบรม
 ความรู้ด้านการวิจัยให้แก่อาจารย์ที่ขาดความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในการวิจัย

5. ทบทวนการจัดการศึกษาตามโครงการ กศ.บป. โดยการพิจารณาด้านการ
 พัฒนาหลักสูตร การรับนักศึกษา และการแก้ไขระเบียบการวัดผล

การพัฒนานโยบายของวิทยาลัยครูนั้น ควรแก้ไขกฎหมายให้วิทยาลัยครูแต่ละ
 แห่งเป็นนิติบุคคล ให้เปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาได้ และให้สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย และ
 ให้ยุบสภวิทยาลัย

Abstract

Title : The Teachers College Policy Implementation : A
Case Study of the United Colleges of Southern Isarn.
Researcher : Mr. Thongbai Sudcharee
Advisor : Associate Professor Dr. Voradej Chandarasorn
Field : Public Administration
Major : Development Administration
Academic Year : 1992

This research is titled of "The Teachers College Policy Implementation : A Case Study of the United Colleges of Southern Isarn". It studied the Teachers College Act (No. 2), B.E., 2527. The objectives are (1) to study the influential factors affecting the success of the teachers college policy implementation, (2) to study the characteristics of the teachers college policy implementation, and (3) to develop recommendations for the teachers college policy implementation. Three sets of hypotheses were tested: (1) independent variables; policy structures, resources, disposition, political support, communications, and leadership are highly and positively correlated with dependent variables- teachers college policy implementation, (2) disposition and leadership are the best sets of independent variables affecting the success of the teachers college policy implementation, and (3) disposition and leadership are the best sets of independent variables that have a high discriminant power in predicting groups by the level of success.

A survey research and cross-sectional design were employed. The six independent variables were: policy structures, resources, disposition, political supports, communications, and leadership; and the five dependent variables were: teaching, local personnel teaching, research, culture and art promotion and reconstruction, and social technical services. The population consisted of teachers of the United Colleges of Southern Isarn. Data collection was made during July 1-15, 1991, by 105 self-administered questionnaires for each college. Sixty-four percent (269 copies) of the questionnaires were returned: 101 copies from Surin Teachers College, 62 copies from Nakorn Rachasima Teachers College, 53 copies from Bureerum Teachers College, and 53 copies from Ubon Rachathani Teachers College. The questionnaire was developed using Likert's Rating Scales and tested with medium validity and reliability. Data analysis was done through the use of SPSS/PC⁺ packages to test some statistics like percentage, mean, standard deviation, Pearson product-moment correlaton coefficient, one-way analysis of variance, multiple regression analysis, and discriminant analysis.

Findings

The major findings can be summarized as follows:

1. The independent variables: policy structures, resources, disposition, political support, communications, and leadership have a high and positive correlation with dependent variables, teachers college policy implementation. It confirms the first hypothesis. This finding shows that all policy variables highly correlate with dependent variables at a significant level.

2. Disposition and leadership are the best sets of independent variables affecting the success of the teachers college policy implementation. Disposition is highly influenced in predicting and explaining the success of the teachers college policy implementation, followed by leadership. The results confirm the second hypothesis. It implies that if teachers participate and dispose at their college, high success will increase. Furthermore, the more good leadership is employed the higher success is guaranteed.

3. Disposition which has the highest discriminant power in predicting groups by the level of success. This concerns with the third hypothesis

4. The teachers college policy implementation is successful at the medium level, but the teachers college research is not.

5. The process of nominating the rector of teachers college by rotating every 4-year and holding the post until retirement is a big problem of the teachers college policy implementation.

Recommendations

The teachers college policy implementation is expected to be more successful if the following recommendations are applied.

1. Motivate the instructors of teachers college to participate and dispose, by concentrating in participative management. Put the right man in the right job. Recruit instructors in scarce fields and staff personnel, train and develop personnel efficiency in a be fair manner.

2. Create good leadership, by selecting systematically all of administrative positions in the same manner, especially the nomination of the rector should be done from the instructors from within the college to administer at the said college for a 4-year term over no longer than 2 terms, it cannot be allowed to nominate that rector to another college. To develop administrative training curriculum for all teachers college administrators.

3. Reform teachers college structure. To minimize duplication in their duties, reduce numbers of administrative positions and staff positions, reform procedures in hierarchy, and abolish departments in some faculties.

4. Redistribute research subsidies. To distribute research subsidies in a number that the researchers can produce the qualified research. Amend research subsidy procedures in a simplified method, and develop training program for young researchers.

5. Review local personnel teaching project. To improve curriculum for local development, review student entrance method, and amend Educational Evaluation Procedures.

Teachers college policy implementation should be developed in these dimensions: amend the teachers college to be a juristice person institue, abolish all of the United Colleges, develop graduate programs, and transfer teachers college to the Ministry of University Affairs.

กิตติกรรมประกาศ

ความสำเร็จในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เกิดขึ้นจากการช่วยเหลือเกื้อกูล และเกิดจากความกรุณาจากบุคคลสำคัญ และสถาบันต่าง ๆ ซึ่งผู้วิจัยใคร่ขอแสดงกิตติกรรมประกาศ ดังนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ท่านรองศาสตราจารย์ ดร. วรเดช จันทรรักษ์ ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทางนโยบายไปปฏิบัติ จนทำให้ข้าพเจ้าเริ่มพัฒนากรอบความคิดในการศึกษาวิจัยขึ้นโดยใช้เวลากว่า 1 ปี ในการศึกษาเอกสารเพื่อการวิจัย และได้รับการกระตุ้นในฐานะประธานกรรมการวิทยานิพนธ์ ที่จะต้องให้คำปรึกษาทั้งระบบทางไกล และการให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์ ที่เป็นผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ด้านการวิจัยตั้งแต่ขั้นต้น จนกระทั่งการวิจัยขั้นสูง จนทำให้ผู้วิจัยมีความเชื่อมั่นในการวิจัยทั้งในแง่ทฤษฎีและเทคนิควิธี และท่านเปรียบเสมือนกับคุณแม่ที่คอยให้สติและกำลังใจในช่วงที่ผู้วิจัยเกิดความสับสนที่จะเดินทางกลับจากอเมริกา ท่านคอยกระตุ้นและเร่งรัดให้ผู้วิจัยต้องส่งต้นฉบับให้อ่าน เมื่อผู้วิจัยอยู่อยู่กับงานประจำ และท่านเป็นที่สุดของ "ครู" ที่ลูกศิษย์ต้องจารึกไว้ตลอดชีวิต

ขอกราบขอบพระคุณท่านศาสตราจารย์ ดร. บุญทัน ดอกไธสง ที่ท่านเป็นผู้ให้แนวคิดที่ชัดเจนว่า "การศึกษาปริญญาเอก คือ การให้อิสระและเสรีภาพในการคิด" ผู้วิจัยได้สะท้อนออกมาให้เป็นรูปธรรมในข้อเสนอแนะแห่งวิทยานิพนธ์นี้

ขอกราบขอบพระคุณ ท่านรองศาสตราจารย์ ดร. ถวัลย์ วรเทพนุกินพงษ์ ที่ได้ให้คำแนะนำต่าง ๆ ระหว่างการสอบวิทยานิพนธ์ เพื่อให้การนำเสนอมีความดียิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณ ท่านรองศาสตราจารย์ ดร. จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์ ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขในระหว่างการสอบวิทยานิพนธ์ และท่านได้ตรวจแก้ถ้อยคำให้อย่างละเอียด ซึ่งถือว่ามีส่วนช่วยงานวิจัยเป็นอย่างมาก

ขอขอบพระคุณคณาจารย์คณะรัฐประศาสนศาสตร์ และคณะรัฐประศาสนศาสตร์ที่
ให้โอกาส "พวกนอกศาสนา" อย่างผู้วิจัย ได้มีโอกาสเข้าศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาโทจน
กระทั่งสำเร็จปริญญาเอก และพิจารณาให้ได้รับทุนตามโครงการแลกเปลี่ยนนักศึกษาระหว่าง
คณะรัฐประศาสนศาสตร์ กับมหาวิทยาลัยอินเดียนาประเทศสหรัฐอเมริกา ทำให้
ผู้วิจัยได้หาประสบการณ์ในต่างแดน และได้ค้นคว้าเอกสารการวิจัยเพิ่มเติมได้มากขึ้น และ
ขอพระคุณมูลนิธิ 30 ปี คณะรัฐประศาสนศาสตร์ ที่ได้จัดสรรเงินอุดหนุนเพื่อการวิจัย

ขอขอบพระคุณ Professor Dr. Barry Rubin แห่งมหาวิทยาลัย
Indiana University, Bloomington, U.S.A. ที่ได้วางรากฐานการใช้คอมพิวเตอร์
ในวิชา "Public Management Information Systems" จนผู้วิจัยสามารถเชื่อมโยง
วิชาการด้านคอมพิวเตอร์มาสู่การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลด้วย "Personal Computer"
ได้อย่างมั่นใจ

ขอขอบคุณ คุณสุวรรณี แสงมหาชัย (พี่ต๋ม) และคุณอุบลวรรณ บุคลากรของ
โครงการปริญญาเอก ที่ทำหน้าที่ให้บริการและแก้ปัญหาต่าง ๆ ณ จุดส่งถ่ายบริการได้อย่าง
ดีเยี่ยม

ขอขอบพระคุณท่านอธิการวิทยาลัยครูมหาสารคาม และอาจารย์วิทยาลัยครู
มหาสารคามที่ได้อนุญาตให้เก็บข้อมูล และให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลในชั้นของการ
พัฒนามาตรวัด และขอขอบพระคุณท่านอธิการวิทยาลัยครูสุรินทร์ ท่านอธิการวิทยาลัยครูอุบล
ราชธานี ท่านอธิการวิทยาลัยครูบุรีรัมย์ และท่านอธิการวิทยาลัยครูนครราชสีมา ที่ได้
อนุญาตให้เก็บข้อมูล และได้ให้ข้อมูลที่มีประโยชน์ยิ่งต่องานวิจัย และขอขอบพระคุณท่านอธิการ
วิทยาลัยครูต่าง ๆ ที่ได้ตอบแบบสอบถามและส่งกลับไปให้ผู้วิจัย และต้องขอขอบพระคุณ
อาจารย์ของวิทยาลัยครูต่าง ๆ ในสภวิทยาลัยอีสานใต้ ที่ได้ให้ข้อมูลอันเป็นข้อความจริงที่มี
คุณค่ายิ่งต่องานวิจัยนี้ และต้องขอขอบพระคุณท่านหัวหน้าศูนย์วิจัยและบริการการศึกษาของ
วิทยาลัยครูนครราชสีมา วิทยาลัยครูบุรีรัมย์ และวิทยาลัยครูมหาสารคามที่ได้อำนวยความสะดวก
และให้ความช่วยเหลือในระหว่างการเก็บข้อมูล และขอขอบคุณนักศึกษาคณะวิชา
วิทยาการจัดการ วิทยาลัยครูสุรินทร์ ที่ได้ให้ความช่วยเหลือด้านการจัดการข้อมูล และ
ขอบคุณคณะวิชาวิทยาการจัดการ ที่ได้ให้การอนุเคราะห์ให้ใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการ
วิเคราะห์ข้อมูล และจัดพิมพ์งานวิจัยนี้

ขอขอบคุณ เพื่อนคณาจารย์วิทยาลัยครูสุรินทร์ ที่เข้าฟังและวิจารณ์การ
นำเสนอวิทยานิพนธ์ ที่วิทยาลัยครูสุรินทร์ เมื่อวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2536 ซึ่งการวิพากษ์
วิจารณ์ และการให้ข้อเสนอแนะทั้งหลาย นับว่ามีคุณค่ายิ่งต่องานวิจัยนี้ และขอขอบคุณท่าน
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สมบูรณ์ สาทลาลัย ที่ได้ช่วยกรุณาแก้ข้อความในบทคัดย่อภาษาอังกฤษ
ให้ถูกต้องตามหลักไวยากรณ์

ขอขอบคุณ พี่ชีวิต หมั่นนุช ในการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในระหว่าง
ที่ผู้วิจัยมาขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา และขอบคุณคุณปิยะนุช คล้ายเงิน ที่ค้นเอกสาร
ที่ขาดหายไปจากประเทศไทย

ท้ายสุด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ-คุณแม่ที่อบรมเลี้ยงดูและให้อิสระแก่
ผู้วิจัยในการเลือกวิถีชีวิตและการเลือกเรียนจนถึงขั้นนี้ และงานวิจัยนี้คงสำเร็จไม่ได้หาก
ไม่ได้รับการช่วยเหลือ การให้กำลังใจ และการให้ความเข้าใจจาก คุณศิริมา สุตชาวี
ผู้เป็นภรรยาสุดที่รักของผู้วิจัย พร้อมกับกำลังใจจาก เด็กหญิงณัฐมาลิน สุตชาวี (ลูกอัน)
ผู้เฝ้ารอคอยแสนหวาน ให้แก่คุณพ่อด้วยความรักและบริสุทธิ์ใจ ในขณะที่เห็นคุณพ่อเหนื่อยกับการทำ
งานวิจัย จนกระทั่งบรรลุล่วงวัตถุประสงค์ในการวิจัยด้วยดี จึงขอขอบคุณมาด้วยความจริงใจ

สารบัญ

		หน้า
<u>บทคัดย่อภาษาไทย</u>		(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ab	(4)
กิตติกรรมประกาศ		(8)
<u>สารบัญแบบมี</u>	co	(18)
สารบัญตาราง		(19)
<u>บทที่</u>		
1 บทนำ	c1	1
1. ความนำ		1
2. ความสำคัญของปัญหาในการวิจัย		1
3. วัตถุประสงค์ในการศึกษา		4
4. ขอบเขตและข้อจำกัดในการศึกษา		5
5. นโยบายของวิทยาลัยครู		6
6. นิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัย		7
7. ผลที่คาดว่าจะได้รับ		9
8. ลำดับการนำเสนอวิทยานิพนธ์		9
เชิงอรรถ		10
2 <u>วิวัฒนาการของวิทยาลัยครูในประเทศไทย</u>	c2	11
1. ความนำ		11
2. สถาบันฝึกหัดครูและวิวัฒนาการของวิทยาลัยครูของไทย		11
3. นโยบายจัดการศึกษาของวิทยาลัยครู		19
4. บทบาทของวิทยาลัยครู		30
5. โครงสร้างการบริหารของวิทยาลัยครู		31
6. โครงสร้างของหลักสูตรของวิทยาลัยครู		32
7. บุคลากรของวิทยาลัยครู		34
8. งบประมาณรายจ่ายของวิทยาลัยครู		38
เชิงอรรถ		40

บทที่		หน้า
3	การทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ c3-1	42
	1. ความนำ	42
	2. นิยามศัพท์และความเป็นมาของการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติ	42
	3. แนวความคิดเบื้องต้นเกี่ยวกับการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติ	44
	4. แนวความคิดสำคัญในการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติ	50
	5. ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง c3-2	71
	ก. ผลงานวิจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ	72
	ข. ผลงานวิจัยเกี่ยวกับการฝึกหัดครู	83
	6. แนวความคิดเกี่ยวกับความสำเร็จ ความล้มเหลว และการสร้างมาตรวัดวัดการนำนโยบายไปปฏิบัติ	88
	1. เงื่อนไขการนำนโยบายไปปฏิบัติให้บรรลุผล	89
	2. ปัญหาสำคัญของกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ	91
	3. มาตรวัดการวิจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติ	92
	7. ตัวแปรสำคัญในการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติ c3-3	99
	8. นัยที่พัฒนาขึ้นจากการศึกษาวรรณกรรม	107
	1. ผลการเลือกสรรตัวแปรและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	107
	2. กรอบความคิดในการวิจัย	109
	3. สมมติฐานการวิจัย	111
	4. การสร้างตัวชี้วัดตัวแปรในการวิจัย	113
	5. แนวทางในการสร้างมาตรวัด	120
	เชิงอรรถ	122
4	ระเบียบวิธีวิจัย c4	139
	1. ความนำ	139
	2. ประเภทของการวิจัย	139
	3. ข้อมูลที่ต้องการ	140
	4. หน่วยวิเคราะห์	141
	5. การสุ่มตัวอย่าง	142

บทที่		หน้า
	6. การสร้างมาตราวัด	143
	7. การเก็บรวบรวมข้อมูล	148
	8. การวิเคราะห์ข้อมูล	149
	9. นัยของการนำไปใช้เชิงนโยบายของผลการวิจัย	150
	เชิงอรรถ	152
5	ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน	c5 154
	1. ความน่า	154
	2. การวิเคราะห์เครื่องมือในการวิจัย	154
	3. ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน	156
	1. ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	157
	2. ผลการวิเคราะห์ตัวแปรเชิงนโยบาย	171
	3. ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรการนำนโยบายไปปฏิบัติ	187
	4. ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรชุดตัวแปรการนำนโยบายไปปฏิบัติ	193
	4. สรุป	198
	เชิงอรรถ	199
6	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน	c6 200
	1. ความน่า	200
	2. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน	200
	1. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรเชิงนโยบาย	200
	2. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรการนำนโยบายไปปฏิบัติ	218
	3. สรุป	227

<u>บทที่</u>		หน้า
7	ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ c7	228
	1. ความนำ	228
	2. การตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม	228
	3. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ	231
	3.1 ผลการวิเคราะห์เมื่อใช้ตัวแปรอิสระ 6 ตัว	232
	1. การพยากรณ์และการอธิบายความสำเร็จในการสอน นักศึกษาภาคปกติ	235
	2. การพยากรณ์และการอธิบายความสำเร็จในการสอน นักศึกษาภาค กศ.บป.	237
	3. การพยากรณ์และการอธิบายความสำเร็จในการ วิจัยของวิทยาลัยครู	239
	4. การพยากรณ์และการอธิบายความสำเร็จในการ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม	241
	5. การพยากรณ์และการอธิบายความสำเร็จในการ ในการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม	243
	6. การพยากรณ์และการอธิบายความสำเร็จในการ ในการนำนโยบายไปปฏิบัติ	245
	3.2 ผลการวิเคราะห์เมื่อใช้ตัวแปรอิสระ 5 ตัว	247
	1. การพยากรณ์และการอธิบายความสำเร็จในการสอน นักศึกษาภาคปกติ	250
	2. การพยากรณ์และการอธิบายความสำเร็จในการสอน นักศึกษาภาค กศ.บป.	252
	3. การพยากรณ์และการอธิบายความสำเร็จในการ วิจัยของวิทยาลัยครู	254
	4. การพยากรณ์และการอธิบายความสำเร็จในการ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม	256
	5. การพยากรณ์และการอธิบายความสำเร็จในการ ในการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม	258

บทที่		หน้า
	6. การพยากรณ์และการอธิบายความสำเร็จในการ ในการนำนโยบายไปปฏิบัติ	260
4. สรุป		261
เชิงอรรถ		264
<u>8</u>	<u>ผลการวิเคราะห์จำแนกประเภท</u>	c8 265
1. ความนำ		265
2. สาระสำคัญในการจำแนกประเภท		266
3. ผลการวิเคราะห์จำแนกประเภท		266
1. การจำแนกกลุ่มในการสอนนักศึกษาภาคปกติตามระดับ ความสำเร็จ		267
2. การจำแนกกลุ่มในการสอนนักศึกษาภาค กศ.บป. ตามระดับความสำเร็จ		269
3. การจำแนกกลุ่มในการวิจัยตามระดับความสำเร็จ		272
4. การจำแนกกลุ่มในการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ตามระดับความสำเร็จ		275
5. การจำแนกกลุ่มในการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ความสำเร็จ		278
6. การจำแนกกลุ่มในการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ ความสำเร็จ		281
7. สรุป		284
<u>9.</u>	<u>การอภิปรายผล</u>	c9-1 286
1. ความนำ		286
2. การอภิปรายผลข้อมูลเชิงคุณภาพ		286
2.1 ภารกิจของวิทยาลัยครูที่เผชิญกับปัญหา และอุปสรรคตามทฤษฎีของอาจารย์ และจากการสังเกต		287

บทที่		หน้า
	2.2 ภารกิจของวิทยาลัยครูที่เผชิญกับปัญหา และอุปสรรคตามทฤษฎีของอธิการ	289
	2.3 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตาม พ.ร.บ. ตามทฤษฎีของอาจารย์ และจากการสังเกต	290
	2.4 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตาม พ.ร.บ. ตามทฤษฎีของอธิการ	294
3.	การอภิปรายผลข้อมูลเชิงปริมาณ	296
	3.1 การอภิปรายผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน	296
	3.2 การอภิปรายผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน	306
	3.3 การอภิปรายผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ	309
	3.4 การอภิปรายผลการวิเคราะห์อำนาจจำแนก	313
4.	การอภิปรายผลสมมติฐานการวิจัย c9-2	315
	การทดสอบสมมติฐานที่ 1	315
	การทดสอบสมมติฐานที่ 2	316
	การทดสอบสมมติฐานที่ 3	319
	เชิงอรรถ	323
10.	สรุป และข้อเสนอแนะ c10	326
	1. ความนำ	326
	2. สรุปผลการวิจัย	326
	1. ระเบียบวิธีวิจัย	327
	2. ผลการค้นพบ	330
	2.1 สรุปผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา	330
	1. สรุปผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานของ ผู้ตอบแบบสอบถาม	331
	2. สรุปผลการวิเคราะห์ตัวแปรเชิงนโยบาย	331

3. สรุปผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของ ตัวแปรรวม ของชุดตัวแปรการนำ นโยบายไปปฏิบัติ		332
2.2 สรุปผลการวิเคราะห์สถิติเชิงตีความ		332
1. สรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน		332
2. สรุปผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ		333
3. สรุปผลการวิเคราะห์อำนาจจำแนก		334
2.3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน		335
3. ข้อเสนอแนะ		336
1. ข้อเสนอแนะในการนำนโยบายไปปฏิบัติ		336
1.1 ข้อเสนอแนะในการกำหนดนโยบายของวิทยาลัยครู ผลที่จะเกิดขึ้นจากการปรับเปลี่ยนนโยบาย		337 340
ผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงนโยบาย		341
1.2 ข้อเสนอแนะในการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไป ปฏิบัติ		342
2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย		354
3. ปัญหาที่เกิดขึ้นในการวิจัย		356
บรรณานุกรม	bi	360
ภาคผนวกที่ 1 แผนภูมิโครงสร้างของวิทยาลัยครู	ap-1	367
ภาคผนวกที่ 2 แบบสอบถาม	q	376
ภาคผนวกที่ 3 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อความถาม กับคะแนนรวม	ap-2	395
ภาคผนวกที่ 4 สัมการถดถอยพหุคูณ	ap-3	403
ภาคผนวกที่ 5 สัมการจำแนกประเภท	ap-4	407
ประวัติผู้วิจัย	v	410

สารบัญแบบภูมิ

แบบภูมิที่	หน้า
3.1 ลักษณะของนโยบาย	45
3.2 ตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ	49
3.3 ตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ	52
3.4 ผลกระทบทางตรงและทางอ้อมต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ	53
3.5 ตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติ	56
3.6 ตัวแบบทั่วไปของการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติ	64
3.7 ตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติ	66
3.8 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่แสดงถึงความสำเร็จขององค์การ	94
3.9 ตัวแบบในการศึกษาการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ	110

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 จำนวนนักศึกษาทั้งหมดปีการศึกษา 2530 - 2534	21
2.2 จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาทั้งหมดปีการศึกษา 2530-2534	22
2.3 จำนวนบุคลากรประจำปีการศึกษา 2530-2534	22
2.4 จำนวนบุคลากรประจำการที่สำเร็จการศึกษาศึกษา 2530-2534	23
2.5 ประมวลการงบประมาณเพื่อพัฒนาการศึกษา	24
2.6 จำนวนอาจารย์วิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยอีสานใต้ ระหว่างปี พ.ศ. 2528 - 2534	34
2.7 จำนวนอาจารย์วิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยอีสานใต้ระหว่าง ปี พ.ศ. 2528-2534 จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ	35
2.8 จำนวนอาจารย์วิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยอีสานใต้ระหว่าง ปี พ.ศ. 2528 - 2534 จำแนกตามระดับการศึกษา	36
2.9 จำนวนอาจารย์ของวิทยาลัยครูระหว่างปี พ.ศ. 2529 - 2532 จำแนกตามสหวิทยาลัย	37
2.10 งบประมาณรายจ่ายจริงที่เป็นงบประมาณ แผ่นดินของวิทยาลัยครูระหว่างปีงบประมาณ 2528 และ 2534 จำแนกตามสหวิทยาลัย	38
5.1 แสดงข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	157
5.2 แสดงผลการวิเคราะห์ตัวแปรเชิงนโยบาย	171
5.3 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปร การนำนโยบายไปปฏิบัติ	187
5.4 แสดงผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรรวม ของชุดตัวแปรการนำนโยบายไปปฏิบัติ	193
6.1 ความแปรปรวนของการย้ายอธิการเมื่อครบวาระ 4 ปี เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้อธิการไม่สนใจต่อการพัฒนา วิทยาลัยครู ของสหวิทยาลัยอีสานใต้	201

ตารางที่	หน้า
6.2 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตารางที่ 6.1	201
6.3 แสดงค่าความแปรปรวนของการจัดสรร งบประมาณของวิทยาลัยครูที่ไม่คำนึงถึงภารกิจที่ เปลี่ยนแปลงไป ของวิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยอีสานใต้	202
6.4 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตารางที่ 6.3	203
6.5 แสดงค่าความแปรปรวนของความฉับไวที่อธิการ สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งของวิทยาลัยครู ในสหวิทยาลัยอีสานใต้	204
6.6 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตารางที่ 6.5	204
6.7 แสดงค่าความแปรปรวนของอธิการที่ไม่สนใจข้อ ข้อเสนอแนะของอาจารย์วิทยาลัยครูใน สหวิทยาลัยอีสานใต้	205
6.8 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตารางที่ 6.7	206
6.9 แสดงค่าความแปรปรวนของหัวหน้าคณะ วิชาที่มีความสามารถสูงในการพัฒนางานวิชาการ ของวิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยอีสานใต้	207
6.10 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตารางที่ 6.9	207
6.11 แสดงค่าความแปรปรวนของการสื่อสารของ วิทยาลัยครูที่มีขั้นตอนมากเกินไปจนส่งผลให้ เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงานของวิทยาลัยครู ในสหวิทยาลัยอีสานใต้	208
6.12 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตารางที่ 6.11	209
6.13 แสดงค่าความแปรปรวนของโครงสร้าง ทางนโยบายของวิทยาลัยครู ในสหวิทยาลัยอีสานใต้	210
6.14 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตารางที่ 6.13	210
6.15 แสดงค่าความแปรปรวนของทรัพยากร ของวิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยอีสานใต้	211
6.16 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตารางที่ 6.15	212

ตารางที่	หน้า
6.17 แสดงค่าความแปรปรวนของการสนับสนุน การนำนโยบายไปปฏิบัติของวิทยาลัยครู ในสหวิทยาลัยอีสานใต้	213
6.18 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตารางที่ 6.17	213
6.19 แสดงค่าความแปรปรวนของการสนับสนุน ของการเมืองต่อวิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยอีสานใต้	214
6.20 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตารางที่ 6.19	215
6.21 แสดงค่าความแปรปรวนของการติดต่อสื่อสาร ของวิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยอีสานใต้	216
6.22 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตารางที่ 6.21	216
6.23 แสดงค่าความแปรปรวนของภาวะผู้นำของ วิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยอีสานใต้	217
6.24 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตารางที่ 6.23	217
6.25 การแสดงค่าความแปรปรวนของความสำเร็จ ในการสอนนักศึกษาภาคปกติของวิทยาลัยครู ในสหวิทยาลัยอีสานใต้	218
6.26 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตารางที่ 6.25	219
6.27 แสดงค่าความแปรปรวนของความสำเร็จใน การสอนนักศึกษาภาค กศ.บป. ของวิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยอีสานใต้	220
6.28 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตารางที่ 6.27	220
6.29 แสดงค่าความแปรปรวนของความสำเร็จ ในการวิจัยของวิทยาลัยครูใน สหวิทยาลัยอีสานใต้	221
6.30 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตารางที่ 6.29	222
6.31 แสดงค่าความแปรปรวนของความสำเร็จ ในการทำงานบำรุงศิลปวัฒนธรรม ของวิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยอีสานใต้	223
6.32 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตารางที่ 6.31	223

ตารางที่	หน้า
6.33 แสดงค่าความแปรปรวนของความสำเร็ ของการให้บริการทางวิชาการ แก่ชุมชนของวิทยาลัยครู ในสหวิทยาลัยอีสานใต้	224
6.34 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตารางที่ 6.33	225
6.35 แสดงค่าความแปรปรวนของความสำเร็ ในการนำนโยบายของวิทยาลัยครู ไปปฏิบัติ ของวิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยอีสานใต้	226
6.36 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตารางที่ 6.35	226
7.1 แสดง ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของตัวแปรเชิงนโยบายและตัวแปร การนำนโยบายไปปฏิบัติ ($n = 146$)	232
7.2 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เชิงนโยบายกับตัวแปรการนำนโยบายไปปฏิบัติ	234
7.3 แสดงน้ำหนักในการพยากรณ์และการอธิบายของ ตัวแปรทางนโยบายที่ทำให้การสอนนักศึกษาภาคปกติ ของวิทยาลัยครูประสบความสำเร็จ ($n=146$)	236
7.4 แสดงน้ำหนักในการพยากรณ์และการอธิบายของ ตัวแปรทางนโยบายที่ทำให้การสอนนักศึกษา กศ.บป. ของวิทยาลัยครูประสบผลสำเร็จ ($n=146$)	237
7.5 แสดงน้ำหนักในการพยากรณ์และการอธิบายของตัวแปร ทางนโยบายที่ทำให้การวิจัยประสบผลสำเร็จ($n=146$)	239
7.6 แสดงน้ำหนักในการพยากรณ์และการอธิบายของตัวแปร เชิงนโยบายที่ทำให้การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประสบผลสำเร็จ ($n=146$)	241
7.7 แสดงน้ำหนักในการพยากรณ์และการอธิบายของตัวแปร เชิงนโยบายที่ทำให้การให้บริการทางวิชาการของ วิทยาลัยครูประสบผลสำเร็จ ($n=146$)	243

ตารางที่	หน้า
7.8 แสดงน้ำหนักในการพยากรณ์และการอธิบายของ ตัวแปรนโยบายที่ทำให้การนำนโยบายของ วิทยาลัยครูประสบผลสำเร็จ (n=146)	245
7.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร เชิงนโยบายและตัวแปรการนำนโยบายไปปฏิบัติ (n = 174)	247
7.10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงนโยบาย กับตัวแปรการนำนโยบายไปปฏิบัติ	249
7.11 แสดงน้ำหนักในการพยากรณ์และการอธิบาย ของตัวแปรเชิงนโยบายที่ทำให้การเรียนการ สอนนักศึกษามาศปทติ ของวิทยาลัยครูประสบ ผลสำเร็จ (n=147)	250
7.12 แสดงน้ำหนักในการพยากรณ์และการอธิบายของ ตัวแปรเชิงนโยบายที่ทำให้การจัดการศึกษาสำหรับ บุคลากรประจำการประสบผลสำเร็จ (n=174)	152
7.13 แสดงน้ำหนักในการพยากรณ์ และการอธิบายของ ตัวแปรเชิงนโยบายที่มีอิทธิพลต่อการวิจัย ของวิทยาลัยครู (n=174)	254
7.14 แสดงน้ำหนักในการพยากรณ์ และการอธิบายของ ตัวแปรเชิงนโยบายที่มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมศิลป วัฒนธรรมวิทยาลัยครู (n=174)	256
7.15 แสดงน้ำหนักในการพยากรณ์ และการอธิบายของ ตัวแปรเชิงนโยบายที่มีอิทธิพลต่อการให้บริการทาง วิชาการสังคม (n=174)	258
7.16 แสดงน้ำหนักในการพยากรณ์ และการอธิบายของ ตัวแปรเชิงนโยบายที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายของ วิทยาลัยครูไปปฏิบัติ (n=174)	260
8.1 แสดงนึ่งกัชั้นการจำแนกประเภทความสำเร็จในการสอน นักศึกษามาศปทติ (n=211)	267

ตารางที่	หน้า
8.2 แสดงการจำแนกกลุ่มตามระดับความสำเร็จใน การสอนนักศึกษาภาคปกติ	268
8.3 แสดงฟังก์ชันการจำแนกประเภทความสำเร็จใน การสอนนักศึกษาภาค กศ.บป. (n=208)	269
8.4 แสดงการจำแนกกลุ่มตามระดับความสำเร็จ ในการสอนนักศึกษาภาค กศ.บป.	271
8.5 แสดงฟังก์ชันการจำแนกประเภทความสำเร็จ ในการวิจัย (n = 180)	272
8.6 แสดงการจำแนกกลุ่มตามระดับความสำเร็จในการวิจัย	274
8.7 แสดงฟังก์ชันการจำแนกประเภทความสำเร็จใน การการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม (n = 213)	275
8.8 แสดงการจำแนกกลุ่มตามระดับความสำเร็จ ในการในการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม	277
8.9 แสดงฟังก์ชันการจำแนกประเภทความสำเร็จ ในการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม (n=214)	278
8.10 แสดงการจำแนกกลุ่มตามระดับความสำเร็จ ในการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม	280
8.11 แสดงฟังก์ชันการจำแนกประเภทความสำเร็จ ในการในการนำนโยบายไปปฏิบัติ (n = 174)	281
8.12 แสดงการจำแนกกลุ่มตามระดับความสำเร็จ ในการนำนโยบายไปปฏิบัติ	283

บทที่ 1

บทนำ

1. ความนำ

วิทยานิพนธ์ เรื่อง " การนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ : กรณีศึกษา สหวิทยาลัยอีสานใต้ " เป็นการศึกษาวิจัยนำร่อง ที่จะศึกษาการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาการ และการประยุกต์ใช้นโยบายการศึกษาของประเทศและในบทนี้ผู้วิจัย จะนำเสนอเป็นประเด็นสำคัญคือ (1) ความสำคัญของเรื่องที่ทำการศึกษา (2) วัตถุประสงค์ในการศึกษา (3) ขอบเขตและข้อจำกัดในการศึกษา (4) นโยบายของวิทยาลัยครู พ.ร.บ.วิทยาลัยครู(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 (5) นิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัย (6) ผลที่คาดว่าจะได้รับ และ (7) ลำดับการนำเสนอวิทยานิพนธ์ ดังสาระสำคัญต่อไปนี้

2. ความสำคัญของปัญหาในการวิจัย

วิทยาลัยครูเป็นสถานการศึกษาที่รับผิดชอบด้านการฝึกหัดครู ของประเทศไทย มากกว่า 99 ปี นับถึงปี พ.ศ. 2534 ตลอดช่วงเวลาดังกล่าวมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่เปลี่ยนแปลงไป ขณะเดียวกันวิทยาลัยครูเองก็ต้องเผชิญกับปัญหา ในแง่ของการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นอย่างมาก และครั้งหลังสุดของการเปลี่ยนแปลงวิทยาลัยครูเกิดขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2527 โดยมีการเปลี่ยนแปลงทางนโยบายครั้งสำคัญที่สุดคือ การตรา พ.ร.บ. วิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527

สำหรับเหตุผลในการประกาศใช้ พ. ร. บ. ฉบับนี้ เนื่องจากในระยะเวลาที่ผ่านมารัฐบาลมี นโยบายขยายการศึกษาในระดับประถมศึกษา ทำให้เกิดความต้องการครูเป็นจำนวนมาก อีกทั้งภาวะการขาดแคลนครูที่จะไปสอนในโรงเรียนประถมศึกษาดังกล่าว รัฐบาลจึงได้ขยายการฝึกหัดครูเพื่อผลิตครูออกไปสอนในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาให้เพียงพอับความต้องการในขณะนั้นด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงได้จัดตั้งวิทยาลัยครู

ชั้นรวมทั้งสิ้น 36 แห่งทั่วประเทศ แต่ในปัจจุบันความต้องการครูลดลงจึงต้องลดปริมาณการผลิตครู แต่เนื่องจากทรัพยากรของวิทยาลัยครูสังกัดกรมการฝึกหัดครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากรด้านบุคคลซึ่งมีอาจารย์ในระดับปริญญาเอก ปริญญาโทและปริญญาตรี รวมทั้งสิ้นกว่าหกพันคน รวมทั้งยังมีอาคารเรียนและอาคารประกอบการเรียนต่าง ๆ พร้อมทั้งบริเวณสถานที่กว้างขวาง สมควรที่จะนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาในด้านวิชาการต่าง ๆ แก่เยาวชนในท้องถิ่นนอกเหนือจากการศึกษาในสาขาวิชาชีพครู นอกจากนั้นยังสมควรแก้ไขบทบัญญัติต่าง ๆ ที่ไม่เหมาะสมให้เหมาะสมยิ่งขึ้น เพื่อให้สามารถใช้วิทยาลัยครูให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษารูปแบบใหม่ ๆ จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัติ

การเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบายดังกล่าวเป็นการพลิกโฉมของวิทยาลัยครูไปสู่การจัดการศึกษาที่หลากหลาย กล่าวคือ นโยบายได้กำหนดให้วิทยาลัยครูเปิดสอนถึงระดับปริญญาตรีได้ ในสาขาศิลปศาสตรบัณฑิต(ศส.บ.) และสาขาวิทยาศาสตร์บัณฑิต(ทส.บ.) นอกเหนือจากภารกิจเดิมที่รับผิดชอบอยู่ คือ การผลิตครู หรือ การจัดการศึกษาสาขาศรีศาสนศาสตรบัณฑิต(ค.บ.)

การนำนโยบายไปปฏิบัติ หรือการจัดการศึกษาดตามกฎหมายฉบับใหม่ เริ่มต้นขึ้นในปีการศึกษา 2528 โดยเริ่มจากความพร้อม และหรือความสมัครใจของแต่ละวิทยาลัยที่จะเปิดสอนในสาขาวิชาการอื่นเป็นสำคัญ และได้กำหนดเป็นนโยบายไว้ว่าเมื่อสิ้นสุดแผนพัฒนาฉบับที่ 6 ให้แต่ละวิทยาลัยเปิดสอนสาขาวิชาชีพครูและวิชาการอื่นในสัดส่วนที่เท่ากัน

การเปลี่ยนแปลงภารกิจครั้งนี้ ทำให้วิทยาลัยถูกท้าทาย และถูกวิพากษ์วิจารณ์จากหลายฝ่าย ทั้งฝ่ายที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย ไม่ว่าจะเป็นสื่อสารมวลชน นักการศึกษา และนักวิชาการในมหาวิทยาลัย กล่าวคือฝ่ายที่เห็นด้วยต่างก็มักสะท้อนถึงข้อดีที่คล้ายคลึงกันว่า ควรจะได้มีการพัฒนาและใช้ทรัพยากรของวิทยาลัยให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อท้องถิ่นส่วนฝ่ายที่คัดค้านต่างก็เห็นว่าการปรับเปลี่ยนบทบาทดังกล่าว อาจจะทำให้คุณภาพการจัดการศึกษาสาขาวิชาการอื่นของวิทยาลัยครูขาดประสิทธิภาพ และจะนำไปสู่ผลผลิตที่ด้อยคุณภาพ ทั้งนี้เพราะการให้นักการศึกษาไปสอนสาขาวิชาการอื่น ประคองคงเหลือเก่าในชุดใหม่คงจะไม่มีการเปลี่ยนแปลงอะไรมากนัก และขณะเดียวกันวิทยาลัยครูทุกแห่งตกอยู่ภายใต้การบริหารของนักการศึกษาที่ยังมีโลกทัศน์ - ที่ยังมุ่งเน้นให้ความสำคัญเฉพาะการผลิตครูอยู่เช่นเดิม ซึ่งทำให้ละเลยสาขาวิชาใหม่ที่กำลังพัฒนาพัฒนาขึ้นมา ประเด็นดังกล่าวเป็นทัศนคติที่ตรงกับแนวความคิดของคณาจารย์บางกลุ่มในวิทยาลัยครูเช่นกัน

การเปลี่ยนแปลงนโยบายของวิทยาลัยครู มีประเด็นสำคัญที่เป็นปัญหาการวิจัยหลายประการ ดังนี้

1. การเน้นบทบาทในการขยายฐานการศึกษาของวิทยาลัยครู เป็นปัญหาที่ทำให้เกิดความสงสัยในคุณภาพการจัดการศึกษาของวิทยาลัยครู ทั้งนี้เพราะสาขาวิชาที่วิทยาลัยครูเปิดสอนใหม่ เป็นสาขาวิชาที่ซ้ำซ้อนกับที่มหาวิทยาลัยกำลังเปิดสอนอยู่ ทำให้เป็นการพัฒนาหลักสูตรขึ้นมาใหม่ เพื่อความต้องการของท้องถิ่นแต่อย่างใด ขณะเดียวกันบุคลากรของวิทยาลัยครูที่รับผิดชอบในการสอน ส่วนใหญ่เป็นนักการศึกษาที่มีคุณวุฒิทางการศึกษา และรับผิดชอบการสอนหรือผลิตบัณฑิตในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ และสาขาศิลปศาสตร์ น่าจะมีปัญหาในด้านคุณภาพของบัณฑิตเป็นอย่างมาก

2. ผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครู เป็นนักการศึกษา เมื่อปรับเปลี่ยนบทบาทเพิ่มขึ้น อาจขาดประสบการณ์ในด้านการจัดการศึกษาสาขาวิชาการอื่น ส่งผลให้บุคคลดังกล่าวให้ความสำคัญ ในการพัฒนาการศึกษาสาขาวิชาการอื่นน้อยลง และเป็นที่มาของการด้อยคุณภาพของผลผลิต เมื่อเปรียบเทียบกับสถาบันอื่น เพราะโลกทัศน์ของบุคคลเหล่านั้นยังคงให้ความสำคัญ กับการผลิตครูอยู่เช่นเดิม ภาพสะท้อนให้เห็นปัญหาดังกล่าวปรากฏให้เห็นค่อนข้างชัดเจนในกรณีการจัดการศึกษาให้นักศึกษาคูครูทายาท ที่วิทยาลัยครูให้ความสำคัญกับนักศึกษาในโครงการครูทายาทมากกว่านักศึกษากลุ่มอื่น จนมีการตั้งคำถามในเชิงสงสัยอยู่หลายประการว่า วิทยาลัยครูกำลังทำอะไรอยู่

3. โครงสร้างของวิทยาลัยครูทั้ง 36 แห่ง มีโครงสร้างหลักที่เหมือนกัน เป็นข้อสังเกตว่า โครงสร้างดังกล่าวไม่อาจจะเหมาะสมกับสภาพการจัดการศึกษาในภูมิภาคต่าง ๆ ของประเทศไทย และไม่น่าจะสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นต่าง ๆ การจัดโครงสร้างตามนโยบายใหม่ของวิทยาลัยครู ดังกล่าวทำให้วิทยาลัยครูทุกแห่งมีโครงสร้างเกือบเหมือนกันร้อยเปอร์เซ็นต์ ไม่ใช่การพัฒนาโครงสร้างเพื่อความต้องการที่จะตอบสนองต่อการพัฒนาท้องถิ่น ดังเช่นได้กล่าวไว้ในเหตุผลในการประกาศใช้กฎหมายฉบับนี้ แต่น่าจะเป็นโครงสร้างในการปรับตัว เพื่อความอยู่รอดของวิทยาลัยครู และกรมการฝึกหัดครูเท่านั้น และส่งผลให้เกิดปัญหาด้านการบริหารงานบุคคล ทั้งในแง่ของความขาดแคลนบุคลากรในสายผู้สอนสาขาวิชาการอื่น และการขาดอัตรากำลังข้าราชการพลเรือนที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานช่วยอำนวยความสะดวกระดับคณะวิชา วิทยาลัยครูละ 6 หน่วยงาน และจะเป็นต้องขอรับรองให้อาจารย์ผู้สอน ไปปฏิบัติงานในหน่วยงานช่วยอำนวยความสะดวก ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการสอนด้อยลงไปได้

4. หลักสูตรการจัดการศึกษาสาขาวิชาการอื่นของวิทยาลัยครู เป็นการลอกเลียนแบบ หรือคัดลอกหลักสูตรของมหาวิทยาลัย และเปลี่ยนชื่อเสียใหม่ ไม่ก่อให้เกิดการพัฒนากำลังคนเพื่อตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศอย่างแท้จริง ปัญหาดังกล่าวจะส่งผลให้หน่วยงานผู้ใช้นักศึกษาของวิทยาลัยครู ไม่มั่นใจในคุณภาพของบัณฑิต และกลายเป็นปัญหาในการหางานทำในอนาคต

5. การจัดการศึกษาของวิทยาลัยครู มาตรฐานกลาง และบิดเบือนปรัชญาในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะการใช้ระเบียบการวัดผลการศึกษาสำหรับนักศึกษาภาคปกติ และนักศึกษามหาชนุเคราะห์ประจำการ (กศ.บป.) ที่ต่างกัน ประเด็นดังกล่าวถูกวิจารณ์จากคณาจารย์ของวิทยาลัยครู ว่าการจัดการศึกษาให้กับบุคคล 2 กลุ่มนั้น ใช้หลักสูตรเดียวกันและให้ปริญญาเดียวกัน แต่ใช้ระเบียบการวัดผลต่างกัน น่าจะเป็นการลดมาตรฐานการศึกษา และส่งผลให้เกิดการค้ำยประสิทธิภาพได้

6. โครงสร้างในการบริหารวิทยาลัยครู น่าจะเป็นมูลเหตุสำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้ลาชวัญ และกำลังใจของอาจารย์วิทยาลัยครู ทั้งนี้เพราะว่ากระบวนการได้มาซึ่งตำแหน่งทางการบริหารของวิทยาลัยครู คือการแต่งตั้งอธิการวิทยาลัยครู เป็นกระบวนการที่ทำให้บุคคลที่ได้รับแต่งตั้ง ต้องพยายามสืบทอดการดำรงตำแหน่งอธิการตลอดไป ทำให้ขาดความผูกพันและความรับผิดชอบต่อการพัฒนาวิทยาลัยครูอย่างแท้จริง

การวิพากษ์วิจารณ์ดังกล่าวยังคงมีอยู่จนกระทั่งปัจจุบันแม้ว่าจะได้มีการนำนโยบายไปปฏิบัติกว่า 6 ปีแล้วก็ตาม จึงเป็นมูลเหตุจูงใจที่สำคัญให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาสถานการณ์การนำนโยบายไปปฏิบัติ ของวิทยาลัยครูว่าเป็นอย่างไร มีปัจจัยใดบ้างที่เป็นตัวสนับสนุน หรือเป็นอุปสรรคต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ และหากจะให้การนำนโยบายไปปฏิบัติประสบผลสำเร็จ ควรมีข้อเสนอแนะเช่นไร ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิทยาลัยครูในสภาวะที่มีการเคลื่อนไหวและเปลี่ยนแปลง เช่น ในปัจจุบัน

3. วัตถุประสงค์ในการศึกษา

ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาดังนี้

1. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติของวิทยาลัยครู
2. เพื่อศึกษาสถานการณ์การนำนโยบายไปปฏิบัติของวิทยาลัยครู
3. เพื่อนำผลที่ค้นพบจากการศึกษาวิจัยไปพัฒนาเป็นข้อเสนอแนะในการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. ขอบเขตและข้อจำกัดในการศึกษา

เนื่องจากวิทยาลัยวิทยาลัยครูทั้ง 36 แห่ง กระจายไปตามภูมิภาคต่าง ๆ ของประเทศ และครอบคลุมพื้นที่ในทุกจังหวัด กล่าวคือ วิทยาลัยครูแห่งหนึ่ง ๆ จะรับผิดชอบการจัดการศึกษาด้านการฝึกหัดครู 1 หรือ 2 หรือ 3 จังหวัด ทั้งนี้แล้วแต่ข้อตกลงของวิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยเดียวกัน อีกประการหนึ่งลักษณะโครงสร้างทางการบริหาร และโครงสร้างของนโยบายของวิทยาลัยครูส่วนใหญ่จะไม่แตกต่างกัน แต่จุดแตกต่างที่ค่อนข้างชัดเจนของแต่ละวิทยาลัย คือ ภาวะผู้นำ โดยเฉพาะผู้นำระดับสูงสุดคือ อธิการวิทยาลัยครู ที่ต่างกันมีภูมิหลังทางการศึกษา ครอบครัวยุค ประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันออกไปและความแตกต่างอีกประการหนึ่ง คือ ลักษณะของการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของอาจารย์แต่ละวิทยาลัยครู ฉะนั้น การเลือกวิทยาลัยครูทั้ง 4 แห่ง ในสหวิทยาลัยอีสานใต้ เป็นการเพียงพอที่เป็นตัวแทนที่ดีของการศึกษาวิทยาลัยครูทั้ง 36 แห่ง กล่าวคือวิทยาลัยครูนครราชสีมา และวิทยาลัยครูอุบลราชธานี เป็นตัวแทนที่ดีของวิทยาลัยครูกลุ่มเก่าแก่ที่ตั้งขึ้นในยุคแรก ๆ ลักษณะของอาจารย์ส่วนใหญ่จะเป็นคนรุ่นเก่า มีประสบการณ์มาก และเป็นผู้นิยมอายุมากเช่นกัน ขณะเดียวกันวิทยาลัยครูดังกล่าว ต่างก็เป็นตัวแทนของวิทยาลัยครูขนาดใหญ่อีกด้วย สำหรับวิทยาลัยครูสุรินทร์ และวิทยาลัยครูบุรีรัมย์ จะมีลักษณะเป็นวิทยาลัยครูรุ่นใหม่ มีขนาดเล็ก และอาจารย์ส่วนใหญ่จะเป็นคนหนุ่มสาว ส่วนภาวะผู้นำของแต่ละวิทยาลัยครูที่เลือกมาต่างก็มีความแตกต่างกันพอสมควร ผู้วิจัยจึงเห็นว่าการเลือกศึกษาวิทยาลัยครู ในสหวิทยาลัยอีสานใต้ จึงเป็นการเพียงพอในการหาของสรุปในเชิงนโยบายในงานวิจัยนี้

ข้อจำกัดประการหนึ่งในการวิจัยนี้ ที่ผู้วิจัยไม่อาจจะศึกษา ให้กระจายไปทุกวิทยาลัยครู ในสหวิทยาลัยต่าง ๆ เพราะข้อจำกัดทางด้านงบประมาณในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนจำกัด การที่จะเก็บข้อมูลจากทุกสหวิทยาลัยจะต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก เพราะวิทยาลัยครูดังกล่าวกระจายไปเกือบทุกจังหวัดของประเทศไทย และในการเลือกวิทยาลัยที่จะศึกษาทั้ง 4 แห่ง ผู้วิจัยมั่นใจว่ามีความเป็นเหตุเป็นผลในทางวิชาการเพียงพอที่จะได้ตัวแทนที่ดีของประชากรได้

5. นโยบายวิทยาลัยครู: น.ร.บ.วิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2527

การทำความเข้าใจนโยบายของวิทยาลัยครู ควรจะศึกษาถึงสาระสำคัญของนโยบายเดิมกับนโยบายใหม่ เพื่อให้เห็นสภาพการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน เปรียบเทียบกับเหตุผลในการกำหนดนโยบายที่ปรากฏเป็นลายลักษณ์อักษร ดังสาระสำคัญต่อไปนี้

1. นโยบายเดิมของวิทยาลัยครู หมายถึง นโยบายการจัดการศึกษาของวิทยาลัยครู ตาม พ.ร.บ. วิทยาลัยครู พ.ศ.2518 ซึ่งมีนโยบายหลักในการจัดการศึกษา และมีเหตุผลในการประกาศใช้ดังนี้

1.1 นโยบายหลัก การจัดการศึกษาของวิทยาลัยครูนั้น มาตรา 5 แห่ง พ.ร.บ. วิทยาลัยครู พ.ศ.2518 กำหนดไว้ว่า "มาตรา 5 ให้วิทยาลัยครูเป็นสถานการศึกษาและการวิจัย มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาวิชาการและผลิตครูถึงระดับปริญญาตรีทำการวิจัย ส่งเสริมวิชาชีพและวิทยฐานะของครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ผู้บริหารการศึกษา ทำนุบำรุงวัฒนธรรม และให้บริการทางวิชาการแก่สังคม"²

1.2 เหตุผลในการกำหนดนโยบาย ปรากฏในหมายเหตุท้ายพระราชบัญญัติว่า "เหตุผลในการประกาศใช้ พ.ร.บ. ฉบับนี้คือ เนื่องจากรัฐบาลมีนโยบายขยายและปรับปรุงการศึกษาทุกระดับให้กว้างขวางและมีคุณภาพยิ่งขึ้น ในการนี้จะต้องผลิตครูสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคได้เจริญก้าวหน้าขึ้นถึงขั้นที่สามารถดำเนินการเปิดสอนถึงระดับปริญญาได้ จึงจำเป็นต้องตรา พ.ร.บ.นี้ขึ้น"³

จะเห็นว่าหลังจากการกำหนดนโยบายดังกล่าว ทำให้วิทยาลัยครูทั่วประเทศ ทั้ง 36 แห่งเปิดสอนทางการศึกษาระดับปริญญาตรีได้

2. นโยบายใหม่ของวิทยาลัยครู หมายถึง นโยบายการจัดการศึกษาของวิทยาลัยครู ตามพ.ร.บ.วิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2527 ได้กำหนดไว้ในมาตรา 3 ว่า "...ให้วิทยาลัยครูเป็นสถานการศึกษาและวิจัย มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาวิชาการในสาขาวิชาต่าง ๆ ตามความต้องการของท้องถิ่นและผลิตครูถึงระดับปริญญาตรี ทำการวิจัย ส่งเสริมวิทยฐานะของครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและให้บริการทางวิชาการแก่สังคม..."⁴

เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ "เนื่องจากในระยะเวลาที่ผ่านมารัฐบาลมีนโยบายขยายการศึกษาในระดับประถมศึกษาทำให้เกิดความต้องการครูเป็นจำนวนมาก อีกทั้งเกิดภาวะการขาดแคลนครูที่จะไปสอนในโรงเรียนประถมศึกษา

ดังกล่าว รัฐบาลจึงได้ขยายการฝึกหัดครู เพื่อผลิตครูออกไปสอนในโรงเรียนประถมศึกษา และมัธยมศึกษาให้เพียงพอกับความต้องการในขณะนั้น ด้วยเหตุดังกล่าว จึงได้จัดตั้ง วิทยาลัยครูขึ้นรวมทั้งสิ้น 36 แห่งทั่วประเทศ แต่ในปัจจุบันความต้องการครูลดลงจึงต้อง ลดปริมาณการผลิตครูลงแต่เนื่องจากทรัพยากรของวิทยาลัยครูสังกัดกรมการฝึกหัดครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากรทางด้านบุคลากรซึ่งมีอาจารย์ในระดับปริญญาเอก ปริญญาโท และ ปริญญาตรี รวมทั้งสิ้นกว่าหกพันคน รวมทั้งยังมีอาคารเรียน และอาคารประกอบการเรียน ต่าง ๆ พร้อมทั้งบริเวณสถานที่กว้างขวาง สมควรที่จะนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาในด้านวิชาการต่าง ๆ แก่เยาวชนในท้องถิ่นนอกเหนือจากการศึกษาในสาขา วิชาชีพครู นอกจากนั้นยังสมควรแก้ไขบทบัญญัติต่าง ๆ ที่ไม่เหมาะสมให้เหมาะสมยิ่งขึ้นเพื่อให้สามารถใช้วิทยาลัยครูให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาอย่างเต็มที่

6. นิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัย

การวิจัยนี้มีศัพท์ที่ใช้เฉพาะ และเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน จึงได้นิยาม ศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

วิทยาลัยครู หมายถึง สถาบันการศึกษา สังกัดกรมการฝึกหัดครูตาม พ.ร.บ. วิทยาลัยครู(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 มีจำนวน 36 แห่ง และในที่นี้ให้หมายถึง วิทยาลัยครูนครราชสีมา วิทยาลัยครูบุรีรัมย์ วิทยาลัยครูสุรินทร์และวิทยาลัยครูอุบลราชธานี

สหวิทยาลัย หมายถึง กลุ่มวิทยาลัยครู ตามข้อบังคับสภาการฝึกหัดครู ว่า ด้วยกลุ่มวิทยาลัยครู พ.ศ. 2528 ประกอบด้วย 8 สหวิทยาลัย คือ สหวิทยาลัยลำนานา สหวิทยาลัยศรีอยุธยา สหวิทยาลัยทวารวดี สหวิทยาลัยทักษิณ สหวิทยาลัยอีสานใต้ สหวิทยาลัยอีสานเหนือ และสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์

สหวิทยาลัยอีสานใต้ หมายถึง สหวิทยาลัยที่ประกอบด้วย 4 วิทยาลัยครู คือ วิทยาลัยครูนครราชสีมา วิทยาลัยครูบุรีรัมย์ วิทยาลัยครูสุรินทร์และวิทยาลัยครูอุบลราชธานี

สาขาวิชาการศึกษา หมายถึง สาขาวิชาที่วิทยาลัยครูเปิดสอน เพื่อฝึกฝนให้นักศึกษาไปประกอบอาชีพครู และผู้สำเร็จการศึกษา จะได้คุณวุฒิประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (ป.กศ.ชั้นสูง) หรือ ครุศาสตรบัณฑิต(ค.บ.)

สาขาวิชาศิลปศาสตร์ หมายถึง สาขาที่เปิดสอนในวิทยาลัยครู เพื่อฝึกให้นักศึกษาไปประกอบอาชีพในสาขาศิลปศาสตร์ ซึ่งเป็นการจัดการศึกษาที่อยู่ในความรับผิดชอบ

ชอบของคณะวิชาวิทยาการจัดการ และคณะวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ผู้สำเร็จการศึกษาจะได้คุณวุฒิปริญญาศิลปศาสตร์ (อศศ.) หรือ ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.)

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ หมายถึง สาขาทางวิทยาศาสตร์ที่วิทยาลัยครูเปิดสอน เพื่อฝึกให้นักศึกษาไปประกอบอาชีพในสาขาวิทยาศาสตร์ ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของคณะวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะวิชาเกษตรและอุตสาหกรรมศึกษา ผู้สำเร็จการศึกษาจะได้คุณวุฒิปริญญาวิทยาศาสตร์ (อวท.) หรือ วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วท.บ.)

สาขาวิชาการอื่น หมายถึง สาขาวิชาศิลปศาสตร์ หรือสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ นักศึกษามาศึกษา หมายถึง นักศึกษาที่ศึกษาในวิทยาลัยครู ในเวลาปกติของทางราชการ

นักศึกษา กศ.บป. หมายถึง นักศึกษาที่เข้าศึกษาในวิทยาลัยตามโครงการจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการ พ.ศ. 2528 ซึ่งจะใช้เวลาศึกษาในวันหยุดราชการหรือนอกเวลาราชการ

อาจารย์ หมายถึง อาจารย์ของวิทยาลัยครู

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารของวิทยาลัยครู ที่ดำรงตำแหน่งอธิการ รองอธิการ หัวหน้าคณะวิชา หรือ หัวหน้าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับคณะวิชา

นโยบายของวิทยาลัยครู หมายถึง พ.ร.บ. วิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 และรวมถึงกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง หรือโครงการใด ๆ ที่ตราขึ้นโดยอาศัยอำนาจแห่งพระราชบัญญัติฉบับนี้

ตัวแปรเชิงนโยบาย หมายถึง ชุดของตัวแปรอิสระที่ถูกสร้างขึ้นจากการศึกษาวรรณกรรม ประกอบด้วย 6 ตัวแปร คือ ลักษณะโครงสร้างของนโยบาย ทักษะการ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานการสนับสนุนทางการเมือง การติดต่อสื่อสารและภาวะผู้นำ

การนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ หมายถึง การที่วิทยาลัยครูต่าง ๆ ดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบายของวิทยาลัยครู ประกอบด้วยตัวแปรที่สำคัญ 5 ตัวแปร คือ การสอนนักศึกษามาศึกษา การสอนนักศึกษาภาค กศ.บป. การวิจัย การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม

ความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง ร้อยละของความสำเร็จในการปฏิบัติงานภารกิจของวิทยาลัยครู หรือการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ ประเมินโดยอาจารย์ของวิทยาลัยครู

โปรแกรมวิชา หมายถึง การเปิดสอนวิชาเอกต่าง ๆ ของวิทยาลัยครูตาม
สาขาวิชาต่าง ๆ

หลักสูตร หมายถึง หลักสูตรของวิทยาลัยครูที่ได้รับการอนุมัติจากสภาการ
ฝึกหัดครู ให้เปิดสอนในวิทยาลัยครู

สภาการฝึกหัดครู หมายถึง องค์การที่ทำหน้าที่กำหนดนโยบายและควบคุม
การบริหารงานของวิทยาลัยครู ตามมาตรา 6 และมาตรา 7 แห่ง พ.ร.บ. วิทยาลัยครู
(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527

7. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยนี้คาดว่าจะค้นพบผลจากการศึกษาดังนี้

1. ผลด้านการค้นพบทางวิชาการ จะเป็นการเพิ่มพูนองค์ความรู้ (Body of Knowledge) ด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยเฉพาะการค้นพบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ
การนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ ซึ่งถือว่าเป็นผลการวิจัยนำร่องด้านการศึกษานำ
นโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติของประเทศไทย

2. ผลการค้นพบในทางปฏิบัติ จะนำไปสู่การให้ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา
การนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ และรวมถึงการเสนอแนะทางเพื่อการแก้ปัญหา
ด้านนโยบายทางการศึกษาของประเทศไทย

8. ลำดับการนำเสนอวิทยานิพนธ์

การนำเสนอวิทยานิพนธ์จะแบ่งออกเป็น 10 บท เรียงตามลำดับดังนี้

- บทที่ 1 บทนำ
- บทที่ 2 วิวัฒนาการของวิทยาลัยครูในประเทศไทย
- บทที่ 3 การทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ
- บทที่ 4 ระเบียบวิธีวิจัย
- บทที่ 5 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน
- บทที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน
- บทที่ 7 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ
- บทที่ 8 ผลการวิเคราะห์จำแนกประเภท
- บทที่ 9 การอภิปรายผล
- บทที่ 10 สรุป และข้อเสนอแนะ

เชิงอรรถ

- ¹ ราชกิจจานุเบกษา (ฉบับพิเศษ) เล่ม 101 ตอนที่ 144 2527), หน้า 13.
- ² ราชกิจจานุเบกษา (ฉบับพิเศษ) เล่ม 92 ตอนที่ 48 (27 กุมภาพันธ์ 2518), หน้า 24-25.
- ³ Ibid., p.43.
- ⁴ ราชกิจจานุเบกษา (ฉบับพิเศษ) เล่ม 101 ตอนที่ 144 (12 ตุลาคม 2527), หน้า 2.
- ⁵ Ibid., p. 11.

บทที่ 2

วิวัฒนาการของวิทยาลัยครูในประเทศไทย

1. ความนำ

การจัดการศึกษาด้านการฝึกหัดครูของประเทศไทย เริ่มต้นอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2435¹ จนถึงปี พ.ศ. 2535 การฝึกหัดครูไทยถือกำเนิดครบ 100 ปีพอดี และสถาบันทางการศึกษาชั้นสูงของไทยเกือบทุกแห่ง ล้วนแต่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการผลิตครูทั้งสิ้น อาจจะเป็นการผลิตครูโดยตรงหรือโดยอ้อมก็ได้

การศึกษาวิจัย เรื่อง การนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ : กรณีศึกษา สหวิทยาลัยอีสานใต้ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษาถึงความเป็นมา และการเปลี่ยนแปลงของวิทยาลัยครูเพื่อจะได้วิเคราะห์ได้ว่าอดีตของวิทยาลัยครู ได้สะท้อนให้เห็นปัจจุบัน และอนาคตได้อย่างไร อีกทั้งจะเป็นประโยชน์ต่อการให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนา นโยบายของวิทยาลัยครูได้เหมาะสมยิ่งขึ้น

2. สถาบันฝึกหัดครูและวิวัฒนาการของวิทยาลัยครูของไทย

วิวัฒนาการของวิทยาลัยครูในประเทศไทยมีสาระสำคัญที่ผู้วิจัยจะนำเสนอเป็นสำคัญดังนี้

สถาบันฝึกหัดครูเริ่มจัดตั้งขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2435 เรียกว่าโรงเรียนฝึกหัดอาจารย์ ต่อมาจัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูเกษตรกรรม หัตถกรรม พลศึกษา เป็นต้น

การจัดองค์การบริหารตั้งแต่เริ่มตั้ง จนถึง พ.ศ. 2496 นั้น ส่วนใหญ่กรมเจ้าสังกัดเป็นผู้รับผิดชอบ และได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงมาตลอดเวลา จนกระทั่งปีพ.ศ. 2530 มีหน่วยงานที่รับผิดชอบสถาบันฝึกหัดครู 104 แห่ง ดังนี้²

กรมการฝึกหัดครู	มีวิทยาลัยครู	36 แห่ง
กรมพลศึกษา	มีวิทยาลัยพลศึกษา	17 แห่ง
กรมศิลปากร	มีวิทยาลัยช่างศิลป์และนาฏศิลป์	11 แห่ง
วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา (สถาบันราชมนฑล)		20 แห่ง
ทบวงมหาวิทยาลัย คณะครุศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ ฯลฯ		20 แห่ง

จากสถิติข้างต้นพบว่าสถาบันฝึกหัดครู นอกจากจะดำเนินการโดยวิทยาลัยครู 36 แห่งแล้วยังมีสถาบันอื่นที่ดำเนินการผลิตครูอยู่ถึง 78 แห่งด้วยกัน ฉะนั้นปัญหาการผลิตบัณฑิตครูจะเกินความต้องการของตลาดแรงงานจึงยากต่อการควบคุม และเป็นอีกจุด

หนึ่งที่วิทยาลัยครูต้องเปลี่ยนบทบาทของตนเอง

ระยะก่อนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ การจัดการฝึกหัดครูระจัดกระจายอยู่ตามกรมต่าง ๆ ในปี พ.ศ. 2497³ รัฐบาลจึงได้ตรา พ.ร.บ. ปรับปรุงกระทรวง ทบวงกรมการฝึกหัดครูได้มาตรฐาน แบ่งการผลิตออกเป็นแผนก ๆ คือ การฝึกหัดครูวิสามัญ การฝึกหัดครูอาชีวศึกษา และการฝึกหัดครูพลศึกษา มีโรงเรียน 32 แห่งที่รับผิดชอบ และต่อมาปี พ.ศ. 2501 กรมการฝึกหัดครูได้ยกฐานะโรงเรียนฝึกหัดครูขึ้นเป็นวิทยาลัยครู 6 แห่ง และอีก 4 แห่งในปี พ.ศ. 2503

ช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 1 และ 2 กรมการฝึกหัดครูได้ยกฐานะโรงเรียนฝึกหัดครูที่มีอยู่เป็น วิทยาลัยมีทั้งหมด 26 แห่ง (วิทยาลัยครู 25 แห่ง วิทยาลัยวิชาการศึกษา 1 แห่ง)

ช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 3 การพัฒนาการศึกษาของชาติไม่บรรลุวัตถุประสงค์ จึงหันมาผลิตครูให้ทันกับการขยายตัวทางการศึกษา จึงตั้งวิทยาลัยครูขึ้นอีกในปี พ.ศ. 2515 จำนวน 4 แห่ง และปี พ.ศ. 2516 จำนวน 7 แห่ง รวมวิทยาลัยครูทั้งหมดมี 36 แห่ง และในปี พ.ศ. 2526 ได้จัดตั้งวิทยาลัยชุมชนขึ้น 4 แห่ง ภายใต้การบริหารงานของวิทยาลัยครู

ในช่วงกลางของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 5 ได้มีการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญของวิทยาลัยครูที่ได้ปรับเปลี่ยนบทบาทของตัวเองจากที่ทำหน้าที่ผลิตครูเพียงอย่างเดียว เป็นการผลิตบุคลากรในสาขาวิชาการอื่นเพิ่มเติมคือ สาขาศิลปศาสตร์ และสาขาวิทยาศาสตร์ โดยอาศัยผลของกฎหมายฉบับใหม่ที่มีแก้ไขเพิ่มเติม พ.ร.บ. วิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 ให้สามารถจัดการศึกษาในสาขาดังกล่าวได้ คือ พ.ร.บ. วิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527

ขณะเดียวกันจากผลของกฎหมายดังกล่าว ก็มีการเปลี่ยนแปลงในด้านการรวมกลุ่มของวิทยาลัยครู 8 กลุ่ม เป็นสหวิทยาลัย 8 แห่งมีเป้าหมายสำคัญเพื่อร่วมใช้ทรัพยากรของวิทยาลัยครูที่มีพื้นที่ใกล้เคียงกันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สหวิทยาลัยทั้ง 8 แห่ง ดังนี้

1. สหวิทยาลัยล้านนา มี 4 วิทยาลัยครูคือ วิทยาลัยครูเชียงราย เชียงใหม่ ลำปาง และอุตรดิตถ์

2. สหวิทยาลัยพุทธชินราช มี 4 วิทยาลัยครู คือวิทยาลัยครูกำแพงเพชร นครสวรรค์ พิษณุสงคราม และเพชรบูรณ์

3. สหวิทยาลัยอีสานเหนือมี 4 วิทยาลัยครู คือ วิทยาลัยครูมหาสารคาม เลย สกลนครและอุดรธานี

4.สหวิทยาลัยอีสานใต้มี 4 วิทยาลัยคือ วิทยาลัยครูนครราชสีมา บุรีรัมย์ สุรินทร์และอุบลราชธานี

5.สหวิทยาลัยศรีอยุธยา มี 5 วิทยาลัยคือวิทยาลัยครูจะเข้เกรา เทนสรี พระนครศรีอยุธยา เพชรบุรีวิทยาลัยสงฆ์ และรำไพพรรณี

6.สหวิทยาลัยทวารวดีมี 4 วิทยาลัยคือ วิทยาลัยครูกาญจนบุรี นครปฐม เพชรบุรี และหมู่บ้านจอมบึง

7.สหวิทยาลัยทักษิณมี 5 วิทยาลัยคือ นครศรีธรรมราช ภูเก็ต ยะลา สงขลา และสุราษฎร์ธานี

8.สหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์มี 6 วิทยาลัย คือ วิทยาลัยครูจันทร์เกษม ธนบุรี บ้านสมเด็จเจ้าพระยา พระนคร สวนดุสิต และสวนสุนันทา

ตลอดช่วงของแผนพัฒนาฉบับที่ 6 เป็นยุคของความพยายามของวิทยาลัยครู ที่พยายามจะเปลี่ยนสถานภาพของตนเองจากวิทยาลัยครูเป็นมหาวิทยาลัย เปลี่ยนจากการ เปิดสอนถึงระดับปริญญาตรีเป็นการเปิดสอนในระดับที่สูงกว่าระดับปริญญาตรี โดยเฉพาะใน ยุคของรัฐบาลชาติชาย 2 ได้มีการเสนอร่าง พ.ร.บ.สถาบันอุดมศึกษา เข้าสู่สภานิติบท ราชวร แต่ไม่ประสบผลสำเร็จและมาถึงยุคของรัฐบาลอานันท์ 1 ก็ได้ใช้ความพยายาม อีกครั้ง แต่ก็ไม่ประสบผลสำเร็จอีกเช่นเคย แต่ก็เกิดมิติใหม่ขึ้นในวิทยาลัยครูคือ การได้ รับพระราชทานชื่อว่า "สถาบันราชภัฏ" ดังจะได้เสนอในลำดับถัดไป

ตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู ฉบับ พ.ศ. 2527 วิทยาลัยครูสามารถเปิดสอน ถึงระดับปริญญาตรีนอกจากสายวิชาชีพแล้ว ยังสามารถเปิดสอนสายวิทยาศาสตร์ และ สายสังคมศาสตร์ได้ด้วยทำให้วิทยาลัยครูเป็นสถาบันอุดมศึกษาอย่างแท้จริง เพราะสามารถ ผลิตบัณฑิตได้ทุกสาขาคตามความพร้อมและความจำเป็นของท้องถิ่น จึงมีความจำเป็นของ ท้องถิ่น จึงมีความคิดที่จะเปลี่ยนชื่อวิทยาลัยครู

สมัยรัฐบาลพลเอกชาติชาย ชุณหะวัณ (เป็นนายกรัฐมนตรี) ได้มีการเสนอขอ แก่ไข พ.ร.บ. วิทยาลัยครู พ.ศ. 2527 โดยได้เสนอชื่อเป็น พระราชบัญญัติสถาบัน อุดมศึกษา ขณะเดียวกันก็ให้เปิดสอนสูงกว่าปริญญาตรีได้ในสาขาวิชาชีพ และขอปรับปรุง แก่ไขในประเด็นอื่น ๆ อีกหลายประเด็น กระบวนการทางด้านแก้ไขกฎหมายยังไม่ถึง สภานิติบทราชวร ก็มีการยึดอำนาจ เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2534 และตั้งสภารักษา ความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ ต่อมาก็มีการตั้งสภานิติบัญญัติแห่งชาติ และตั้งคณะรัฐบาลขึ้น มาบริหารประเทศ โดยมีนายอานันท์ ปันยารชุน เป็นนายกรัฐมนตรี นายก่อ สวัสดิ์พาณิชย์

เป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ และนายสมชัย วุฒิวิริชา เป็นรัฐมนตรีช่วยว่าการ
ช่วงเวลาดังกล่าวได้มีการเสนอกฎหมายและมีการออกกฎหมายกันเป็นจำนวนมาก กรมการฝึกหัดครูก็ได้เสนอแก้ไขพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2527 เข้าไปเช่นเดียวกัน โดยใช้ชื่อกกลาง ๆ ไปก่อน คือพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษา

เนื่องจากรัฐบาลนายอานันท์ ปันยารชุน มีคณะกรรมการกลั่นกรองงานด้านสังคมและกฎหมายพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษา ที่กรมการฝึกหัดครูเสนอไปนั้น ก่อนเข้าที่ประชุมคณะรัฐมนตรี จะต้องผ่านคณะกรรมการชุดนี้เสียก่อน³

ในต้นเดือนกันยายน 2534 เริ่มมีข่าวทางหน้าหนังสือพิมพ์ เกี่ยวกับพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาจากคณะกรรมการกลั่นกรองงานด้านสังคมและกฎหมาย ในเรื่องของชื่อพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษา และเรื่องการเปิดสอนสูงกว่าปริญญาตรี หากเปิดสอนควรจะไปสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย โดยสรุปก็คือ คณะกรรมการยังไม่เห็นด้วยที่จะเปลี่ยนชื่อวิทยาลัยครูและเปิดสอนสูงกว่าปริญญาตรี

กระแสดังกล่าว ทำให้ผู้บริหารระดับสูงของกรมการฝึกหัดครู ตั้งแต่ นายนิเชต สุทรวสิทก์ อธิบดีกรมการฝึกหัดครู รองอธิบดี ตลอดจนอธิการวิทยาลัยครูได้ติดตามเรื่องพระราชบัญญัติอย่างใกล้ชิด ทั้งนี้เพราะเป็นเรื่องสำคัญและมีผลอย่างยิ่งต่อบทบาทความก้าวหน้าของวิทยาลัยครู อีกประการหนึ่งก็คือ พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษานี้ได้เคยนำเข้าสู่เสนอในระดับรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการหลายครั้ง และหลายท่าน และทุกท่านก็ให้การสนับสนุน และช่วยผลักดันที่จะให้ผ่านกระบวนการ เพื่อประกาศออกมาเป็นกฎหมายให้ได้

ชื่อวิทยาลัยครูนั้น หากยังคงใช้ชื่อเดิมทั้ง ๆ ที่มีการขยายการผลิตบัณฑิตสาขาอื่นเพิ่มขึ้น คงทำไม่ได้ จำเป็นต้องมีชื่อกกลางหรือชื่อทั่วไปแทนวิทยาลัยครู ซึ่งเป็นชื่อที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจง เพื่อให้คนเข้าใจผิด หรือทำให้บัณฑิตที่จบสาขาวิชาการอื่นเสียโอกาสในการทำงาน เพราะคนทั่วไปและหน่วยงานต่าง ๆ ยังเข้าใจว่าวิทยาลัยครูผลิตเฉพาะวิชาชีพครู จึงได้พยายามที่จะคิดชื่อที่เหมาะสม แต่ก็ยังไม่เป็นที่ตกลงกันจึงใช้สถาบันอุดมศึกษาไปก่อน แม้ท่านรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ดร. ก่อ สวัสดิทานิชย์ เองก็เคยเสนอชื่อเป็นวิทยาลัยชุมชน หรือสถาบันพัฒนาชุมชน แต่ก็ยังไม่เป็นที่พอใจ ในขณะเดียวกันก็มีบางกระแสแสดงความคิดเห็นว่าหากขอพระราชทานชื่อดังที่สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ที่ได้รับพระราชทานมา ก็น่าจะเป็นที่ลืมนิดแก่ชาววิทยาลัยครูทุกคน

ครั้นถึงวันที่ 5 พฤศจิกายน 2534 ได้มีมติที่ประชุมคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับวิทยาลัยครู
ออกมาดังนี้ ⁴

1. รับทราบปัญหาของวิทยาลัยครู
2. การแก้ปัญหาของวิทยาลัยครูนั้น นอกจากปัญหาเรื่องชื่อ สถานะและการ
เปิดสอนแล้ว ควรคำนึงถึงเป้าหมายในการจัดและความต้องการของสังคม
3. ให้มีคณะกรรมการเพื่อศึกษาปัญหาของวิทยาลัยครู

ครั้นถึงวันที่ 14 พฤศจิกายน 2534 นายอานันท์ ปันยารชุน ก็ตั้งคณะกรรมการ
พิจารณาปัญหาของวิทยาลัยครู ตามมติ คณะรัฐมนตรี ข้อ 3 ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว ผู้ที่ได้รับ
การแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการแล้วแล้วแต่เป็นบุคคลที่สำคัญ และมีความรู้เกี่ยวกับด้านการศึกษา
เป็นอย่างดียิ่งนี้ คือ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (นายก่อ สวัสดิพานิชย์) เป็น
ประธานคณะกรรมการ ประกอบด้วย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุตสาหกรรม (นายสีป่นนท์
เกตุทัต) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงพาณิชย์ (นายอมเรศ สีลาอ่อน) รัฐมนตรีว่าการทบวง
มหาวิทยาลัย (นายเกษม สุวรรณกุล) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี
และการพลังงาน (นายสง่าสรวทศรี) รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี (นางสาวสุวิ
จิตกุล) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ (นายสมชัย วุฒิวิเศษ) อธิบดีกรมการฝึกหัดครู
(นายนิเชต สุนทรวาทิน) เลขาธิการและรองอธิบดีกรมการฝึกหัดครู (นายบุญชู นาดวงษ์)
เป็นผู้ช่วยเลขาธิการ ชื่อเต็มๆ ของคณะกรรมการชุดนี้ คือ คณะทำงานพิจารณาปัญหาของ
วิทยาลัยครูปัจจุบัน พร้อมทั้งเสนอแนะแนวทางในการแก้ไข ได้มีการประชุมกันเป็นครั้งแรก
ณ วิทยาลัยครูจันทระเกษม

ก่อนจะมีการตั้งคณะกรรมการตามมติคณะรัฐมนตรี ดังกล่าว ขอย้อนกลับมากล่าว
ถึงความเคลื่อนไหวด้านพระราชบัญญัติวิทยาลัยครูอุดมศึกษาเล็กน้อย คือ เมื่อคณะกรรมการ
การกลั่นกรองทางสังคมและกฎหมายได้พิจารณากฎหมายฉบับนี้ ได้มีข้อโต้แย้งและคัดค้าน
จากทางทบวงมหาวิทยาลัยมาตลอด ในด้านการเปิดสอนสาขาวิชาชีพในระดับปริญญาโท
โดยยกเอากฎหมายมาเป็นข้อคัดค้านว่า หากวิทยาลัยครูจะเปิดสอนสูงกว่าปริญญาตรีก็ต้อง
โอนไปสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ดังนั้น เมื่อวันที่ 17 กันยายน 2534 นายก่อ สวัสดิพานิชย์
รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ จึงขอถอนร่างพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาออกมา
เพื่อปรับปรุงร่างพระราชบัญญัติฉบับนี้โดยด่วน เพราะเกรงจะไม่ทันกำหนดอายุของรัฐบาล
นายอานันท์ ปันยารชุน เนื่องจากได้มีการกำหนดให้วันที่ 22 มีนาคม 2535 เป็นวันเลือก
ตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร

หลังจากการถอนพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาออกมา บังเอิญนายกรัฐมนตรี นายอานันท์ ปันยารชุน ได้เดินทางไปตรวจราชการภาคใต้ คณะอาจารย์วิทยาลัยครูจึงได้เสนอขอให้ท่านนายกรัฐมนตรีได้ทบทวนปัญหาของวิทยาลัยครู เพราะวิทยาลัยครูเป็นสถาบันอุดมศึกษา อันเป็นที่พึงของชาวชนบทชาวชนบทได้รับผลประโยชน์โดยตรงและกว้างขวางที่สุด เมื่อท่านนายกรัฐมนตรีกลับมากรุงเทพมหานคร จึงได้รับตั้งคณะกรรมการศึกษาปัญหาวิทยาลัยครูดังกล่าวมาแล้ว

ครั้นถึงวันที่ 5 มกราคม พ.ศ. 2535 นายก่อ สวัสดิพานิชย์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ก็ได้ทำหนังสือถึงเลขาธิการสำนักงานนายกรัฐมนตรีพร้อมทั้งข้อเสนอของคณะกรรมการเกี่ยวกับการแก้ปัญหาของวิทยาลัยครู ดังนี้^๕

1. โดยเหตุที่ประชาชนในชนบทยังขาดโอกาสทางการศึกษาอยู่เป็นอันมาก จึงเห็นเป็นการสมควรที่จะให้วิทยาลัยครูมีหน้าที่หลักในการบริการสังคมและบำรุงศิลปวัฒนธรรมในระดับจังหวัดและควรเปิดสอนในระดับปริญญาตรี

ในการขยายงานของวิทยาลัยครูนั้น ควรมุ่งส่งเสริมให้เปิดสอนในสาขาวิชาที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศให้มากที่สุด ทั้งนี้ ต้องมีการสำรวจและประเมินผลความต้องการทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างใกล้ชิด

2. ถ้าวิทยาลัยครูเปลี่ยนรูปเป็นวิทยาลัยทั่วไป ซึ่งเปิดสอนสาขาวิชาการต่าง ๆ หลายสาขาก็ควรเปลี่ยนชื่อวิทยาลัยครูให้เป็นวิทยาลัยทั่วไป

3. กระทรวงศึกษาธิการ ควรคัดเลือกวิทยาลัยครูบางแห่ง สำหรับเปิดสอนระดับปริญญาโท และปริญญาเอก ภายใต้การกำกับดูแลของทบวงมหาวิทยาลัยและเมื่อวิทยาลัยครูแห่งนั้นได้เปิดสอนระดับปริญญาโท และปริญญาเอกอย่างสมบูรณ์แบบแล้วก็ควรโอนไปสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยในเวลาอันควร

อนึ่ง ในการคัดเลือกพัฒนาวิทยาลัยครูนั้น ควรพิจารณาถึงวิทยาลัยครูที่ตั้งอยู่ในจังหวัดที่ไม่มีมหาวิทยาลัยตั้งอยู่เป็นอันดับแรกก่อน

4. ในเวลานี้วิทยาลัยพลศึกษาก็ได้ร่วมงานกับวิทยาลัยครูเปิดสอนถึงระดับปริญญาตรีอยู่แล้ว จึงไม่มีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะให้วิทยาลัยพลศึกษาเปิดสอนถึงระดับปริญญาตรีด้วยตนเอง

ทบวงมหาวิทยาลัยและรัฐมนตรีประจำสำนักงานนายกรัฐมนตรี (นางสายสุรี จุติกุล) มีความเห็นว่าเมื่อวิทยาลัยครูได้เปิดทำการสอนถึงระดับปริญญาโทและปริญญาเอกแล้วควรให้โอนไปสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยได้ทันที

วันที่ 20 มกราคม 2535 คณะรัฐมนตรีได้ประจําเกี่ยวกับปัญหาของวิทยาลัยครูและสํานักนายกรัฐมนตรีได้ออกหนังสือ เมื่อวันที่ 27 มกราคม 2535 ถึงกระทรวงศึกษาธิการเพื่อบังคับมติคณะรัฐมนตรีให้ทราบดังนี้

1. โดยเหตุที่ประชาชนในชนบทยังขาดโอกาสทางการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ดังนั้นจึงให้วิทยาลัยครูทำหน้าที่ให้การบริการสังคมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นโดยเปิดสอนถึงระดับปริญญาตรี

ในการเปิดสอนวิชาสาขาต่างๆ นั้น ต้องมีการสำรวจและประเมินผลความต้องการทางเศรษฐกิจและสังคม โดยให้คำนึงถึงความต้องการในวิชาการศึกษาบางสาขาที่ยังขาดแคลนด้วย รวมทั้งต้องคำนึงถึงขีดความสามารถของวิทยาลัยครูในสาขาวิชาชีพนั้น

2. อนุญาตให้เปลี่ยนชื่อวิทยาลัยครูเป็นวิทยาลัยทั่วไปได้

3. ถ้าวิทยาลัยใดได้รับการพัฒนาให้มีขีดความสามารถสูง จนสอนได้ในระดับปริญญาโทก็ให้โอนวิทยาลัยนั้นไปสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

4. สำหรับวิทยาลัยผลศึกษา ยังไม่ควรได้รับการยกฐานะ ให้เปิดสอนในระดับปริญญาตรีในระยะนี้

หนังสือบังคับมติคณะรัฐมนตรีมาถึงกรมการฝึกหัดครูเมื่อวันที่ 29 มกราคม 2535 และเป็นที่น่าพอใจว่า "อนุญาตให้เปลี่ยนชื่อวิทยาลัยครูเป็นวิทยาลัยทั่วไปได้ ตามข้อ 2 ของพระราชทานชื่อ สถาบันราชภัฏ" และ

กรมการฝึกหัดครูทราบ และด้วยเห็นว่าเพื่อเป็นสิริมงคลแก่วิทยาลัยครูซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีความสำคัญช่วยพัฒนาประเทศชาติมาเป็นเวลานานจึงเห็นสมควรขอพระราชทานชื่อว่า "สถาบันราชภัฏ" หรือชื่ออื่นใดตามแต่จะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ จึงได้เสนอกระทรวงไป

วันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2535 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ นายก่อสวัสนิพนธ์ ก็ได้ลงนามหนังสือฉบับหนึ่งถึงท่านราชเลขาธิการ กราบเรียนท่านเพื่อนำความกราบบังคมทูลพระกรุณาทะบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว มีข้อความสำคัญตอนหนึ่งดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการพิจารณาเห็นสมควรเปลี่ยนชื่อ "วิทยาลัยครู" เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ดี และเพื่อประโยชน์แก่นักศึกษาเช่นเดียวกับ "สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล" ซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาแห่งหนึ่งในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการและเพื่อเป็นสิริมงคลแก่สถาบันการศึกษาแห่งนี้ จึงเห็นสมควรขอพระราชทานชื่อว่า "สถาบันราชภัฏ"

หรือชื่ออื่นใดตามแต่จะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ วันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2535 เป็นวันสำคัญอย่างยิ่งต่อวิทยาลัยครูทั้ง 36 แห่งเพราะเป็นวันที่สำนักราชเลขาธิการมีหนังสือมายังกระทรวงศึกษาธิการ แจ้งเรื่องทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯพระราชทานชื่อสถาบัน โดยมีข้อความสำคัญที่ควรจดจำไว้ดังนี้

วิทยาลัยครู เป็นสถาบันการศึกษาและวิจัย ผลิตภัณฑ์สาขาต่าง ๆ ได้แก่ คุรุศาสตร์บัณฑิต วิทยาศาสตร์บัณฑิต และศิลปศาสตร์บัณฑิต แต่ปัจจุบันคนทั่วไปยังเข้าใจผิดว่าผู้ที่จบจากวิทยาลัยครูจะต้องประกอบอาชีพครูเท่านั้น ทำให้ผู้ที่จบการศึกษาในสาขาอื่นขาดโอกาสในการหางานทำ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องและเพื่อประโยชน์แก่นักศึกษา จึงเห็นสมควรขอพระราชทานชื่อวิทยาลัยครู 36 แห่งว่า "สถาบันราชภัฏ" หรือชื่ออื่นใดสุดแต่จะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯความนี้จึงอยู่แล้วนั้น

ได้นำความกราบบังคมทูลพระกรุณาทราบฝ่าละอองธุลีพระบาท แล้วทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานชื่อสถาบันว่า "สถาบันราชภัฏ"

สถาบันราชภัฏ หมายถึง คนที่พระราชทานเลือกเป็นแม่ทูนกลางคนที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานให้เรียกแทนชื่อวิทยาลัยครู ตั้งขึ้นตั้งแต่วันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2535 วิทยาลัยครู 36 แห่ง จึงชื่อว่า "สถาบันราชภัฏ"

กรมการฝึกหัดครู จึงได้จัดพิธีมอบเก๋้าน้อมพระขม่อม สำนักในพระมหากษัตริย์โปรดเกล้าโปรดกระหม่อมพระราชทานนาม "สถาบันราชภัฏ" เมื่อวันที่ 6 มีนาคม 2535 ณ ห้องประชุมสภาการฝึกหัดครู วิทยาลัยสวนสุนันทาโดยพิธีเริ่มตั้งแต่เวลาประมาณ 12.45 น. เป็นต้นไป รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงศึกษาธิการ นายสมชัย วุฒิวิเศษ ให้เกียรติมาเป็นประธาน เนื่องจากเป็นครั้งแรกของกรมการฝึกหัดครูที่จัดขึ้น

สถาบันราชภัฏ หมายถึง คนที่พระราชทานเลือก เป็นนามที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระกรุณาธิคุณพระราชทาน แทนคำว่า วิทยาลัยครู^๑ นับเป็นเกียรติและสิริมงคลและสถาบันที่สำคัญยิ่งก็คือปีนี้เป็นปีที่การฝึกหัดครูไทยมีอายุครบ 100 ปีพอดี ทิ้งศตวรรษกำลังจะผ่านไป เริ่มศตวรรษที่ 2 สถาบันราชภัฏ จะมุ่งพัฒนาสถาบัน พัฒนาความรู้ความสามารถ ผลิดกำลังคนระดับสูงออกมาเพื่อรับใช้และพัฒนาประเทศต่อไป แม้การขอแก้ไข พระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ จะไม่ทันในรัฐบาลของท่านนายกรัฐมนตรี นายอานันท์ ปันยารชุน แต่ชาวสถาบันราชภัฏก็จะพยายามต่อไป ทั้งนี้เพื่อชาวชนบทอันไพศาลของประเทศไทยผู้ด้อยโอกาสจะได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้ระดับอุดมศึกษา อย่างมี

ศักดิ์ศรีและเท่าเทียมกัน ด้วยความปลาบปลื้มปิติโสมนัสและซาบซึ้งในพระมหากรุณาธิคุณ
เป็นล้นเกล้ากระหม่อม ที่พระราชทานชื่อ วิทยาลัยครู 36 แห่ง

3. นโยบายการจัดการศึกษาของวิทยาลัยครู

ก่อนประกาศใช้ พ.ร.บ. วิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 โดยเฉพาะ
ช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 3 เป็นช่วงที่การพัฒนาศึกษาของชาติไม่บรรลุวัตถุประสงค์ดังที่
กล่าวมาแล้ว จึงมีการขยายการผลิตครูโดยความรับผิดชอบของวิทยาลัยครู เพื่อผลิตครูออก
ไปรับใช้สังคม ระยะปลายแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 4 การผลิตครูเริ่มถึงจุดอิ่มตัว แต่วิทยาลัยครู
ยังไม่ลดการผลิตครูลง ทั้งนี้เพราะปัจจัยหลายประการไม่ว่าจะเป็นเหตุผลทางการบริหาร
ภายในของกรมการฝึกหัดครูเอง อิทธิพลของสังคมและความต้องการของพรรคการเมืองที่
ต้องการจะใช้วิทยาลัยครูเป็นฐานเสียง จึงทำให้ในช่วงของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 5 เป็นจุด
เปลี่ยนแปลงที่วิทยาลัยครูต้องปรับเปลี่ยนนโยบายของตนเอง ในการขยายงานการจัด
การศึกษาออกไปในสาขาวิชาการอื่นเพิ่มขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้สามารถใช้ทรัพยากรมนุษย์ของ
วิทยาลัยครูให้สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศได้ยิ่งขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม การปรับ
เปลี่ยนนโยบายครั้งนี้ ทำให้วิทยาลัยครูถูกวิพากษ์วิจารณ์ในแง่มุมต่าง ๆ มากมาย และ
นโยบายดังกล่าวมีการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นรูปธรรมในช่วงของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 6 และ
ฉบับที่ 7 โดยมีสาระสำคัญโดยสรุปดังนี้

ก. นโยบายตามแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาระยะที่ 6 ของวิทยาลัยครู

การจัดการศึกษาของวิทยาลัยครู ดำเนินการภายใต้นโยบายการศึกษาของ
ชาติ โดยกรมการฝึกหัดครูเป็นผู้รับผิดชอบในการวางแผนพัฒนาการศึกษาของวิทยาลัยครู
ในที่จะนำเสนอแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาระยะที่ 6 (พ.ศ. 2530-2534) ของ
กรมการฝึกหัดครูในประเด็นหลัก ๆ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาอุดมศึกษา โดยมุ่งให้กลุ่มวิทยาลัยครูเป็นอุดมศึกษาที่สมบูรณ์ดำเนินการ
การผลิตบัณฑิตและบุคลากรสาขาวิชาครู และวิชาการต่าง ๆ ส่งเสริมวิทยฐานะของ
บุคลากรประจำการ ทำการวิจัย ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และบริการทางวิชาการแก่
ชุมชน ให้มีประสิทธิภาพ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม⁷

2. นโยบายการจัดการศึกษาของกรมการฝึกหัดครู

กรมการฝึกหัดครูกำหนดนโยบายสำคัญไว้ 15 ประการ คือ^๑

1. ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพและมีคุณธรรม สามารถพัฒนาตนเองให้เข้ากับภาวะการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สามารถในการสร้างงาน และประกอบอาชีพอิสระได้
2. มุ่งผลิตครูระดับปริญญาในสาขาที่ขาดแคลนและให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม
3. ขยายการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา สาขาวิชาการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและสังคม
4. ปรับปรุงหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอน ให้มีความยืดหยุ่น และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี
5. ส่งเสริมคุณภาพทางวิชาการ โดยจัดให้มีเอกสาร ตำรา สื่อการเรียนการสอน ห้องปฏิบัติการและงบประมาณสนับสนุนตามเกณฑ์มาตรฐาน ตลอดจนส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
6. พัฒนาอาจารย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสอนและการวิจัย และให้มีสัดส่วนของวุฒิของอาจารย์ตามเกณฑ์มาตรฐาน ตลอดจนส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
7. ปรับปรุงระบบ และรูปแบบในการให้การศึกษาฝึกอบรมเพื่อเพิ่มคุณวิทย์ฐานะ และ/หรือสมรรถภาพในการประกอบอาชีพ การพัฒนาคุณภาพของงานของครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนบุคลากรประจำการสาขาวิชาการต่าง ๆ
8. ส่งเสริมให้มีการศึกษาการวิจัยเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ การวิจัยเพื่อพัฒนางานตามหน้าที่ของวิทยาลัยครู และมุ่งเน้นการวิจัย เพื่อนำผลไปใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น
9. ส่งเสริมให้มีการศึกษาค้นคว้า วิจัย อนุรักษ์ พัฒนาและเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมไทย ทั้งวัฒนธรรมท้องถิ่นและวัฒนธรรมประจำชาติ โดยเฉพาะความนิยมไทย
10. ส่งเสริมให้มีการบริการทางวิชาการแก่ชุมชนในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยเน้นการให้การศึกษาต่อเนื่อง ในรูปของการเผยแพร่ความรู้และการฝึกอบรม
11. สนับสนุนให้มีการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา เพื่อให้นักศึกษา

ได้พัฒนาตนเองและส่งเสริมให้นักศึกษาร่วมกิจกรรมเสริมหลักสูตรพัฒนาสุขภาพอนามัย การอยู่ร่วมกันในระบอบประชาธิปไตยและการบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม

12. ปรับปรุงระบบการแนะแนวอาชีพ และการจัดหางานแก่นักศึกษา ตลอดจนการติดตามผลการปฏิบัติงาน และการทำงานของผู้สำเร็จการศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

13. มุ่งพัฒนากลุ่มวิทยาลัยครูให้เป็นสถานบันอุดมศึกษาที่สมบูรณ์

14. จัดระบบการบริหารกรมการฝึกหัดครูให้เอื้อต่อการดำเนินงานของกลุ่มวิทยาลัยครู โดยการกระจายอำนาจและทรัพยากรไปยังกลุ่มวิทยาลัยครูให้สามารถทำหน้าที่เป็นสถานบันอุดมศึกษาได้อย่างสมบูรณ์

15. ส่งเสริมให้มีการประสานงานและการใช้ทรัพยากรร่วมกันระหว่างวิทยาลัยครูกับหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อประโยชน์สูงสุดร่วมกัน

3. เป้าหมายการพัฒนาระดับอุดมศึกษา ระยะที่ 6 (พ.ศ. 2530-2534)

1. เป้าหมายด้านปริมาณ

การกำหนดเป้าหมายจำนวนนักศึกษา เมื่อสิ้นแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 6 คือในปีการศึกษา 2534 จะมีสัดส่วนจำนวนนักศึกษาวิชาชีพครู : นักศึกษาวิชาการอื่น ๆ เท่ากับ 50 : 50^{๑๐}

ตารางที่ 2.1 จำนวนนักศึกษาทั้งหมดปีการศึกษา 2530 - 2534^{๑๐}

คณะวิชา	ปีการศึกษา					รวม
	2530	2531	2532	2533	2534	
ครุศาสตร์	35,088	33,243	32,875	32,138	30,619	163,962
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	6,876	9,015	10,707	11,752	12,662	51,012
มนุษยศาสตร์และสังคมฯ	4,817	6,852	8,495	10,228	10,911	41,303
วิทยาการจัดการ	2,977	3,851	4,873	5,643	6,190	23,534
อุตสาหกรรมศึกษา	338	503	670	718	758	2,987
รวม	51,021	54,633	59,235	62,445	63,238	290,572

ตารางที่ 2.2 จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาทั้งหมดปีการศึกษา 2530 - 2534 ¹¹

คณะวิชา	ปีการศึกษา					รวม
	2530	2531	2532	2533	2534	
ครุศาสตร์	11,323	8,734	8,978	9,265	8,725	47,025
วิทยาศาสตร์ฯ	1,817	2,725	3,450	3,917	4,335	16,244
มนุษยศาสตร์ฯ	1,081	1,618	2,091	2,734	3,246	10,770
วิทยาการฯ	1,152	1,356	1,630	2,023	2,145	8,306
เกษตรศาสตร์	320	325	295	570	638	2,148
อุตสาหกรรมฯ	85	93	220	260	230	888
รวม	15,778	14,851	16,664	18,769	19,319	85,381

ตารางที่ 2.3 จำนวนบุคลากรประจำปีการศึกษา 2530-2534 ¹²

คณะวิชา	ปีการศึกษา					รวม
	2530	2531	2532	2533	2534	
ครุศาสตร์	40,960	36,860	35,480	34,600	32,520	180,240
วิทยาศาสตร์ฯ	6,680	7,320	7,960	8,600	8,280	38,840
มนุษยศาสตร์ฯ	5,120	5,760	6,080	6,080	6,400	29,440
วิทยาการฯ	3,840	4,160	5,120	5,760	5,440	24,320
รวม	56,600	53,920	54,640	55,040	52,640	272,840

ตารางที่ 2.4 จำนวนบุคลากรประจำการที่สำเร็จการศึกษาปีการศึกษา 2530-2534 ¹³

คณะวิชา	ปีการศึกษา				รวม	
	2530	2531	2532	2533	2534	
ครุศาสตร์	12,560	11,860	11,400	11,200	10,840	57,860
วิทยาศาสตร์ฯ	2,440	2,650	2,760	2,810	2,760	13,420
มนุษยศาสตร์ฯ	1,880	1,990	2,060	2,080	2,130	10,140
วิทยาการฯ	1,450	1,670	1,810	1,860	1,810	8,600
รวม	18,330	18,170	18,030	17,950	17,540	90,020

2. เป้าหมายด้านคุณภาพ

ในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาฯ ระยะที่ 6 กรมการฝึกหัดครูได้ตั้งเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพการจัดการอุดมศึกษาไว้พอสรุปได้ดังนี้

2.1 เป้าหมายด้านการพัฒนาอาจารย์

กรมการฝึกหัดครู มุ่งพัฒนาอาจารย์ให้มีคุณวุฒิสูงขึ้นเป็นปริญญา เอกะโทะตรี เท่ากับ 1.5:6.5:2.0 และมุ่งส่งเสริมให้อาจารย์ผลิตผลงานทางวิชาการ เพื่อเข้าดำรงตำแหน่งทางวิชาการมากขึ้นเป็นอัตราส่วนอาจารย์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ : รองศาสตราจารย์ : ศาสตราจารย์ เท่ากับ 5.45:4.00:0.50:0.05 ¹⁴ ทั้งนี้เพื่อที่จะทำให้การผลิตบัณฑิตออกไปสู่สังคมมีคุณภาพดีขึ้นด้วย

2.2 เป้าหมายด้านพัฒนากระบวนการผลิตบัณฑิต

กรมการฝึกหัดครู จะเพิ่มมาตรการเพื่อพัฒนาคุณภาพบัณฑิตให้สูงขึ้น โดยมุ่งพัฒนาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีการผลิตบัณฑิต ซึ่งได้แก่ ผู้เรียน อาจารย์ ห้องสมุด อุปกรณ์การสอน นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ตำรา ผังอบรม โดยกำหนดโครงการต่าง ๆ เช่น โครงการพัฒนาห้องสมุด โครงการพัฒนาบุคลากรอาจารย์ โครงการพัฒนาตำรา โครงการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน โครงการพัฒนานวัตกรรม และ

เทคโนโลยี โครงการพัฒนาหลักสูตร และโครงการพัฒนาศูนย์ปฏิบัติการและห้องปฏิบัติการ
วิชาชีพ เป็นต้น

2.3 เป้าหมายด้านการพัฒนาสถาบัน

กรมการฝึกหัดครูมุ่งพัฒนา ให้วิทยาลัยครูเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่สมบูรณ์
ตาม พ.ร.บ. วิทยาลัยครู 2527 ที่กำหนดให้วิทยาลัยครูเป็นสถานศึกษาและวิจัย
มีหน้าที่จัดการศึกษาระดับปริญญาสาขาต่าง ๆ ทำนุบำรุงส่งเสริมศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม
วิจัยและบริการทางวิชาการแก่สังคม โดยมีการพัฒนาโครงสร้างการบริหารงานในกรมการ
ฝึกหัดครูและวิทยาลัยครูให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

2.4 เป้าหมายด้านการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

กรมการฝึกหัดครูจะสนับสนุน และส่งเสริมวิทยาลัยครูให้จัดทำโครง
การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของนักศึกษา ครู อาจารย์ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพของ
บัณฑิตให้สมบูรณ์เป็นสมาชิกที่ดีของสังคมประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

ตารางที่ 2.5 ประมาณการงบประมาณเพื่อพัฒนาการศึกษา ¹⁵

แผนงาน	ปีงบประมาณ/งประมาณ (ล้านบาท)					รวม
	2530	2531	2532	2533	2534	
บริหารการศึกษา	227.135	256.804	260.992	285.075	306.463	1,336.469
จัดการศึกษา	673.165	732.105	783.460	850.065	918.685	3,957.480
ปรับปรุงคุณภาพ	64.810	62.251	48.608	49.726	49.070	274.465
ทำนุบำรุงส่งเสริม	3.973	3.974	4.121	4.221	4.364	20.653
วิจัยระดับอุดมศึกษา	10.522	11.039	11.589	12.149	12.746	58.045
บริการวิชาการ	8.484	9.207	9.187	9.713	10.127	46.718
กิจการนักศึกษา	8.249	8.927	9.869	10.812	11.707	49.564
รวม	996.338	1,084.307	1,127.826	1,221.761	1,313.162	5,743.394

ข. นโยบายตามแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาระยะที่ 7 ของวิทยาลัยครู

การจัดทำแผนการศึกษาระยะที่ 7¹⁰ กรมการฝึกหัดครูได้ดำเนินการวางแผนในเบื้องต้นก่อนเพื่อเป็นกรอบ และทิศทางให้วิทยาลัยได้พิจารณากำหนดแผนปฏิบัติการกิจต่อไปและในการจัดทำแผนการศึกษาได้ทำการศึกษาสภาวะแวดล้อมทางสังคม และแนวโน้มทางสังคมที่การศึกษาจะต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาจากการศึกษาดังกล่าว รวมทั้งสภาพปัญหาของวิทยาลัยครูในช่วงครึ่งแผนพัฒนาการศึกษา ระยะที่ 6 พบว่าสภาพทางเศรษฐกิจ และสังคมในช่วงที่ผ่านมาเศรษฐกิจ ได้ขยายตัวสูงขึ้นกว่าเป้าหมายที่วางไว้ ทำให้เกิดการขยายตัวทั้งทางด้านการเกษตรและอุตสาหกรรม จึงส่งผลต่อการจ้างงานสูงขึ้น และคุณภาพชีวิตของประชากรในชนบทดีขึ้น

อย่างไรก็ตามปัญหามางประการของสังคมก็ยังคงมีอยู่ กล่าวคือ ผลของการพัฒนายังไม่กระจายไปสู่ ภูมิภาคอย่างทั่วถึง ยังคงมีความแตกต่างระหว่างสังคมเมืองและสังคมชนบทอยู่มาก นอกจากนั้นโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจไม่ได้ขยายตัวสอดคล้องกับการขยายตัวของอุตสาหกรรม และยังมีการทำลายสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติอยู่มาก ในด้านการพัฒนากำลังคนยังไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน จึงทำให้เกิดการขาดแคลนแรงงานในบางสาขาและเกินในบางสาขา

การจัดการศึกษาของวิทยาลัยครู ในช่วงแผนพัฒนาการศึกษา ระยะที่ 6 นั้น พบว่านักศึกษาภาคปกติ สาขาวิชาการศึกษา และสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ต่ำกว่าเป้าหมาย แต่สาขาศิลปศาสตร์สูงกว่าเป้าหมาย ส่วนการจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการนั้นสูงกว่าเป้าหมายทั้ง 3 สาขาวิชา แต่การพัฒนาอาจารย์นั้นยังต่ำกว่าเป้าหมายทั้งวุฒิ และตำแหน่งทางวิชาการสำหรับตำแหน่งประมาณ รวมตลอดแผนพัฒนาการศึกษา ระยะที่ 6 กรมการฝึกหัดครูได้รับต่ำกว่าแผนฯ ที่กำหนดไว้ 1,042.47 ล้านบาท ซึ่งร้อยละ 75¹⁷ ต้องจ่ายเป็นเงินเดือน และค่าจ้างประจำ จึงทำให้มีงบประมาณเหลือเพียงร้อยละ 25 สำหรับการพัฒนาดำเนินการตามภารกิจเพื่อขยายฐานทางวิชาการ และทำให้งบประมาณสำหรับแผนงานวิจัยระดับอุดมศึกษา แผนทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและแผนงานกิจการนักศึกษา มีน้อยมาก

ฉะนั้น ในการจัดทำกรอบพัฒนาการศึกษา ระยะที่ 7 ของกรมการฝึกหัดครู จึงได้ยึดหลักในการดำเนินงาน 2 ทาง คือ กำหนดกรอบระดับกรม และกำหนดรายละเอียดในระดับสหวิทยาลัย และวิทยาลัยครูโดยยึดผลการวิจัย เรื่องการติดตามผลการปฏิบัติงานของบัณฑิต และความต้องการกำลังคนในท้องถิ่นในพื้นที่รับผิดชอบของวิทยาลัยครูเป็นแนวทางใน

การกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย มาตรการ และการจัดทำโครงการในแผนพัฒนาการศึกษา 7

1. วัตถุประสงค์ ¹⁸

มุ่งเน้นให้วิทยาลัยครู ในสังกัดกรมการฝึกหัดครู เป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นและพัฒนากฎหมายให้มีปัญญา มีคุณธรรมจริยธรรม มีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์ มีความสามารถในการประกอบอาชีพและพึ่งตนเองได้ ตลอดจนสามารถดำรงชีวิตและปรับตัวได้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง และมุ่งเน้นการกระจายโอกาสทางการอุดมศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ ไปสู่ผู้ด้อยโอกาสให้มากขึ้นทั้งนี้โดยการพัฒนาวิทยาลัยครู ให้มีศักยภาพความพร้อม ความคล่องตัวในการปฏิบัติการกิจทั้งด้านการผลิตบัณฑิตการวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ให้เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่น

2. นโยบาย ¹⁹

1. ด้านการจัดการศึกษา

วัตถุประสงค์ เพื่อจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ สอดคล้องต่อความต้องการกำลังคน ความต้องการอาชีพของท้องถิ่นและสังคม และความต้องการในการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต

1.1 นโยบาย ผลิตกำลังคนระดับต่ำกว่าปริญญาและระดับปริญญาทุกสาขาวิชาให้เป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม ความรู้ความสามารถ ทักษะกระบวนการคิดที่สร้างสรรค์ และสมเหตุสมผล สามารถพัฒนาตนเองและท้องถิ่น สร้างอาชีพ สามารถสร้างงานและประกอบอาชีพอิสระได้ มีบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม และนำการเปลี่ยนแปลงสังคมไปในทิศทางที่ดีขึ้น

1.2 นโยบาย ผลิตกำลังคนระดับต่ำกว่าปริญญาและระดับปริญญา ในสาขาวิชาต่าง ๆ ให้ตอบสนองต่อความต้องการของท้องถิ่น

1.3 นโยบาย เร่งรัดพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม

1.4 นโยบาย มุ่งขยายโอกาสในการได้รับการศึกษาระดับอุดมศึกษา ไปสู่ผู้ด้อยโอกาสทางเศรษฐกิจและสังคมให้มากขึ้น

1.5 นโยบาย ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างวิทยาลัยครูด้วยกัน และ

วิทยาลัยครูกับสถานประกอบการเอกชน สมาคมอาชีพในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการถ่ายทอดเทคโนโลยี

1.6 นโยบาย มุ่งเน้นให้วิทยาลัยครูปรับปรุงกลไก สาระ รูปแบบ ของกิจการนักศึกษาเพื่อให้บัณฑิตได้พัฒนาศักยภาพด้าน สามารถบูรณาการกิจการนักศึกษาเข้ากับการจัดการศึกษา การบริการวิชาการแก่ชุมชน การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยมุ่งเน้นปลูกฝังคุณลักษณะของความเป็นพลเมืองดี ตลอดจนการเป็นผู้นำ และผู้ตามที่ดีในระบอบประชาธิปไตย

2. ด้านการผลิตและพัฒนาวชิชาชีนครู

วัตถุประสงค์ มุ่งเน้นการผลิตและพัฒนาคูให้มีคุณภาพ และปริมาณที่ เหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการจำเป็นในการใช้ครู การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมของท้องถิ่นและ ประเทศ

2.1 นโยบาย ผลิตและพัฒนาคูให้มีคุณภาพและมีปริมาณที่เหมาะสม สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมของท้องถิ่นและประเทศ

2. นโยบาย ส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมครูประจำการ เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถและทักษะตามช่วงเวลาที่กำหนด

3. ด้านการวิจัย

วัตถุประสงค์ มุ่งพัฒนาขีดความสามารถของวิทยาลัยครู ด้านการวิจัย และพัฒนาเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน ตอบสนองความต้องการขององค์การ ในท้องถิ่นและความต้องการในการพัฒนาองค์ความรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่นและเทคโนโลยีในการ พัฒนาสังคม และมุ่งเน้นส่งเสริมให้มีการนำผลการวิจัยและกระบวนการวิจัยไปใช้อย่าง จริงจังยิ่งขึ้น ทั้งในด้านการพัฒนาวิชาการพัฒนางานและการดำเนินชีวิตของประชาชน

3.1 นโยบาย พัฒนากลไกและปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการดำเนิน วิจัยของวิทยาลัยครูให้มีศักยภาพและความพร้อม ที่จะสร้างบรรยากาศของการสร้างสรรค์ ทางวิชาการและวิจัย

3.2 นโยบาย ส่งเสริมให้มีการระดมทุนจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อ ใช้ในการวิจัยนอกเหนือจากการเพิ่มงบประมาณแผ่นดิน

3.3 นโยบาย สนับสนุนให้ใช้การวิจัยของวิทยาลัยครู เป็น เครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน พัฒนาองค์กร พัฒนาระบบการเรียนรู้ พัฒนาองค์ความรู้และเทคโนโลยีเพื่อการพึ่งตนเองและพัฒนาท้องถิ่น

4. ด้านการบริการวิชาการแก่สังคม

วัตถุประสงค์ เพื่อบริการทางวิชาการแก่สังคมตามบทบาทที่เหมาะสม ในฐานะสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น โดยมุ่งเน้นการบริการวิชาการให้สอดคล้องกับความต้องการ และสภาพปัญหาของท้องถิ่นมากขึ้น รวมทั้งส่งเสริมการร่วมมือกับองค์กรอื่น ๆ ในท้องถิ่นทั้งภาครัฐและเอกชน

4.1 นโยบาย ให้วิทยาลัยครูปรับปรุงกลไกและปัจจัย สำหรับการให้บริการวิชาการให้มีศักยภาพและความพร้อมที่จะสนองความต้องการของท้องถิ่น

4.2 นโยบาย ส่งเสริมความร่วมมือ ระหว่างวิทยาลัยครูกับองค์กรภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชนในท้องถิ่น เพื่อกำหนดทิศทาง รูปแบบ เนื้อหา และร่วมกันดำเนินการในการให้บริการวิชาการ

4.3 นโยบาย ส่งเสริมให้มีการจัดหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้น ที่ตอบสนองต่อสภาพปัญหาและความต้องการของท้องถิ่น

4.4 นโยบาย ให้มีการระดมทุนจากองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐบาล และภาคเอกชน นอกเหนือจากการดำเนินการให้รัฐเงินงบประมาณแผ่นดิน เพื่อบริการวิชาการแก่ท้องถิ่น

5. ด้านการบำรุงศิลปวัฒนธรรม

วัตถุประสงค์ เพื่อสนับสนุนให้วิทยาลัยครู ส่งเสริมอนุรักษ์และพัฒนา ศิลปวัฒนธรรมอันเป็นมรดกของชาติ เพื่อให้เห็นความสำคัญและคุณค่าของศิลปวัฒนธรรมทั้งของท้องถิ่นและคุณค่าของศิลปวัฒนธรรมทั้งของท้องถิ่นของประเทศ และนานาชาติ เปลี่ยนแปลงค่านิยม และพฤติกรรมที่ไม่เอื้อต่อการพัฒนาตนเองและสังคม และปลูกฝัง วัฒนธรรมที่พึงประสงค์ สอดคล้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน ในท้องถิ่น

5.1 นโยบาย มุ่งเน้นให้วิทยาลัยครูจัดกิจกรรม เพื่ออนุรักษ์ พัฒนา และเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม ทั้งในเชิงวิชาการและการนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาชีวิต ความเป็นอยู่ของประชาชน

5.2 นโยบาย สนับสนุนกิจกรรมนักศึกษา เพื่อสร้างวัฒนธรรม คุณภาพ และค่านิยมที่พึงประสงค์ สอดคล้องกับแนวทางพัฒนาประเทศ และเสริมสร้าง โลกาทัศน์ที่กว้าง และเห็นคุณค่าของวัฒนธรรมท้องถิ่น ประเทศชาติ และนานาชาติ

5.3 นโยบาย ส่งเสริมให้ระดมทรัพยากรจากท้องถิ่น องค์กรต่าง ๆ

ทั้งรัฐและเอกชนร่วมกิจกรรมส่งเสริมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมให้มากยิ่งขึ้น

6. ด้านการบริหาร

วัตถุประสงค์ มุ่งพัฒนาระบบบริหารในกรรมการนิเทศครูและวิทยาลัยครูให้มีศักยภาพ ความพร้อม ความคล่องตัว และพึ่งพาตนเองเพื่อการสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

6.1 นโยบายปรับปรุงโครงสร้างและระบบบริหารในกรรมการนิเทศครูให้เอื้อสอดคล้องประสานกับการดำเนินงานตามภารกิจของวิทยาลัยครู

6.2 นโยบาย ปรับปรุงระบบบริหารของวิทยาลัยครูให้มีความเป็นอิสระคล่องตัว ทั้งในด้านการบริหารและการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น และการเปลี่ยนแปลงทางสังคม

6.3 นโยบาย ส่งเสริมให้วิทยาลัยครูระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เพื่อให้สามารถพึ่งตนเองได้มากขึ้น

6.4 นโยบาย เร่งพัฒนาหน่วยงาน และเครือข่ายของระบบข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารการศึกษา การจัดการศึกษา การวิจัย และการบริการวิชาการแก่สังคม เพื่อประโยชน์ในการศึกษาวิจัย และวางแผนอย่างมีประสิทธิภาพ

6.5 นโยบาย เร่งสรรหาและพัฒนาอาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ให้เพียงพอสอดคล้องกับสาขาที่เปิดสอน มีสัดส่วนของอาจารย์ตามเกณฑ์มาตรฐาน และส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อให้การจัดการศึกษาในวิทยาลัยครูมีคุณภาพ

เป้าหมายในการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา ระยะที่ 7

จากวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาการศึกษา ระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) ที่เน้นให้วิทยาลัยครูเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น และเป็นการกระจายโอกาสทางการศึกษาก่อกลุ่มผู้ค้อยโอกาสให้แกท้องถิ่นอย่างทั่วถึง

สำหรับการเตรียมการในการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา ระยะที่ 7 เริ่มด้วยการทำวิจัย 2 เรื่อง คือ วิจัย "ติดตามผลการปฏิบัติงานของบัณฑิต" และ "ความต้องการกำลังคนของท้องถิ่น ในพื้นที่รับผิดชอบของวิทยาลัยครู" นำมาเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย มาตรการและการกำหนดโครงการในแผนพัฒนาการศึกษา ระยะที่ 7

มีการกำหนดเป้าหมายและจำนวนนักศึกษาที่รับใหม่ในแต่ละปี ดังนี้ ^{๒๐}

1. สาขาวิชาการศึกษา	ประมาณปีละ	8,000	คน
2. สาขาวิชาวิทยาศาสตร์	ประมาณปีละ	6,000	คน
3. สาขาศิลปศาสตร์	ประมาณปีละ	6,000	คน

จากการกำหนดเป้าหมายดังกล่าว จะทำให้มีนักศึกษารวมประมาณปีละ 65,000 คน และคิดเป็นสัดส่วนนักศึกษาสาขาวิชาการศึกษา : สาขาวิชาศิลปศาสตร์ เท่ากับ 40 : 30 : 30

จากวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาการศึกษา ระยะที่ 7 และเป้าหมายดังกล่าวข้างต้น การจัดทำรายละเอียดแผนพัฒนาการศึกษา ระยะที่ 7 จึงกำหนดให้ทำแผนงานจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาเป็นหลักดังนี้

1. ใช้ผลการวิจัยและจำนวนนักศึกษา เป็นตัวกำหนดโปรแกรมวิชา และจำนวนนักศึกษาในแต่ละโปรแกรม
2. จัดทำแผนงานอื่น ๆ ทุกแผนงานให้สอดคล้องกับแผนงานจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา

สำหรับงานที่เตรียมการทางด้านการจัดตั้งคณะวิชา และขยายโปรแกรมวิชาเพิ่มขึ้นนั้นมีรายละเอียดพอสรุปได้ดังนี้

การขยายและการจัดตั้งคณะวิชาเพิ่มขึ้น 3 คณะวิชา ในวิทยาลัยครูต่าง ๆ ได้แก่ ^{๒๑}

1. คณะวิชาเกษตรและอุตสาหกรรม เปิดสอนเพิ่มขึ้นในวิทยาลัยครู รวม 7 แห่ง คือ วิทยาลัยครูเชียงใหม่ ลำปาง เพชรบูรณ์ มหาสารคาม อุตรธานี บุรีรัมย์ และภูเก็ต
2. คณะวิชาอุตสาหกรรมศึกษา เปิดสอนเพิ่มขึ้นในวิทยาลัยครู รวม 7 แห่ง คือ วิทยาลัยครูเชียงราย กำแพงเพชร เลย สุรินทร์ ฉะเชิงเทรา เพชรบุรี และสงขลา
3. คณะวิชาศิลปกรรมศาสตร์ เปิดสอนในวิทยาลัยครูนครศรีธรรมราช

4. บทบาทของวิทยาลัยครู

การฝึกหัดครูในระยะเริ่มแรก มีหลายหลักสูตร จนกระทั่งปี พ.ศ. 2499 มีการประกาศใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา (ป.กศ.) ประกาศนียบัตรวิชา

การศึกษาชั้นสูง (ป.ศ.ชั้นสูง)และ การศึกษานักคิด (กศ.บ.)

หลังจากปี พ.ศ. 2518 มีการผลิตครูจำนวนมาก และวิทยาลัยครูได้เปิดสอนถึงปริญญาตรีโดยอาศัย พ.ร.บ. วิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 และหลังจากนั้นมาส่งผลให้จำนวนผู้สำเร็จทางสาขาครุศาสตร์เพิ่มมากขึ้นจนเกินความต้องการของตลาดแรงงาน จนต้องมีการปรับเปลี่ยนบทบาทของวิทยาลัยครู คือ การลดบทบาทการผลิตครูลง แล้วหันไปจัดการศึกษาในสาขาวิชาการอื่น โดยอาศัยอำนาจตาม พ.ร.บ. วิทยาลัยครู(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 ซึ่งเป็นจุดสำคัญที่ผู้วิจัยนำมาเป็นประเด็นปัญหาที่ทำการวิจัยในวิทยานิพนธ์นี้

5. โครงสร้างการบริหารของวิทยาลัยครู

โครงสร้างทางการบริหารของวิทยาลัยครู อาจแยกพิจารณาโครงสร้างก่อนการประกาศใช้ พระราชบัญญัติ วิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 และโครงสร้างตาม พ.ร.บ. ฉบับดังกล่าว ดังนี้

โครงสร้างการบริหารของวิทยาลัยครู ในช่วงที่ผลิตเฉพาะครูตาม พ.ร.บ. วิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 มีการจัดโครงสร้างเหมือนกันทั้ง 36 แห่ง ดังนี้

1. สำนักงานอธิการ
2. คณะวิชาครุศาสตร์
3. คณะวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
4. คณะวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

โครงสร้างการบริหารของวิทยาลัยครู ตาม พ.ร.บ.วิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 ซึ่งเป็นช่วงการเปลี่ยนแปลงจนถึงปัจจุบัน ทุกวิทยาลัยครูมีโครงสร้างเหมือนกันทั้ง 36 แห่งดังนี้^{๒๒}

1. สำนักงานอธิการ	2. คณะวิชาครุศาสตร์
3. คณะวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	4. คณะวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
5. คณะวิชาวิทยาการจัดการ	6. สำนักส่งเสริมวิชาการ
7. สำนักกิจการนักศึกษา	8. สำนักวางแผนและพัฒนา
9. ศูนย์วิจัยและบริการการศึกษา	10. ศูนย์ศิลปวัฒนธรรม

อย่างไรก็ตาม บางวิทยาลัยครูอาจจะตั้งคณะวิชาอื่นเพิ่มเติมได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับศักยภาพและความต้องการของท้องถิ่น เช่น คณะวิชาเกษตรและอุตสาหกรรม มีวิทยาลัยที่

จัดตั้งคณะวิชานี้เพิ่มขึ้น 7 วิทยาลัย เช่น วิทยาลัยครูอุบลราชธานี วิทยาลัยครูจันทระเกษม เป็นต้น และวิทยาลัยครูพระนคร ได้จัดตั้งคณะวิชาอุตสาหกรรมศึกษา เน้นเพิ่มเติมจากโครงสร้างที่กล่าวถึงข้างต้น และในช่วงแผนฯ ระยะที่ 7 จะจัดตั้งคณะวิชาศิลปกรรมขึ้นที่วิทยาลัยครูนครศรีธรรมราช เป็นต้น

6. โครงสร้างของหลักสูตรของวิทยาลัยครู

ปัจจุบันนี้วิทยาลัยครูมีหลักสูตรที่ประกอบด้วยสาขาวิชา และโปรแกรมวิชา (วิชาเอก) จำนวน 83 โปรแกรมวิชา ดังนี้

1. สาขาวิชาการศึกษา จำนวน 31 โปรแกรมวิชา คือ

(1) การศึกษาปฐมวัย	(2) การประถมศึกษา
(3) ภาษาอังกฤษ	(4) วิทยาศาสตร์ทั่วไป
(5) เคมี	(6) ชีววิทยา
(7) ฟิสิกส์	(8) สังคมศึกษา
(9) ภูมิศาสตร์	(10) ประวัติศาสตร์
(11) เกษตรกรรม	(12) คหกรรมศาสตร์
(13) ศิลปหัตถกรรม	(14) ช่างอุตสาหกรรม
(15) อุตสาหกรรมศิลป์	(16) นาฏศิลป์
(17) สุขศึกษา	(18) พลศึกษา
(19) คณิตศึกษา	(20) ศิลปศึกษา
(21) ธุรกิจศึกษา	(22) การศึกษานิเทศ
(23) การวัดผลการศึกษา	(24) เทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา
(25) การบริหารการศึกษา	(26) การศึกษานอกระบบ
(27) คอมพิวเตอร์ศึกษา	(28) บรรณารักษศาสตร์
(29) จิตวิทยาและการแนะแนว	(30) ภาษาไทย
(31) คณิตศาสตร์	

2. สาขาวิทยาศาสตร์ จำนวน 28 โปรแกรมวิชา คือ

(1) เกษตรศาสตร์	(2) นิษศาสตร์

(3) สัตวบาล	(4) เทคโนโลยีการเกษตร
(5) การเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำ	(6) การส่งเสริมและสื่อสาร การเกษตร
(7) ศทกรรมศาสตร์ทั่วไป	(8) การอาหาร
(9) ศิลปประดิษฐ์	(10) ผ้าฯ
(11) สิ่งทอ	(12) สถิติประยุกต์
(13) เคมีปฏิบัติ	(14) เทคโนโลยีการยาง
(15) สุขศึกษา	(16) คอมพิวเตอร์
(17) วิทยาการคอมพิวเตอร์	(18) อิเล็กทรอนิกส์
(19) ไฟฟ้า	(20) โลหะ
(21) เครื่องกล	(22) เซรามิกส์
(23) เทคโนโลยีเซรามิกส์	(24) ออกแบบผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม
(25) ก่อสร้าง	(26) การพิมพ์
(27) เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	(28) เทคโนโลยีการอาหาร

3. สาขาศิลปศาสตร์ จำนวน 24 โปรแกรมวิชา คือ

(1) วัฒนธรรมศึกษา	(2) ภาษาอังกฤษ
(3) บรรณารักษ์ศาสตร์	(4) บรรณารักษ์ศาสตร์และสาร นิเทศศาสตร์
(5) ภาษาญี่ปุ่น	(7) ทัศนศิลป์
(6) ศิลปะการสื่อสารและการโฆษณา	(9) ศิลปการพิมพ์
(8) ออกแบบประยุกต์	(11) ออกแบบพาณิชย์ศิลป์
(10) ศิลปกรรม	(13) การบริหารธุรกิจ
(12) ภาพยนตร์	(15) การจัดการทั่วไป
(14) การจัดการสำนักงาน	(17) ดนตรี
(16) เศรษฐศาสตร์สหกรณ์	(19) อุตสาหกรรมท่องเที่ยว
(18) นาฏศิลป์และการละคร	(21) ภาษาอังกฤษธุรกิจ
(20) ธุรกิจการท่องเที่ยว	(22) วารสารศาสตร์และการประชาสัมพันธ์
(23) นิเทศศาสตร์	(24) ออกแบบนิเทศศิลป์

อนึ่ง ในแผนพัฒนาฯ ระยะที่ 7 วิทยาลัยครูได้วางแผนที่จะเปิดโปรแกรมวิชาเอกต่าง ๆ เพิ่มขึ้นจากเดิมอีก 37 โปรแกรม แยกเป็นสาขาการศึกษา 3 โปรแกรม สาขาวิทยาศาสตร์ 25 โปรแกรม และสาขาศิลปศาสตร์ อีก 19 โปรแกรม ส่วนโปรแกรมวิชาเอกที่สำคัญ ๆ เช่น วิศวกรรมคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีการสำรวจ ระบบสารสนเทศ คอมพิวเตอร์ วิจารณ์ศิลป์ การบริหารงานบุคคล และ การบริหารรัฐกิจ²³ เป็นต้น

7. บุคลากรของวิทยาลัยครู

ผู้วิจัยเห็นว่า การนำเสนอบุคลากรของวิทยาลัยครู จะเป็นประโยชน์ต่อการวิเคราะห์ศักยภาพของวิทยาลัยครู ได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะการปรับบทบาทของวิทยาลัยครูในการผลิตบัณฑิตสาขาศิลปศาสตร์ และสาขาวิทยาศาสตร์ ซึ่งการนำเสนอในบทนี้ จะเป็นการแสดงตารางจำนวนอาจารย์ ของวิทยาลัยครูในสทวิทยาลัยอีสานใต้ และวิทยาลัยครูทั้งหมด ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2.6 จำนวนอาจารย์วิทยาลัยครูในสทวิทยาลัยอีสานใต้ ระหว่างปี พ.ศ. 2528-2534 ²⁴

จำนวน วิทยาลัยครู	พ.ศ. 2528	พ.ศ. 2529	พ.ศ. 2530	พ.ศ. 2531	พ.ศ. 2532	พ.ศ. 2533	พ.ศ. 2534
นครราชสีมา	170	177	179	180	175(20)	202	204
บุรีรัมย์	158	154	150	141	141(173)	141	148
สุรินทร์	129	121	127	119	121(148)	138	151
อุบลราชธานี	160	159	161	159	153(171)	171	161
รวม	597	609	617	599	590(693)	652	664

ตารางที่ 2.7 จำนวนอาจารย์วิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยอีสานใต้ระหว่าง
ปี พ.ศ.2528-2534 จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ²⁵

วิทยาลัยครู	ตำแหน่ง	2528	2529	2530	2531	2532	2533	2534
นครราชสีมา	ผศ.	14	12	19	32	47	53	59
	รศ.	3	5	4	4	3	2	2
	รวม	17	17	23	36	50	55	61
บุรีรัมย์	ผศ.	5	12	16	32	48	54	67
	รศ.	1	-	-	1	1	2	3
	รวม	6	12	16	33	49	56	70
สุรินทร์	ผศ.	-	1	2	6	18	20	45
	รศ.	-	-	-	-	-	-	1
	รวม	-	1	2	6	18	20	45
อุบลราชธานี	ผศ.	5	4	11	18	40	40	55
	รศ.	-	1	1	1	1	1	1
	รวม	5	5	12	19	41	41	56
สหวิทยาลัย อีสานใต้	ผศ.	24	29	48	88	153	167	226
	รศ.	3	6	5	6	5	5	7
	รวม	27	35	53	94	158	172	233

ตารางที่ 2.8 จำนวนอาจารย์วิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยอีสานใต้ระหว่างปี
พ.ศ. 2528-2534 จำแนกตามระดับการศึกษา ^{๒๐}

วิทยาลัยครู	ระดับการศึกษา	2528	2529	2530	2531	2532	2533	2534
นครราชสีมา	ป. ตรี	89	72	71	62	70	64	63
	ป. โท	78	98	101	108	118	128	126
	ป. เอก	3	7	7	10	13	10	15
	รวม	170	177	179	180	201	202	204
บุรีรัมย์	ป. ตรี	61	61	60	55	64	53	56
	ป. โท	90	88	86	81	104	80	85
	ป. เอก	5	5	4	5	5	8	7
	รวม	158	154	150	141	173	141	148
สุรินทร์	ป. ตรี	45	36	39	35	46	42	42
	ป. โท.	83	82	84	82	98	92	102
	ป. เอก	1	3	4	2	4	4	7
	รวม	129	121	127	119	148	138	151

ตารางที่ 2.8 (ต่อ)

วิทยาลัยครู	ระดับการศึกษา	2528	2529	2530	2531	2532	2533	2534
อุบลราชธานี	ป. ตรี	58	63	61	57	65	58	56
	ป. โท	93	86	911	928	978	106	96
	ป. เอก	9	8	9	10	9	9	9
	รวม	160	157	161	159	171	171	161
สทวิทยาลัย	ป. ตรี	253	232	231	209	2454	215	217
	ป. โท	344	354	362	363	417	406	409
	ป. เอก	18	23	24	27	31	31	38
	รวมทั้งสิ้น	597	609	617	599	693	652	664

ตารางที่ 2.9 จำนวนอาจารย์ของวิทยาลัยครูระหว่างปี พ.ศ. 2529 - 2532 จำแนกตามสทวิทยาลัย²⁷

สทวิทยาลัย	2528	2529	2530	2531	2532
ล้านนา	621	602	608	607	681
พุทธชินราช	553	510	500	509	593
อีสานเหนือ	550	525	543	533	635
อีสานใต้	627	609	617	599	693

ตารางที่ 2.9 (ต่อ)

สหวิทยาลัย	2528	2529	2530	2531	2532
ศรีอยุธยา	795	783	829	830	888
ทวารวดี	585	597	599	594	661
ทักษิณ	756	738	737	736	803
รัตนโกสินทร์	1,299	1,269	1,415	1,447	1,457
รวม	5,789	5,633	5,848	5,855	6,411

8. งบประมาณรายจ่ายของวิทยาลัยครู

งบประมาณรายจ่ายของวิทยาลัยครู ที่เป็นงบประมาณแผ่นดิน และเป็นงบประมาณรายจ่ายจริงของวิทยาลัยครูที่สังกัดสหวิทยาลัยทั้ง 8 แห่ง ระหว่างปีงบประมาณ 2528 ถึง 2534 สรุปเป็นตารางได้ดังนี้

ตารางที่ 2.10 งบประมาณรายจ่ายจริงที่เป็นงบประมาณแผ่นดินของวิทยาลัยครูระหว่างปีงบประมาณ 2528 และ 2534 จำแนกตามสหวิทยาลัย ²⁸

สหวิทยาลัย	2528	2529	2530	2534
ล้านนา	67,826,569.35 (80%)	69,908,653 (82%)	69,028,150.17 (87%)	128,261,39 (66%)
พุทธชินราช	58,497,555.35 (80%)	60,151,270.19 (83%)	60,581,206.41 (86%)	129,261,39 (55%)

ตารางที่ 2.10(ต่อ)

สหวิทยาลัย	2528	2529	2530	2534
อีสานเหนือ	64,026,178.09 (78%)	64,568,621.33 (82%)	65,297,450.50 (85%)	122,792,650 (62%)
อีสานใต้	69,331,686.55 (78%)	69,404,972.21 (82%)	69,238,125.21 (85%)	130,065,705 (63%)
ศรีอยุธยา	91,490,362.09 (84%)	94,943,416.72 (84%)	95,452,819.08 (87%)	116,972,290 (70%)
ทวารวดี	65,286,282.95 (82%)	66,969,941.12 (83%)	68,074,109.71 (87%)	116,973,290 (70%)
ทักษิณ	79,300,991.80 (82%)	82,559,613.39 (84%)	79,346,159.22 (89%)	148,673,740 (67%)
รัตนโกสินทร์	141,649,398.44 (93%)	164,733,502.68 (92%)	215,110,961.24 (82%)	294,497,090 (65%)
รวม	637,409,412.62 (83%)	673,239,990.64 (85%)	722,128,981.40 (85%)	1,414,000,550 (67%)

หมายเหตุ เปอร์เซนต์ที่วงเล็บไว้หมายถึง % ที่จัดสรรเป็นงบประมาณหมวดเงินเดือนและค่าจ้างประจำของงบประมาณที่ได้รับจัดสรรในแต่ละปี

โดยสรุป ผู้วิจัยเห็นว่าการนำเสนอวิวัฒนาการของวิทยาลัยครูในบทนี้ ทำให้ผู้ศึกษาเห็นภาพรวมของวิทยาลัยครูว่ามีสภาพความเป็นมาอย่างไร และมีแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลง เพื่อการปรับตัวไปในทิศทางใด และเพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์ในบทต่อไป

เชิงอรรถ

¹ กระทรวงศึกษาธิการ, 100 ปี กระทรวงศึกษาธิการ (กรุงเทพฯ : อมรินทร์ปริ้นติ้งกรุ๊ป, 2535), หน้า 167.

² จลอง บุญมาพันธ์ และคณะ, รายงานการวิจัยอันดับที่ 4 : สถานภาพและบทบาทของสถาบันฝึกหัดครูในการศึกษาและพัฒนาประเทศ (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2530), หน้า 8-12.

³ ไพรถ เลิศนิริยกุล, "บันทึกประวัติศาสตร์ : สถาบันราชภัฏ", คุรุปริทัศน์ 17, (เมษายน-มิถุนายน, 2535) : 16.

⁴ Ibid., p. 17.

⁵ Ibid., pp. 18-19.

⁶ Ibid., p. 21.

⁷ กรมการฝึกหัดครู, สาระสำคัญของแผนพัฒนาการศึกษา ระดับอุดมศึกษา ระยะที่ 6 (พ.ศ. 2530-2534) ของกรมการฝึกหัดครู (เอกสารอัดสำเนา, ม.ป.ท.), หน้า 5.

⁸ Ibid., pp. 5-6.

⁹ Ibid., p. 5.

¹⁰ Ibid., p. 6.

¹¹ Ibid., p. 7.

¹² Ibid., p. 7.

¹³ Ibid., p. 8.

¹⁴ Ibid., p. 8.

¹⁵ Ibid., p. 10.

¹⁶ กรมการฝึกหัดครู, แผนพัฒนาการศึกษา ระยะที่ 7 (พ.ศ. 2535-2539) ของกรมการฝึกหัดครู (เอกสารอัดสำเนา, ม.ป.ท.), หน้า 5.

¹⁷ Ibid., p. 6.

¹⁸ Ibid., p. 6.

¹⁹ Ibid., pp. 7-9.

²⁰ Ibid., p. 20.

²¹ Ibid., p. 21.

²² ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ วันที่ 12 มีนาคม 2530.

²³ กรมการฝึกหัดครู, op.cit., p. 11.

²⁴ ประมวลจากเอกสารของ กรมการฝึกหัดครู, สถิติการศึกษา ปี 2528-2532 (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กรมการศาสนา, 2528-2532).

²⁵ Ibid.

²⁶ Ibid.

²⁷ Ibid.

²⁸ Ibid.

บทที่ 3

การทบทวนเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ

1. ความนำ

ในบทนี้ผู้วิจัยจะนำเสนอวรรณกรรมและผลงานวิจัยเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนากรอบความคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) ที่จะใช้ในการศึกษาการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 7 ส่วนคือ (1) นิยามศัพท์และความเป็นมาของการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติ (2) แนวความคิดเบื้องต้นเกี่ยวกับการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติ (3) แนวความคิดสำคัญในการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติ (4) ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง (5) แนวความคิดเกี่ยวกับความสำเร็จ ความล้มเหลวและการสร้างมาตรวัด (6) ตัวแปรสำคัญในการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติ และ (7) นัยที่พัฒนาขึ้นจากวรรณกรรม โดยมีรายละเอียดดังนี้

2. นิยามศัพท์และความเป็นมาของการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติ

พอล เอ ซาบาเตียร์ (Paul A. Sabatier) และ ดาเนียล เอ แมสมาเนียน (Daniel A. Mazmanian) เขียนบทความเมื่อปี 1982 เรื่อง "Policy Implementation"¹ ได้ศึกษาถึงความเป็นมาของการนำนโยบายไปปฏิบัติโดยสรุป ดังนี้

คำว่า "นำไปปฏิบัติ (to implement)" ตามความหมายใน Webster's Dictionary หมายถึง "การจัดหาวิธีในการดำเนินการ (to provide the means for carrying out) หรือ ทำให้เกิดผลในทางปฏิบัติ (to give practical effect)" และจากความหมายดังกล่าวทั้งสองท่านจึงสรุปความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติ (policy implementation) ไว้ว่า หมายถึง กระบวนการตัดสินใจเชิงนโยบายที่เกิดขึ้นจากกฎหมาย การตัดสินใจทางทฤษฎี คำสั่งของฝ่ายบริหาร หรือกฎหมายที่ออกมาจากสถาบันต่าง ๆ

ส่วน ยูจีน บาร์แดช (Eugene Bardach) ได้ให้ความหมายของกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ (implementation process) ว่าหมายถึง กระบวนการทำงานทางปฏิสัมพันธ์เชิงยุทธศาสตร์เพื่อให้

สามารถบรรจุเป้าหมายของกลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งอาจจะสอดคล้อง หรือไม่สอดคล้องกับเป้าหมายของนโยบายก็ได้ ²

โดยสรุป การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง กระบวนการในทางปฏิบัติที่จะทำให้นโยบายใด ๆ บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

ซาบาเตียร์ และ แมสมาเนียน แสดงทรรศนะว่าการศึกษาสาขาการนำนโยบายไปปฏิบัติปรากฏเป็นรูปร่างที่ชัดเจนในต้นทศวรรษ 1970 โดยเฉพาะนับจากผลงานเรื่อง "Implementation (1973)" ของ เพรสแมน และ วิลต์ฟสกี เป็นต้นมา สาขาวิชานี้เกิดขึ้นมาจากองค์ความรู้เชิงทฤษฎีและการวิจัยเชิงประจักษ์ อย่างน้อย 2 สาขาวิชา คือ ³ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (public administration) ซึ่งผู้เขียนทั้งสองท่านได้ชี้ให้เห็นว่า คำว่า "บริหาร (to administer)" กับ "นำไปปฏิบัติ (to implement)" เป็นคำที่มีความหมายเหมือนกัน (synonym) และนักวิชาการที่สำคัญในสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คือ เซลซนิก (Selznick) ลอง (Long) ฟรีแมน (Freeman) มาร์ช (March) และ ซีมอน (Simon) แคทซ์ (Katz) และ คาน (Kahn) ดาวนส์ (Downs) วิลต์ฟสกี (Wildavsky) และ คอฟแมน (Kaufman)

ส่วนสาขาวิชาที่สอง คือ การวิเคราะห์ระบบ (Systems Approach) โดยเฉพาะการพัฒนามาจากผลงานของ อีสตัน (Easton : 1965) โจนส์ (Jones : 1970) และ ดาย (Dye : 1972) ซึ่งนำไปสู่การวิเคราะห์การนำนโยบายไปปฏิบัติ

และในตอนท้ายของบทความผู้เขียนได้วิเคราะห์ให้เห็นว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติในประเทศต่าง ๆ อาจจะให้ผลแตกต่างกัน กล่าวคือ ⁴ ประการแรก การนำนโยบายไปปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ ต้องการความสามารถทางการบริหารสูง จนกลายเป็นข้อจำกัดที่สำคัญของประเทศในโลกที่สามและในยุโรปบางประเทศ เช่น อิตาลี เป็นต้น

ประการที่สอง การนำนโยบายไปปฏิบัติจะง่ายขึ้นในประเทศที่มีลักษณะภายในไม่แตกต่างกัน และมีขนาดพื้นที่เป็นประเทศขนาดกลาง หรือขนาดเล็ก มากกว่าประเทศขนาดใหญ่

ประการที่สาม การนำนโยบายไปปฏิบัติ จะเหมาะกับประเทศที่ยึดถือการปกครองในระบอบประชาธิปไตยแบบรัฐสภา มากกว่าประเทศที่มีระบบราชการแบบการเมือง (politicized bureaucracy) อย่างสหรัฐอเมริกา

ประการที่สี่ การนำนโยบายไปปฏิบัติจะกระทำได้ง่ายขึ้นในกรณีประเทศที่มีการปกครองแบบรวมศูนย์อำนาจ มากกว่าประเทศในระบบสหพันธรัฐ

ประการสุดท้าย การนำนโยบายไปปฏิบัติจะมีประสิทธิผลมากในประเทศที่รัฐบาลมีเสถียรภาพสูง

แต่อย่างไรก็ตาม ทั้งสองก็ตั้งข้อสังเกตว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติใน 5 ลักษณะข้างต้นเป็นเพียงข้อเสนอเชิงสมมติฐานที่จะต้องมีการศึกษาเปรียบเทียบเพื่อหาข้อสรุปต่อไป

3. แนวความคิดเบื้องต้นเกี่ยวกับการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติ

จากผลงานของ เพรสแมน และ วิลตันสกี ศึกษานโยบายการสร้างงานให้ชนกลุ่มน้อยที่นครโอคแลนด์ เมื่อปี 1973 ถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างเป็นระบบและเป็นจุดกำเนิดของวิชาการนำนโยบายไปปฏิบัติ (extent of behavioral change) คราวจนกระทั่งปัจจุบันนี้ ส่วนนักวิชาการในรุ่นต่อมาได้กล่าวถึง การนำนโยบายไปปฏิบัติในเชิงทฤษฎี ดังนี้

มองจอย (Montjoy) และ โอทู เล (O'Toole) ได้เสนอกรอบทฤษฎีในการวิเคราะห์การนำนโยบายไปปฏิบัติเมื่อปี 1979 โดยเขียนเป็นบทความเรื่อง "Toward a Theory of Policy Implementation : An Organizational Perspective"⁵ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์การนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยในขั้นต้นผู้เขียนได้ชี้ให้เห็นว่ากรอบการวิเคราะห์ปัญหา การนำนโยบายไปปฏิบัติขององค์การ มักจะเผชิญกับปัญหา 2 ลักษณะคือ

1. เมื่อองค์การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัตินโยบายใหม่ จะส่งผลให้เกิดกิจกรรมใหม่ ๆ ที่ต้องแข่งขันกับกิจกรรมเดิมที่เคยปฏิบัติมา ส่งผลให้เกิดปัญหานายในองค์การ (intraorganizational problems)

2. เมื่อมีนโยบายที่ต้องอาศัยการมีส่วนร่วม (participation) ระหว่างหน่วยงานย่อมต้องอาศัยการประสานงานมากขึ้น และไม่อาจจะควบคุมได้โดยคน ๆ เดียว จึงก่อให้เกิดปัญหาระหว่างหน่วยงานขึ้น (inter-organizational problems)

สำหรับบทความนี้ ผู้เสนอมุ่งวิเคราะห์การนำนโยบายไปปฏิบัติเฉพาะลักษณะแรกเท่านั้น โดยเสนอเป็นกรอบทฤษฎีที่เรียกว่า "Toward a Theory of Intra-

organizational Implementation" ซึ่งเป็นแนวการวิเคราะห์ ที่พัฒนามาจากทฤษฎีองค์การ (organization theory) และตามทฤษฎีนี้มีฐานคติที่สำคัญ คือ องค์การจะประกอบด้วยสมาชิกที่มีค่านิยมที่เป็นของตนเอง แล้วพยายามดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยอาศัยกระบวนการทางข้อมูลเป็นสาระสำคัญและขณะเดียวกันความชอบ และความเชื่อที่มีอยู่ร่วมกันของสมาชิก จะทำให้นำไปใช้เป็นกรอบในการกำหนดเป็นเป้าหมาย และทัศนคติขององค์การ (goals and world view) และถือเป็นเกณฑ์ในการควบคุมการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ แต่เชื่อว่า จะเข้มงวดเกินไป โดยเฉพาะการได้รับคำสั่งหรือนโยบายใหม่ ๆ มา ย่อมส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนแนวปฏิบัติได้ด้วย

ปัจจัยที่ผู้เสนอได้นำมาสร้างเป็นกรอบทฤษฎี ประกอบด้วย 2 ปัจจัยคือ

1. ความเฉพาะเจาะจง (specificity) และความไม่ชัดเจน (vague) ของคำสั่ง หรือนโยบาย (mandate)

2. ความต้องการทรัพยากรใหม่ (new resources) และไม่ต้องการสำหรับการปฏิบัติตามคำสั่ง หรือนโยบาย จากตัวแปรข้างต้นทำให้สามารถจำแนกนโยบายได้ 4 ประเภท ดังแผนภูมิต่อไปนี้

แผนภูมิที่ 3.1 ลักษณะของนโยบาย (Characteristics of Mandates)

		ลักษณะของกิจกรรม/นโยบาย	
		ไม่ชัดเจน (Vague)	เฉพาะเจาะจง (Specific)
การจัดสรรทรัพยากรใหม่ให้	ใช่ (Yes)	A	B
	ไม่ (No)	C	D

จากแผนภูมิจะพบว่านโยบายที่ต่างกันจะทำให้เกิดข้อจำกัดต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติต่างกันไป ดังนี้

1. นโยบายประเภท A (Type A) มีลักษณะที่ต้องใช้ทรัพยากรใหม่ แต่

นโยบายไม่ชัดเจน จะทำให้องค์การสามารถใช้ดุลพินิจ(discretion) ได้สูง ถ้าหากผู้นำขององค์การมีความผูกพันกับองค์การสูง และทำหน้าที่เป็นตัวแทนขององค์การได้ ย่อมเป็นที่คาดหมายว่า การแปรนโยบายไปสู่การปฏิบัติ จะสอดคล้องกับเจตนารมณ์ขององค์การ แต่ถ้าผู้นำขององค์การ ไม่มีความชัดเจนในเป้าหมายขององค์การ โอกาสที่จะผลักดันการไปให้ผู้อื่นปฏิบัติย่อมมีมากขึ้น

2. นโยบายประเภท B (Type B) เป็นนโยบายที่จัดสรรทรัพยากรใหม่มาให้องค์การเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง แต่การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมีลักษณะที่ถูกกำหนดมาจากภายนอก ดังนั้นจึงเป็นไปได้ว่าองค์การที่จะต้องปฏิบัติตามนโยบายประเภทนี้จะต้องตั้งหน่วยงานขึ้นเพื่อการปฏิบัติตามนโยบายใหม่ และการจะใช้การวินิจฉัยจากองค์การเอง ย่อมจะมีน้อยกว่านโยบายประเภทแรก ส่วนในระหว่างที่กำลังพัฒนาเทคโนโลยีใหม่จะทำให้ต้นทุนเพิ่มสูงขึ้น และเกิดความล่าช้าได้ แต่การนำนโยบายไปปฏิบัติก็ยังคงดำเนินอยู่ต่อไป

3. นโยบายประเภท C (Type C) เป็นนโยบายที่ขาดทั้งความชัดเจนและทรัพยากร ทำให้มีข้อจำกัดมากกว่า A และในกรณีนี้จะเปิดช่องให้องค์การสามารถตีความนโยบายได้มาก แต่ก็มีข้อจำกัดที่องค์การจะต้องรับผิดชอบงานประจำ การขาดทรัพยากรจึงทำให้ไม่เกิดการเปลี่ยนแปลงตามที่นโยบายต้องการ ซึ่งอาจจะทำให้องค์การถูกลดโทษจากหน่วยเหนือได้ แต่อย่างไรก็ตาม จัดเป็นนโยบายที่มักจะไม่นำไปสู่การปฏิบัติ

4. นโยบายประเภท D (Type D) เป็นนโยบายที่ขาดทรัพยากรแต่กำหนดความชัดเจนไว้ว่าจะให้ทำอะไร แต่เนื่องจากข้อจำกัดในแง่ของงานประจำ และการดำเนินการตามนโยบายย่อมคาดการณ์ได้ว่า นโยบายดังกล่าวทำให้เกิดการใช้ดุลพินิจของหน่วยงานได้น้อยที่สุด

แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อนักบริหารต้องเผชิญกับข้อจำกัดทั้งในแง่ทรัพยากรและกฎหมาย ย่อมนำไปสู่การใช้ดุลพินิจในที่สุด

ผู้เขียนได้ตั้งสมมติฐานไว้ว่า การที่หน่วยงานจะใช้ดุลพินิจมากน้อยเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับระดับความแข็งแกร่งและทิศทางของพลังผลักดันในองค์การ

โดยสรุปผู้เขียนได้ชี้ให้เห็นว่า วิธีการที่จะหลีกเลี่ยงปัญหาการนำนโยบายไปปฏิบัติขององค์การ จะต้องกำหนดความชัดเจนของกฎหมายและจัดสรรทรัพยากรให้แก่ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติให้เพียงพอ วิธีการที่ดีที่สุดในการบริหารโปรแกรมใหม่คือการตั้งหน่วยงานมารับผิดชอบโดยตรง

เออร์วิน ฮาร์โกรฟ (Erwin Hargrove) ได้เสนอบทความเรื่อง "The Search for Implementation Theory" เมื่อปี 1983 เป็นการเสนอข้อสมมติในการทดสอบ การนำนโยบายจากรัฐบาลกลางแห่งสหรัฐอเมริกาไปปฏิบัติในระดับหน่วยปฏิบัติ ซึ่งรายละเอียดจะนำเสนอในหัวข้อถัดไป

นอกจากจะพิจารณาการนำนโยบายไปปฏิบัติในเชิงทฤษฎีแล้ว ยังมีการพัฒนาเป็นกรอบการวิเคราะห์เพื่อการทดสอบนำนโยบายไปปฏิบัติ หรือบางทีเรียกว่า ตัวแบบในการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติ

การพัฒนาตัวแบบเพื่อการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้มีการศึกษาค้นคว้า ช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา หากจะแบ่งตัวแบบตามการรณรงค์ของ แมชมาเนีย และ ซาบาเตียร์ และ กอกจิน บาวแมน เลสเตอร์ และ โอทู่ เล สามารถจัดตัวแบบนำนโยบายไปปฏิบัติได้ 3 กลุ่ม คือ ⁶

1. ตัวแบบในยุคแรก (The First Generation) เป็นตัวแบบที่พัฒนาขึ้นในระยะต้น ๆ จนถึงตัวแบบของ แวนเออร์น และ แวนมิเคอร์ (1975) ซึ่งยังขาดการทดสอบเชิงประจักษ์

2. ตัวแบบในยุคที่สอง (The Second Generation) เป็นตัวแบบที่แมชมาเนีย และ ซาบาเตียร์ (1980) พัฒนาขึ้นเพื่อนำไปใช้ทดสอบเชิงประจักษ์ซึ่งในปัจจุบันนี้มีการทดสอบตัวแบบนี้อย่างกว้างขวาง ⁷

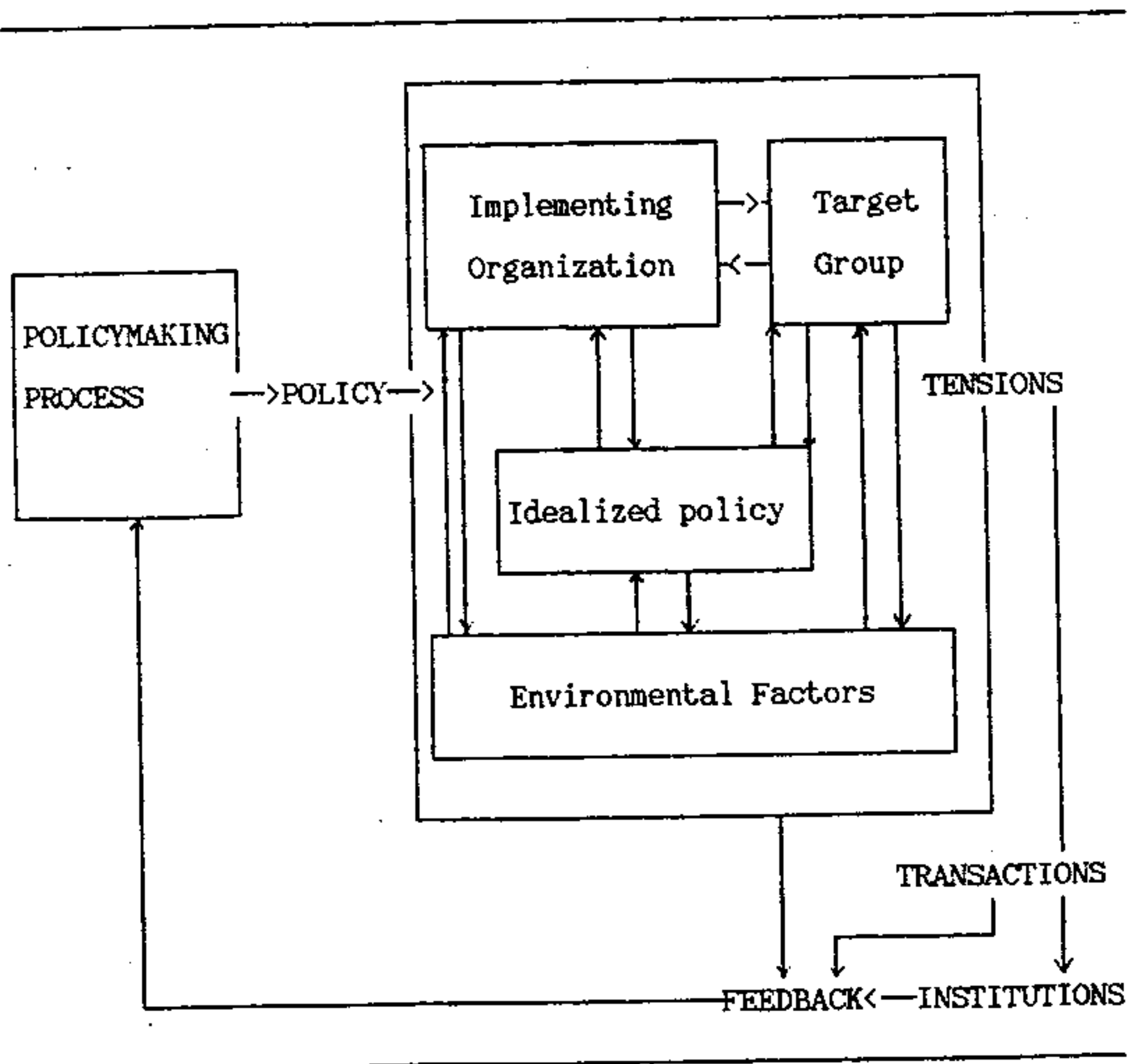
3. ตัวแบบในยุคที่สาม (The Third Generation) เป็นผลงานของ กอกจิน บาวแมน เลสเตอร์ และ โอทู่ เล (1987) ที่มุ่งผสมผสานการนำนโยบายไปปฏิบัติแบบ "Top-down" กับ "Bottom-up" เข้าด้วยกัน

อย่างไรก็ตาม การแบ่งตัวแบบของการศึกษาทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติตามวิธีการข้างต้นก็เป็นเพียงทัศนะหนึ่งในทางวิชาการเท่านั้นและหากพิจารณาโดยภาพรวมแล้ว จะเป็นการจัดแบ่งตัวแบบการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยใช้ช่วงเวลาในการแบ่งเป็นเกณฑ์ เพราะโดยข้อเท็จจริงแล้วตัวแบบต่างที่พัฒนาขึ้น แม้ว่าจะยังไม่มี การทดสอบเชิงประจักษ์ในช่วงต้น ๆ ของการพัฒนาตัวแบบ แต่ในระยะเวลาต่อมานักวิชาการ มักจะนำตัวแบบดังกล่าวไปทดสอบเชิงประจักษ์เพื่อยืนยัน หรือปฏิเสธตัวแบบนั้น ๆ ดังเช่นกรณีตัวแบบในยุคแรกตามแนวคิดข้างต้น ผู้พัฒนาตัวแบบก็นำไปทดสอบในระยะต่อมา ⁸

โทมัส บี สมิท (Thomas B. Smith) ได้เขียนบทความเมื่อปี 1973 เรื่อง "The Policy Implementation Process"^๑ เพื่อเสนอต้นแบบของกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติของประเทศในโลที่สาม (Third World) โดยเขาชี้ให้เห็นว่าการที่นักวิชาการในซีกโลกตะวันตกได้ตั้งฐานคติ (assumption) ในการศึกษานโยบายว่าเมื่อมีการกำหนดนโยบายแล้วจะต้องมีการนำไปปฏิบัตินั้น น่าจะเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องในกรณีของประเทศในโลที่สาม ทั้งนี้เพราะว่ารัฐบาลจะกำหนดนโยบายแบบกว้าง ๆ (broad) และรวมประเด็นปัญหาต่าง ๆ เข้าไว้ในนโยบาย (sweeping policies) ในขณะที่เกี่ยวกับระบบราชการขาดความสามารถในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ข้อเท็จจริงจะพบว่ากลุ่มผลประโยชน์พรรคฝ่ายค้านปัจเจกบุคคล และกลุ่มอิทธิพลต่าง ๆ จะใช้ความพยายามเข้าไปมีอิทธิพลในขั้นของการนำนโยบายไปปฏิบัติ มากกว่าการสร้างอิทธิพลในขั้นของการกำหนดนโยบาย

สมิท ได้ประยุกต์แนวความคิดเชิงระบบ สำหรับใช้ในการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติของประเทศในโลที่สาม โดยเรียกชื่อต้นแบบนี้ว่า "A Model of the Policy Implementation Process" โดยเขามองว่านโยบายสาธารณะเป็นพลังที่ทำให้เกิดความตึงเครียด (tension) ในสังคม และขั้นตอนของการนำนโยบายไปปฏิบัติประกอบด้วยส่วนประกอบ (components) ที่สำคัญ 4 ส่วนประกอบคือ (1) นโยบายที่เป็นอุดมคติ (idealized policy) (2) องค์การที่นำนโยบายไปปฏิบัติ (implementation organization) (3) กลุ่มเป้าหมาย (target group) และ (4) ปัจจัยทางสภาพแวดล้อม (environmental factors) และปัจจัยดังกล่าวเป็นสาเหตุสำคัญ ที่ทำให้เกิดความตึงเครียดขึ้นในสังคม และเขียนเป็นต้นแบบของกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติดังแผนภูมิที่ 3.2

แบบภูมิที่ 3.2 ตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ (A Model of the Policy Implementation Process)



จากแบบภูมิที่ 3.2 เมื่อผ่านกระบวนการกำหนดนโยบายแล้วจะได้นโยบายขึ้นมา แล้วนำไปสู่ขั้นตอนของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งเป็นขั้นตอนของการเกิดความตึงเครียดที่เป็นพลังผลักดันในสังคม ความตึงเครียดจะเกิดขึ้นจากตัวแปรหลักทั้ง 4 ตัวแปร และจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลัก ส่งผลให้เกิดรูปแบบของการเปลี่ยนแปลง (transaction patterns) ซึ่งอาจจะสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องตามผลที่ผู้กำหนดนโยบายคาดหวังไว้ก็ได้รูปแบบของการเปลี่ยนแปลงจะนำไปสู่การเกิดสถาบัน (institutions)

และตัวแปรทั้ง 2 ตัวนี้อาจจะทำให้เกิดความตึงเครียดขึ้นอีก ซึ่งจะส่งผลย้อนกลับ (feedback) ไปยังผู้กำหนดนโยบายและผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ และอาจจะเป็นการสนับสนุนหรือเป็นการปฏิเสธการนำนโยบายนั้นไปปฏิบัติ และอาจจะเป็นการสนับสนุน หรือ เป็นการปฏิเสธการนำนโยบายนั้นไปปฏิบัติก็ได้

4. แนวความคิดสำคัญในการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ผู้วิจัยใคร่นำเสนอการพัฒนาค้นพบต่างๆในการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติ เพื่อชี้ให้เห็นว่านักวิชาการ ที่พัฒนาค้นพบการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้ให้ความสำคัญต่อการคัดเลือกตัวแปรอิสระ ที่มีความสัมพันธ์ หรือคาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับการนำนโยบายไปปฏิบัติสูง และเป็นปัจจัยกำหนดการนำนโยบายไปปฏิบัติ เพื่อที่ผู้วิจัยจะได้คัดเลือกไปทดสอบและพัฒนาเป็นกรอบความคิดในการศึกษาวิจัยนี้ ผลการศึกษาที่สำคัญมีดังนี้

1. แนวความคิดของแวนมิเตอร์และแวนฮอร์น

โดนัลด์ เอส แวนมิเตอร์ (Donald S. Van Meter) และ คาร์ล อี แวนฮอร์น (Carl E. Van Horn) ร่วมกันเขียนบทความเมื่อปี 1975 เรื่อง "The Policy Implemation Process : A Conceptual Framework"¹⁰ โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อสำรวจ กระบวนการของการนำนโยบายไปปฏิบัติ พร้อมกับนำเสนอตัวแบบในการวิเคราะห์การนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับนักปฏิบัติ ในองค์การที่รับผิดชอบก่อนนโยบายโดยตรง และองค์การอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดพื้นฐานที่ผู้เขียนนำมาใช้ในการสร้างตัวแบบ ได้รับอิทธิพลมาจากแนวความคิดเชิงระบบของ อีสตัน ที่ส่งผ่านไปยังผลการศึกษาระบบการส่งผ่านนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่ ชาร์นแกนสกี และ แวนมิเตอร์ ได้ศึกษาเรื่องนโยบายและการเมืองของรัฐบาลอเมริกัน เมื่อปี 1975 โดยการพิจารณาค้นพบที่สำคัญ 6 ตัวแปร คือ (1) สภาพแวดล้อม (environment) (2) อุปสงค์และทรัพยากร (demands and resources) (3) กระบวนการทางการเมือง (conversions process) (4) นโยบาย (policy) (5) การปฏิบัติ (performance) และ (6) ข้อมูลย้อนกลับ (feedback)

สำหรับการพัฒนากฎกรอบทฤษฎีของผู้เขียนอาศัยองค์ความรู้จากวรรณกรรม 3 ประเภท คือ (1) ทฤษฎีองค์การ (organization theory) โดยเฉพาะผลงานเกี่ยว

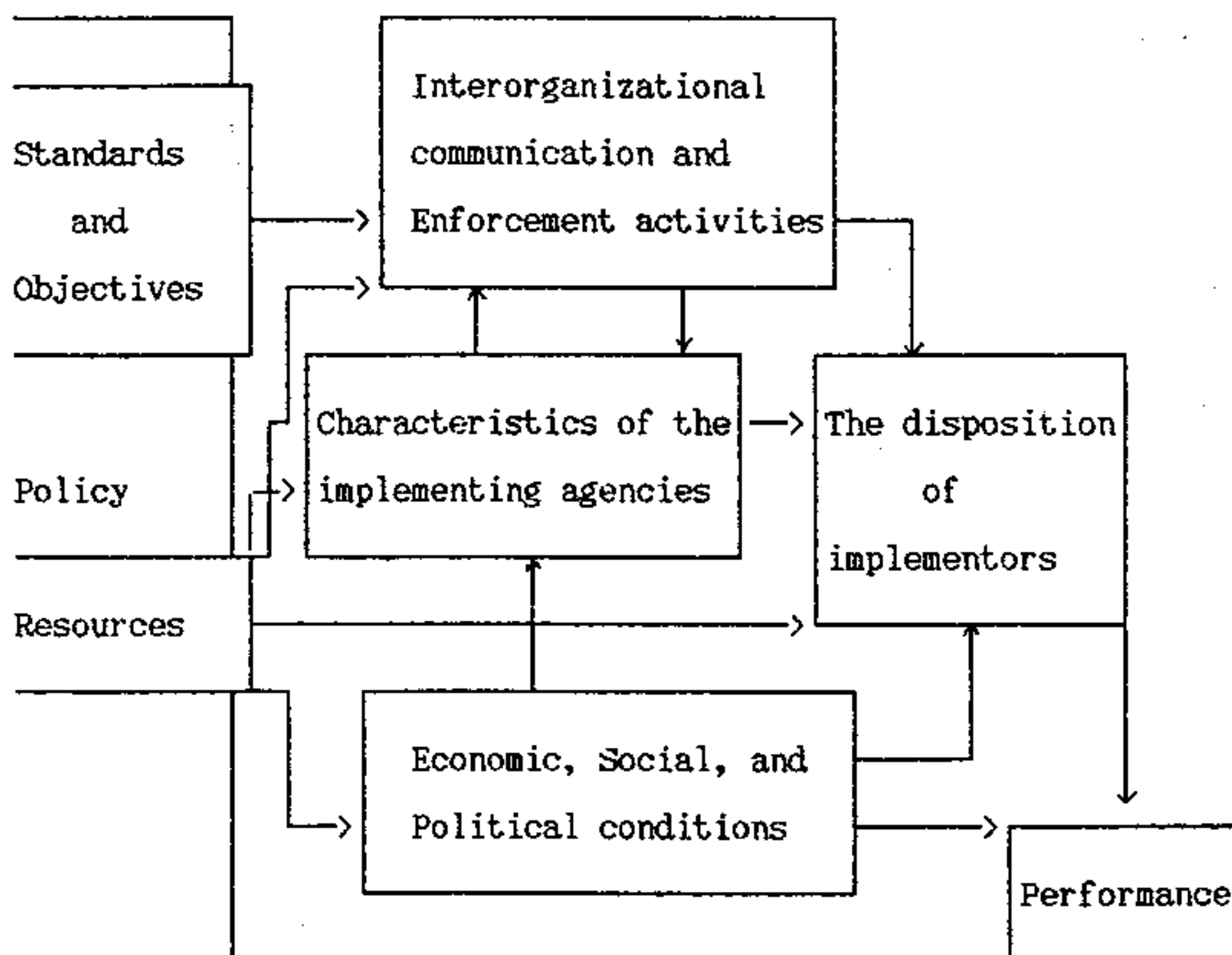
เน้นหนักผลงานด้านผลการตัดสินใจทางอาชญากรรมคดี และ(3) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานของรัฐบาล (intergovernmental relations)

แวนมิเตอร์ และแวน ฮอร์นได้ตั้งชื่อตัวแบบว่า " A model of the policy implementation process " ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรหลัก 6 ตัวแปร คือ (1) มาตรฐาน และวัตถุประสงค์ของนโยบาย (standards and objectives) (2) ทรัพยากร(resources) (3) การสื่อสารระหว่างองค์การและกิจกรรมการนำนโยบายไปปฏิบัติ (interorganizational communication and enforcement activities)(4) ลักษณะขององค์การในการนำนโยบายไปปฏิบัติ (Characteristics of the implementing agencies) (5)เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง (economic, social, and political conditions) ตัวแปรดังกล่าวผู้เขียนพิจารณาในฐานะตัวแปรอิสระ (independent variables) ซึ่งทำหน้าที่เชื่อมโยงระหว่างนโยบายกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ อีกทั้งแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามไปพร้อม ๆ กันกับการแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันเองอีกด้วย และได้ตั้งสมมติฐานของตัวแบบไว้ว่าถ้าสามารถกำหนดตัวชี้วัดได้อย่างเหมาะสมจะนำไปสู่การสร้างและเก็บข้อมูลได้อย่างถูกต้องแล้ว จะสามารถทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ในเชิงประจักษ์ได้ และจะสามารถอธิบายกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติได้แจ่มแจ้งยิ่งขึ้น (elucidating) ส่วนตัวแบบของการนำนโยบายไปปฏิบัติพิจารณาได้จากแผนภูมิที่ 3.3

ผู้เขียนได้สรุปว่าตัวแบบของกระบวนการในการนำนโยบายไปปฏิบัติดังที่เสนอข้างต้น เป็นการเสนอพิมพ์เขียว (blueprint) สำหรับการพรรณนา (description) และการวิเคราะห์ (analysis) กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ พร้อมทั้งเป็นการเสนอการอธิบาย (explanations) ว่าเพราะเหตุใดโปรแกรมต่าง ๆ จึงประสบความสำเร็จและความล้มเหลว ซึ่งการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัตินี้จะทำให้ผู้กำหนดนโยบายได้พิจารณาตัวแปรต่าง ๆ ด้วยความระมัดระวัง ทั้งนี้เพื่อให้สามารถปรับปรุงระบบการส่งต่อบริการของรัฐไปสู่ประชาชนได้ดียิ่งขึ้น

โดยสรุป ตัวแปรอิสระที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นในตัวแบบนี้มี 5 ตัวแปร คือ (1) มาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย (2) ทรัพยากร (3) การสื่อสารระหว่างองค์การและกิจกรรมการนำนโยบายไปปฏิบัติ(4) ลักษณะขององค์การในการนำนโยบายไปปฏิบัติ (5)เงื่อนไขทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง

แบบภูมิที่ 3.3 ตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ (A Model of the Policy Implementation Process)

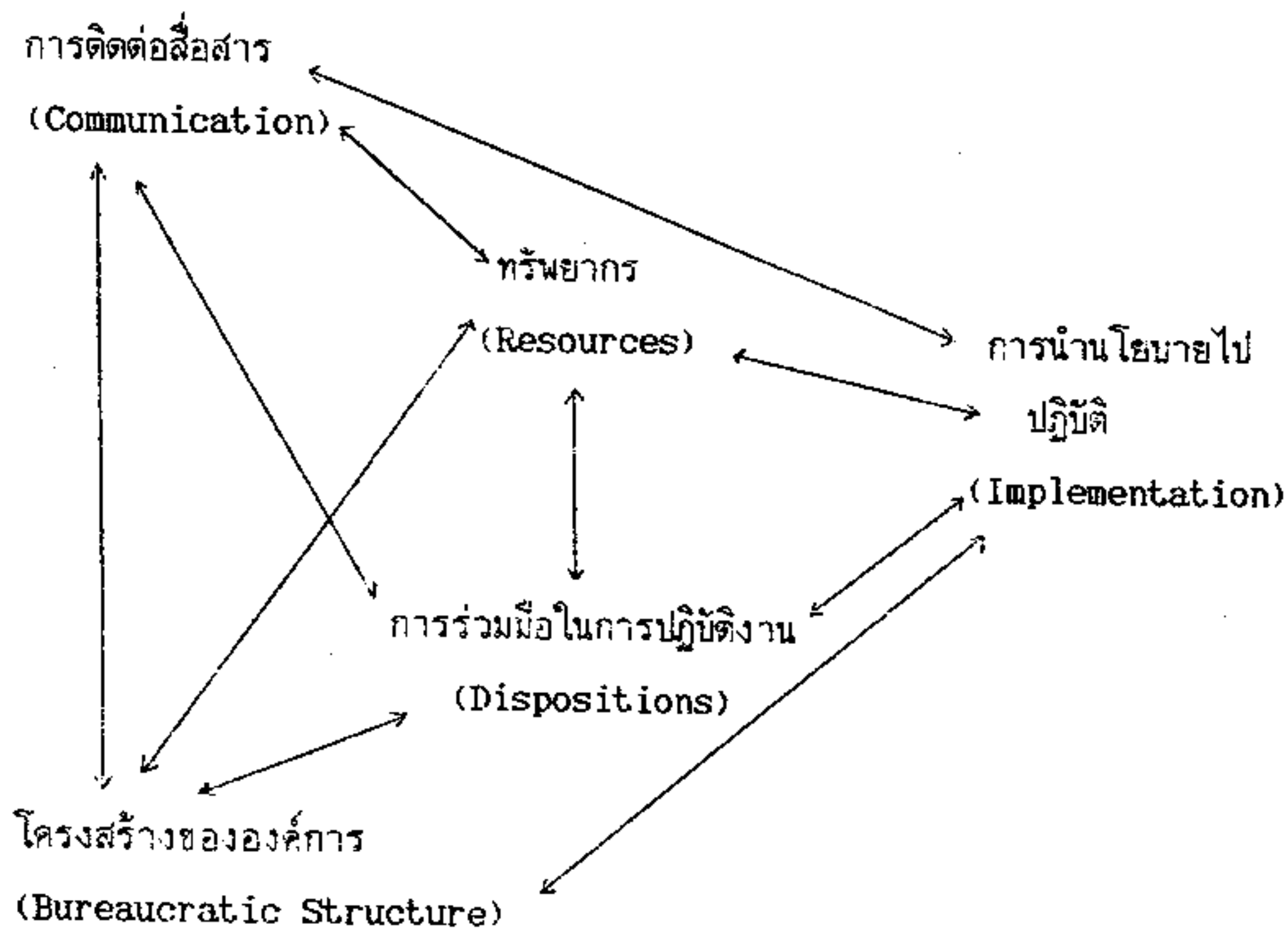


2. แนวความคิดของเอ็ดเวิร์ด

ยอร์จ ซี เอ็ดเวิร์ด (George C. Edwards) เขียนหนังสือ "Implementing Public Policy (1980)" ¹¹ ซึ่งเป็นการนำเสนอตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติแบบ "Top-down" และได้ชี้

ให้เห็นว่า ตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติมี 4 ตัวคือ (1) การติดต่อสื่อสาร (2) โครงสร้างของระบบราชการ (3) ทรัพยากรและ (4) การสนับสนุนของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ โครงสร้างของความสัมพันธ์ และอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ พิจารณาจากแผนภูมิที่ 3.4

แผนภูมิที่ 3.4 ผลกระทบทางตรงและทางอ้อมต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ (Direct and Indirect Impacts on Implementation)



3. แนวความคิดของซาบาเตียร์และแมสมาเนียน

พอล เอ ซาบาเตียร์ (Paul A. Sabatier) และ ดาเนียล เอ แมสมาเนียน (Daniel A. Mazmanian) ได้เสนอกรอบการศึกษาการกำหนดนโยบายไปปฏิบัติ ในปี 1980 โดยให้ชื่อบทความว่า "The Implementation of Public Policy : A Framework of Analysis" ซึ่งเป็นการปรับปรุงจากผลงานของเขาเองที่เขียนขึ้นเมื่อปี 1979 ชื่อ "The Implementation of Regulatory Policy : A Framework of Analysis"¹² ทั้งนี้เพื่อให้เป็นกรอบการศึกษาวิจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติในลักษณะที่เป็นการสร้างบูรณาการ (integration) จากกรอบการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติที่นักวิชาการในยุคต่อมาเรียกว่า "กรอบการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติยุคที่ 2 (second - generations frameworks)"¹³

ซาบาเตียร์ และ แมสมาเนียน ได้พัฒนากรอบทฤษฎีขึ้นจากการบูรณาการผลงานที่สำคัญ 4 ชิ้น คือ (1) งานของ มาร์ติน เรน วาบินโนวิทซ์ (Martin Rein Rabinovitz) ที่ศึกษาถึงการนำนโยบายไปปฏิบัติเกิดขึ้นจากความสอดคล้องของตัวแปรที่สำคัญสามตัวแปร (imperatives) (2) งานของ ยูจีน บาร์แดช (Eugene Bardach) ที่มองว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นเรื่องของวิธีการที่ผู้ปฏิบัติเล่นเกมกัน (3) งาน พอล เบอร์แมน (Paul Berman) ที่ศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับมหภาคและจุลภาค และ (4) งานของ แวนฮอร์นกับ แวนมิเตอร์ ที่ได้เสนอตัวแบบเชิงระบบของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรที่สำคัญ 7 ตัวแปร

ผู้เขียนกล่าวว่า กรอบการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติที่กล่าวถึงข้างต้นเป็นความพยายามที่จะทำให้เกิดการมอง การกำหนดนโยบายด้วยความเป็นเหตุเป็นผล โดยพิจารณาจากความซับซ้อนของนโยบายและความหลากหลายของปัจจัย ซึ่งจะทำให้เกิดความมั่นใจได้ว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติจะประสบความสำเร็จหรือประสบกับอุปสรรค แต่ก็ยังไม่เป็นการเพียงพอ จำเป็นจะต้องสร้างกรอบการศึกษาให้ครอบคลุมสาระสำคัญเพิ่มขึ้นอีก 5 ประการ คือ

1. จะต้องสร้างกรอบความคิด และการสำรวจความเชื่อมโยงเชิงประจักษ์ระหว่างพฤติกรรมของปัจเจกบุคคล กับเงื่อนไขทางการเมือง เศรษฐกิจและกฎหมาย
2. กรอบการศึกษาที่ผ่านมา ละเลยความสามารถของกฎหมายในอันที่จะกำหนดโครงสร้างของกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ

3. กรอบการศึกษาที่ผ่านมาไม่ได้กำหนดความสามารถในการแก้ปัญหาของนโยบายนั้น ๆ ไว้

4. กรอบการศึกษาที่ผ่านมาจะเลยโปรแกรมที่จะเข้าไปควบคุมพฤติกรรมของภาคเอกชน ทั้งในแง่ของการป้องกันผู้บริโภคและสภาพแวดล้อม สวัสดิภาพของแรงงาน และการค้าขายอสังหาริมทรัพย์ ทั้งนี้เพราะกรณีงานของ แวนเออร์น และ แวนมิเตอร์ กับ เบอร์แมน เป็นกรอบการศึกษาโปรแกรมการจัดสรรสินค้าและบริการของรัฐ หรือเป็นนโยบายทางสังคมเท่านั้น

5. กรอบการศึกษาที่ผ่านมา มีประโยชน์ในระดับการคิดเท่านั้น และเป็น การยากที่จะให้นิยามปฏิบัติการ(operationalized) ตัวแปรต่าง ๆ ได้ อีกทั้งไม่ได้ชี้ชัดลงไปว่าตัวแปรใดถูกนำมาใช้นโยบายไปปฏิบัติเป็นผู้ควบคุมและตัวแปรใดมักจะไม่นำไปใช้

ซาบาเตียร์ และ แมชมาเนียน กล่าวว่า กรอบการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติที่เขาพัฒนาขึ้นมา เป็นตัวแบบที่อุดช่องโหว่ของกรอบทฤษฎีที่กล่าวถึงข้างต้น เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และบทบาทที่สำคัญของการวิเคราะห์การนำนโยบายไปปฏิบัติคือการชี้ชัดให้ได้ว่าปัจจัยใดส่งผลต่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของกฎหมายตลอดทุกขั้นตอนของกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยแบ่งกลุ่มตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ๆ ในฐานะที่เป็นตัวแปรอิสระ โดยให้ขั้นตอนของกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นตัวแปรตาม และเสนอเป็นตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติได้ดังแผนภูมิที่ 3.5

สาระสำคัญโดยสรุปของตัวแบบตามแผนภูมิที่ 3.5 มีดังนี้

1. กลุ่มตัวแปรด้าน ความสามารถของกฎหมาย ในการแก้ปัญหา (Tractability of the problems) ประกอบด้วยตัวแปรที่สำคัญ 4 ตัวแปร คือ

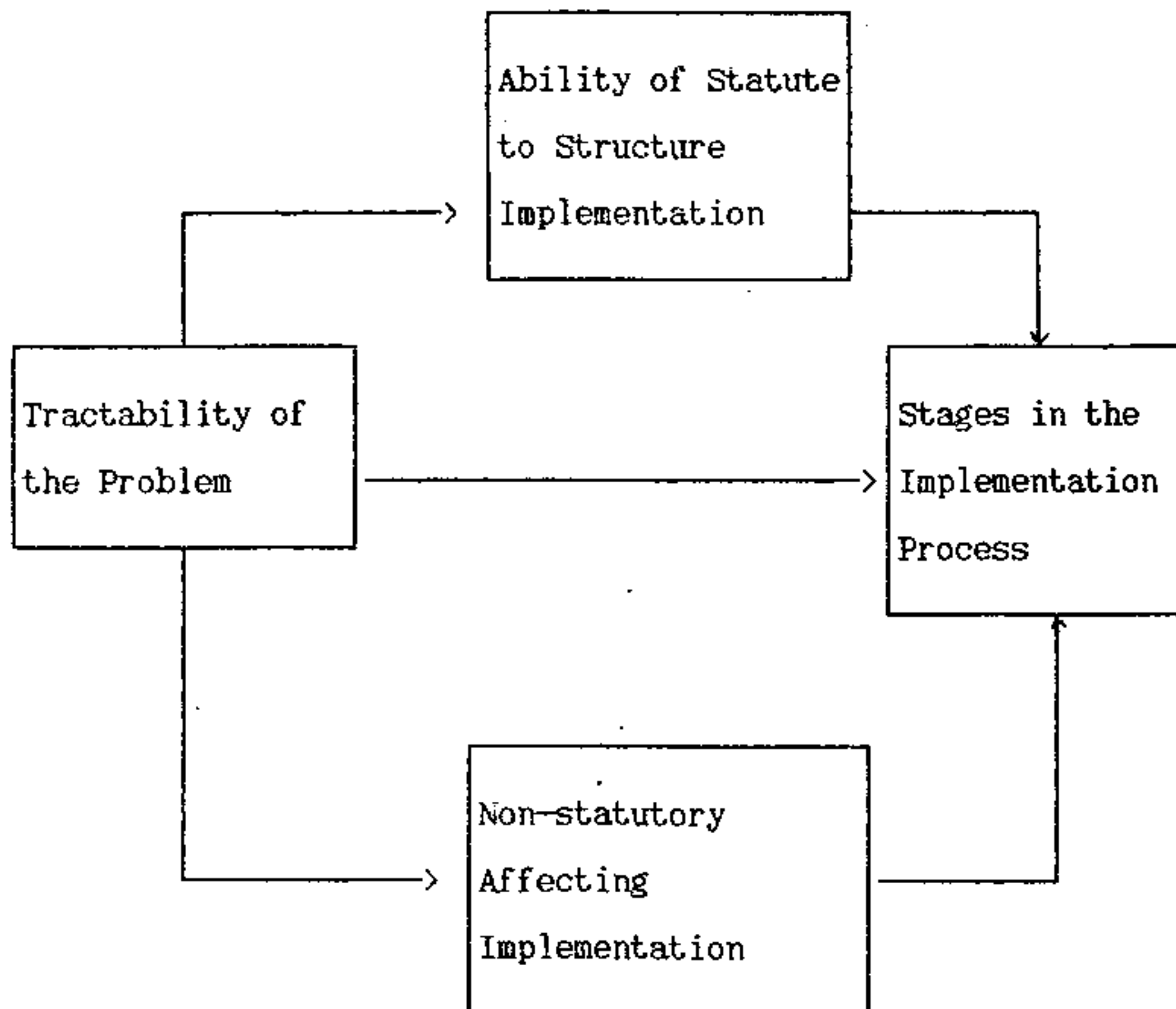
(1) ความสามารถทางทฤษฎีที่มีความเที่ยงตรงต่อการแก้ปัญหา และสามารถ ใช้เทคโนโลยีที่มีอยู่แก้ปัญหาได้(Valid technical theory and technology)

(2) ความแตกต่างในพฤติกรรม ของกลุ่มเป้าหมายที่ต้องควบคุม (diversity of target group behavior)

(3) อัตราส่วนร้อยละของประชากรที่จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (percentage target group)

(4) ขอบเขตพฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมายที่จะต้องเปลี่ยนแปลง (extent of behavioral change)

แผนภูมิที่ 3.5 ตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติ



ผู้เขียนสรุปว่าปัญหาบางอย่างสามารถแก้ไขได้ง่ายขึ้น ถ้า (1) มีทฤษฎีที่มีความเที่ยงตรงต่อการแก้ปัญหา สามารถใช้เทคโนโลยีที่มีอยู่แก้ปัญหา และการวัดการเปลี่ยนแปลงของปัญหาทำได้โดยง่าย (2) การฉันทนประองพฤติกรรมที่เป็นสาเหตุของปัญหานั้นน้อย (3) สามารถชี้ชัดลงไปได้ โดยง่ายว่ากลุ่มเป้าหมายเป็นใคร และกลุ่มเป้าหมายเป็นเพียงกลุ่มเล็ก ๆ ของประชากร และ (4) พฤติกรรมที่จะต้องเปลี่ยนแปลงมีไม่มาก แต่อย่างไรก็ตามการแก้ปัญหายังขึ้นอยู่กับตัวแปรด้านอื่น ๆ ด้วย ดังจะกล่าวต่อไป

2. กลุ่มตัวแปรด้านความสามารถของกฎหมาย (นโยบาย) ในการกำหนดโครงสร้างการนำนโยบายไปปฏิบัติ (ability of statute to structure implementation) ประกอบด้วยตัวแปรที่สำคัญ 7 ตัวแปร คือ

(1) การกำหนดนโยบายจะต้องอาศัยพื้นฐานทางทฤษฎีที่มีความเที่ยงตรง (validity of causal theory) โดยพิจารณาทั้งในแง่ความเที่ยงตรงทางวิชาการ (technical validity) และประสิทธิผลในการนำนโยบายไปปฏิบัติ (implementation effectiveness)

(2) ความถูกต้อง ความชัดเจนในการจัดลำดับความสำคัญของวัตถุประสงค์ (precision and clear ranking)

(3) หน่วยปฏิบัติมีงบประมาณเพียงพอ (financial resources)

(4) การผนึกกำลังตามลำดับชั้นทั้งภายในและระหว่างสถาบันที่นำนโยบายไปปฏิบัติ (hierarchical integration)

(5) กฎการตัดสินใจของหน่วยปฏิบัติ เกี่ยวข้องการบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบาย (decisionrules of implementing agency)

(6) บุคคล หรือหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ต้องมีความผูกพันกับการนำนโยบายไปปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ (assignment to implementing agencies/officials) โดยพิจารณาจาก (1) หน่วยงานที่รับผิดชอบจะต้องเห็นว่านโยบายที่นำไปปฏิบัติมีความสำคัญอยู่ในลำดับสูง (high priority) และ (2) นโยบายนั้นต้องกำหนดให้ข้าราชการที่นำนโยบายไปปฏิบัติเป็นผู้นำชั้นสูงสุด (top implementing officials) ที่ได้รับเลือกมาจากสาขาสังคม (social sectors) ซึ่งให้การสนับสนุนวัตถุประสงค์ของนโยบาย

(7) การเข้ามามีส่วนร่วมในการนำนโยบายไปปฏิบัติของบุคคลภายนอก (formal access by outsiders) โดยพิจารณาจากกลุ่มเป้าหมาย ผู้ที่ได้รับผลประโยชน์และสถาบันนิติบัญญัติ บริหารและตุลาการ

โดยสรุป การร่างกฎหมาย หรือนโยบายที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ในระดับสูง จะต้องมียุทธศาสตร์เป็นไปตามเงื่อนไขที่กล่าวถึงข้างต้น

3. กลุ่มตัวแปร ที่ไม่ใช่เงื่อนไขของกฎหมาย (non - statutory variables affecting implementation) ประกอบด้วยตัวแปรที่สำคัญ 6 ตัวแปรคือ

- (1) เงื่อนไขของการแปรผันทางด้านเศรษฐกิจ-สังคม และเทคโนโลยี (socio-economic conditions and technology)
- (2) ความสนใจของสื่อสารมวลชนต่อการแก้ปัญหา (media attention)
- (3) การสนับสนุนจากประชาชน (public support)
- (4) การเปลี่ยนแปลงทางทรัพยากร และทัศนคติของประชาชนที่มีต่อนโยบาย (resources and attitude of constituency groups)
- (5) นโยบายได้รับการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง จากอำนาจของการเป็นผู้นำ (commitment and leadership skill of implementing officials)

โดยสรุปการพิจารณาคัมแปรในกลุ่มที่ 2 เป็นการกำหนดโครงสร้างขั้นพื้นฐานทางกฎหมาย ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องทางการเมืองในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ส่วนการพิจารณาคัมแปรกลุ่มที่ 3 เป็นการพิจารณาถึงความผันแปรของเงื่อนไขต่าง ๆ ที่มีอยู่นอกเหนือนโยบาย แต่เป็นเงื่อนไขที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และขณะเดียวกันก็ส่งผลกระทบต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติมากเช่นเดียวกัน

4. คัมแปรตาม (dependent variables) หรือขั้นตอนของกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ (stages in the implementation process) เป็นคัมแปรที่ได้รับผลกระทบจากคัมแปรอิสระทั้ง 3 กลุ่มและผู้เขียนได้แบ่งกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็น 5 ขั้นตอน โดยมีแนวคิดในการนำเสนอ ดังนี้

แมสมานีเยน และ ซาบาเคียร์ ได้พัฒนากรอบในการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติ และได้ตีพิมพ์ 3 ครั้ง ภายใต้ชื่อเรื่องที่ใกล้เคียงกันมาก คือ "The Implementation of Public Policy : A Framework of Analysis (1980, 1982)" ¹⁴ "A Framework for Implementation Analysis (1983)" ¹⁵ ผลงานดังกล่าวต่างก็กล่าวถึงขั้นตอนของกระบวนการในการนำนโยบายไปปฏิบัติในฐานะที่เป็นคัมแปรตาม ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน โดยได้รับอิทธิพลจากคัมแปรอิสระที่ต่างกัน แต่ขณะเดียวกันในแต่ละขั้นตอนก็เกี่ยวเนื่องกันเป็นลูกโซ่ แต่อย่างไรก็ตามผลงานฉบับแรก (1980) ไม่ได้กล่าวถึงรายละเอียดของขั้นตอนต่าง ๆ แต่อย่างใด ในขณะที่ผลงานที่เหลือ (1981, 1983) จะกล่าวถึงขั้นตอนดังกล่าวอย่างละเอียด โดยมีสาระที่สำคัญเหมือนกันทุกประการโดยมีสาระสังเขปดังนี้

ขั้นที่ 1 : ผลผลิตทางนโยบายของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ (policy outputs) เป็นขั้นตอนการแปรวัตถุประสงค์ของนโยบายให้เป็นกฎ ระเบียบ วิธีการปฏิบัติ

เป็นการเฉพาะ (SOP) การกำหนดวิธีการในการตัดสินใจ และการบังคับใช้มาตรการที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจ เป็นขั้นตอนที่ต้องใช้ความพยายามสูงมากในการสร้างความผูกพันของข้าราชการที่จะนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ในขณะเดียวกันก็อาจจะเกิดการต่อต้านและนำไปสู่ความล่าช้า (red tape) ได้

ในบางครั้งอาจจะหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะเกิดความแตกต่างระหว่างวัตถุประสงค์ของนโยบายกับการตัดสินใจเชิงนโยบาย แต่อย่างไรก็ตามความแตกต่างดังกล่าวจะลดลงได้หาก (1) วัตถุประสงค์ของกฎหมายชัดเจน (unambiguous) (2) การมอบหมายให้หน่วยงานปฏิบัติที่ใส่ใจโดยถือว่าเป็นภาระหน้าที่ที่มีความสำคัญสูง (high priority) (3) ทำให้มีประเด็นการโต้แย้ง (veto points) น้อยที่สุด (4) สร้างแรงจูงใจให้มากพอที่จะเอาชนะผู้ปฏิบัติที่ไม่เห็นด้วย (recalcitrant) (5) จัดสรรทรัพยากรให้มากพอ (sufficient financial resources) (6) ให้อย่างน้อยการตัดสินใจ (biases) และการทำตาม (conformity) นโยบายยังขึ้นอยู่กับ (1) ความสามารถของกลุ่มที่เกี่ยวข้อง (2) ความสามารถของฝ่ายนิติบัญญัติ และฝ่ายบริหารที่ให้การสนับสนุนโปรแกรมโดยการเข้าแทรกแซง ต่อกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างฉะฉานในการให้ความช่วยเหลือด้านทรัพยากรของหน่วยงานและจัดการกับการต่อต้านจากกลุ่มเป้าหมาย

อย่างไรก็ตาม แม้จะเป็นการดำเนินการภายใต้เงื่อนไขที่ทั้งประสงค์และหน่วยงานปฏิบัติและระบบการเมืองในการนำนโยบายไปปฏิบัติมักจะเผชิญกับความยุ่งยากที่จะคงสภาพเดิมไว้ โดยเฉพาะเมื่อระยะเวลาได้ผ่านไปหลายปี อาทิเช่นเมื่อเวลาในการนำนโยบายไปปฏิบัติมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มักจะเกิดความตึงเครียด (tension) และความขัดแย้ง (conflicts) ของโครงการในอันที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล ยิ่งกว่านั้นความสำเร็จของกลุ่มที่ให้การสนับสนุนโครงการมักจะลดลงตลอดเวลา ด้วยเหตุนี้จึงตั้งสมมุติฐานไว้ว่า เมื่อช่วงเวลาผ่านไป 5 ถึง 7 ปี ผู้สนับสนุน หรือนำนโยบายไปปฏิบัติจะ (1) เปลี่ยนแปลงหรือทำให้เกิดความล่าช้า หรือ เนิกเฉยต่อวัตถุประสงค์ของนโยบาย เพื่อที่จะให้มีการเปลี่ยนแปลงหรือทำให้เกิดความล่าช้า หรือเนิกเฉยต่อวัตถุประสงค์ของนโยบายเพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมายน้อยลง หรือ (2) ลดการโต้แย้งโดยการใช้จ่ายเงินประเภทต่าง ๆ ซึ่งในข้อเท็จจริงแล้วอาจจะเป็นไปได้ที่คงมีการเพิ่มเติม งบประมาณการใช้จ่ายเงินที่จะให้ผลผลิตของหน่วยงานปฏิบัติยังคงอยู่ได้เมื่อเวลาได้ล่วงเลยไปมาก

ขั้นที่ 2 : กลุ่มเป้าหมายยอมรับผลผลิตของนโยบาย (target group)

compliance) แม้ว่าโดยทั่วไปแล้วชาวอเมริกันจะแสดงคนที่ปฏิบัติตามกฎหมาย แต่ในทางปฏิบัติพบว่า จากผลการศึกษาการยอมรับตามกฎหมายในหลาย ๆ เรื่อง แสดงให้เห็นว่าการยอมรับปฏิบัติตามในเชิงพฤติกรรม จะสัมพันธ์กับการที่บุคคลได้ประเมิถึงผลได้ผลเสียที่ตนจะได้รับเมื่อปฏิบัติตามกฎหมาย การศึกษาดังกล่าวจึงเสนอแนะว่าหากต้องการให้เกิดการยอมรับปฏิบัติตามกฎหมายจะต้อง (1) มีความเป็นไปได้ที่จะสืบหาผู้ที่ไม่ยอมรับปฏิบัติตาม และสามารถดำเนินการให้พวกเขารับปฏิบัติตามอย่างได้ผล (2) จะต้องมีการลงโทษต่อผู้ไม่ปฏิบัติตาม (3) จะต้องสร้างทัศนคติของกลุ่มเป้าหมายให้กลายเป็นความชอบธรรมในการปฏิบัติตามนโยบาย และ (4) จะต้องลงทุนที่จะทำให้กลุ่มเป้าหมายได้ปฏิบัติตามนโยบาย

จากการรอบการวิเคราะห์ของ แมสมาเนียน และ ซาบาเตียร์ พบว่าโอกาสที่จะลงโทษ (sanctions) เพื่อให้ฝ่ายที่ไม่ยอมรับปฏิบัติตามนโยบายได้คือปฏิบัติตามนั้นเป็นผลจาก (1) การกำหนดประเภทและความรุนแรงของการลงโทษไว้ในกฎหมาย (2) การจัดสรรทรัพยากร ให้แก่หน่วยปฏิบัติ ในอันที่จะเข้าไปติดตามว่า มีใครบ้างไม่ยอมรับปฏิบัติตามนโยบาย (3) ความสามารถของกลุ่ม ที่ให้การสนับสนุนที่จะให้ทรัพยากรเพิ่มเติมแก่หน่วยปฏิบัติในการติดตามผู้ที่ยอมดำเนินการ ตามนโยบายและผลักดันให้เกิดการปฏิบัติตาม (4) การสร้างความผูกพันให้ข้าราชการในหน่วยปฏิบัติที่จะทำให้ผู้ที่ไม่ยอมรับปฏิบัติตามได้แก้ไขพฤติกรรมและ (5) เป็นผลจากจำนวนของประเด็นการโต้แย้งที่เกิดขึ้นจริง เพื่อที่จะให้เกิดความชอบธรรมในการปฏิบัติตามนโยบาย พบว่าวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาถึงการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายของข้าราชการชี้ให้เห็นว่า ผู้ฝ่าฝืนจะต้องเสี่ยงต่อการถูกลงโทษจำคุกมากกว่าจะตั้งข้อกล่าวหาว่าดำเนินการอันไม่ชอบธรรมเท่านั้น แต่อย่างไรก็ตามในภาพรวมแล้วปัจเจกบุคคล อาจจะให้เหตุผลที่ตนเองได้แสดงพฤติกรรมบนพื้นฐานของความเชื่ออย่างลึกซึ้ง เพื่อเป็นการอุทธรณ์ที่เขาอาจจะลงโทษอย่างรุนแรง

ขั้นที่ 3 : การเกิดผลกระทบอย่างแท้จริงจากผลผลิตของนโยบาย (actual impact) เป็นขั้นตอนที่อธิบายถึงความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโปรแกรม จึงต้องทำความเข้าใจให้ชัดเจนว่านโยบายใด ๆ จะบรรลุถึงผลสำเร็จอันหนึ่งประสงค์ได้ ถ้า (1) ผลผลิตเชิงนโยบายของหน่วยปฏิบัติ มีความสอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์ของนโยบาย (2) กลุ่มเป้าหมายยอมรับผลผลิตของนโยบาย (3) ไม่มีการลบล้าง (subversion) อย่างรุนแรงต่อผลผลิตของนโยบาย หรือผลกระทบของนโยบายโดยเกิดความขัดแย้งกับนโยบายหลักและ (4) นโยบายได้รวมเอาทฤษฎีที่มีความเป็นเหตุเป็นผลในการเชื่อมโยง

การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบาย

แม้ขั้นตอนนี้ จะเป็นการพิจารณาถึงความสอดคล้องของผลกระทบของนโยบาย ที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกฎหมาย แต่ก็มีประเด็นที่ควรกล่าวถึง 2 ประการคือ (1) การนำนโยบายไปปฏิบัติอาจจะไม่บรรลุวัตถุประสงค์ได้ทั้งนี้เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ-สังคม หรือเทคโนโลยี (2) การจัดประเภทของผลกระทบพิจารณาในรูปของการเปลี่ยนแปลงในระยะยาว(long-term) ภายใต้ความแข็งแกร่งของการแข่งขันผลประโยชน์ทางการเมือง

ขั้นที่ 4 : การเกิดผลกระทบของผลผลิตเชิงนโยบายที่เกิดการรับรู้ (perceived impacts) นักบริหารและนักวิเคราะห์จะให้ความสนใจต่อผลกระทบที่เกิดขึ้นจริงของนโยบายของหน่วยงานปฏิบัติ ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่วัดได้ยากมาก ยิ่งไปกว่านั้นสิ่งที่ได้จากการประเมินผลประโยชน์จากระบบการเมืองมักจะเป็นผลกระทบ ในแง่ของการรับรู้ของกลุ่มประชาชน และองค์อุปถัมภ์ที่อยู่ในระบทย่อยของนโยบาย ผลกระทบในเชิงรับรู้ดังกล่าวอาจนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงนโยบายก็ได้

ผลกระทบในเชิงของการรับรู้จะเป็นการแสดงให้เห็นถึงหน้าที่ของผลกระทบที่เกิดขึ้นจริง โดยการส่งผ่านทางค่านิยมของผู้รับรู้ (values of the perceiver) โดยทั่วไปแล้วเรามักจะคาดหวังว่าความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุน การรับรู้ และการประเมินผลกระทบของนโยบายจะมีสูงมาก ยิ่งไปกว่านั้นหากการยอมรับว่าเกิดความไม่สอดคล้องเชิงทฤษฎี ผู้ปฏิบัติไม่ยอมรับผลกระทบที่ตนเองได้รับรู้จะเกิด (1) การมองเห็นว่าผลกระทบดังกล่าวไม่สอดคล้องกับนโยบาย หรือ (2) มองว่านโยบายนั้น ๆ ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย และ/หรือ (3) เป็นปัญหาความเที่ยงตรงของข้อมูล

ขั้นที่ 5 : การปรับปรุงนโยบาย (major revision) เป็นขั้นตอนสุดท้ายของการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยข้อเท็จจริงแล้วกระบวนการปรับปรุงนโยบายจะเกิดขึ้นหลายครั้งในระหว่างการนำนโยบายไปปฏิบัติ ส่วนขนาด และทิศทางการเปลี่ยนแปลงกฎ ระเบียบของหน่วยงานปฏิบัติเกิดขึ้นเนื่องจาก (1) ผลกระทบที่ได้รับรู้จากการดำเนินการในกิจกรรมต่าง ๆ (2) การเปลี่ยนแปลงลำดับความสำคัญของนโยบายในระหว่างประชาชน และผู้นำที่เป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขในทางเศรษฐกิจ-สังคม (3) ทวิพยากรณ์ทางการเมืองในการแข่งขันของกลุ่มต่าง ๆ และ (4) ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ขององค์อุปถัมภ์ให้การสนับสนุนและคัดค้านเปลี่ยนแปลงไป

ซาบาเคียร์ และ แมชมาเนียน ไม่ได้พิจารณาขั้นตอนของการนำนโยบายไปปฏิบัติในรายละเอียด แต่ก็ได้สรุปแนวทางในการนำกรอบการศึกษาไปประยุกต์ใช้ (implication of the framework) โดยเสนอแนะว่าการจะนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จนั้น จะต้องดำเนินการตามเงื่อนไขต่อไปนี้¹⁶

1. ความสามารถของกฎหมายในการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบาย ซึ่งจะต้องกำหนดให้ชัดเจนและมีความแน่นอน
2. ความสามารถของกฎหมายในการเผชิญหน้าที่เหมาะสม ที่นำไปใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยสำคัญของการนำนโยบายไปปฏิบัติ และความเชื่อมโยงในเชิงเหตุผลที่ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายของนโยบาย และขณะเดียวกันการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมายและเงื่อนไขต่าง ๆ จะต้องสนองต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบาย
3. ความสามารถของกฎหมายที่ให้อำนาจแก่หน่วยปฏิบัติอย่างเพียงพอในการดำเนินการกับกลุ่มเป้าหมาย และการใช้มาตรการแทรกแซงอื่น ๆ และยังรวมถึงการกำหนดโครงสร้างของกระบวนการ ในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ที่จะทำให้กลุ่มเป้าหมายปฏิบัติตามได้มากที่สุด
4. ผู้นำของหน่วยปฏิบัติมีความสามารถทางการบริหารและมีทักษะทางการเมือง และผูกพันกับการบรรลุเป้าหมายของนโยบาย
5. โปรแกรมต้องได้รับการสนับสนุนอย่างจริงจัง จากประชาชนและผู้นำคนสำคัญทางฝ่ายนิติบัญญัติ หรือฝ่ายบริหาร ตลอดทั้งกระบวนการในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ในขณะที่สถานการณ์การอาจจะทำตัวเป็นกลางหรือให้การสนับสนุนก็ได้
6. วัตถุประสงค์ของนโยบายจะต้องไม่ถูกทำลายจากนโยบายอื่น หรือไม่ถูกทำลายจากเงื่อนไขทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

4. แนวความคิดของ วรเชษฐ์ จันทรศรี

วรเชษฐ์ จันทรศรี ได้นำเสนอบทความเมื่อปี 1984 เรื่อง " การนำนโยบายไปปฏิบัติ : ตัวแบบและคุณค่า " โดยได้ปรับปรุงจากบทความที่ได้เสนอไปเมื่อปี 1983 เรื่อง " การบริหารการพัฒนา : ความเปลี่ยนแปลงและทิศทาง "

ในบทความนี้เสนอตัวแบบการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติ 6 ตัวแบบคือ¹⁷ (1) ตัวแบบที่ยึดหลักเหตุผล (2) ตัวแบบทางด้านการจัดการ (3) ตัวแบบทางด้านการพัฒนาองค์การ (4) ตัวแบบทางด้านการบริหารของระบบราชการ (5) ตัวแบบทาง

การเมือง และ (6) ตัวบททั่วไป โดยผู้เสนอตัวบทชุดนี้ได้กล่าวถึงตัวแปรที่สำคัญของแต่ละร่างไว้ดังนี้ กล่าวคือ ตัวบทที่ยึดหลักเหตุผล มีตัวแปรอิสระที่สำคัญ คือ ความชัดเจนในการกำหนดวัตถุประสงค์และภารกิจ การมอบหมายงาน การกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ระบบการวัดและประเมินผล และระบบการให้ทุนให้โทษแก่ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ

ตัวบททางด้านการจัดการ มีตัวแปรอิสระที่สำคัญที่จะทำให้ นโยบายประสบผลสำเร็จ คือ ความรับผิดชอบขององค์กร โครงสร้างขององค์กร ความรู้ความสามารถของบุคลากร ทั้งทางการบริหารและเทคนิค และทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ และงบประมาณ

ตัวบททางด้านการพัฒนาองค์กร มีตัวแปรอิสระที่สำคัญ คือ การทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำ ความผูกพันและการยอมรับของสมาชิก

ตัวบทกระบวนการของระบบราชการ มีตัวแปรอิสระที่สำคัญคือผู้บริหารโครงการ เข้าใจสภาพการให้บริการ ผู้ปฏิบัติยอมรับและปรับนโยบายเข้าเป็นส่วนหนึ่งของงาน

ตัวบทกระบวนการทางการเมือง มีตัวแปรอิสระที่สำคัญ คือ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับองค์กรภายนอก การมีส่วนร่วม การเจรจาต่อรอง อำนาจทรัพยากร และการสนับสนุนจากสื่อมวลชน นักการเมือง หัวหน้าหน่วยงานอื่น กลุ่มอิทธิพล กลุ่มผลประโยชน์และบุคคลสำคัญ

ส่วนตัวบทตัวบททั่วไป ¹⁸ โดย วรเดช ได้ปรับปรุงจากผลงานของ แวนมิเตอร์ และ แวนฮอร์น ¹⁹ ซึ่งพัฒนามาจากตัวบทการวิเคราะห์ระบบการเมืองของ ฮัสตัน ²⁰ ประยุกต์กับผลการศึกษาด้านทฤษฎีองค์การเข้าด้วยกัน ผู้วิจัยใคร่นำเสนอข้ออ้างจะละเอียดกว่าตัวบทอื่น ๆ ดังสาระสำคัญต่อไปนี้

วรเดช ได้ออกตัวไว้ว่า แม้ตัวบทนี้จะไม่ใช่เป็นความพยายามโดยตรงที่จะประสานตัวบท 5 ตัวบทเข้าด้วยกัน แต่ก็ได้รวมเอาตัวแปรบางส่วนของตัวบทดังกล่าวเข้าไว้ในตัวบทนี้ จนมากพอที่จะช่วยให้ศึกษาสภาพทั่วไปของปัญหาการนำนโยบายไปปฏิบัติได้กว้างกว่าตัวบทอื่น ส่วนตัวแปรที่สำคัญของตัวบทนี้พิจารณาได้จากแผนภูมิที่ 3.6

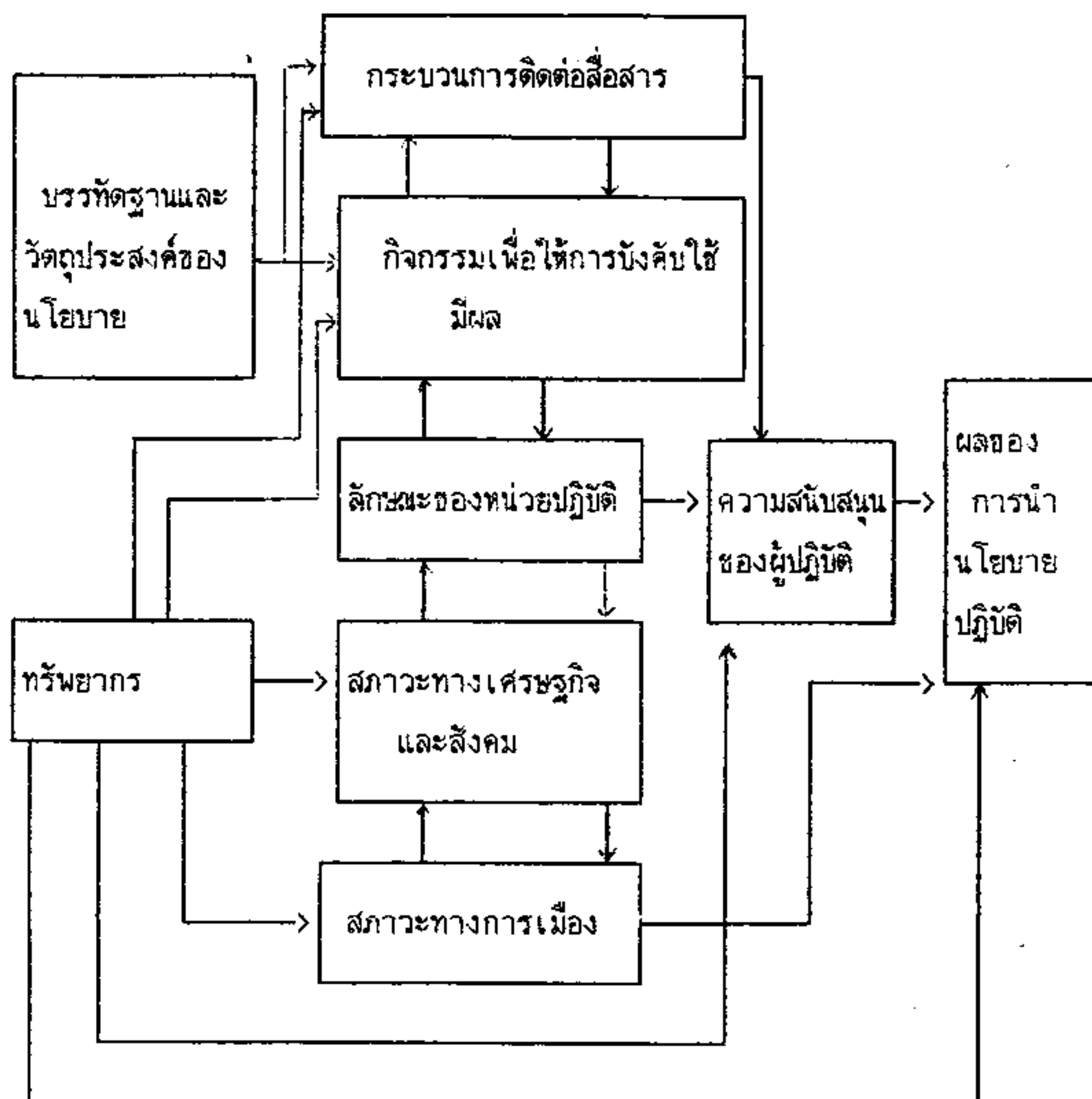
วรเดช ได้กล่าวถึงสาระสำคัญของตัวบทนี้ว่าประกอบด้วยปัจจัยหลัก 3 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านการสื่อข้อความ โดยกล่าวว่าประสิทธิภาพของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ย่อมขึ้นอยู่กับความเข้าใจของผู้ปฏิบัติว่าตนเองต้องการจะทำอย่างไรบ้าง ความเข้าใจดังกล่าวจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับความชัดเจนของนโยบาย กิจกรรมที่จะช่วยทำให้เกิด

ความเข้าใจ ความรู้ความสามารถของบุคคลในหน่วยปฏิบัติ และความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติ

2. ปัจจัยด้านปัญหาทางสมรรถนะ วรเดช ได้เสนอว่าประสิทธิผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติขึ้นอยู่กับความสามารถของหน่วยปฏิบัติว่าจะทำงานให้เป็นไปตามที่คาดหวังได้เพียงใด ความสามารถดังกล่าวขึ้นอยู่กับความเพียงพอของทรัพยากรที่สนับสนุนกิจกรรม จุดใจที่จะให้มีการปฏิบัติดีขึ้น คุณภาพของบุคลากร ภาวะผู้นำ ความสำคัญของหน่วยงานนั้นๆ ตลอดจนสถานะทางเศรษฐกิจ การเมืองและสังคมโดยทั่วไป

แผนภูมิที่ 3.6 ตัวแบบทั่วไปของการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติ



3. ปัจจัยด้านตัวปฏิบัติ โดยเสนอว่าประสิทธิผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือของผู้ปฏิบัติเอง ความร่วมมือดังกล่าวจะมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับ ความภักดีของบุคคลที่มีอยู่ในองค์การ ผลประโยชน์ส่วนตัวตลอดจนความร่วมมือที่จะเปลี่ยนแปลงจากวิธีปฏิบัติงานที่ทำอยู่เดิม

ผู้เขียนยังชี้ให้เห็นว่า ตัวแบบมีข้อจำกัดในแง่ของการวิเคราะห์แบบเจาะลึก เพราะมีตัวแปรมากเกินไป และอาจจะทำให้ผู้วิจัยไม่สามารถกำหนดตัวชี้วัดตัวแปรบางตัวให้เกิดความเที่ยงตรงได้ แต่อย่างไรก็ตามตัวแบบนี้มีความครอบคลุมมากกว่าตัวแบบอื่น ๆ ที่ผู้เขียนได้เสนอไว้

5. แนวความคิดของกอกจันและคณะ

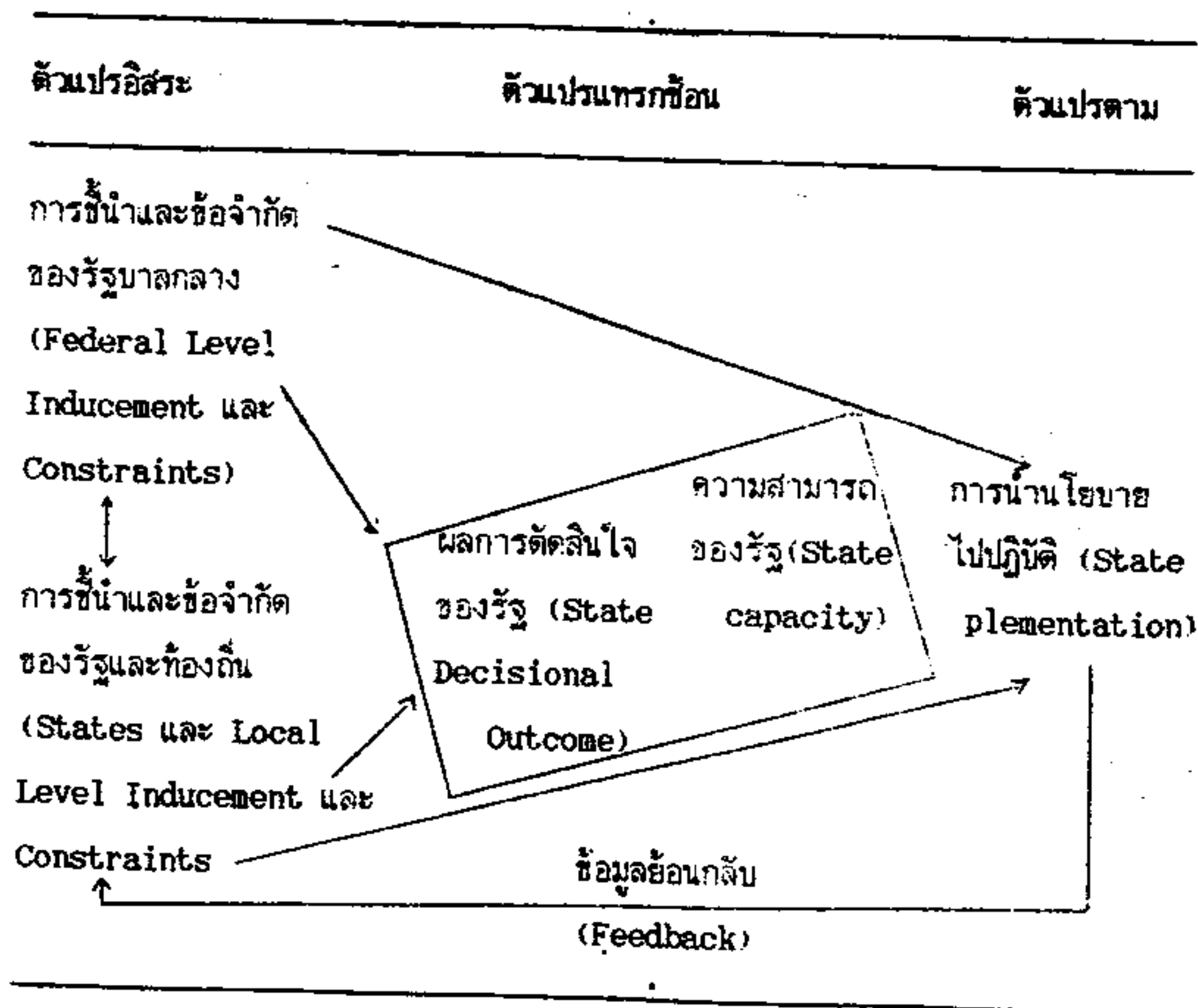
เอ็ม แอล กอกจัน (M. L. Goggin) เอ โอ เอ็ม บาวแมน (A. O'M. Bowman) เจ พี เลสเตอร์ (J. P. Lester) และ แอล โอ ทูเล (L. O' Toole) เขียน "Theory Construction and Testing In Implementation Research: A Comparative State Diachronic Analysis (1987)"²¹ โดยได้เสนอตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติดังแผนภูมิที่ 3.7 ซึ่งเป็นความพยายามในการสังเคราะห์ (synthesize) วิธีการนำนโยบายไปปฏิบัติแบบ "Top-down" กับ "Bottom-up" เข้าด้วยกันกล่าวคือ การนำนโยบายไปปฏิบัติ (State implementation) เป็นการระดมทุนและเงินที่กำหนดให้แก่ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งเกิดจากรัฐบาลกลาง หรือรัฐบาลระดับมลรัฐและรัฐบาลท้องถิ่น และยังขึ้นอยู่กับแนวโน้มที่จะดำเนินการของรัฐ และความสามารถของรัฐอีกด้วย อย่างไรก็ตามการตัดสินใจของรัฐไม่ใช่จะเป็นผู้ปฏิบัติที่ยึดเอากฎของหลักเหตุผลเสมอไป แต่ขึ้นอยู่กับ การเจรจาต่อรองทางการเมืองระหว่างกลุ่มต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกการบริหารในระดับมลรัฐ ฉะนั้นตัวแบบดังกล่าวจึงตั้งอยู่ภายใต้ฐานคติที่ว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติขึ้นอยู่กับตัวแปรทั้งระดับ "Top-down" และ "Bottom-up"

จะพบว่าตัวแบบที่นำเสนอข้างต้น ได้รับอิทธิพลจากแนวความคิดการวิเคราะห์ระบบการเมืองของ อีสตัน ไม่โดยตรงก็โดยอ้อม ทั้งนี้เพราะแนวคิดที่ อีสตัน ได้เสนอไว้เป็นกรอบที่มุ่งให้ภาพรวม และสร้างระบบการวิเคราะห์ไว้ค่อนข้างจะดีมาก ส่วนการพิจารณาการนำนโยบายไปปฏิบัติ ในฐานะตัวแปรตาม และ/หรือกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ นั้น เป็นอีกทรรศนะที่จะได้นำเสนอต่อไป

โดยสรุป ตัวแปรอิสระที่คณะผู้วิจัยได้นำเสนอประกอบด้วย (1) การขึ้นและ

ข้อจำกัดของรัฐบาลกลาง (2) การขึ้นและข้อจำกัดของรัฐบาลส่วนท้องถิ่น (3) ความสามารถของรัฐ และ (4) การตัดสินใจของรัฐ

แผนภูมิที่ 3.7 ตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติ (Conceptual Model of Intergovernmental Policy Implementation)



6. แนวความคิดของเบอร์แมน

พอล เบอร์แมน (Paul Berman) ให้ทรรศนะว่า สาขาวิชาการวิเคราะห์การนำนโยบายไปปฏิบัติที่เกิดขึ้นมาใหม่นั้น ยังขาดกรอบการวิเคราะห์ที่จะนำไปใช้ในการศึกษาวิจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติเขาจึงนำเสนอบทความเมื่อปี 1978 เรื่อง "The Study of Macro-and Micro-Implementation"²² เพื่อให้เป็นกรอบการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยมีฐานคติที่สำคัญว่าปัญหาการนำนโยบายไปปฏิบัติส่วนมากจะเกิดขึ้นจากปฏิสัมพันธ์จากสถาบันต่าง ๆ ที่รับผิดชอบต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยเฉพาะ

นโยบายทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับการส่งต่อบริการของรัฐไปยังประชาชนนั้น สามารถจะแยกปัญหาการนำนโยบายไปปฏิบัติ ในระดับมหภาคที่อยู่ในส่วนรับผิดชอบ ของรัฐบาลกลาง (federal macro-implementation problem) ออกจากปัญหาการนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับจุลภาค ซึ่งอยู่ในส่วนรับผิดชอบของรัฐบาลส่วนท้องถิ่น (local micro-implementation) กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติในแต่ละระดับจะสร้างปฏิสัมพันธ์ในการจะกำหนดว่าใครได้อะไร เมื่อไรและอย่างไร (who gets what, and when, and how) และส่งผลกระทบต่อระดับของความสำเร็จในขั้นปฏิบัติการได้ ขณะเดียวกัน เบอร์แมน ได้ชี้ให้เห็นว่าอำนาจอันทรงอิทธิพล ในอันที่จะกำหนดผลสำเร็จของนโยบายอยู่ในมือของผู้ปฏิบัติในระดับท้องถิ่น ทำให้ผู้บริหารจากส่วนกลางแต่อย่างใด

เบอร์แมน ได้เสนอฐานคติ ในการวิเคราะห์การนำนโยบายไปปฏิบัติ ว่านโยบายกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ (input-output policy statement) ที่ว่า "ถ้ามีนโยบายแล้วจะนำไปสู่การปฏิบัติ (if P, then O)" จะต้องกำหนดความสัมพันธ์อย่างน้อย 2 ขั้นตอน คือ

ประสิทธิภาพของการนำนโยบายไปปฏิบัติ : (1) ถ้ากำหนดนโยบายแล้วจะต้องมีโปรแกรม (Implementation effectiveness) การนำไปปฏิบัติเป็นการเฉพาะ (If P, then I)

ความเที่ยงตรงทางวิชาการ : (2) ถ้ามีโปรแกรมไปปฏิบัติแล้วย่อมจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติ (Technical validity) (If I, then O)

อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์ระหว่าง P และ I ตาม (1) ยังขาดตัวเชื่อมโยง (missing link) จึงต้องจัดตั้งสถาบันด้านนโยบาย (policy's institutional setting : Inst) เพื่อทำหน้าที่เชื่อมโยงต่อไป ดังสมการ

$$I = f (P, \text{Inst.})$$

จากแนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ข้างต้น เบอร์แมน ได้เสนอกรอบการวิเคราะห์การนำนโยบายไปปฏิบัติใน 2 ระดับคือ

1. การนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับมหภาค (Macro-Implementation)

2. การนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับจุลภาค (Micro-Implementation)

การนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับมหภาค เป็นวิธีการที่รัฐบาลกลางจะต้องใช้ในการบริหารนโยบาย ในอันที่จะทำให้หน่วยปฏิบัติในระดับท้องถิ่นปฏิบัติตามแนวทางที่รัฐบาลต้องการ ส่วนวิธีการที่หน่วยปฏิบัติปรับเปลี่ยนและดำเนินการดำเนินนโยบายตามวิถีทางของตนเองเรียกว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับจุลภาค และการปฏิบัติใน 2 ระดับดังกล่าวมักจะก่อให้เกิดปัญหาอยู่เสมอ

การที่รัฐบาลกำหนดยุทธวิธีในการสร้างกฎเกณฑ์ บทบาท วิธีดำเนินงานและเงื่อนไขต่าง ๆ ในการควบคุม เรียกว่า "การกำหนดโครงสร้างระดับมหภาค (macrostructure)" ในขณะที่เดียวกันหน่วยปฏิบัติทั้งหลายจะกำหนดโครงสร้างของตนเองขึ้นมาเป็นการเฉพาะเรียกว่า "โครงสร้างแบบหลวม ๆ (loosely coupled structure)" ซึ่งอาจจะเป็นผลดี หรือผลเสียต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติก็ได้ ทั้งนี้เพราะโครงสร้างดังกล่าวมีลักษณะสำคัญ 2 ประการ คือ (1) หน่วยปฏิบัติแต่ละแห่งจะมีปัญหา วิธีการวิเคราะห์ปัญหาและเป้าหมายเป็นการเฉพาะตัว ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงลักษณะเฉพาะทางด้านโครงสร้างและวัฒนธรรมของตนเองและ (2) หน่วยปฏิบัติแต่ละหน่วยจะมีอำนาจอิสระภายใต้โครงสร้างมหภาคหนึ่ง มากน้อยต่างกัน

ความไม่แน่นอน และความยุ่งยากของการนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับมหภาคมักจะเกิดจากปัจจัยที่สำคัญ 4 กลุ่ม คือ (1) ความแตกต่างกันในเป้าหมาย (2) ความแตกต่างกันด้านอิทธิพลและอำนาจหน้าที่ (3) ความค่อยประสิทธิภาพของทรัพยากร และ (4) ความยุ่งยากในการสื่อสารระหว่างองค์การ ซึ่งความสำคัญของปัจจัยดังกล่าวจะเป็นเครื่องเตือนใจให้ศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้ตระหนักอยู่เสมอว่าจะต้องกำหนดลงไปให้ได้จริง ๆ ว่าใครทำอะไร เมื่อไร และอย่างไร

เบอร์แมน ได้ชี้ให้เห็นว่ายิ่งขั้นตอนในการนำนโยบายไปปฏิบัติมีมากเท่าใดยิ่งจะก่อให้เกิดปัญหามากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากการเกิด "Loosely coupled structure" ส่วนระบบขั้นตอนการนำนโยบายจากระดับมหภาคไปสู่ระดับจุลภาค จะประกอบด้วย 4 ขั้นตอน (Passages) ดังนี้

1. ขั้นตอนการบริหาร (Administration) ถ้ากำหนดเป็นนโยบายแล้ว (P) จะนำไปสู่การกำหนดเป็นโปรแกรมของรัฐบาล (G) หรือ If P, then G.

2. ขั้นตอนการยอมรับ (Adoption) : ถ้ากำหนดเป็นโครงการของรัฐบาลแล้ว จะนำไปสู่การยอมรับเป็นโครงการของท้องถิ่น (A) หรือ If G, then A.

3. ขั้นตอนการนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับจุลภาค (micro-implementation) ถ้ายอมรับเป็นโครงการของหน่วยท้องถิ่นแล้วจะนำไปสู่การปฏิบัติ (I) หรือ If A, then I.

4. ขั้นตอนความเที่ยงตรงทางวิชา (technical validity) : ถ้ามีการนำนโยบายไปปฏิบัติแล้ว จะทำให้เกิดผลในการปฏิบัติ (O) หรือ If I Then O.

ขั้นตอนที่ 1 เกี่ยวข้องกับระดับมหภาคโดยตรง ส่วนขั้นตอนที่ 2 ถึง 4 จะเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติในระดับจุลภาค แต่อย่างไรก็ตาม เบอร์แมน ยังได้แบ่งขั้นตอน (Phases) เฉพาะของการนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับจุลภาคออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ (1) ในการเคลื่อนไหว (mobilization) (2) ขั้นตอนการปฏิบัติการ (implementation) (3) ขั้นตอนการสร้างสถาบัน (institutionalization) พร้อมกับกล่าวถึงแนวทางในการปฏิบัติอาจจะกระทำได้ 4 วิธี (paths) คือ (1) ไม่มีการปฏิบัติ (nonimplementation) (2) การร่วมมือ (cooperation) (3) การเรียนรู้ทางวิชาการ (technical learning) ซึ่งตามทัศนะของ เบอร์แมน และ แมคสันลิน เห็นว่าการปฏิบัติตามแนวทางที่ 4 จะทำให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ

โดยสรุป ในการกำหนดนโยบายนั้นจะต้องดำเนินการด้วยความรอบคอบทั้งนี้ เพราะว่า ²³ (1) การนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับมหภาคไม่อาจจะหลีกเลี่ยงเงื่อนไขทางการเมืองได้ (2) รัฐบาลกลางมีข้อจำกัดในการสร้างอิทธิพลเหนือผู้ปฏิบัติในระดับท้องถิ่น เพราะอำนาจที่มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริงของระบบการนำนโยบายไปปฏิบัติจะอยู่ในระดับท้องถิ่น และ (3) การนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับจุลภาคจะไม่มีประสิทธิภาพถ้าไม่สามารถปรับกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งไม่สามารถพยากรณ์ หรือควบคุมจากหน่วยงานภายนอกได้

7. แนวความคิดของฮาร์โกรฟ

เออร์วิน ฮาร์โกรฟ (Erwin Hargrove) เขียน "The Search for Implementation Theory" ตีพิมพ์ปี 1983 ²⁴ ได้เสนอข้อสมมติ (propositions) เพื่อการทดสอบการนำไปรณรงค์ที่กำหนดโดยรัฐบาลกลางของสหรัฐอเมริกาไปปฏิบัติ ซึ่งเขาได้ให้ความหมายของการนำนโยบายไปปฏิบัติว่าประกอบด้วย 2 นัย คือ

- (1) การดำเนินการตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย และ
- (2) การดำเนินการซึ่งหมายถึงการยินยอม (compliance) ปฏิบัติตามกฎหมายและการปฏิบัติงานประจำขององค์การอย่างคงเส้นคงวา

ฮาร์โกรฟ ได้ตั้งข้อสมมติไว้ว่า "กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติจะแปรผัน

ไปตามลักษณะของนโยบาย” ซึ่งเขาได้ศึกษาเอกสารที่สำคัญเพื่อตั้งเป็นฐานคติของการนำนโยบายประเภทต่าง ๆ ไปปฏิบัติโดยเฉพาะงานเขียนของ โลวาย (1964) แชลลิส เบอร์รี (1968) เพรสแมน และ วิลต์ฟลิก (1973) แอลลิสสัน (1974) เบอร์แมน และ แมคลัฟลิน (1977) เซส (1979) แมชมาเนียน และ ซาบาเคียร์ (1983)

เขาได้วิจารณ์ว่าเอกสาร หรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการยินยอมของระบบราชการ กับเอกสารการส่งถ่ายบริการของรัฐมีอยู่จำนวนมาก แต่ก็ยังเกิดช่องว่างระหว่างสองสาขาดังกล่าวอยู่ ซึ่งการปิดช่องว่างดังกล่าวกระทำได้โดยการประยุกต์ทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติเข้าไป (Implementation Theory)

ฮาร์โกรฟ ได้พัฒนาวิธีการจากแนวคิดของ ฮิล(Hill) (1979) แห่ง Read Corporation เพื่อสร้างเป็นทฤษฎีระดับกลาง (Middle Range Theory) สำหรับการวิเคราะห์โปรแกรมประเภทต่าง ๆ โดยมีหลักการที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. ปัญหาทางนโยบายที่ต่างประเภทกันจะเกี่ยวข้องกับกลุ่มของผู้เข้าไปมีส่วนร่วมที่ต่างกันและระดับของการปฏิบัติการที่ต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัญหาของนโยบายที่น่าเสนอ
2. กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติจะแปรผันไปตามลักษณะของนโยบายและนโยบายนั้น ๆ ยังสามารถจำแนกเป็นประเภทต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ในการทำนายกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ
3. ภาษาที่ใช้ในกฎหมายโดยกฎหมายหนึ่ง จะใช้เป็นพื้นฐานในการจำแนกประเภทของโปรแกรม

จากแนวคิดดังกล่าว เขานำไปประยุกต์เพื่อตั้งสมมติการนำนโยบายประเภทต่าง ๆ ที่ โลวาย ได้จำแนกไว้ไปปฏิบัติดังนี้

ก. การนำนโยบายการจัดสรรทรัพยากรไปปฏิบัติ(Distributive Policy) ตั้งอยู่บนฐานคติที่สำคัญ 5 ประการคือ

1. นโยบายการจัดสรรทรัพยากร จะถูกกำหนดจากอุปสงค์ของกลุ่มต่าง ๆ และรูปแบบของการตัดสินใจที่หลากหลาย การนำนโยบายไปปฏิบัติขึ้นอยู่กับการต่อรองของพรรคต่าง ๆ เป็นสำคัญ
2. โปรแกรมการจัดสรรทรัพยากรถูกกำหนดให้สอดคล้องกับแรงจูงใจของข้าราชการทั้งระบบ
3. นโยบายการจัดสรรทรัพยากรถูกกำหนด จากข้อตกลงที่ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมและประสิทธิภาพของเทคโนโลยี ที่จะใช้ในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

4. เมื่อมีข้อตกลงของข้าราชการ และการเมืองในเรื่องเกี่ยวกับเป้าหมายและเทคโนโลยีที่เหมาะสม การนำนโยบายไปปฏิบัติต้องดำเนินการตามภาษาของนโยบาย

5. สาเหตุสำคัญที่ทำให้นโยบายการจัดสรรทรัพยากรประสบกับความล้มเหลวเกิดจากคอร์รัปชัน

6. ประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ให้การสนับสนุน นโยบายการจัดสรรทรัพยากรจะให้ความสนใจ เฉพาะผลผลิตในระยะสั้นมากกว่าเป้าหมายในระยะยาว

๗. การนำนโยบายที่มีบทบัญญัติในการบังคับไปปฏิบัติ (Regulatory Policy) มีฐานคติที่สำคัญดังนี้

1. นโยบายที่มีลักษณะบังคับจะถูกกำหนดจากการสนับสนุนที่ตื่นตัวจากกลุ่มที่ให้การสนับสนุนทางยุทธวิธีจากประชาชนโดยทั่วไป และมีการต่อต้านจากฝ่ายที่ถูกบังคับใช้

2. ข้อโต้แย้งและข้อขัดข้องของการบังคับใช้ที่ยังไม่ได้รับการแก้ไขจะถูกส่งต่อจากฝ่ายนิติบัญญัติไปยังระบบราชการ

3. ระบบราชการจะพัฒนาทางเลือกเพื่อกำหนดปัญหาที่เป็นข้อโต้แย้ง 2 ประการ คือ ประการแรกโดยการเจรจาต่อรองและให้การบังคับใช้มีผลของความรุนแรงน้อยที่สุด และประการที่สองโดยการให้ยุทธศาสตร์ในการแก้ปัญหาซึ่งพิจารณาจากความสมดุลของพลังทางการเมืองนอกองค์การ

4. การนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ ต้องการข้อตกลงที่สามารถนำเทคโนโลยีไปปฏิบัติได้

5. ความชอบตามกฎระเบียบหรือกฎหมายที่มีความชัดเจน การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมทางการเมือง การเห็นด้วยกับเทคโนโลยีและความสามารถขององค์การที่จะปฏิบัติตามกฎหมาย

6. การบังคับใช้นโยบายต้องการเปลี่ยนแปลงขององค์การ เป็นกรณีพิเศษถ้าหากขาดการจูงใจเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่เพียงพอแล้ว ย่อมนำมาซึ่งความล้มเหลวในการบังคับใช้

5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติและวิทยาลัยครู

ในส่วนนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการศึกษาวิจัย ที่มีส่วนสำคัญกับการสร้างกรอบการวิจัยฉบับนี้ โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ประเด็น คือผลงานวิจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกหัดครู ดังสาระสำคัญต่อไปนี้

4. เมื่อมีข้อตกลงของข้าราชการ และการเมืองในเรื่องเกี่ยวกับเป้าหมายและเทคโนโลยีที่เหมาะสม การนำนโยบายไปปฏิบัติต้องดำเนินการตามภาษาของนโยบาย

5. สาเหตุสำคัญที่ทำให้นโยบายการจัดสรรทรัพยากรประสบกับความล้มเหลวเกิดจากคอร์รัปชัน

6. ประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ให้การสนับสนุน นโยบายการจัดสรรทรัพยากรจะให้ความสนใจ เฉพาะผลผลิตในระยะสั้นมากกว่าเป้าหมายในระยะยาว

๗. การนำนโยบายที่มีบทบัญญัติในการบังคับไปปฏิบัติ (Regulatory Policy) มีฐานคติที่สำคัญดังนี้

1. นโยบายที่มีลักษณะบังคับจะถูกกำหนดจากการสนับสนุนที่ตื่นตัวจากกลุ่มที่ให้การสนับสนุนทางยุทธวิธีจากประชาชนโดยทั่วไป และมีการต่อต้านจากฝ่ายที่ถูกบังคับใช้

2. ข้อโต้แย้งและข้อขัดข้องของการบังคับใช้ที่ยังไม่ได้รับการแก้ไขจะถูกส่งต่อจากฝ่ายนิติบัญญัติไปยังระบบราชการ

3. ระบบราชการจะพัฒนาทางเลือกเพื่อแก้ปัญหาที่เป็นข้อโต้แย้ง 2 ประการ คือ ประการแรกโดยการเจรจาต่อรองและให้การบังคับใช้มีผลของความรุนแรงน้อยที่สุด และประการที่สองโดยการให้ยุทธศาสตร์ในการแก้ปัญหาซึ่งพิจารณาจากความสมดุลของพลังทางการเมืองนอกองค์การ

4. การนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ ต้องการข้อตกลงที่สามารถนำเทคโนโลยีไปปฏิบัติได้

5. ความยอมตามกฎระเบียบหรือกฎหมายที่มีความชัดเจน การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมทางการเมือง การเห็นด้วยกับเทคโนโลยีและความสามารถขององค์การที่จะปฏิบัติตามกฎหมาย

6. การบังคับใช้นโยบายต้องการเปลี่ยนแปลงขององค์การ เป็นกรณีพิเศษถ้าหากขาดการจูงใจเพื่อการเปลี่ยนแปลงที่เพียงพอแล้ว ย่อมนำมาซึ่งความล้มเหลวในการบังคับใช้

5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติและวิภาษยัตย

ในส่วนนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการศึกษาวิจัย ที่มีส่วนสำคัญกับการสร้างกรอบการวิจัยฉบับนี้ โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ประเด็น คือผลงานวิจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการฝึกหัดครู ดังสาระสำคัญต่อไปนี้

ก. ผลงานวิจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ ประกอบด้วยงานวิจัยที่สำคัญดังนี้

1. การนำนโยบายแนวกรรมทางการศึกษาไปปฏิบัติ (Implementing Organizational Innovations)

กรอส (Gross) ไจนอคควินทา (Giacquinta) และเบิร์นสไตน์ (Bernstein) ได้วิจัยการนำนโยบายทางการศึกษาไปปฏิบัติตีพิมพ์ปี 1971 ภายใต้ชื่อเรื่องว่า "Implementing Organizational Innovations : A Sociological Analysis of Planned Educational Change"²⁵ งานการวิจัยฉบับนี้ได้ศึกษาการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนแห่งหนึ่งใน New England ในช่วงปลายทศวรรษ 1960 ในด้านการใช้นวัตกรรมรวมการสอนสำหรับครูและเรียกค้นแบบว่า "Catalytic Role Model" โดยครูจะดำเนินการสอนตามความสนใจของนักเรียน และเน้นที่กระบวนการเรียนรู้มากกว่าสาระ เนื้อหาของบทเรียน ส่วนการเลือกศึกษาครูที่ถูกสัมภาษณ์และถูกสังเกตก็เป็นลักษณะแบบเจาะจง และเป็นครูที่มีความพร้อมที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลง แต่การนำนโยบายไปปฏิบัติไม่ประสบผลสำเร็จทั้ง ๆ ที่การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงที่ต่ำ

งานวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 3 ประการ คือ (1) เพื่อศึกษาองค์ความรู้ที่เป็นเงื่อนไขที่อาจจะเป็นอุปสรรค (block) หรือเกื้อหนุน (facilitate) การนำนโยบายแนวกรรมไปปฏิบัติ (2) เพื่อค้นหาแนวทางในการสนับสนุนเชิงประจักษ์ต่อการอธิบายประสิทธิภาพของการเปลี่ยนแปลง อย่างมีแบบแผนที่ต่างกับภายใต้กระบวนการของการนำนโยบายไปปฏิบัติ และ (3) เพื่อตรวจสอบผลของบทบาททางการบริหารที่มีต่อขั้นตอนของกระบวนการเปลี่ยนแปลงด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ

กิจกรรมเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบ่งเป็น 3 ช่วง (phases) คือช่วงแรก เป็นการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการพรรณนาถึงลักษณะวัฒนธรรมของโรงเรียนโครงสร้างทางสังคมของโรงเรียน บทบาทของครูในการแนะนำนวัตกรรม (15 พ.ย. 1966) จนกระทั่งเริ่มนำนวัตกรรมไปปฏิบัติ (13 ม. ค. 1967) ช่วงที่สองเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลในรายละเอียดที่พรรณนา ถึงความเป็นไปได้ด้านพฤติกรรมและเงื่อนไขที่ก่อให้เกิดการนำนโยบายไปปฏิบัติ หลังจากที่ได้เสนอแนวคิดให้ครูได้รับรู้แล้ว 5 เดือนและช่วงที่สามประเมินระดับการนำนโยบายไปปฏิบัติ จะเก็บข้อมูลระหว่างปลายเดือนเมษายนและพฤษภาคม 1967 สำหรับเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

(1) เครื่องมือในการสัมภาษณ์ครู (The Teacher Interview Schedule)

(2) แบบสังเกตห้องเรียน (The Classroom Observation Schedule)

(3) แบบสอบถามชนิดตอบเอง (The Self-Administered Teacher Questionnaire) ครูที่ถูกสัมภาษณ์ในเนวลิกจะมีจำนวน 10 คน

ตัวแปรสำคัญที่คณะผู้วิจัยศึกษา คือ (1) ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติมีความชัดเจนเกี่ยวกับนวัตกรรม (innovation) (2) ความรู้และทักษะ (knowledge and skill) ในการนำนโยบายไปปฏิบัติ (3) ความสามารถในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ (availability of materials) (4) ความสามารถในการจัดการนวัตกรรมขององค์กร (compatibility) และ (5) ระดับของแรงจูงใจบุคลากร (degree of motivation)

ข้อสรุป และข้อเสนอแนะจากการศึกษา มีดังนี้

อุปสรรคต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ประกอบด้วย

1. อุปสรรคที่ขัดขวางความพยายามของครู ในการนำนโยบายไปปฏิบัติ คือ ผู้ปฏิบัติขาดความชัดเจนเกี่ยวกับบทบาทของตนเอง เช่น ครูให้สัมภาษณ์ว่าพวกเขาไม่เคยเข้าใจชัดเจนเลยว่านวัตกรรมคืออะไร

ข้อเสนอแนะเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าวจะต้องกำหนดรอบความคิด และวางแผนการนำนโยบายไปปฏิบัติในอันที่จะต้องสามารถสร้างความชัดเจนให้แก่ผู้ปฏิบัติ เพราะตัวแปรดังกล่าวสามารถอธิบายถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการนำนโยบายไปปฏิบัติได้

2. ครูขาดความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการนำนวัตกรรมไปปฏิบัติ กล่าวคือ ครูทุกคนรายงานว่าปัญหาที่รุนแรงอย่างหนึ่ง ที่เกิดขึ้นในช่วงเริ่มต้นนำนวัตกรรมไปใช้ คือพวกเขาไม่สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้

ฉะนั้นในขั้นของการวางนโยบายถือว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการใช้นวัตกรรมของผู้ปฏิบัติ เป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะส่งผลต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของนโยบายได้

3. การขาดวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นอีกปัจจัยหนึ่ง ที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของนโยบาย ในการกำหนดนโยบายจะต้องคำนึงถึงปัจจัยนี้เช่นกัน

4. อุปสรรคสำคัญอีกประการหนึ่งคือ โรงเรียนไม่สามารถจัดการเกี่ยวกับ

ระบบการเรียนการสอนแบบใหม่ ให้สอดคล้องกับระบบการเรียนการสอนแบบเดิม ตารางสอนระบบเดิมจัดไว้อย่างเข้มงวด ไม่เอื้อต่อระบบใหม่ที่เน้นการจัดระบบการเรียนการสอนตามความสนใจของผู้เรียน ฉะนั้นในการกำหนดนโยบายจะต้องเตรียมการเพื่อกำหนดให้เข้ากันได้

ในส่วนของการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงนั้น ผู้วางนโยบายจะต้องคำนึงถึงการต่อต้านจากสมาชิกขององค์การ ไม่เพียงเฉพาะการต่อต้านในชั้นริเริ่มนำนโยบายไปปฏิบัติเท่านั้น แต่การต่อต้านยังสามารถพัฒนาขึ้นได้ในระหว่างการนำนโยบายไปปฏิบัติ

บทบาทด้านการจัดการที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ พบว่าการที่ครูไม่เข้าใจในบทบาทใหม่ของตนเองเนื่องจากเงื่อนไขที่สำคัญคือ

1. ผู้บริหารและคณะไม่เข้าใจลักษณะเฉพาะที่ถือว่า เป็นบทบาทของครูผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ

2. ความล้มเหลวของนักบริหารในด้านการจัดกลไกที่เกื้อหนุนต่อการสร้างความชัดเจนให้แก่ครูต่อการคาดหวัง ในบทบาทของตนเอง

3. ความล้มเหลวของฝ่ายอำนวยการ (staff) ที่ไม่สามารถสร้างความชัดเจนเกี่ยวกับนวัตกรรม ทั้งนี้เพราะพวกเขาขาดความเชื่อมั่นในความสามารถของนักบริหาร

ต่อประเด็นข้างต้นผู้วิจัยสรุปว่า ครูไม่สามารถนำนโยบายนวัตกรรมไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จได้ ทั้งนี้เพราะว่าความล้มเหลวในเชิงบริหารเป็นอุปสรรคที่สำคัญ

ฉะนั้นเพื่อกำหนดกลไกดังกล่าว จะต้องกำหนดบทบาททางการบริหารให้เป็นหัวใจสำคัญ (center) ของกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ

2. การนำนโยบายไปปฏิบัติ (Implementation)

เจฟเฟรี เพรสแมน เอรอน วิลต์ฟสกี ได้เสนอผลงานวิจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติโดยตีพิมพ์ครั้งแรกเมื่อปี 1973 ภายใต้ชื่อเรื่องว่า "Implementation"²⁶ และผลงานฉบับนี้ถือว่า เป็นก้าวสำคัญขั้นหนึ่งที่ทำให้เกิดวิชาการนำนโยบายไปปฏิบัติขึ้นในการศึกษานโยบายสาธารณะ²⁷

ผลงานวิจัยฉบับนี้²⁸ มุ่งศึกษานโยบายการจ้างงานชนกลุ่มน้อย แห่งนคร โอ๊คแลนด์ (Oakland) รัฐแคลิฟอร์เนีย โดยเริ่มต้นเมื่อปี 1966 ในเบื้องต้นนโยบายดังกล่าวได้รับการขานรับและได้รับการสนับสนุนด้วยดี แต่สุดท้ายก็ต้องเผชิญกับปัญหาและความล้มเหลวในด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ กล่าวคือ วัตถุประสงค์สำคัญของนโยบายเพื่อ

การจ้างงานคนผิวดำ หรือชนกลุ่มน้อยในนครโอคแลนด์ จำนวน 3,000 งาน แต่เมื่อโครงการดำเนินไปได้ 3 ปี ก็สามารถจ้างงานได้เพียง 50 งานเท่านั้น

โดยสรุปพบว่า การนำนโยบายการจ้างงานชนกลุ่มน้อยไปปฏิบัติประสบกับความล้มเหลว เพราะสาเหตุจากผู้ริเริ่มและรับผิดชอบไม่ได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีประเด็นการตัดสินใจมากจนเกินไป มีจำนวนหน่วยงานเข้าไปมีส่วนร่วมมาก และต่างก็มีวัตถุประสงค์และวิธีปฏิบัติที่ต่างกัน ตัวโครงการเองไม่สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย การควบคุมกับการอนุมัติงบประมาณขัดแย้งกัน ลักษณะการดำเนินงานกระทำด้วยความเร่งรีบ มีความสลับซับซ้อนสูง ขาดการประสานงานที่ดี และยังเป็นความล้มเหลวทางทฤษฎีที่มีความผิดพลาดในการประยุกต์

3. โครงการของรัฐบาลกลางในการให้การสนับสนุนเพื่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาระดับที่ 3 : กระบวนการเปลี่ยนแปลง

กรีนวูด (Greenwood) แมน (Mann) และ แมคลัฟลิน (McLaughlin) ได้เตรียมเอกสารการวิจัยเพื่อเสนอต่อ "The U.S. Office of Education, HEW" เมื่อเดือนเมษายน ปี 1975 เรื่อง "Federal Programs Supporting Educational Change, Vol. III : The Process of Change"²⁹ เป็นการวิจัยของบริษัท RAND ภายใต้การสนับสนุนทางการเงินของ The U.S. Office of Education เพื่อศึกษาถึงโครงการให้ความช่วยเหลือทางการเงินของรัฐบาลในระดับท้องถิ่นในอันที่จะรับและขยายผลสำเร็จแล้ว อำเภอต่าง ๆ (district) จะต้องดำเนินโครงการบางส่วนหรือทุกโครงการโดยการใช้จ่ายเงินจากแหล่งอื่นและมีการขยายผลไปสู่อำเภออื่น ๆ ที่สนใจจะนำไปปฏิบัติ

การวิจัยดำเนินการภายใต้ 4 โครงการ คือ

1. พ.ร.บ. การประถมศึกษาและการมัธยมศึกษาบรรพ 3 (Elementary and Secondary Act Title III.) : โครงการใช้นวัตกรรม (Innovative Projects)

2. พ.ร.บ. การประถมศึกษาและการมัธยมศึกษาบรรพ 7 (Elementary and Secondary Act Title VII.) : โครงการสำหรับผู้ใช้สองภาษา (Bilingual Projects)

3. พ.ร.บ.อาชีวศึกษา แก้ไขเพิ่มเติม ค.ศ. 1968 (Vocational Education Act 1968 Amendments, Part D) : โครงการตัวอย่าง (Exemplary Programs)

4. โครงการส่งเสริมการอ่าน (The Right-To-Read Program)

วัตถุประสงค์สำคัญของการศึกษา เพื่อรณรงค์ถึงกระบวนการทางสถาบัน และกระบวนการทางการศึกษา ที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ของโครงการนวัตกรรมทางการศึกษา ซึ่งรายงานนี้เป็นการสังเคราะห์ สิ่งที่ค้นพบจากการศึกษาโครงการเชิงสำรวจ ที่ เป็นกรณีศึกษา 29 โครงการ จากโครงการ 293 โครงการที่ได้รับเงินอุดหนุนระหว่าง ปีการศึกษา 1973-1974

วิธีการศึกษา ในแต่ละกรณีศึกษาดำเนินการภายใต้ความรับผิดชอบของนักวิจัย 1 หรือ 2 คน ที่เข้าไปเยี่ยมพื้นที่หลายวันเพื่อจะสัมภาษณ์ผู้ที่เข้าร่วมโครงการและบุคลากร ของอำเภอต่างๆ และเข้าไปสังเกตโครงการที่มีห้องเรียน และไม่มีห้องเรียนแล้วนำไป สรุปเป็นความเห็นว่ามีปัจจัยใดบ้าง ที่อิทธิพลต่อการริเริ่มโครงการ (initiation) คุณภาพของการนำนโยบายไปปฏิบัติ (implementation) และผลกระทบของโครงการ (impacts)

ผู้วิจัยแบ่งกระบวนการทางนวัตกรรมออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 การริเริ่มโครงการ (Initiation) เป็นขั้นตอนการจำแนก ความต้องการ หรือโอกาสของแต่ละโครงการ แล้วกำหนดยุทธศาสตร์ในการดำเนินการ และรวมถึงการสนับสนุนจากท้องถิ่น การเลือกยุทธศาสตร์ของโครงการ และความพยายาม ที่จะขอรับความช่วยเหลือทางการเงิน

ขั้นที่ 2 การนำนโยบายไปปฏิบัติ (Implementation) ประกอบด้วย การกำหนดภาระหน้าที่ของท้องถิ่น การบริหาร การฝึกอบรม การพัฒนาวัสดุอุปกรณ์ การ วางแผน การประเมินผล และรวมถึงการตัดสินใจทั้งมวลที่จำเป็นต่อการปรับโครงการและ สถาบันเพื่อให้บรรลุถึงความต้องการ

ขั้นที่ 3 การเกิดผลของโครงการ (Project Outcomes) ทั้งในระยะสั้น และระยะยาวทั้งโดยตรง และโดยอ้อม ผลดังกล่าว รวมถึงการปฏิบัติการของนักเรียน บรรณารักษ์ในชั้นเรียน พฤติกรรมของครูหรือผลกระทบต่อโครงการของอำเภอ ส่วนผลใน การระยะยาวเป็นการพิจารณาจากการดำเนินโครงการต่อไป หลังจากความช่วยเหลือทาง การเงินสิ้นสุดลง และรวมถึงการขยายผล (disseminated) ไปยังโรงเรียนอื่น

ผลจากการศึกษาพบว่า การริเริ่มโครงการส่วนมากถูกจูงใจจากทั้งโอกาสที่จะได้รับความช่วยเหลือทางการเงิน หรือไม่ก็เพื่อการบรรลุเป้าหมายเฉพาะของแต่ละท้องถิ่น ไม่มีอำเภอใดใช้การวิจัยหรือการทดลองเพื่อการใช้นวัตกรรม โครงการส่วนมากอาศัยฐานข้อมูลซึ่งเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปในท้องถิ่น มากกว่าจะใช้ข้อมูลเพื่อการกำหนดทางเลือก และถ้าโครงการใดมีสมาชิกที่จะเข้าร่วมรับผิดชอบในโครงการเข้าไม่มีส่วนร่วมในการวางแผน จะทำให้เกิดปัญหาในการนำนโยบายไปปฏิบัติไม่มากนัก ในขณะที่โครงการที่วางแผนโดยผู้เชี่ยวชาญนอก จะประสบกับความล้มเหลวในการขอการสนับสนุน หรือการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ

การนำนโยบายไปปฏิบัติ จะเกิดขึ้นเมื่อการวางแผนตรงตามความเป็นจริง กล่าวคือ สมาชิกได้ใช้ความพยายามดำเนินการตามยุทธศาสตร์การนำนวัตกรรมไปใช้ ได้ตั้งสมมติฐานไว้ว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นกระบวนการปรับตัวที่สำคัญขององค์การในระหว่างการวางแผนโครงการและการจัดตั้งสถาบัน ยุทธศาสตร์การนำนโยบายไปปฏิบัติจะส่งผลกระทบต่อผลของโครงการ ความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติขึ้นอยู่กับยุทธศาสตร์ของการปรับตัวแบบค่อยเป็นค่อยไป และเป็นยุทธศาสตร์ที่ยอมรับได้ โดยเฉพาะ (1) ความพยายามที่เกิดขึ้นจากการวางแผนของฝ่ายปฏิบัติการและใช้วิธีการประเมินโครงการแบบต่อเนื่อง (2) ให้การอบรมแบบเข้มทั้งก่อนและระหว่างการเข้าร่วมโครงการแก่สมาชิกทุกคน (3) มีการประชุมบุคลากรของโครงการเป็นประจำและจัดขึ้นบ่อย ๆ เพื่อการอภิปรายปัญหาและแสดงความคิดเห็นร่วมกัน (4) การพัฒนาวัสดุอุปกรณ์ของโครงการในท้องถิ่น

สำหรับการจูงใจบุคลากร พบว่าการจูงใจในทางวิชาชีพและการจูงใจทางจิตวิทยามีความสำคัญมากกว่าการจูงใจที่เป็นวัตถุ (การจ่ายเงินพิเศษ หรือการให้สินเชื่อกตามสัดส่วนของเงินเดือน จัดว่าเป็นการจูงใจทางวัตถุ

โครงการของโรงเรียนประถมศึกษา ประสบผลสำเร็จมากกว่าโครงการของโรงเรียนในระดับสูง และอำเภอที่มีประสบการณ์ในการใช้นวัตกรรมประสบปัญหาน้อยกว่าโรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อย แต่อำเภอที่รับผิดชอบโครงการนวัตกรรมหลายโครงการมักจะใช้ปัจจัยประมาณในโครงการที่จะทำให้ประสบผลสำเร็จได้มากกว่า

ปัจจัยอื่นที่ส่งผลให้การนำนโยบายไปปฏิบัติ ประสบผลสำเร็จมากขึ้นประกอบด้วย (1) การเข้ามามีส่วนร่วมที่สำคัญของประชาชน ในอันที่จะให้การสนับสนุนโครงการ (2) การสนับสนุนที่เข้มแข็งทางการบริหารจากทุกระดับของระบบการนำนโยบายไปปฏิบัติ

(3) วิธีการบริหารที่มีความยืดหยุ่นพอ เมื่อเกิดสถานที่ไม่คาดหวัง (4) ความช่วยเหลือทางเทคนิคแก่ห้องเรียนในด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา

ส่วนผลกระทบของโครงการ ให้ความสนใจประเด็นสำคัญ 3 ด้าน คือ (1) ผลกระทบของโครงการต่อห้องเรียน ครู และนักเรียน (2) ขอบเขตที่โครงการดำเนินการต่อไป หลังจากการให้ความช่วยเหลือพิเศษทางการเงินได้หมดลง และ (3) ขนาดของการแพร่กระจายที่เกิดขึ้น ระหว่างโรงเรียนที่มีโครงการและไม่มีโครงการทั้งภายในและนอกอำเภอเป้าหมาย

ผลการศึกษาพบว่า โครงการส่วนมากเปลี่ยนแปลงในส่วนของชั้นเรียน การพัฒนาบุคลากรและการจัดการห้องเรียน มีผลต่อบรรยากาศ และกิจกรรมของชั้นเรียนมากกว่าการเป็นเฉพาะโครงการ และจะปรากฏผลมากในชั้นเรียนระดับต่ำ โครงการจัดการห้องเรียนและการพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญ และแพร่กระจายต่อการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมและทัศนคติของครูมาก ส่วนการเปลี่ยนแปลงเพียงส่วนเดียวในหลักสูตร เช่น การอ่านหรือการศึกษาทางอาชีพ จะไม่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงวิชาอื่น ๆ แม้ว่าจะเป็นการสอนโดยครูคนเดียวกันก็ตาม

การตัดสินใจดำเนินโครงการอย่างต่อเนื่องขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ การประเมินผลโครงการอย่างเป็นทางการ จะส่งผลต่อการตัดสินใจที่จะดำเนินการต่อไปในระดับต่ำ แต่จะพบว่าความผูกพันของผู้บริหารในระดับท้องถิ่นตั้งแต่ขั้นต้นนับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่ง

นอกจากนี้ พบว่าโครงการที่นำไปทดแทนงานอื่นจะดำเนินต่อไปได้ดีกว่าโครงการที่เข้าไปเพิ่มเติมเพียงเฉพาะหลักสูตร ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลให้เกิดความต่อเนื่องของโครงการประกอบด้วย (1) เน้นการฝึกอบรมมากกว่าการแนะนำเทคโนโลยีใหม่ (2) การฝึกอบรมที่เป็นปัญหาการปฏิบัติการในห้องเรียน มากกว่าการอบรมด้านแนวคิดเชิงทฤษฎี และ (3) การอำนวยความสะดวกและการพัฒนาในท้องถิ่น มากกว่าการเชื่อตามที่ปรึกษาจากภายนอก

มีโครงการน้อยมากที่มีกิจกรรมการขยายผลอย่างฉับไว และการขยายที่เกิดขึ้นได้ เนื่องจากผู้ขยายผลได้ช่วยให้โรงเรียน ได้พัฒนาความสามารถทางนวัตกรรมมากกว่าจะเป็นการลอกเลียนแบบใดตัวแบบหนึ่งเท่านั้น

โดยสรุป รัฐบาล ฯ จะเล่นบทบาทค่อนข้างจะเฉื่อยชาในการขยายผลของโครงการ โดยจะทิ้งให้เป็นภาระหน้าที่ของหน่วยงานทางการศึกษา ในระดับท้องถิ่นเป็นผู้รับผิดชอบ มีเพียงไม่กี่รัฐที่มีวิธีดำเนินการอย่างเป็นระบบ ในการกลั่นกรองโครงการ

และขยายผลในโครงการที่ดีที่สุดเท่านั้น

4. โครงการของรัฐบาลกลางในการให้การสนับสนุนเพื่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ฉบับที่ 7 : ปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติและส่งผลให้เกิดความต่อเนื่อง

เบอร์แมน (Berman) และ แมคลัฟลิน (McLaughlin) เสนอผลงานวิจัย ฉบับที่ 7 ซึ่งเป็นโครงการวิจัยต่อเนื่องของบริษัท RAND โดยได้รับเงินสนับสนุนจาก The U.S. Office of Education, HEW ผู้วิจัยได้นำเสนอเมื่อเดือนเมษายน 1977 ภายใต้ชื่องานวิจัยว่า "Federal Programs Supporting Educational Change, Vol. VII : Factors Affecting Implementation and Continuation"³⁰ ซึ่งถือว่าเป็นการศึกษาวิจัยระยะที่สองของโครงการ ที่มุ่งเน้นศึกษาถึงความต่อเนื่องของนโยบายแนวกรรมหลังจากที่ความช่วยเหลือทางการเงินจากรัฐบาลกลางสิ้นสุดลง อีกทั้งยังพยายามทำความเข้าใจถึงผลที่เกิดขึ้นในระยะยาวของนโยบาย และได้ตั้งเป็นปัญหาในการวิจัย (research problems) ที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความต่อเนื่องของวิธีการที่โครงการได้รับความช่วยเหลือทางการเงินมีลักษณะพิเศษอย่างไร และจะประเมินกระบวนการของความต่อเนื่องได้อย่างไร

2. อะไรเป็นสิ่งที่มียุทธวิธีต่อลักษณะ และขอบเขตของความต่อเนื่องในระดับชั้นเรียน

3. อำเภอดำเนินการอย่างไรตามโครงการ เมื่อความช่วยเหลือทางการเงินจากส่วนกลางสิ้นสุดลง และการดำเนินการเช่นไรที่ส่งผลต่อโครงการในระยะยาว

ในการศึกษาได้สำรวจโครงการ 100 โครงการที่ได้รับการช่วยเหลือทางการเงินจากรัฐบาลกลางและการช่วยเหลือได้สิ้นสุดไปแล้วประมาณ 1-2 ปี ส่วนการศึกษาภาคสนามได้เลือกศึกษาใน 18 อำเภอ แล้วใช้การวิเคราะห์ทางสถิติเข้าช่วย ส่วนเครื่องมือในการศึกษา ใช้แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ จากผู้บริหารหรือข้าราชการที่เป็นตัวหลักในระดับท้องถิ่น 100 คน ครูใหญ่ 171 คน และครู 1,072 คน

ข้อค้นพบจากการศึกษาในระดับชั้นเรียน พบว่าทัศนคติของครูต่อความต่อเนื่องของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ขึ้นอยู่กับผลของการดำเนินการตามโครงการว่าเป็นอย่างไร และขึ้นอยู่กับผลของการดำเนินการตามโครงการว่าเป็นอย่างไร และขึ้นอยู่กับว่ามีการเปลี่ยนแปลงมากน้อยอย่างไร ปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความต่อเนื่องของการนำนโยบายไปปฏิบัติ จะสัมพันธ์กับการนำนโยบายไปปฏิบัติ และการเปลี่ยนแปลงของครูโดยผู้วิจัยได้จำแนกปัจจัยดังกล่าวออกเป็น 3 ประเภท คือ (1) ปัจจัยนำเข้าในระดับรัฐบาลกลาง

(federal input) (2) ลักษณะของโครงการ (project characteristics) และ (3) การจัดตั้งสถาบัน (institutional setting)

สำหรับข้อค้นพบในระดับอำเภอ (district level) เมื่อโครงการความช่วยเหลือทางการเงินสิ้นสุดลงอำเภอต่าง ๆ สามารถตัดสินใจได้เองว่าจะใช้ทรัพยากรของตนเองเพื่อดำเนินงานตามโครงการให้เต็มระบบ หรือเพียงบางส่วนหรืออาจจะยกเลิกโครงการก็ได้ อย่างไรก็ตามการตัดสินใจไม่ดำเนินการในโครงการต่อไปเป็นสิ่งที่ง่าย และอำเภอมักจะไม่ประสบผลสำเร็จ ในขั้นของการดำเนินการตามโครงการระหว่างที่ได้รับความช่วยเหลือทางการเงิน

ส่วนการตัดสินใจที่จะดำเนินงานตามโครงการอย่างต่อเนื่อง นับว่าเป็นสิ่งที่ยุ่งยากและมีความสลับซับซ้อนมาก ทั้งนี้เพราะว่าอำเภอจะต้องเข้าไปผูกพันทางการเงินกับองค์การและเงื่อนไขทางการเมืองด้วย

5. การปฏิบัตินโยบายสำหรับจังหวัดชายแดนภาคใต้ : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดนราธิวาส

เจษฎา อรุณพัฒน์พงศ์ ได้ศึกษาวิจัยเมื่อปี พ.ศ. 2529 เรื่อง "การปฏิบัตินโยบายสำหรับจังหวัดชายแดนภาคใต้ : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดนราธิวาส"³¹ งานวิจัยนี้เป็นวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยมุ่งศึกษาปัญหาของจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งถือว่าเป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศ เพราะพื้นที่ดังกล่าวมีความแตกต่างในเรื่อง เชื้อชาติ ภาษา ศาสนา ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม จึงทำให้ผู้วิจัยมุ่งวิเคราะห์เฉพาะด้านการปฏิบัตินโยบาย โดยใช้จังหวัดนราธิวาสเป็นกรณีศึกษา เพราะถือว่าสามารถเป็นตัวแทนจังหวัดอื่นได้ กล่าวคือ มีชาวไทยมุสลิมมากที่สุด มีชายแดนติดต่อกับประเทศมาเลเซีย มีสถานการณ์ก่อการร้ายทุกรูปแบบ ส่วนโครงการที่ศึกษามี 3 โครงการ คือ โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ โครงการสร้างงานในชนบทและโครงการของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ สำหรับกรอบทฤษฎีที่นำมาใช้ในการศึกษา ใช้กรอบการปฏิบัตินโยบายประกอบด้วยปัจจัยด้าน (1) จุดกำเนิดนโยบาย (2) ความชัดเจนของนโยบาย (3) การสนับสนุนของนโยบาย (4) ความซับซ้อนของการบริหารนโยบาย (5) แรงจูงใจของผู้ปฏิบัตินโยบาย (6) การจัดสรรทรัพยากร และกระบวนการทางสังคม

ผลการศึกษาพบว่า จุดกำเนิดนโยบายของโครงการทั้ง 3 ประเภท มี

วัตถุประสงค์ร่วมกัน คือ เพื่อประชาชน โดยมีนายกรัฐมนตรีเป็นผู้ผลักดันนโยบายออกเป็นโครงการ อย่างไรก็ตามแม้โครงการพระราชดำริจะมีความสำคัญยิ่ง แต่ปรากฏว่าบางโครงการต้องประสบกับความล้มเหลวเพราะขาดมิติทางวิชาการที่เพียงพอ ส่วนความชัดเจนในนโยบายของทั้ง 3 โครงการไม่มีประเด็นที่เป็นปัญหาแต่อย่างใดเพราะผู้ที่เกี่ยวข้องต่างตระหนักดี สำหรับการสนับสนุนมากที่สุด ในขณะที่จำกัดโครงการสร้างงานในชนบทให้คงที่หรือให้การสนับสนุนโครงการ ของศูนย์อำนวยการบริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ อย่างจำกัดไม่ว่าในเรื่องอำนาจ หรือเงินงบประมาณ สำหรับความซับซ้อนของแต่ละโครงการนั้นมีลักษณะเหมือนกันกล่าวคือเมื่อแปลงนโยบายเป็นแผนงานและโครงการแล้ว ก็จะเข้าสู่โครงสร้างเดิมของระบบราชการ ดังนั้น ผลที่เกิดจากการประนีประนอมระหว่างกลุ่มข้าราชการ กลุ่มผลประโยชน์ และกลุ่มผู้นำชาวบ้านเป็นสำคัญ ส่วนการจัดสรรทรัพยากรขึ้นอยู่กับ การจัดสรรผลประโยชน์ระหว่างทั้ง 3 กลุ่ม ตามแต่จะมีเป้าหมายอย่างไร แต่อย่างไรก็ตามจะพบว่ากลุ่มข้าราชการมีอำนาจต่อรองสูงสุด ทั้งนี้เพราะมีฐานที่กว้างและมั่นคง ประกอบกับในเขตจังหวัดชายแดนภาคใต้มีปัญหาการก่อการร้าย ยิ่งทำให้ความสำคัญของข้าราชการมีมากขึ้น และยังพบว่าข้าราชการบางกลุ่ม แสวงหาผลประโยชน์อย่างเป็นระบบสามารถจะสร้างสถานการณ์และระงับสถานการณ์ตามที่ต้องการได้ ส่วนกลุ่มผลประโยชน์และกลุ่มผู้นำชาวบ้าน จะมีบทบาทสูงหรือไม่ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และพื้นที่

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังพบปัจจัยที่ 7 คือ การแสวงหาผลประโยชน์ซึ่งมีส่วนสำคัญในการกำหนดความล้มเหลวหรือความสำเร็จของการปฏิบัตินโยบาย

ผู้วิจัยได้เสนอรูปแบบเพื่อปรับปรุงการปฏิบัตินโยบายในจังหวัดนราธิวาสให้รัดกุมขึ้น โดยเสนอให้มีคู่มือการวิเคราะห์ความเหมาะสม และคู่มือกำหนดการปฏิบัติงานประจำ เพื่อเป็นมาตรฐานการเสริมในการปฏิบัตินโยบายให้สมบูรณ์ขึ้น

6. การนำนโยบายไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ : การศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จ

อาคม ใจแก้ว ได้วิจัยแล้วเสร็จเมื่อปี 2533 เรื่อง "การนำนโยบายไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ : ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จ"³² งานวิจัยนี้เป็นวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยมีวัตถุประสงค์ ในการมุ่งการศึกษาปัจจัย ที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ เจาะเนนโยบายส่งเสริมการศึกษาชาวไทย

มุสลิม

ผู้วิจัยใช้ทั้งวิธีการเชิงปริมาณและวิธีการเชิงคุณภาพ และได้ทดสอบตัวแบบ 2 ตัวแบบ คือ ตัวแบบที่ 1 เป็นการศึกษาความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติโดยมีกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเยาวชนไทยมุสลิม 746 คน ตัวแบบนี้มีตัวแปรอิสระคือ (1) ปัจจัยด้านความต้องการของประชาชน การสนับสนุนจากผู้นำท้องถิ่น และท่าทีของประชาชนต่อข้าราชการ และ (2) ปัจจัยด้านชุมชนที่เน้นเฉพาะความยึดมั่นในวัฒนธรรม ตัวแปรตามคือความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ แยกเป็น 3 มิติ คือ ความสำเร็จเชิงทัศนคติของเยาวชนไทยมุสลิมภายหลังที่ได้เข้าร่วมโครงการส่วนมิติที่สองและสามเป็นความสำเร็จของนโยบายในเชิงพฤติกรรมการเรียนรู้ภาษาไทยและพฤติกรรมการเรียนรู้อิสลามศึกษา

ตัวแบบที่สอง เป็นการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการระดับล่างจำนวน 215 คน ตัวแบบนี้ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ คือ (1) ปัจจัยด้านนโยบาย เน้นด้านความชัดเจน และความสอดคล้องกับสภาพปัญหา (2) ปัจจัยด้านองค์การเน้นการประสานงานและการสนับสนุนจากหน่วยงานระดับเหนือ (3) ปัจจัยด้านทรัพยากร เน้นด้านงบประมาณและจำนวนบุคลากรและ (5) ปัจจัยด้านการใช้ข้อมูลและกระบวนการติดต่อ เน้นด้านการใช้ข้อมูลในพื้นที่ และการใช้ข้อมูลร่วมระหว่างหน่วยงานส่วนพื้นที่ในการศึกษาคือจังหวัดปัตตานี ยะลา และสงขลา

จากการศึกษาพบว่า ในการทดสอบเชิงปริมาณตัวแบบแรกปัจจัยด้านชุมชนและปัจจัยด้านประชาชนมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จ ของการนำนโยบายไปปฏิบัติเชิงทัศนคติ ในขณะที่ปัจจัยด้านประชาชนมีความสัมพันธ์กับ ความสำเร็จของนโยบายเกี่ยวกับการเรียนการสอนภาษาไทย และปัจจัยด้านชุมชนมีความสัมพันธ์กับ ผลการเรียนรู้ด้านอิสลามศึกษา ส่วนตัวแบบที่สองพบว่า ปัจจัยด้านข้าราชการและปัจจัยด้านงบประมาณมีความสัมพันธ์ทางตรงกับความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติเชิงทัศนคติ ส่วนปัจจัยด้านนโยบายมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านองค์การ และปัจจัยด้านข้าราชการ ปัจจัยด้านการใช้ข้อมูล และกระบวนการติดต่อไม่มีความสัมพันธ์ กับความสำเร็จเชิงทัศนคติ ความสำเร็จเชิงพฤติกรรมที่เน้นเฉพาะการอุทิศเวลาให้กับโครงการนั้น ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยข้างต้นแต่อย่างใด

ส่วนการศึกษาเชิงคุณภาพโดยการสังเกต สัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้อง ณ จุดที่ตั้งของโครงการปรากฏว่าทุกปัจจัยมีผลกระทบต่อ ความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติในทุกมิติของตัวแปรตาม โดยเฉพาะปัจจัยด้านชุมชนที่ยึดมั่นในวัฒนธรรม ปัจจัยด้าน

นโยบายและปัจจัยด้านข้าราชการมีความสำคัญมากที่สุดเรียงตามลำดับ

ข. ผลงานวิจัยเกี่ยวกับการฝึกหัดครู ประกอบด้วยงานวิจัยที่สำคัญดังนี้

1. บทบาทของสถาบันอุดมศึกษาส่วนภูมิภาคในการพัฒนาชนบท : ศึกษากรณี
วิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สากรล จริยวิทยานนท์ เสนอผลงานวิจัยเมื่อปี พ.ศ. 2524 เรื่อง " บทบาทของสถาบันอุดมศึกษาส่วนภูมิภาค ในการพัฒนาชนบท : ศึกษากรณีวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ " ^{๖๖} โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อศึกษา และวิเคราะห์โครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ของวิทยาลัยครูในส่วนภูมิภาคที่มีบทบาทในการช่วยเหลือและสนับสนุนการพัฒนาชนบท รวมทั้งเพื่อศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาการเข้าไปมีบทบาทตามโครงการ หรือกิจกรรมดังกล่าว ตลอดจนการให้ข้อเสนอแนะ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานในอนาคต ตัวอย่างในการศึกษา คือ อาจารย์และนักศึกษา จากวิทยาลัยครูมหาสารคามอุดรธานี และอุบลราชธานี และประชาชนในจังหวัดที่วิทยาลัยครูนั้นตั้งอยู่ และตัวอย่างทั้งหมด 809 คน แยกเป็นอาจารย์ 160 คน นักศึกษา 349 คน และประชาชน 300 คน และในการศึกษาคั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษา บทบาทของวิทยาลัยครูตาม พ.ร.บ. วิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 ดังนี้

1. บทบาททางด้านการสอน พบว่าโดยสรุปแล้วอาจารย์ส่วนใหญ่หรือร้อยละ 80.6 มีความพอใจในการสอนในวิทยาลัยครู

2. บทบาททางด้านการวิจัยพบว่า สัดส่วนของอาจารย์ที่เคยทำวิจัยและไม่เคยทำวิจัยแตกต่างกันมาก กล่าวคือ ผู้ที่เคยทำวิจัยร้อยละ 21.3 ในขณะที่อาจารย์ส่วนใหญ่ร้อยละ 78.8 ไม่เคยทำวิจัยเพราะขาดประสบการณ์ในการวิจัย ไม่มีเวลาและไม่มีทุนวิจัย

3. บทบาททางด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและประเพณี อาจารย์และนักศึกษาเกือบทั้งหมดทราบว่าวิทยาลัยครูมีกิจกรรมทางด้านนี้ และกิจกรรมดังกล่าวให้โอกาสประชาชนเข้าร่วมในโครงการ

4. บทบาททางด้านการบริการวิชาการแก่สังคม พบว่า กิจกรรมบริการวิชาการแก่สังคมที่สำคัญ และอาจารย์ส่วนใหญ่มีส่วนร่วมด้วยการไปบรรยาย หรือสอนข้าราชการจากหน่วยงานอื่น ๆ เป็นครั้งคราวร้อยละ 89.4 การไปร่วมประชุมสัมมนา ร้อยละ 93.8 และการมีส่วนร่วมในการจัดนิทรรศการทางวิชาการร้อยละ 91.3

5. โครงการพัฒนาชนบทที่อาจารย์และนักศึกษามากกว่าร้อยละ 90 ได้ระบุว่าประสบผลสำเร็จมากที่สุดเรียงตามลำดับ คือ (1) โครงการอาสาพัฒนาชนบท (2) โครงการฝึกหัดครูชนบท และโครงการกลับสู่ชนบท (3) โครงการอบรมครูประจำการ (อ.ค.ป.) (4) โครงการส่งเสริมและเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม และประเพณีอีสานและ (5) โครงการส่งเสริมอาชีพ

2. การทดสอบตัวแบบการตัดสินใจของวิทยาลัยครูหกแห่งในประเทศไทย

ปิยวดี ภูศรี เสนอวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอกเมื่อปี 1985 เรื่อง "An Examination of Models of Decision Making in Six Thai Teachers Colleges"³⁴ โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษา เพื่อเปรียบเทียบตัวแบบการตัดสินใจของวิทยาลัยครูในประเทศไทย 6 แห่ง ใน 3 ตัวแบบ คือ (1) ตัวแบบระบบราชการ (bureaucratic) (2) ตัวแบบการตัดสินใจโดยเพื่อนร่วมงาน (collegial) และ (3) ตัวแบบทางการเมือง (political)

จากการศึกษาพบว่า (1) การตัดสินใจในการทำงานส่วนมากของวิทยาลัยครูทั้ง 6 แห่งจะใช้ตัวแบบระบบราชการ และตัวแบบการตัดสินใจโดยเพื่อนร่วมงาน (2) บุคลากรของวิทยาลัยครูชอบที่จะให้สถาบันของตนเองใช้ตัวแบบระบบราชการ และตัวแบบการตัดสินใจแบบเพื่อนร่วมงานมากกว่าที่เป็นอยู่ (3) บุคลากรจะพึงพอใจในตัวแบบระบบราชการมาก (4) บุคลากรจะรับรู้และพึงพอใจตัวแบบทางการเมืองน้อยที่สุด (5) ผู้บริหารมีแนวโน้มจะรับรู้ และชื่นชอบตัวแบบระบบราชการมากกว่าบุคลากรอื่น (6) บุคลากรที่มีอายุน้อย จะมีความชื่นชอบตัวแบบการตัดสินใจโดยเพื่อนร่วมงานมากกว่าสมาชิกกลุ่มอื่น และ (7) ไม่มีบุคลากรในวิทยาลัยใดที่ชอบตัวแบบทางการเมือง

3. การนำนโยบายทางการศึกษาของรัฐแคลิฟอร์เนียไปปฏิบัติ

อิมิลี ไชมี โลวี ไบรเซนไดน์ (Emily Chi-Mei Lowe Brizendine) เสนอวิทยานิพนธ์เมื่อปี 1986 เรื่อง "California Educational Policy Implementation : The Case of Stull Act"³⁵ เป็นวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอกซึ่งมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติของรัฐแคลิฟอร์เนีย ตรารัฐเมื่อปี 1971 คือ กฎหมาย "Stull Act" กฎหมายฉบับนี้ กำหนดมาตรการในการปฏิรูป

โรงเรียนรัฐบาลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเน้นที่การประเมินครู เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบต่อความสำเร็จทางการศึกษาของโรงเรียน วัตถุประสงค์เฉพาะในการศึกษา คือ

1. เพื่อตรวจสอบขอบเขตของกระบวนการทางกฎหมายที่นำไปสู่การปฏิบัติ
2. เพื่อตรวจสอบเงื่อนไขของโรงเรียนและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนสัมพันธ์กับการนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับอำเภอ
3. เพื่อสำรวจปัจจัยซึ่งส่งผล ต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติของอำเภอในด้านมาตรการปฏิรูปกฎหมายการศึกษา

การศึกษานี้แบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 เป็นการสำรวจโรงเรียนในเขตของลอสแอนเจลิส เพื่อประเมินความผันแปรด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติและผลที่เกิดขึ้น จนสามารถแบ่งโรงเรียนตามระดับการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็น 3 กลุ่ม คือ (1) ไม่มี การนำนโยบายไปปฏิบัติ (non-implementation-NI) (2) การปฏิบัติในนาม (symbolic implementation-SI) และ (3) การนำนโยบายไปปฏิบัติจริง (substantial implementation-I)

ระยะที่ 2 เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงโดยการเลือกโรงเรียนจาก 3 อำเภอ โดยให้ได้โรงเรียนที่นำนโยบายไปปฏิบัติแต่ในนาม (SI) และโรงเรียนที่นำนโยบายไปปฏิบัติอย่างแท้จริง (I) อย่างละ 3 โรงเรียน รวมกลุ่มตัวอย่าง 6 โรงเรียน เพื่อศึกษาความแตกต่างในการนำนโยบายไปปฏิบัติระดับผลกระทบที่เกิดจากกฎหมาย และ เงื่อนไขของโรงเรียน ที่สัมพันธ์กับการนำนโยบายไปปฏิบัติเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการ สัมภาษณ์ผู้บริหารในระดับอำเภอและอาจารย์ใหญ่ และเก็บข้อมูลโดยแบบสอบถามจากครู และอาจารย์ใหญ่

ระยะที่ 3 สัมภาษณ์และใช้แบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลจากโรงเรียนที่ไม่ได้นำนโยบายไปปฏิบัติเพื่อศึกษาถึงปัจจัยสำคัญ ที่ทำให้กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติไม่เกิดขึ้น

ผลการศึกษาพบว่า (1) โรงเรียนต่าง ๆ นำนโยบายไปปฏิบัติแปรผันไปตามระดับของการยอมรับ (degree of compliance) กฎหมายขอบเขตของการปรับกระบวนการทางกฎหมายและระดับของผลกระทบจากกฎหมาย (2) โรงเรียนที่นำนโยบายไปปฏิบัติแต่ในนาม (SI) กับโรงเรียนที่นำนโยบายไปปฏิบัติอย่างแท้จริง (I) มีความแตกต่างกันในวิธีการดำเนินการ การตอบสนองขององค์กร และสภาพแวดล้อมของโรงเรียนและ (3) ปัจจัยที่ทำให้โรงเรียน นำนโยบายไปปฏิบัติขึ้นอยู่กับทัศนคติแบบดั้งเดิม ค่านิยมของอาจารย์ใหญ่ และอำนาจอิสระของครู ผลกระทบจากการเจรจาต่อรองของ

ครูและผู้บริหารและการได้รับเกี่ยวกับกระบวนการปฏิบัติตามกฎหมายที่ไม่เพียงพอ

4. การวิเคราะห์เปรียบเทียบการรับรู้ปัญหาด้านการฝึกหัดครูของอธิการ และรองอธิการวิทยาลัยครู ในประเทศไทย

ธงชัย สมครุฑ เสนอวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอกเมื่อปี 1986 เรื่อง "An Analysis of Selected Issues in Teacher Education as Perceived by the Presidents and Vice-Presidents of Teacher Colleges in Thailand"³⁶ โดยที่ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ในการจำแนก วิเคราะห์และเปรียบเทียบการรับรู้ของอธิการและรองอธิการของวิทยาลัยครู 36 แห่ง ในปัญหาที่สำคัญ 5 ประการคือ (1) ปัญหาทางการบริหาร (Administrative issues) (2) ปัญหาด้านวิชาการ (academic issues) (3) ปัญหาด้านการรับนักศึกษา (admission issues) (4) ปัญหาด้านการเงิน (financial issues) และ (5) ปัญหาด้านการร่วมมือกัน (cooperation issues)

ผลการศึกษพบว่า (1) มีความสับสนเกี่ยวกับบทบาทของวิทยาลัยครู (2) มีการสนับสนุนอย่างแข็งขันในการรวมสถาบันฝึกหัดครู ในกระทรวงศึกษาธิการเข้าเป็นสถาบันอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อที่จะตัดปัญหาความซ้ำซ้อนให้เหลือน้อยที่สุด และให้สามารถใช้ประโยชน์จากทรัพยากรร่วมกันให้มากที่สุด (3) มีการสนับสนุนอย่างแข็งขัน ที่จะให้มีการปรับบทบาทของวิทยาลัยครูให้เปิดสอนสาขาวิชาอื่น นอกจากจะสอนสาขาการศึกษาเพียงอย่างเดียว และ (4) เพื่อที่จะให้การจัดการศึกษา สาขาศึกษาศาสตร์ได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้น จึงควร (ก) ปรับมาตรฐานการรับนักศึกษา (ข) เพิ่มการศึกษาวิจัยด้านศึกษาศาสตร์ให้มากขึ้น (ค) ให้การสนับสนุนทางการเงินเพื่อการปรับปรุงการฝึกหัดครูให้เหมาะสมยิ่งขึ้น และ (ง) จะต้องใช้ความพยายามในการพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยครูให้เพิ่มมากขึ้น

5. การศึกษาการเปลี่ยนแปลงจากวิทยาลัยครู เป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ที่สมบูรณ์แบบ

เดล อี ริชาร์ด (Dale E. Richards) เสนอวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก เมื่อปี 1987 เรื่อง "From Teachers College to Comprehensive University"³⁷ โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อตรวจสอบการเปลี่ยนแปลงของ

Kent State University ซึ่งพัฒนามาจากวิทยาลัยครูจนกระทั่งเป็นมหาวิทยาลัยที่สมบูรณ์ สามารถเปิดสอนได้ถึงระดับปริญญาเอก การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเกิดขึ้นระหว่างปี 1925 - 1980 และในช่วงเวลาดังกล่าวมหาวิทยาลัยได้มีการเปลี่ยนแปลงและเติบโตอย่างมาก โดยเฉพาะด้านโครงสร้างขององค์การ และรูปแบบการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว นับว่าเป็นตัวแทนของการเปลี่ยนแปลงวิทยาลัยครูแห่งอื่นอีกจำนวนมาก

การเปลี่ยนสภาพเป็นมหาวิทยาลัย จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงกระบวนการสำคัญในทางค่านิยมของสถาบัน (conversion of institutional values) การเปลี่ยนอย่างหนึ่งที่นักวิจัยได้แนะนำคือการประชุมพิเศษสมาชิกของคณะต่าง ๆ จากความสนใจในระดับท้องถิ่นเป็นการผสมผสานแนวความคิดในมุมที่กว้างขึ้น เพื่อเปลี่ยนวิทยาลัยครูจากการสอนด้านการศึกษา ไปสู่การสอนสาขาวิชาการอื่นที่กว้างขึ้น

การศึกษาได้จำแนกภูมิหลังของผู้ได้รับแต่งตั้งประจำคณะต่าง ๆ ตามสถานที่เกิด การศึกษา และประสบการณ์ ในการจัดการศึกษาทางครุศาสตร์และสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง สาขาศิลปศาสตร์และสาขาวิทยาศาสตร์ ส่วนผลการศึกษพบว่าในคณะต่าง ๆ ได้สะท้อนให้เห็นความหลากหลายของบุคลากร ที่มาจากภูมิภาคต่าง ๆ และภูมิหลังทางการศึกษาที่ต่างกัน อีกทั้งมีคุณสมบัติเพิ่มสูงขึ้นในช่วงเวลา 55 ปีของการเปลี่ยนแปลง และผู้ที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาก็ลดลงด้วย

การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จะเกิดขึ้นน้อยมากต่อกรณีที่บุคคลอยู่ในคณะนั้นเกินกว่า 20 ปีหรือมากกว่านั้น ซึ่งต่างจากบุคคลที่อยู่ในคณะนานพอสมควร แต่เป็นผู้ได้พัฒนาวิชาชีพของตนเองจากหลายสถาบัน ในทางกลับกันการเปลี่ยนแปลงจะมีสูงมากสำหรับคณะที่มีผู้อยู่ในตำแหน่งอาวุโส และจากการศึกษายังพบว่าบางคณะที่มีสมาชิกอยู่ในท้องถิ่นจำนวนมาก และมีการศึกษาค่าจะได้รับการพิจารณาให้จ้างงานประจำที่คณะต่อไปหลังจากมีการเปิดสอนโปรแกรมระดับปริญญาเอก

การศึกษาในครั้งนี้อยู่เป็นการยืนยัน ผลการวิจัยเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยในศตวรรษที่ 19 และความแตกต่างกันในสาระสำคัญของแต่ละสถาบัน อย่างไรก็ตาม การศึกษาในครั้งนี้นำให้เกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ในผลกระทบที่ไม่ชัดเจนของการเคลื่อนย้ายในระดับสูงของสถาบันคือระดับคณะ ถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญของวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัย

6. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของครูในกระบวนการปรับปรุง

การศึกษา เกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ และระดับของการเปลี่ยนแปลง

จอห์น เวสเลย์ เฮนรี (John Wesley Henry) เสนอวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอกเมื่อปี 1988 เรื่อง "The Relationship Between Teacher

Involvement in a School Improvement Process and the Quantity of Implementation and Degree of Change" ^{๖๑} ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนผู้เข้าไปร่วมของครู ในกระบวนการปรับปรุงโรงเรียน กับขนาดของการนำนโยบายไปปฏิบัติและระดับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นครูที่มีคุณสมบัติตามที่กล่าวถึงข้างต้นจำนวน 129 คน โดย (1) ให้ครูตอบว่ามีกิจกรรมใดบ้าง จำนวน 15 กิจกรรมที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับขั้นตอน ในการปรับปรุงโรงเรียน 3 ขั้นตอน คือ (ก) ขั้นตอนการทบทวนลักษณะการปฏิบัติการของนักเรียน (ข) ขั้นตอนการกำหนดเป้าหมาย(ค) ขั้นตอนจัดทำแผนการปรับปรุงโรงเรียน (2) ให้ครูรายงานระดับการนำนโยบายไปปฏิบัติของตนเองโดยการรายงานเทคนิคการสอน 5 เทคนิค ซึ่งรวมอยู่ในแผนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ของโรงเรียนที่มีความแตกต่างกันในช่วง 2 ปีที่ผ่านมาและในปัจจุบัน และ (3) ให้ครูตอบเกี่ยวกับระยะเวลาที่มีประสบการณ์ในการสอน ความพึงพอใจในการทำงาน จำนวนชั่วโมงที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร และจำนวนชั่วโมงที่ใช้ไปในการเข้าศึกษาในหลักสูตรที่สูงขึ้น

จากการศึกษาพบว่า (1) มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระหว่างจำนวนของครูที่เข้าไปมีส่วนร่วม ในกระบวนการปรับปรุงโรงเรียน กับขนาดของการนำนโยบายไปปฏิบัติ และระดับของการใช้เทคนิคการสอน ที่กำหนดไว้ในแผนการปรับปรุงโรงเรียน (2) ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระหว่างปริมาณการเข้ามีส่วนร่วมของครูในกระบวนการปรับปรุงโรงเรียนกับระดับของการเปลี่ยนแปลง (3) ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระหว่างจำนวนปีในการสอนกับการเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการปรับปรุงโรงเรียน หรือขนาดของการนำนโยบายไปปฏิบัติ หรือระดับของการเปลี่ยนแปลงและ (4) ครูมีความรู้สึกว่ระดับของความเป็นเพื่อนร่วมงานจะเพิ่มมากขึ้นโดยการได้รับนิเทศขอในเป้าหมายร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเทคนิคการสอนและการติดต่อสื่อสารเกี่ยวกับ การจัดการศึกษาของโรงเรียน ยิ่งถือว่าเป็นผลงานของกระบวนการปรับปรุงโรงเรียน

6. แนวความคิดเกี่ยวกับความสำเร็จ ความล้มเหลว

และการสร้างมาตรฐานการนำนโยบายไปปฏิบัติ

นักวิชาการได้กล่าวถึงเงื่อนไขของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ให้บรรลุผลตลอดจนชี้ให้เห็นเงื่อนไขที่เป็นปัจจัยต่อความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ไว้ที่น่าสนใจ

ใจและยังมีการเสนอตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์การทางการศึกษา ซึ่งมีสาระโดยสรุปดังนี้

1. เงื่อนไขการนำนโยบายไปปฏิบัติให้บรรลุผล

ซาบาเตียร์ และ คลอสเตอร์แมน ได้วิจัยเปรียบเทียบการนำนโยบายไปปฏิบัติภายใต้กฎหมายฉบับต่าง ๆ ที่เมือง San Francisco และได้เขียนบทความเมื่อปี 1981 เรื่อง "A Comparative Analysis of Policy Implementation Under Different Statutory Regimes : The San Francisco Bay Conservation and Development Commission, 1965 - 1972"³⁹ โดยได้ตั้งเป็นเงื่อนไขเชิงสมมติฐานของการนำนโยบายไปปฏิบัติให้บรรลุผลไว้ 6 ประการคือ

1. กฎหมาย หรือข้อกำหนดที่บรรลุวัตถุประสงค์ได้จะต้องมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและมีความคงเส้นคงวา (clear and consistent) หรืออย่างน้อยจะต้องให้เกณฑ์ที่เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดจากความขัดแย้งในเป้าหมายของนโยบายได้

2. กฎหมายหรือนโยบายจะต้องอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีที่เหมาะสม ซึ่งจำแนกปัจจัยหลัก และความสัมพันธ์เชิงเหตุผลที่ส่งผลให้นโยบายนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ และให้อำนาจแก่ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ มากพอในอันที่จะผลักดันให้นโยบายบรรลุวัตถุประสงค์

3. ความสามารถของกฎหมายในการกำหนดโครงสร้างของกระบวนการในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ที่จะทำให้เกิดความเป็นไปได้สูงสุดที่ข้าราชการและกลุ่มเป้าหมายจะปฏิบัติตามให้บรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์ได้

4. ผู้บริหารขององค์กรที่นำนโยบายไปปฏิบัติจะต้องมีทักษะในทางบริหารและการเมืองเพียงพอและจะต้องมีความผูกพันต่อเป้าหมายของนโยบายอีกด้วย

5. โปรแกรมจะต้องได้รับการสนับสนุนอย่างฉับไวจากกลุ่มที่มีสิทธิในทางการเมืองและสมาชิกนิติบัญญัติคนสำคัญ หรือผู้นำของรัฐบาลตลอดทุกขั้นตอนของกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ในขณะเดียวกันฝ่ายตุลาการจะต้องวางตัวเป็นกลางหรือให้การสนับสนุน

6. ความสำคัญของวัตถุประสงค์ของนโยบายนั้น ๆ จะต้องคงอยู่ โดยไม่ถูกทำลายจากการเร่งด่วนของความขัดแย้ง ในนโยบายสาธารณะหรือไม่ถูกทำลายจากการเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป หรือไม่ถูกทำลายจากการเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขทางการเมือง

เชส(Chase) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติจะประสบผลสำเร็จถ้าเป็นไปตามเงื่อนไขต่อไปนี้⁴⁰

1. การกำหนดแผนและโครงการที่จะรองรับการปฏิบัติตามนโยบาย จะต้อง

ลดจำนวนหน่วยงานที่รับผิดชอบลง โดยไม่ต้องพึ่งพาหน่วยงานภายนอก

2. สร้างระบบการประสานงานที่ดี และแสวงหาแนวทางสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง

3. ต้องจัดให้แกนนำที่สำคัญ(key player) เป็นผู้เข้าไปมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน

เคลมม (Kelman) ให้คำแนะนำไว้ว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติจะประสบผลสำเร็จสูง เมื่อ⁴¹

1. ใช้ผลการวิจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ เข้าไปประยุกต์ในขั้นตอนของการวางแผนเพื่อการปฏิบัติในลำดับต่อไป

2. จะต้องออกแบบโครงการให้ง่ายต่อการนำไปสู่การปฏิบัติจริง

3. ต้องกำหนดขั้นตอนที่จำเป็นในการปฏิบัติให้เกิดความชัดเจน

4. หน่วยงานที่รับผิดชอบจะต้องมีความสามารถและความพร้อม

เมชลิง (Mechling) ให้ข้อเสนอแนะในการนำนโยบายไปปฏิบัติดังนี้⁴²

1. มอบหมายความรับผิดชอบให้ชัดเจน

2. มีการติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ

3. จัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอ

4. เมื่อเกิดความขัดแย้งในการปฏิบัติ ต้องมีฝ่ายที่ปรึกษาที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางให้การช่วยเหลือ

แวน ฮอร์น (Van Horn) และแวน มิเตอร์ (Van Meter) การนำนโยบายไปปฏิบัติจะประสบผลสำเร็จมากขึ้นเมื่อ⁴³

1. ปรับปรุงบรรยากาศการวิเคราะห์นโยบายในระดับท้องถิ่นให้ดี

2. หน่วยงานในส่วนกลางจะต้องแยกบทบาทในการตรวจสอบ(oversight) และบทบาทในด้านการให้ความช่วยเหลือทางด้านวิชาการ (technical assistance) ออกจากกัน

3. ศูนย์รวมของอำนาจที่ส่วนกลาง ควรเป็นเพียงผู้กำหนดเป้าหมายเชิงนโยบาย แต่ไม่ควรไปกำหนดวิธีปฏิบัติ

นิคสัน (Nixon) ให้ข้อเสนอแนะว่า การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติจะต้อง⁴⁴ มีการสื่อสารทางนโยบายที่ชัดเจน และสม่ำเสมอ

เรเดียน (Radian) และชาร์นเกนสกี (Sharkansky) ให้ข้อเสนอแนะว่า⁴⁵

นโยบายจะประสบผลสำเร็จสูง เมื่อผู้กำหนดนโยบายได้ตระหนักถึงความสำคัญของขั้นตอนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ในระหว่างการกำหนดนโยบาย ส่วนนาคุมะ (Nakamura) เสนอแนะว่า⁴⁶ การนำนโยบายไปปฏิบัติควรจะใช้ภาวะผู้นำที่ดี (use good leadership)

2. ปัญหาสำคัญของกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ

วรเชษฐ์ จันทรศรี ได้เขียนงานวิชาการเรื่อง " การศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติ : การสำรวจวรรณกรรม" เมื่อปี พ.ศ. 2532 ได้กล่าวถึงลักษณะปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในกระบวนการของการนำนโยบายไปปฏิบัติ 5 ด้านด้วยกันคือ ⁴⁷

1. ปัญหาทางด้านสมรรถนะของหน่วยปฏิบัติ ซึ่งจะมีมากน้อยแค่ไหนขึ้นอยู่กับ (1) ปัจจัยด้านบุคลากร (2) ปัจจัยด้านเงินทุน (3) ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ตลอดจนปัจจัยด้านวิชาการที่เกี่ยวข้อง

2. ปัญหาด้านการควบคุม ระดับของปัญหานั้นขึ้นอยู่กับ (1) ความสามารถของหน่วยที่รับผิดชอบในการแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ (2) ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ของแผนหรือโครงการ และ (3) ความสอดคล้องในการกำหนดภาระกิจและมาตรฐานในการปฏิบัติงานของหน่วยงานย่อย

3. ปัญหาความร่วมมือและการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้าน (1) สมาชิกของหน่วยปฏิบัติมีความต้องการที่แท้จริงหรือไม่ (2) การเปลี่ยนแปลงภาระกิจประจำของสมาชิก (3) หน้าที่ของหน่วยปฏิบัติไม่ให้เกิดการสนับสนุน (4) นโยบายส่งผลให้งบประมาณและอัตราค่าจ้างของหน่วยปฏิบัติลดลงในระยะยาว (5) ผู้บริหารไม่เข้าใจสถานการณ์การปฏิบัติของหน่วยปฏิบัติ (6) สมาชิกไม่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและ (7) สมาชิกขาดความรู้และความเข้าใจในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

4. ปัญหาด้านอำนาจ และความสัมพันธ์กับองค์การอื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งระดับความรุนแรงของปัญหานั้นขึ้นอยู่กับ (1) ลักษณะของการติดต่อและความสัมพันธ์ที่หน่วยปฏิบัติกับหน่วยควบคุม (2) ระดับความจำเป็นที่หน่วยปฏิบัติจะต้องแสวงหาความร่วมมือกับหน่วยงานหลักอื่น ๆ และ (3) ระดับความเป็นไปได้ที่เจ้าหน้าที่ของแต่ละหน่วยจะสามารถทำงานร่วมกันได้

5. ปัญหาด้านสนับสนุนและความผูกพันด้านองค์การหรือบุคคลสำคัญ จะมากน้อยขนาดไหนขึ้นอยู่กับ (1) ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับฝ่ายการเมือง และฝ่ายบริหารหรือไม่ (2) กลุ่มอิทธิพล กลุ่มผลประโยชน์ในสังคมสูญเสียผลประโยชน์จากนโยบาย

เพียงไร (3) หน่วยปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับสื่อสารมวลชนมากน้อยระดับใดและ (4) บุคคลสำคัญระดับท้องถิ่นและระดับชาติให้การ สนับสนุนโยบายนั้นเพียงใด

3. มาตรการวิจัยการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ผู้วิจัยจะนำเสนอวิธีวัดการนำนโยบายไปปฏิบัติ ตลอดจนการวัดความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยการทบทวนวรรณกรรมต่าง ๆ ที่ได้ศึกษามา เพื่อประโยชน์ในการนำไปใช้ประกอบการสร้างมาตรวัดในบทต่อไป และวัตถุประสงค์สำคัญอีกประการหนึ่ง เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าวิธีการที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในการสร้างมาตรวัดของงานวิจัยฉบับนี้ มีความเชื่อถือได้ทางวิชาการสูงและกระทำบนพื้นฐานของทฤษฎีการวิจัย และกรอบการศึกษาด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยผู้วิจัยจะกล่าวถึงวรรณกรรมที่สำคัญ ๆ โดยลำดับดังนี้

เอ็ดเวิร์ด เอ ชูชแมน (Edward A. Suchman) เขียนตำราการวิจัยประเมินผล (Evaluation Research) เมื่อปี 1967 และได้เสนอเกณฑ์ 5 ประการในการประเมินความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโปรแกรมทางสาธารณสุขไว้ดังนี้⁴⁸

1. ความพยายาม (Effort) เป็นเกณฑ์การประเมินความสำเร็จหรือความล้มเหลวทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพจากกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นโดยเน้นที่ปัจจัยนำเข้า (input) โดยไม่สนใจผลผลิต (regardless of output)

2. การปฏิบัติงาน (Performance) เป็นเกณฑ์การประเมินความสำเร็จหรือความล้มเหลวจากผลของความพยายาม

3. ความเพียงพอ (Adequacy) เป็นเกณฑ์การประเมินความสำเร็จหรือความล้มเหลวจากระดับการปฏิบัติงานทั้งหมดว่าเพียงพอกับความต้องการหรือไม่

4. ประสิทธิภาพ (Efficiency) เป็นเกณฑ์การประเมินความสำเร็จหรือความล้มเหลว จากทางเลือกหรือวิธีการต่าง ๆ ว่าคุ้มกับต้นทุนหรือไม่

5. กระบวนการ (Process) เป็นเกณฑ์ประเมินความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของโปรแกรมว่า ดำเนินการอย่างไร และทำไมจึงต้องดำเนินการอย่างนั้น หรือทำไมไม่ดำเนินการตามนั้น

ยอร์ค (Yorke) ได้เสนอบทความที่กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์การ เมื่อปี 1986 ภายได้ชื่อเรื่องว่า " Indicators of Institutional Achievement : Some Theoretical and Empirical Considerations " ⁴⁹

โดยเขากล่าวว่าประสิทธิผลขององค์การเป็นกรอบการวิเคราะห์ถึงความสำเร็จที่สำคัญของการอุดมศึกษาและเขาใช้คำว่า "ประสิทธิผล (effectiveness) " กับ " ความสำเร็จ (achievement) " ในความหมายเดียวกันและผู้นี้เขียนว่ามีวิธีการพิจารณาประสิทธิผลขององค์การได้ 2 ลักษณะคือ

1. การพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์การ กับสภาพแวดล้อมภายนอก (external environment) อาทิ เช่น

(1) ความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การ หรือวัตถุประสงค์ของนโยบายที่เป็นทางการ

(2) ความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การ / เป้าหมายที่แท้จริงขององค์การ

(3) การได้มาซึ่งทรัพยากรจากสภาพแวดล้อม และ

(4) สิ่งที่องค์การให้แก่สภาพแวดล้อมภายนอก หรือที่เรียกว่า " ความเป็นธรรมทางสังคม (Social justice) "

2. การพิจารณาจากการปฏิบัติหน้าที่ (Internal functioning) ขององค์การ อาทิเช่น

(1) กระบวนการดำเนินงานขององค์การ เช่น การพิจารณาโครงสร้างและการปฏิบัติการ

(2) ความพึงพอใจของสมาชิกขององค์การ

ส่วนวิธีการศึกษาประสิทธิภาพผลขององค์การ ยอร์ค ได้ทบทวนวรรณกรรมทางวิชาการที่ได้เสนอแนวการศึกษาประสิทธิผลของสถาบันอุดมศึกษาของ 3 ท่านคือ แนวทางการศึกษาของ ลินเชย์ (Lindsay) (1981) แอนติอา (Antia) (1976) และ แคมเมอร่า (Cameron) (1978) ซึ่งแต่ละท่านกำหนดมิติ (dimensions) ในการวัดออกเป็นท่านละ 9 มิติ แต่มิติดังกล่าวไม่ได้ตรงกันทุกมิติ ซึ่ง ยอร์คได้นำมาสร้างเป็นตัวแปรที่แสดงถึงความสัมพันธ์เชิงเหตุผลและผลทั้งสิ้น 11 ตัวแปร คือ

1. ความสำเร็จในเป้าที่เป็นทางการ (achievement of official goals)

2. ทรัพยากร (resource acquisition)

3. คุณภาพและการพัฒนาบุคลากร (staff quality and development)

4. หลักสูตร (curricula)

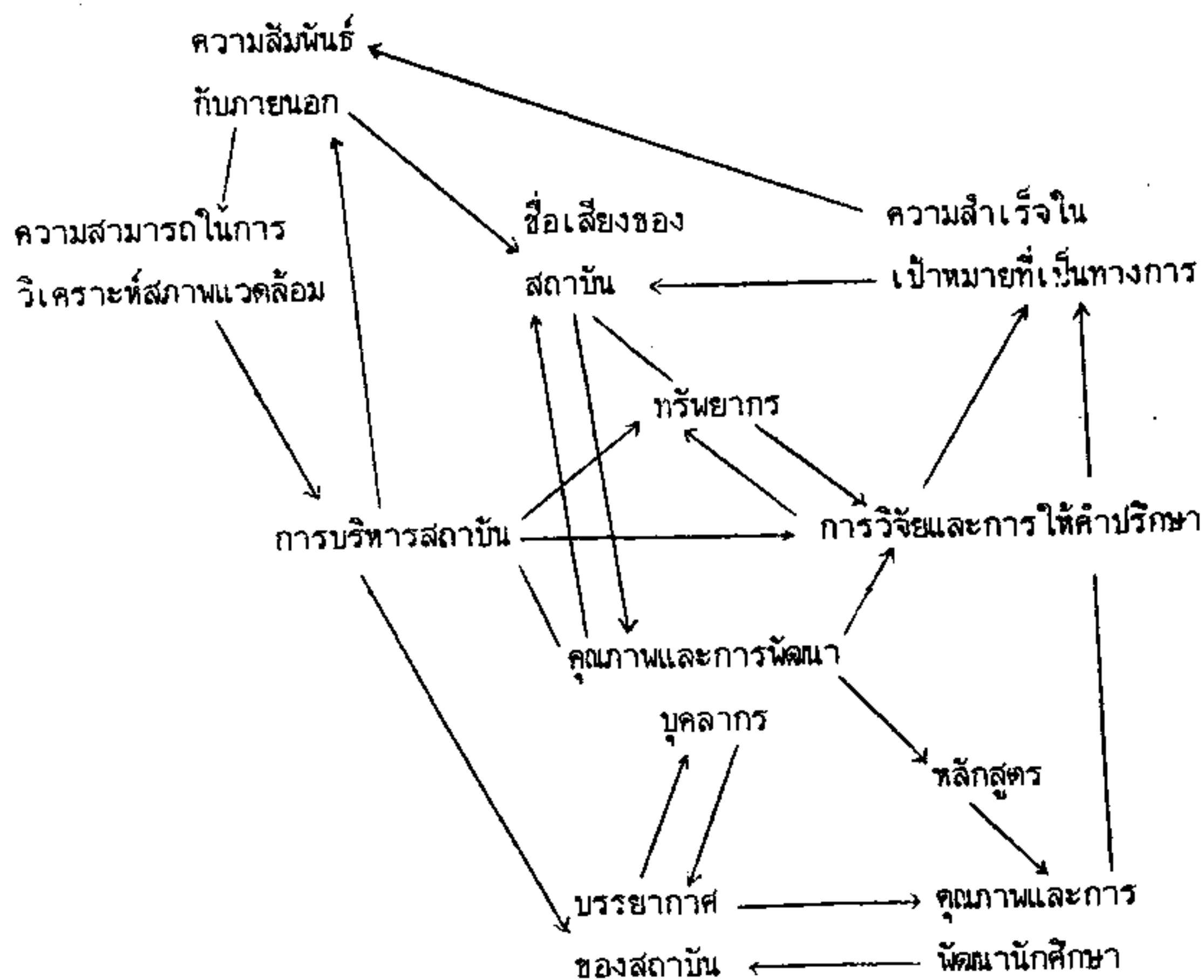
5. คุณภาพและการพัฒนานักศึกษา (student quality and development)

6. บรรยากาศในสถาบัน (campus climate)

7. การวิจัยและการให้คำปรึกษา (research and consultancy)
8. การบริหารสถาบัน โครงสร้างและกระบวนการ (institutional management)
9. ความสัมพันธ์กับภายนอก (relations with external bodies)
10. ความสามารถในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (ability to scan the environment)
11. ชื่อเสียงของสถาบัน (institutional reputation)

ยอร์ค ได้นำตัวแปรข้างต้นไปพัฒนาเป็นกรอบการวิเคราะห์ ที่แสดงถึงความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ดังแผนภูมิที่ 3.8

แผนภูมิที่ 3.8 : ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่แสดงถึงความสำเร็จขององค์การ



ยอร์ค ได้สรุปสาระสำคัญของตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์การ เพื่อการประยุกต์เป็นการทั่วไปไว้ดังนี้

1. ข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ในบางครั้งอาจจะต้องใช้หลาย ๆ วิธี
2. การประเมินความสำเร็จต้องใช้ทั้งวิธีการทางสถิติ เศรษฐศาสตร์ สังคม และการเมือง
3. องค์ประกอบของประสิทธิผลขององค์การอาจเปลี่ยนแปลงได้ เมื่อเวลาผ่านไป
4. การประเมินความสำเร็จขององค์การ อาจจะต้องใช้วิธีการเชิงคุณภาพ โดยเฉพาะในแง่ของการตีความข้อมูล

โรเบิร์ต นาคามูระ และ แฟรงค์ สمولลวูด ได้เขียนหนังสือเรื่อง "The Politics of Policy Implementation"⁵⁰ ตีพิมพ์ในปี 1980 โดยได้เสนอสาระสำคัญในเรื่องของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ภายใต้สภาพแวดล้อมต่าง ๆ และยังได้อธิบายถึงการประเมินนโยบายสาธารณะในรูปการประเมินผลเชิงปริมาณในระยะสั้น (outputs) เช่น จำนวนผู้ใช้บริการ ระยะทางที่สร้างถนน การประเมินผลที่เกิดขึ้น (outcomes) เป็นผลที่เกิดจากการนำนโยบายไปปฏิบัติ เช่น การเปลี่ยนแปลงทักษะในการอ่านของนักศึกษา โดยพิจารณาจากผลการ ทดสอบ และการประเมินผลกระทบ (impacts) ถือว่าเป็นผลที่เกิดขึ้นจากนโยบายในระยะยาว เช่น การเปลี่ยนแปลงในทัศนคติและพฤติกรรมขั้นพื้นฐาน เป็นต้น

ส่วนเกณฑ์การประเมินความสำเร็จหรือความล้มเหลวของนโยบาย ผู้เขียนได้เสนอไว้ 5 เกณฑ์ ดังนี้

เกณฑ์ 1 การบรรลุเป้าหมายของนโยบาย (Policy Goal Attainment) เป็นความพยายามในการประเมินการนำนโยบายไปปฏิบัติ เพื่อวัดผลที่เกิดขึ้นบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่เกณฑ์นี้ตั้งอยู่บนฐานคติที่ว่า นโยบายนั้น ๆ จะต้องสามารถวัดได้ และเกิดผลที่เป็นรูปธรรม

เกณฑ์ที่ 2 ประสิทธิภาพ (Efficiency) เป็นเกณฑ์ที่ประเมินจากคุณภาพของการปฏิบัติงานที่มักจะมีความสัมพันธ์กับต้นทุน บ่อยครั้งที่มักจะกล่าวถึงการประเมินความพยายามในการนำนโยบายไปปฏิบัติ และจะเน้นที่วิธีการบรรลุเป้าหมาย (means) มากกว่าจะเป็นที่เป้าหมาย

เกณฑ์ที่ 3 ความพึงพอใจของบุคคลภายนอก (Constituency Satisfaction) เป็นเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลการดำเนินงานนโยบายไปปฏิบัติจากระดับของความพึงพอใจของกลุ่มต่าง ๆ จากภายนอกองค์การ เพื่อชี้วัดว่านโยบายใดนโยบายหนึ่งมีระดับของความสำเร็จเท่าใด

เกณฑ์ที่ 4 การสนองตอบต่อความต้องการของลูกค้า (Clientele Responsiveness) เป็นเกณฑ์การประเมินว่านโยบาย สนองตอบต่อความต้องการของผู้บริการอย่างไร โดยประเมินจากการรับรู้ (perceived) ของลูกค้า

เกณฑ์ที่ 5 การดำรงอยู่ของระบบ (System Maintenance) เป็นเกณฑ์การประเมินประสิทธิผล ของการดำเนินงานนโยบายไปปฏิบัติทั้งในระดับมหภาค (macro scale) เช่น เสถียรภาพของระบบการเมืองของประเทศ และระดับจุลภาค (micro scale) เช่น ความต่อเนื่องของการดำเนินนโยบายไปปฏิบัติในหน่วยปฏิบัติต่าง ๆ

วรเดช จันทรศร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง " การบริหารเพื่อการพัฒนาของกระทรวงสาธารณสุข " ระหว่างวันที่ 1 สิงหาคม 2531 ถึง 31 สิงหาคม 2531 โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาวิเคราะห์ถึง ลักษณะเด่น และข้อจำกัดของกระทรวงสาธารณสุข และเมื่อค้นพบลักษณะเด่นจากการศึกษาผู้วิจัยจะนำไปใช้เป็นตัวแบบ หรือแนวทางในการปรับปรุงหน่วยงานต่าง ๆ ของระบบราชการไทยในภาพรวม ส่วนข้อจำกัดที่ค้นพบ จะนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาหรือปรับปรุงการบริหารงานของกระทรวงสาธารณสุข⁵¹

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีในการศึกษา 5 วิธี คือ⁵² (1) การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (2) การส่งแบบสอบถาม (3) กรณีศึกษา (4) การสังเกตเหตุการณ์การปฏิบัติงาน กระทรวงสาธารณสุข และ (5) การร่วมปฏิบัติงาน

สำหรับมาตรวัดที่มีส่วนสอดคล้อง กับงานวิทยานิพนธ์นี้เป็นมาตรวัดในส่วนที่ 2 คือ การใช้แบบสอบถาม ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามทั้งหมด 62 ข้อ ครอบคลุม 4 ตัวแปรหลักที่ทำการศึกษา ตลอดจนครอบคลุมการประเมินผลการปฏิบัติงานปฏิบัติงานโดยทั่วไป แบบสอบถามได้ส่งไปยัง ผู้บริหารของกระทรวง กรม กอง กับฝ่ายทุกฝ่ายของกรม กอง ในกระทรวง และส่งไปยังจังหวัดที่ได้เลือกแล้ว รวม 21 จังหวัด ใน 5 ภาค (ถึงนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด หัวหน้าฝ่ายทุกฝ่ายในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ผู้บริหารของโรงพยาบาล เจ้าหน้าที่สาธารณสุขอำเภอทุกอำเภอในจังหวัด และสุ่มจาก 10% ของสถานอนามัยตำบลที่รวมอยู่ใน 21 จังหวัดตัวอย่าง) รวมแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งสิ้น 1,540 ชุด ได้คืนมา 886 ชุด⁵³ และในมาตรวัดชุดนี้เป็นทั้งข้อคำถามแบบปิดและแบบเปิด พัฒนามา

จากการสร้างมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert's scales) โดยมี สเกลการวัดทั้ง 2 ระดับ 3 ระดับ และ 4 ระดับ เช่น การวัดข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากร⁵⁴

"... 19. กำลังคนในการปฏิบัติงานของหน่วยงานของท่าน

() เพียงพอ () ไม่เพียงพอ

... 22. โอกาสความก้าวหน้าของบุคลากรในหน่วยงานของท่าน

() สูง () ปานกลาง () ต่ำ

... 31. ...ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

ระดับความรุนแรงของปัญหา

มาก(วิกฤต) ปานกลาง น้อย ไม่มีปัญหา

(1) ความเพียงพอของงบประมาณ () () () () "

ในด้านผลงานของกระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยได้ให้ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นผู้ให้คะแนน (แบบสอบถามข้อ 62) เป็นผู้ประเมินผลงานในด้านต่าง ๆ ของกระทรวง เช่น การรักษาพยาบาล การรับส่งต่อผู้ป่วยเป็นต้น โดยให้คะแนนระหว่าง 0 - 10 คะแนน ในผลงานด้านต่าง ๆ เมื่อ 10 ปีก่อน ผลงานปัจจุบัน และผลงานในอีก 10 ปีข้างหน้า⁵⁵

พอล เบอร์แมน และ มิลเบอรี่ วอลลิน แมคคัลฟลิน ได้กำหนดแนวทางในการวิเคราะห์ทางสถิติ โดยต้องการที่จะวัดว่า เงินที่รัฐบาลกลางจัดสรรมาให้แก่โครงการ ได้ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อการใช้นวัตกรรมในระดับใด ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการวัดตามปรกติ โดยให้ผู้ที่มีส่วนร่วมในโครงการ (project participants) เป็นผู้ประเมินผลของโครงการในเชิงเปรียบเทียบกัน 4 วิธีดังนี้

1. ประสิทธิภาพของโครงการ (Implementation Effectiveness) เป็นการวัดว่าโครงการหนึ่ง ๆ ได้ดำเนินการไปจนบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการมากน้อยเพียงใด ผู้วิจัยได้ให้ผู้ที่มีส่วนร่วมในโครงการ 3 กลุ่ม คือ ครู (teachers) ครูใหญ่ (principals) และศึกษานิเทศก์ (Superintendents) เป็นผู้ประเมินว่าโครงการที่พวกเขารับผิดชอบได้บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการนั้น ๆ ร้อยละเท่าไร โดยทั้งหมดเป็นข้อคำถามว่า

"โดยภาพรวม เมื่อท่านรับผิดชอบโครงการนับตั้งแต่ขั้นต้นที่ได้เริ่มดำเนินการ และได้รับจัดสรรทรัพยากรท่านคิดว่าโครงการบรรลุวัตถุประสงค์ร้อยละเท่าไร (Overall, when you take into account the goals the project started with

and the resources it had, about what percent of its goals would you say the project has achieved ?)"⁵⁶

อย่างไรก็ตาม เมื่อนำมาตรวัดชุดนี้ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างข้างต้น จึงทำให้ทราบว่าเกิดอคติ(biase) ในการประเมินความสำเร็จของโครงการได้เช่นกัน โดยเฉพาะบุคคลที่ไม่ได้เข้าไปคลุกคลีกับการปฏิบัติตามโครงการโดยตรง เช่น กรณีของครูใหญ่ และศึกษานิเทศก์ ฉะนั้นผู้วิจัยจึงเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ประเมินความสำเร็จของโครงการเป็น "ครู (teachers)" เพราะเป็นผู้มีบทบาทและได้เห็นข้อเท็จจริงว่าโครงการได้ดำเนินไป บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการในระดับใด⁵⁷

2. การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการสอน (Change in the pattern of teaching) เป็นการวัดพฤติกรรมการสอนของครูที่เปลี่ยนแปลงไป ว่าส่งผลหรือมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงในด้านการเรียนการสอนเพียงใด

อย่างไรก็ตาม ในการวัดการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยได้ให้ครูและครูใหญ่เป็นผู้ประเมินว่าพฤติกรรมการเรียนการสอนเปลี่ยนแปลงไปในมิติต่าง ๆ ในระดับใด (to assess the extent to which classroom behavior had changed along a number of dimensions)⁵⁸ และการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเกิดขึ้นจากโครงการโดยตรง⁵⁹ ส่วนมาตรวัดที่นำมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้มาตรวัดแบบประมาณค่า (rating scales) 7 ระดับ

3. การเรียนของนักเรียนมีการพัฒนาขึ้น (Improvement in Student Performances) เป็นการวัดผลกระทบของโครงการ ที่มีต่อการเรียนของนักเรียน (cognitive improvement) หรือทัศนคติของนักเรียน (attitude improvement)

การเก็บข้อมูลจากครูจำนวน 982 คน โดยใช้มาตรวัดแบบประมาณค่า 9 ระดับ ดังนี้⁶⁰

1. การวัดตามความสำเร็จในการเรียนของนักเรียน โดยถามครูว่า "ผลกระทบของโครงการทำให้นักเรียนประสบความสำเร็จในการเรียนในระดับใด (What impacts has this project had on student academic achievement ?)"

2. การวัดการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมของนักเรียน จะถามครูว่า "โครงการที่ส่งผลต่อการปรับปรุงทัศนคติ หรือ พฤติกรรมของนักเรียนในระดับใด ? (What effect has this project has on student attitudes or behavior ?)"

4. ความต่อเนื่องของโครงการที่มีต่อการเรียนการสอน (Project Continuation at the classroom level) เป็นการวัดผลของโครงการที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงกระบวนการเรียนการสอนในชั้นเรียนที่ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง

การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการหลังจากโครงการเสร็จสิ้นไปแล้ว 2 ปี โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากการให้ครู 980 คน ได้ประเมินความต่อเนื่องของโครงการว่า ขณะนี้ท่านได้ประยุกต์แนวความคิด และวิธีการที่ได้จากโครงการเข้าไปใช้ในการเรียนการสอนในระดับใด? (To what extent are you presently applying the basic ideas and methods of project in you classroom?)^{๑๑} โดยให้ครูได้ ประเมินจากมาตรวัดแบบประเมินค่า 7 ระดับ

อย่างไรก็ตาม การวัดความสำเร็จของโครงการจาก 4 วิธีข้างต้น ผู้วิจัยเชื่อว่าจะเป็นประโยชน์เพียงพอต่อการกำหนดนโยบายและการวิจัย^{๑๒}

โดยสรุป จากการศึกษาวรรณกรรมเกี่ยวกับวิธีการสร้างมาตรวัด และการวัดความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติข้างต้น ผู้วิจัยจะนำไปพัฒนาเป็นมาตรวัดของงานวิจัยฉบับนี้ กล่าวคือ

1. มาตรวัดความพึงพอใจ จะพัฒนาเป็นมาตรวัดแบบ "ลิเคิร์ต(Likert's Scales)" โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ

2. มาตรวัดความปรารถนา จะพัฒนาเป็นมาตรวัดโดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ให้คะแนนความสำเร็จในการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ ระหว่าง 0 - 100 คะแนน ซึ่งสร้างขึ้นตามวิธีการของเบอร์แมน และแมคคัลลิน และปรับจากแนวทางมาตรวัดของ วรเชษฐ์ จันทกรร

7. ความปรารถนาในการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติ

การรวบรวมบทความทางวิชาการต่าง ๆ เข้าด้วยกัน และหมวดให้เห็นว่า ผลงานทางวิชาการด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติแต่ละฉบับ ได้ให้ความสำคัญกับการศึกษาตัวแปรอะไรบ้าง นับว่าเป็นมิติที่สำคัญ ที่ได้สะท้อนให้เห็นว่า ประเด็นสำคัญที่นักวิชาการแต่ละท่านได้ให้ความสนใจ และเป็นประโยชน์ต่อการคัดเลือกตัวแปรเพื่อการศึกษาวิจัยในลำดับต่อมา ลอร์เรนซ์ เจ โอทู เล(Lawrence J. O'Toole, JR.) เป็นอีกท่านหนึ่งที่ได้ศึกษาในเรื่องนี้ และเขียนบทความเมื่อปี 1986 ภายใต้ชื่อเรื่องว่า "Policy

4. ความต่อเนื่องของโครงการที่มีต่อการเรียนการสอน (Project Continuation at the classroom level) เป็นการวัดผลของโครงการที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงกระบวนการเรียนการสอนในชั้นเรียนที่ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง

การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการหลังจากโครงการเสร็จสิ้นไปแล้ว 2 ปี โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากการให้ครู 980 คน ได้ประเมินความต่อเนื่องของโครงการว่า ขณะนี้ท่านได้ประยุกต์แนวความคิด และวิธีการที่ได้จากโครงการเข้าไปใช้ในการเรียนการสอนในระดับใด? (To what extent are you presently applying the basic ideas and methods of project in you classroom?)^{๑๑} โดยให้ครูได้ ประเมินจากมาตรวัดแบบประเมินค่า 7 ระดับ

อย่างไรก็ตาม การวัดความสำเร็จของโครงการจาก 4 วิธีข้างต้น ผู้วิจัยเชื่อว่าจะเป็นประโยชน์เพียงพอต่อการกำหนดนโยบายและการวิจัย^{๑๒}

โดยสรุป จากการศึกษาวรรณกรรมเกี่ยวกับวิธีการสร้างมาตรวัด และการวัดความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติข้างต้น ผู้วิจัยจะนำไปพัฒนาเป็นมาตรวัดของงานวิจัยฉบับนี้ กล่าวคือ

1. มาตรวัดความพึงพอใจ จะพัฒนาเป็นมาตรวัดแบบ "ลิเคิร์ต(Likert's Scales)" โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ

2. มาตรวัดความปรารถนา จะพัฒนาเป็นมาตรวัดโดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ให้คะแนนความสำเร็จในการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ ระหว่าง 0 - 100 คะแนน ซึ่งสร้างขึ้นตามวิธีการของเบอร์แมน และแมคคัลลิน และปรับจากแนวทางมาตรวัดของ วรเชษฐ์ จันทกรร

7. ความปรารถนาในการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติ

การรวบรวมบทความทางวิชาการต่าง ๆ เข้าด้วยกัน และหมวดให้เห็นว่า ผลงานทางวิชาการด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติแต่ละฉบับ ได้ให้ความสำคัญกับการศึกษาตัวแปรอะไรบ้าง นับว่าเป็นมิติที่สำคัญ ที่ได้สะท้อนให้เห็นว่า ประเด็นสำคัญที่นักวิชาการแต่ละท่านได้ให้ความสนใจ และเป็นประโยชน์ต่อการคัดเลือกตัวแปรเพื่อการศึกษาวิจัยในลำดับต่อมา ลอร์เรนซ์ เจ โอทู เล(Lawrence J. O'Toole, JR.) เป็นอีกท่านหนึ่งที่ได้ศึกษาในเรื่องนี้ และเขียนบทความเมื่อปี 1986 ภายใต้ชื่อเรื่องว่า "Policy

Recommendation for Multi-Actor Implementation : An Assessment of the Field" ^{๖๓}

โอ ทู เล ได้คัดเลือกผลงานทางวิชาการด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติจำนวนมากกว่า 100 เรื่อง โดยประมวลให้เห็นว่า ผลงานฉบับนั้น ๆ ได้ศึกษาตัวประกอบอะไรบ้าง แม้ว่างานวิชาการบางฉบับจะไม่ได้เกิดขึ้นจากการพัฒนาให้ตัวแบบด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างสมบูรณ์แบบ ^{๖๔} แต่ก็นับว่าเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาอย่างมาก และผู้วิจัยได้นำเสนอและเรียงตามลำดับของผู้เสนอบทความดังนี้

แอคเคอร์แมน(Ackermann) และสไตน์แมน(Steinmann : 1982) ^{๖๕} ตัวแปรที่ศึกษา คือ ทรัพยากร โครงสร้างภายในขององค์การ

อเล็กซานเดอร์(Alexander : 1985) ^{๖๖} ตัวแปรที่ศึกษา คือ การนำนโยบายและโครงการไปปฏิบัติ และตัวแปรด้านสภาพแวดล้อม องค์การ และการยอมรับทางนโยบาย

บอล(Ball : 1976) ^{๖๗} ตัวแปรที่ศึกษา คือ ความชัดเจนและความเห็นพ้องต้องกันในการตัดสินใจ ทักษะของบุคลากร ทรัพยากร ความมีชื่อเสียงของผู้นำ ความสอดคล้องกับปัญหา ของประชาชนต้นทุนในการใช้นโยบาย และบทบาทของสื่อมวลชน

บาธัม(Baath : 1976, 1981) ^{๖๘} ตัวแปรที่ศึกษา คือ ความชัดเจน ความตรงประเด็นในการตัดสินใจ ความสนใจของผู้ปฏิบัติ ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติ ตามนโยบาย อำนาจหน้าที่ การป้องกันการต่อต้าน การจูงใจ หน่วยงานต่างของของรัฐบาล และโครงสร้างของการพึ่งพากันขององค์การ

เบอร์แมน(Berman) และแมคลัฟลิน(McLaughlin : 1976) ^{๖๙} เบอร์แมน(1978) ^{๗๐} แมคลัฟลิน(1976) ^{๗๑} ตัวแปรที่ศึกษา คือ ตัวแปรในระดับท้องถิ่นโดยเฉพาะบรรยากาศขององค์การ และแรงจูงใจที่จะให้สมาชิกขององค์การเข้ามีส่วนร่วม เช่น การพัฒนาวัสดุอุปกรณ์ การฝึกอบรม การวางแผน ความถี่ในการประชุม ส่วนตัวแปรในระดับมหภาคประกอบด้วย นโยบาย เทคโนโลยี และทรัพยากร

เบอร์แมน(Berman : 1980) ^{๗๒} ตัวแปรที่ศึกษา คือ ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการกำหนดนโยบาย จำนวนบุคลากรที่เข้าไปมีส่วนร่วมในนโยบาย ระดับของการต่อต้านจากสมาชิกขององค์การ ความไร้สมรรถภาพ การควบคุมจากผู้บังคับบัญชา

โบเวน(Bowen : 1982) ^{๗๓} ตัวแปรที่ศึกษา คือ ความชัดเจน จำนวนบุคลากร การต่อต้าน และเวลา

บาวแมน(Bowman : 1984)⁷⁴ ตัวแปรที่ศึกษา คือ ความตึงเครียด ปัจจัยทางเศรษฐกิจ

บราว(Browne) วิลดอฟกี(Wildavsky : 1984)⁷⁵ ตัวแปรที่ศึกษา คือ ความชัดเจนในการกำหนดวัตถุประสงค์และการจำลำดับของความสำคัญ ความเที่ยงตรงในทางทฤษฎี ความเพียงพอของทรัพยากรด้านการเงิน ความเพียงพอในอำนาจ และการเรียนรู้ในการปรับตัว

ไบรเนอร์(Bryner : 1981)⁷⁶ ตัวแปรที่ศึกษา คือ ความชัดเจนของนโยบาย และระดับของการให้การสนับสนุนทางการเมือง

บัลล็อก(Bullock : 1980)⁷⁷ ตัวแปรที่ศึกษา คือ ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการกำหนดนโยบาย ระดับของการให้การสนับสนุนจากองค์การ ความรับผิดชอบ และทัศนคติของสมาชิกในองค์การ

บิงเคอร์(Bunker : 1972)⁷⁸ ตัวแปรที่ศึกษา คือ การวัดระดับที่องค์การ (1) มีความชัดเจนในการปฏิบัติการ (2) การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม (3) การบูรณาการ (4) มีความรู้ในการปฏิบัติงานชัดเจน (5) ความสารถในการแก้ไขและปรับปรุงพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติ และตัวแปรด้านความชัดเจนในปัญหา อำนาจในการใช้ทรัพยากร และความเห็นพ้องต้องกัน

เชส(Chase : 1980)⁷⁹ ตัวแปรที่ศึกษา คือ ปัจจัยด้านอุปสงค์ ทรัพยากรอำนาจ และการสนับสนุนการนำนโยบายไปปฏิบัติ 44 ปัจจัย และตัวแปรด้านโครงสร้างภายในขององค์การ

คลีเวส(Cleaves : 1980)⁸⁰ ตัวแปรที่ศึกษา คือ ความสลับซับซ้อนด้านกลไกในการเปลี่ยนแปลง จำนวนของบุคลากรที่เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ จำนวนของเป้าหมาย ความชัดเจนในเป้าหมาย และการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

เดวี(Davies)และเมสัน(Mason : 1982)⁸¹ ตัวแปรที่ศึกษา คือ เศรษฐกิจ ทรัพยากรและกฎหมาย

ดูรันท์(Durant : 1984)⁸² ตัวแปรที่ศึกษา คือ ระดับพฤติกรรมที่ต้องเปลี่ยนแปลง ความสลับซับซ้อนในการประสานงาน สภาพแวดล้อมทางสังคมและการเมือง ฝ่ายคัดค้านต่อต้านการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติ ความเที่ยงตรงของทฤษฎีในการกำหนดนโยบาย ความเพียงพอของทรัพยากร

เอ็ดเวิร์ด(Edwards : 1980)^{๘๓} ตัวแปรที่ศึกษา คือ การติดต่อสื่อสาร ทรัพยากร การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน โครงสร้างของระบบราชการ ความสลับซับซ้อน

เอลมอร์(Elmore : 1976, 1977, 1978, 1979-1980, 1985)^{๘๔} ตัวแปรที่ศึกษา คือ โครงสร้างของความสัมพันธ์ของอำนาจและแรงจูงใจ ความสามารถในการใช้ดุลพินิจ และทรัพยากร

กู๊ดวิน(Goodwin) และโมเฮน(Moen : 1981)^{๘๕} ตัวแปรที่ศึกษา คือ ความสอดคล้องในทางทฤษฎี การสนับสนุนจากประชาชน สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม และการเรียนรู้

ไกรเดิ้ล(Grindle : 1980, 1981)^{๘๖} ตัวแปรที่ศึกษา คือ นโยบาย และการนำนโยบายไปปฏิบัติ

กรอส(Gross : 1971)^{๘๗} ตัวแปรที่ศึกษา คือ ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติมีเจตคติในวาทกรรมมีความรู้และทักษะเพียงพอ ความสามารถในการหาอุปกรณ์ ความสามารถขององค์การในการจัดการกับวาทกรรม ระดับของแรงจูงใจของบุคลากร

กุน(Gunn : 1978)^{๘๘} ตัวแปรที่ศึกษา คือ ลักษณะของนโยบาย โครงสร้างการนำนโยบายไปปฏิบัติ การแทรกแซงจากภายนอก การควบคุมผู้ปฏิบัติ ทรัพยากร และความเที่ยงตรงทางทฤษฎี

แฮมเบิลตัน(Hambleton : 1983)^{๘๙} ตัวแปรที่ศึกษา คือ ข้อมูลทางนโยบาย หน่วยงานที่รับผิดชอบ ทิศนในการพิจารณาโยบาย ยุทธการณั้ ทรัพยากร และการวางแผนทางการเมือง

ฮาร์โกรฟ(Hargrove : 1983)^{๙๐} ตัวแปรที่ศึกษา คือประเภทของนโยบาย

เฮย์(Hays : 1982)^{๙๑} ตัวแปรที่ศึกษา คือ ความขัดแย้งทางการเมืองระดับท้องถิ่น ระดับ การยอมรับปฏิบัติตามของหน่วยงานท้องถิ่น

ฮัค(Hucke : 1978)^{๙๒} ตัวแปรที่ศึกษา คือ เจเนอไซของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ

อินแกรม(Ingram) และแมน(Mann : 1980)^{๙๓} ตัวแปรที่ศึกษา คือ ระดับความต้องการนโยบาย ความถูกต้องและความเหตุผลของนโยบาย และแรงจูงใจ

โจน(Jones : 1980)^{๙๔} ตัวแปรที่ศึกษา คือ ความแตกต่างกันของนโยบายในระดับท้องถิ่น

เคลแมน(Kelman :1984)^{๑๕} ตัวแปรที่ศึกษา คือ ความสลับซับซ้อนของโครงการ ความสามารถของหน่วยปฏิบัติ

เคอร์ส(Kirst) และจุง(Jung : 1982)^{๑๖} ตัวแปรที่ศึกษา คือ เวลา

ลาร์สัน(Larson : 1980)^{๑๗} ตัวแปรที่ศึกษา คือ เป้าหมายของนโยบาย กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ความสลับซับซ้อน การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ

เลซิน(Lazin : 1980)^{๑๘} ตัวแปรที่ศึกษา คือ การประสานงาน หรือการเชื่อมโยงทางการบริหาร

เลวิตต์(Levitt :1980)^{๑๙} ตัวแปรที่ศึกษา คือ ช่วงเวลาในการแนะนำนโยบายใหม่ นโยบายงบประมาณรายจ่าย นโยบายในการแก้ปัญหา เครื่องมือที่ผลักดันจากภายนอก ประโยชน์โดยตรงจากนโยบาย เสถียรภาพด้านความสัมพันธ์ภายในองค์การ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความฉงนหลังจากการเปลี่ยนแปลง ภาพพจน์ การให้คำแนะนำ การเรียนรู้ มติมหาชน แนวโน้มที่กลุ่มผลประโยชน์จะให้การยอมรับ สื่อมวลชน และสัมพันธภาพกับต่างชาติ

ลูฟท์(Luft : 1976)^{๑๐๐} ตัวแปรที่ศึกษา คือ การสร้างแรงจูงใจ

แมคลาฟลิน(McLaughlin : 1980)^{๑๐๑} ตัวแปรที่ศึกษา คือ การกำหนดเป้าหมายไว้ชัดเจนระดับของการรวมศูนย์อำนาจ ความรับผิดชอบของกลุ่มต่าง ๆ ที่เข้ามามีส่วนร่วม

เมโจน(Majone) และวิลด์ฟสกี(Wildavsky :1978)^{๑๐๒} ตัวแปรที่ศึกษา คือ วัตถุประสงค์ทรัพยากร การกำหนดนโยบายบนพื้นฐานของทฤษฎี ข้อจำกัดที่เกิดขึ้นในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

แมนเดล(Mandell :1984)^{๑๐๓} ตัวแปรที่ศึกษา คือ บทบาทของฝ่ายปฏิบัติ

มาร์เวล(Marvel : 1982)^{๑๐๔} ตัวแปรที่ศึกษา คือ จำนวนหน่วยงานของภาครัฐบาลในระดับต่าง ๆ ที่เข้าไปมีส่วนร่วมในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

แมซมานเนียน(Mazmanian) และ(ซาบาเตียร์ :1981, 1983)^{๑๐๕} ซาบาเตียร์ และแมซมานเนียน(1979, 1981, 1983)^{๑๐๖} ซาบาเตียร์ และคลอสเตอร์แมน(Klosterman : 1981)^{๑๐๗} ตัวแปรที่ศึกษา คือ ความสอดคล้องของนโยบายในการแก้ปัญหา(4 ตัวแปร) ความสารถของโครงสร้างเชิงนโยบายที่นำไปสู่การปฏิบัติ(7 ตัวแปร) ตัวแปรที่ไม่ใช่เงื่อนไขทางนโยบาย(5 ตัวแปร) และความสำเร็จในการนำนโยบาย

ไปปฏิบัติในระยะเริ่มต้น

มีด(Mead : 1977)¹⁰⁸ ตัวแปรที่ศึกษา คือ พลังทางเศรษฐกิจและสังคม ทรัพยากร โครงสร้างของการสร้างแรงจูงใจ ความอ่อนแอของผู้ตรากฎหมาย ความอ่อนแอทางการบริหาร ข้อจำกัดทางการเมือง

เมชลิง(Mechling : 1978)¹⁰⁹ ตัวแปรที่ศึกษา คือ ความไม่แน่นอนของเทคโนโลยี ความขัดแย้งในองค์การ

เมนเซล(Menzel : 1981, 1983)¹¹⁰ ตัวแปรที่ศึกษา คือ กำหนดเวลาในการปฏิบัติตามนโยบาย ความสัมพันธ์ระหว่างสถาบัน การให้การสนับสนุนของผู้ปฏิบัติ โครงสร้างขององค์การและการบริหาร กฎหมาย วิธีการบังคับใช้

มิทนิค(Mitnick) และแบคคอฟ(Backoff : 1984)¹¹¹ ตัวแปรที่ศึกษา คือ โครงสร้างของระบบการสร้างแรงจูงใจ ลักษณะของผู้ส่งข้อมูลและผู้รับข้อมูล การจัดโครงสร้างขององค์การ สภาพแวดล้อม

มอนท์จอย(Montjoy) และ(โอ ทู เล : 1979)¹¹² โอ ทู เล และมอนท์จอย(1984)¹¹³ โอ ทู เล(1983)¹¹⁴ ตัวแปรที่ศึกษา คือ ความชัดเจนในการกำหนดนโยบาย ทรัพยากร เป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ลักษณะของงานประจำ ทัศนคติจากภายนอก โครงสร้างของการพึ่งพากันระหว่างหน่วยงาน ความต้องการเทคนิคทางวิชาการในการปฏิบัติการกิจ เครื่องอำนวยความสะดวก การรับรู้ของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติว่ามีความเสี่ยง

มัวร์(Moore : 1978)¹¹⁵ ตัวแปรที่ศึกษา คือ การสร้างแรงจูงใจ ความชัดเจน การกำหนดเกณฑ์ไว้เฉพาะเจาะจง ทรัพยากร

มูเลอร์(Mueller : 1984)¹¹⁶ ตัวแปรที่ศึกษา คือ ระดับของความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลง ระดับของการได้รับการสนับสนุนจากชุมชน ผู้ปฏิบัติ

เมอร์ฟี(Murphy : 1971, 1976)¹¹⁷ ตัวแปรที่ศึกษา คือ ระดับของการสนับสนุนจากผู้ปฏิบัติ มีผู้ปฏิบัติที่เพียงพอ มีระบบการตรวจสอบที่เข้มแข็ง กฎหมายและประเพณี การสร้างแรงกดดันจากประชาชน

นากามูระ(Nakamura) และสมอลวูด(Smallwood : 1980)¹¹⁸ ตัวแปรที่ศึกษา คือ ความชัดเจนของนโยบาย ข้อจำกัดของเทคโนโลยี ผู้ปฏิบัติ ขอบเขตของนโยบาย โครงสร้างขององค์การพื้นฐานของระบบราชการ ทรัพยากร การสร้างแรงจูงใจ ระบบการติดต่อสื่อสาร กลไกในการกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติ

นิคสัน(Nixon : 1980)¹¹⁹ ตัวแปรที่ศึกษา คือ การติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน และมีความคงเส้นคงวา

โอ เบรน(O'Brien : 1980)¹²⁰ ตัวแปรที่ศึกษา คือ กฎหมายมีความซ้ำซ้อนและขัดกัน

เปสโซ(Pesso : 1978)¹²¹ ตัวแปรที่ศึกษา คือ กฎหมาย และการนิเทศ

พอร์เตอร์(Porter : 1976)¹²² ตัวแปรที่ศึกษา คือ เทคโนโลยีในการปฏิบัติการกิจประเภทของการประสานงาน สภาพแวดล้อม

เพรสแมน(Pressman) และวิลต์ฟสกี(Wildavsky : 1984)¹²³ ตัวแปรที่ศึกษา คือ ความหลากหลายของผู้เข้ามีส่วนร่วมในนโยบาย ทักษะ ประเด็นการตัดสินใจ ความพึงพอใจนโยบาย ทรัพยากร

รีลิน(Raelin : 1980, 1982)¹²⁴ ตัวแปรที่ศึกษา คือ อำนาจ อำนาจหน้าที่ จำนวนองค์การที่เข้าไปมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำ ระดับของการแข่งขันและการขัดแย้ง

รอสัน(Rawson : 1981)¹²⁵ ตัวแปรที่ศึกษา คือ ความชัดเจนในเป้าหมายขององค์การการให้การสนับสนุนจากผู้นำ ความสามารถในการใช้ดุลพินิจ การจัดตั้งหน่วยงานขึ้นใหม่

เรน(Rein) และราบินอวิทซ์(Rabinovitz : 1978)¹²⁶ ตัวแปรที่ศึกษา คือ ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ ความสลับซับซ้อน ทรัพยากร จำนวนหน่วยงานในระดับต่าง ๆ จำนวนผู้เข้าไปมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ

ริบเลย์(Ripley) และแฟรงคลิน(Franklin : 1982)¹²⁷ ตัวแปรที่ศึกษา คือ ประเภทของนโยบาย

รอตเจอร์(Rodger) และบัลล็อก(Bullock : 1976)¹²⁸ ตัวแปรที่ศึกษา คือ การยอมรับมาตรฐานการทำงานนโยบาย ระดับของการของการเห็นพ้องต้องกันในนโยบาย ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติรับรู้เกี่ยวกับต้นทุนและผลประโยชน์ ปัจจัยของสภาพแวดล้อม ระดับความชัดเจนของกฎหมาย ระดับการยอมรับในมาตรการลงโทษ

โรเซนบäum(Rosenbaum : 1980)¹²⁹ ความเจาะจง(4 ตัวแปร) ความสามารถในการบังคับใช้นโยบาย(4 ตัวแปร)

รอส(Ross : 1984)¹³⁰ ตัวแปรที่ศึกษา คือ กลยุทธ์ในการปฏิบัติ ความสามารถของนโยบายในการแก้ปัญหา ประเด็นของนโยบาย โครงสร้างทางสังคม การเมืองและระบบของนโยบาย จำนวนของผู้เข้าไปมีส่วนร่วม ขอบเขตของการใช้อำนาจ

ตามนโยบาย การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ความชัดเจน และความเพียงพอ
ของทรัพยากร การสนับสนุนจากผู้นำ สถาบัน

ซาปอลสกี(Sapolsky : 1972)¹³¹ ตัวแปรที่ศึกษา คือ สภาพแวดล้อม
ทรัพยากร ทักษะทางการเมืองของกลไกทางราชการ ความสามารถในการจัดการกับ
ปัญหาที่สลับซับซ้อน

ชาร์ฟ(Sharpf : 1977, 1978)¹³² ตัวแปรที่ศึกษา คือ ระดับของความ
ขัดแย้ง ความสามารถในการแก้ปัญหา โครงสร้างขององค์การ

ไซเรอร์(Scheirer : 1981)¹³³ ตัวแปรที่ศึกษา คือ กระบวนการตัดสินใจ
และการควบคุมทรัพยากร ความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม ความคาดหวัง ลักษณะงาน
ประจำ ความต้องการที่จะใช้เทคนิคทางวิชาการ การติดต่อสื่อสาร ทัศนคติของกลุ่มงาน
ทักษะ การสร้างแรงจูงใจ และการสนับสนุน

สมิท(Smith : 1973)¹³⁴ ตัวแปรที่ศึกษา คือ ความตั้งใจในการใช้
นโยบาย ลักษณะขององค์การที่นำนโยบายไปปฏิบัติ กลุ่มเป้าหมาย สภาพแวดล้อม

ซอร์ก(Sorg : 1983)¹³⁵ ตัวแปรที่ศึกษา คือ พฤติกรรมของผู้นำนโยบาย
ไปปฏิบัติ

โทมัส(Thomas : 1979)¹³⁶ ตัวแปรที่ศึกษา คือ แนวโน้มที่หน่วยงานใน
ระดับท้องถิ่นจะยอมรับนโยบาย การสร้างแรงจูงใจ การพัฒนาวิธีการแก้ปัญหา

เอฟ ทอมสัน(F. Thompson : 1982)¹³⁷ ตัวแปรที่ศึกษา คือ ความ
สามารถในการใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติตามนโยบาย การยอมรับของหน่วยปฏิบัติ ภาวะผู้นำ
ประเภทของแรงกดดันจากภายนอกความสามารถในการตรวจสอบของผู้นำปฏิบัติ

เจ ทอมสัน(J. Thompson : 1982)¹³⁸ ตัวแปรที่ศึกษา คือ โครงสร้าง
ของการบังคับบัญชา และตัวแปรทางเศรษฐกิจและสังคม แวน ฮอร์น แวน มิเตอร์(Van
Meter : 1975)¹³⁹ (1979)¹⁴⁰ ตัวแปรที่ศึกษา คือ มาตรฐานเชิงนโยบาย ทรัพยากร
การบังคับใช้ การติดต่อสื่อสาร ลักษณะของหน่วยปฏิบัติเงื่อนไขทางการเมือง เงื่อนไข
ทางเศรษฐกิจและสังคม การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

วิทเธอร์เลย์(Weatherley) และลิปสกี(Lipsky : 1977)¹⁴¹ ตัวแปรที่
ศึกษา คือ ทรัพยากร พฤติกรรมของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ

เวลเลอร์(Weiler:1982)¹⁴² ตัวแปรที่ศึกษา คือ ข้อมูลพื้นฐานในการ
ปฏิบัติงาน มาตรการในการปฏิบัติงาน ทัศนคติของหน่วยงานรับผิดชอบที่มีต่อนโยบาย และ

ทรัพยากร

ไวเมอร์(Weimer : 1983)¹⁴³ ตัวแปรที่ศึกษา คือ เวลา ระบบราชการ
สภาพแวดล้อมของระบบราชการ

วิลเลียมส์ (Williams : 1980, 1982)¹⁴⁴ ตัวแปรที่ศึกษา คือ
การเจรจาต่อรอง การจัดการ ความสามารถของบุคลากร ความกดดัน กระบวนการทาง
ด้านข่าวสารข้อมูล ทรัพยากร

แยฟฟี(Yaffee : 1982)¹⁴⁵ ตัวแปรที่ศึกษา คือ ลักษณะของนโยบาย
อย่างไรก็ตาม แม้ว่าการนำตัวแปรต่าง ๆ ข้างต้นมาสรุปไว้จะไม่ได้กล่าว
ถึงรายละเอียดของการวัดตัวแปร แต่ก็ทำให้เกิดภาพพจน์ ที่มีต่อการอภิปรายการนำ
นโยบายไปปฏิบัติ ที่นักวิชาการด้านนี้ให้ความสนใจในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา และนอกจาก
การพิจารณาตัวแปรดังกล่าวแล้ว ผู้วิจัยยังได้สรุปแนวคิดต่าง ๆ ที่ได้ศึกษาจากวรรณกรรม
ในบทนี้เพื่อสร้างเป็นกรอบความคิดดังได้เสนอไว้ในบทที่ 1 และจะได้นำเสนอเหตุผล
ในการเลือกตัวแปรของงานวิจัยนี้ในลำดับต่อไป

8. นัยที่พัฒนาขึ้นจากการศึกษาวรรณกรรม

จากการศึกษาวรรณกรรมในบทนี้ นับเป็นประโยชน์สำคัญต่อการวางรากฐาน
ในการวิจัยฉบับนี้เป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะการเลือกสรรตัวแปร การสร้างกรอบความคิดใน
การวิจัย การพัฒนาสมมติฐาน การสร้างตัวชี้วัด และแนวทางในการสร้างมาตรวัดงานวิจัย
โดยมีสาระสังเขปดังนี้

1. ผลการเลือกสรรตัวแปรและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ตัวแปรในการวิจัย แบ่งเป็น 2 ชุด คือ ตัวแปรอิสระ(independent
variables) และตัวแปรตาม(dependent variables) ตัวแปรทั้งสองชุดต่างมีความ
สัมพันธ์กันในเชิงทฤษฎี ส่วนระดับของความสัมพันธ์จะมากหรือน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับผลการ
ศึกษาทดสอบในการวิจัยนี้ และผู้วิจัยได้คัดเลือกตัวแปรที่จะใช้ศึกษาดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ ได้เลือกสรรตัวแปรอิสระ 6 ตัวแปร ที่ถือว่าเป็นชุดตัว
แปรเชิงนโยบายที่มีความสำคัญ และสอดคล้องกับการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ
มากที่สุด คือ

1. ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นตัวแปรที่มีความสำคัญต่อการนำนโยบายของวิทยาลัยครู เพราะวิทยาลัยครูประยุกต์รูปแบบทางการเมืองเข้ามาใช้ในการบริหารวิทยาลัยครู มีกระบวนการเลือกตั้งและการสรรหาผู้บริหารเกือบทุกระดับ และขณะเดียวกันผู้บริหารสูงสุดของวิทยาลัยครู คือ อธิการ มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนทุก ๆ 4 ปี และโครงสร้างของ พ.ร.บ. วิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 เปิดโอกาสให้ผู้ดำรงตำแหน่งอธิการ อยู่ในตำแหน่งได้จนเกษียณอายุราชการ เพียงแต่มีความสามารถในเชิงการเมือง หรือเล่นการเมืองในองค์กรได้ดี ก็ยังคงดำรงตำแหน่งอยู่ได้ จำเป็นที่จะต้องตรวจสอบอิทธิพลของภาวะผู้นำของวิทยาลัยครู ส่งผลต่อการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติในระดับใด และผลงานทางวิชาการบางฉบับเสนอแนะว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติจะประสบผลสำเร็จเมื่อใช้ภาวะผู้นำที่ดี (use good leadership) และถือว่าเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุด¹⁴⁶

2. การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน (Disposition) เป็นปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งต่อการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ เพราะอาจารย์วิทยาลัยครูเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญมาก เนื่องจากเป็นข้าราชการในส่วนภูมิภาค ในระบบของกระทรวงศึกษาธิการที่มีอิสระในการทำงานสูงสุด หากปราศจากความรับผิดชอบแล้ว มีความเป็นไปได้ที่จะใช้ความเป็นอิสระของตนเอง ไปในทางที่ไม่เป็นประโยชน์ ในทางกลับกันหากผู้ปฏิบัติให้ความร่วมมือ¹⁴⁷ ความสำเร็จน่าจะมีสูง

3. ทรัพยากร (Resources) เป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่มีความสำคัญ จึงต้องการที่จะศึกษาปัจจัยนี้ของวิทยาลัยครู ว่าส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติมากน้อยเพียงใด และงานวิจัยส่วนใหญ่ต่างก็ให้ความสำคัญต่อปัจจัยนี้เป็นอย่างมาก โดยเฉพาะการพิจารณาในด้านความเพียงพอของทรัพยากร ถือว่ามีความสำคัญมากต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ¹⁴⁸

4. การติดต่อสื่อสาร (Communication) เนื่องจากการสื่อสารความทางนโยบายของวิทยาลัยครู เผชิญกับปัญหาด้านความล่าช้ามาก ทั้งนี้เนื่องจากมีขั้นตอนสลับซับซ้อน และมีการสื่อสารความในเรื่องเดียวกันหลายช่องทาง จึงเห็นว่าเป็นปัจจัยที่ควรจะนำมาตรวจสอบเชิงประจักษ์ เพื่อจะได้ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาต่อไป สำหรับการพิจารณาเชิงนโยบายถือว่า การสื่อสารที่ชัดเจนและแน่นอนมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจสูง¹⁴⁹

5. โครงสร้างทางนโยบาย (Structure) การออกกฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับของวิทยาลัยครู นับว่ามีความหลากหลาย และขาดแนวปฏิบัติที่เป็นเอกภาพ ทำให้มีการใช้ดุลพินิจสูง จึงเป็นมูลเหตุสำคัญที่ผู้วิจัยเลือกศึกษาตัวแปรนี้ และเมื่อพิจารณาในทางวิชาการยืนยันชัดเจนว่า การกำหนดโครงสร้างที่เหมาะสม จะส่งผลต่อสัมฤทธิ์ผลในทางปฏิบัติ ¹⁶⁰

6. การสนับสนุนทางการเมือง (Political Support) เป็นปัจจัยสุดท้ายที่เลือกเข้ามาศึกษา เพราะวิทยาลัยครูเป็นสถานการศึกษาชั้นสูงในภูมิภาค ที่มีความสัมพันธ์กับการเมืองทุกระดับของชาติ วิทยาลัยบางแห่งแสวงหาการสนับสนุนได้ดี บางแห่งอาจจะมีปัญหา จึงควรจะตรวจสอบว่า วิทยาลัยครูได้รับประโยชน์จากปัจจัยดังกล่าวเพียงใด

อนึ่ง การเลือกตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัวแปร นับว่ามีความเพียงพอในเชิงวิชาการแล้ว ส่วนในทางปฏิบัติก็สามารถนำไปพัฒนาเป็นมาตรวัดให้เกิดความครอบคลุมได้อย่างดี อีกประการหนึ่งหากเลือกตัวแปรเข้ามาศึกษามากเกินไป มีแนวโน้มที่จะไม่ได้ประโยชน์เท่าที่ควร เพราะยากแก่การให้ข้อเสนอแนะ และการนำไปประยุกต์ใช้

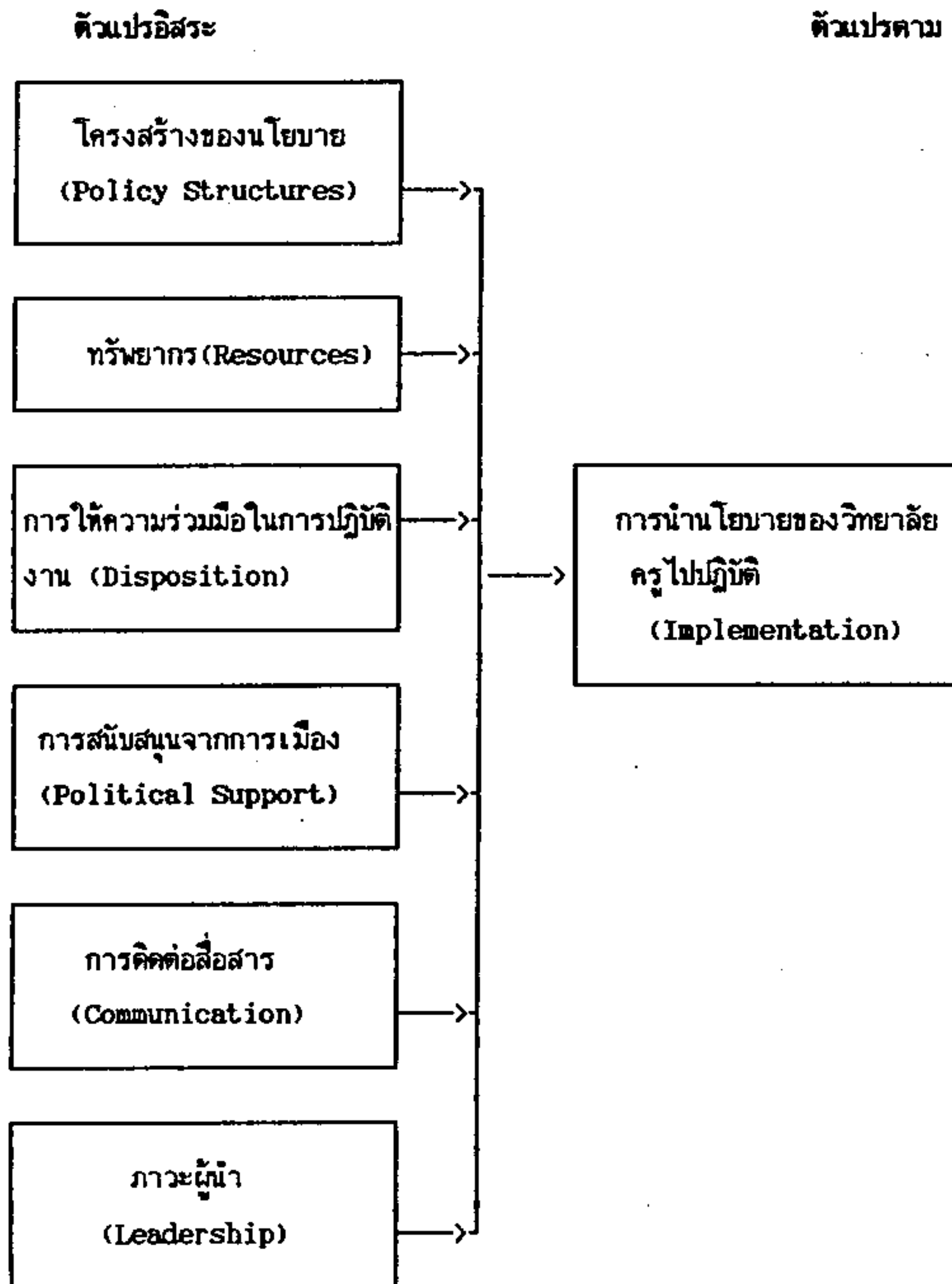
2. ตัวแปรตาม ในการเลือกตัวแปรตาม ผู้วิจัยเลือกศึกษาตามภารกิจของวิทยาลัยครูที่กำหนดไว้ในนโยบาย หรือกำหนดไว้ใน พ.ร.บ. วิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 และวิเคราะห์ได้ 5 ตัวแปร คือ

1. การสอนนักศึกษาภาคปกติ
2. การสอนนักศึกษาภาค กศ.บป.
3. การวิจัย
4. การให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน
5. การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม

2. กรอบความคิดในการวิจัย

จากการสำรวจแนวความคิดเชิงทฤษฎี ผลงานวิจัยเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ ผลงานวิจัยเกี่ยวกับระบบราชการไทยและผลงานวิจัยทางการศึกษา ผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์เป็นกรอบในการศึกษา ดังแผนภูมิที่ 3.9

แผนภูมิที่ 3.9 ตัวแบบในการศึกษาการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ



จากแผนภูมิที่ 3.9 เป็นกรอบการวิจัยที่ได้กำหนดขึ้นจากการศึกษาวรรณกรรม เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย หากพิจารณาในเชิงทฤษฎีจะพบว่า ตัวแปรเชิงนโยบายทั้ง 6 ตัวแปร คือ โครงสร้างของนโยบาย ทรัพยากร การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนทางการเมือง การติดต่อสื่อสาร และภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์เชิงปฏิฐานกับตัวแปรตามสูง ส่วนผลจากการศึกษาเชิงประจักษ์จะมีระดับความสัมพันธ์เช่นไร จะต้องรอเวลาในการทดสอบจากงานวิจัยนี้ ขณะเดียวกันตัวแบบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรเชิงนโยบายมีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม¹⁵¹ แต่จะมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติมากน้อยเพียงไร ย่อมขึ้นอยู่กับผลของการวิจัยในครั้งนี้ และจากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยจะได้กำหนดเป็นสมมติฐานเพื่อการทดสอบในลำดับถัดไป

3. สมมติฐานการวิจัย

จากกรอบการวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้กำหนดเป็นสมมติฐานหลักดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ตัวแปรลักษณะโครงสร้างของนโยบาย ทรัพยากร การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนทางการเมือง การติดต่อสื่อสาร และภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์เชิงปฏิฐานสูง กับการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ¹⁵²

จากสมมติฐาน ผู้วิจัยต้องการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ กับตัวแปรตาม กล่าวคือ โครงสร้างของนโยบาย ทรัพยากร การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนทางการเมือง การติดต่อสื่อสาร¹⁵³ และภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์เชิงปฏิฐานกับ การสอนนักศึกษาภาคปกติ การสอนนักศึกษาภาค กศ.บป. การวิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน และการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

ถ้าผลจากการทดสอบยืนยันสมมติฐานข้างต้น จะเป็นประโยชน์ต่อการประยุกต์ทางการบริหารและการให้พัฒนานโยบายของวิทยาลัยครูได้อย่างเหมาะสมยิ่งขึ้น

สมมติฐานที่ 2 การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และภาวะผู้นำ¹⁵⁴ เป็นชุดตัวแปรเชิงนโยบายที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อความสำเร็จในการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ¹⁵⁵

จากสมมติฐาน ผู้วิจัยต้องการทดสอบให้เห็นว่าในกรณีของวิทยาลัยครู ตัวแปรเชิงนโยบายที่สำคัญที่สุด ที่มีอิทธิพลต่อการอธิบายความสำเร็จ ของการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ คือ การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และภาวะผู้นำของผู้บริหารในวิทยาลัยครูแห่งนั้น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05 กล่าวคือ ถ้าวิทยาลัยครูแห่งใดที่ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ หรืออาจารย์วิทยาลัยครูแห่งนั้น ให้ความร่วมมือกันปฏิบัติงาน มีความเป็นไปได้ที่การปฏิบัติงานภารกิจ ของวิทยาลัยครูแห่งนั้นจะประสบความสำเร็จในเกณฑ์สูง และขณะเดียวกันหากผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครูแห่งนั้นคือ อธิการ รองอธิการ หัวหน้าคณะวิชา และผู้บริหารระดับหัวหน้าคณะวิชา เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำสูง ย่อมจะทำให้การนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติประสบผลสำเร็จได้มากขึ้น

อนึ่ง การที่ผู้วิจัยเห็นว่าตัวแปรเชิงนโยบายทั้ง 2 ตัว มีอิทธิพลต่อการอธิบายความสำเร็จการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติสูงกว่าตัวแปรเชิงนโยบายอีก 4 ตัวแปร เพราะว่าลักษณะโดยรวมของวิทยาลัยครูแต่ละแห่งจะมีลักษณะของ ทรัพยากร การติดต่อสื่อสาร โครงสร้างของนโยบาย และการสนับสนุนทางการเมือง ไม่แตกต่างกันมากนัก แต่จะมีความผันแปรในด้านการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และภาวะผู้นำแตกต่างกันออกไป

สมมติฐานที่ 3 การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และภาวะผู้นำ
เป็นชุดตัวแปรเชิงนโยบาย ที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อการพยากรณ์การจำแนกกลุ่ม ตามระดับความสำเร็จในการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ

จากสมมติฐาน ผู้วิจัยต้องการจะทดสอบให้เห็นว่าในกรณีของวิทยาลัยครู ตัวแปรเชิงนโยบายที่สำคัญที่สุดที่มีอิทธิพลต่อการอธิบายความสามารถในการจำกลุ่มของการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ ตามระดับความสำเร็จ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05 คือการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และภาวะผู้นำของผู้บริหารในวิทยาลัยครูแห่งนั้น ๆ กล่าวคือ ถ้าวิทยาลัยครูแห่งใดที่ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ หรืออาจารย์วิทยาลัยครูแห่งนั้น ให้ความร่วมมือกันปฏิบัติงาน มีความเป็นไปได้ที่การปฏิบัติงานภารกิจของวิทยาลัยครูแห่งนั้น จะประสบความสำเร็จในเกณฑ์สูง และขณะเดียวกันหากผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครูแห่งนั้น คือ อธิการ รองอธิการ หัวหน้าคณะวิชา และผู้บริหารระดับหัวหน้าคณะวิชา เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำสูง ย่อมสามารถที่จะพยากรณ์ได้ว่าการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติประสบผลสำเร็จได้มากขึ้น

สมมติฐานหลักทั้งสามประการ จะถูกนำไปทดสอบเพื่อหาข้อสรุป และเสนอแนะในเชิงนโยบายต่อไป

4. การสร้างตัวชี้วัดตัวแปรในการวิจัย

ผลจากการเลือกสรรตัวแปร การสร้างกรอบความคิดในการวิจัย และการพัฒนาเป็นสมมติฐานเพื่อการทดสอบ ผู้วิจัยได้สร้างตัวชี้วัดตัวแปรในการวิจัย เพื่อประโยชน์ในการพัฒนามาตรวัด และได้ข้อสรุปที่เป็นการนิยามเชิงปฏิบัติการ (operational definition) ของตัวแปรแต่ละตัว ดังนี้

1. ตัวชี้วัดของตัวแปรอิสระ ดังนี้

1. โครงสร้างของนโยบาย (Policy Structure) หมายถึง ลักษณะโครงสร้างของพ.ร.บ. วิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 และรวมถึงโครงสร้างของระเบียบคำสั่งหรือกฎหมายต่าง ๆ ที่ตราขึ้นโดยอำนาจแห่งพระราชบัญญัติฉบับนี้ ซึ่งพิจารณาจากแนวความคิดในการตรากฎหมาย วัตถุประสงค์ และความสอดคล้องกันภารกิจของวิทยาลัยครูในการพัฒนาประเทศและรวมถึงโครงสร้างของระบบราชการ (Bureaucratic Structures) ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard Operating of Procedures : SOP) และโครงสร้างทางการบริหารของวิทยาลัยครู โดยวัดจากตัวชี้วัดที่สำคัญต่อไปนี้

1. พ.ร.บ. วิทยาลัยครูฉบับนี้ส่งเสริมต่อการพัฒนาวิทยาลัยครู ในระดับใด
2. พ.ร.บ. วิทยาลัยครูฉบับนี้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่น ในระดับใด
3. พ.ร.บ. วิทยาลัยครูฉบับนี้กำหนดวัตถุประสงค์ในการผลิตบุคลากรไว้ได้ชัดเจนในระดับใด
4. พ.ร.บ. วิทยาลัยครูฉบับนี้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของวิทยาลัยครูไว้เหมาะสมในระดับใด
5. พ.ร.บ. วิทยาลัยครูฉบับนี้ได้กำหนดแนวทางในการวางแผนเพื่อการพัฒนางานวิชาการไว้เหมาะสมในระดับใด

6. พ.ร.บ. วิทยาลัยครูกำหนดแนวทางเพื่อพัฒนาวิทยาลัยครูได้ชัดเจน
เพียงใด

7. ระเบียบที่ออกมาตาม พ.ร.บ. ฉบับนี้ส่งเสริมให้เกิดความคล่อง
ตัวในการปฏิบัติงานในระดับใด

8. การใช้ระเบียบการวัดผลที่แตกต่างกันระหว่างนักศึกษาภาคปกติกับ
ภาค กศ.บป. ส่งผลต่อมาตรฐานการศึกษาของวิทยาลัย ในระดับใด

9. ศูนย์รวมของระบบข้อมูลของวิทยาลัยครู ทำให้ใช้ข้อมูลได้อย่างมี
ประสิทธิภาพในระดับใด

10. การจัดโครงสร้างของวิทยาลัยครู ตาม พ.ร.บ. ฉบับนี้ทำให้การ
สั่งการเกิดความรวดเร็ว ในระดับใด

11. การจัดโครงสร้างของวิทยาลัยครูตาม พ.ร.บ. ฉบับนี้ทำให้การ
ปฏิบัติการกิจของวิทยาลัยครูบรรลุวัตถุประสงค์ ในระดับใด

12. ระบบการย้ายอธิการ เพื่อการรักษาสถาบันการเป็นอธิการ
เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิทยาลัยครูในระดับใด

2. ทรัพยากร (Resources) หมายถึง การได้มาซึ่งงบประมาณ บุคลากร
และวัสดุอุปกรณ์ที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติงานตาม พ.ร.บ. วิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2)
พ.ศ. 2527 ทั้งนี้เพราะทรัพยากรดังกล่าว ถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จ หรือ
ความล้มเหลวในการปฏิบัติตาม พ.ร.บ. วิทยาลัยครูฉบับนี้โดยจะวัดจากตัวชี้วัดที่สำคัญ ดังนี้

1. การจัดสรรทรัพยากรในด้านการบรรจุอาจารย์ เพื่อการปฏิบัติตาม
พ.ร.บ. ฉบับปัจจุบันได้คำนึงถึงภารกิจใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปเพียงใด

2. การจัดสรรงบประมาณเพื่อการวิจัยวิทยาลัย ได้ให้ความสำคัญใน
ระดับใด

3. การจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาสาขาวิชาการอื่น มีความสำคัญ
ในระดับใด

4. จำนวนอาจารย์ในภาควิชาต่าง ๆ ครอบคลุมเกณฑ์ที่จะทำให้การ
สอนมีประสิทธิภาพในระดับใด

5. การสอนวิชาต่าง ๆ ตาม พ.ร.บ. ฉบับนี้มีอุปกรณ์ประกอบการ
สอนอยู่ในระดับใด

6. เอกสารและตำราที่ใช้ประกอบการเรียนการสอนวิชาต่าง ๆ ตาม พ.ร.บ. ฉบับนี้มีอยู่ในหอสมุดของวิทยาลัยมากน้อยเพียงใด
7. มีบางภาควิชาในคณะวิชาใหม่ที่มีอาจารย์
8. คุณวุฒิของอาจารย์คณะวิชาใหม่ตรงกับสาขาวิชาที่เปิดสอนเพียงใด
9. พิจารณาจากทรัพยากร วิทยาลัยควรจะเปิดสอนสาขาวิชาการอื่นเพียงใด

3. การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน (Disposition) หมายถึง การที่หน่วยปฏิบัติหรือวิทยาลัยครูตอบสนองต่อการปฏิบัติตาม พ.ร.บ. วิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 จนทำให้บุคลากรของวิทยาลัยครูมีความสามารถ (ability) และความเต็มใจ (willing) ที่จะปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นและรวมถึงความผูกพัน (commitment) ของบุคลากรมีต่อการปฏิบัติภารกิจของวิทยาลัยครู โดยวัดจากตัวชี้วัดที่สำคัญ ดังนี้

1. การใช้ดุลพินิจของอาจารย์วิทยาลัยครูในการตัดสินใจ เพื่อการปฏิบัติตาม พ.ร.บ. ฉบับปัจจุบัน ทำให้เกิดการเบี่ยงเบนเป้าหมายของ พ.ร.บ. เพียงใด
2. บุคลากรให้ความร่วมมือกันเพื่อปฏิบัติงานตาม พ.ร.บ. ฉบับนี้ในระดับใด
3. มีการเปิดเผยวัตถุประสงค์ของ พ.ร.บ. ฉบับนี้ในระดับใด
4. อาจารย์วิทยาลัยครูมีความเห็นพ้องต้องกัน ในการเปิดการสอนสาขาวิชาการอื่นในระดับใด
5. มีการสร้างบรรยากาศทางการบริหาร เพื่อจูงใจให้บุคลากรของวิทยาลัยปฏิบัติภารกิจ ในระดับใด
6. อาจารย์ส่วนใหญ่ให้การสนับสนุนตาม พ.ร.บ. ฉบับปัจจุบันเพียงใด
7. บุคคลสำคัญที่มีส่วนในการผลักดัน พ.ร.บ. ฉบับนี้ ยังมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการดำเนินงานของวิทยาลัยครูในปัจจุบันนี้ ในระดับใด
8. อาจารย์วิทยาลัยครูให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในภาควิชาของตนเอง ในระดับใด
9. คณะอาจารย์ในวิทยาลัยครูแห่งนี้ ให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานตาม พ.ร.บ. ฉบับปัจจุบัน ในระดับใด

4. การสนับสนุนทางการเมือง (Political Support) หมายถึง การที่วิทยาลัยครูได้รับการสนับสนุนจาก สถาบันทางการเมือง องค์กรทางการเมือง หรือ

นักการเมืองในระดับต่างๆของประเทศและรวมถึงการนำพาวิธีการทางการเมืองเข้ามาใช้
ในการดำเนินนโยบายของวิทยาลัยครู ในอันที่จะผลักดันให้การปฏิบัตการกิจตาม พ.ร.บ.
วิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 บรรลุวัตถุประสงค์ โดยวัดจากตัวชี้วัดที่สำคัญ ดังนี้

1. วิทยาลัยครูได้รับการสนับสนุนจากบุคคลต่อไปนี้ในระดับใด นับตั้งแต่
ประกาศใช้ พ.ร.บ. ฉบับนี้

- 1.1 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ หรือรัฐมนตรีผู้
รับผิดชอบวิทยาลัยครู
- 1.2 สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรในจังหวัดที่วิทยาลัยครูรับผิดชอบ
การฝึกหัดครู
- 1.3 ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
- 1.4 อธิบดีกรมการฝึกหัดครู
- 1.5 สภาการฝึกหัดครู
- 1.6 สมาชิกสภาจังหวัด ในจังหวัดที่วิทยาลัยครูรับผิดชอบ
การฝึกหัดครู
- 1.7 สมาชิกสภาเทศบาล ในเทศบาลที่วิทยาลัยครูรับผิดชอบ
การฝึกหัดครู
- 1.8 สมาคมศิษย์เก่า
- 1.9 นักธุรกิจในระดับท้องถิ่น
- 1.10 คณะกรรมการประจำวิทยาลัย (กว.)
- 1.11 คณะกรรมการสทวิทยาลัย (กสว.)

2. คณะผู้บริหารของวิทยาลัยครู มีความสามารถแสวงหาการสนับสนุน
จากบุคคล หรือ องค์กรต่อไปนี้ในระดับใด

- 2.1 การขอทุนช่วยเหลือจากต่างประเทศ
- 2.2 การขอความร่วมมือจากมหาวิทยาลัย
- 2.3 การขอความร่วมมือจากจังหวัด
- 2.4 การขอความร่วมมือจากธุรกิจเอกชน
- 2.5 การขอความร่วมมือจากส่วนราชการอื่น

3. การแก้ไข พ.ร.บ. วิทยาลัยครูฉบับนี้ได้รับการสนับสนุนจาก
รัฐบาลในระดับใด

5. การติดต่อสื่อสาร (Communication) หมายถึง การสื่อข้อความที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจต่าง ๆ ตาม พ.ร.บ. วิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 เพื่อให้บุคลากรของวิทยาลัยครู ได้เกิดความเข้าใจได้ถูกต้อง ตรงตามเจตนารมณ์ของผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ โดยวัดจากวัดชี้วัดที่สำคัญ ดังนี้

1. ขั้นตอนในการสั่งการของวิทยาลัยครูในปัจจุบัน ทำให้เกิดความรวดเร็วในการปฏิบัติงานในระดับใด
2. ระเบียบและคำสั่งต่าง ๆ ของวิทยาลัยครูมีความชัดเจนในระดับใด
3. วิทยาลัยครูแห่งนี้กำหนดหน้าที่ และความรับผิดชอบของหน่วยงานต่าง ๆ ตาม พ.ร.บ.
4. การสื่อสารของวิทยาลัยครู มีระดับความถูกต้องมากขึ้นกว่าเดิมเพียงใด

6. ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารของวิทยาลัยครู และผู้บังคับบัญชาลำดับที่สูงขึ้นไปของวิทยาลัยครูที่จะใช้อำนาจทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อให้การปฏิบัติตาม พ.ร.บ. วิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยวัดจากตัวชี้วัดที่สำคัญ ดังนี้

1. อธิการวิทยาลัยแห่งนี้ได้รับการยอมรับ จากหน่วยงานภายนอกในระดับใด
2. อธิการสามารถสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวในการบริหารงานร่วมกับรองอธิการได้ในระดับใด
3. อธิการวิทยาลัยครูแห่งนี้ มีความสามารถในการให้คำปรึกษา แก่คณาจารย์ของวิทยาลัยครูได้ในระดับใด
4. ผู้บริหารของวิทยาลัยครูแห่งนี้ มีการเลือกใช้ระเบียบ หรือคำสั่งกับบุคลากรของวิทยาลัยครู ในระดับใด
5. ผู้บริหารส่วนใหญ่ในวิทยาลัยครูแห่งนี้ สามารถสร้างแรงจูงใจให้อาจารย์ปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด
6. อธิการได้เตรียมการเพื่อให้วิทยาลัยครู เกิดความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงตาม พ.ร.บ. ฉบับนี้ในระดับใด
7. อธิการได้นำข้อเสนอแนะ ของอาจารย์วิทยาลัยครูไปปรับปรุงการบริหารในระดับใด

8. อธิการมีความฉะฉานต่อการแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในวิทยาลัยครูในระดับใด
9. การปฏิบัติงานของรองอธิการในปัจจุบัน เกื้อกูลต่อการพัฒนาวิทยาลัยครูในระดับใด
10. หัวหน้าคณะวิชาต่าง ๆ มีขีดความสามารถในการพัฒนาศักยภาพทางวิชาการในคณะวิชาของตน ในระดับใด

2. ตัวชี้วัดของตัวแปรตาม

ตัวแปรตาม คือ ความสำเร็จของการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ โดยมุ่งศึกษาความสำเร็จ หรือความล้มเหลวในการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยมุ่งให้อาจารย์วิทยาลัยครูเป็นผู้ประเมิน การนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ เพราะถือว่าเป็นกลุ่มประชากรเป้าหมายที่สำคัญกลุ่มแรกในฐานะผู้ปฏิบัติการ (street level bureaucrats) ซึ่งเป็นผู้มีส่วนรับรู้ถึงผลของการปฏิบัติ และเป็นผู้ที่มีความสามารถในการประเมินผลที่เกิดขึ้นจากนโยบายที่มีความเชื่อถือได้สูง ดังจะกล่าวถึงต่อไปนี้

ความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ วัดจากการรับรู้ (Perceived) ของอาจารย์วิทยาลัยครูในฐานะผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ให้ประเมินระดับของความสำเร็จ (success) หรือระดับของความล้มเหลว (failure) ของการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยให้ประเมินออกมาในรูปของอัตราส่วนร้อยละ (Percentages) เทียบเคียงกับมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) และวัดที่การปฏิบัติการกิจของวิทยาลัยครูตาม พ.ร.บ. วิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 ซึ่งมีการกิจหลัก 5 ประการคือ (1) การสอน (2) การวิจัย (3) การส่งเสริมวิทยฐานะของบุคลากรในท้องถิ่น (4) การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และ (5) การให้บริการทางวิชาการแก่สังคมซึ่งภารกิจทั้ง 5 ประการ จัดว่าเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติของวิทยาลัยครู (Standard Operating of Procedures) และผู้วิจัยได้กำหนดเป็นแนวทางในการชี้วัดไว้ดังนี้

1. การสอนนักศึกษาภาคปกติ หมายถึง กระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติในส่วนเกี่ยวข้องกับการสอน การประเมินผลการเรียนการสอน การนิเทศการฝึกงานหรือประสบการณ์วิชาชีพ และรวมถึงกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนของวิทยาลัยครู และในการวัดความสำเร็จของการสอนนักศึกษาภาคปกติ ได้แปรกระบวนการดังกล่าวให้เป็นรูปธรรมเพื่อความสะดวกในการวัด ดังนี้

1.1 ร้อยละของความสำเร็จในการพัฒนาหลักสูตรของวิทยาลัยครูให้ตรงตามความต้องการของท้องถิ่น

1.2 ร้อยละของความสำเร็จ ในการสอนนักศึกษาสาขาวิชาการอื่นจนทำให้ได้มาตรฐานใกล้เคียงกับมหาวิทยาลัย

1.3 ร้อยละของความสำเร็จในการสอนสาขาวิชาการศึกษา โดยสามารถเปิดสอน เฉพาะสาขาวิชาที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน

1.4 ร้อยละของความสำเร็จในการหางานทำได้ภายในระยะ 2 ปีของผู้สำเร็จการของผู้สำเร็จการศึกษาสาขาวิชาการอื่น

1.5 ร้อยละของความสำเร็จในการหางานทำได้ภายในระยะ 2 ปีของผู้สำเร็จการศึกษา สาขาวิชาการศึกษา

2. การส่งเสริมวิทยฐานะของบุคลากรในท้องถิ่น หมายถึง การจัดการศึกษาของวิทยาลัยครู ให้แก่บุคลากรของท้องถิ่นในกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ซึ่งเป็นการสอนนอกเวลา ราชการ เพื่อการรับอนุปริญญาและปริญญาบัตรตามโครงการจัดการศึกษา สำหรับบุคลากรประจำการ (กศ.บป.) โดยใช้ตัวชี้วัดที่สำคัญ ดังนี้

2.1 ร้อยละของความสำเร็จของโครงการ กศ.บป. ที่สามารถจัดการศึกษาให้แก่บุคลากรประจำการได้ตรงตามความต้องการของหน่วยงานผู้ใช้บุคลากร

2.2 ร้อยละของความสำเร็จของโครงการ กศ.บป. ในด้านการขยายโอกาสทางการศึกษาให้แก่บุคลากรของท้องถิ่น

2.3 ร้อยละของความสำเร็จของโครงการ กศ.บป. ที่รับนักศึกษาเข้าเรียนเฉพาะบุคคลที่มีงานทำ

2.4 ร้อยละของความสำเร็จของโครงการ กศ.บป. ที่สามารถระดมทรัพยากรในท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการศึกษาตามโครงการ

3. การวิจัย หมายถึง การศึกษาวิจัยของอาจารย์วิทยาลัยครู ทั้งในด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และการวิจัยพื้นฐาน โดยใช้ตัวชี้วัด ดังนี้

3.1 ร้อยละของอาจารย์วิทยาลัยครู ที่ทำการวิจัยคนละไม่ต่ำกว่า 1 เรื่อง ในช่วงเวลา 2 ปี

3.2 ร้อยละของอาจารย์วิทยาลัยครูที่สามารถหาทุนมาสนับสนุนการวิจัย

3.3 ร้อยละของอาจารย์วิทยาลัยครู ที่สามารถทำการวิจัยได้

3.4 ร้อยละของผลงานวิจัยของอาจารย์วิทยาลัยครู ที่ได้นำไป ประยุกต์ใช้

4. การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม หมายถึง การปฏิบัติการกิจของวิทยาลัยครู เพื่อให้วิทยาลัยครูเป็นศูนย์วิชาการ เกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น ตลอดจนการทำนุบำรุงรักษาเพื่อให้วิทยาลัยครูเป็นศูนย์วิชาการเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น ตลอดจนการทำนุบำรุงรักษาและเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นให้เป็นที่ยอมรับแก่สังคม โดยวัดจากตัวชี้วัดที่สำคัญ ดังนี้

- 4.1 ร้อยละของความสำเร็ของวิทยาลัยครู ที่สามารถเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นให้เป็นที่ยอมรับแก่สังคม
- 4.2 ร้อยละของความสำเร็ของวิทยาลัยครู ที่ทำหน้าที่ในฐานะศูนย์วิชาการด้านศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น
- 4.3 ร้อยละของความสำเร็ของวิทยาลัยครู ในการทำนุบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น

5. การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม หมายถึง การปฏิบัติการกิจของวิทยาลัยครูที่เกี่ยวข้องกับการให้ความช่วยเหลือแก่สังคมและท้องถิ่นในด้านวิชาการ เช่น การเป็นวิทยากร การเป็นที่ปรึกษา การให้การฝึกอบรม และรวมถึงการเข้าไปมีส่วนร่วมในโครงการพัฒนาต่าง ๆ ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน โดยวัดความสำเร็จากตัวชี้วัดที่สำคัญ ดังนี้

- 5.1 ร้อยละของอาจารย์วิทยาลัยครู ที่เข้าไปมีส่วนร่วมในโครงการพัฒนาต่าง ๆ
- 5.2 ร้อยละของความสำเร็ของโครงการฝึกอบรมที่วิทยาลัยครูจัดขึ้น
- 5.3 ร้อยละความสำเร็ของอาจารย์วิทยาลัยครู ในการเป็นวิทยากรให้หน่วยงานภายนอกวิทยาลัย

5. แนวทางในการสร้างมาตรวัด

จากการศึกษาวรรณกรรม การสร้างตัวชี้วัดของคัมพร และการวัดความสำเร็ในการนำนโยบายไปปฏิบัติข้างต้น ผู้วิจัยนำไปพัฒนาเป็นมาตรวัดของงานวิจัย ดังนี้

1. มาตรวัดคัมพรอิสระ จะพัฒนาเป็นมาตรวัดแบบ "ลิเคิร์ต (Likert's Scales)" โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับซึ่งเป็นที่คุ้นเคยในทางวิชาการโดยทั่วไป

2. มาตรฐานวัดตัวแปรตาม จะพัฒนาเป็นมาตรฐานวัดโดยให้ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นผู้ให้คะแนนความสำเร็จในการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ ระหว่าง 0 - 100 คะแนน ซึ่งสร้างขึ้นตามวิธีการของเบอร์แมน และแมคคัลฟลิน¹⁵⁶ และปรับตามแนว มาตรฐานวัดของ วรเดช จันทกรศรี¹⁵⁷ ส่วนรายละเอียดในการสร้างมาตรฐานวัด จะเสนอ ในบทต่อไป

โดยสรุป ในบทนี้เป็นการนำเสนอสาระสำคัญ ในเชิงทฤษฎีการศึกษาการ นำนโยบายไปปฏิบัติผนวกกับการเสนอ ผลงานการศึกษาเชิงประจักษ์ ที่เกี่ยวข้องกับการ นำนโยบายไปปฏิบัติและผลการวิจัยเกี่ยวกับการฝึกหัดครู อีกทั้งได้สรุปรวบยอดให้เห็นระดับ ของความถี่ที่นักวิชาการได้ให้ความสำคัญต่อ ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยผู้วิจัยได้นำมาพัฒนาขึ้นเป็นตัวชี้วัดในการสร้างมาตรฐานวัด ตามที่กล่าวมาแล้ว

REFERENCES

^{1/} Paul A. Sabatier and Daniel A. Mazmanian, "Policy Implementation," in Encyclopedia of Policy Studies Edited by Stuart S. Nagel (New York and Basel : Marcel Dekker, 1983), pp. 143-169.

^{2/} Eugene Bardach, The Implementation Game : What Happen After a Bill Become A Law 3rd (Mass : The MIT Press, 1980), p. 9.

^{3/} Sabatier and Mazmanian, op.cit., pp. 143-144.

^{4/} Ibid., pp. 162-163.

^{5/} Robert S. Montjoy and Laurence J. O'Toole, Jr., "Toward a Theory of Policy Implementation : An Organizational Perspective" Public Administration Review 35, 5 (September/October, 1979): 465-479.

^{6/} James P. Lester and Ann O'M. Bowman, "Implementing Environmental Policy in a Federal System : A Test of the Sabatier-Mazmanian Model," Polity 21, 4 (Summer, 1989) : 731-753.

^{7/} M. L. Goggin, A. O'M. Bowman, J. P. Lester and L. O'Toole, "Theory Construction and Testing in Implementation Research : A Comparative State Analysis" A Proposal Submitted to the National Science Foundation, Washington, D.C. (1987), in J. P. Lester (et al), "Public Policy Implementation: Evolution of the Field and Agenda For Future Research," Policy Studies Review 7, 1 (Autumn 1987) : 206-207.

^{8/} Carl E. Van Horn, Policy Implementation in the Federal System : National Goals and Local Implementors (Lexington, Mass: Lexington Books, 1979).

^{9/} Thomas B. Smith, "The Policy Implementation Process," Policy Sciences 4 (1973): 197-209.

¹⁰ Donald S. Van Meter and Clark E. Van Horn, "The Policy Implementation Process : A Conceptual Framework, "Administration and Society 6,4 (February 1975) : 446-484.

¹¹ George C. Edwards, III, Implementing Public Policy (Washington, D.C. :Congressional Quarterly Press, 1980),. pp.148-149.

¹² Paul A. Sabatier and Daniel A. Mazmanian, "The Implementation of Public Policy : A Framework of Analysis, "Policy Studies Journal 8 (1980) : 540-556.

¹³ M. L. Goggin, A. O'M. Bowman, J. P. Lester and L. O' Toole, op.cit., pp. 206-207.

¹⁴ Mazmanian and Sabatier, op.cit., pp. 538-559; and Daniel A. Mazmanian and Paul A. Sabatier, "The Implementation of Public Policy : A Framework of Analysis," in Effective Policy Implementation, Edited by Mazmanian and Sabatier (Lexington, Mass. : Lexington Books, 1981).

¹⁵ Daniel A. Mazmanian and Paul A. Sabatier, Implementation and Public Policy (Illinois : Scott, Foresman and Company, 1983), pp. 18-43.

¹⁶ M. L. Goggin, A. O'M. Bowman, J. P. Lester and L. O' Toole, op.cit., pp. 206-207.

¹⁷ วรเชษฐ์ จันทรส "การนำนโยบายไปปฏิบัติ : ต้นทุนและคุณค่า," พัฒนบริหารศาสตร์ 24,4 (ตุลาคม 2527) : 535-547.

¹⁸ Ibid., pp. 548-550.

¹⁹ Van Horn and Van Meter, op.cit., p.483.

²⁰ David Easton, A Framework For Political Analysis (Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, 1965).

²¹ M. L. Goggin, A. O'M. Bowman, J. P. Lester and L. O' Toole, op.cit., pp. 206-207.

²² Paul Berman, "The Study of Macro-and-Micro-Implementation," Public Policy 26 (Spring 1978) : 157-179.

²³ M. L. Goggin, A. O'M. Bowman, J. P. Lester and L. O' Toole, op.cit., pp. 206-207.

²⁴ Erwin C. Hargrove, "The Search for Implementation Theory," in What Role for Government ? : Lessons from Policy Research, Edited by Richard J. Zeckhauser and Derok Leebaert (Durham, D. C. : Duke Press Policy Studies, 1983), pp. 280-295.

²⁵ Neal Gross, Joseph B. Giacquinta and Marilyn Bernstein, Implementing Organizational Innovations : A Sociological Analysis of Planned Educational Change (New York : Basic Books , 1971).

²⁶ Jeffrey L. Pressman and Aaron Wildavsky, Implementation 3rd ed, (Berkeley, California : University of California Press, 1984).

²⁷ วรเชษฐ์ จันทกรร, "การนำนโยบายไปปฏิบัติ : บทเรียนและกลยุทธ์ที่ได้จากความล้มเหลวในอดีต," นิตยสารบริหารศาสตร์ 25, 4 (ตุลาคม 2529) : 490-491. และ Paul A. Sabatier and Daniel A. Mazmanian, "Policy Implementation", in Encyclopedia of Policy Studies edited by Stuart S. Nagel (New York and Basel : Marcel Dekker, (1983), p. 150.

²⁸ Pressman and Wildavsky, op.cit., pp. 7-10.

²⁹ Peter W. Greenwood, Dale Mann and Milbrey W. McLaughlin, Federal Programs Supporting Educational Change, Vol.III : The Process of Change (Santa Monica : Rand Corporation, 1975) : pp. V-IX.

³⁰ Paul Berman and Milbrey W. McLaughlin, Federal Programs Supporting Educational Change, Vol. VII : Factors Affecting Implementation and Continuation (Santa Monica : Rand Corporation, 1977), pp. Vii - Xiii.

³¹ เจษฎา อรุณพัฒน์พงศ์, "การปฏิบัตินโยบายสำหรับจังหวัดชายแดนภาคใต้ : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดนราธิวาส," (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2529).

³² อากม ใจแก้ว, "การนำนโยบายไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ : ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ," (วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2533).

³³ สากล จริยวิทยานนท์, "บทบาทของสถาบันอุดมศึกษาส่วนภูมิภาคในการพัฒนาชนบท : ศึกษากรณีวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" (สำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2524).

³⁴ Piyavadee Poo Sri, "An Examination of Models of Decision Making in Six Thai Teachers Colleges," (Ph.D. Dissertation, University of Illinois at Urbana, Champaign, 1985), 176 pp., Dissertation Abstracts International 46,4 (October 1985) : 864-A.

³⁵ Emily Chi-Mei Lowe Brizendine, "California Educational Policy Implementation: The Case of the Stull Act," (Ed.D. Dissertation, University of California, Los Angeles, 1986), 196 pp. Dissertation Abstracts International 48,7 (January 1988) : 1593-A.

³⁶ Tongchai Somkroot, "An Analysis of Selected Issues in Teacher Education as Perceived by The Presidents and Vice-Presidents of Teachers College in Thailand, (Ph. D. Dissertation, Southern Illinois University at Carbondale, 1986).

³⁷ Dale Edward Richards, "From Teachers College to Comprehensive University : Changes in the Geographical Origin, Educational Background and Occupational Experience of the Faculty of Kent State University, 1925-1980 ", (Ph. D. Dissertation, Kent State University, 1987).

³⁸ John W. Henry, "The Relationship Between Teacher Involvement in a School Improvement Process and the Quantity of Implementation and Degree of Change," (Ph.D. Dissertation, University of Colorado at Denver, 1988, 171 pp.), Dissertation Abstracts International 50, 1 (July 1989) : 35-A.

³⁹ Paul A. Sabatier and Barbara J. Klosterman, "A Comparative Analysis of Policy Implementation Under Different Statutory Regimes : The San Francisco Bay Conservation and Development Commission, 1965 - 1972," in Effective Policy Implementation Edited by Daniel A. Mazmanian and Paul A. Sabatier (Lexington, Mass.:Lexington Books, 1981), pp. 173-181.

⁴⁰ Gordon Chase, "Implementing a Human Services Program: How Hard Will It Be ?" Public Policy 27,4 (Fall, 1979): 385-435.

⁴¹ Steven Kelman, "Using Implementation Research to Solve Implementation Problems: The Case of Energy Emergency Assistance". Journal of Policy Analysis and Management 4,1 (Fall, 1984): 75-91.

⁴² Jerry Mechling, "Analysis and Implementation: Sanitation Policies in New York City", Public Policy 26, 2 (Spring, 1978): 263-284.

⁴³ Carl E. Van Horn, "Evaluating the New Federalism: National Goals and Local Implementors". Public Administration Review 39, 1 (January /February, 1979): 17-22.

⁴⁴ Jaqi Nixon, "The Importance of Communication in the Implementation of Government Policy at the Local Level", Policy and Politics 8, 2 (April, 1980): 127-146.

⁴⁵ Alex Radian and Ira Sharkansky, "Tax Reform in Israel: Partial Implementation of Ambitious Goals", Policy Analysis 5, 3 (Summer, 1979): 351-366.

⁴⁶ Robert T. Nakamura and Frank Smallwood, The Politics of Policy Implementation, (New York: St. Martin's Press, 1980), pp. 15-20.

⁴⁷ วรเดช จันทรรคร, "การศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติ : การสำรวจวรรณกรรม," รายงานต่อคณะกรรมการส่งเสริมงานวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2532, หน้า 10-23.

⁴⁸ Edward A. Suchman, Evaluation Research (New York : Russell Sage Foudatio, 1967), pp. 61-68.

⁴⁹ D. m. Yorke, "Indicators of Idustrial Achievemnt : Some Theoretical and Empirical Cosiderations", Higher Education 16, 1 (1987) : 3-20.

⁵⁰ Robert T. Nakamura and Frak Smallwood, op.cit., pp. 146-151.

⁵¹ วรเดช จันทรรคร, การบริหารเพื่อการพัฒนากระทรวงสาธารณสุข, กรุงเทพฯ : บริษัทปิ่นเกล้าการพิมพ์, 2532), หน้า 2.

⁵² Ibid., pp. XV-XVI.

⁵³ Ibid., p. XV.

⁵⁴ Ibid., p. 286.

⁵⁵ Ibid., p. 294.

⁵⁶ Paul Berman and Milbrey W. McLaughlin, op.cit., pp. 50-51.

⁵⁷ Ibid., p. 52.

⁵⁸ Ibid., p. 53.

⁵⁹ Ibid., p. 54.

⁶⁰ Ibid., p. 57.

⁶¹ Ibid., p. 59.

⁶² Ibid., p. 63.

⁶³ Laurence J. O' Toole, Jr., " Policy Recommendations for Multi-Actor Implementation :An Assessment of the Field," Journal of Public Policy 6, 2 (April-June 1986) : 185-188.

⁶⁴ Ibid., p. 189.

⁶⁵ Charbel Ackermann and Walter Steinmann, "Privatized Policy - Making : Administrative and Consociational Types of Implementation in Regional Economic Policy in Switzerland" European Journal of Political Research 10,2 (June, 1982) : 173-185.

⁶⁶ Alexander, op.cit., pp. 132-135.

⁶⁷ Brace P. Ball, "Water Pollution and Compliance Decision Making". In Charles Jones and Robert Thomas, eds., Public Policy-Making in the Federal System, (Beverly Hills, Calif.:Sage: 1976), pp. 169-187.

⁶⁸ Lawrence Baum, "Implementation of Judicial Decisions: An Organizational Analysis", American Politics Quarterly 4,1 (January, 1976): 86-114; and "Comparing the Implementation of Legislative and Judicial Policies", In Daniel A. Mazmanian and Paul A. Sabatier, eds., Effective Policy Implementation, (Lexington, Mass.: Lexington Books, 1981), pp. 39-62.

⁶⁹ Paul Berman and Milbrey McLaughlin, "Implementation of Educational Innovation", Education Forum 40,3 (March, 1976): 347-370.

⁷⁰ Paul Berman, "The Study of Macro - and Micro - Implementation", Public Policy 26,2 (Spring, 1978): 157-184.

⁷¹ Paul Berman and Milbrey McLaughlin, op.cit., pp. 347-350.

⁷² Paul Berman, "Thinking about Programmed and Adaptive Implementation: Matching Strategies to Situations", In Helen M. Ingram and Dean E. Mann, eds. Why Policies Succeed or Fail", (Beverly Hills, Calif.: Sage 1980), pp. 205-227.

⁷³ Elinor Bowen, "The Pressman-Wildavsky Paradox: Four Addenda on Why Models Based on Probability Theory Can Predict Implementation Success and Suggest Useful Tactical Advice for Implementers", Journal of Public Policy 2,1 (February, 1982) : 1-21.

⁷⁴ Ann O'M. Bowman, "Intergovernmental and Intersectoral Tensions in Environmental Policy Implementation: The Case of Hazardous Waste", Policy Studies Review 4,2 (November, 1984): 230-244.

⁷⁵ Angela Browne and Aaron Wildavsky, "Implementation as Mutual Adaptation", In Jeffrey L. Pressman and Aaron Wildavsky, Implementation 3d ed. (Berkeley: University of California Press: 1984), pp. 206-231.

⁷⁶ Gary Bryner, "Congress, Courts, and Agencies: Equal Employment and the Limits of Policy Implementation", Political Science Quarterly 96,3 (Fall, 1981): 411-430.

⁷⁷ Charles S. Bullock, III., "Implementation of Equal Education Opportunity Programs: A Comparative Analysis", In Daniel A. Mazmanian and Paul A. Sabatier, eds., Effective Policy Implementation", (Lexington, Mass.: Lexington Books 1980), pp. 89-126.

⁷⁸ Douglas R. Bunker, "Policy Sciences Perspectives on Implementation Processes", Policy Sciences 3,1 (March, 1972): 71-80.

⁷⁹ Gordon Chase, "Implementing a Human Services Program: How Hard Will It Be?" Public Policy 27,4 (Fall, 1979): 385-435.

⁸⁰ Peter S. Cleaves, "Implementation Amidst Scarcity and Apathy : Political Power and Policy Design", In Merilee S. Grindle, ed., Politics and Policy Implementation in the Third World, (Princeton, N.J.: Princeton University Press, 1980), pp. 281-303.

⁸¹ Tom Davies and Charles Mason, "Gazing Up at the Bottoms: Problems of Minimal Response in the Implementation of Manpower Policy", European Journal of Political Research, 10, 2 (June, 1982): 145-157.

⁸² Robert F. Durant, "EPA, TVA and Pollution Control: Implications for a Theory of Regulatory Policy Implementation", Public Administration Review, 44,4 (July/August, 1984): 305-315.

⁸³ George C. Edwards III., Implementing Public Policy, (Washington, D.C.: CQ Press, 1980).

⁸⁴ Richard F. Elmore, "Organizational Models of Social Program Implementation", Public Policy 26,2 (Spring, 1978): 185-228.

⁸⁵ Leonard Goodwin and Phyllis Moen, "The Evolution and Implementation of Family Welfare Policy", In Daniel A. Mazmanian and Paul A. Sabatier, eds., Effective Policy Implementation , (Lexington, Mass.: Lexington Books, 1981) ,pp. 147-168.

⁸⁶ Grindle, Merilee S. Grindle, "Policy Context in Implementation", In Grindle, ed., Politics and Policy Implementation in the Third World, (Princeton, N.J.: Princeton University Press, 1980), pp. 3-34.

⁸⁷ Neal Gross, et al., Implementing Organizational Innovations (New York : Basic Books, 1971).

⁸⁸ Lewis Gunn, "Why Is Implementation So Difficult?", Management Services in Government (November, 1978) : 45-50.

⁸⁹ Robin Hambleton, "Planning Systems and Policy Implementation", Journal of Public Policy 3,4 (October, 1983) : 397-418.

⁹⁰ E. C. Hargrove, "The Search for Implementation Theory", In Richard J. Zeckhauser and Derek Leebaert, eds., What Role for Government? Lessons from Policy Research, (Durham, N.C.: Duke University Press, 1983), pp. 280-295.

⁹¹ R. Allen Hays, "Social Welfare Programs and Political Conflict in Local Communities : The Mediating Function of the Implementing Agency", Policy Studies Journal, 11,2 (December, 1982) : 234-244.

⁹² Jochen Hucke, "Bargaining in Regulative Policy Implementation: The Case of Air and Water Pollution Control", Environmental Policy and Law, 4,2/3 (July, 1978) : 109-115.

⁹³ Helen M. Ingram and Dean E. Mann, "Policy Failure: An Issue Deserving Analysis", In Ingram and Mann, eds., Why Policies Succeed or Fail (Beverly Hills, Calif.: Sage, 1980), pp. 11-32.

⁹⁴ E. Terrance Jones, "Block Grants and Urban Policies: Implementation and Impact", Policy Studies Journal 8,6 (Summer, 1980), pp. 906-912.

⁹⁵ Steven Kelman, "Using Implementation Research to Solve Implementation Problems: The Case of Energy Emergency Assistance", Journal of Policy Analysis and Management 4,1 (Fall, 1984):75-91.

⁹⁶ Michael Kirst and Richard Jung, "The Utility of a Longitudinal Approach in Assessing Implementation: A Thirteen-Year View of Title I, ESEA", In Walter Williams, et al., Studying Implementation: Methodological and Administrative Issues, (Chatham, N.J.: Chatham House, 1982), pp. 119-148.

⁹⁷ James S. Larson, Why Government Programs Fail: Improving Policy Implementation, (New York: Praeger, 1980), pp. 50-60.

⁹⁸ Fred Lazin, "The Effects of Administrative Linkages on Implementation: Welfare Policy in Israel", Policy Sciences 12,2 (August, 1980) : 193-211.

⁹⁹ Ruth Levitt, Implementing Public Policy, (London: Croom Helm, 1980), pp. 120-125.

¹⁰⁰ Harold Luft, "Benefit Cost Analysis and Public Policy Implementation: Public Policy 24,4 (Fall, 1976) : 437-462.

¹⁰¹ Sara McLanahan, "Organizational Issues in U.S. Health Policy Implementation: Participation, Discretion, and Accountability", Journal of Applied Behavioral Science 16, 3, (July/August/September, 1980) : 354-369.

¹⁰² Giandomenico Majone and Aaron Wildavsky, "Implementation as Evolution", In Howard E. Freeman, ed., Policy Studies Review Annual, vol. 2. (Beverly Hills, Calif.: Sage, 1978), pp. 103-117.

¹⁰³ Myrna Mandell, "Application of Network Analysis to the Implementation of a Complex Project", Human Relations 37,8 (August, 1984) : 659-679.

¹⁰⁴ Mary K. Marvel, "Implementation and Safety Regulation: Variations in Federal and State Administration under OSHA", Administration and Society 14, 1 (May, 1982) : 15-33.

¹⁰⁵ Daniel A. Mazmanian and Paul A. Sabatier, eds., Effective Policy Implementation, (Lexington, Mass.: Lexington Books, 1981), pp.178-180.

¹⁰⁶ Daniel A. Mazmanian and Paul A. Sabatier, Implementation and Public Policy, (Glenview, LL.: Scott, Foresman and Co., 1983).

¹⁰⁷ Paul A. Sabatier and Barbara J. Klosterman. 1981. "A Comparative Analysis of Policy Implementation under Different Statutory Regimes: The San Francisco Bay Conservation and Development Commission, 1965-1972". In Daniel A. Mazmanian and Sabatier, eds., Effective Policy Implementation, (Lexington, Mass.: Lexington Books, 1981), pp. 169-206.

¹⁰⁸ Lawrence M. Mead , Institutional Analysis: An Approach to Implementation Problems in Medicaid, (Washington. D.C.: Urban Institute, 1978).

¹⁰⁹ Jerry Mechling, "Analysis and Implementation : Sanitation Policies in New York City", Public Policy 26, 2 (Spring, 1978): 263-284.

¹¹⁰ Donald C. Menzel, "Implementation of the Federal Surface Mining Control and Reclamation Act of 1977", Public Administration Review 41,2 (March/April, 1981) : 212-219.

¹¹¹ Barry M. Mitnick and Robert W. Backoff, "The Incentive Relation in Implementation", In George C. Edwards, III, ed., Public Policy Implementation (Greenwich, Conn: JAI Press, 1984), pp. 59-122.

¹¹² Robert S. Montjoy and Laurence J. O'Toole, Jr., "Toward a Theory of Policy Implementation: An Organizational Perspective", Public Administration Review 39,5 (September/October, 1979) : 465-476.

¹¹³ Laurence O'Toole, In Robert S. Montjoy, "Interorganizational Policy Implementation : A Theoretical Perspective", Public Administration Review, 44, 6 (November/December) : 491-503.

¹¹⁴ Laurence O' Toole, Jr., "Interorganizational Co-operation and the Implementation of Labour Market Training Policies: Sweden and the Federal Republic of Germany", Organizational Studies 4, 2 (April, 1983) : 129-150.

¹¹⁵ Mark M. Moore, "A Feasibility Estimate of a Policy Decision to Expand Methadone Maintenance", Public Policy 26, 2 (Spring, 1978) : 285-304.

¹¹⁶ Keith J. Mueller, "Local Implementation of National Policy". Policy Studies Review 4, 1 (August, 1984): 86-98.

¹¹⁷ Jerome T. Murphy, "Title I of ESEA: The Politics of Implementing Federal Education Reform", Harvard Educational Review 41, 1 (February, 1971)) : 35-63.

¹¹⁸ Robert T. Nakamura and Frank Smallwood, The Politics of Policy Implementation, (New York: St. Martin's Press, 1980), pp. 15-20.

¹¹⁹ Nixon, op.cit., pp. 127-146.

¹²⁰ David M. O'Brien, "Crosscutting Policies, Uncertain Compliance and Why Policies Often Cannot Succeed or Fail", In Helen M. Ingram and Dean E. Mann, eds., Why Policies Succeed or Fail, (Beverly Hills. Calif.: Sage:1980), pp. 83-106.

¹²¹ Tana Pessa, "Local Welfare Offices: Managing the Intake Process". Public Policy 26, 2 (Spring, 1978) : 305-330.

¹²² David O. Porter, "Federalism, Revenue Sharing and Local Government". In Charles Jones and Robert Thomas, eds., Public Policy-Making in the Federal System, (Beverly Hills, Calif.:Sage, 1976) : 81-101.

¹²³ Jeffrey L. Pressman and Aaron Wildavsky, Implementation 3d ed. (Berkeley: University of California Press, 1984).

¹²⁴ Joseph A. Raelin, "A Mandated Basis of Interorganizational Relations:The Legal-Political Network", Human Relations 33, 1 (January, 1980) : 57-68.

¹²⁵ George E. Rawson, "Organizational Goals and Their Impact on the Policy Implementation Process". In Dennis J. Palumbo and Marvin A. Harder, eds., Implementing Public Policy, (Lexington, Mass.: D. C. Heath, 1981), pp.29-41.

¹²⁶ Martin Rein and Francine Rabinovitz. 1978. "Implementation: A Theoretical Perspective", In Walter Dean Burnham and Martha W. Weinberg, ed., American Politics and Public Policy (Cambridge: MIT Press: 1978),pp. 307-335.

¹²⁷ Randall B. Ripley and Grace A. Franklin, Bureaucracy and Policy Implementation, (Homewood, Ill.: The Dorsey Press,1982).

¹²⁸ Harrell A. Rodgers, Jr., and Charles S.Bullock, III., Coercion to Compliance, (Lexington, Mass.: Lexington Books,1976).

¹²⁹ Nelson Rosenbaum, "Statutory Structure and Policy Implementation : The Case of Wetlands Regulation", In Daniel A. Mazmanian and Paul A.Sabatier, eds., Effective Policy Implementation. (Lexington, Mass.: Lexington Boods, 1981), pp.63-85.

¹³⁰ Lester Ross, "The Implementation of Environmental Policy in China: A Comparative Perspective" Administration and Society 15, 4 (February) : 489-516.

¹³¹ Harvey Sapolsky, The Polaris Missile System: Bureaucratic and Programmatic Success in Government, (Cambridge: Harvard University Press, 1972).

¹³² Fritz W. Scharpf, "Public Organization and the Planning of the Welfare State: A Research Perspective", European Journal of Political Research 5,4 (December, 1977) : 339-362.

¹³³ Mary Ann Scheirer, Program Implementation : The Organizational Context (Beverly Hills, California : Sage, 1981).

¹³⁴ Thomas B. Smith, "The Policy Implementation Process", Policy Sciences 4, 2 (June, 1973) : 197-209.

¹³⁵ James D. Sorg, "A Typology of Implementation Behaviors of Street-Level Bureaucrats", Policy Studies Review 2, 3 (February, 1983) : 391-406.

¹³⁶ Robert D. Thomas, "Implementing Federal Programs at the Local Level", Political Science Quarterly 94, 3 (Fall, 1979) : 419-435.

¹³⁷ Frank J. Thompson, "Bureaucratic Discretion and the National Health Service Corps". Political Science Quarterly 97,3 (Fall, 1982):427-445.

¹³⁸ Joel A. Thompson, "Implementing Workmen's Compensation Programs in the States", Administration and Society 14, 2 (August, 1982) : 237-260.

¹³⁹ Carl E. Van Horn, "Implementing CETA: The Federal Role", Policy Analysis 4,2 (Spring, 1982) : 159-183.

¹⁴⁰ Carl E. Van Horn, "Evaluating the New Federalism: National Goals and Local Implementors". Public Administration Review 39, 1 (January /February, 1979): 17-22.

¹⁴¹ Richard Weatherley and Michael Lipsky, "Street-Level Bureaucrats and Institutional Innovation: Implementing Special Education Reform", Harvard Educational Review 47,2 (May, 1977) : 171-197.

¹⁴² Philip Weiler, et al., "The Implementation of Model Standards in Local Health Departments", American Journal of Public Health 72,11 (November, 1982) : 1230-1237.

¹⁴³ David Leo Weimer, "Problems of Expedited Implementation: The Strategic Petroleum Reserve", Journal of Public Policy 3,2 (May, 1983) : 169-190.

¹⁴⁴ Walter Williams, The Implementation Perspective, (Berkeley : University of California Press, 1980).

¹⁴⁵ Steven Lewis Yaffee, Prohibitive Policy: Implementing the Federal Endangered Species Act, (Cambridge: MIT Press, 1982).

¹⁴⁶ Robert T. Nakamura and Frank Smallwood, op.cit., p. 20.

¹⁴⁷ Jerry Mechling, op.cit., p. 180.

¹⁴⁸ Lewis Gunn, op.cit., p. 47.

¹⁴⁹ Nixon, op.cit., p. 129.

¹⁵⁰ Daniel A. Mazmanian and Paul A. Sabatier, eds., op.cit., p. 120.

¹⁵¹ James P. Lester Ann O'M. Bowman, "Implementing Environmental Policy in a Federal System : A Test of Sabatier-Mazmanian Model", Polity 21,4 (September, 1989) : 732-733.

¹⁵² Goerge C. Edwards, III, Implementing Public Policy (Washington, D.C. : Congressional Quarterly Press, 1980), p. 148.

¹⁵³ Donal S. Van Meter and Carl E. Van Horn, "The Policy Implementation Process : A Conceptual Framework", Administrative and Society 6,4 (February, 1975) : 446.

¹⁵⁴ John Welton, "Implementing the 1981 Education Act", Higher Education 12(1983) : 597.

¹⁵⁵ D. M. "Indicators of Institutional Achievement : Some Theoretical and Empirical Considerations", Higher Education 16,1 (1987) : 3-20.

¹⁵⁶ Paul Berman and Milbrey W. McLaughlin, op.cit., p. 57.

¹⁵⁷ วรเดช จันทกรศรี, op.cit., pp. 286-294.

บทที่ 4

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ความนำ

การออกแบบการวิจัย (Research Design) เป็นอีกขั้นตอนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการวิจัยเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นการวางแผนการวิจัย ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างแนวความคิดเชิงทฤษฎี การศึกษาวรรณกรรม วิธีการให้ได้มาซึ่งข้อมูล การวางแผนวิเคราะห์ข้อมูลตลอดจนการกล่าวถึงความสัมพันธ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นจากการศึกษา โดยผู้วิจัยจะนำเสนอประเด็นสำคัญเรียงตามลำดับก็คือ (1) ประเภทของการวิจัย (2) ข้อมูลที่ต้องการ (3) หน่วยวิเคราะห์ (4) การสุ่มตัวอย่าง (5) การสร้างมาตรวัด (6) การเก็บรวบรวมข้อมูล (7) การวิเคราะห์ข้อมูล และ (8) นัยของการนำไปใช้เชิงนโยบายของการวิจัย โดยมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

2. ประเภทของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้จะใช้การวิจัยแบบไม่ทดลอง (non-experimental) โดยมุ่งศึกษาวิจัยโดยการสำรวจ (Survey Research)¹ และจะเน้นการวิจัยแบบตัดขวาง (Cross-Sectional Design)² กล่าวคือผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลเพียงครั้งเดียวแล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน และหาข้อสรุปจากการศึกษา

การวิจัยประเภทนี้มุ่งหวังที่จะให้ผลการวิจัย ชี้ให้เห็นลักษณะพฤติกรรมของประชากรจริง ๆ โดยพยายามเลือกกลุ่มตัวอย่างจากประชากรที่ศึกษา³ ซึ่งจะต้องใช้หลักของความน่าจะเป็น (probability) เข้ามาประยุกต์ในขณะที่สุ่มตัวอย่างและให้สามารถสรุปผลการศึกษาไปวิเคราะห์ประชากรได้

การวิจัยนี้มีจุดเด่นคือ (1) สะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล (2) ทำให้ประหยัดเวลา และค่าใช้จ่ายเมื่อเปรียบเทียบกับการศึกษาโดยวิธีทดลองและกึ่งทดลอง (3) การจัดการข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อการสรุปผลกระทำได้ง่ายแต่อย่างไรก็ตาม การวิจัยโดยวิธีนี้มีข้อจำกัดอยู่หลายประการ คือ (1) ไม่อาจจะศึกษาในแนวลึกได้

อย่างครอบคลุม (2) เมื่อต้องการศึกษาเปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงของประชากรในระยะยาวและต่อเนื่องจะกระทำไม่ได้

แต่อย่างไรก็ตามเพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นผู้วิจัยจะทำการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) แผนกกับการศึกษาในเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เข้ามาประกอบอีกชั้นหนึ่ง

3. ข้อมูลที่ต้องการ

ข้อมูลที่ต้องใช้เพื่อการวิจัยในครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวรรณกรรม ผลงานวิจัย และเอกสารของทางราชการ ข้อมูลประเภทนี้จะนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากรอบทฤษฎี การกำหนดแนวทางในการศึกษา และการให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการวิจัย ซึ่งเก็บรวบรวมจากแหล่งต่าง ๆ ต่อไปนี้คือ (1) สำนักบรรณสารการพัฒนา สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (2) สำนักวิทยบริการ (หอสมุดกลาง) หอสมุดคณะครุศาสตร์ หอสมุดคณะรัฐศาสตร์ และหอสมุดคณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (3) หอสมุดกลาง หอสมุดคณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (4) สำนักหอสมุดกลางมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร (5) หอสมุดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (6) หอสมุดของกรมการฝึกหัดครู และ (7) หอสมุดวิทยาลัยครูสุรินทร์

2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสำรวจ (Survey Research) แบ่งเป็นข้อมูล 2 ประเภท ดังนี้

(1) ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมโดยการสุ่มตัวอย่างจากการใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งถือว่าเป็นข้อมูลหลักในการวิจัยครั้งนี้ จะสุ่มข้อมูลจากสหวิทยาลัยอีสานใต้ ซึ่งประกอบด้วย (1) วิทยาลัยครูนครราชสีมา (2) วิทยาลัยครูอุบลราชธานี (3) วิทยาลัยครูสุรินทร์ (4) วิทยาลัยครูบุรีรัมย์

(2) ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data) เป็นการรวบรวมข้อมูลในแบบลึก ซึ่งผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลดังกล่าว เพื่อตรวจสอบและยืนยันผลการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อชี้วัดให้ได้ว่าสภาพการดำเนินงานนโยบายไปปฏิบัติของวิทยาลัยครูมีลักษณะ เช่น

ความขัดแย้งหรือสอดคล้องกับผลการศึกษาในเชิงปริมาณเช่นไร โดยจะใช้การสังเกต และสัมภาษณ์คณาจารย์ของวิทยาลัยครูสุรินทร์ และวิทยาลัยครูอุบลราชธานี

4. หน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis)

หน่วยวิเคราะห์ หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มบุคคลหรือสถาบัน หรือองค์กรที่ ผู้วิจัยมุ่งจะศึกษาโดยทั่วไปการวิจัยทางสังคมศาสตร์แบ่งหน่วยวิเคราะห์ออกเป็น 2 ประเภท คือ ⁴

1. หน่วยวิเคราะห์ที่เป็นบุคคล หมายถึง หน่วยที่การวิจัยมุ่งที่จะอธิบาย และเป็นแหล่งที่มาของข้อมูลที่จะนำไปวิเคราะห์ การที่ผู้วิจัยจะต้องกำหนดลงไปให้ชัดเจน เพราะจะเป็นประโยชน์ต่อการวิเคราะห์ปัญหาการวิจัย ความชัดเจนของแหล่งข้อมูล และ จะต้องทราบคุณสมบัติของหน่วยวิเคราะห์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรปัญหาที่ทำการวิจัย

2. หน่วยวิเคราะห์ที่เป็นกลุ่ม หมายถึง กลุ่มบุคคล องค์กร สถาบัน อันเป็นเป้าหมายที่ผู้วิจัยมุ่งศึกษา คุณสมบัติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะเป็นคุณสมบัติเฉลี่ยซึ่งจะ ต่างจากคุณสมบัติของหน่วยวิเคราะห์ซึ่งเป็นบุคคล

สำหรับการวิจัยนี้ กำหนดหน่วยวิเคราะห์ เป็นวิทยาลัยครู โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลระดับบุคคล ซึ่งเป็นอาจารย์ของวิทยาลัยครูทั้ง 4 แห่ง แล้วนำมาวิเคราะห์รวม แต่ละแห่งเพื่อเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานนโยบายไปปฏิบัติ ของวิทยาลัยครูแต่ละแห่ง และ นำผลการศึกษาในระดับบุคคล ของทุกวิทยาลัยนำมาวิเคราะห์รวมกัน เพื่อหาอิทธิพลของ ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีต่อสภาพการดำเนินงานนโยบายไปปฏิบัติ ตลอดจนถึงอิทธิพลต่อความสำเร็จ หรือ ความล้มเหลวของการดำเนินงานนโยบายไปปฏิบัติ ของวิทยาลัยครู

อนึ่ง การเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคคล สามารถนำผลการศึกษาที่ได้ไปรวมกัน วิเคราะห์ เพื่อให้ได้หน่วยในการวิเคราะห์เป็นองค์กรหรือสถาบันได้ ⁵ เช่น กรณีงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลในระดับบุคคล แล้วนำไปวิเคราะห์โดยมีหน่วยในการวิเคราะห์เป็น วิทยาลัยครู อย่างไรก็ตาม ถ้าเก็บรวบรวมข้อมูลในระดับสถาบัน ไม่อาจจะนำไปใช้เป็น หน่วยในการวิเคราะห์ในระดับบุคคลได้ ⁶

5. การสุ่มตัวอย่าง (Sampling)

1. ประชากรในการวิจัย (Population) เป็นอาจารย์ในสหวิทยาลัย
อีสานใต้ซึ่งประกอบด้วย ⁷

1. อาจารย์วิทยาลัยครนครราชสีมา	จำนวน	204 คน
2. อาจารย์วิทยาลัยครูบุรีรัมย์	จำนวน	148 คน
3. อาจารย์วิทยาลัยครูสุรินทร์	จำนวน	151 คน
4. อาจารย์วิทยาลัยครูอุบลราชธานี	จำนวน	161 คน
	รวม	664 คน

จำนวนประชากร 664 คน เป็นอาจารย์ที่ทำการสอนอยู่ในปีการศึกษา
2534

2. ตัวอย่างและการสุ่มตัวอย่าง (Samples and Sampling)

สำหรับตัวอย่างที่จะศึกษาเป็นอาจารย์วิทยาลัยครูทั้ง 4 แห่ง ประมาณ 400 คน หรือประมาณร้อยละ 60 ของอาจารย์ทั้งหมด ประกอบด้วย อธิการ รองอธิการ หัวหน้าคณะวิชา หรือ เทียบเท่าและอาจารย์วิทยาลัยละ 100 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ให้ทุกคนมีโอกาสถูกเลือกเท่า ๆ กัน และให้มีการกระจายไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ของวิทยาลัยให้ครอบคลุมและให้มีการกระจายเป็นแบบ "Normal Distribution" เพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์ทางสถิติและการสรุปผลการศึกษาเพื่อการเป็นตัวแทนของประชากร

ขั้นของการเก็บรวบรวมข้อมูลจริง ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากอาจารย์วิทยาลัยครูทั้ง 4 แห่ง ๆ ละ 105 ชุด รวม 420 ชุด ได้แบบสอบถามกลับคืนที่มีการตอบอยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้ จำนวน 269 ชุด คิดเป็นร้อยละ 64 ของแบบสอบถามทั้งหมด หรือคิดเป็นร้อยละ 41 ของประชากรทั้งหมดเป็นแบบ "Normal Distribution" เพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์ทางสถิติและการสรุปผลการศึกษาเพื่อการเป็นตัวแทนของประชากร

ขั้นของการเก็บรวบรวมข้อมูลจริง ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากอาจารย์วิทยาลัยครูทั้ง 4 แห่ง ๆ ละ 105 ชุด รวม 420 ชุด ได้แบบสอบถามกลับคืนที่มีการตอบอยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้ จำนวน 269 ชุด คิดเป็นร้อยละ 64 ของแบบ

สอบถามทั้งหมด หรือคิดเป็นร้อยละ 41 ของประชากรทั้งหมด

6. การสร้างมาตรวัด (Scale Construction)

การสร้างมาตรวัด เป็นขั้นตอนสำคัญอีกขั้นตอนหนึ่งที่ผู้วิจัยจะต้องพัฒนาเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความเที่ยงตรง (validity) และมีความเชื่อถือได้ (reliability) โดยนำตัวแปรที่พัฒนามาจากกรอบการวิเคราะห์ (Theoretical Framework) มากำหนดตัวชี้วัด แล้วสร้างเป็นข้อคำถามโดยที่ผู้วิจัยจะใช้การสร้างมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert's Scale) ซึ่งในขั้นของการนำเสนอผู้วิจัยใคร่กล่าวถึงสาระสำคัญดังนี้

1. ขั้นการสร้างนิยามเชิงปฏิบัติการเพื่อการวัดตัวแปร (operational Defintion) เป็นขั้นตอนที่กำหนดตัวชี้วัด (indicators) ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม เพื่อให้สามารถวัดออกมาในเชิงปริมาณ ดังได้นำเสนอไว้ในบทที่ 3

1. ตัวแปรอิสระ เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ในบทที่ 3 แล้วตัวแปรที่สำคัญมีดังนี้

1. ลักษณะของนโยบาย
2. ทรัพยากร
3. การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน
4. การสนับสนุนจากทางการเมือง
5. การติดต่อสื่อสาร
6. ภาวะผู้นำ

2. ตัวแปรตาม เป็นตัวแปรการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ พัฒนาขึ้นจากวัตถุประสงค์ของนโยบาย ที่แปรเป็นภารกิจหลักทำประการของวิทยาลัยครู ความสำเร็จในการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ ขึ้นอยู่กับตัวแปรเชิงนโยบายที่ได้กล่าวถึงข้างต้น ส่วนตัวแปรเชิงนโยบายชุดใดจะมีอิทธิพลต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวในการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ ในระดับใดนั้น จำเป็นจะต้องทำการทดสอบในการวิจัยนี้ ส่วนตัวแปรตามที่สำคัญในการศึกษารั้งนี้ ประกอบด้วย

1. การสอนนักศึกษาภาคปกติ
2. การส่งเสริมวิทยฐานะของบุคลากรในท้องถิ่น หรือการสอนนักศึกษาภาค กศ.บป.
3. การวิจัย
4. การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม
5. การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม

2. ขั้นตอนการสร้างข้อคำถาม (Item construction) เป็นขั้นตอนการพัฒนาเครื่องมือจากขั้นตอนแรกให้เป็นข้อคำถาม ซึ่งจะต้องให้เกิดความครอบคลุมตามทุกประเด็นที่จะทำการศึกษาวิจัยการตั้งข้อคำถามต้องจัดให้มีลักษณะสุ่ม มีทั้งข้อความในทางบวก และทางลบ จำนวนใกล้เคียงกัน^๑ และผู้วิจัยต้องระมัดระวังในเรื่องต่อไปนี้^๒

1. อย่าให้มีข้อความเป็นจริงหรือแปลได้ว่าเป็นจริง
2. หลีกเลี่ยงการใช้คำว่า "เสมอ ๆ" "ไม่มี" "ไม่เคย"
3. ควรใช้คำต่อไปนี้ด้วยความระมัดระวัง คือ "เท่านั้น" "เพียงแต่" "มักจะ"
4. หลีกเลี่ยงการถามนำ
5. หลีกเลี่ยงการใช้ประโยคปฏิเสธซ้อนปฏิเสธ
6. คำถามหนึ่ง ๆ ต้องถามเพียงเรื่องเดียว
7. หลีกเลี่ยงประโยคที่สามารถแปลได้มากกว่าหนึ่งความหมาย
8. คำถามที่ถาม ต้องแน่ใจว่าผู้ตอบมีความรู้ในเรื่องนั้น
9. พยายามตัดข้อความที่ทุกคนมีแนวโน้มจะตอบเหมือนกันออก
10. ใช้ประโยคง่าย ๆ ชัดเจน และสั้น โดยไม่ควรเกิน 20 คำ
11. จำนวนคำถามต้องไม่มากเกินไป แต่ต้องครอบคลุมเนื้อหา
12. คำถามแต่ละข้อควรเขียนลงในบัตรขนาด 3 - 5 นิ้ว เพื่อง่ายต่อการตัดแก้ไขเพิ่มเติม หรือ เรียงข้อ
13. มีคำชี้แจงชัดเจน

การสร้างข้อคำถามของตัวแปรอิสระกำหนดเป็นมาตราประมาณค่า (rating scales) โดยใช้ขั้นตอนการประเมิน 5 ระดับ แต่จะไม่ระบุระดับปานกลาง ทั้งนี้เพื่อให้เกิด

ความเชื่อถือภายใน(internal consistency) สูงขึ้น ¹⁰ โดยใช้เกณฑ์การประเมินและการให้คะแนน ดังนี้

มากที่สุด	เท่ากับ	5	คะแนน
มาก	เท่ากับ	4	คะแนน
น้อย	เท่ากับ	2	คะแนน
น้อยที่สุด	เท่ากับ	1	คะแนน

อนึ่ง เกณฑ์ในการประเมิน และให้คะแนนตัวแปรเชิงนโยบายบางชุด จะใช้เกณฑ์ต่อไปนี้

จริงที่สุด	เท่ากับ	5	คะแนน
ค่อนข้างจริง	เท่ากับ	4	คะแนน
ไม่จริงนัก	เท่ากับ	2	คะแนน
ไม่จริงเลย	เท่ากับ	1	คะแนน

ส่วนการสร้างข้อคำถามของตัวแปรอิสระได้กำหนดเป็นมาตราประมาณค่า (rating scales) โดยการให้ตัวเลขลงไปในช่องที่ผู้ประเมินได้ตัดสินใจว่า การปฏิบัติภารกิจหนึ่งประสบความสำเร็จร้อยละเท่าไร และได้เทียบเคียงกับมาตราประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต ดังนี้

มากที่สุด	ร้อยละ	81 - 100
มาก	ร้อยละ	61 - 80
ปานกลาง	ร้อยละ	41 - 60
น้อย	ร้อยละ	21 - 40
น้อยที่สุด	ร้อยละ	0 - 20

จากนั้น นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบรูปแบบของคำถาม เนื้อหา ภาษาที่ใช้เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงมาตรวัดให้มีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ¹¹

3. ขั้นตอนการทดลองใช้แบบสอบถาม ผู้วิจัยจะดำเนินการทดลองใช้แบบสอบถามสองขั้นตอน ดังนี้

1. ใช้แบบสอบถามกับกลุ่มคน 3 - 5 คน และต้องเป็นกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้ ทั้งนี้เพื่อปรับปรุงข้อคำถามที่มีความบกพร่องในการสื่อความหมายกับผู้ถูกถาม

2. ทดลองใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจริงมากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นเพศ อายุ การศึกษา อาชีพ หรือลักษณะอื่น ๆ ¹² โดยจะใช้ตัวอย่างประมาณ 50 คน และใช้วิทยาลัยครูมหาสารคาม ในสภวิทยาลัยอีสานเหนือ เป็นสถานที่ในการทดลองใช้มาตรวัด

4. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อ (Item Analysis) การวิเคราะห์ข้อจะช่วยให้การตัดสินใจว่าควรคงข้อคำถามไว้ และควรตัดข้อใดทิ้ง ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่มีคุณภาพ

ผู้วิจัย จะใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson Product Coefficient) สำหรับวิเคราะห์ข้อโดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามกับคะแนนรวม โดยมีหลักการทางทฤษฎีดังนี้ ¹³

1. ให้คะแนนแต่ละข้อ แล้วรวมคะแนนทุกข้อเป็นคะแนนรวมแบบ "Summative Model"

2. หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถาม กับคะแนนรวม โดยใช้สูตรต่อไปนี้

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

เมื่อ r_{xy} = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวม

X = ค่าคะแนนข้อคำถามแต่ละข้อ

Y = คะแนนรวมของแต่ละคน

n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

เพื่อให้สะดวกในการวิเคราะห์ผู้เขียนจะใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ที่คณะวิชา
วิทยาการจัดการวิทยาลัยครูสุรินทร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป " SPSS / PC " ¹⁴
โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

1. ให้คะแนนแบบสอบถามตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ 5, 4, 2, หรือ 1
สำหรับตัวแปรเชิงนโยบาย หรือตัวแปรอิสระ และให้คะแนนเป็นร้อยละของความสำเร็จ
(0 - 100 %) สำหรับตัวแปรการนำนโยบายไปปฏิบัติ หรือตัวแปรตาม

2. ลงรหัสใน code sheet และ Key ข้อมูลพร้อมกับให้สัญลักษณ์และ
จัดการกับข้อมูลดังนี้

- (1) ให้ V1 ถึง Vn แทนข้อคำถาม
- (2) ใช้คำสั่ง RECODE ข้อคำถามที่เป็นเลข
- (3) ใช้คำสั่ง COMPUTE เพื่อสร้างตัวแปรของคะแนนรวม (SUM)
ดังนี้

COMPUTE SUM=V1 + V2 + ... + Vn.

3. เขียนคำสั่งเพื่อหาค่า r_{xy} ดังนี้

CORRELATION VARIABLES=SUM WITH V1 TO Vn /

OPTIONS=2 5 /

STATISTICS=ALL.

4. ผลการวิเคราะห์ข้อจะเลือกข้อที่มีค่า r_{xy} ตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป ¹⁵
และตัดข้อที่มีค่าต่ำกว่านี้ออกไป หากจำนวนข้อคำถามไม่เพียงพอจะสร้างข้อคำถามขึ้นใหม่
แล้วดำเนินการตามขั้นตอนการทดลอง
ใช้และการวิเคราะห์ข้ออีกครั้งหนึ่ง

อนึ่ง จากการปรึกษากับผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย และด้านการสร้างมาตรวัด
คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์ ท่านได้ให้คำแนะนำว่าโดยข้อเท็จ
จริงแล้ว ค่า r_{xy} เท่ากับ 0.30 ก็ใช้ได้แล้ว ความเห็นดังกล่าวสอดคล้องกับผลการ
ศึกษาเกี่ยวกับการสร้างมาตรวัดเรื่อง "Measurement of Sense of Community
within the Sphere of City," ที่กำหนดค่า r_{xy} เท่ากับ 0.32 ก็ยอมรับได้ ¹⁶

5. ขั้นวิเคราะห์หาค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) นำข้อคำถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) ที่เข้ากับเกณฑ์ตามที่กล่าวแล้วไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อถือได้ โดยวิธีการทดสอบด้วยค่า "Alpha Coefficient" ซึ่งสามารถพิจารณาทั้งในทางทฤษฎีและการปฏิบัติ ดังนี้

การหาความเชื่อมั่นโดยวิธีนี้เป็นการพัฒนามาจากผลงานของ Cronbach ซึ่งพัฒนาขึ้นในปี 1951

" Alpha Coefficient " นี้เพื่อเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นภายใน (Internal Consistency Reliability) ¹⁷ ดังนี้

$$\text{Alpha Coefficient } (\alpha) = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ α = Alpha Coefficient
 k = จำนวนข้อคำถามทั้งหมด
 S_i^2 = ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
 S_t^2 = ความแปรปรวนของคะแนนรวม
 Σ = ผลรวม

ค่า "Alpha coefficient" ที่ได้จะต้องไม่ต่ำกว่า 0.5 หากต่ำกว่านี้ ต้องคัดเลือกข้อความเพิ่มเติม แล้วหาค่าความเชื่อมั่นใหม่ ¹⁸

7. การเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Collecting)

การเก็บรวบรวมข้อมูล จะใช้แบบสอบถามซึ่งพัฒนาจากขั้นตอนที่แล้ว ซึ่งเป็นลักษณะของแบบสอบถามปลายปิด แต่อย่างไรก็ตามในแต่ละตอนของการถามตัวแปรหนึ่ง ๆ จะให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมไว้ทุกตอน โดยจะออกเก็บข้อมูลด้วยตนเองวิทยาลัยละประมาณ 10 วัน โดยจะขอความร่วมมือจากผู้บริหารของแต่ละวิทยาลัย แล้วจึงจะเข้าไปเก็บข้อมูลตามคณะวิชาต่าง ๆ โดยจะเก็บข้อมูลตามแผนการ

กลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ และมอบแบบสอบถามให้เป็นรายบุคคลพร้อมกันนัดหมายเพื่อขอรับคืน
 นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ใช้การสังเกตการนำนโยบายไปปฏิบัติของวิทยาลัยครู
 สุรินทร์ โดยพิจารณาถึงกิจกรรมสำคัญ ๆ ตามตัวแปรที่กำหนดไว้ ในกรอบการวิเคราะห์
 พร้อม กับสัมภาษณ์แนวลึก (depth interview) บุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น อธิการ
 รองอธิการ หัวหน้าคณะวิชา เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพประกอบการวิเคราะห์อีกชั้นหนึ่ง
 เพื่อลดช่องว่างในการใช้ข้อมูลเชิงคุณภาพ- ไปใช้ในการวิเคราะห์เชิงปริมาณ โดยผู้วิจัย
 นำแนวความคิดของ Looker ¹⁹ และคณะมาปรับใช้ ใน การวิจัยครั้งนี้

8. การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis)

การวิเคราะห์ข้อมูลแยกวิเคราะห์ดังนี้

1. ข้อมูลเชิงปริมาณ จะวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ที่คณะวิชา
 วิทยาการจัดการวิทยาลัยครูสุรินทร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS / PC⁺ ใช้สถิติ 2
 ประเภท คือ

(1) สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นการ
 วิเคราะห์ขั้นต้นที่นำเสนอการพรรณนาลักษณะของข้อมูล²⁰ ซึ่งอาจนำเสนอในรูปของ
 ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นต้น

(2) สถิติเชิงตีความ (Inference Statistics) เป็นสถิติที่ใช้
 วิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่ออ้างอิงไปยังประชากรซึ่งผู้วิจัยจะใช้เป็นสถิติหลักเพื่อ
 การทดสอบสมมติฐาน โดยจะเน้นการวิเคราะห์เชิงพหุ (Multivariate Analysis)²¹
 ประกอบด้วยสถิติหลัก ๆ ดังนี้

1. การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation)
1. การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA)
2. การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression)
3. การวิเคราะห์การจำแนก (Discriminant Analysis)

การวิเคราะห์ในส่วนนี้ผู้วิจัยจะพยายามปรับใช้สถิติที่เหมาะสมที่สุด ขณะเดียวกันก็จะใช้การวิเคราะห์โดยใช้สถิติที่ต่างกัน เพื่อเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ว่าจะแตกต่างกันมากน้อยอย่างไร ทั้งนี้เพื่อให้การสรุปและลงความเห็นเกิดความมั่นใจยิ่งขึ้น

2. ข้อมูลเชิงคุณภาพ จะมุ่งพรรณนา (Descriptive) ผลที่ได้จากการศึกษาตัวแปรต่าง ๆ ว่ามีลักษณะสอดคล้อง หรือแตกต่างจากการวิเคราะห์ในเชิงปริมาณอย่างไร เพื่อให้การสรุป และการเสนอแนะมีคุณค่าทั้งในทางวิชาการ และการพัฒนานโยบายของวิทยาลัยครูต่อไป

9. นัยการนำไปใช้เชิงนโยบายของผลการวิจัย (Implications)

เนื่องจากการวิจัยฉบับนี้ เป็นการวิจัยเชิงนโยบายที่มุ่งศึกษาการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ ซึ่งถือว่าเป็นงานวิจัยขั้นบุกเบิก เนื่องจากยังไม่มีการศึกษาในทำนองนี้มาก่อน ผู้วิจัยเชื่อว่าผลจากการศึกษาจะมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ดังนี้

1. ในเชิงวิชาการ จะช่วยสังมองค์ความรู้ (body of knowledge) ที่ช่วยชี้ชัดในเชิงทฤษฎีว่า มีปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพล ต่อการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติอิทธิพลดังกล่าว มีน้ำหนักในการทำนายนโยบายเพียงใด ลักษณะของวิทยาลัยครูที่แตกต่างกัน ส่งผลให้เกิดความแตกต่าง ในการนำนโยบายไปปฏิบัติหรือไม่ อย่างไร และปรากฏการณ์ดังกล่าว จะช่วยตรวจสอบและยืนยัน หรือหักล้างทฤษฎีอีกชั้นหนึ่ง

อนึ่ง แม้การศึกษานี้จะศึกษาเฉพาะวิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยอีสานใต้แต่เงื่อนไขหลัก ๆ ของวิทยาลัยครูอื่น ๆ อีก 32 แห่งมีลักษณะคล้ายคลึงกันมาก จะทำให้ผลการศึกษาที่ค้นพบสามารถสรุปลงความเห็น การนำนโยบายของวิทยาลัยครูของประเทศไทยได้อย่างน่าเชื่อถือพอสมควร

2. ในเชิงปฏิบัติ ผู้วิจัยมั่นใจว่าผลจากการศึกษาครั้งนี้จะเกิดประโยชน์ต่อวิทยาลัยครู กรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ และรัฐบาล ได้หลายประการดังนี้

1. การพัฒนานโยบายของวิทยาลัยครู สามารถที่จะนำบทเรียนจากการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ หรือ พ.ร.บ. วิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 เพื่อการกำหนดนโยบาย (Policy Formulation) โดยคำนึงถึงตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ หรือ ความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ทั้งนี้เพื่อความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติ (Policy Implementation) ซึ่งในปัจจุบันนี้จะปรากฏชัดเจนว่าวิทยาลัยครูอยู่ในช่วงของการเปลี่ยนแปลง

อนึ่ง ผู้วิจัยมีความเชื่อว่า วิทยาลัยครูต้องมีการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย
แน่นอน เพราะจากเงื่อนไขต่าง ๆ ในปัจจุบันที่ส่งผลให้การผลิตบัณฑิตทางการศึกษาดังจุด
อัมตว จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนบทบาทของวิทยาลัยครู ให้เหมาะสมต่อการพัฒนาประเทศ
ยิ่งขึ้น และหากวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงในส่วน of สถาบันสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ
เช่น วิทยาลัยวิชาการศึกษา วิทยาลัยเกษตรกรรมแม่โจ้ และสถาบันเทคโนโลยีพระจอม
เกล้า ฯ จะพบว่า เส้นทางสุดท้ายคือ การเปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัย และหาก
วิเคราะห์ในกรณีของวิทยาลัยครูในต่างประเทศ เช่น ในสหรัฐอเมริกา ก็ต้องเปลี่ยนจาก
วิทยาลัยครูเป็นมหาวิทยาลัยที่สมบูรณ์แบบเช่นกัน ²²

ฉะนั้น ในอนาคตข้างหน้า วิทยาลัยครูในประเทศไทย ก็คงจะเปลี่ยนเป็น
มหาวิทยาลัยเช่นกัน หากได้ใช้ผลการวิจัยครั้งนี้ ไปประกอบทั้งในขั้นของการพัฒนา
นโยบาย และการนำนโยบายไปปฏิบัติแล้ว ความสำเร็จและประโยชน์ทั้งปวงย่อมตกแก่ประเทศชาติ
แน่นอน

2. การนำนโยบายไปปฏิบัติ ผู้บริหารและผู้มีอำนาจที่เกี่ยวข้องจะต้องคำนึง
ถึงการบริหารงานภายใต้เงื่อนไขของตัวแปรเชิงนโยบายที่ค้นพบจากการศึกษา และจัดสรร
ปัจจัยต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับผลการศึกษา เพื่อการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของนโยบาย
อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการประยุกต์ผลการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ จะช่วยให้สามารถลด
ปัญหาที่จะเกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม

เชิงอรรถ

¹ สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และคณะ, ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ พิมพ์ครั้งที่ 5, (มปท., 2529), หน้า 79-80.

² Earl Babbie, The Practice of Social Research 4th ed, (Belmont, California : Wadsworth Publishing, 1986), p. 80.

³ สวัสดิ์ สุคนธ์รังษี, ทฤษฎีและหลักการวิจัยสำหรับนักรัฐประศาสนศาสตร์ (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เรือนแก้วการพิมพ์, 2525), หน้า 94-98.

⁴ ทิตยา สุวรรณชฎ, กรอบแนวความคิดทฤษฎีของกระบวนการวิจัยวิทยาศาสตร์สังคม (โครงการพัฒนาสังคม สถาบันนักพัฒนาบริหารศาสตร์, 2531), หน้า 51-54.

⁵ สุจิตรา บุญรัตน์, ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับรัฐประศาสนศาสตร์ (กรุงเทพฯ : เทพรัตน์การพิมพ์, 2534), หน้า 159.

⁶ สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์ เมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2535 เวลา 19.30 น.

⁷ กรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ, สถิติการศึกษาปี 2530 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว 2532), หน้า 25.

⁸ พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ, การวัดทัศนคติ (คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2531), หน้า 5 (อัคราเนา).

⁹ จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์, ทัศนคติ ความเชื่อ และพฤติกรรม (โครงการพัฒนาสังคม สถาบันนักพัฒนาบริหารศาสตร์, 2529), หน้า 32-33 (อัคราเนา).

¹⁰ Ibid; p. 32.

¹¹ Edwin E. Ghiselli, John P. Campbell and Sheldon Zedeck, Measurement Theory for the Behavioral Sciences (San Francisco : W.H. Freeman and Company, 1981), p. 274.

¹² จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์, op. cit., p. 33.

¹³ พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ, op. cit., p. 6.

¹⁴ Marija J. Norusis, SPSS/PC⁺ for the IBM PC/XT/AT (Chicago: SPSS Inc., N.D.).

¹⁵ พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ, op. cit., p. 34.

¹⁶ William B. Davidson and Patrick R. Cotter, "Measurement of Sense of Community Within the Sphere of City," Journal of Applied Social Psychology, 16, 7 (1986) : 608-619.

¹⁷ พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ, op. cit., p.34.

¹⁸ สัจจิรา บุญรัตพันธุ์, op.cit., หน้า 152.

¹⁹ E. Disne Looker, Margaret A. Denton and Kristine E. Davis, "Bridging the Gap : Incorporating Qualitative Data into Quantitative Analyses," Social Science Research 18, 4 (December 1989) : 313-330.

²⁰ George E. Ferguson, Statistical Analysis in Psychology & Education 4th ed, (New York : McGraw-Hill, 1976).

²¹ Bernhard Flury and Hans Riedwyl, Multivariate Analysis : A Practical Approach (New York : Champman and Hall, 1988); Elazar J. Pedhazur, Multiple Regression in Behavioral Research 2nd ed, (New York : Holt, Rinehart and Winston, 1982); สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และลัดดาวัลย์ รอดมนต์, เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลหลายตัว สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ : หจก.ภาพพิมพ์, 2528); และประชัย เปี่ยมสมบูรณ์, การวิเคราะห์ข้อมูลระดับมิติเดียวในทางสังคมและพฤติกรรมศาสตร์ : กรณีเทคนิค MMR และ CCA (เอกสารประกอบการศึกษารัฐประศาสนศาสตร์ อันดันทันที่ 52 สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2529).

²² Dale Edward Richards, "From Teachers College to comprehensive University : Changes in the Geographic Origin, Educational : Background and Occupational Experience of the Faculty of Kent State University, 1925-1980," (Ph.D. Dissertation, Kent State University, 1987).

บทที่ 5 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน

1. ความนำ

บทนี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์จะเสนอผลการศึกษาค้นคว้า เพื่อให้เกิดความมั่นใจในเรื่องเครื่องมือ หรือมาตรวัดที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมุ่งเน้นที่จะวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สัมพันธ์ (correlation) ระหว่างคะแนนของข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวม ว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไรสำคัญหรือไม่ ซึ่งเป็นขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อคำถาม จากนั้นวิเคราะห์หาความเชื่อถือได้ของตัวแปรแต่ละชุด ส่วนประเด็นหลักของการวิเคราะห์จะเสนอผลการวิเคราะห์แบบสอบถามโดยใช้สถิติขั้นต้น ดังจะกล่าวต่อไป

2. การวิเคราะห์เครื่องมือในการวิจัย

การพัฒนามาตรวัดเพื่อสร้างเป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนที่กล่าวไว้ในบทที่แล้ว โดยเริ่มจากการสร้างข้อคำถามตามที่ได้ศึกษาจากกรอบความคิดทางทฤษฎี (conceptual framework) และให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านภาษาไทยของวิทยาลัยครูสุรินทร์ ช่วยอ่านว่าสื่อความหมายได้ตรงประเด็นหรือไม่ และให้ผู้บริหารของวิทยาลัยครูสุรินทร์บางคนอ่านความตรงประเด็น เพื่อการแก้ไขขั้นต้น แล้วจึงทดลองให้อาจารย์วิทยาลัยครูสุรินทร์ประมาณ 5 คน ลองตอบแบบสอบถาม เพื่อตรวจสอบว่ามีข้อคำถามใดที่ควรตัดหรือควรเพิ่มเติมหรือควรแก้ไข และหลังจากปรับปรุงแล้ว ได้นำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาช่วยตรวจสอบอีกชั้นหนึ่ง

ผู้วิจัย ได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว ไปทดลองใช้ที่วิทยาลัยครูมหาสารคาม ระหว่างวันที่ 5-8 พฤษภาคม 2534 และนำไปวิเคราะห์มาตรวัดและวิเคราะห์ข้อคำถามต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงแก้ไข ภายใต้การแนะนำจาก ผศ.ดร.จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์ จนสามารถได้แบบสอบถามที่มีคุณภาพเพียงพอที่จะนำไปใช้ในงานวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยครูทั้ง 4 แห่ง ดำเนินการระหว่างวันที่ 1-15 กรกฎาคม 2534 โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่กล่าวถึงในบทที่ผ่านมา ผู้วิจัยได้ส่ง

แบบสอบถามให้ผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยครูละ 105 ชุด ได้กลับคืนมา และอยู่ในเกณฑ์ที่จะใช้วิเคราะห์ได้ 269 ชุด แยกเป็นการแบบสอบถามจากวิทยาลัยครูสุรินทร์ 101 ชุด คิดเป็น 96.19% จากวิทยาลัยครูนครราชสีมา 62 ชุด คิดเป็น 59.05% จากวิทยาลัยครูบุรีรัมย์ และวิทยาลัยครูอุบลราชธานีวิทยาลัยละ 53 ชุด คิดเป็น 50.48%

อนึ่ง ในการเก็บรวบรวมข้อมูลค่อนข้างจะมีปัญหามาก เพราะผู้ตอบแบบสอบถามไม่ค่อยจะมีเวลาในการให้ข้อเท็จจริง และไม่เห็นความสำคัญของงานวิจัยเท่าที่ควร แม้ว่าผู้วิจัยจะอาศัยบุคลากร และอาจารย์ในวิทยาลัยครูแห่งนั้นเป็นผู้ช่วยในการประสานงานและจัดเก็บข้อมูล ซึ่งเห็นได้ชัดว่าตัวผู้วิจัยรู้จักกับผู้ที่ให้ข้อมูลจะทำให้ได้แบบสอบถามกลับคืนได้เกือบครบ 100% ดังเช่นการเก็บข้อมูลจากวิทยาลัยครูสุรินทร์ ต่างจากวิทยาลัยครูอีก 3 แห่ง

แบบสอบถามที่เป็นชุดคำถามที่สร้างแบบ Likert's Scale ได้นำไปวิเคราะห์ข้อ (item analysis) โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Coefficient) ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวม จากการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC⁺ พบว่า ความสัมพันธ์ดังกล่าวผ่านการทดสอบแบบ t-test ทางเดียว และมีค่าความเชื่อมั่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ๕ ระดับ 0.05 และ 0.01 (พิจารณาว่า r จากภาคผนวกที่ 3) แสดงว่าข้อคำถามมีความสัมพันธ์กับคะแนนรวมในแต่ละชุด และมีความสอดคล้องกัน มีคุณภาพเพียงพอที่จะนำไปใช้ได้

เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการใช้มาตรวัดชุดนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาค่าความเชื่อถือได้ (reliability) จากค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (alpha coefficient) โดยใช้เกณฑ์ของค่าอัลฟาไม่ต่ำกว่า 0.50 ขึ้นไป ตามเกณฑ์ที่ Nunally เสนอไว้ จึงจะถือว่าข้อคำถามชุดนั้น ๆ มีค่าความเชื่อถือได้¹ ผลการวิเคราะห์สรุปได้ดังนี้

ก. ตัวแปรอิสระ 6 ตัวแปร :

1. ลักษณะโครงสร้างของนโยบาย (12 ข้อคำถาม)	อัลฟา 0.75
2. ทรัพยากร (9 ข้อคำถาม)	อัลฟา 0.66
3. การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน (9 ข้อคำถาม)	อัลฟา 0.69
4. การสนับสนุนทางการเมือง (17 ข้อคำถาม)	อัลฟา 0.87
5. การติดต่อสื่อสาร (4 ข้อคำถาม)	อัลฟา 0.61
6. ภาวะผู้นำ (10 ข้อคำถาม)	อัลฟา 0.83

ข. ตัวแปรตาม 5 ตัวแปร :

ตัวแปรตามที่ศึกษามี 5 ตัวแปร และได้สร้างเพิ่มขึ้นอีก 1 ตัวแปร คือ การนำนโยบายไปปฏิบัติที่สร้างขึ้นจากผลรวมของตัวแปรตามทั้ง 5 ตัวแปร ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อถือได้ สรุปดังนี้

1. การสอนนักศึกษาภาคปกติ (5 ข้อคำถาม)	อัลฟา 0.80
2. การสอนนักศึกษาภาค กศ.บป. (4 ข้อคำถาม)	อัลฟา 0.79
3. การวิจัย (4 ข้อคำถาม)	อัลฟา 0.84
4. การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม (3 ข้อคำถาม)	อัลฟา 0.95
5. การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม (3 ข้อคำถาม)	อัลฟา 0.86
6. การนำนโยบายไปปฏิบัติ (5 ข้อคำถาม)	อัลฟา 0.85

(ตัวแปรที่สร้างเพิ่มเติมตามกระบวนการวิเคราะห์)

โดยสรุปค่าอัลฟา ทุกค่าที่คำนวณได้สูงกว่า 0.50 ขึ้นไป แสดงว่าค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามชุดนี้มีศักยภาพเพียงพอที่จะนำไปใช้ได้ ซึ่งจะได้วิเคราะห์ผลการวิจัยในลำดับต่อไป

3. ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน

การวิเคราะห์แบบสอบถาม ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ผู้วิจัยมุ่งเสนอผลการวิเคราะห์ความถี่ (Frequencies) โดยนำเสนอความถี่ และอัตราส่วนร้อยละ ซึ่งแบ่งการนำเสนอออกเป็นตารางใหญ่ ๔ ตาราง คือ

ตารางที่ 5.1 เป็นข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จะทำให้ทราบลักษณะเบื้องต้นของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด 420 ชุด ได้กลับคืนทั้งสิ้น 269 ชุด คิดเป็น 64.05 % ของแบบสอบถามที่ส่งทั้งหมด

ตารางที่ 5.2 เป็นการแสดงความคิดเห็นของอาจารย์วิทยาลัยครูในประเด็นหลักของตัวแปรเชิงนโยบาย ที่นำมาสรุปไว้ 22 ประเด็น

ตารางที่ 5.3 เป็นการแสดงความคิดเห็นของอาจารย์วิทยาลัยครูในประเด็นหลักของตัวแปรการนำนโยบายไปปฏิบัติ ที่นำมาสรุปไว้ 7 ประเด็น

ตารางที่ 5.4 เป็นการแสดงความคิดเห็นของอาจารย์วิทยาลัยครูในประเด็นหลักของตัวประมวลของชุดตัวแปรการนำนโยบายไปปฏิบัติ ที่นำมาสรุปไว้ 6 ประเด็น สำหรับการวิเคราะห์ได้นำเสนออย่างละเอียดดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 5.1 แสดงข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประเด็นที่ศึกษา	วิทยาลัยครู				
	นครราชสีมา จำนวน(%)	บุรีรัมย์ จำนวน(%)	สุรินทร์ จำนวน(%)	อุบลราชธานี จำนวน(%)	รวม จำนวน(%)
เพศ					
ชาย	39(62.9)	28(56.0)	68(67.3)	36(67.9)	171(64.3)
หญิง	23(37.1)	18(40.0)	33(32.7)	17(32.1)	295(35.7)
รวม	62(23.3)	46(18.8)	101(38.0)	53(19.9)	266(100)
ดำรงตำแหน่ง					
ระดับ 3	—	5(10.9)	5(5.0)	—	10(3.9)

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)

ประเด็นที่ศึกษา	วิทยาลัยครู				
	นครราชสีมา จำนวน(%)	บุรีรัมย์ จำนวน(%)	สุรินทร์ จำนวน(%)	อุบลราชธานี จำนวน(%)	รวม จำนวน(%)
ระดับ 4	2(3.4)	2(4.3)	2(2.0)	2(4.1)	8(3.1)
ระดับ 5	4(6.8)	6(13.0)	23(22.9)	2(4.1)	35(13.7)
ระดับ 6	30(50.8)	21(45.7)	47(46.5)	23(46.9)	121(47.5)
ระดับ 7	11(18.6)	7(15.2)	19(18.8)	13(26.5)	50(19.6)
ระดับ 8	12(20.8)	3(6.5)	5(5.0)	8(16.3)	28(11.0)
ระดับ 9	—	2(0.8)	—	1(2.0)	3(1.2)
รวม	59(23.1)	46(18.0)	101(39.6)	49(19.2)	255(100)
ดำรงตำแหน่ง ทางวิชาการ					
อาจารย์ 1	4(6.6)	6(11.8)	15(14.9)	3(6.0)	28(10.6)
อาจารย์ 2	30(49.2)	26(51.0)	56(55.4)	22(44.0)	134(51.0)
อาจารย์ 3	6(9.8)	—	1(1.0)	—	7(2.7)
ผศ.	21(34.4)	17(33.3)	28(27.7)	24(48.0)	90(34.2)
รศ.	—	2(3.9)	1(1.0)	1(2.0)	4(1.5)
รวม	61(23.2)	57(19.4)	101(38.4)	50(19.0)	263(100)

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)

ประเด็นที่ศึกษา	วิทยาลัยครู				
	นครราชสีมา จำนวน(%)	บุรีรัมย์ จำนวน(%)	สุรินทร์ จำนวน(%)	อุบลราชธานี จำนวน(%)	รวม จำนวน(%)
ดำรงตำแหน่ง ทางบริหารใน อดีต					
อธิการ	1(2.4)	-	1(1.4)	-	2(1.1)
รองอธิการ	2(4.8)	2(6.1)	8(11.6)	5(11.1)	17(9.0)
หัวหน้าคณะวิชา	3(7.1)	4(12.1)	3(4.3)	4(8.9)	14(7.4)
รองหัวหน้าคณะ	6(14.3)	4(12.1)	6(8.7)	6(13.3)	22(11.6)
หัวหน้าศูนย์	3(7.1)	1(3.0)	4(5.8)	3(6.7)	11(5.8)
รองหัวหน้าศูนย์	4(9.5)	2(6.1)	3(4.3)	2(4.4)	11(5.8)
เลขานุการคณะ	1(2.4)	1(3.0)	3(4.3)	3(6.7)	8(4.2)
เลขานุการศูนย์	4(9.5)	3(9.1)	4(5.8)	1(2.2)	12(6.3)
หัวหน้าภาควิชา	12(28.6)	9(27.3)	24(34.8)	10(22.2)	55(29.1)
หัวหน้าแผนก	6(14.3)	3(9.1)	12(17.4)	6(13.3)	27(14.3)
ตำแหน่งอื่นๆ	-	4(12.1)	1(1.4)	5(11.1)	10(5.3)
รวม	42(22.2)	33(17.5)	69(36.5)	45(23.8)	189(100)

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)

ประเด็นที่ศึกษา	วิทยาลัยครู				
	นครราชสีมา จำนวน(%)	บุรีรัมย์ จำนวน(%)	สุรินทร์ จำนวน(%)	อุบลราชธานี จำนวน(%)	รวม จำนวน(%)
ดำรงตำแหน่ง ทางบริหารใน ปัจจุบัน					
อธิการ	1(2.1)	1(3.2)	1(1.5)	1(2.5)	4(2.2)
รองอธิการ	3(16.4)	3(9.7)	5(7.6)	5(12.5)	16(8.7)
หัวหน้าคณะวิชา	2(4.3)	-	4(6.1)	2(5.0)	8(4.3)
รองหัวหน้าคณะ	2(4.3)	3(9.7)	7(10.6)	1(2.5)	13(7.1)
หัวหน้าศูนย์	5(10.6)	5(16.1)	6(9.1)	3(7.5)	19(10.3)
รองหัวหน้าศูนย์	4(8.5)	-	3(4.5)	2(5.0)	9(4.9)
เลขานุการคณะ	2(4.3)	1(3.2)	1(1.5)	2(5.0)	6(3.3)
เลขานุการศูนย์	3(6.4)	2(6.5)	3(4.5)	1(2.5)	9(4.9)
หัวหน้าภาควิชา	11(23.4)	10(32.3)	22(33.3)	11(27.5)	54(29.3)
หัวหน้าแผนก	8(17.0)	4(12.9)	11(16.7)	8(20.0)	31(16.8)
ตำแหน่งอื่นๆ	6(12.8)	2(6.5)	3(4.5)	4(10.0)	15(8.2)
รวม	47(25.5)	31(16.8)	66(35.9)	40(21.7)	184(100)

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)

ประเด็นที่ศึกษา	วิทยาลัยครู				
	นครราชสีมา จำนวน(%)	บุรีรัมย์ จำนวน(%)	สุรินทร์ จำนวน(%)	อุบลราชธานี จำนวน(%)	รวม จำนวน(%)
ดำรงตำแหน่งใน หน่วยงานช่วย อำนวยการ					
สำนักงานอธิการ	9(22.0)	6(23.1)	17(27.9)	5(17.9)	37(23.7)
สำนักส่งเสริมฯ	6(14.6)	6(23.1)	11(18.0)	6(21.4)	29(18.6)
สำนักกิจการฯ	10(24.4)	2(7.7)	13(21.3)	7(25.0)	32(20.5)
สำนักงานแผนฯ	3(7.3)	4(15.4)	3(4.9)	2(7.1)	12(7.7)
ศูนย์วิจัยฯ	11(26.8)	1(3.8)	10(16.4)	4(14.3)	26(16.7)
ศูนย์ศิลปวัฒนธรรม	2(4.9)	7(26.9)	7(11.5)	4(14.3)	20(12.8)
รวม	41(26.3)	26(16.7)	61(39.1)	28(17.9)	156(100)
ทำการสอนใน รอบ 1 ปี					
ไม่สอน	3(5.0)	5(10.0)	-	5(9.8)	13(5.0)
สอน	57(95.0)	45(90.0)	101(100)	46(90.2)	249(95.0)
รวม	60(22.9)	50(19.1)	101(38.5)	51(19.5)	262(100)

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)

ประเด็นการศึกษา	วิทยาลัยครู				
	นครราชสีมา จำนวน(%)	บุรีรัมย์ จำนวน(%)	สุรินทร์ จำนวน(%)	อุบลราชธานี จำนวน(%)	รวม จำนวน(%)
จำนวนวิชาที่สอน ในรอบ 1 ปี					
1 วิชา	2(3.6)	-	4(4.0)	2(4.7)	8(3.3)
2 วิชา	5(9.1)	3(7.5)	9(8.9)	3(7.0)	20(8.4)
3 วิชา	14(25.5)	10(25.0)	12(11.9)	6(14.0)	42(17.6)
4 วิชา	9(16.4)	11(27.5)	10(9.9)	5(11.6)	35(14.6)
5 วิชา	7(12.7)	4(10.0)	18(17.8)	8(18.6)	37(15.5)
6 วิชา	18(32.7)	12(30.0)	43(42.6)	19(44.2)	92(38.5)
7 วิชาขึ้นไป	-	-	5(5.0)	-	5(2.1)
รวม	55(23.0)	40(16.7)	101(42.3)	43(18.0)	239(100)
เคยทำการวิจัย หรือไม่					
ไม่เคย	34(56.7)	24(49.0)	56(56.0)	31(62.0)	145(56.0)
เคย	26(43.3)	25(51.0)	44(44.0)	19(38.0)	114(44.0)
รวม	60(23.2)	49(18.9)	100(38.6)	50(19.3)	259(100)

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)

ประเด็นที่ศึกษา	วิทยาลัยค				
	นครราชสีมา จำนวน(%)	บุรีรัมย์ จำนวน(%)	สุรินทร์ จำนวน(%)	อุบลราชธานี จำนวน(%)	รวม จำนวน(%)
จำนวนงานวิจัย					
1 เรื่อง	17(73.9)	13(65.0)	19(43.2)	11(57.9)	60(56.6)
2 เรื่อง	3(13.0)	5(25.0)	10(22.7)	2(10.5)	20(18.9)
3 เรื่อง	2(8.7)	1(5.0)	10(22.7)	1(5.3)	14(13.2)
4 เรื่อง	1(4.3)	1(5.0)	2(4.5)	5(26.3)	9(8.5)
5 เรื่องขึ้นไป	-	-	3(2.8)	-	3(2.8)
รวม	23(21.7)	20(18.9)	44(41.5)	19(17.9)	106(100)
อายุ					
ไม่เกิน 25	-	1(1.9)	-	-	1(0.4)
25 - 35	3(4.8)	6(11.3)	16(15.8)	3(5.7)	28(10.4)
36 - 45	31(50.0)	28(52.8)	60(59.4)	25(47.2)	144(53.5)
46 ปีขึ้นไป	28(45.2)	18(34.0)	25(24.8)	25(47.2)	96(35.7)
รวม	62(23.4)	53(19.7)	101(37.5)	53(19.7)	269(100)

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)

ประเด็นการศึกษา	วิทยาลัยครู				
	นครราชสีมา จำนวน(%)	บุรีรัมย์ จำนวน(%)	สุรินทร์ จำนวน(%)	อุบลราชธานี จำนวน(%)	รวม จำนวน(%)
อายุราชการ					
ไม่เกิน 5 ปี	-	2(3.8)	5(5.0)	2(3.8)	9(3.3)
6 - 10 ปี	3(4.8)	3(5.7)	10(9.9)	2(3.8)	18(6.7)
11 - 20 ปี	37(59.7)	34(64.2)	68(67.3)	26(49.1)	165(61.3)
21 ปีขึ้นไป	22(35.5)	14(26.4)	18(17.8)	23(43.4)	77(28.6)
รวม	62(23.0)	53(19.7)	101(37.5)	53(19.7)	269(100)
รับราชการที่วิทยาลัยครูแห่งนี้					
ไม่เกิน 5 ปี	4(6.5)	4(7.5)	14(13.9)	13(5.7)	25(9.3)
6 - 10 ปี	8(12.9)	7(13.2)	19(18.8)	5(9.4)	39(14.5)
11 - 20 ปี	34(54.8)	36(66.9)	67(66.3)	29(54.7)	166(61.7)
21 ปีขึ้นไป	16(25.5)	6(11.3)	1(1.0)	16(30.2)	39(14.5)
รวม	62(23.0)	53(19.7)	101(37.5)	53(19.7)	269(100)

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)

ประเด็นที่ศึกษา	วิทยาลัยครู				
	นครราชสีมา จำนวน(%)	บุรีรัมย์ จำนวน(%)	สุรินทร์ จำนวน(%)	อุบลราชธานี จำนวน(%)	รวม จำนวน(%)
เงินเดือน					
ไม่เกิน 7,780 บาท (ไม่เกินระดับ 5)	6(10.5)	11(23.9)	30(31.6)	6(12.2)	53(21.5)
7,780 - 11,930 (ระดับ 6 - 7)	40(7.2)	28(60.9)	60(63.2)	34(69.4)	162(65.5)
11,930 บาทขึ้นไป (ระดับ 8 ขึ้นไป)	11(19.3)	7(15.2)	5(5.3)	9(18.4)	32(13.0)
รวม	57(23.1)	46(18.6)	95(38.5)	49(19.8)	247(100)
ภูมิสำเนา					
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	35(60.3)	25(52.1)	54(53.5)	33(63.5)	147(56.8)
ภาคเหนือ	4(6.9)	1(2.1)	4(4.0)	3(5.8)	12(4.6)
ภาคกลาง	15(25.9)	19(39.2)	32(31.7)	12(23.1)	78(30.1)
ภาคใต้	4(6.9)	3(6.3)	11(10.9)	4(7.7)	22(8.5)
รวม	58(22.4)	48(18.5)	101(39.0)	52(20.1)	259(100)

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)

ระดับการศึกษา	วิทยาลัยครู				
	นครราชสีมา จำนวน(%)	บุรีรัมย์ จำนวน(%)	สุรินทร์ จำนวน(%)	อุบลราชธานี จำนวน(%)	รวม จำนวน(%)
การศึกษาสูงสุด					
ปริญญาตรี	14(22.6)	15(32.6)	24(23.8)	17(32.1)	70(26.7)
ปริญญาโท	41(66.1)	25(54.3)	71(70.3)	33(62.3)	170(64.9)
ปริญญาเอก	7(11.3)	6(13.0)	6(5.9)	3(5.7)	22(8.4)
รวม	62(23.7)	46(17.6)	101(38.5)	53(20.2)	262(100)
คณะวิชาที่สังกัด					
มนุษยศาสตร์ฯ	23(37.1)	18(36.0)	31(30.7)	12(22.6)	84(31.6)
วิทยาศาสตร์ฯ	14(22.6)	13(26.0)	32(31.7)	14(26.4)	73(27.4)
วิทยาการจัดการ	6(9.7)	9(18.0)	8(7.9)	7(13.2)	34(11.3)
เกษตรศาสตร์ฯ	-	-	-	3(5.7)	3(1.1)
ครุศาสตร์	19(7.1)	10(3.8)	30(11.3)	17(6.4)	76(28.6)
รวม	62(23.3)	50(18.8)	101(38.0)	53(19.9)	266(100)

จากตารางที่ 5.1 แสดงถึงข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวิทยาลัยครูในสทวิทยาลัยอีสานใต้ ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นถึงข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญ 17 ประเด็นของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 269 คน แยกเป็นผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดวิทยาลัยครูสุรินทร์ 101 คน (37.5 % ของผู้ตอบแบบสอบถาม) สังกัดวิทยาลัยครูนครราชสีมา 62 คน (23.0% ของผู้ตอบแบบสอบถาม) สังกัดวิทยาลัยครูบุรีรัมย์ 53 คน (19.7% ของผู้ตอบแบบสอบถาม) และสังกัดวิทยาลัยครูอุบลราชธานี 53 คน (19.7% ของผู้ตอบแบบสอบถาม) ดังสาระสำคัญต่อไปนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามที่ระบุเพศจำนวน 266 คน ส่วนใหญ่เป็นชาย 171 คน (64.3%) และเป็นหญิง 95 คน (35.7%) แยกเป็นผู้ตอบแบบสอบถามจากวิทยาลัยครูนครราชสีมา 62 คน (23.3% ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด) เป็นชาย 39 คน (62.9%) เป็นหญิง 23 คน (37.1%) ผู้ตอบจากวิทยาลัยครูบุรีรัมย์ 46 คน (18.8% ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด) เป็นชาย 28 คน (56.0%) เป็นหญิง 18 คน (44.0%) ผู้ตอบจากวิทยาลัยครูสุรินทร์ 101 คน (38.0% ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด) เป็นชาย 68 คน (67.3%) เป็นหญิง 33 คน (32.7%) และเป็นผู้ตอบจากวิทยาลัยครูอุบลราชธานี 53 คน (19.9% ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด) เป็นชาย 36 คน (67.9%) เป็นหญิง 17 คน (32.1%)

โดยสรุป ผู้ตอบส่วนใหญ่เป็นชาย และถ้าพิจารณาจำนวนผู้ตอบตามวิทยาลัยครู จะพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจากวิทยาลัยครูนครราชสีมา วิทยาลัยครูบุรีรัมย์และวิทยาลัยครูอุบลราชธานี จะมีจำนวนใกล้เคียงกัน ส่วนจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามจากวิทยาลัยครูสุรินทร์มีจำนวนมากที่สุด คือ 101 คน ทั้งนี้เพราะว่าผู้วิจัยทำงานที่วิทยาลัยครูแห่งนี้ จึงสามารถติดตามข้อมูลได้ครบถ้วนทั้งหมด

2. ภูมิลำเนาของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งมีผู้ตอบ 259 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นอาจารย์วิทยาลัยครูภูมิลำเนาอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือจำนวน 147 คน (56.8%) รองลงมาเป็นผู้มีภูมิลำเนาในภาคกลาง 78 คน (30.1%) ภาคใต้ 22 คน (8.5%) และเป็นผู้ที่มีภูมิลำเนาจำนวนน้อยที่สุดมาจากภาคเหนือ 12 คน (4.6%) และในแต่ละวิทยาลัยครู มีผู้ที่มีภูมิลำเนาเช่นเดียวกันกับภาพรวม คือส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. ผู้ตอบแบบสอบถาม 269 คน ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 36 - 45 ปี

จำนวน 144 คน (53.5%) รองลงมาคืออายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป 96 คน (35.7%) อายุระหว่าง 26 - 35 ปี 28 คน (10.4%) และมีผู้ตอบที่มีอายุไม่เกิน 25 ปีเพียงคนเดียว (0.4%) เท่านั้น

4. อายุราชการของผู้ตอบแบบสอบถาม 269 คน ส่วนใหญ่มีอายุราชการระหว่าง 11 - 20 ปี ถึง 165 คน (61.3%) รองลงมาคืออายุราชการตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป 77 คน (28.6%) อายุราชการระหว่าง 6 - 10 ปี จำนวน 18 คน (6.7%) และอายุราชการไม่เกิน 5 ปีมีเพียง 9 คน (3.3%)

5. ผู้ตอบแบบสอบถามรับราชการที่วิทยาลัยครูแห่งนี้ สอดคล้องกับอายุราชการของผู้ตอบแบบสอบถามกล่าวคือ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ปฏิบัติราชการที่วิทยาลัยครูแห่งนี้ ระหว่าง 11 - 20 ปี จำนวน 166 คน (61.7%) รองลงไป คือปฏิบัติราชการตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป เท่ากันกับปฏิบัติราชการระหว่าง 6 - 10 ปี กลุ่มละ 39 คน (14.5%) และปฏิบัติราชการไม่เกิน 5 ปี 25 คน (9.3%)

6. การศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม 262 คน พบว่าส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท 170 คน (64.9%) รองลงมาเป็นผู้สำเร็จการศึกษาสูงสุดชั้นปริญญาตรี 70 คน (26.7%) และปริญญาเอก 22 คน (8.4%) และในทุกวิทยาลัยครูมีลักษณะเช่นเดียวกันคือ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท

7. ผู้ตอบแบบสอบถามมีเงินเดือนส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 7,780 - 11,930 บาท (ระดับ 6-7) จำนวน 162 คน (65.5%) รองลงมาเป็นผู้มีเงินเดือนไม่เกิน 7,780 บาท (ไม่เกินระดับ 5) จำนวน 53 คน (21.5%) และตั้งแต่ 11,930 บาทขึ้นไป (ระดับ 8 ขึ้นไป) จำนวน 32 คน (13.0%)

8. จำแนกผู้ตอบแบบสอบถามตามระดับตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งระดับ 6 เป็นสัดส่วนที่มากกว่าระดับอื่นในทุกวิทยาลัยครู เมื่อพิจารณาในภาพรวมจากผู้ตอบจำนวน 255 คน เป็นผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 6 มากที่สุด คือ 121 คน (47.5%) รองลงมาคือผู้ดำรงตำแหน่งระดับ 7 จำนวน 50 คน (19.6%) ระดับ 5 จำนวน 35 คน (13.7%) ระดับ 8 จำนวน 28 คน (11.0%) ระดับ 3 จำนวน 10 คน (3.9%) ระดับ 4 จำนวน 8 คน (3.1%) และระดับ 9 จำนวน 3 คน (1.2%)

9. จำแนกผู้ตอบแบบสอบถามตามการดำรงตำแหน่งทางวิชาการ พบว่าผู้ที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2 มีมากที่สุดคือ 134 คน (51.0%) รองลงมาคือ ผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์จำนวน 90 คน (34.2%) อาจารย์ 1 จำนวน 28 คน (10.6%)

อาจารย์ 3 จำนวน 7 คน (2.7%) และรองศาสตราจารย์จำนวน 4 คน (1.5%) แต่ไม่พบว่าผู้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์

10. จำแนกผู้ตอบแบบสอบถาม ตามการดำรงตำแหน่งทางการบริหารในปัจจุบัน จากผู้ตอบแบบสอบถาม 269 คน ปรากฏว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งทางการบริหาร 184 คน (64% ของผู้ตอบแบบสอบถาม) แยกเป็นการดำรงตำแหน่งต่างๆ พบว่ามีผู้ดำรงตำแหน่ง หัวหน้าภาควิชามากที่สุด 54 คน (29.3%) หัวหน้าแผนก 31 คน (16.8%) หัวหน้าศูนย์/สำนัก 19 คน (10.3%) รองอธิการ 16 คน (8.7%) และกระจายไปตามตำแหน่งต่าง ๆ

เป็นที่น่าสังเกตว่า อาจารย์วิทยาลัยครูดำรงตำแหน่งทางการบริหารเป็นจำนวนมาก เช่น จากการตอบแบบสอบถามของอาจารย์วิทยาลัยครูสุรินทร์จำนวน 101 คน มีผู้ดำรงตำแหน่งทางการบริหาร 66 คน คิดเป็น 65.35% ของผู้ตอบแบบสอบถามจากวิทยาลัยครูสุรินทร์

11. ส่วนการดำรงตำแหน่งทางการบริหารในอดีต พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม 189 คน เคยดำรงตำแหน่งทางการบริหารมาก่อน และสอดคล้องกับการดำรงตำแหน่งทางการบริหารในปัจจุบัน กล่าวคือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยดำรงตำแหน่งทางการบริหาร ในอดีตเคยดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาค 55 คน (29.1%) รองลงมาคือเคยดำรงตำแหน่ง หัวหน้าแผนก 27 คน (14.3%)

12. ผู้ตอบแบบสอบถามตอบว่า ดำรงตำแหน่งในหน่วยงานช่วยอำนวยความสะดวก 156 คน คิดเป็น 58.0% ของผู้ตอบแบบสอบถาม และเฉพาะผู้ที่ดำรงตำแหน่งในหน่วยงานช่วยอำนวยความสะดวก มีผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักงานอธิการมากที่สุด 37 คน (23.7%) รองลงมาคือ สำนักกิจการนักศึกษา 32 คน (20.5%) ศูนย์วิจัยฯ 26 คน (16.7%) ศูนย์ศิลปวัฒนธรรม 20 คน (12.8%) และสำนักวางแผน 12 คน (7.7%)

13. ผู้ตอบแบบสอบถามที่ตอบว่าสังกัดคณะวิชาต่าง ๆ จำนวน 266 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดคณะวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 84 คน (31.6%) รองลงมา คือ ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดคณะวิชาครุศาสตร์ 76 คน (28.6%) สังกัดคณะวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 73 คน (27.4%) สังกัดคณะวิชาวิทยาการจัดการ 30 คน (11.3%) และสังกัดคณะวิชาเกษตรศาสตร์และอุตสาหกรรมจำนวน 3 คน (1.1%) การที่มีผู้ตอบสังกัดคณะเกษตรศาสตร์และอุตสาหกรรมจำนวนเพียง 3 คน เพราะเป็นคณะที่จัดตั้งหลังสุดและมีอยู่เฉพาะวิทยาลัยครูอุบลราชธานีเท่านั้น

14. ผู้ตอบแบบสอบถามว่าในรอบ 1 ปี ที่ผ่านมามีส่วนใหญ่นำมาสอน

กันจากผู้ตอบ 262 คน พบว่าอาจารย์จากวิทยาลัยครูสุรินทร์ทำการสอน 101 คน (100%) อาจารย์จากวิทยาลัยครูนครราชสีมา ทำการสอน 57 คน (95%) อาจารย์จากวิทยาลัยครูอุบลราชธานีทำการสอน 46 คน (90.2%) และอาจารย์จากวิทยาลัยครูบุรีรัมย์ ทำการสอน 45 คน (90.0%) และถ้าพิจารณาในภาพรวมอาจารย์ส่วนใหญ่ทำการสอนถึง 249 คน (95%) โดยมีผู้ไม่สอนในรอบ 1 ปี เพียง 13 คน (5%) เท่านั้น

15. ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนวิชาที่สอนในรอบ 1 ปีจากผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยนี้ 239 คน พบว่า มีผู้สอน 6 วิชาจำนวน 92 คน (38.5%) รองลงมาคือสอน 3 วิชา 42 คน (17.6%) สอน 2 วิชา 20 คน (8.4%) สอน 1 วิชา 8 คน (3.3%) และ สอน 7 วิชาขึ้นไป 5 คน (2.1 %)

16. ผู้ตอบแบบสอบถาม 259 คน ตอบว่าเคยทำการวิจัย 114 คน (44%) ไม่เคยทำการวิจัย 145 คน (56%) พิจารณาตามวิทยาลัยครู พบว่าวิทยาลัยครูบุรีรัมย์ มีผู้ที่เคยทำการวิจัยมากที่สุด 25 คน (51.0%) ส่วนที่เหลือ 24 คน (49%) ไม่เคยวิจัย วิทยาลัยครูสุรินทร์มีผู้เคยทำการวิจัย 44 คน (44%) ไม่เคยวิจัย 56 คน (56%) วิทยาลัยครู นครราชสีมา มีผู้เคยทำการวิจัย 26 คน (43.3%) ไม่เคยวิจัย 34 คน (56.7%) และวิทยาลัยครูอุบลราชธานี เคยวิจัย 19 คน (38%) ไม่เคยวิจัย 31 คน (61%) ถ้า พิจารณาจากสัดส่วนในแต่ละวิทยาลัยครู พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่แต่ละวิทยาลัยครู พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามจากวิทยาลัยครูอุบลราชธานีมีสัดส่วนที่ไม่เคยวิจัยถึง 62%

17. ผู้ตอบแบบสอบถามระบุถึงจำนวนเรื่องของงานวิจัยที่ได้ทำมาพบว่า มีผู้ ตอบแบบสอบถามร้อยนี้เพียง 106 คน และในจำนวนนี้ พบว่าส่วนใหญ่แล้วเคยทำการวิจัย เพียง 1 เรื่องมีมากที่สุด 60 คน (56.6%) รองลงไปที่ทำการวิจัย 2 เรื่องมี 20 เรื่อง (18.9%) ทำการวิจัย 3 เรื่องมี 14 คน (13.2%) ทำการวิจัย 4 เรื่องมี 9 คน (8.5%) และทำการวิจัยตั้งแต่ 5 เรื่องขึ้นไปมีน้อยที่สุดคือ 3 คน (2.8%)

2. ผลการวิเคราะห์ตัวแปรเชิงนโยบาย

ตารางที่ 5.2 แสดงผลการวิเคราะห์ตัวแปรเชิงนโยบาย

ประเด็นที่ศึกษา	วิทยาลัยครู				
	นครราชสีมา จำนวน(%)	บุรีรัมย์ จำนวน(%)	สุรินทร์ จำนวน(%)	อุบลราชธานี จำนวน(%)	รวม จำนวน(%)
พ.ร.บ. วิทยาลัยครู กำหนดไว้ชัดเจน ว่าจะผลิตบุคลากร ในสาขาใด					
ไม่จริง	24(40.7)	20(39.2)	47(47.0)	19(36.5)	110(42.0)
จริง	35(59.3)	31(60.8)	53(53.0)	33(63.5)	152(58.0)
รวม	59(22.5)	51(19.5)	100(38.2)	52(19.8)	262(100)
พ.ร.บ. วิทยาลัยครู ฉบับปัจจุบันเป็น อุปสรรคต่อการ พัฒนางานวิชาการ					
ไม่จริง	38(62.3)	25(49.0)	53(54.1)	26(49.1)	142(54.0)
จริง	23(37.7)	26(51.0)	45(45.9)	27(50.9)	121(46.0)
รวม	61(23.2)	51(19.4)	98(37.3)	53(20.2)	262(100)

ตารางที่ 5.2 (ต่อ)

ประเด็น	วิทยาลัยครู				
	นครราชสีมา จำนวน(%)	บุรีรัมย์ จำนวน(%)	สุรินทร์ จำนวน(%)	อุบลราชธานี จำนวน(%)	รวม จำนวน(%)
การย้ายอธิการเมื่อ ครบวาระ 4 ปีเป็น มูลเหตุสำคัญให้อธิ การไม่สนใจต่อการ พัฒนาวิทยาลัยครู					
ไม่จริง	21(34.4)	26(51.1)	23(22.8)	26(49.1)	96(36.1)
จริง	40(65.6)	25(49.0)	78(77.2)	27(50.9)	170(63.9)
รวม	61(22.9)	51(19.2)	101(38.0)	53(19.9)	266(100)
การจัดสรรงบประมาณไม่คำนึงถึง ภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป					
ไม่จริง	28(45.9)	19(37.3)	22(21.8)	20(37.7)	89(33.5)
จริง	33(54.1)	32(62.7)	79(78.2)	33(62.3)	177(66.5)
รวม	61(22.9)	51(19.2)	101(38.0)	53(19.9)	266(100)

ตารางที่ 5.2 (ต่อ)

ประเด็นที่ศึกษา	วิทยาลัยครู				
	นครราชสีมา จำนวน(%)	บุรีรัมย์ จำนวน(%)	สุรินทร์ จำนวน(%)	อุบลราชธานี จำนวน(%)	รวม จำนวน(%)
พิจารณาจากกรรณ การแล้ววิทยาลัยครู ไม่ควรเปิดสอนสา ขาวชิการอื่น					
ไม่จริง	41(67.2)	26(49.1)	54(53.5)	30(56.6)	151(56.3)
จริง	20(32.8)	27(50.9)	47(46.5)	23(43.4)	117(43.7)
รวม	61(22.8)	53(19.8)	101(37.7)	53(19.8)	268(100)
การใช้ดุลพินิจของท่าน ในการตัดสินใจเพื่อ เพื่อการปฏิบัติตาม พ.ร.บ.ฉบับปัจจุบัน ทำให้เกิดการเบี่ยง เบนเป้าหมายของ พ.ร.บ.					
ไม่จริง	33(57.9)	30(60.0)	56(57.1)	28(54.9)	147(57.4)
จริง	24(42.1)	20(40.0)	42(42.9)	23(45.1)	109(42.6)
รวม	57(22.3)	50(19.5)	98(38.3)	51(19.9)	256(100)

ตารางที่ 5.2 (ต่อ)

ประเด็นที่ศึกษา	วิทยาลัยครู				
	นครราชสีมา จำนวน(%)	บุรีรัมย์ จำนวน(%)	สุรินทร์ จำนวน(%)	อุบลราชธานี จำนวน(%)	รวม จำนวน(%)
อาจารย์ส่วนใหญ่ใน วิทยาลัยครูแห่งนี้ ให้การสนับสนุนการ ปฏิบัติตาม พ.ร.บ. วิทยาลัยครูปัจจุบัน ไม่จริง จริง	22(35.5)	16(31.4)	43(43.9)	24(47.1)	105(40.1)
	40(64.5)	35(68.6)	55(56.1)	27(52.9)	157(59.9)
รวม	62(23.7)	51(19.5)	98(37.4)	51(19.5)	262(100)
การใช้ระเบียบการ ผลการศึกษานักศึกษา ภาคปกติ กับนักศึกษา ภาค กศ.บป. ที่ต่าง กันเป็นสาเหตุสำคัญ ประการหนึ่งที่ทำให้ คุณภาพการศึกษา ด้อยลงไป ไม่จริง จริง	33(53.2)	20(38.5)	35(35.0)	18(34.0)	106(39.7)
	29(46.8)	32(61.5)	65(65.0)	35(66.0)	161(60.3)
รวม	62(23.2)	52(19.5)	100(37.5)	53(19.9)	267(100)

ตารางที่ 5.2 (ต่อ)

ประเด็นที่ศึกษา	วิทยาลัยครู				
	นครราชสีมา จำนวน(%)	บุรีรัมย์ จำนวน(%)	สุรินทร์ จำนวน(%)	อุบลราชธานี จำนวน(%)	รวม จำนวน(%)
พ.ร.บ. วิทยาลัยครู ฉบับปัจจุบันทำให้ขาด ศูนย์รวมของระบบ ข้อมูลของวิทยาลัยครู จึงไม่สามารถนำข้อมูล ไปใช้ประโยชน์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สภาพ ไม่จริง จริง	26(43.3) 34(56.7)	21(40.4) 31(59.6)	27(27.0) 73(73.0)	30(37.7) 33(62.3)	94(35.5) 171(64.5)
รวม	60(22.6)	52(19.6)	100(37.7)	53(20.3)	265(100)
อธิบดีกรมการฝึกหัด ครูให้การสนับสนุน การปฏิบัติงานของ วิทยาลัยครู น้อย มาก	13(22.0) 46(78.0)	11(22.0) 39(78.0)	36(37.9) 59(62.1)	16(3.8) 39(75.0)	85(33.1) 183(71.5)
รวม	59(23.0)	50(19.5)	95(37.1)	95(20.3)	256(100)

ประเด็นที่ศึกษา	วิทยาลัยครู					
	นครราชสีมา จำนวน(%)	บุรีรัมย์ จำนวน(%)	สุรินทร์ จำนวน(%)	อุบลราชธานี จำนวน(%)	รวม จำนวน(%)	
สภาการฝึกหัดครูให้ การสนับสนุนการปฏิบัติ งานของวิทยาลัยครู						
	น้อย	17(28.8)	16(31.4)	36(37.9)	16(3.8)	85(33.1)
	มาก	42(71.2)	35(68.6)	59(62.1)	36(69.2)	172(66.9)
รวม	59(23.0)	51(19.8)	95(37.0)	52(20.2)	257(100)	
คณะกรรมการประจำ วิทยาลัยให้การสนับสนุน การปฏิบัติงานวค.						
	มาก	19(32.8)	14(27.5)	46(48.4)	25(48.1)	104(40.6)
	น้อย	39(67.2)	37(72.5)	49(51.5)	27(51.9)	152(59.4)
รวม	58(22.7)	51(19.9)	95(37.1)	52(20.3)	256(100)	
การแก้ไข พ.ร.บ. ให้ เปิดสอนระดับสูงกว่า ปริญญาตรีได้รับการ สนับสนุนจากรัฐบาล						
	มาก	46(90.2)	36(83.6)	78(89.7)	44(91.7)	204(89.1)
	น้อย	5(9.8)	7(16.3)	9(10.3)	4(8.3)	25(10.9)
รวม	51(22.3)	43(18.8)	87(38.0)	48(21.0)	229(100)	

ตารางที่ 5.2 (ต่อ)

ประเด็นที่ศึกษา	วิทยาลัยครู				
	นครราชสีมา จำนวน(%)	บุรีรัมย์ จำนวน(%)	สุรินทร์ จำนวน(%)	อุบลราชธานี จำนวน(%)	รวม จำนวน(%)
ผู้มีบทบาทสำคัญใน การผลักดัน พ.ร.บ. วิทยาลัยครูฉบับปัจจุ บันมีบทบาทสำคัญมาก ต่อการสนับสนุนการ ปฏิบัติงานของ วิทยาลัยครูในขณะนี้					
ไม่จริง	29(50.9)	29(60.4)	61(64.2)	26(54.2)	145(58.5)
จริง	28(49.1)	19(39.6)	34(35.8)	22(45.8)	103(41.5)
รวม	57(23.0)	48(19.4)	95(38.3)	48(19.4)	248(100)
อธิการมีความฉะฉาน ต่อการแก้ปัญหา ความขัดแย้งมากขึ้น					
ไม่จริง	43(70.5)	25(48.1)	75(77.3)	38(71.7)	181(68.8)
จริง	18(29.5)	27(51.9)	22(22.7)	15(28.3)	82(31.2)
รวม	61(23.2)	52(19.8)	97(36.7)	53(20.2)	263(100)

ตารางที่ 5.2 (ต่อ)

ประเด็นที่ศึกษา	วิทยาลัยครู				
	นครราชสีมา จำนวน(%)	บุรีรัมย์ จำนวน(%)	สุรินทร์ จำนวน(%)	อุบลราชธานี จำนวน(%)	รวม จำนวน(%)
อธิการไม่สนใจต่อข้อ ข้อเสนอของอาจารย์ วิทยาลัยครูแห่งนี้ ไม่จริง จริง	13(22.0)	15(28.8)	45(45.0)	14(26.9)	87(33.1)
	46(78.0)	37(71.2)	55(58.0)	38(73.1)	176(66.9)
รวม	59(22.4)	52(19.8)	100(38.0)	52(19.8)	263(100)
หัวหน้าคณะวิชาของ ท่านมีความสามารถ สูงในการพัฒนา งานวิชาการ ไม่จริง จริง	25(41.0)	28(53.8)	67(67.7)	30(58.3)	150(57.0)
	36(59.0)	24(46.2)	32(32.3)	21(41.2)	113(43.0)
รวม	61(13.2)	52(19.8)	99(37.6)	57(19.4)	263(100)

ตารางที่ 5.2 (ต่อ)

ประเด็นที่ศึกษา	วิทยาลัยครู				
	นครราชสีมา จำนวน(%)	บุรีรัมย์ จำนวน(%)	สุรินทร์ จำนวน(%)	อุบลราชธานี จำนวน(%)	รวม จำนวน(%)
รองอธิการคำนึงถึง การรักษาตำแหน่ง ของตนเองมาก กว่าจะเข้าไปพัฒนา วิทยาลัยครูตาม พ.ร.บ. ใหม่					
ไม่จริง	22(36.1)	15(28.8)	19(19.0)	13(24.5)	69(25.9)
จริง	39(63.9)	37(71.2)	81(81.0)	40(75.5)	197(74.1)
รวม	61(22.9)	52(19.5)	100(37.6)	53(19.9)	266(100)
อธิการสามารถสร้าง เอกภาพในการ บริหารเพื่อให้ ปฏิบัติงานร่วมกับ รองอธิการได้มากขึ้น					
ไม่จริง	24(41.4)	19(37.3)	55(55.0)	22(42.3)	120(41.6)
จริง	32(53.3)	39(78.0)	52(52.5)	30(57.7)	141(54.0)
รวม	58(22.2)	51(19.5)	100(38.3)	52(19.9)	261(100)

ตารางที่ 5.2 (ต่อ)

ประเด็นที่ศึกษา	วิทยาลัยครู				
	นครราชสีมา จำนวน(%)	บุรีรัมย์ จำนวน(%)	สุรินทร์ จำนวน(%)	อุบลราชธานี จำนวน(%)	รวม จำนวน(%)
อธิการได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภายนอก					
ไม่จริง	28(46.7)	11(22.0)	47(47.5)	23(43.4)	109(41.6)
จริง	32(22.9)	39(78.0)	52(52.5)	30(56.6)	153(58.4)
รวม	60(22.9)	50(19.1)	99(37.8)	53(20.2)	262(100)
การสื่อสารของวิทยาลัยครูแห่งนี้มีขั้นตอนมากเกินไป ส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน					
ไม่จริง	22(36.1)	9(17.6)	31(30.7)	10(18.9)	72(27.1)
จริง	39(63.9)	42(82.4)	70(69.3)	43(81.1)	194(72.9)
รวม	61(22.9)	51(19.2)	101 38.0	53(19.9)	266(100)

ตารางที่ 5.2 (ต่อ)

ประเด็นที่ศึกษา	วิทยาลัยครู				
	นครราชสีมา จำนวน(%)	บุรีรัมย์ จำนวน(%)	สุรินทร์ จำนวน(%)	อุบลราชธานี จำนวน(%)	รวม จำนวน(%)
ผู้ปฏิบัติงานในวิทยาลัยครูยุคปัจจุบันเกิด ความสับสนในการ ปฏิบัติตามระเบียบ คำสั่งเพราะระ เบียบคำสั่งขาดความ ชัดเจน					
ไม่จริง	21(34.4)	14(27.5)	22(21.8)	13(24.5)	70(26.3)
จริง	40(65.6)	37(72.5)	79(78.2)	40(75.5)	196(73.7)
รวม	61(22.9)	51(19.2)	101(38.0)	53(19.9)	266(100)

จากตารางที่ 5.2 แสดงความคิดเห็นของอาจารย์วิทยาลัยครูในสทวิทยาลัย
อีสานใต้ ที่มีต่อวัฒนธรรมนโยบายตาม พ.ร.บ. วิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 ใน
ประเด็นสำคัญ ๆ 22 ประเด็น ดังสาระสำคัญต่อไปนี้

1. พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม 262 คน พบว่ามีผู้ตอบ 152 คน (58.0%)
เห็นว่า พ.ร.บ. วิทยาลัยครูฉบับปัจจุบัน กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ชัดเจนว่าจะผลิตบุคลากร
สาขาใด แต่ผู้ตอบ 110 คน (48.0%) เห็นว่าลักษณะดังกล่าวของนโยบายไม่เป็นจริง

เมื่อพิจารณาเป็นรายวิทยาลัยครู พบว่าลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถามของแต่ละ
วิทยาลัยครูสอดคล้องกันแนวการวิเคราะห์ที่กล่าวมาแล้ว

2. จากผู้ตอบแบบสอบถาม 262 คน พบว่ามีผู้ตอบ 142 คน (54.0%) เห็น

ว่า พ.ร.บ. วิทยาลัยครูฉบับปัจจุบันไม่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนางานวิชาการ แต่ผู้ตอบ 121 คน (46.0%) เห็นว่าเป็นจริง

เมื่อพิจารณาเป็นรายวิทยาลัยครูพบว่าแบ่งเป็น 2 กลุ่มกล่าวคือ ผู้ตอบแบบสอบถามจากวิทยาลัยครูนครราชสีมา 62.3% และผู้ตอบจากวิทยาลัยครูสุรินทร์ 54.1% เห็นว่าไม่เป็นจริง ในขณะที่ผู้ตอบจากวิทยาลัยครูบุรีรัมย์ 51.0% และผู้ตอบจากวิทยาลัยครูอุบลราชธานี 50.9% เห็นว่า พ.ร.บ. วิทยาลัยครูเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนางานวิชาการ

3. จากผู้ตอบแบบสอบถาม 266 คน พบว่ามีผู้ตอบ 170 คน (63.9%) เห็นว่าการย้ายอธิการของวิทยาลัยครูเมื่อครบวาระ 4 ปีเป็นมูลเหตุสำคัญที่ทำให้อธิการไม่สนใจต่อการพัฒนาวิทยาลัยครู ส่วนผู้ตอบ 96 คน (36.1%) เห็นว่าไม่เป็นจริง

เมื่อพิจารณาเป็นรายวิทยาลัยครู พบว่าส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกับแนวการวิเคราะห์ข้างต้น โดยเฉพาะผู้ตอบจากวิทยาลัยครูสุรินทร์ 77.2% เห็นว่าเป็นอุปสรรคจริง ผู้ตอบ 65.6% จากวิทยาลัยครูนครราชสีมา ผู้ตอบ 50.9% จากวิทยาลัยครูอุบลราชธานี และผู้ตอบ 49.0% จากวิทยาลัยครูบุรีรัมย์ เห็นว่าเป็นจริง

4. จากผู้ตอบแบบสอบถาม 266 คน พบว่ามีผู้ตอบ 177 คน (66.5%) เห็นว่าการจัดสรรงบประมาณของวิทยาลัยครูไม่คำนึงถึงภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป ส่วนผู้ตอบ 89 คน (33.5%) เห็นว่าไม่เป็นจริง

เมื่อพิจารณาเป็นรายวิทยาลัยครู พบว่าผู้ตอบส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกับแนวการวิเคราะห์ดังกล่าว โดยมีผู้ตอบเห็นว่าเป็นจริง 78.2% 62.7% 62.3% และ 54.1% ของผู้ตอบจากวิทยาลัยครูสุรินทร์ วิทยาลัยครูบุรีรัมย์ วิทยาลัยครูอุบลราชธานี และวิทยาลัยครูนครราชสีมาตามลำดับ

5. จากผู้ตอบแบบสอบถาม 268 คน พบว่ามีผู้ตอบ 151 คน (56.3%) เห็นว่าทรัพยากรของวิทยาลัยครูเพียงพอที่ทำให้สามารถเปิดสอนสาขาวิชาการอื่น ในขณะที่ผู้ตอบ 117 คน (43.7%) เห็นว่าวิทยาลัยครูยังไม่พร้อมที่จะเปิดสอนสาขาวิชาการอื่น

เมื่อพิจารณาแยกตามวิทยาลัยครูพบว่าความเห็นของอาจารย์แต่ละวิทยาลัยครูสอดคล้องกับแนวการวิเคราะห์ที่กล่าวมาแล้ว

6. จากผู้ตอบแบบสอบถาม 256 คน พบว่ามีผู้ตอบ 147 คน (57.4%) เห็นว่าการใช้ดุลพินิจในการตัดสินใจ เพื่อการปฏิบัติตาม พ.ร.บ. วิทยาลัยครูฉบับปัจจุบันไม่ได้ทำให้เป้าหมายของ พ.ร.บ. เบี่ยงเบนไป ในขณะที่ผู้ตอบ 109 คน (42.6%) เห็นว่าเป็นจริง

เมื่อพิจารณาแต่ละวิทยาลัยครู พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกับแนวการวิเคราะห์ที่กล่าวมาแล้ว

7. จากผู้ตอบแบบสอบถาม 262 คน พบว่ามีผู้ตอบ 157 คน (59.9%) เห็นว่าอาจารย์ส่วนใหญ่ของวิทยาลัยครูให้การสนับสนุนการปฏิบัติตาม พ.ร.บ. วิทยาลัยครูฉบับปัจจุบัน แต่มีอาจารย์ 105 คน (40.1%) เห็นว่าไม่เป็นจริง

เมื่อพิจารณาแต่ละวิทยาลัยครู พบว่าผู้ตอบส่วนใหญ่เห็นด้วยกับแนวการวิเคราะห์ที่กล่าวมาแล้ว

8. จากผู้ตอบแบบสอบถาม 267 คน พบว่ามีผู้ตอบ 161 คน (60.3%) เห็นว่าการใช้ระเบียบการวัดผล นักศึกษามหาวิทยาลัย กับนักศึกษามหาวิทยาลัย ที่ต่างกันเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้คุณภาพการศึกษาของวิทยาลัยครูด้อยลงแต่ก็มีผู้ตอบ 106 คน (39.7%) เห็นว่าไม่เป็นจริง

เมื่อพิจารณาเป็นรายวิทยาลัยครู พบว่าส่วนใหญ่เห็นว่า สาเหตุที่ทำให้คุณภาพการศึกษาของวิทยาลัยครูด้อยลงคือ การใช้ระเบียบว่าด้วยการวัดผลการศึกษาที่ต่างกัน ซึ่งผู้ตอบจากวิทยาลัยครูอุบลราชธานี 66.0% จากวิทยาลัยครูสุรินทร์ 65.0% เห็นว่าเป็นจริง ส่วนผู้ตอบ 53.2% จากวิทยาลัยครูนครราชสีมาเท่านั้นที่เห็นว่าไม่เป็นจริง

9. จากผู้ตอบแบบสอบถาม 265 คน พบว่ามีผู้ตอบ 171 คน (64.5%) เห็นว่า พ.ร.บ. วิทยาลัยครูฉบับปัจจุบันทำให้ขาดศูนย์รวมของระบบข้อมูลของวิทยาลัยครู จึงทำให้ไม่สามารถใช้ข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ผู้ตอบ 94 คน (35.5%) เห็นว่าไม่เป็นจริง

เมื่อพิจารณาเป็นรายวิทยาลัยครูพบว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่ของแต่ละวิทยาลัยครูเห็นว่าข้อความข้างต้นเป็นจริง

10. จากผู้ตอบแบบสอบถาม 256 คน พบว่ามีผู้ตอบ 183 คน (71.5%) เห็นว่าอธิบดีกรมการฝึกหัดครูให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของวิทยาลัยครูมาก แต่ผู้ตอบ 73 คน (28.5%) เห็นว่าให้การสนับสนุนน้อย

เมื่อพิจารณาเป็นรายวิทยาลัยครูพบว่า ผู้ตอบแต่ละวิทยาลัยครูมีความเห็นสอดคล้องกับแนวการวิเคราะห์ข้างต้น

11. จากผู้ตอบแบบสอบถาม 257 คน พบว่ามีผู้ตอบ 172 คน (66.9%) เห็นว่าสภาการฝึกหัดครู ให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของวิทยาลัยครูมาก แต่ผู้ตอบ 85 คน (33.1%) เห็นว่าให้การสนับสนุนน้อย

เมื่อพิจารณาเป็นรายวิทยาลัยครูพบว่า ผู้ตอบแต่ละแห่งมีความเห็นสอดคล้อง

กันที่กล่าวมาแล้ว

12. จากผู้ตอบแบบสอบถาม 256 คน พบว่ามีผู้ตอบ 152 คน (59.4%) เห็นว่าการสนับสนุนน้อย

เมื่อพิจารณาเป็นรายวิทยาลัยครูพบว่า ผู้ตอบแต่ละแห่งมีความเห็นสอดคล้องกันที่กล่าวมาแล้ว

13. จากผู้ตอบแบบสอบถาม 229 คน พบว่ามีผู้ตอบ 204 คน (89.1%) เห็นว่ารัฐบาลให้การสนับสนุนการแก้ไข พ.ร.บ. วิทยาลัยครูให้สามารถเปิดสอนในระดับสูงกว่าปริญญาตรีน้อย (ในช่วงแรกของรัฐบาลที่มี นายอานันท์ ปันยารชุน เป็นนายกรัฐมนตรี)

เมื่อพิจารณาเป็นรายวิทยาลัยครูพบว่า ผู้ตอบแต่ละแห่ง มีความเห็นสอดคล้องกันแนวการวิเคราะห์ในภาพรวมดังที่กล่าวมาแล้ว

14. จากผู้ตอบแบบสอบถาม 248 คน พบว่ามีผู้ตอบ 145 คน (58.5%) เห็นว่าผู้มีบทบาทสำคัญในการผลักดัน พ.ร.บ. วิทยาลัยครูฉบับปัจจุบันไม่ได้มีบทบาทในการให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของวิทยาลัยครูในขณะนี้ ส่วนผู้ตอบ 103 คน (41.5%) เห็นว่ายังให้การสนับสนุนอยู่

เมื่อพิจารณาเป็นรายวิทยาลัยครู พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นสอดคล้องกันแนวการวิเคราะห์ที่กล่าวมาแล้ว

15. จากผู้ตอบแบบสอบถาม 263 คน พบว่ามีผู้ตอบ 181 คน (68.8%) เห็นว่าอธิการวิทยาลัยครูไม่ฉะฉานต่อการแก้ปัญหาความขัดแย้ง ส่วนผู้ตอบ 82 คน (31.2%) เห็นว่าอธิการมีความฉะฉานต่อการแก้ปัญหาความขัดแย้งในวิทยาลัยครูจริง

เมื่อพิจารณาเป็นรายวิทยาลัยครูพบว่า ส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันแนวการวิเคราะห์ข้างต้นโดยเฉพาะผู้ตอบจากวิทยาลัยครูสุรินทร์ 77.3% จากวิทยาลัยครูอุบลราชธานี 71.7% และจากวิทยาลัยครูนครราชสีมา 70.5% เห็นว่าอธิการไม่ฉะฉานต่อการแก้ปัญหาความขัดแย้งในวิทยาลัยครู เฉพาะผู้ตอบจากวิทยาลัยครูบุรีรัมย์ 51.9% เท่านั้นที่เห็นว่อธิการมีความฉะฉานต่อการแก้ปัญหาความขัดแย้ง

16. จากผู้ตอบแบบสอบถาม 263 คน พบว่ามีผู้ตอบ 176 คน (66.9%) เห็นว่าอธิการไม่สนใจต่อข้อเสนอของอาจารย์วิทยาลัยครู ส่วนผู้ตอบ 87 คน (33.1%) มีความเห็นกลับกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายวิทยาลัยครูพบว่า ผู้ตอบมีความเห็นสอดคล้องกันแนวการวิเคราะห์ข้างต้น

โดยเฉพาะผู้ตอบ 78.0% จากวิทยาลัยครูนครราชสีมา 73.1% จากวิทยาลัยครูอุบลราชธานี 71.2% จากวิทยาลัยครูบุรีรัมย์ และ 55.0% จากวิทยาลัยครูสุรินทร์ ต่างก็เห็นว่าอธิการไม่สนใจต่อข้อเสนอของอาจารย์วิทยาลัยครู

17. จากผู้ตอบแบบสอบถาม 263 คน พบว่ามีผู้ตอบ 150 คน (57.0%) เห็นว่าหัวหน้าคณะวิชาของตนไม่มีความสามารถในการพัฒนางานวิชาการ ในขณะที่ผู้ตอบ 113 คน (43.0%) เห็นว่าหัวหน้าคณะวิชาของตนมีความสามารถสูงในการพัฒนางานวิชาการ

เมื่อพิจารณาเป็นรายวิทยาลัยครูพบว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกับแนวการวิเคราะห์ข้างต้น กล่าวคือ ผู้ตอบ 67.7% จากวิทยาลัยครูสุรินทร์ 58.8% จากวิทยาลัยครูอุบลราชธานี และ 53.3% จากวิทยาลัยครูบุรีรัมย์ เห็นว่าหัวหน้าคณะวิชาไม่มีความสามารถในการพัฒนางานวิชาการ ยกเว้นแต่ผู้ตอบจากวิทยาลัยครูนครราชสีมาที่เห็นว่าหัวหน้าคณะวิชามีความสามารถสูงในการพัฒนางานวิชาการ

18. จากผู้ตอบแบบสอบถาม 266 คน พบว่ามีผู้ตอบ 197 คน (74.1%) เห็นว่ารองอธิการบริหารงานโดยการคำนึงถึงการรักษาดำแหน่งของตนเอง มากกว่าจะเข้าไปพัฒนาวิทยาลัยครูตามวัตถุประสงค์ของ พ.ร.บ.ฉบับปัจจุบัน ส่วนผู้ตอบ 69 คน (25.9%) มีความเห็นกลับกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายวิทยาลัยครูพบว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกับการวิเคราะห์ข้างต้น โดยเฉพาะผู้ตอบ 81.0% จากวิทยาลัยครูสุรินทร์ 75.5% จากวิทยาลัยครูอุบลราชธานี 71.2% จากวิทยาลัยครูบุรีรัมย์ และ 63.9% จากวิทยาลัยครูนครราชสีมา เห็นว่ารองอธิการ คำนึงถึงการรักษาดำแหน่งของตนเอง มากกว่าจะไปพัฒนางานวิชาการจริง

19. จากผู้ตอบแบบสอบถาม 261 คน พบว่ามีผู้ตอบ 141 คน (54.0%) เห็นว่าอธิการสามารถสร้างเอกภาพในการบริหารเพื่อให้ปฏิบัติงานร่วมกับรองอธิการได้มากขึ้น ส่วนผู้ตอบอีก 120 คน (46.0%) เห็นว่าไม่จริง

เมื่อพิจารณาเป็นรายวิทยาลัยครูพบว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกับแนวการวิเคราะห์ข้างต้น ส่วนที่เห็นแตกต่างกันออกไปคือผู้ตอบจากวิทยาลัยครูสุรินทร์ 55.0% ที่เห็นว่าอธิการไม่สามารถสร้างเอกภาพในการบริหารให้เกิดขึ้นในการทำงานได้

20. จากผู้ตอบแบบสอบถาม 262 คน พบว่ามีผู้ตอบ 153 คน (58.4%) เห็นว่าอธิการได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภายนอกวิทยาลัย ส่วนผู้ตอบ 109 คน (41.6%) มีความเห็นกลับกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายวิทยาลัยครูพบว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่าอธิการได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภายนอกวิทยาลัยครู

21. จากผู้ตอบแบบสอบถาม 266 คน พบว่าผู้ตอบ 194 คน (72.9%) เห็นว่าการสั่งการในวิทยาลัยครูมีขั้นตอนมากเกินไป ส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน มีผู้ตอบเพียง 72 คน (27.1%) เท่านั้นที่มีความเห็นกลับกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายวิทยาลัยครูพบว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกับแนวการวิเคราะห์ข้างต้น โดยเฉพาะผู้ตอบ 82.4 % จากวิทยาลัยครูบุรีรัมย์ 81.1 % จากวิทยาลัยครูอุบลราชธานี 69.3% จากวิทยาลัยครูสุรินทร์ และ 63.9 % จากวิทยาลัยครูนครราชสีมา ต่างก็เห็นว่าการสั่งการในวิทยาลัยครูมีขั้นตอนมากเกินไป

22. จากผู้ตอบแบบสอบถาม 266 คน พบว่าผู้ตอบ 196 คน (73.7%) เห็นว่าผู้ปฏิบัติงานในวิทยาลัยครูยุคปัจจุบัน เกิดความสับสนในการปฏิบัติตามระเบียบ-คำสั่ง เพราะระเบียบ-คำสั่งขาดความชัดเจนมีผู้ตอบเพียง 70 คน (26.3%) เท่านั้นที่มีความเห็นกลับกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายวิทยาลัยครูพบว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกับแนวการวิเคราะห์ข้างต้น กล่าวคือ ผู้ตอบ 78.2% จากวิทยาลัยครูสุรินทร์ 75.5% จากวิทยาลัยครูอุบลราชธานี 72.5 % จากวิทยาลัยครูบุรีรัมย์ และ 65.6% จากวิทยาลัยครูนครราชสีมา เห็นว่า ผู้ปฏิบัติเกิดความสับสนในการปฏิบัติตามระเบียบ-คำสั่งจริง

3. ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ตารางที่ 5.3 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ประเด็นที่ศึกษา	วิทยาลัยครู				
	นครราชสีมา จำนวน(%)	บุรีรัมย์ จำนวน(%)	สุรินทร์ จำนวน(%)	อุบลราชธานี จำนวน(%)	รวม จำนวน(%)
วิทยาลัยครูสามารถ จัดการศึกษาให้แก่ บุคลากรประจำการ ตามโครงการ กศ.บป. ได้ตรงตาม ต้องการของหน่วย งานผู้ใช้บุคลากร ต่ำ (ไม่เกิน 49%)	17(27.9)	15(30.6)	34(34.0)	14(27.5)	80(30.7)
ปานกลาง(50-59%)	7(11.5)	4(8.2)	6(6.0)	4(7.8)	21(8.0)
สูง (60% ขึ้นไป)	37(60.7)	30(61.2)	60(60.0)	33(64.7)	160(61.3)
รวม	61(23.4)	49(18.8)	100(38.3)	57(19.5)	261(100)
อาจารย์วิทยาลัยครู แห่งนี้มีความรู้ ความสามารถวิจัยได้ ต่ำ (ไม่เกิน 49%)	30(50.0)	27(55.1)	48(48.0)	24(47.1)	129(49.6)
ปานกลาง(50-59%)	10(16.7)	6(12.2)	17(17.0)	9(17.6)	42(16.2)
สูง (60% ขึ้นไป)	20(33.3)	16(32.7)	25(35.0)	18(35.3)	89(34.2)
รวม	60(23.1)	49(18.8)	100(38.5)	51(19.6)	260(100)

ตารางที่ 5.3 (ต่อ)

ประเด็นที่ศึกษา	วิทยาลัยครู				
	นครราชสีมา จำนวน(%)	บุรีรัมย์ จำนวน(%)	สุรินทร์ จำนวน(%)	อุบลราชธานี จำนวน(%)	รวม จำนวน(%)
วิทยาลัยครูแห่งนี้สามารถเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นให้เป็นที่ประจักษ์แก่สังคม					
ต่ำ (ไม่เกิน 49%)	19(31.7)	13(26.5)	35(35.0)	10(20.0)	77(29.7)
ปานกลาง(50-59%)	4(6.7)	1(2.0)	10(10.0)	1(2.0)	16(6.2)
สูง (60% ขึ้นไป)	37(61.7)	35(71.4)	55(55.0)	39(78.0)	166(64.1)
รวม	60(23.2)	49(18.9)	100(38.6)	50(19.3)	256(100)
อาจารย์วิทยาลัยครูแห่งนี้ประสบผลสำเร็จในการเข้าไปมีส่วนร่วมในโครงการพัฒนาต่าง ๆ					
ต่ำ (ไม่เกิน 49%)	24(40.0)	17(34.7)	55(55.6)	20(39.2)	116(44.8)
ปานกลาง(50-59%)	7(11.7)	4(8.2)	15(15.2)	7(13.7)	33(12.7)
สูง (60% ขึ้นไป)	29(48.3)	21(57.1)	29(29.2)	24(47.1)	110(42.5)
รวม	60(23.2)	49(18.9)	99(38.2)	51(19.7)	259(100)

ตารางที่ 5.3 (ต่อ)

ประเด็นการศึกษา	วิทยาลัยครู				
	นครราชสีมา จำนวน(%)	บุรีรัมย์ จำนวน(%)	สุรินทร์ จำนวน(%)	อุบลราชธานี จำนวน(%)	รวม จำนวน(%)
การพัฒนาหลักสูตร ของวิทยาลัยครูตรง กับความต้องการของ ท้องถิ่น ต่ำ (ไม่เกิน 49%) ปานกลาง (50-59%) สูง (60% ขึ้นไป)	25(41.0) 5(8.2) 31(50.8)	23(46.9) 6(12.2) 20(40.8)	51(51.5) 9(9.1) 39(39.4)	24(47.1) 5(9.8) 22(43.1)	124(47.3) 25(9.6) 112(43.1)
รวม	61(23.5)	49(18.8)	99(38.1)	51(19.6)	260(100)
ผู้สำเร็จการศึกษา สาขาวิชาอื่นครู สามารถทำงาน ทำได้ภายใน 2 ปี ต่ำ (ไม่เกิน 49%) ปานกลาง (50-59%) สูง (60% ขึ้นไป)	24(40.7) 6(10.2) 29(49.2)	32(65.3) 5(10.2) 12(24.5)	67(67.0) 7(7.0) 26(26.0)	24(48.0) 5(10.0) 21(42.0)	147(57.0) 23(8.9) 88(34.1)
รวม	59(22.9)	49(19.0)	100(38.8)	50(19.4)	258(100)

ตารางที่ 5.3 (ต่อ)

ประเด็นที่ศึกษา	วิทยาลัยครู				
	นครราชสีมา จำนวน(%)	บุรีรัมย์ จำนวน(%)	สุรินทร์ จำนวน(%)	อุบลราชธานี จำนวน(%)	รวม จำนวน(%)
ผู้สำเร็จการศึกษาสาขาวิชาการศึกษาสามารถทำงานทำได้ ทำได้ภายใน 2 ปี					
ต่ำ (ไม่เกิน 49%)	28(46.7)	22(44.9)	59(59.0)	23(46.9)	132(51.2)
ปานกลาง(50-59%)	12(20.0)	4(8.2)	12(12.0)	4(8.2)	32(12.4)
สูง (60% ขึ้นไป)	20(33.3)	23(46.9)	29(29.0)	22(44.9)	94(36.4)
รวม	60(23.3)	49(19.0)	100(38.8)	49(19.0)	258(100)

จากตารางที่ 5.3 แสดงความคิดเห็น ของอาจารย์วิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยอีสานใต้ ที่มีต่อการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ (policy implementation) ตาม น.ร.บ.วิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 โดยวิเคราะห์ในประเด็น ดังสาระสำคัญต่อไปนี้

1. จากผู้ตอบแบบสอบถาม 261 คน พบว่ามีผู้ตอบ 160 คน (61.3%) เห็นว่าวิทยาลัยครูสามารถจัดการศึกษาให้แก่บุคลากรประจำการตามโครงการ กศ.บป. ได้ตรงตามความต้องการของหน่วยงานผู้ใช้บุคลากรได้สูง ผู้ตอบ 80 คน (30.7%) เห็นว่าต่ำ และ ผู้ตอบ 21 คน (8.0%) เห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อนิยามตามวิทยาลัยครูพบว่า ผู้ตอบในแต่ละวิทยาลัย มีความเห็นสอดคล้องกับแนวการวิเคราะห์ที่กล่าวมาแล้ว

2. จากผู้ตอบแบบสอบถาม 260 คน พบว่ามีผู้ตอบ 129 คน (49.6%) เห็นว่าอาจารย์วิทยาลัยมีความสามารถในการวิจัยได้ในเกณฑ์ต่ำ ผู้ตอบ 89 คน (34.2%) เห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามวิทยาลัยครูพบว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกับแนวการวิเคราะห์ที่กล่าวมาแล้ว

3. จากผู้ตอบแบบสอบถาม 259 คน พบว่ามีผู้ตอบ 166 คน (64.1%) เห็นว่าวิทยาลัยครูสามารถเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น ให้เป็นที่ประจักษ์แก่สังคมได้สูง ผู้ตอบ 77 คน (6.2%) เห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามวิทยาลัยครูพบว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้อง กับแนวการวิเคราะห์ที่กล่าวมาแล้ว

4. จากผู้ตอบแบบสอบถาม 259 คน พบว่ามีผู้ตอบ 116 คน (44.8%) เห็นอาจารย์วิทยาลัยครูประสบผลสำเร็จในการเข้าไปมีส่วนร่วมในโครงการพัฒนาต่าง ๆ ในเกณฑ์ต่ำ ผู้ตอบ 110 คน (42.5%) เห็นว่าอยู่ในเกณฑ์สูง และผู้ตอบ 33 คน (12.7%) เห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามวิทยาลัยครู พบว่าผู้ตอบส่วนใหญ่จากวิทยาลัยครูนครราชสีมา วิทยาลัยครูอุบลราชธานีและวิทยาลัยครูบุรีรัมย์ มีความเห็นสอดคล้องกับแนวการวิเคราะห์ข้างต้น เว้นแต่ผู้ตอบจากวิทยาลัยครูสุรินทร์ 55.6% เห็นว่าอาจารย์วิทยาลัยครูสุรินทร์ประสบผลสำเร็จในการเข้าไปมีส่วนร่วม ในโครงการพัฒนาต่าง ๆ อยู่ในเกณฑ์ต่ำ ผู้ตอบ 29.2% เห็นว่าอยู่ในเกณฑ์สูง และผู้ตอบ 15.2% เห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

5. จากผู้ตอบแบบสอบถาม 260 คน พบว่ามีผู้ตอบ 124 คน (47.3%) เห็นว่าการพัฒนาหลักสูตรของวิทยาลัยครู ตรงกับความต้องการของท้องถิ่นในเกณฑ์ต่ำ ผู้ตอบ 112 คน (43.1%) เห็นว่าอยู่ในเกณฑ์สูง และผู้ตอบ 25 คน (9.6%) เห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามวิทยาลัยครู พบว่าผู้ตอบส่วนใหญ่จากวิทยาลัยครูบุรีรัมย์ วิทยาลัยครูสุรินทร์และวิทยาลัยครูอุบลราชธานี มีความเห็นสอดคล้องกับแนวการวิเคราะห์ข้างต้น เว้นแต่ผู้ตอบจากวิทยาลัยครูนครราชสีมาเท่านั้นที่ผู้ตอบ 50.8% เห็นว่าการพัฒนาหลักสูตรของวิทยาลัยครูตรงกับความต้องการของท้องถิ่นสูง ผู้ตอบ 41.0% เห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ต่ำ และผู้ตอบ 8.2% เห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

6. จากผู้ตอบแบบสอบถาม 258 คน พบว่ามีผู้ตอบ 147 คน (57.0%) เห็นว่าผู้สำเร็จการศึกษาสาขาวิชาชีพครูสามารถทำงานทำได้ภายใน 2 ปี อยู่ในเกณฑ์ต่ำ ผู้ตอบ 112 คน (43.1%) เห็นว่าอยู่ในเกณฑ์สูง และผู้ตอบ 23 คน (8.9%) เห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามวิทยาลัยครู พบว่าผู้ตอบส่วนใหญ่จากวิทยาลัยครูสุรินทร์ วิทยาลัยครูบุรีรัมย์และวิทยาลัยครูอุบลราชธานี มีความเห็นสอดคล้องกับแนวการวิเคราะห์ข้างต้น เว้นแต่ผู้ตอบจากวิทยาลัยครูนครราชสีมามีความเห็นกลับกันกับแนวการวิเคราะห์ข้างต้น

7. จากผู้ตอบแบบสอบถาม 258 คน พบว่าผู้ตอบ 132 คน (51.2%) เห็นว่าผู้สำเร็จการศึกษาสาขาวิชาการอื่นสามารถทำงานทำได้ภายใน 2 ปี อยู่ในเกณฑ์ต่ำ ผู้ตอบ 94 คน (36.4%) เห็นว่าอยู่ในเกณฑ์สูง และผู้ตอบ 32 คน (12.4%) เห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

เมื่อพิจารณาตามวิทยาลัยครู พบว่าผู้ตอบส่วนใหญ่จากวิทยาลัยครูต่าง ๆ มีความเห็นสอดคล้องกับแนวการวิเคราะห์ข้างต้น

4. ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรของชุดตัวแปรการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ตารางที่ 5.4 แสดงผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปร
ของชุดตัวแปรการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ประเด็นที่ศึกษา	วิทยาลัยครู				
	นครราชสีมา จำนวน(%)	บุรีรัมย์ จำนวน(%)	สุรินทร์ จำนวน(%)	อุบลราชธานี จำนวน(%)	รวม จำนวน(%)
การสอนนักศึกษาภาค ภาคปกติประสบผล สำเร็จ					
ต่ำ (ไม่เกิน 49%)	15(26.3)	20(40.8)	44(44.4)	13(27.1)	92(36.4)
ปานกลาง(50-59%)	11(19.3)	14(28.6)	25(25.3)	15(31.3)	65(25.7)
สูง (60% ขึ้นไป)	31(54.4)	15(30.6)	30(30.3)	20(41.7)	96(37.9)
รวม	57(22.5)	49(19.4)	99(39.1)	48(19.0)	253(100)

ตารางที่ 5.4 (ต่อ)

ประเด็นที่ศึกษา	วิทยาลัยครู				
	นครราชสีมา จำนวน(%)	บุรีรัมย์ จำนวน(%)	สุรินทร์ จำนวน(%)	อุบลราชธานี จำนวน(%)	รวม จำนวน(%)
การสอนนักศึกษา กศ.บป. ประสพผล สำเร็จ					
ต่ำ (ไม่เกิน 49%)	7(12.3)	7(14.6)	21(21.6)	6(12.0)	41(16.3)
ปานกลาง(50-59%)	7(12.3)	5(10.4)	26(26.8)	10(20.0)	48(19.0)
สูง (60% ขึ้นไป)	43(75.4)	36(75.0)	50(51.5)	34(68.0)	163(64.7)
รวม	57(22.6)	48(19.0)	97(38.5)	50(19.8)	252(100)
การวิจัยประ สพผลสำเร็จ					
ต่ำ (ไม่เกิน 49%)	42(75.0)	33(71.7)	61(96.8)	42(84.0)	178(82.8)
ปานกลาง(50-59%)	7(12.5)	6(13.0)	1(1.6)	3(6.0)	18(8.4)
สูง (60% ขึ้นไป)	7(12.5)	6(13.0)	1(1.6)	5(10.0)	19(8.8)
รวม	56(26.0)	46(21.4)	63(29.3)	50(23.3)	215(100)

ตารางที่ 5.4 (ต่อ)

ประเด็นที่ศึกษา	วิทยาลัยครู				
	นครราชสีมา จำนวน(%)	บุรีรัมย์ จำนวน(%)	สุรินทร์ จำนวน(%)	อุบลราชธานี จำนวน(%)	รวม จำนวน(%)
การส่งเสริมศิลป วัฒนธรรมประสบผล สำเร็จ					
ต่ำ (ไม่เกิน 49%)	17(28.3)	11(22.4)	32(32.0)	10(20.0)	70(27.0)
ปานกลาง(50-59%)	9(15.0)	2(4.1)	15(15.0)	3(6.0)	29(11.2)
สูง (60% ขึ้นไป)	34(56.7)	36(73.5)	53(53.0)	37(74.0)	160(61.8)
รวม	60(23.2)	49(18.9)	100(38.6)	50(19.3)	259(100)
การให้บริการ ทางวิชาการประสบ ผลสำเร็จ					
ต่ำ (ไม่เกิน 49%)	10(16.7)	12(25.0)	38(38.4)	13(25.5)	73(28.3)
ปานกลาง(50-59%)	10(16.7)	5(10.4)	26(26.3)	3(5.9)	44(17.1)
สูง (60% ขึ้นไป)	40(66.7)	31(64.6)	35(35.4)	35(68.6)	141(54.7)
รวม	60(23.3)	48(18.8)	99(38.4)	51(19.8)	258(100)

ตารางที่ 5.4 (ต่อ)

ประเด็นที่ศึกษา	วิทยาลัยครู				
	นครราชสีมา จำนวน(%)	บุรีรัมย์ จำนวน(%)	สุรินทร์ จำนวน(%)	อุบลราชธานี จำนวน(%)	รวม จำนวน(%)
การนำนโยบายไปปฏิบัติ ประสบผลสำเร็จ ต่ำ (ไม่เกิน 49%)	9(16.7)	9(20.0)	33(53.2)	10(21.7)	61(29.5)
ปานกลาง (50-59%)	15(27.8)	14(31.1)	17(27.4)	12(26.1)	58(28.0)
สูง (60% ขึ้นไป)	30(55.6)	22(48.9)	12(19.4)	24(52.2)	88(42.5)
รวม	54(26.1)	45(21.7)	62(30.0)	46(22.2)	207(100)

จากตารางที่ 5.4 แสดงความคิดเห็นของอาจารย์วิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยอีสานใต้ ที่มีต่อตัวแปรรวมของการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ ตาม พ.ร.บ. วิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 ซึ่งจำแนกตามวิทยาลัยครู โดยมีตัวแปรหลักที่สร้างขึ้นโดยกระบวนการทางการวิจัย ที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์ทางสถิติขั้นสูง (Multivariate Analysis) 6 ตัวแปร ส่วนผลการวิเคราะห์ตัวแปรรวมของการนำนโยบายไปปฏิบัติ มีสาระสำคัญดังนี้

1. การสอนนักศึกษาภาคปกติ มีผู้ตอบ 253 คน พบว่าผู้ตอบเห็นว่าการสอนนักศึกษาภาคปกติประสบผลสำเร็จสูง 96 คน (37.9%) ซึ่งใกล้เคียงกับที่ผู้ตอบเห็นว่าประสบผลสำเร็จต่ำ 92 คน (36.4%) และผู้ตอบเห็นว่าประสบผลสำเร็จในระดับปานกลาง 65 คน (25.7%)

เมื่อพิจารณาเป็นรายวิทยาลัยครู พบว่าผู้ตอบจากวิทยาลัยครูสุรินทร์ และวิทยาลัยครูบุรีรัมย์ส่วนใหญ่เห็นว่าการสอนนักศึกษาภาคปกติประสบผลสำเร็จอยู่ในเกณฑ์ต่ำ จำนวน 44 คน (44.4%) และ 20 คน (40.8%) ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบจากวิทยาลัยครู

ครูนครราชสีมา และวิทยาลัยครูอุบลราชธานี ส่วนใหญ่เห็นว่าการสอนนักศึกษาภาคปกติ ประสพผลสำเร็จอยู่ในเกณฑ์สูง จำนวน 31 คน (54.4%) และ 20 คน (41.7%) ตามลำดับ

2. การสอนนักศึกษา กศ.บป. มีผู้ตอบ 252 คน ส่วนใหญ่เห็นว่าประสพผลสำเร็จสูง จำนวน 163 คน (64.7%) ประสพผลสำเร็จในระดับปานกลาง จำนวน 48 คน (19.0%) และประสพผลสำเร็จต่ำจำนวน 41 คน (16.3%)

เมื่อพิจารณาเป็นรายวิทยาลัยครู พบว่าผู้ตอบมีความเห็นสอดคล้องกับการสรุปในภาพรวมข้างต้น

3. การวิจัยของวิทยาลัยครู มีผู้ตอบ 215 คน มีผู้ตอบส่วนใหญ่เห็นว่าการวิจัยไม่ประสพผลสำเร็จ หรือประสพผลสำเร็จอยู่ในเกณฑ์ต่ำ จำนวน 178 คน (82.8%) และผู้ตอบเห็นว่าการวิจัยประสพผลสำเร็จอยู่ในเกณฑ์สูงและปานกลาง มีจำนวนใกล้เคียงกันคือ 19 คน (8.8%) และ 18 คน (8.4%) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายวิทยาลัยครู ผู้ตอบส่วนใหญ่เห็นว่าการวิจัยของวิทยาลัยครู ประสพผลสำเร็จ อยู่ในเกณฑ์ที่สอดคล้องกับการวิเคราะห์ในภาพรวมที่กล่าวมาแล้ว โดย เฉพาะผู้ตอบจากวิทยาลัยครูสุรินทร์เห็นว่าการวิจัยประสพผลสำเร็จต่ำมีจำนวนถึง 61 คน (96.8%)

4. การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมของวิทยาลัย มีผู้ตอบ 259 คน ผู้ตอบส่วนใหญ่ เห็นว่าประสพผลสำเร็จอยู่ในเกณฑ์สูง จำนวน 160 คน (61.8%) ประสพผลสำเร็จใน เกณฑ์ต่ำ จำนวน 70 คน (27.0%) และประสพผลสำเร็จในระดับปานกลาง จำนวน 29 คน (11.2%)

เมื่อพิจารณาเป็นรายวิทยาลัยครู พบว่าสอดคล้องกับแนวการวิเคราะห์ข้างต้น แต่อย่างไรก็ตาม การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมของวิทยาลัยครูอุบลราชธานี ผู้ตอบเห็นว่า ประสพผลสำเร็จอยู่ในเกณฑ์สูงถึง 74 % ใกล้เคียงกับวิทยาลัยครูบุรีรัมย์ที่ผู้ตอบเห็นว่า ประสพผลสำเร็จอยู่ในเกณฑ์สูงถึง 73.5%

5. การให้บริการวิชาการของวิทยาลัยครู มีผู้ตอบ 258 คน ผู้ตอบส่วนใหญ่ 141 คน (54.7%) เห็นว่าการให้บริการทางวิชาการของวิทยาลัยครูประสพผลสำเร็จอยู่ใน เกณฑ์สูง ผู้ตอบ 73 คน (28.3%) เห็นว่าประสพผลสำเร็จต่ำ และผู้ตอบ 44 คน (17.1%) เห็นว่าประสพผลสำเร็จในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายวิทยาลัยครู พบว่าผู้ตอบจากวิทยาลัยครูนครราชสีมา

วิทยาลัยครูบุรีรัมย์และวิทยาลัยครูอุบลราชธานี มีความเห็นสอดคล้องกับแนวการวิเคราะห์ข้างต้น ยกเว้นวิทยาลัยครูสุรินทร์ที่ผู้ตอบส่วนใหญ่ 38 คน (38.4%) เห็นว่าการให้บริการทางวิชาการประสบผลสำเร็จอยู่ในเกณฑ์ต่ำ รองลงมาคือผู้ตอบ 35 คน (35.4%) เห็นว่าประสบผลสำเร็จในเกณฑ์สูง และผู้ตอบ 26 คน (26.3%) เห็นว่าประสบผลสำเร็จในระดับปานกลาง

6. เมื่อพิจารณาภาพรวมของการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ จากผู้ตอบแบบสอบถาม 207 คน พบว่าผู้ตอบ 88 คน (42.5%) เห็นว่าการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติประสบผลสำเร็จในเกณฑ์สูง ผู้ตอบ 61 คน (29.5%) เห็นว่าการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ ประสบผลสำเร็จในเกณฑ์ต่ำ และผู้ตอบ 58 คน (28.0%) เห็นว่า การนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ ประสบผลสำเร็จในระดับปานกลางและถ้าพิจารณาเป็นรายวิทยาลัยครู พบว่าวิทยาลัยครูนครราชสีมา ผู้ตอบ 56.6% เห็นว่าการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติประสบผลสำเร็จในระดับปานกลาง และผู้ตอบ 16.7 % เห็นว่าประสบผลสำเร็จในเกณฑ์ต่ำ วิทยาลัยครูอุบลราชธานี ผู้ตอบ 52.2% เห็นว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติประสบผลสำเร็จในเกณฑ์สูง ผู้ตอบ 26.1% เห็นว่าประสบผลสำเร็จในระดับปานกลาง และผู้ตอบ 21.7% เห็นว่าประสบผลสำเร็จต่ำ และวิทยาลัยครูบุรีรัมย์ผู้ตอบ 48.9% เห็นว่า การนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติประสบผลสำเร็จในเกณฑ์สูง ผู้ตอบ 31.1% เห็นว่าประสบผลสำเร็จในระดับปานกลาง และผู้ตอบ 20.0% เห็นว่าประสบผลสำเร็จในเกณฑ์ต่ำ

เป็นที่น่าสังเกตว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติของวิทยาลัยครูสุรินทร์ มีลักษณะของความสำเร็วดกดันกับวิทยาลัยครูอื่น ๆ ทั้ง 3 แห่ง กล่าวคือ ผู้ตอบส่วนใหญ่ 53.2% เห็นว่าการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติประสบผลสำเร็จในเกณฑ์ต่ำ ผู้ตอบ 27.4% เห็นว่าประสบผลสำเร็จในระดับปานกลาง และผู้ตอบเพียง 19.4% เท่านั้นที่เห็นว่าการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติประสบผลสำเร็จในเกณฑ์สูง

4. สรุป

โดยสรุป การนำเสนอผลการวิเคราะห์บทนี้ ได้ชี้ให้เห็นว่าการวิเคราะห์มาตรวัด มีความเชื่อถือได้เพียงพอที่จะนำไปใช้ในการวิจัยได้เป็นอย่างดี และในส่วนของการวิเคราะห์แบบสอบถามด้วยสถิติพื้นฐาน ทำให้เข้าใจลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง และลักษณะของตัวแปรได้ดียิ่งขึ้นซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ในระดับตัวแปรพหุคูณต่อไป

เชิงอรรถ

¹ สุกิตรา บุญรัตนันท์, ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับรัฐประศาสนศาสตร์ (กรุงเทพฯ : เทพรัตน์การพิมพ์, 2534), หน้า 152.

บทที่ 6

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน

1. ความนำ

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance : ANOVA) เพื่อชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างของลักษณะการตีความนโยบายของแต่ละวิทยาลัยครู ตลอดจนสภาพของการนำนโยบายไปปฏิบัติว่ามีความแตกต่างกันอย่างไร โดยได้วิเคราะห์ต่อ เนื่องจากการวิเคราะห์ โดยได้ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ที่ได้ กล่าวถึงในส่วนที่แล้ว

แต่อย่างไรก็ตาม การวิเคราะห์ความแปรปรวนนี้จะนำเสนอเฉพาะประเด็น ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 หรือน้อยกว่านี้เท่านั้น ฉะนั้นอาจจะ มีบางประเด็นถูกตัดทอนออกไป

การนำเสนอตาราง จำเป็นต้องใช้คำย่อทางสถิติบางตัว เพื่อให้สะดวก ต่อการพิมพ์ และเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน คำย่อดังกล่าวมีดังนี้

1. D.F. ย่อมาจาก "Degree of Freedom (ค่าองศาแห่งความอิสระ)"
2. SS ย่อมาจาก "Sum of Squares (ผลรวมยกกำลังสอง)"
3. MS ย่อมาจาก "Mean of Squares (มัธยัมยกกำลังสอง)"
4. F ย่อมาจาก "F ratio (อัตราส่วน F)"
5. Sig F ย่อมาจาก "Significance of F (นัยสำคัญของ F)"

ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 2 ประเด็นใหญ่ ๆ คือ ประเด็นแรก เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรเชิงนโยบายส่วนอีกประเด็นเป็นการวิเคราะห์ ความแปรปรวนของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ดังสาระสำคัญต่อไปนี้

2. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน

1. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวแปรเชิงนโยบาย

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ของตัวแปรเชิงนโยบายของวิทยาลัยครู ประกอบด้วยตารางทั้งหมด 24 ตาราง จากตารางที่ 6.1 ถึง 6.24 ดังนี้

ตารางที่ 6.1 ความแปรปรวนของการย้ายอธิการเมื่อครบวาระ 4 ปี เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้อธิการไม่สนใจต่อการพัฒนาวิทยาลัยครู ของสหวิทยาลัยอีสานใต้

แหล่ง (Source)	D.F.	SS	MS	F	SIG F
ระหว่างกลุ่ม	3	29.05	9.68	6.17	0.000
ภายในกลุ่ม	191	299.67	1.57		
รวม	194	328.72			

ตารางที่ 6.2 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตารางที่ 6.1

เปรียบเทียบระหว่างวิทยาลัยครู					จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
	1	2	3	4					
1. นครราชสีมา	-	-	-	-	43	2.40	1.27	1.00	5.00
2. บุรีรัมย์		-	*	-	36	2.89	1.41	1.00	5.00
3. สุรินทร์			-	*	76	2.12	1.21	1.00	5.00
4. อุบลราชธานี				-	40	3.05	1.15	1.00	5.00
รวม					195	2.51	1.30	1.00	5.00

* ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

จากตารางที่ 6.1 ค่า F เท่ากับ 6.17 ซึ่งมากกว่าค่า F ที่ได้จากตารางเปิดแสดงว่าการย้ายอธิการเมื่อครบวาระ 4 ปี เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้อธิการไม่สนใจต่อการพัฒนาวิทยาลัยครู ของวิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยอีสานได้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.01

เมื่อตรวจสอบความแตกต่างโดยวิธี Sheffe' (ตารางที่ 6.2) เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของการย้ายอธิการเมื่อครบวาระ 4 ปี ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้อธิการไม่สนใจต่อการพัฒนาวิทยาลัยครู พบว่าค่าเฉลี่ยของวิทยาลัยครูสุรินทร์ (2.12) แตกต่างจากวิทยาลัยครูบุรีรัมย์ (2.89) และวิทยาลัยครูอุบลราชธานี (3.05) มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

โดยสรุป แล้ววิทยาลัยครูสุรินทร์ มีระดับความรุนแรงของปัญหามากที่สุด รองลงมาคือวิทยาลัยครูนครราชสีมา วิทยาลัยครูบุรีรัมย์ และวิทยาลัยครูอุบลราชธานี ตามลำดับ

ตารางที่ 6.3 แสดงค่าความแปรปรวนของการจัดสรรงบประมาณของวิทยาลัยครูที่ไม่คำนึงถึงภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป ของวิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยอีสานได้

แหล่ง (Source)	D.F.	SS	MS	F	SIG F
ระหว่างกลุ่ม	3	19.38	6.46	4.24	0.006
ภายในกลุ่ม	191	290.90	1.52		
รวม	194	310.29			

ตารางที่ 6.4 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตารางที่ 6.3

เปรียบเทียบระหว่างวิทยาลัยครู					จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
	1	2	3	4					
1. นครราชสีมา	-	-	*	-	43	3.07	1.26	1.00	5.00
2. บุรีรัมย์		-	-	-	36	2.50	1.28	1.00	5.00
3. สุรินทร์			-	-	76	2.24	1.25	1.00	5.00
4. อุบลราชธานี				-	40	2.63	1.13	1.00	5.00
รวม					195	2.55	1.26	1.00	5.00

* ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

จากตารางที่ 6.3 ค่า F เท่ากับ 4.24 ซึ่งมากกว่าค่า F ที่เปิดจากตาราง แสดงว่า การจัดสรรงบประมาณของวิทยาลัยครูไม่คำนึงถึงภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป ของวิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยอีสานใต้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.01

เมื่อตรวจสอบความแตกต่างโดยวิธี Sheffe' (ตารางที่ 6.4) เพื่อเปรียบเทียบการจัดสรรงบประมาณของวิทยาลัยครู โดยไม่คำนึงถึงภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป พบว่าค่าเฉลี่ยของวิทยาลัยครูสุรินทร์ (2.24) แตกต่างจากค่าเฉลี่ยของวิทยาลัยครู นครราชสีมา (3.07) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

โดยสรุป พบว่าวิทยาลัยครูสุรินทร์ มีระดับความรุนแรงของปัญหามากที่สุด รองลงมาคือ วิทยาลัยครูบุรีรัมย์ วิทยาลัยครูอุบลราชธานี และวิทยาลัยครูนครราชสีมา ตามลำดับ

ตารางที่ 6.5 แสดงค่าความแปรปรวนของความลับไวที่อธิการสามารถแก้ปัญหา
ความขัดแย้งของวิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยอีสานใต้

แหล่ง (Source)	D.F.	SS	MS	F	SIG F
ระหว่างกลุ่ม	3	32.10	10.70	7.73	0.000
ภายในกลุ่ม	191	264.28	1.38		
รวม	194	296.38			

ตารางที่ 6.6 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตารางที่ 6.5

เปรียบเทียบระหว่างวิทยาลัยครู					จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
	1	2	3	4					
1.นครราชสีมา	-	*	-	-	43	2.37	1.16	1.00	5.00
2.บุรีรัมย์		-	*	*	36	3.28	1.28	1.00	5.00
3.สุรินทร์			-	-	76	2.14	1.16	1.00	5.00
4.อุบลราชธานี				-	40	2.40	1.13	1.00	5.00
รวม					195	2.46	1.24	1.00	5.00

* ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

จากตารางที่ 6.5 ค่า F เท่ากับ 7.73 ซึ่งมากกว่าค่า F ที่เปิดจากตาราง แสดงว่าความผันไวก่อการในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง ของวิทยาลัยครูในสหวิทยาลัย อีสานใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.01

เมื่อตรวจสอบอัตราส่วน F โดยวิธี Sheffe' (ตารางที่ 10) เพื่อเปรียบเทียบความผันไวก่อการในการแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในวิทยาลัยครู พบว่าค่าเฉลี่ย ของวิทยาลัยครูสุรินทร์ (2.14) แตกต่างจากค่าเฉลี่ยของวิทยาลัยครูบุรีรัมย์ (3.28) ค่าเฉลี่ยของวิทยาลัยครูบุรีรัมย์แตกต่างจากค่าเฉลี่ยของวิทยาลัยครูนครราชสีมา (2.37) และค่าเฉลี่ยของวิทยาลัยครูอุบลราชธานี (2.40) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

โดยสรุป พบว่าวิทยาลัยครูสุรินทร์ มีระดับความรุนแรงของปัญหามากที่สุด รองลงมาคือ วิทยาลัยครูนครราชสีมา วิทยาลัยครูอุบลราชธานีและวิทยาลัยครูบุรีรัมย์ ตามลำดับ

ตารางที่ 6.7 แสดงค่าความแปรปรวนของอรรถการที่ไม่สนใจต่อข้อเสนอแนะ
ของอาจารย์วิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยอีสานใต้

แหล่ง (Source)	D.F.	SS	MS	F	SIG	F
ระหว่างกลุ่ม	3	23.63	7.88	5.65	0.001	
ภายในกลุ่ม	191	266.29	1.40			
รวม	194	289.92				

ตารางที่ 6.8 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตารางที่ 6.7

เปรียบเทียบระหว่างวิทยาลัยครู					จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
	1	2	3	4					
1.นครราชสีมา	-	-	*	-	43	3.72	1.03	1.00	5.00
2.บุรีรัมย์		-	-	-	36	3.58	1.05	1.00	5.00
3.สุรินทร์			-	*	76	2.95	1.38	1.00	5.00
4.อุบลราชธานี				-	40	3.65	1.03	1.00	5.00
รวม					195	3.38	1.22	1.00	5.00

* ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

จากตารางที่ 6.7 ค่า F เท่ากับ 5.65 ซึ่งมากกว่าค่า F ที่เปิดได้จากตาราง แสดงว่าอธิการไม่สนใจต่อข้อเสนอแนะของอาจารย์วิทยาลัยครู ในสหวิทยาลัยอีสานใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.01

เมื่อตรวจสอบความแตกต่างโดยวิธี Sheffe' (ตารางที่ 6.8) พบว่าค่าเฉลี่ยที่อธิการไม่สนใจต่อข้อเสนอแนะ ของอาจารย์ในวิทยาลัยครูสุรินทร์ (2.95) แตกต่างจากวิทยาลัยครูนครราชสีมา (3.72) และแตกต่างจากวิทยาลัยครูอุบลราชธานี (3.65) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

โดยสรุป พบว่าวิทยาลัยครูสุรินทร์ มีระดับความรุนแรงของปัญหามากที่สุด รองลงมาคือ วิทยาลัยครูบุรีรัมย์ วิทยาลัยครูอุบลราชธานีและวิทยาลัยครูนครราชสีมา ตามลำดับ

ตารางที่ 6.9 แสดงค่าความแปรปรวนของหัวหน้าคณะวิชาที่มีความสามารถสูง
ในการพัฒนางานวิชาการของวิทยาลัยครูในส่ววิทยาลัยอีสานใต้

แหล่ง (Source)	D.F.	SS	MS	F	SIG F
ระหว่างกลุ่ม	3	16.90	5.63	4.03	0.008
ภายในกลุ่ม	191	267.17	1.40		
รวม	194	284.07			

ตารางที่ 6.10 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตารางที่ 6.9

เปรียบเทียบระหว่างวิทยาลัยครู					จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
	1	2	3	4					
1. นครราชสีมา	-	-	*	-	43	3.26	1.18	1.00	5.00
2. บุรีรัมย์		-	-	-	36	2.81	1.33	1.00	5.00
3. สุรินทร์			-	-	76	2.48	1.21	1.00	5.00
4. อุบลราชธานี				-	40	2.80	0.99	1.00	5.00
รวม					194	2.77	1.21	1.00	5.00

* ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

จากตารางที่ 6.9 ค่า F เท่ากับ 4.03 มากกว่าค่าที่เปิดจากตาราง แสดงว่า ค่าเฉลี่ยของหัวหน้าคณะวิชาของวิทยาลัยครูที่มีความสามารถสูงในการพัฒนางานวิชาการ ในสหวิทยาลัยอีสานใต้มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.01

เมื่อตรวจสอบความแตกต่างโดยวิธี Sheffe' (ตารางที่ 6.10) พบว่าค่าเฉลี่ยของหัวหน้าคณะวิชา ที่มีความสามารถสูงในการพัฒนางานวิชาการของวิทยาลัยครูสุรินทร์ (2.48) แตกต่างจากวิทยาลัยครูนครราชสีมา (3.26) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

โดยสรุป พบว่าหัวหน้าคณะวิชาของวิทยาลัยครูนครราชสีมามีความสามารถในการพัฒนางานวิชาการ (ในระดับปานกลาง) แตกต่างจากวิทยาลัยครูสุรินทร์ซึ่งอยู่ในระดับต่ำ

ตารางที่ 6.11 แสดงค่าความแปรปรวนของการสื่อสารของวิทยาลัยครูที่มีชั้นตอน
มากเกินไป จนส่งผลให้เกิดความล่าช้า ในการปฏิบัติงานของ
วิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยอีสานใต้

แหล่ง (Source)	D.F.	SS	MS	F	SIG F
ระหว่างกลุ่ม	3	13.12	4.37	3.46	0.02
ภายในกลุ่ม	191	241.63	1.27		
รวม	194	254.75			

ตารางที่ 6.12 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตารางที่ 6.11

เปรียบเทียบระหว่างวิทยาลัยครู					จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
	1	2	3	4					
1.นครราชสีมา	-	*	-	-	43	2.65	1.15	1.00	5.00
2.บุรีรัมย์		-	-	-	36	1.89	1.06	1.00	5.00
3.สุรินทร์			-	-	76	2.38	1.21	1.00	5.00
4.อุบลราชธานี				-	40	2.13	0.97	1.00	5.00
รวม					195	2.30	1.15	1.00	5.00

* ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

จากตารางที่ 6.11 ค่า F เท่ากับ 3.46 มากกว่าค่าที่เปิดจากตาราง แสดงว่าการสื่อสารของวิทยาลัยครูมีขั้นตอนมากเกินไป จนส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงานในสหวิทยาลัยอีสานใต้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

เมื่อตรวจสอบความแตกต่างโดยวิธี Sheffe' (ตารางที่ 6.12) พบว่าค่าเฉลี่ยของการสื่อสาร ของวิทยาลัยครูที่มีขั้นตอนมากเกินไป ของวิทยาลัยครูบุรีรัมย์ (1.89) แตกต่างจากวิทยาลัยครูนครราชสีมา (2.65) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

โดยสรุป พบว่าระดับความรุนแรงของปัญหามีมากที่สุด ที่วิทยาลัยครูบุรีรัมย์ รองลงมาคือ วิทยาลัยครูอุบลราชธานี วิทยาลัยครูสุรินทร์ และวิทยาลัยครูนครราชสีมา

ตารางที่ 6.13 แสดงค่าความแปรปรวนของโครงสร้างทางนโยบายของวิทยาลัยครู
ในสทวิทยาลัยอีสานใต้

แหล่ง (Source)	D.F.	SS	MS	F	SIG F
ระหว่างกลุ่ม	3	5.60	1.87	4.56	0.004
ภายในกลุ่ม	174	71.26	0.41		
รวม	177	76.86			

ตารางที่ 6.14 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตารางที่ 6.13

เปรียบเทียบระหว่างวิทยาลัยครู					จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
	1	2	3	4					
1.นครราชสีมา	-	-	-	-	40	2.92	.67	1.71	4.2
2.บุรีรัมย์		-	*	-	30	3.17	.70	1.71	4.7
3.สุรินทร์			-	-	70	2.71	.58	1.29	3.8
4.อุบลราชธานี				-	38	3.05	.67	2.00	4.1
รวม					178	2.91	.66	1.29	4.7

* ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

จากตารางที่ 6.13 ค่า F เท่ากับ 4.56 มากกว่าค่าที่เปิดจากตาราง แสดงว่า ค่าเฉลี่ยของโครงสร้างของนโยบาย ของวิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยอีสานใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.01

เมื่อตรวจสอบความแตกต่างโดยวิธี Sheffe' (ตารางที่ 6.14) พบว่า ค่าเฉลี่ยของโครงสร้าง ของนโยบายของวิทยาลัยครูสุรินทร์ (2.71) แตกต่างจาก วิทยาลัยครูบุรีรัมย์ (3.17) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.01

โดยสรุป พบว่าสภาพโครงสร้างทางนโยบายของวิทยาลัยครูสุรินทร์มีปัญหา มากที่สุด รองลงมาคือวิทยาลัยครูนครราชสีมา ส่วนโครงสร้างทางนโยบายของวิทยาลัยครู บุรีรัมย์ และวิทยาลัยครูอุบลราชธานี มีแนวโน้มที่จะสนับสนุนการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ตารางที่ 6.15 แสดงค่าความแปรปรวนของทรัพยากรของวิทยาลัยครู
ในสหวิทยาลัยอีสานใต้

แหล่ง (Source)	D.F.	SS	MS	F	SIG F
ระหว่างกลุ่ม	3	5.42	1.81	3.26	0.02
ภายในกลุ่ม	174	96.25	0.55		
รวม		101.67			

ตารางที่ 6.16 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตารางที่ 6.15

เปรียบเทียบระหว่างวิทยาลัยครู					จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
	1	2	3	4					
1.นครราชสีมา	-	-	*	-	40	2.93	.75	1.50	4.17
2.บุรีรัมย์		-	-	-	30	2.67	.83	1.50	4.33
3.สุรินทร์			-	-	70	2.47	.72	1.00	4.50
4.อุบลราชธานี				-	38	2.69	.72	1.33	4.00
รวม					178	2.65	.76	1.00	4.50

* ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

จากตารางที่ 6.15 ค่า F เท่ากับ 3.26 มากกว่าค่าที่เปิดจากตาราง แสดงว่า ทักษะการของวิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยอีสานใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

เมื่อตรวจสอบความแตกต่างโดยวิธี Sheffe' (ตารางที่ 6.16) พบว่า ค่าเฉลี่ยของทักษะการ ของวิทยาลัยครูสุรินทร์ (2.47) แตกต่างจากค่าเฉลี่ยของวิทยาลัยครูนครราชสีมา (2.93) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

โดยสรุป พบว่าลักษณะทักษะการของวิทยาลัยครู ในสหวิทยาลัยอีสานใต้ ไม่เหมาะสมกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ตารางที่ 6.17 แสดงค่าความแปรปรวนของการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน
ของวิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยอีสานใต้

แหล่ง (Source)	D.F.	SS	MS	F	SIG F
ระหว่างกลุ่ม	3	4.06	1.35	2.99	0.03
ภายในกลุ่ม	174	78.80	0.45		
รวม	177	82.85			

ตารางที่ 6.18 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตารางที่ 6.17

เปรียบเทียบระหว่างวิทยาลัยครู					จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
	1	2	3	4					
1. นครราชสีมา	-	-	-	-	40	3.21	0.77	1.86	4.71
2. บุรีรัมย์		-	-	-	30	3.17	0.70	1.71	4.86
3. สุรินทร์			-	-	70	2.78	.67	1.00	4.12
4. อุบลราชธานี				-	38	3.16	.53	2.14	4.29
รวม					178	3.06	.68	1.00	4.86

หมายเหตุ : ค่าเฉลี่ยของกลุ่มใดๆ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 6.17 ค่า F เท่ากับ 2.99 มากกว่าค่าที่เปิดจากตาราง แสดงว่า ค่าเฉลี่ยของการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของวิทยาลัยครูในสหวิทยาลัย อีสานได้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

เมื่อตรวจสอบความแตกต่างโดยวิธี Sheffe' (ตารางที่ 6.18) พบว่า ค่าเฉลี่ยของการสนับสนุนการนำนโยบายไปปฏิบัติ ของวิทยาลัยครูได้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

โดยสรุป แม้ว่าค่าเฉลี่ยของการสนับสนุนการนำนโยบาย ของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติจะไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า วิทยาลัยครูส่วนใหญ่ให้การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ยกเว้นวิทยาลัยครูสุรินทร์ จะอยู่ในระดับต่ำ

ตารางที่ 6.19 แสดงค่าความแปรปรวนของการสนับสนุนของการเมืองต่อวิทยาลัยครู ในสหวิทยาลัยอีสานใต้

แหล่ง (Source)	D.F.	SS	MS	F	SIG F
ระหว่างกลุ่ม	3	4.03	1.34	3.86	0.01
ภายในกลุ่ม	174	60.46	0.35		
รวม	177	64.49			

ตารางที่ 6.20 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตารางที่ 6.19

เปรียบเทียบระหว่างวิทยาลัยครู					จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
	1	2	3	4					
1. นครราชสีมา	-	-	*	-	40	2.55	0.77	1.18	4.0
2. บุรีรัมย์		-	-	-	30	2.48	0.57	1.35	3.7
3. สุรินทร์			-	-	70	2.21	0.55	1.06	3.7
4. อุบลราชธานี				-	38	2.23	0.50	1.41	3.3
รวม					178	2.34	0.60	1.06	4.0

* ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

จากตารางที่ 6.19 ค่า F เท่ากับ 3.86 มากกว่าค่าที่เปิดจากตาราง แสดงว่า ค่าเฉลี่ยของการสนับสนุนทางการเมืองต่อวิทยาลัยครู ในสหวิทยาลัยอีสานใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.01

เมื่อตรวจสอบความแตกต่างโดยวิธี Sheffe' (ตารางที่ 6.20) พบว่า ค่าเฉลี่ยของการสนับสนุนทางการเมือง ต่อวิทยาลัยครูสุรินทร์ (2.21) แตกต่างจาก ค่าเฉลี่ยของวิทยาลัยครูนครราชสีมา (2.55) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

โดยสรุปพบว่าการสนับสนุนทางการเมืองต่อวิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยอีสานใต้ อยู่ในระดับต่ำ และวิทยาลัยครูสุรินทร์ได้รับการสนับสนุนต่ำสุด

ตารางที่ 6.21 แสดงค่าความแปรปรวนของการติดต่อสื่อสารของวิทยาลัยครู
ในสหวิทยาลัยอีสานใต้

แหล่ง (Source)	D.F.	SS	MS	F	SIG F
ระหว่างกลุ่ม	3	3.90	1.30	2.19	0.09
ภายในกลุ่ม	174	103.27	0.59		
รวม	177	107.17			

ตารางที่ 6.22 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตารางที่ 6.21

เปรียบเทียบระหว่างวิทยาลัยครู					จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
	1	2	3	4					
1.นครราชสีมา	-	-	-	-	40	2.83	0.91	1.00	4.75
2.บุรีรัมย์		-	-	-	30	2.78	0.72	1.50	4.25
3.สุรินทร์			-	-	70	2.49	0.77	1.25	4.00
4.อุบลราชธานี				-	38	2.75	0.65	1.50	4.00
รวม					178	2.67	0.78	1.00	4.75

หมายเหตุ : ค่าเฉลี่ยของกลุ่มใดๆ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตาราง 6.21 ค่า F เท่ากับ 2.19 ซึ่งน้อยมากที่ได้จากตาราง แสดงว่าค่าเฉลี่ยของการติดต่อสื่อสารของวิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยอีสานใต้ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับการตรวจสอบโดยวิธี Sheffe' (ตารางที่ 6.22) แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า การติดต่อสื่อสารของวิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยอีสานใต้ อยู่ในสภาพที่ไม่สนับสนุนต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ตารางที่ 6.23 แสดงค่าความแปรปรวนของภาวะผู้นำของวิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยอีสานใต้

แหล่ง (Source)	D.F.	SS	MS	F	SIG F
ระหว่างกลุ่ม	3	15.00	5.00	8.24	0.00
ภายในกลุ่ม	174	105.65	0.61		
รวม	177	120.66			

ตารางที่ 6.24 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตารางที่ 6.23

เปรียบเทียบระหว่างวิทยาลัยครู					จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด
	1	2	3	4					
1. นครราชสีมา	-	-	*	-	40	2.91	0.85	1.11	4.89
2. บุรีรัมย์		-	*	-	30	3.27	0.79	1.44	4.78
3. สุรินทร์			-	-	70	2.46	0.78	1.00	4.22
4. อุบลราชธานี				-	38	2.77	0.69	1.78	4.22
รวม					178	2.76	0.83	1.00	4.89

* ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

จากตารางที่ 6.23 ค่า F เท่ากับ 8.24 มากกว่าที่ได้จากเปิดตาราง แสดงว่า ค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำของวิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยอีสานใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

เมื่อตรวจสอบความแตกต่างโดยวิธี 'Sheffe' (ตารางที่ 6.24) พบว่า ค่าเฉลี่ยของภาวะผู้นำของวิทยาลัยครูสุรินทร์ (2.46) แตกต่างจากวิทยาลัยครูนครราชสีมา (2.91) แตกต่างจากวิทยาลัยครูบุรีรัมย์ (3.27) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

โดยสรุป พบว่าภาวะผู้นำของวิทยาลัยครูบุรีรัมย์ เกือบต่อการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติมากที่สุด (เกือบในระดับปานกลาง) ส่วนภาวะผู้นำของวิทยาลัยครูอีก 3 แห่งมีแนวโน้มจะเป็นอุปสรรคต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยเฉพาะวิทยาลัยครูสุรินทร์มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของค่านำนโยบายไปปฏิบัติ

การวิเคราะห์ความแปรปรวน ของการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ ประกอบด้วย 12 ตาราง จากตารางที่ 6.25 ถึง 6.36 ดังนี้

ตารางที่ 6.25 การแสดงค่าความแปรปรวนของความสำเร็จในการสอนนักศึกษาภาคปกติของวิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยอีสานใต้

แหล่ง (Source)	D.F.	SS	MS	F	SIG F
ระหว่างกลุ่ม	3	3425.52	1141.84	7.62	.0001
ภายในกลุ่ม	203	30403.25	149.77		
รวม	206	33829.38			

ตารางที่ 6.26 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตารางที่ 6.25

เปรียบเทียบระหว่างวิทยาลัยครู					จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย (%)	S.D. (%)	ค่าต่ำสุด (%)	ค่าสูงสุด (%)
	1	2	3	4					
1.นครราชสีมา	-	-	*	-	54	60.43	11.49	35	85
2.บุรีรัมย์		-	-	-	45	56.33	11.83	31	77
3.สุรินทร์			-	-	62	50.35	13.22	23	78
4.อุบลราชธานี				-	46	58.90	12.10	32	86
รวม					207	56.18	12.81	23	86

* ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

จากตารางที่ 6.25 ค่า F เท่ากัน 7.62 ซึ่งมากกว่าที่เปิดจากตาราง แสดงว่าความสำเร็จ ในการสอนนักศึกษาภาคปกติของวิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยอีสานใต้ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.01

เมื่อตรวจสอบความแตกต่างโดยวิธี Sheffe' (ตารางที่ 6.26) พบว่า ค่าเฉลี่ยของความสำเร็จในการสอนนักศึกษาภาคปกติของวิทยาลัยครูสุรินทร์ (50.35 %) แตกต่างจากวิทยาลัยครูนครราชสีมา (60.43%) และวิทยาลัยครูสุรินทร์แตกต่างจาก วิทยาลัยครูอุบลราชธานี (58.90%) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

โดยสรุปพบว่าวิทยาลัยครูนครราชสีมาประสบความสำเร็จในการสอนนักศึกษา ภาคปกติมากที่สุดรองลงมาเป็นวิทยาลัยครูอุบลราชธานี วิทยาลัยครูบุรีรัมย์ และวิทยาลัยครู สุรินทร์ ตามลำดับ

ตารางที่ 6.27 แสดงค่าความแปรปรวนของความสำเร็จในการสอนนักศึกษาภาค กศ.บป.
ของวิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยอีสานใต้

แหล่ง (Source)	D.F.	SS	MS	F	SIG F
ระหว่างกลุ่ม	3	2863.65	954.55	5.35	0.002
ภายในกลุ่ม	203	36249.87	178.57		
รวม	206	39113.52			

ตารางที่ 6.28 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตารางที่ 6.27

เปรียบเทียบระหว่างวิทยาลัยครู					จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย (%)	S.D. (%)	ค่าต่ำสุด (%)	ค่าสูงสุด (%)
	1	2	3	4					
1. นครราชสีมา	-	-	*	-	54	68.71	12.42	45	90
2. บุรีรัมย์		-	-	-	45	66.59	12.67	30	94
3. สุรินทร์			-	-	62	59.29	15.06	23	95
4. อุบลราชธานี				-	46	63.61	12.63	26	86
รวม					207	64.30	13.78	23	95

* ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

จากตารางที่ 6.27 ค่า F เท่ากับ 5.35 มากกว่าค่า F ที่เปิดจากตาราง แสดงว่า ความสำเร็จในการสอนนักศึกษาภาค กศ.บป. ของวิทยาลัยครูในสหวิทยาลัย อีสานใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.01

เมื่อตรวจสอบความแตกต่างโดยวิธี 'Sheffe' (ตารางที่ 6.28) พบว่า ค่าเฉลี่ยของความสำเร็จในการสอนนักศึกษาภาค กศ.บป. ของวิทยาลัยครูสุรินทร์ (59.29%) แตกต่างจากวิทยาลัยครูนครราชสีมา (68.71%) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

โดยสรุปพบว่า วิทยาลัยครูนครราชสีมาประสบความสำเร็จในการสอนนักศึกษา ภาค กศ.บป. มากที่สุด รองลงมาคือวิทยาลัยครูบุรีรัมย์ วิทยาลัยครูอุบลราชธานี และ วิทยาลัยครูสุรินทร์ ตามลำดับ

ตารางที่ 6.29 แสดงค่าความแปรปรวนของความสำเร็จในการวิจัยของวิทยาลัยครู ในสหวิทยาลัยอีสานใต้

แหล่ง (Source)	D.F.	SS	MS	F	SIG F
ระหว่างกลุ่ม	3	2091.85	697.28	2.78	0.04
ภายในกลุ่ม	203	50881.40	250.65		
รวม	206				

ตารางที่ 6.30 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตารางที่ 6.29

เปรียบเทียบระหว่างวิทยาลัยครู					จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย (%)	S.D. (%)	ค่าต่ำสุด (%)	ค่าสูงสุด (%)
	1	2	3	4					
1. นครราชสีมา	-	-	-	-	54	40.33	17.73	12	78
2. บุรีรัมย์		-	-	-	45	37.78	19.44	7	75
3. สุรินทร์			-	-	62	32.34	11.11	4	61
4. อุบลราชธานี				-	46	38.61	14.50	4	68
รวม					207	37.61	16.04	4	78

หมายเหตุ ไม่มีผู้ใดมีค่าเฉลี่ยของความสำเร็จแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางที่ 6.29 ค่า F เท่ากับ 2.78 มากกว่าค่าที่เปิดจากตาราง แสดงว่าค่าเฉลี่ยของความสำเร็จในการวิจัยของวิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยอีสานใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

เมื่อตรวจสอบความแตกต่างโดยวิธี Sheffe' (ตารางที่ 6.30) พบว่าค่าเฉลี่ยของความสำเร็จ ในการวิจัยระหว่างวิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยอีสานใต้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

โดยสรุปพบว่า วิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยอีสานใต้ ประสบความสำเร็จในการวิจัยต่ำ กล่าวคือวิทยาลัยครูสุรินทร์ (32.34%) วิทยาลัยครูบุรีรัมย์ (37.78%) วิทยาลัยครูอุบลราชธานี (38.61%) และวิทยาลัยครูนครราชสีมา (40.33%)

ตารางที่ 6.31 แสดงค่าความแปรปรวนของความสำเร็จในการทำนํารุงศิลปวัฒนธรรม
ของวิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยอีสานใต้

แหล่ง (Source)	D.F.	SS	MS	F	SIG F
ระหว่างกลุ่ม	3	7213.99	2404.66	6.65	0.0003
ภายในกลุ่ม	203	73436.79	361.76		
รวม	206	80650.78			

ตารางที่ 6.32 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตารางที่ 6.31

เปรียบเทียบระหว่างวิทยาลัยครู					จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย (%)	S.D. (%)	ค่าต่ำสุด (%)	ค่าสูงสุด (%)
	1	2	3	4					
1. นครราชสีมา	-	-	-	-	54	63.01	17.61	4	95
2. บุรีรัมย์		-	*	-	45	68.74	21.26	10	93
3. สุรินทร์			-	*	62	54.32	20.42	5	87
4. อุบลราชธานี				-	46	67.84	16.10	30	93
รวม					207	62.73	19.79	4	95

* ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

จากตารางที่ 6.31 ค่า F เท่ากับ 6.65 มากกว่าค่าที่เปิดจากตาราง แสดงว่า ค่าเฉลี่ยของความสำเร็จ ในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของวิทยาลัยครู ใน สหวิทยาลัยอีสานใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

เมื่อตรวจสอบความแตกต่างโดยวิธี Sheffe' (ตารางที่ 6.32) พบว่า ค่าเฉลี่ยของความสำเร็จในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของวิทยาลัยครูสุรินทร์ (54.32%) แตกต่างจาก วิทยาลัยครูอุบลราชธานี (67.84 %) วิทยาลัยครูสุรินทร์ แตกต่างจาก วิทยาลัยครูบุรีรัมย์ (68.7%) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

โดยสรุปพบว่า วิทยาลัยครูบุรีรัมย์ ประสบผลสำเร็จ ในการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมมากที่สุด รองลงมาคือวิทยาลัยครูสุรินทร์ ตามลำดับ

ตารางที่ 6.33 แสดงค่าความแปรปรวนของความสำเร็จของการให้บริการทางวิชาการ แก่ชุมชนของวิทยาลัยครู ในสหวิทยาลัยอีสานใต้

แหล่ง (Source)	D.F.	SS	MS	F	SIG F
ระหว่างกลุ่ม	3	8171.11	2723.70	10.40	0.0000
ภายในกลุ่ม	203	53190.16	262.02		
รวม	206	61361.28			

ตารางที่ 6.34 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตารางที่ 6.33

เปรียบเทียบระหว่างวิทยาลัยครู					จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย (%)	S.D. (%)	ค่าต่ำสุด (%)	ค่าสูงสุด (%)
	1	2	3	4					
1.นครราชสีมา	-	-	*	-	54	66.62	15.18	12	92
2.บุรีรัมย์		-	-	-	45	65.78	17.99	10	93
3.สุรินทร์			-	-	62	51.84	16.83	8	85
4.อุบลราชธานี				-	46	63.38	14.49	33	97
รวม					207	61.30	17.26	8	97

* ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

จากตารางที่ 6.33 ค่า F เท่ากับ 10.40 มากกว่าค่าที่เปิดจากตาราง แสดงว่าค่าเฉลี่ยของความสำเร็จในการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน ของวิทยาลัยครู ในสทวิทยาลัยอีสานใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.01

เมื่อตรวจสอบความแตกต่างโดยวิธี Sheffe' (ตารางที่ 6.34) พบว่าค่าเฉลี่ย ของความสำเร็จในการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนของวิทยาลัยครูสุรินทร์ (51.83%) แตกต่างจากวิทยาลัยครูอุบลราชธานี (63.38%) แตกต่างจากวิทยาลัยครูบุรีรัมย์ (65.78%) แตกต่างจากวิทยาลัยครูนครราชสีมา (66.62 %) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

โดยสรุปพบว่า วิทยาลัยครูนครราชสีมาประสบความสำเร็จในการให้บริการ ทางวิชาการแก่ชุมชนมากที่สุด รองลงมาคือวิทยาลัยครูบุรีรัมย์ วิทยาลัยครูอุบลราชธานี และวิทยาลัยครูสุรินทร์ ตามลำดับ

ตารางที่ 6.35 แสดงค่าความแปรปรวนของความสำเร็จในการนำนโยบายของวิทยาลัยครู
ไปปฏิบัติ ของวิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยอีสานใต้

แหล่ง (Source)	D.F.	SS	MS	F	SIG F
ระหว่างกลุ่ม	3	3982.85	1327.62	9.34	0.00
ภายในกลุ่ม	203	28845.71	142.10		
รวม	206	32828.56			

ตารางที่ 6.36 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตารางที่ 6.35

เปรียบเทียบระหว่างวิทยาลัยครู					จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	S.D. (s)	ค่าต่ำสุด ($x_{\min}$)	ค่าสูงสุด ($x_{\max}$)
	1	2	3	4					
1. นครราชสีมา	-	-	*	-	54	59.82	11.22	26	85
2. บุรีรัมย์		-	*	-	45	59.04	13.19	24	84
3. สุรินทร์			-	*	62	49.63	12.28	18	73
4. อุบลราชธานี				-	46	58.47	10.87	28	85
รวม					207	56.30	12.62	18	85

* ค่าเฉลี่ยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ α ระดับความเชื่อมั่น 0.05

จากตารางที่ 6.35 ค่า F เท่ากับ 9.34 มากกว่าค่าจากตาราง แสดงว่าค่าเฉลี่ยของความสำเร็จในการน่านโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ ของวิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยอีสานใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.01

เมื่อตรวจสอบความแตกต่างโดยวิธี Sheffe' (ตารางที่ 6.36) พบว่าค่าเฉลี่ยของความสำเร็จในการน่านโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ ของวิทยาลัยครูสุรินทร์ (49.63%) แตกต่างจากวิทยาลัยครูอุบลราชธานี (58.47%) แตกต่างจากวิทยาลัยครูบุรีรัมย์ (59.04%) และแตกต่างจากวิทยาลัยครูนครราชสีมา (59.82%) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05

โดยสรุป พบว่าวิทยาลัยครูนครราชสีมา ประสบผลสำเร็จในการน่านโยบายไปปฏิบัติมากที่สุด (ความสำเร็จในระดับปานกลาง) รองลงมาคือวิทยาลัยครูบุรีรัมย์ วิทยาลัยครูอุบลราชธานี ส่วนวิทยาลัยครูสุรินทร์ประสบความสำเร็จระดับต่ำ

3. สรุป

จากการวิเคราะห์ความแปรปรวน ผู้วิจัยได้ชี้ให้เห็นประเด็นความแตกต่างของสภาพการน่านโยบายไปปฏิบัติ และความสำเร็จในการน่านโยบายไปปฏิบัติของวิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยอีสานใต้ ซึ่งผลการวิเคราะห์ในบทนี้ช่วยให้เห็นความแตกต่าง และความหลากหลายของการน่านโยบายเดียวกัน ไปปฏิบัติภายใต้ข้อจำกัดที่คล้ายคลึง และ/หรือแตกต่างกัน ทำให้เกิดผลในการน่านโยบายไปปฏิบัติที่ต่างกัน โดยผู้วิจัยจะอภิปรายประเด็นเหล่านี้ในบทที่ 9

บทที่ 7

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

1. ความนำ

การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ เป็นเทคนิคสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยเป็นอย่างยิ่ง เพราะผลการวิเคราะห์จะแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม และยังชี้ให้เห็นถึงอิทธิพลของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม และยังชี้ให้เห็นถึงอิทธิพลของตัวแปรอิสระมีต่อตัวแปรตาม ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการประยุกต์ทางการบริหาร

แต่อย่างไรก็ตาม การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณมีข้อจำกัดอยู่นานาประการ โดยเฉพาะในแง่ของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม จะต้องเป็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามจะต้องเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง จึงจะสามารถวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณได้ แต่ถ้าความสัมพันธ์มีลักษณะเป็นอย่างอื่น จะต้องใช้เทคนิคอื่นในการวิเคราะห์

เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และข้อตกลงในการวิเคราะห์ด้วยสถิติดังกล่าว ผู้วิจัยจึงแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ประเด็นใหญ่ ๆ คือ ประเด็นแรกเป็นการตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ส่วนประเด็นที่สองจะเป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ การนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2. การตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ผู้วิจัยต้องปฏิบัติตามสมมุติฐานในการวิเคราะห์ในการใช้สถิติอย่างเคร่งครัด สิ่งหนึ่งที่ผู้วิจัยควรตรวจสอบคือการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม จะต้องเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

ก. ตัวแปรอิสระที่สำคัญในการศึกษาเรื่องนี้มี 6 ตัวแปร คือ

1. การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน (Disposition) ชื่อตัวแปร คือ "DISPO"
2. ภาวะผู้นำ (Leadership) ชื่อตัวแปรคือ "LEADER"
3. โครงสร้างของนโยบาย(Policy Structure)ชื่อตัวแปรคือ"POLICY"
4. ทรัพยากร (Resources) ชื่อตัวแปรคือ "RESO"
5. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ชื่อตัวแปรคือ "COMMU"
6. การสนับสนุนทางการเมือง (Political Support) ชื่อตัวแปรคือ "POLITI"

ข.ตัวแปรตามที่ทำการศึกษาจำนวน 6 ตัวแปร คือ

1. การสอนนักศึกษาภาคปกติ (Teaching) ชื่อตัวแปรคือ "TEACH"
2. การสอนนักศึกษาภาค กศ.บป. (Promotion) ชื่อตัวแปรคือ "PROMOTION"
3. การวิจัย (Research) ชื่อตัวแปรคือ "RESEARCH"
4. การทำนุบำรุงและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม (Cultural and Art Reconstruction and Promotion) ชื่อตัวแปรคือ "CULTURAL"
5. การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม (Social Technical Services) ชื่อตัวแปรคือ "TECHNICAL"
6. การนำนโยบายไปปฏิบัติ (Policy Implementation) ชื่อตัวแปร คือ "IMPLEMENTATION"

การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังกล่าว จะกระทำโดยตรวจสอบทุกตัวหรือสุ่มชั้นมาตรวจสอบเพียงบางตัวก็ได้ ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะตรวจสอบเฉพาะการสนับสนุนการนำนโยบายไปปฏิบัติ (DISPO) กับการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม (CULTURAL) เท่านั้น

ในการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ จะนำชุดตัวแปรทางภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม เข้าวิเคราะห์ในสมการถดถอยด้วย 6 ตัว คือ เงินเดือน(V6) การศึกษา

(V9) ตำแหน่งทางวิชาการ(V17) อายุ(AGES) ตำแหน่ง(TPOST) และอายุราชการในวิทยาลัยครูปัจจุบัน(WORKHERE) โดยจะใช้วิธีการวิเคราะห์แบบ "Enter" ถัดจากการวิเคราะห์แบบ "Stepwise" ในชุดตัวแปรเชิงนโยบาย

ค. วิธีการตรวจสอบจะดำเนินการดังนี้^๕ 1

1. เนื่องจากลักษณะของตัวแปรตามเป็นการวัดแบบช่วง (Interval scale) จะต้องตรวจสอบอัตราส่วน F จากสูตรต่อไปนี้

$$F = \frac{(R^2 \text{ with or. and dum. variables} - R^2 \text{ with or. (variable)})/k}{(1 - R^2 \text{ with original and dummy variables})/(N-k-1)}$$

เมื่อ (N-k-1) : เป็น Degree of freedom

k : เป็นจำนวนตัวแปรหุ่น (dummy) และใช้เป็น degree of freedom

N : เป็นจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

2. คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2 with original variable) DISPO กับ CULTURAL ได้เท่ากับ 0.24

3. คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจของตัวแปรอิสระกับตัวแปรหุ่น (R^2 with dummy and original variables) กับตัวแปรตาม (CULTURAL)

ผู้วิจัยแบ่งตัวแปร DISPO ออกเป็นตัวแปรหุ่น 5 กลุ่มซึ่งจะได้ตัวแปรหุ่น 4 ตัว หรือ $k = 4$ ดังนี้

DUMMY	D ₁	D ₂	D ₃	D ₄
DPO ₁	1	0	0	0
DPO ₂	0	1	0	0
DPO ₃	0	0	1	0
DPO ₄	0	0	0	1
OTHER	0	0	0	0

ผลการวิเคราะห์ได้สัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) เท่ากับ 0.27

4. นำไปแทนค่าในสูตรข้างต้นได้ดังนี้

$$F = [(0.27-0.24)/4] / [(1-2.07)/(269-1)]$$

$$F = (0.0075) / (0.0027651)$$

$$F = 2.7124$$

5. นำค่า F ที่ได้จากการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบกับค่า F ที่ได้จากตาราง เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่น ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมีค่า degree of freedom เท่ากับ 4 ได้ค่า F จากตารางเท่ากับ 2.37

ในการวิเคราะห์หากพบว่าค่า F ที่ได้จากการคำนวณมากกว่าค่า F ที่เปิดได้จากตารางแสดงว่าตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง

ผลจากการตรวจสอบค่า F ที่คำนวณได้เท่ากับ 2.71 ส่วนค่า F จากตารางเท่ากับ 2.37 จึงสรุปว่าตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง และสามารถวิเคราะห์โดยใช้ "Multiple Regression" ได้

3. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผู้วิจัยแบ่งผลการนำเสนอออกเป็น 2 ส่วน คือส่วนแรกเป็นการศึกษาถึงอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่สำคัญทุกตัว (ตัวแปรอิสระ 6 ตัว) ที่มีต่อการทำนาย และอธิบายตัวแปรตามและส่วนที่สองเป็นการศึกษาถึงอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่สำคัญ 5 ตัว ที่มีอิทธิพลต่อการทำนายและการอธิบายตัวแปรตามโดยผู้วิจัยได้ตัดตัวแปร "การสนับสนุนทางการเมือง" ออกไป แม้ว่าตัวแปรดังกล่าวจะเป็นตัวแปรสำคัญ แต่เป็นสิ่งที่จะนำไปเสนอแนะ เพื่อแก้ปัญหาทางการบริหารของวิทยาลัยครูได้ยากมาก เพราะตัวแปรดังกล่าวอยู่นอกเหนือขอบเขตการควบคุมในเชิงบริหารภายในวิทยาลัยครู

สำหรับการนำเสนอแต่ละส่วน จะพิจารณาตารางสำคัญคือ การเสนอผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานของตัวแปรทั้งชุด สถิติดังกล่าวประกอบด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) และอีกตารางหนึ่งจะ

เสนอผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation : r) ระหว่างตัวแปรทุกตัวเพื่อประโยชน์ในการเลือกตัวแปรเข้าสมการถดถอย และขั้นสุดท้ายจะเป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ถดถอยหาค่าของแต่ละชุด ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์เมื่อใช้ตัวแปรอิสระ 6 ตัว

การวิเคราะห์ที่ใช้ตัวแปรอิสระ 6 ตัวมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

ก. การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานและการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ในขั้นนี้ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์เป็นตารางที่สำคัญ 2 ตาราง คือ ตารางที่ 7.1 และ 7.2 ดังนี้

ตารางที่ 7.1 แสดง ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรเชิงนโยบายและตัวแปรการนำนโยบายไปปฏิบัติ (n = 146)

ตัวแปร	เฉลี่ย (Mean)ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)	
ตัวแปรเชิงนโยบาย		
1. โครงสร้างของนโยบาย	2.91	.65
2. ทรัพยากร	2.68	.78
3. การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	3.07	.70
4. การสนับสนุนทางการเมือง	2.32	.62
5. การติดต่อสื่อสาร	2.68	.78

ตารางที่ 7.1 (ต่อ)

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)
6. ภาวะผู้นำ	2.79	.85
ตัวแปรการนำนโยบายไปปฏิบัติ		
1. การสอนนักศึกษาภาคปกติ	56.84	12.36
2. การสอนนักศึกษาภาค กศ.บป.	64.28	13.80
3. การวิจัย	37.24	15.38
4. การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม	62.16	19.83
5. การให้บริการทางวิชาการ	61.25	17.17
6. การนำนโยบายไปปฏิบัติ	56.37	12.27

จากตารางที่ 7.1 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรเชิงนโยบายและตัวแปรการนำนโยบายไปปฏิบัติ พบว่าในกลุ่มของตัวแปรเชิงนโยบาย คะแนนเฉลี่ย (Mean) ของตัวแปรเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เท่ากับ 3.07 โครงสร้างของนโยบาย เท่ากับ 2.91 ภาวะผู้นำ เท่ากับ 2.79 การติดต่อสื่อสาร และทรัพยากร เท่ากับ 2.68 และการสนับสนุนทางการเมือง เท่ากับ 2.32

ส่วนตัวแปรการนำนโยบายไปปฏิบัติ เรียงลำดับจากร้อยละของค่าเฉลี่ยที่ประสบผลสำเร็จมากไปหาน้อยดังนี้ การสอนนักศึกษาภาคกศ.บป. ประสบผลสำเร็จร้อยละ 64.28 การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมประสบผลสำเร็จร้อยละ 62.16 การให้บริการทางวิชาการประสบผลสำเร็จร้อยละ 61.35 การสอนนักศึกษาภาคปกติ ประสบผลสำเร็จร้อยละ 56.84 การนำนโยบายไปปฏิบัติประสบผลสำเร็จร้อยละ 56.37 ส่วนการวิจัย ประสบผลสำเร็จเพียงร้อยละ 37.24

โดยสรุปจะพบว่าตัวแปรเชิงนโยบายมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ต่ำ ส่วนตัวแปรการนำนโยบายไปปฏิบัติส่วนใหญ่จะประสบผลสำเร็จในระดับปานกลางเท่านั้น และเป็นที่น่าสนใจเกี่ยวกับการวิจัยของวิทยาลัยครูไม่ประสบผลสำเร็จเลย

ตารางที่ 7.2 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงนโยบายกับตัวแปรการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ตัวแปร	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
ตัวแปรเชิงนโยบาย											
1. โครงสร้างของนโยบาย	.49	.63	.44	.49	.62	.42	.41	.31	.47	.47	.53
2. ทรัพยากร		.40	.32	.32	.36	.22	.28	.16	.33	.35	.34
3. การให้ความร่วมมือ											
ในการปฏิบัติงาน			.65	.38	.63	.47	.44	.31	.55	.55	.60
4. การสนับสนุนทางการเมือง				.38	.62	.40	.40	.41	.48	.50	.56
5. การติดต่อสื่อสาร					.61	.31	.21	.29	.34	.34	.38
6. ภาวะผู้นำ						.44	.43	.36	.44	.55	.57
ตัวแปรการนำนโยบายไปปฏิบัติ											
7. การสอนภาคปฏิบัติ						.62	.43	.56	.62	.83	
8. การสอนภาค กศ.บป.							.35	.39	.59	.75	
9. การวิจัย								.39	.43	.68	
10. การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม									.72	.79	
11. การให้บริการทางวิชาการ										.85	
12. การนำนโยบายไปปฏิบัติ											-

ค่า $r = .16$ มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05 และที่เหลือมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.01 ทุกตัว

จากตารางที่ 7.2 ที่แสดงเมตริกซ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละคู่ โดยเฉพาะความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรอิสระนั้น จะต้องตรวจสอบเพื่อหลีกเลี่ยงปัญหา "multicollinearity" ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันเองที่มีสูงมากเกินไปกว่า 0.85 หรือเข้าใกล้ 1² ถ้าหากเลือกตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กันสูง จะทำให้

คุณค่าในการทำนายของสมการด้อยลงไป

จากการตรวจสอบความสัมพันธ์ดังกล่าว พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัวอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่สูงเกินกว่าข้อกำหนดข้างต้น จึงสามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์สมการถดถอยได้ ส่วนการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าระดับความเชื่อมั่นเป็นที่ยอมรับได้ทุกคู่

อนึ่ง แม้ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามจะมีสูง โดยเฉพาะตัวแปรการนำนโยบายไปปฏิบัติ กับตัวแปรตามตัวอื่น ๆ ทั้งนี้เพราะตัวแปรการนำนโยบายไปปฏิบัติ ถูกสร้างขึ้นจากผลรวมของตัวแปรตามทุกตัวจึงเป็นเรื่องปกติที่จะต้องมีความสัมพันธ์กันสูง ส่วนการสร้างตัวแปรดังกล่าวขึ้นมา เพราะผู้วิจัยต้องการที่จะให้ตัวแปรการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นผลสรุปรวมของงานวิจัยนี้

1. การพยากรณ์และการอธิบายความสำเร็จในการสอนนักศึกษาภาคปกติ

จากตารางที่ 7.3 ตัวแปรเชิงนโยบายทุกตัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการสอนนักศึกษาภาคปกติและการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการสอนนักศึกษาภาคปกติมากที่สุด รองลงมาคือภาวะผู้นำ ลักษณะโครงสร้างของนโยบาย การสนับสนุนทางการเมือง การติดต่อสื่อสารและทรัพยากร

เมื่อวิเคราะห์สมการถดถอยด้วยวิธี "Stepwise" พบว่าการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรเชิงนโยบายตัวแรกที่ถูกเลือกเข้าไปในสมการ และมีน้ำหนักในการทำนายความสำเร็จในการสอนนักศึกษาภาคปกติมากที่สุด ($Beta = 0.21$) มีความสามารถในการอธิบายความสำเร็จในการสอนนักศึกษาภาคปกติได้ 22% ($R^2_{adj} = 0.22$) และเมื่อทดสอบอัตราส่วน F พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05 แสดงว่าการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ของอาจารย์วิทยาลัยครูมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการสอนนักศึกษาภาคปกติพอสมควร

ตัวแปรที่มีน้ำหนักในการทำนายความสำเร็จในการสอนนักศึกษาภาคปกติ รองลงมาคือ ลักษณะโครงสร้างของนโยบาย ($Beta = 0.15$) ภาวะผู้นำ ($Beta = 0.13$) การสนับสนุนทางการเมือง ($Beta = 0.11$) การติดต่อสื่อสาร ($Beta = 0.04$) และทรัพยากร ($Beta = 0.04$) ตัวแปรดังกล่าว มีความสามารถในการอธิบายความสำเร็จในการสอนนักศึกษาภาคปกติ เพิ่มขึ้นจากการสนับสนุนการนำนโยบายไปปฏิบัติเพียงเล็กน้อย

(1%, 4%, 0.06%, 0.01% และ 0.01% ตามลำดับ) และตัวแปรเชิงนโยบายดังกล่าว ไม่มีตัวใดที่สามารถอธิบายความสำเร็จในการสอนนักศึกษาภาคปกติ เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 7.3 แสดงน้ำหนักในการพยากรณ์และการอธิบายของตัวแปรทางนโยบาย ที่ทำให้การสอนนักศึกษาภาคปกติของวิทยาลัยครูประสบความสำเร็จ (n=146)

ตัวแปร	b	SE _b	Beta	R ² -ch	F	Sig F	r
การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน (DISPOSITION)	.70	1.42	0.21	0.22	3.63	0.05	0.47
ภาวะผู้นำ (LEADERSHIP)	.06	0.96	0.13	0.04	1.22	0.27	0.44
ลักษณะโครงสร้างของนโยบาย (POLICY STRUCTURE)	.99	1.38	0.15	0.01	2.09	0.15	0.42
การสนับสนุนทางการเมือง (POLITICAL SUPPORT)	.68	0.61	0.11	0.006	1.26	0.26	0.40
ทรัพยากร (RESOURCES)	.59	1.11	0.04	0.001	0.29	0.59	0.22
การติดต่อสื่อสาร (COMMUNICATION)	.83	1.45	0.04	0.001	0.20	0.65	0.31
ค่าคงที่ (Constant)		2.73					
ค่า R		0.52					
ค่า R ²		0.27					
ค่า F ของทั้งสมการ		8.68**					

เมื่อพิจารณารวมทั้งสมการพบว่าตัวแปรเชิงนโยบายทั้ง 6 ตัวมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระดับปานกลางและแสดงว่าตัวแปรทั้งหมด มีความสามารถในการพยากรณ์ความสำเร็จในการสอนนักศึกษาภาคปกติพอสมควรค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด (Coefficient

จากตารางที่ 7.4 ตัวแปรเชิงนโยบายทุกตัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการสอนนักศึกษาภาค กศ.บป. โดยเฉพาะการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ กับความสำเร็จในการสอนนักศึกษาภาค กศ.บป. สูงที่สุด รองลงมาคือ ภาวะผู้นำ ลักษณะโครงสร้างของนโยบาย การสนับสนุนทางการเมือง ทรัพยากร และการติดต่อสื่อสาร

เมื่อวิเคราะห์สมการถดถอยด้วยวิธี "Stepwise" พบว่าการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรเชิงนโยบายที่ถูกเลือกเข้าสมการเป็นอันดับแรก เช่นเดียวกับตารางที่ผ่านมา มีน้ำหนักในการทำนายความสำเร็จของการสอนนักศึกษาภาค กศ.บป. 0.15 และสามารถอธิบายตัวแปรตามได้ 19% ($R^2 - Ch = 0.19$) ซึ่งหมายความว่า การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ของอาจารย์วิทยาลัยครู มีส่วนทำให้การสอนนักศึกษาภาค กศ.บป. ประสบผลสำเร็จพอสมควร แต่อย่างไรก็ตามอำนาจในการอธิบายดังกล่าว ก็ยังไม่มีความเชื่อมั่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อย่างไรก็ตาม ตัวแปรเชิงนโยบายตัวอื่น ๆ นอกเหนือจากการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานแล้ว พบว่าความสามารถ ในการพยากรณ์ความสำเร็จในการสอนนักศึกษาภาคปกติ มีน้ำหนักลดลงถึงขั้นลงไปถึงนี้ ภาวะผู้นำ ($Beta = 0.22$) ลักษณะโครงสร้างของนโยบาย ($Beta = 0.15$) การสนับสนุนทางการเมือง (0.12) การติดต่อสื่อสาร ($Beta = 0.12$) และทรัพยากร ($Beta = 0.06$) แต่ความสามารถในการอธิบายความสำเร็จในการสอนนักศึกษาภาค กศ.บป. ของตัวแปรชุดที่เพิ่มจากตัวแปรแรกเพียง 7% เท่านั้น

เมื่อพิจารณารวมทั้งสมการพบว่า ตัวแปรเชิงนโยบายทั้งหมดมีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์เชิงพหุกับตัวแปรตาม (R) เท่ากับ 0.51 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และแสดงว่าตัวแปรทั้งชุด มีความสามารถในการพยากรณ์ ความสำเร็จของการสอนนักศึกษาภาค กศ.บป. พอสมควรส่วนค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด (R^2) เท่ากับ 0.26 โดยที่ค่า F ของทั้งสมการเท่ากับ 8.29 ซึ่งหมายความว่าตัวแปรเชิงนโยบายมีความสามารถในการอธิบาย ความสำเร็จในการสอนนักศึกษาภาค กศ.บป. ได้ 26% อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.01 แต่อย่างไรก็ตามตัวแปรเชิงนโยบายที่ถือว่ามีความสำคัญต่อความสำเร็จ

ในการสอนนักศึกษาภาค กศ.บป. มากที่สุดคือการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานส่วนตัว
แปรรูปภูมิหลังอธิบายเพิ่มขึ้นเพียง 4%

3. การพยากรณ์และการอธิบายความสำเร็จในการวิจัยของวิทยาลัยครู

ตารางที่ 7.5 แสดงน้ำหนักในการพยากรณ์และการอธิบายของตัวแปรทางนโยบายที่ทำให้
การวิจัยประสบผลสำเร็จ (n=146)

ตัวแปร	b	SE _b	Beta	R ² -ch	F	Sig F	r
การสนับสนุนทางการเมือง (POLITICAL SUPPORT)	.82	0.63	0.31	0.16	8.48	0.004	0.41
การติดต่อสื่อสาร (COMMUNICATION)	.07	1.19	0.11	0.02	1.17	0.28	0.29
ลักษณะโครงสร้างของนโยบาย (POLICY STRUCTURE)	.54	1.43	0.12	0.008	1.15	0.28	0.3
ทรัพยากร (RESOURCES)	.54	1.15	-0.04	0.001	0.22	0.64	0.16
ภาวะผู้นำ (LEADERSHIP)	.43	0.99	0.05	0.0009	0.19	0.66	0.36
การให้ความร่วมมือในการ ปฏิบัติงาน (DISPOSITION)	-0.27	1.47	0.03	0.000	0.03	0.85	0.31
ค่าคงที่ (Constant)			27.05				
ค่า R			0.45				
ค่า R ²			0.22				
ค่า F ของทั้งสมการ			5.87**				

จากตารางที่ 7.5 ตัวแปรเชิงนโยบายทุกตัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการวิจัยของวิทยาลัยครู โดยเฉพาะการสนับสนุนทางการเมืองมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุด รองลงมาคือ ภาวะผู้นำ ลักษณะโครงสร้างของนโยบาย การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสาร และทรัพยากร

เมื่อวิเคราะห์สมการถดถอยด้วยวิธี "Stepwise" พบว่าการสนับสนุนทางการเมือง เป็นตัวแปรเชิงนโยบายที่ถูกเลือกเข้าสมการเป็นอันดับแรก มีน้ำหนักในการทำนายความสำเร็จของการวิจัยของวิทยาลัยครูได้ 16% ($R^2 - Ch = 0.16$) เมื่อทดสอบค่า F พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.01 สำหรับตัวแปรการติดต่อสื่อสารมีน้ำหนักในการทำนาย 0.11 และสามารถอธิบายความสำเร็จในการวิจัยในวิทยาลัยครูเพิ่มขึ้นจากตัวแปรก่อน 2% และเมื่อพิจารณาตัวแปรที่เลือกพบว่ามีความสามารถในการทำนายและอธิบายตัวแปรตามได้ต่ำ

พิจารณาภาพรวมพบว่า ตัวแปรเชิงนโยบาย มีค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการวิจัยเท่ากับ 0.45 ซึ่งเป็นค่าความสัมพันธ์ที่อยู่ในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์การกำหนดของสมการเท่ากับ 0.20 ซึ่งหมายความว่า ตัวแปรตามเชิงนโยบายทั้งหมดมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการวิจัยของวิทยาลัยครูเพียง 20% เท่านั้น ครั้นย้อนกลับไปพิจารณาภาพรวมของการวิจัยในวิทยาลัยครูที่ได้วิเคราะห์ไว้ในผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา เห็นได้ชัดเจนว่าวิทยาลัยครูไม่ได้ประสบผลสำเร็จในการวิจัย (พิจารณาตารางที่ 4) ส่วนตัวแปรภูมิหลังอธิบายเพิ่มเพียง 2%

4. การพยากรณ์และการอธิบายความสำเร็จในการ
ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมของวิทยาลัยครู

ตารางที่ 7.6 แสดงน้ำหนักในการพยากรณ์และการอธิบายของตัวแปรเชิงนโยบายที่ทำให้
การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมประสบผลสำเร็จ (n=146)

ตัวแปร	b	SE _b	Beta	R ² -ch	F	Sig F	r
การให้ความร่วมมือในการ ปฏิบัติงาน(DISPOSITION)	3.72	1.28	0.31	0.30	8.42	0.004	0.55
การสนับสนุนทางการเมือง (POLITICAL SUPPORT)	1.03	0.55	0.18	0.02	3.55	0.06	0.49
ลักษณะโครงสร้างของนโยบาย (POLICY STRUCTURE)	1.63	1.25	0.13	0.02	1.69	0.19	0.47
การติดต่อสื่อสาร (COMMUNICATION)	1.49	1.67	0.08	0.004	0.79	0.37	0.33
ทรัพยากร(RESOURCES)	0.85	1.00	0.07	0.003	0.72	0.39	0.33
ภาวะผู้นำ(LEADERSHIP)	-0.11	0.87	-0.01	0.02	0.90	0.44	0.44
ค่าคงที่(Constant)			6.06				
ค่า R			0.60				
ค่า R ²			0.36				
ค่า F ของทั้งสมการ			13.05**				

จากตารางที่ 7.6 ตัวแปรเชิงนโยบายทุกตัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมของวิทยาลัยครูในระดับสูง โดยเฉพาะการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามเท่ากับ 0.55 ซึ่งหมายความว่า การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยครูมีส่วนทำให้เกิดความสำเร็จในการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมในเกณฑ์สูง ค่าความสัมพันธ์ที่อยู่ในระดับสูง รองลงมาคือ 0.49, 0.47, 0.44, 0.34 และ 0.33 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ของตัวแปรการสนับสนุนทางการเมือง ลักษณะโครงสร้างของนโยบาย ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสารและทรัพยากร เรียงตามลำดับ

ในการวิเคราะห์สมการถดถอยด้วยวิธี "Stepwise" พบว่า การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ถูกเลือกเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์เป็นอันดับแรก และมีน้ำหนักในการพยากรณ์ตัวแปรตามมากที่สุด คือ 0.31 ซึ่งแสดงว่าความสำเร็จในการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมของวิทยาลัยครู สามารถพยากรณ์ได้จากการสนับสนุนการนำนโยบายไปปฏิบัติมากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับตัวแปรอื่น ๆ และถ้าตัวแปรเชิงนโยบายตัวนี้ ยังมีน้ำหนักในการอธิบายความสำเร็จของตัวแปรตามได้ถึง $30\% (R^2 - cb = 0.30)$ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.01 ส่วนตัวแปรที่เหลือมีน้ำหนักในการพยากรณ์ตัวแปรตามเรียงจากการสนับสนุนทางการเมือง ลักษณะโครงสร้างของนโยบาย การติดต่อสื่อสาร ทรัพยากร และภาวะผู้นำ คือ 0.18, 0.13, 0.08, 0.07 และ -0.01 ตามลำดับ อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาน้ำหนักในการอธิบายตัวแปรตาม พบว่าไม่มีตัวแปรใดที่มีความสามารถอธิบายตัวแปรตามเพิ่มขึ้นได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ตัวแปรการสนับสนุนทางการเมือง และลักษณะโครงสร้างของนโยบาย ต่างก็สามารถอธิบายความสำเร็จของตัวแปรตามเพิ่มขึ้นได้ตัวแปรละ 2 %

สรุป สมการถดถอยเชิงพหุ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุกับความสำเร็จในการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ของวิทยาลัยครูเท่ากับ 0.60 ซึ่งนับว่าอยู่ในเกณฑ์สูงพอสมควร แสดงว่าตัวแปรเชิงนโยบายชุดนี้มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของตัวแปรตามสูง และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด (R^2) พบว่าตัวแปรเชิงนโยบายสามารถอธิบายความสำเร็จในการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมของวิทยาลัยครูได้ถึง 36% โดยมีความเชื่อมั่นทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.01 และเฉพาะการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยครู มีอิทธิพลในการอธิบายความสำเร็จของการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมได้ถึง 30 % ส่วนตัวแปรภูมิหลังอธิบายเพิ่มได้เพียง 1 %

จากตารางที่ 7.7 ตัวแปรเชิงนโยบายทุกตัว มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการบริการทางวิชาการแก่ชุมชนของวิทยาลัยครู และเป็นชุดของตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงที่สุด โดยเฉพาะการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และภาวะผู้นำต่างก็มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามเท่ากับ 0.55 ซึ่งหมายความว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีส่วนทำให้การให้บริการทางวิชาการของวิทยาลัยครูแก่ชุมชน ประสบผลสำเร็จสูง และตัวแปรที่เหลือทั้ง 4 ตัว ก็มีค่าความสัมพันธ์กับตัวแปรตามสูงเช่นกัน

สำหรับการวิเคราะห์สมการถดถอยด้วยวิธี "Stepwise" พบว่า การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ถูกเลือกเข้าไปในสมการเป็นอันดับแรก มีน้ำหนักในการพยากรณ์ (Beta) ความสำเร็จในการให้บริการทางวิชาการเท่ากับ 0.22 เมื่อเปรียบเทียบกับตัวแปรอื่น ๆ ถือว่าอยู่ในเกณฑ์สูง หมายความว่าตัวแปรนี้มีน้ำหนักในการทำนายตัวแปรตามสูง ส่วนค่าน้ำหนักในการอธิบายความสำเร็จของตัวแปรนี้เท่ากับ 30% โดยมีความเชื่อถือได้ทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 หมายความว่า การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อความสำเร็จในการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนของวิทยาลัยครูในระดับสูงพอสมควรส่วนตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าสมการ ในลำดับรองลงมาคือ ภาวะผู้นำ การสนับสนุนทางการเมือง ทรัพยากรลักษณะโครงสร้างของนโยบาย และการติดต่อสื่อสาร โดยตัวแปรดังกล่าว มีค่าน้ำหนักในการทำนายตัวแปรตาม (Beta) เรียงตามลำดับดังนี้ 0.26, 0.14, 0.09, 0.08 และ 0.03 และเป็นที่น่าสังเกตว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อการอธิบายความสำเร็จ ของตัวแปรตามได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05 โดยอธิบายเพิ่มจากตัวแปรที่ผ่านมาถึง 6 % ($R^2 - Ch = 0.06$) หมายความว่า นอกจากการสนับสนุนการนํานโยบายไปปฏิบัติแล้ว ภาวะผู้นำยังเป็นอีกปัจจัยที่มีส่วนทำให้การให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนของวิทยาลัยครูประสบผลสำเร็จ

สรุปสมการถดถอยเชิงพหุ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุกับความสำเร็จในการให้บริการทางวิชาการสูงถึง 0.63 หมายความว่า ตัวแปรเชิงนโยบายทั้ง 6 ตัว มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของตัวแปรตามสูง เห็นได้ชัดว่าตัวแปรชุดนี้สามารถอธิบายความสำเร็จของการให้บริการทางวิชาการได้ถึง 40% ($R^2 = 0.395$) โดยมีความเชื่อมั่นทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.01 และเห็นได้ชัดว่า เฉพาะการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับภาวะผู้นำ ก็สามารถอธิบายความสำเร็จของตัวแปรได้ถึง 36% ส่วนตัวแปรภูมิหลังอธิบายเพิ่มได้เพียง 5%

จากตารางที่ 7.8 การสร้างตัวแปรการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ ใช้กระบวนการวิจัยสร้างขึ้นจากผลรวมของตัวแปรตามทั้ง 5 ตัวที่กล่าวมาแล้วคือการสอน นักศึกษาภาคปกติ การสอนนักศึกษาภาค กศ.บป. การวิจัยการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และนำเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ เช่นเดียวกับ ตัวแปรอื่น

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมพันธระหว่าง ตัวแปรเชิงนโยบายกับตัวแปรตาม พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในเกณฑ์สูงทุกตัว

ผลการวิเคราะห์ความสามารถในการพยากรณ์ (Beta) ความสำเร็จในการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ พบว่าการสนับสนุนทางการเมืองมีค่าสูงที่สุด (0.23) รองลงมาคือการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน (0.22) ภาวะผู้นำ (0.16) โครงสร้างของนโยบาย (0.16) ทรัพยากร (0.03) และการติดต่อสื่อสาร (0.03)

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรเชิงนโยบาย ที่มีต่อตัวแปรตามพบว่า การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการอธิบายความสำเร็จในการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05 และอธิบายได้ถึง 35% ($R^2 - Ch = 0.35$) ซึ่งสอดคล้องกับการวิเคราะห์ความสำเร็จ ของตัวแปรตามที่ผ่านมา (พิจารณาตารางที่ 43, 44, 46 และ 47 ยกเว้นการวิจัย) หมายความว่า การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ของอาจารย์วิทยาลัยครูเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่จะทำให้การนำนโยบาย ของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้ภาวะผู้นำ สามารถอธิบายความสำเร็จของตัวแปรตามเพิ่มขึ้นได้อีก 6% การสนับสนุนทางการเมือง และลักษณะโครงสร้างของนโยบายอธิบายเพิ่มจาก 2 ตัวแปรแรกได้อีก 2% และ 1% ตามลำดับ

สรุป สมการถดถอยเชิงพหุที่ประกอบด้วยตัวแปรอิสระ 6 ตัว พบว่าตัวแปรเชิงนโยบายทั้งชุดมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุกับตัวแปรตาม 0.68 หมายความว่า ความสำเร็จในการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ ขึ้นอยู่กับชุดตัวแปรเชิงนโยบายสูงมากและเมื่อวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด (R^2) พบว่ามีค่าสูงถึง 0.46 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรเชิงนโยบายทั้งชุด มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.01 และอธิบายความสำเร็จในการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติได้สูงที่สุดถึง 46 % แต่อย่างไรก็ตาม ตัวแปรเชิงนโยบายที่สำคัญที่สุดในชุดนี้คือ การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือภาวะผู้นำ

และการสนับสนุนทางการเมือง ส่วนตัวประมุขหลังอธิบายเพิ่มได้เพียง 1%

3.2 ผลการวิเคราะห์เมื่อใช้ตัวแปรอิสระ 5 ตัว

การวิเคราะห์เมื่อใช้ตัวแปรอิสระ 5 ตัว มีแนวการวิเคราะห์เช่นเดียวกับการใช้ตัวแปรอิสระ 6 ตัวดังนี้

ก. การวิเคราะห์สถิติพื้นฐานและการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ตารางที่ 7.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรเชิงนโยบายและตัวแปรการนำนโยบายไปปฏิบัติ (n = 174)

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)
ตัวแปรเชิงนโยบาย		
1. โครงสร้างของนโยบาย	2.94	.69
2. ทรัพยากร	2.66	.76
3. การการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	3.08	.67
4. การติดต่อสื่อสาร	2.69	.77
5. ภาวะผู้นำ	2.80	.84
ตัวแปรการนำนโยบายไปปฏิบัติ		
1. การสอนนักศึกษาภาคปกติ	57.14	12.32
2. การสอนนักศึกษาภาค กศ.บป.	64.67	13.31
3. การวิจัย	37.77	15.98
4. การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม	62.73	19.38
5. การให้บริการทางวิชาการ	62.11	16.92
6. การนำนโยบายไปปฏิบัติ	57.08	12.14

จากตารางที่ 7.9 แสดงค่าสถิติพื้นฐานของตัวเชิงนโยบาย 5 ตัวแปร หลังจากตัดตัวแปรการสนับสนุนทางการเมืองออกไป มีจำนวนตัวอย่างที่จะใช้ในการวิเคราะห์ 174 คน ส่วนค่าเฉลี่ยของตัวแปรแต่ละตัวยังใกล้เคียงกับการวิเคราะห์ในตารางที่ 7.1 อยู่ ค่าเฉลี่ยใหม่เรียงจากค่าสูงสุดไปต่ำสุดดังนี้ คือ การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เท่ากับ 3.08 โครงสร้างของนโยบาย เท่ากับ 2.94 ภาวะผู้นำ เท่ากับ 2.80 การติดต่อสื่อสาร เท่ากับ 2.69 และทรัพยากร เท่ากับ 2.66 ส่วนตัวแปรการนำนโยบายไปปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยของความสำเร็จเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือการสอนนักศึกษาภาค กศ.บป. ประสพผลสำเร็จ ร้อยละ 64.67 การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประสพผลสำเร็จ ร้อยละ 63.73 การให้บริการทางวิชาการ ประสพผลสำเร็จ ร้อยละ 62.11 การสอนนักศึกษาภาคปกติ ประสพผลสำเร็จ ร้อยละ 57.14 และการวิจัย ประสพผลสำเร็จ ร้อยละ 37.77

โดยสรุป ค่าคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรเชิงนโยบายอยู่ในเกณฑ์ต่ำ ส่วนความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ยังอยู่ในเกณฑ์ปานกลางเช่นเดิม ส่วนการวิจัยในวิทยาลัยครูถือว่าผลสำเร็จเช่นเดิม

ตารางที่ 7.10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงนโยบาย
กับตัวแปรการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ตัวแปร	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
ตัวแปรเชิงนโยบาย										
1. โครงสร้างของนโยบาย	.48	.63	.50	.64	.41	.39	.25	.43	.47	.50
2. ทรัพยากร		.39	.29	.35	.19	.22	.12	.28	.33	.29
3. การการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน			.41	.64	.46	.44	.27	.53	.52	.56
4. การติดต่อสื่อสาร				.62	.32	.22	.25	.33	.34	.38
5. ภาวะผู้นำ					.45	.43	.31	.43	.55	.55
ตัวแปรการนำนโยบายไปปฏิบัติ										
6. การสอนภาคปฏิบัติ						.61	.46	.55	.62	.84
7. การสอนภาค กศ.บป.							.37	.39	.57	.75
8. การวิจัย								.37	.39	.69
9. การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม									.71	.78
10. การให้บริการทางวิชาการ										.83
11. การนำนโยบายไปปฏิบัติ										-

หมายเหตุ ค่า $r=0.16$ มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05 และที่เหลือมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.01 ทุกตัว

จากตารางที่ 7.10 แสดงเมตริกซ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแต่ละคู่เพื่อพิจารณาเป็นเกณฑ์ในการเลือกตัวแปรและป้องกันปัญหาการเกิด "Multicollinearity" และผลที่ได้มีลักษณะเช่นเดียวกับตารางที่ 7.2 คือตัวแปรทุกตัวที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์เป็นไปตามสมมติฐานในการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ส่วนการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าความเชื่อมั่นเป็นที่ยอมรับได้ทุกคู่

ข. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเมื่อใช้ตัวแปรอิสระ 5 ตัว

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรอิสระ 5 ตัว ซึ่งผู้วิจัยคัดตัวแปรการสนับสนุนทางการเมืองออกจากกระบวนการวิเคราะห์ ทั้งนี้เพราะว่าตัวแปรนี้อยู่นอกเหนือจากการจัดการและการควบคุมทางการบริหาร ยากที่จะเสนอแนะเพื่อให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมได้ ส่วนตัวแปรตามยังคงมี 6 ตัวแปรเช่นเดิม และผู้วิจัยได้นำเสนอเป็นตารางในการวิเคราะห์ 6 ตารางดังนี้

1. การพยากรณ์และการอธิบายความสำเร็จในการสอนนักศึกษาภาคปกติ

ตารางที่ 7.11 แสดงน้ำหนักในการพยากรณ์และการอธิบาย ของตัวแปรเชิงนโยบายที่ทำให้การเรียนการสอนนักศึกษาภาคปกติ ของวิทยาลัยครูประจวบผลสำเร็จ (n=147)

ตัวแปร	b	SE _b	Beta	R ² -ch	F	Sig F	r
การให้ความร่วมมือในการ							
ปฏิบัติงาน(DISPOSITION)	3.18	1.20	0.25	0.20	6.98	0.009	0.46
ภาวะผู้นำ(LEADERSHIP)	1.69	0.86	0.21	0.04	3.87	0.05	0.45
ลักษณะโครงสร้างของนโยบาย							
นาย(POLICY STRUCTURE)	1.58	1.26	0.12	0.006	1.57	0.21	0.41
ทรัพยากร(RESOURCES)	-0.76	1.03	0.06	0.002	0.54	0.46	0.19
การติดต่อสื่อสาร							
(COMMUNICATION)	0.89	1.73	0.04	0.001	0.26	0.61	0.32
ค่าคงที่(Constant)							
		144.50					
ค่า R							
		0.51					
ค่า R ²							
		0.26					
ค่า F ของทั้งสมการ							
		11.88**					

จากตารางที่ 7.11 ตัวแปรเชิงนโยบายทั้งชุด ต่างมีความสัมพันธ์เชิงบวก (positive correlation) กับตัวแปรตาม และมีค่าค่อนข้างสูงใกล้เคียงกับที่วิเคราะห์ไว้ในตารางที่ 7.3 ส่วนการจัดลำดับค่าสหสัมพันธ์จากมากไปน้อยยังคงเป็นลำดับเดิมจากที่ได้วิเคราะห์ไว้ในตารางที่ 7.3

เมื่อวิเคราะห์ด้วยวิธี "Stepwise" หลังจากตัดตัวแปรการสนับสนุนทางการเมืองออกไปแล้ว ลำดับในการเลือกตัวแปรเข้าสู่การวิเคราะห์ในสมการยังคงเหมือนเดิม กล่าวคือ การให้ความร่วมมือในปฏิบัติงานถูกเลือกเข้าสมการเป็นอันดับแรกโดยมีค่าน้ำหนักในการทำนายความสำเร็จในการสอนนักศึกษาภาคปฏิบัติเท่ากับ 0.25 และสามารถอธิบายความสำเร็จของตัวแปรตามได้ถึง 20 % ($R^2 - Ch = 0.20$) โดยมีความเชื่อมั่นทางสถิติ ๓ ระดับนัยสำคัญ 0.01 หมายความว่า ถ้าอาจารย์ให้การให้ความร่วมมือในปฏิบัติงานของวิทยาลัยครู ย่อมส่งผลในการสอนนักศึกษาภาคปฏิบัติประสบผลสำเร็จได้สูง และนอกจากนี้ตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าไปในสมการลำดับที่สอง คือภาวะผู้นำ มีค่าน้ำหนักในการทำนายตัวแปรตาม 0.21 มีอิทธิพลในการอธิบายความสำเร็จของตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ๓ ระดับความเชื่อมั่น 0.05 และอธิบายเพิ่มจากตัวแปรแรกได้ถึง 4% หมายความว่าความสำเร็จในการสอนนักศึกษาภาคปฏิบัติ ของวิทยาลัยครูจะประสบผลสำเร็จสูงหากได้รับความร่วมมือจากคณาจารย์ของวิทยาลัยครู และผู้นำของวิทยาลัยครูเป็นผู้ที่มีความสามารถทางการบริหาร

สรุปทั้งสมการพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์เชิงพหุเท่ากับ 0.51 หมายความว่าตัวแปรเชิงนโยบายมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามค่อนข้างสูง และยังสามารถอธิบายความสำเร็จในการสอนนักศึกษาภาคปฏิบัติได้ถึง 26% ($R^2 = 0.26$) ๓ ระดับความเชื่อมั่นทางสถิติ 0.01 แต่อย่างไรก็ตามตัวแปรที่สำคัญในการอธิบายความสำเร็จดังกล่าวคือ การให้ความร่วมมือในปฏิบัติงานและภาวะผู้นำ ซึ่งอธิบายได้ถึง 24% ส่วน 3 ตัวแปรที่เหลืออธิบายความสำเร็จเพิ่มขึ้นได้เพียง 2% เท่านั้นและเมื่อเปรียบเทียบกับสมการชุดเดิมพบว่า เมื่อตัดตัวแปรการสนับสนุนทางการเมืองออกไป พบว่าตัวแปรชุดใหม่อธิบายตัวแปรตามลดลงจากเดิมเพียง 1 % เท่านั้น ส่วนตัวแปรภูมิหลังอธิบายเพิ่มขึ้นเพียง 7%

2. การพยากรณ์และการอธิบายความสำเร็จในการสอนนักศึกษาภาค กศ.บป.

ตารางที่ 7.12 แสดงน้ำหนักในการพยากรณ์และการอธิบายของตัวแปรเชิงนโยบายที่ทำให้การจัดการศึกษาสำหรับบุคลากรประจำการประสบผลสำเร็จ (n=174)

ตัวแปร	b	SE _b	Beta	R ² -ch	F	Sig F	r
การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน (DISPOSITION)	2.44	1.05	0.22	0.18	5.37	0.02	0.43
ภาวะผู้นำ (LEADERSHIP)	1.89	0.75	0.27	0.03	6.30	0.01	0.43
ลักษณะโครงสร้างของนโยบาย (POLICY STRUCTURE)	1.39	1.10	0.13	0.00	1.59	0.21	0.39
การติดต่อสื่อสาร (COMMUNICATION)	-1.87	1.52	-0.11	0.00	1.51	0.22	0.22
ทรัพยากร (RESOURCES)	0.18	0.90	0.02	-	0.04	0.84	0.22
ค่าคงที่ (Constant)		10.63					
ค่า R		0.49					
ค่า R ²		0.24					
ค่า F ของทั้งสมการ		10.63**					

จากตารางที่ 7.12 เมื่อตัดตัวแปรการสนับสนุนทางการเมืองออกไปพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงนโยบาย กับตัวแปรตามยังมีลักษณะใกล้เคียงกันที่ได้วิเคราะห์มาแล้ว (ตารางที่ 7.4) ลักษณะการจัดเรียงลำดับยังคงเหมือนเดิมทุกประการ

เมื่อวิเคราะห์สมการถดถอยด้วยวิธี "Stepwise" การจัดลำดับของตัวแปรยังคงเป็นไปตามลำดับเดิม ตัวแปรการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานถูกเลือกเข้าไปในสมการเป็นอันดับแรกมีน้ำหนักในการพยากรณ์ (Beta) ตัวแปรตาม 0.22 ซึ่งถือว่าต่ำกว่าภาวะผู้นำที่มีน้ำหนักในการทำนาย 0.27 และถูกเลือกเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ในลำดับที่ 2 แต่อย่างไรก็ตาม ตัวแปรทั้งสองตัวนี้ต่างก็มีความสามารถในการพยากรณ์ความสำเร็จของการสอนนักศึกษาภาค กศ.บป. ได้ดีที่สุดส่วนอิทธิพลของการสนับสนุนการนำนโยบายไปปฏิบัติที่มีต่อความสำเร็จของตัวแปรตามนั้น พบว่าตัวแปรนี้สามารถอธิบายความแปรผันของตัวแปรตามได้ 18% ($R^2 - Ch = 0.18$) โดยมีความเชื่อถือได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ส่วนตัวแปรภาวะผู้นำสามารถอธิบายความสำเร็จของตัวแปรตามได้เพิ่มจากตัวแปรแรก 3% โดยมีความเชื่อถือได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05 หมายความว่า ตัวแปรสองตัวนี้มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการสอนนักศึกษาภาค กศ.บป. มาก

เมื่อพิจารณาทั้งสมการพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์เชิงพหุ (R) เท่ากับ 0.49 แสดงว่าตัวแปรเชิงนโยบายมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามในระดับปานกลาง และสามารถอธิบายความสำเร็จของตัวแปรตามได้ 24 % โดยมีความเชื่อถือได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.01 ซึ่งหมายความว่า ความสำเร็จในการสอนนักศึกษาภาค กศ.บป. ขึ้นอยู่กับชุดตัวแปรเชิงนโยบายถึง 24% และในส่วนนี้ตัวแปรที่มีอิทธิพลจริง ๆ คือ การการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติ และภาวะผู้นำ (อธิบายได้ 21%) ส่วนตัวแปรอีก 3 ตัวอธิบายเพิ่มได้เพียง 3% เท่านั้น

อย่างไรก็ตาม เมื่อตัดตัวแปรการสนับสนุนทางการเมืองออกไป ทำให้อิทธิพลของตัวแปรเชิงนโยบายทั้งหมด อธิบายตัวแปรตามลดลงไปเพียง 2% เท่านั้น ส่วนตัวแปรภูมิหลังอธิบายเพิ่มขึ้นเพียง 5%

3. การพยากรณ์และการอธิบายความสำเร็จในการวิจัยของวิทยาลัยครู

ตารางที่ 7.13 แสดงน้ำหนักในการพยากรณ์และการอธิบายของตัวแปรเชิงนโยบาย ที่มีอิทธิพลต่อการวิจัยของวิทยาลัยครู (n=174)

ตัวแปร	b	SE _b	Beta	R ² -ch	F	Sig F	r
ภาวะผู้นำ(LEADERSHIP)	1.44	0.98	0.17	0.10	2.18	0.14	0.31
การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน(DISPOSITION)	1.51	1.37	0.09	0.01	1.23	0.27	0.27
การติดต่อสื่อสาร (COMMUNICATION)	1.95	1.97	0.09	0.001	0.98	0.32	0.25
ลักษณะโครงสร้างของนโยบาย(POLICY STRUCTURE)	0.37	1.43	0.03	-	0.07	0.79	0.25
ทรัพยากร(RESOURCES)	-0.29	1.17	-0.02	-	0.06	0.80	0.12
ค่าคงที่(Constant)		58.11					
ค่า R		0.33					
ค่า R ²		0.11					
ค่า F ของทั้งสมการ		4.24					

จากตารางที่ 7.13 เมื่อตัดตัวแปรการสนับสนุนทางการเมืองออกไปจากการวิเคราะห์ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงนโยบาย กับตัวแปรตามเปลี่ยนไปมาก (พิจารณาตารางที่ 45) แต่อย่างไรก็ตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังกล่าวค่อนข้างจะต่ำ

เมื่อวิเคราะห์สมการถดถอยด้วยวิธี "Stepwise" พบว่าการจัดลำดับตัวแปรเข้าสมการกลับกันกับการวิเคราะห์ในชุดแรก กล่าวคือ ตัวแปรภาวะผู้นำถูกเลือกเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์เป็นอันดับแรก ค่าอำนาจในการพยากรณ์ความสำเร็จในการวิจัยเท่ากับ 0.17 ซึ่งถือว่าต่ำมากและตัวแปรอื่น ๆ ยังมีค่าต่ำลงไปอีก แสดงว่าตัวแปรเชิงนโยบายชุดนี้ทำนายความสำเร็จในการวิจัยของวิทยาลัยครูได้ต่ำ ส่วนตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ในลำดับที่สอง คือการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ครั้นพิจารณาความสามารถในการอธิบายความสำเร็จของการวิจัย พบว่าตัวแปรชุดนี้อธิบายได้ต่ำมาก ไม่มีความเชื่อถือได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

โดยสรุป สมการถดถอยเชิงพหุชุดนี้มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุเท่ากับ 0.33 ซึ่งถือว่าต่ำมากและสามารถอธิบายความสำเร็จในการวิจัยได้เพียง 11% เท่านั้น และเมื่อพิจารณาภาพรวม อาจกล่าวได้ว่าค่าสัมประสิทธิ์การกำหนดทั้ง 11% เป็นค่าความสามารถในการอธิบายตัวแปรตามของภาวะผู้นำและการให้ความร่วมมือในปฏิบัติงานเท่านั้น ส่วนตัวแปรอื่นไม่มีอิทธิพลมากนัก ครั้นเปรียบเทียบกับสมการชุดที่มีตัวแปรการสนับสนุนทางการเมือง (ตารางที่ 45) พบว่า ค่าความสามารถในการอธิบายตัวแปรตามของตัวแปรเชิงนโยบายชุดใหม่ ลดลงถึง 9% ส่วนตัวแปรภูมิหลังอธิบายเพิ่มขึ้นถึง 9%

ข้อสังเกต ในการวิเคราะห์ความสำเร็จในการวิจัยของวิทยาลัยครู จากการวิเคราะห์ที่ผ่านมาพบว่าวิทยาลัยครูยังไม่ประสบความสำเร็จในการวิจัย จึงทำให้วิเคราะห์ค่อนข้างยากว่าความสำเร็จในการวิจัยของวิทยาลัยครูมีปัจจัยใดเป็นตัวกำหนด

4. การพยากรณ์และการอธิบายความสำเร็จในการ
ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมของวิทยาลัยครู

ตารางที่ 7.14 แสดงน้ำหนักในการพยากรณ์และการอธิบายของตัวแปรเชิงนโยบาย
ที่มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมวิทยาลัยครู (n=174)

ตัวแปร	b	SE _b	Beta	R ² -ch	F	Sig F	r
การให้ความร่วมมือในการ ปฏิบัติงาน(DISPOSITION) การติดต่อสื่อสาร (COMMUNICATION) ลักษณะโครงสร้างของนโยบาย (POLICY STRUCTURE) ทรัพยากร(RESOURCES) ภาวะผู้นำ(LEADERSHIP)	4.73 1.56 0.90 0.62 0.49	1.09 1.58 1.15 0.94 0.78	0.39 0.08 0.07 0.04 0.06	0.28 0.01 0.006 0.001 0.001	18.55 0.01 0.62 0.44 0.38	0.00 0.98 0.43 0.51 0.54	0.53 0.33 0.28 0.28 0.43
ค่าคงที่(Constant)	31.63						
ค่า R	0.56						
ค่า R ²	0.31						
ค่า F ของทั้งสมการ	15.03**						

จากตารางที่ 7.14 เมื่อตัดตัวแปรการสนับสนุนทางการเมืองออกไป พบว่า ค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรเชิงนโยบายที่เหลือ มีค่าความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวแปรตามสูง เช่นเดียวกับที่วิเคราะห์มาแล้ว (ตารางที่ 7.6) กล่าวคือ การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.5 หมายความว่า การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีส่วนทำให้ตัวแปรตามประสบความสำเร็จสูงพอสมควร รองลงมา คือลักษณะโครงสร้างของนโยบาย ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร และทรัพยากร

เมื่อวิเคราะห์สมการด้วยวิธี "Stepwise" ตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าสมการเป็นอันดับแรกคือ การสนับสนุนการนำนโยบายไปปฏิบัติเช่นเดียวกับที่ได้วิเคราะห์มาแล้วในชุดตัวแปรเชิงนโยบาย 6 ตัว มีค่าความสามารถในการพยากรณ์ (Beta) ตัวแปรตาม 0.39 และสามารถอธิบายความสำเร็จ ในการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมของวิทยาลัยครูจะประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลว ขึ้นอยู่กับตัวแปรนี้เป็นตัวกำหนดถึง 28% ส่วนการติดต่อสื่อสาร สามารถอธิบายตัวแปรตามเพิ่มขึ้นได้เพียง 1% เท่านั้น

โดยสรุป สมการถดถอยพหุ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุ 0.56 ซึ่งถือว่า เป็นความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางมีค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด (R^2) เท่ากับ 0.31 ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งหมายความว่า ความสำเร็จในการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมของวิทยาลัยครู 31% ขึ้นอยู่กับตัวแปรเชิงนโยบายทั้ง 5 ตัว แต่ข้อเท็จจริงแล้วความสำเร็จดังกล่าว ขึ้นอยู่กับการให้ความร่วมมือของอาจารย์วิทยาลัยครูแต่อย่างไรก็ตามเมื่อตัดตัวแปรทางการเมืองออกไป ทำให้อำนาจในการอธิบายลดลง 5% ส่วนตัวแปรภูมิหลังอธิบาย เพิ่มขึ้นเพียง 2%

5. การพยากรณ์และการอธิบายความสำเร็จในการ
ในการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม

ตารางที่ 7.15 แสดงน้ำหนักในการพยากรณ์และการอธิบายของตัวแปรเชิงนโยบาย
ที่มีอิทธิพลต่อการให้บริการทางวิชาการสังคม (n=174)

ตัวแปร	b	SE _b	Beta	R ² -ch	F	Sig	F	r
ภาวะผู้นำ(LEADERSHIP)	2.24	0.66	0.33	0.29	11.52	0.0	0.54	
การให้ความร่วมมือในการ								
ปฏิบัติงาน(DISPOSITION)	2.38	0.92	0.23	0.04	6.63	0.0	0.51	
ทรัพยากร(RESOURCES)	1.05	0.79	0.09	0.01	1.74	0.1	0.33	
ลักษณะโครงสร้างของนโยบาย								
บาย(POLICY STRUCTURE)	0.79	0.96	0.08	0.002	0.68	0.4	0.47	
การติดต่อสื่อสาร								
(COMMUNICATION)	-0.39	1.33	-0.02	0.0003	0.09	0.7	0.34	
ค่าคงที่(Constant)			49.56					
ค่า R			0.60					
ค่า R ²			0.36					
ค่า F ของทั้งสมการ			18.57**					

จากตารางที่ 7.15 เมื่อตัดตัวแปรการสนับสนุนทางการเมืองออกจากกระบวนการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรเชิงนโยบายมีความสัมพันธ์เชิงบวกสูง โดยเฉพาะตัวแปรภาวะผู้นำ กลับมามีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามมากกว่า ตัวแปรการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

เมื่อวิเคราะห์สมการถดถอยด้วยวิธี "Stepwise" พบว่า ตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าในสมการเพื่อการวิเคราะห์ คือ ภาวะผู้นำ ซึ่งต่างจากตารางที่ 7.7 ที่เลือกตัวแปรการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เข้าสู่สมการเป็นอันดับแรก การวิเคราะห์ที่มีตัวแปรอิสระ 5 ตัวนั้น ภาวะผู้นำมีน้ำหนักในการทำนาย (Beta) ความสำเร็จของตัวแปรตามเท่ากับ 0.33 รองลงมา คือ การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน (0.23) ทักษะการ (0.09) ลักษณะโครงสร้างของนโยบาย (0.08) และการติดต่อสื่อสาร (-0.02) แสดงว่า โดยส่วนรวมแล้ว ตัวแปรภาวะผู้นำกับการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานค่อนข้างจะมีความสามารถอธิบายความสำเร็จในการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนได้สูง เมื่อพิจารณาถึงอิทธิพลที่มีต่อการอธิบายความสำเร็จของตัวแปรตาม พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำสามารถอธิบายความสำเร็จในการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนได้ร้อยละ 29 และตัวแปรการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน สามารถอธิบายความสำเร็จของตัวแปรตามเพิ่มขึ้น 4 % ส่วนตัวแปรที่เหลือมีอิทธิพลในการอธิบายความสำเร็จของตัวแปรตามได้เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเท่านั้น

สรุปสมการถดถอยพบว่า สัมประสิทธิ์ถดถอยพหุ มีค่าค่อนข้างสูง คือ 0.60 แสดงว่าความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรเชิงนโยบายทั้งหมด มีส่วนสำคัญที่ทำให้ตัวแปรตามประสบผลสำเร็จ และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การกำหนดเท่ากับ 0.36 หมายความว่า ตัวแปรเชิงนโยบาย มีอิทธิพลต่อการอธิบายความสำเร็จในการให้บริการทางวิชาการของวิทยาลัยครูแก่สังคมได้ถึง 36 % ซึ่งการอธิบายในสัดส่วนดังกล่าวมีความเชื่อถือได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.01 และโดยข้อเท็จจริงแล้วชุดตัวแปรที่มีส่วนสำคัญในการอธิบายความสำเร็จดังกล่าว คือ ภาวะผู้นำ และการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อตัดตัวแปรเชิงนโยบายทั้งหมด อธิบายตัวแปรตามลดลงเล็กน้อย (ลดลง 4%) แต่ทำให้ง่ายต่อการเสนอแนะเพื่อหวังผลในทางปฏิบัติ ส่วนตัวแปรภูมิหลังอธิบายเพิ่มขึ้นเพียง 3%

6. การพยากรณ์และการอธิบายความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ตารางที่ 7.16 แสดงน้ำหนักในการพยากรณ์และการอธิบายของตัวแปรเชิงนโยบายที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ (n=174)

ตัวแปร	b	SE _b	Beta	R ² -ch	F	Sig F	r
การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน (DISPOSITION)	14.24	3.96	0.31	.31	12.92	0.0006	0.56
ภาวะผู้นำ (LEADERSHIP)	7.75	2.83	0.26	.06	7.49	0.007	0.55
การติดต่อสื่อสาร (COMMUNICATION)	5.05	4.15	0.11	.007	1.48	0.23	0.49
ลักษณะโครงสร้างของนโยบาย (POLICY STRUCTURE)	2.14	5.71	0.03	.0005	0.14	0.71	0.38
ทรัพยากร (RESOURCES)	0.79	3.39	0.02	.0002	0.06	0.81	0.29
ค่าคงที่ (Constant)			430.93				
ค่า R			0.62				
ค่า R ²			0.39				
ค่า F ของทั้งสมการ			21.29**				

จากตารางที่ 7.16 เมื่อตัดตัวแปรการสนับสนุนทางการเมืองออกไปจากกระบวนการวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงนโยบายกับตัวแปรตามยังคงสูงอยู่พอสมควร เมื่อเปรียบเทียบกับกระบวนการวิเคราะห์ที่ผ่านมา (ดูตารางที่ 7.8)

เมื่อวิเคราะห์อำนาจในการทำนาย (Beta) พบว่าการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีค่าสูงสุด 0.31 รองลงมาคือภาวะผู้นำ 0.26 ลักษณะโครงสร้างของ

นโยบาย 0.11 การติดต่อสื่อสาร 0.03 และทรัพยากร 0.02 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์ความสำเร็จทางการน่านโยบาย ของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติจริง ๆ คือ การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และภาวะผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับการวิเคราะห์ในชุดอื่น ๆ เช่นกัน และสอดคล้องกับการวิเคราะห์วิธี "Stepwise" ที่เลือกตัวแปรการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์เป็นอันดับแรก และมีความสามารถในการอธิบายความสำเร็จของการน่านโยบายไปปฏิบัติ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.01 โดยอธิบายได้ถึง 31% ($R^2 - Ch = 0.31$) และตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าสมการในลำดับที่ 2 คือ ภาวะผู้นำ ซึ่งอธิบายความสำเร็จของตัวแปรตามเพิ่มขึ้นได้ 6% โดยมีความเชื่อถือได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.01 เช่นกัน ส่วนตัวแปรที่เหลืออีก 3 ตัวอธิบายความสำเร็จของตัวแปรตามเพิ่มขึ้นได้อีกเล็กน้อย (2%)

โดยสรุป จากการวิเคราะห์ถดถอยพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุเท่ากับ 0.62 ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์สูง แสดงว่าตัวแปรอิสระทั้งชุดมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามสูง และเมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด ($R^2 = 0.39$) พบว่า ตัวแปรเชิงนโยบายสามารถอธิบายความสำเร็จในการน่านโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติได้ 39% โดยมีความเชื่อถือได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.01 เมื่อพิจารณาให้ลึกซึ้ง พบว่าตัวแปรการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน กับภาวะผู้นำ นั้นเอง ที่เป็นตัวกำหนดความสำเร็จของการน่านโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติจริง ๆ เมื่อเปรียบเทียบกันตารางที่ 7.8 จะเห็นว่าหลังจากตัดตัวแปรทางการสนับสนุนทางการเมืองออกไป ทำให้ความสามารถในการอธิบายตัวแปรตามของตัวแปรเชิงนโยบายชุดนี้ลดลง 7 % ส่วนตัวแปรภูมิหลังอธิบายเพิ่มขึ้นได้เพียง 4%

4.สรุป

โดยสรุปพบว่า การทดสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม เป็นที่ยอมรับได้ว่าตัวแปรเชิงนโยบาย มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (linear relationship) กับการน่านโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ เพียงพอที่จะวิเคราะห์ด้วยสมการถดถอยเชิงพหุคูณได้

การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ โดยวิธี "Stepwise" มีตัวแปรเชิงนโยบาย 6 ตัวแปรคือ การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร การสนับสนุนทางการเมือง และทรัพยากรและมีตัวแปรตาม 6 ตัวแปรคือ การสอนนักศึกษาภาค กศ.บป. การวิจัย การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ และได้นำตัวแปรชุดภูมิหลัง เข้าสู่สมการถดถอยเชิงพหุคูณ โดยใช้วิธี "Enter" ได้ข้อสรุปสำคัญ ๆ ดังนี้

1. ความสำเร็จในการสอนนักศึกษาภาคปกติของวิทยาลัยครู ขึ้นอยู่กับตัวแปรที่สำคัญ 2 ตัว คือการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือภาวะผู้นำ

2. ความสำเร็จในการสอนนักศึกษาภาค กศ.บป. ของวิทยาลัยครูขึ้นอยู่กับตัวแปรที่สำคัญ 2 ตัวคือ การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและรองลงมาคือ ภาวะผู้นำ

3. ความสำเร็จในการวิจัยของวิทยาลัยครูขึ้นอยู่กับตัวแปรที่สำคัญ 2 ตัวคือ การสนับสนุนทางการเมือง และรองลงมาคือการติดต่อสื่อสาร

4. ความสำเร็จในการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมของวิทยาลัยครูขึ้นอยู่กับตัวแปรที่สำคัญ 2 ตัว คือการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และรองลงมาคือ การสนับสนุนทางการเมือง

5. ความสำเร็จในการให้บริการทางวิชาการของวิทยาลัยครูขึ้นอยู่กับตัวแปรที่สำคัญ 2 ตัว คือ การสนับสนุนทางการเมืองนำนโยบายไปปฏิบัติ และรองลงมาคือ ภาวะผู้นำ

6. ความสำเร็จในการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติขึ้นอยู่กับตัวแปรที่สำคัญ 2 ตัว คือ การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และรองลงมาคือ ภาวะผู้นำ

ผู้วิจัยเห็นว่า ตัวแปรการสนับสนุนทางการเมือง แม้จะมีความสำคัญต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ แต่อยู่นอกเหนือวิสัยที่จะควบคุมในเชิงบริหารได้ จึงตัดตัวแปรนี้ออกจากกระบวนการวิเคราะห์ เหลือตัวแปรเชิงนโยบายอยู่เพียง 5 ตัวแปร ส่วนตัวแปรตามยังเป็นชุดเดิม และใช้ตัวแปรชุดภูมิหลังทั้งหมดเข้ามาวิเคราะห์ร่วมด้วย ผลการวิเคราะห์สรุปได้ดังนี้

1. ความสำเร็จในการสอนนักศึกษาภาคปกติของวิทยาลัยครู ขึ้นอยู่กับตัวแปรที่สำคัญ 2 ตัว คือ การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และรองลงมาคือ ภาวะผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับการวิเคราะห์ในชุดแรก

2. ความสำเร็จในการสอนนักศึกษาภาค กศ.บป. ของวิทยาลัยครู ขึ้นอยู่กับตัวแปรที่สำคัญ 2 ตัว คือ การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และรองลงมาคือภาวะผู้นำ

ซึ่งสอดคล้องกับการวิเคราะห์ในชุดแรก

3. ความสำเร็จในการวิจัยของวิทยาลัยครู ขึ้นอยู่กับตัวแปรที่สำคัญ 2 ตัวคือ ภาวะผู้นำ และการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ซึ่งต่างจากการวิเคราะห์ในชุดแรก โดยสิ้นเชิง แต่ผลการวิเคราะห์ในชุดนี้สอดคล้องกับความเป็นจริงมากที่สุด

4. ความสำเร็จในการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมของวิทยาลัยครู ขึ้นอยู่กับตัวแปรที่สำคัญ 2 ตัว คือการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ การติดต่อสื่อสาร ตัวแปรแรกสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ชุดที่แล้ว ส่วนตัวแปรการติดต่อสื่อสารมีความสอดคล้องกับความเป็นจริงยิ่งขึ้น

5. ความสำเร็จในการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมของวิทยาลัยครู ขึ้นอยู่กับตัวแปรที่สำคัญ 2 ตัวคือ ภาวะผู้นำ และรองลงมาคือ การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ในชุดที่แล้ว (ตารางที่ 47) เพียงแต่สลับตำแหน่งกัน

6. ความสำเร็จในการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ ขึ้นอยู่กับตัวแปรที่สำคัญ 2 ตัว คือการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และรองลงมาคือ ภาวะผู้นำ สอดคล้องกับการวิเคราะห์ในชุดแรก

ส่วนตัวแปรชุดภูมิหลัง มีอิทธิพลต่อการอธิบายและการทำนายความสำเร็จในการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติต่ำมาก ทั้งนี้เพราะว่า ตัวแปรชุดภูมิหลังของอาจารย์วิทยาลัยครูในแต่ละแห่งมีความแตกต่างกันน้อยมาก จึงไม่จำเป็นที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์

โดยสรุปพบว่า ตัวแปรเชิงนโยบายที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของตัวแปรตามทั้งชุด คือ การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และภาวะผู้นำ ผลการค้นพบนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการให้ข้อเสนอแนะในการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เชิงอรรถ

¹ Jae-on Kim and Frank J. Lohout "Multiple Regression Analysis : Sub-Program Regression," in SPSS : Statistical Package for the Social Sciences Edited by Norman H. Nie and Others (New York : McGraw - Hill, 1975), pp. 376-377. และ จีระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์ "การตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม" (เอกสารอัดสำเนา).

² สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และ กรรณิการ์ สุขเกษม, การวิเคราะห์ถดถอยเพื่อการพยากรณ์ (กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์, 2534), หน้า 25.

ผลการวิเคราะห์จำนวนประเภท

1. ความนำ

ผลการวิเคราะห์ในบทที่ผ่านมา ด้วยสถิติถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวิเคราะห์ถึงอิทธิพลของตัวแปรเชิงนโยบาย ที่มีต่อความสำเร็จในการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ โดยพิจารณาจากตัวแปรเชิงนโยบาย 6 ตัว เปรียบเทียบกับตัวแปรเชิงนโยบาย 5 ตัว ซึ่งในชุดหลังนี้ผู้วิจัยตัดตัวแปรการสนับสนุนทางการเมืองออกไป เพราะเป็นตัวแปรที่ยากต่อการควบคุม และการจัดการในระดับปฏิบัติการของวิทยาลัยครู

สำหรับการวิเคราะห์ในบทนี้ จะใช้ตัวแปรเชิงนโยบาย 5 ตัว ซึ่งถือว่าเป็นชุดที่สอดคล้องกับความเป็นจริงในทางปฏิบัติมากที่สุด เพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรเชิงนโยบายใดที่มีอิทธิพลต่อการจำแนกกลุ่มได้ดีที่สุด การจะตรวจสอบ จะต้องอาศัยการวิเคราะห์จำแนกประเภท ซึ่งถือว่าเป็นวิธีการวิเคราะห์เชิงพหุคูณ (Multivariate Analysis) ที่สอดคล้องกับการวิจัยชุดนี้

ผู้วิจัยได้แบ่งตัวแปรตามทั้ง 6 ตัว เป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 กลุ่มที่ไม่ประสบผลสำเร็จ หรือประสบผลสำเร็จต่ำมาก หมายถึง การนำนโยบายไปปฏิบัติกระทำไม่ได้ไม่เกิน 49 %

กลุ่มที่ 2 กลุ่มที่ประสบผลสำเร็จในระดับปานกลาง หมายถึง การนำนโยบายไปปฏิบัติกระทำไ้ระหว่าง 50 - 59 %

กลุ่มที่ 3 กลุ่มที่ประสบผลสำเร็จสูง หมายถึง การนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติกระทำไ้ 60 % ขึ้นไป

การนำเสนอในบทนี้ จะกล่าวถึงสาระสำคัญในการวิเคราะห์จำแนกประเภทในเชิงทฤษฎี เพื่อประโยชน์ในการศึกษาและการทำความเข้าใจขั้น ส่วนประเด็นหลักของการนำเสนอจริงๆ เป็นการเสนอผลการวิเคราะห์จำแนกประเภทของการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ ดังสาระสำคัญต่อไปนี้

2. สารสำคัญในการวิเคราะห์จำแนกประเภท

สิ่งสำคัญในการวิเคราะห์จำแนก คือ การปฏิบัติตามสมมติฐานของการวิเคราะห์จำแนกประเภท ผู้วิจัยได้ปฏิบัติตามในขั้นของการวิเคราะห์ทุกอย่าง และสิ่งสำคัญอีกอย่างที่จะต้องทำความเข้าใจคือ การแปลผลค่าสถิติต่าง ๆ ที่นำเสนอในสมการจำแนกประเภท ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

1. ค่าไอเกน (Eigenvalue) เป็นอัตราส่วนผันแปรระหว่างกลุ่ม คำนวณได้จากอัตราส่วนกำลังสอง ระหว่างกลุ่มต่อภายในกลุ่มถ้าค่านี้สูงแสดงว่าสมการดี ส่วนจำนวนสมการ (Functions) จะมีค่าเท่ากับจำนวนกลุ่มลบด้วยหนึ่ง

2. ค่าความสัมพันธ์แคนอนนิคอล (Canonical Correlation) ใช้ตัวย่อในสมการว่า "Can Corr" เป็นความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนการจำแนก ที่ได้จากสมการ และกลุ่มที่ได้จากการวิเคราะห์การผันแปรทางเดียว เมื่อยกกำลังสองของค่าความสัมพันธ์แคนอนนิคอล ก็จะตีความหมายได้เช่นเดียวกันกับค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด (R^2) ในสมการถดถอยเชิงพหุคูณนั่นเอง

3. ค่าวิลค์สแลมบ์ดา (Wilks' Lambda) เป็นสัดส่วนของการผันแปรทั้งหมด ที่ไม่ได้อธิบายด้วยความแตกต่างระหว่างกลุ่ม ถ้าค่าแลมบ์ดาน้อยหมายความว่า สมการที่ได้มีความผันแปรระหว่างกลุ่มมากกว่าภายในกลุ่ม ถ้าค่าเท่ากับ 1 ความแตกต่างระหว่างกลุ่มไม่มี มีแต่ค่าความแตกต่างภายในกลุ่ม

ส่วนการทดสอบสมมติฐานว่า มีความแตกต่างระหว่างกลุ่มหรือไม่ จะทำได้โดยการแปลงค่าแลมบ์ดาเป็นไควสแควร์ (Chi-Square) อย่างไรก็ตามแม้ค่าที่ทดสอบได้มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่อาจบอกถึงความมีประสิทธิภาพในการจำแนกของสมการ เพียงแต่เป็นสถิติที่ทดสอบว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรของกลุ่มต่าง ๆ หรือไม่ แต่ไม่มีประโยชน์ในการจำแนกกลุ่มแต่ถ้าค่าเฉลี่ยเท่ากันก็ไม่อาจจำแนกกลุ่มได้

ส่วนผลการวิเคราะห์การจำแนกประเภทจะนำเสนอในหัวข้อต่อไป

3. ผลการวิเคราะห์จำแนกประเภท

ผลการวิเคราะห์การจำแนกประเภทของความสำเร็จในการน่านโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติสรุปเป็นตารางที่สำคัญ 12 ตาราง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. การจำแนกกลุ่มในการสอนนักศึกษาภาคปฎิบัติตามระดับความสำเร็จ

ตารางที่ 8.1 แสดงฟังก์ชันการจำแนกประเภทความสำเร็จ
ในการสอนนักศึกษาภาคปฎิบัติ (n=211)

ฟังก์ชัน	Eigen- value	Can Corr	Wilks' Lambda	X^2	D.F.	นัยสำคัญ
1	.24	.44	.78	50.97	10	.000
2	.03	.17	.97	6.03	4	.20

สัมประสิทธิ์การจำแนก

ตัวแปร	อันดับที่ เลือกเข้า	คะแนนมาตรฐาน	คะแนนดิบ	F ที่จะ เลือกออก	Wilks' Lambda	นัยสำคัญ
	ฟังก์ชัน1	ฟังก์ชัน2	ฟังก์ชัน1	ฟังก์ชัน2		

การให้ความร่วมมือ

ในการปฏิบัติงาน

(DISPO)	1	.63	-.23	.14	-.54	4.69	-.84	.000

การติดต่อสื่อสาร

(COMMU)	2	.12	.78	.43	.27	1.87	.80	.000

ทรัพยากร (RESO)	3	.14	-.69	.34	-.16	1.21	.79	.000

ภาวะผู้นำ LEADER)	4	.27	.24	.39	.34	1.00	.78	.000

โครงสร้างของ

นโยบาย (POLICY)	5	.10	-.08	.23	-.18	.11	.78	.000

ค่าคงที่	-5.63	.32

F ในการจำแนกกลุ่มของฟังก์ชัน = 5.37***

จากตารางที่ 8.1 ฟังก์ชันที่ 1 ค่าไอเกน (eigenvalue) 0.24 ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ปานกลางแสดงว่าสมการจำแนกประเภทจะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ได้ ส่วนฟังก์ชันที่ 2 ค่าไอเกนต่ำมากจึงไม่มีประโยชน์ที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์

จากฟังก์ชันที่ 1 ค่าความสัมพันธ์แคนอนิคอล (canonical correlation) เท่ากับ 0.44 แสดงให้เห็นว่า คะแนนการจำแนกประเภทของตัวแปรเชิงนโยบาย มีความสัมพันธ์กับการจำแนกกลุ่มตัวแปรความสำเร็จในการสอนนักศึกษาภาคปกติในระดับปานกลาง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ตัวแปรเชิงนโยบายสามารถอธิบายการจำแนกความสำเร็จในการสอนนักศึกษาภาคปกติออกเป็น 3 กลุ่มได้ประมาณ 19% (ยกกำลังสองค่า Can Corr 0.44 ได้ 19.36) โดยมีความเชื่อถือได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น .01

เมื่อวิเคราะห์แบบ "Stepwise" ตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าสมการเรียงตามลำดับ คือ การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสาร ทรัพยากร ภาวะผู้นำ และโครงสร้างของนโยบาย และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การจำแนกจากคะแนนมาตรฐาน (standardized canonical discriminant function coefficients) ในฟังก์ชันที่ 1 พบว่า ตัวแปรการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติ มีอิทธิพลต่อการพยากรณ์การจำแนกกลุ่มได้ดีที่สุด ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การจำแนก 0.63 แสดงว่าการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการพยากรณ์การจำแนกกลุ่มได้ดีที่สุด รองลงมาคือ ภาวะผู้นำ ตารางที่ 8.2 แสดงการจำแนกกลุ่มตามระดับความสำเร็จในการสอนนักศึกษาภาคปกติ

กลุ่ม	ฟังก์ชัน 1	ฟังก์ชัน 2	กลุ่มจริง	จำนวน	กลุ่มที่จำแนกโดยการพยากรณ์		
					กลุ่ม 1	กลุ่ม 2	กลุ่ม 3
1. ผู้ประสบผลสำเร็จต่ำ	-.62	.04	1	68	38	17	13
					(55.9%)	(25.0%)	(19.1%)
2. ผู้ประสบผลสำเร็จปานกลาง	-.04	-.28	2	58	18	23	17
					(31.0%)	(39.7%)	(29.3%)
3. ผู้ประสบผลสำเร็จสูง	.52	.16	3	85	17	16	52
					(20.0%)	(18.8%)	(61.2%)

หมายเหตุ เปอร์เซ็นต์ที่พยากรณ์การจำแนกกลุ่มตัวอย่างได้ถูกต้อง 53.55%

จากตารางที่ 8.2 จำแนกการสอนนักศึกษาภาคปฏิกิริยาออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มที่ประสบผลสำเร็จต่ำ 68 คน กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มที่ประสบผลสำเร็จระดับปานกลาง 58 คน และกลุ่มที่ 3 เป็นกลุ่มที่ประสบผลสำเร็จสูง 85 คน เมื่อพิจารณาจากการจำแนกโดยการพยากรณ์พบว่าตัวแปรเชิงนโยบายที่กล่าวถึงในตารางที่ 57 คือ การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน สามารถพยากรณ์กลุ่มที่ประสบผลสำเร็จสูงได้ 61.2% ซึ่งการจำแนกดังกล่าวสามารถพยากรณ์การจำแนกกลุ่มตัวอย่างได้ถูกต้อง 53.55% หมายความว่าถ้าอาจารย์วิทยาลัยครูให้การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานแล้ว โอกาสที่จะประสบผลสำเร็จในการสอนนักศึกษาภาคปฏิกิริยาในระดับสูงก็จะมีมากขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม ตัวแปรภาวะผู้นำก็นับว่าเป็นอีกตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการจำแนกดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับที่ได้วิเคราะห์มาแล้วในบทที่ 7

2. การจำแนกกลุ่มในการสอนนักศึกษาภาค กศ.บป. ตามระดับความสำเร็จ

ตารางที่ 8.3 แสดงฟังก์ชันการจำแนกประเภทความสำเร็จในการสอน
นักศึกษาภาค กศ.บป. (n=208)

ฟังก์ชัน	Eigen- value	Can Corr	Wilks' Lambda	X ²	D.F.	นัยสำคัญ
1	.25	.45	.79	48.63	10	.000
2	.02	.13	.98	3.38	4	.496

ตารางที่ 8.3 (ต่อ)

สัมประสิทธิ์การจำแนก								
ตัวแปร	อันดับที่ เลือกเข้า	คะแนนมาตรฐาน		คะแนนดิบ		F ที่จะ เลือกออก	Wilks' Lambda	นัยสำคัญ
		ฟังก์ชัน 1	ฟังก์ชัน 2	ฟังก์ชัน 1	ฟังก์ชัน 2			
ภาวะผู้นำ(LEADER)	1	.79	-.50	.12	-.74	5.73	.84	.000
การให้ความร่วมมือ ในการปฏิบัติงาน								
(DISPO)	2	.46	.24	.10	.56	2.93	.81	.000
การติดต่อสื่อสาร								
(COMMU)	3	-.29	-.30	-.95	.98	0.89	.80	.000
ทรัพยากร(RESO)	4	.09	-.92	.21	-.21	1.13	.79	.000
โครงสร้างของ								
นโยบาย(POLICY)	5	-.01	.89	.89	.20	0.87	.79	.000
ค่าคงที่					-4.42	-1.18		
F ในการจำแนกกลุ่มของฟังก์ชัน					= 5.12**			

จากตารางที่ 8.3 ฟังก์ชันที่ 1 ค่าไอเกน 0.25 ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง แสดงว่าสมการจำแนกประเภทมีประโยชน์พอที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ได้ ส่วนฟังก์ชันที่ 2 ค่าไอเกนอยู่ในเกณฑ์ต่ำไม่เหมาะที่จะนำมาในการวิเคราะห์

จากฟังก์ชันที่ 1 ค่าความสัมพันธ์คนนอนนิคอลเท่ากับ 0.45 หมายความว่าคะแนนการจำแนกประเภทของตัวแปรเชิงนโยบาย มีความสัมพันธ์กับการจำแนกประเภทของตัวแปรเชิงนโยบาย มีความสัมพันธ์กับการจำแนกกลุ่มตัวแปรความสำเร็จ ในการสอน นักศึกษามาค กศ.บป. ในระดับปานกลาง ซึ่งหมายความว่าตัวแปรเชิงนโยบายสามารถ

อธิบายการจำแนกความสำเร็จ ในการสอนนักศึกษาภาค กศ.บป. ออกเป็น 3 กลุ่ม ได้ประมาณ 20% โดยมีความเชื่อมั่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.01 การวิเคราะห์สมการแบบ "Stepwise" ตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าสมการเรียงตามลำดับ คือ ภาวะผู้นำ การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสาร ทรัพยากร และโครงสร้างของนโยบาย เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์การจำแนกจากคะแนนมาตรฐานในฟังก์ชันที่ 1 พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อการพยากรณ์การจำแนกกลุ่มได้ดีที่สุด ค่าสัมประสิทธิ์การจำแนกเท่ากับ 0.79 หมายความว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อการพยากรณ์การจำแนกกลุ่มได้ดีที่สุด รองลงมาคือ การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน (ค่าสัมประสิทธิ์การจำแนก = 0.46)

ตารางที่ 8.4 แสดงการจำแนกกลุ่มตามระดับความสำเร็จในการสอนนักศึกษาภาค กศ.บป.

กลุ่ม	ฟังก์ชัน 1	ฟังก์ชัน 2	กลุ่มจริงจำนวน	กลุ่มจำแนกโดยการพยากรณ์		
				กลุ่ม 1	กลุ่ม 2	กลุ่ม 3
1. ผู้ประสบผลสำเร็จต่ำ	-.76	.33	1 30	16 (51.6%)	6 (19.4%)	9 (29.0%)
2. ผู้ประสบผลสำเร็จปานกลาง	-.62	.14	2 40	12 (30.0%)	20 (50.0%)	8 (20.0%)
3. ผู้ประสบผลสำเร็จสูง	.35	.03	3 137	22 (16.1%)	26 (19.0%)	89 (65.0%)

หมายเหตุ เปอร์เซนต์ที่พยากรณ์การจำแนกกลุ่มตัวอย่างได้ถูกต้อง 60.10%

จากตารางที่ 8.4 จำแนกการสอนนักศึกษาภาค กศ.บป. ออกเป็น 3 กลุ่มคือ กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มที่ประสบผลสำเร็จต่ำ 30 คน กลุ่มที่ 2 ประสบความสำเร็จปานกลาง 40 คน และกลุ่มที่ 3 เป็นกลุ่มที่ประสบผลสำเร็จระดับสูง 137 คน เมื่อพิจารณาจาก

การจำแนกโดยการพยากรณ์ พบว่าตัวแปรเชิงนโยบายที่กล่าวถึงในตารางที่ 8.3 คือภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อการพยากรณ์กลุ่มที่ประสบผลสำเร็จสูงได้ถึง 65.0% ซึ่งการจำแนกดังกล่าวสามารถพยากรณ์การจำแนกกลุ่มตัวอย่างได้ถูกต้อง 60.10% หมายความว่าถ้าภาวะผู้นำในวิทยาลัยครูดีโอกาสที่จะทำให้ การสอนนักศึกษาภาค กศ.บป. ประสบผลสำเร็จสูงจะมีมากขึ้น และการประสบผลสำเร็จดังกล่าว ยังขึ้นอยู่กับอิทธิพลของการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ของอาจารย์วิทยาลัยครูอีกด้วย เมื่อเปรียบเทียบกับผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณในบทที่แล้ว จะพบว่าการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ ในการสอนนักศึกษาภาค กศ.บป. มากกว่าภาวะผู้นำ แต่ก็ยังถือว่าเป็นตัวแปรชุดเดียวกัน

3. การจำแนกกลุ่มในการวิจัยตามระดับความสำเร็จ

ตารางที่ 8.5 แสดงฟังก์ชันการจำแนกประเภทความสำเร็จในการวิจัย (n=180)

ฟังก์ชัน	Eigen-value	Can Corr	Wilks' Lambda	X^2	D.F.	นัยสำคัญ
1	.11	.31	.89	21.08	10	.02
2	.02	.13	.98	3.08	4	.54

ตารางที่ 8.5 (ต่อ)

สัมประสิทธิ์การจำแนก								
ตัวแปร	อันดับที่ เลือกเข้า	คะแนนมาตรฐาน		คะแนนดิบ F ที่จะ Wilks' นัยสำคัญ		เลือกออก Lambda		
		ฟังก์ชัน1 ฟังก์ชัน2		ฟังก์ชัน1 ฟังก์ชัน2				
ภาวะผู้นำ(LEADER)	1	.90	-.56	.13	-.79	2.52	.91	.000
โครงสร้างของ								
นโยบาย(POLICY)	2	-.28	1.12	-.60	.24	.95	.90	.001
การให้ความร่วมมือ								
ในการปฏิบัติงาน								
(DISPO)	3	.37	-.25	.79	-.54	.52	.89	.002
ทรัพยากร(RESO)	4	-.22	.20	-.47	.43	.25	.89	.01
การติดต่อสื่อสาร								
(COMMU)	5	.09	.30	.30	1.00	.19	.89	.02
ค่าคงที่					-3.23	-3.51		
F ในการจำแนกกลุ่มของฟังก์ชัน					=	2.15*		

จากตารางที่ 8.5 ฟังก์ชันที่ 1 ค่าไอเกน 0.11 เป็นค่าที่อยู่ในเกณฑ์ต่ำ ถือว่าสมการจำแนกประเภทชุดนี้มีอำนาจในการจำแนกต่ำ ส่วนฟังก์ชันที่สองเมื่อพิจารณาจากค่าไอเกนแล้วไม่เหมาะที่จะนำไปใช้ในการวิเคราะห์

จากฟังก์ชันที่ 1 ค่าความสัมพันธ์แคนอนนิคอลเท่ากับ 0.31 หมายความว่า คะแนนจำแนกประเภท ของตัวแปรเชิงนโยบายมีความสัมพันธ์กับการจำแนกกลุ่มตัวแปรความสำเร็จในการวิจัยในระดับต่ำหมายความว่า ตัวแปรเชิงนโยบายสามารถ

อธิบายการจำแนกความสำเร็จ ในการวิจัยของวิทยาลัยครูได้ประมาณ 10% โดยมีความ เชื่อถือได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

จากการวิเคราะห์แบบ"Stepwise" พบว่าตัวแปรที่ถูกเลือกเข้ากระบวนการ วิเคราะห์เรียงตามลำดับก่อนหลังดังนี้ ภาวะผู้นำ โครงสร้างของนโยบาย การให้ ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ทักษะการ และการติดต่อสื่อสาร เมื่อวิเคราะห์จาก ค่าสัมประสิทธิ์การจำแนก จากคะแนนมาตรฐานในฟังก์ชันที่ 1 พบว่าตัวแปรภาวะผู้นำมี ค่าสัมประสิทธิ์การจำแนกสูงสุดเท่ากับ 0.90 หมายความว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อการ พยากรณ์การจำแนกกลุ่มได้ดีที่สุด รองลงมาคือ การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน (ค่าสัมประสิทธิ์การจำแนก = 0.37)

ตารางที่ 8.6 แสดงการจำแนกกลุ่มตามระดับความสำเร็จในการวิจัย

กลุ่ม	ฟังก์ชัน1	ฟังก์ชัน2	กลุ่มจริง	จำนวน	กลุ่มที่จำแนกโดยการพยากรณ์		
					กลุ่ม 1	กลุ่ม 2	กลุ่ม 3
1. ผู้ประสบผลสำเร็จ ต่ำ	-.14	-.01	1	148	82 (55.4%)	30 (20.3%)	36 (24.3%)
2. ผู้ประสบผลสำเร็จ ปานกลาง	.44	-.33	2	15	4 (26.7%)	5 (33.3%)	6 (40.0%)
3. ผู้ประสบผลสำเร็จ สูง	.86	.36	3	17	4 (23.5%)	4 (23.5%)	9 (52.9%)

หมายเหตุ เปอร์เซ็นต์ที่พยากรณ์การจำแนกกลุ่มตัวอย่างได้ถูกต้อง 53.33%

จากตารางที่ 8.6 จำแนกการวิจัยของวิทยาลัยครูออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มที่ประสบความสำเร็จต่ำ จำนวน 148 คน กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มที่ประสบ ความสำเร็จในระดับปานกลาง จำนวน 25 คน และกลุ่มที่ 3 เป็นกลุ่มที่ประสบความสำเร็จ ในระดับสูง จำนวน 17 คน เมื่อพิจารณาจากการจำแนกโดยการพยากรณ์ พบว่า ตัวแปร

เชิงนโยบายที่กล่าวถึงในตารางที่ 61 คือภาวะผู้นำ มีอิทธิพลต่อการพยากรณ์กลุ่มที่ประสบความสำเร็จต่ำ (การวิจัยของวิทยาลัยครูที่ไม่ประสบผลสำเร็จ) ได้ประมาณ 55.4% ซึ่งการจำแนกดังกล่าวสามารถพยากรณ์การจำแนกกลุ่มตัวอย่างได้ถูกต้อง 53.33% หมายความว่า ถ้าภาวะผู้นำในวิทยาลัยครูไม่ดีโอกาสที่จะทำให้บุคลากรในวิทยาลัยครูไม่สนใจที่จะทำการวิจัย จะนำไปสู่ความล้มเหลวในการวิจัยของวิทยาลัยครู และการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการวิจัยของวิทยาลัยครู รองลงมาจากอิทธิพลของภาวะผู้นำ

เมื่อเปรียบเทียบกับ ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุที่กล่าวถึงในบทที่แล้ว พบว่า ตัวแปรเชิงนโยบาย ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวในการวิจัยของวิทยาลัยครูเป็นตัวแปรชุดเดียวกัน และมีความสอดคล้องกัน

อนึ่ง จากการวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐานพบว่า การวิจัยของวิทยาลัยครูประสบผลสำเร็จต่ำ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ การวิจัยของวิทยาลัยครูไม่ประสบผลสำเร็จ เมื่อนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ และการวิเคราะห์จำแนกประเภท จะพบว่าปัญหาที่การวิจัยได้ประสบผลสำเร็จมีสาเหตุมาจากการขาดการสนับสนุนจากผู้นำ และการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยครู

4. การจำแนกกลุ่มในการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมตามระดับความสำเร็จ

ตารางที่ 8.7 แสดงฟังก์ชันการจำแนกประเภทความสำเร็จใน
การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม (n = 213)

ฟังก์ชัน	Eigen- value	Can Corr	Wilks' Lambda	X ²	D.F.	นัยสำคัญ
1	.23	.43	.80	46.30	10	.000
2	.01	.12	.99	2.97	4	.563

ตารางที่ 8.7 (ต่อ)

สัมประสิทธิ์การจำแนก									
ตัวแปร	อันดับที่	คะแนนมาตรฐาน		คะแนนดิบ		F ที่จะ	Wilks' นัยสำคัญ		
		เลือกเข้า		เลือกออก			Lambda		
		ฟังก์ชัน1	ฟังก์ชัน2	ฟังก์ชัน1	ฟังก์ชัน2				
การให้ความร่วมมือ									
ในการปฏิบัติงาน									
(DISPO)	1	.83	-.24	.19	-.56	6.75	.83	.000	
ภาวะผู้นำ (LEADER)	2	.08	.51	.12	.74	.64	.82	.000	
การติดต่อสื่อสาร									
(COMMU)	3	.29	-.40	.99	-.13	.57	.81	.000	
โครงสร้างของ									
นโยบาย (POLICY)	4	.15	.92	-.33	.21	.89	.81	.000	
ทรัพยากร (RESO)	5	.15	-.76	.34	.21	.77	.80	.000	
ค่าคงที่						-5.40	-.73		
F ในการจำแนกกลุ่มของฟังก์ชัน						=	4.85***		

จากตารางที่ 8.7 ฟังก์ชันที่ 1 ค่าไอเกน 0.23 ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง แสดงว่าสมการจำแนกประเภทมีประโยชน์ที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ได้ ส่วนฟังก์ชันที่ 2 ค่าไอเกนต่ำมากไม่มีประโยชน์ที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์

จากฟังก์ชันที่ 1 ค่าความสัมพันธ์แคนอนิคอลเท่ากับ 0.43 หมายความว่าคะแนนจำแนกประเภทของตัวแปรเชิงนโยบาย มีความสัมพันธ์กับการจำแนกกลุ่มตัวแปรความสำเร็จ ในการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมของวิทยาลัยครูได้ประมาณ 18 % ซึ่งมีความเชื่อถือได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.01

จากการวิเคราะห์วิธี "Stepwise" พบว่าตัวแปรที่ถูกเลือกเข้ากระบวนการวิเคราะห์เรียงตามลำดับดังนี้ การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร โครงสร้างของนโยบาย และทรัพยากร เพื่อวิเคราะห์จากค่าสัมประสิทธิ์การจำแนก จากคะแนนมาตรฐานในฟังก์ชันที่ 1 พบว่าตัวแปรการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การจำแนกสูงสุดเท่ากับ 0.83 หมายความว่า การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการพยากรณ์การจำแนกกลุ่มได้ดีที่สุด รองลงมาคือการติดต่อสื่อสาร (ค่าสัมประสิทธิ์การจำแนก = 0.29)

ตารางที่ 8.8 แสดงการจำแนกกลุ่มตามระดับความสำเร็จ
ในการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม

กลุ่ม	ฟังก์ชัน1	ฟังก์ชัน2	กลุ่มจริง	จำนวน	กลุ่มที่จำแนกโดยการพยากรณ์		
					กลุ่ม 1	กลุ่ม 2	กลุ่ม 3
1. ผู้ประสบผลสำเร็จ ต่ำ	-.76	-.16	1	54	29 (53.7%)	14 (25.9%)	11 (20.4%)
2. ผู้ประสบผลสำเร็จ ปานกลาง	-.08	-.38	2	23	8 (34.8%)	9 (39.1%)	6 (26.1%)
3. ผู้ประสบผลสำเร็จ สูง	.32	.13	3	136	28 (20.6%)	28 (20.6%)	80 (58.8%)

หมายเหตุ เปอร์เซ็นต์ที่พยากรณ์การจำแนกกลุ่มตัวอย่างได้ถูกต้อง 55.40%

จากตารางที่ 8.8 จำแนกการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมของวิทยาลัยครูออกเป็น 3 กลุ่ม คือกลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มที่ประสบความเร็จต่ำจำนวน 54 คน กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มที่ประสบความสำเร็จในระดับปานกลางจำนวน 23 คน และกลุ่มที่ 3 เป็นกลุ่มที่ประสบผลสำเร็จสูง จำนวน 136 คน ครั้นพิจารณาจากการจำแนก

โดยการพยากรณ์ พบว่า ตัวแปรเชิงนโยบายที่กล่าวถึงในตารางที่ 8.7 คือการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของวิทยาลัยครู มีอิทธิพลต่อการพยากรณ์การจำแนกกลุ่มตัวอย่าง มีประสิทธิภาพสำเร็จสูงได้ประมาณ 58.8% หมายความว่า ถ้าอาจารย์วิทยาลัยครูให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน จะทำให้การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมของวิทยาลัยครู ประสพผลสำเร็จมากขึ้น และการจำแนกดังกล่าวสามารถพยากรณ์กลุ่มตัวอย่างได้ถูกต้อง 55.40% ส่วนการติดต่อสื่อสารที่ดี เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลรองลงมาจากตัวแปรแรก ที่จะทำให้การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมของวิทยาลัยครูประสพผลสำเร็จได้

เมื่อเปรียบเทียบกับผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่าตัวแปรการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและตัวแปรการติดต่อสื่อสาร เป็นตัวแปรที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม เช่นเดียวกับการวิเคราะห์การจำแนกประเภท

5. การจำแนกกลุ่มในการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมตามระดับความสำเร็จ

ตารางที่ 8.9 แสดงฟังก์ชัน การจำแนกประเภทความสำเร็จ
ในการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม (n=214)

ฟังก์ชัน	Eigen- value	Can Corr	Wilks' Lambda	X^2	D.F.	นัยสำคัญ
1	.33	.50	.73	65.52	10	.00
2	.03	.16	.97	5.68	4	.20

ตารางที่ 8.9 (ต่อ)

สัมประสิทธิ์การจำแนก									
ตัวแปร	อันดับที่ เลือกเข้า	คะแนนมาตรฐาน		คะแนนดิบ		F ที่จะ เลือกออก	Wilks' Lambda	นัยสำคัญ	
		ฟังก์ชัน1		ฟังก์ชัน2					
		ฟังก์ชัน1	ฟังก์ชัน2	ฟังก์ชัน1	ฟังก์ชัน2				
ภาวะผู้นำ(LEADER)	1	-.13	1.11	-.19	.17	7.09	.79	.000	
การให้ความร่วมมือ									
ในการปฏิบัติงาน									
(DISPO)	2	.77	-.17	.18	-.41	4.51	.74	.000	
โครงสร้างของ									
นโยบาย(POLICY)	3	.37	-.33	.86	-.77	.48	.74	.000	
ทรัพยากร (RESO)	4	.24	-.11	.55	-.26	.37	.73	.000	
การติดต่อสื่อสาร									
(COMMU)	5	-.26	.15	-.89	.50	.33	.7	.000	
ค่าคงที่						-5.17	-1.95		
F ในการจำแนกกลุ่มของฟังก์ชัน						= 7.03***			

จากตารางที่ 8.9 ฟังก์ชันที่ 1 ค่าไอเกน 0.33 เป็นค่าที่อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง แสดงว่าสมการจำแนกประเภทมีประโยชน์พอที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ได้ ส่วนฟังก์ชันที่ 2 ค่าไอเกน 0.03 ถือว่าเป็นค่าที่ต่ำมากไม่เป็นประโยชน์ที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ จึงตัดฟังก์ชันที่ 2 ออกไป

จากฟังก์ชันที่ 1 ค่าความสัมพันธ์แคนอนนิคอลเท่ากับ 0.50 หมายความว่าคะแนนจำแนกประเภทของตัวแปรเชิงนโยบาย มีความสัมพันธ์กับการจำแนกกลุ่มตัวแปรความสำเร็จในการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมของวิทยาลัยครู ได้ประมาณ 25 % มีความเชื่อถือได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.01

การวิเคราะห์โดยวิธี "Stepwise" พบว่า ตัวแปรที่ถูกเลือกเข้ากระบวนการวิเคราะห์เรียงตามลำดับดังนี้ ภาวะผู้นำ การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน โครงสร้างของนโยบาย ทรัพยากร และการติดต่อสื่อสาร ครั้นวิเคราะห์จากค่าสัมประสิทธิ์การจำแนก จากคะแนนมาตรฐานในฟังก์ชันที่ 1 พบว่าตัวแปรการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การจำแนกสูงสุดเท่ากับ 0.77 หมายความว่า การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการพยากรณ์การจำแนกกลุ่มได้ดีที่สุด รองลงมาคือลักษณะโครงสร้างของนโยบาย (ค่าสัมประสิทธิ์การจำแนก = 0.37)

ตารางที่ 8.10 แสดงการจำแนกกลุ่มตามระดับความสำเร็จ
ในการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม

กลุ่ม	ฟังก์ชัน1	ฟังก์ชัน2	กลุ่มจริง	จำนวน	กลุ่มที่จำแนกโดยการพยากรณ์		
					กลุ่ม 1	กลุ่ม 2	กลุ่ม 3
1. ผู้ประสบผลสำเร็จต่ำ	-.71	-.43	1	57	29 (50.9%)	14 (24.6%)	14 (24.6%)
2. ผู้ประสบผลสำเร็จปานกลาง	-.02	-.51	2	33	11 (33.3%)	12 (36.4%)	10 (30.3%)
3. ผู้ประสบผลสำเร็จสูง	.33	.33	3	124	21 (16.9%)	27 (21.8%)	76 (61.3%)

หมายเหตุ เพอร์เซ็นต์ที่พยากรณ์การจำแนกกลุ่มตัวอย่างได้ถูกต้อง 54.67%

จากตารางที่ 8.10 จำแนกการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ของวิทยาลัยครูออกเป็น 3 กลุ่มคือ กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มที่ประสบผลสำเร็จต่ำ จำนวน 57 คน กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มที่ประสบผลสำเร็จในระดับปานกลาง 33 คน และกลุ่มที่ 3 เป็นกลุ่มที่ประสบผลสำเร็จในระดับสูง จำนวน 124 คน และกลุ่มที่ประสบผล

สำเร็จในระดับสูง จำนวน 124 คน เมื่อพิจารณาจากการจำแนกกลุ่มโดยการพยากรณ์พบว่าตัวแปรเชิงนโยบายที่กลางถึงในตารางที่ 65 คือการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อการพยากรณ์การจำแนกกลุ่มตัวอย่างที่ประสบความสำเร็จสูงได้ประมาณ 61.3% หมายความว่า ถ้าอาจารย์วิทยาลัยครูให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน จะทำให้การให้บริการทางวิชาการ ของวิทยาลัยครูประสบผลสำเร็จมากขึ้น และการจำแนกดังกล่าวสามารถพยากรณ์กลุ่มตัวอย่างได้ถูกต้อง 54.67% ส่วนการติดต่อสื่อสารที่ดีเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้การให้บริการทางวิชาการประสบผลสำเร็จรองลงมาจากปัจจัยแรก

อย่างไรก็ตาม เมื่อเปรียบเทียบกับ การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุผลการวิเคราะห์แตกต่างกันเล็กน้อยกล่าวคือการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณขนาดตัวอย่างเท่ากับ 174 คน ในขณะที่การวิเคราะห์จำแนกประเภท มีขนาดตั้งตัวอย่างถึง 214 คน น่าจะช่วยทำให้ผลการวิเคราะห์จำแนกประเภทมีความสอดคล้องกับความเป็นจริงมากที่สุด

6. การจำแนกกลุ่มในการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติตามระดับความสำเร็จ

ตารางที่ 8.11 แสดงฟังก์ชันการจำแนกประเภทความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ
(n = 174)

ฟังก์ชัน	Eigen- value	Can Corr	Wilks' Lambda	X ²	D.F.	นัยสำคัญ
1	.50	.56	.67	67.48	10	.000
2	.03	.17	.97	4.69	4	.321

ตารางที่ 8.11 (ต่อ)

สัมประสิทธิ์การจำแนก							
ตัวแปร	อันดับที่ เลือกเข้า	คะแนนมาตรฐาน		คะแนนดิบ		F ที่จะ เลือกออก	Wilks' Λ นัยสำคัญ
		ฟังก์ชัน1	ฟังก์ชัน2	ฟังก์ชัน1	ฟังก์ชัน2		
ภาวะผู้นำ(LEADER)	1	-.01	1.09	-.13	.17	5.81	.73 .000
การให้ความร่วมมือ ในการปฏิบัติงาน							
(DISPO)	2	.68	-.18	.16	-.44	4.27	.68 .000
ทรัพยากร(RESO)	3	.41	-.58	.94	-.13	.97	.67 .000
การติดต่อสื่อสาร							
(COMMU)	4	.15	-.03	.50	-.11	.21	.67 .000
โครงสร้างของ							
นโยบาย(POLICY)	5	.07	-.09	.15	-.20	.16	.67 .000
ค่าคงที่							
						-5.80	-.69
F ในการจำแนกกลุ่มของฟังก์ชัน						=	7.38***

จากตารางที่ 8.11 ฟังก์ชันที่ 1 ค่าไอเกน 0.50 ถือเป็นค่าที่อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบกับชุดอื่น ๆ ที่ได้วิเคราะห์มาแล้ว แสดงว่า สัมการจำแนกประเภทมีประโยชน์มากพอที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ได้ ส่วนฟังก์ชันที่ 2 ค่าไอเกน 0.03 ถือว่าเป็นค่าที่ต่ำมากไม่เป็นประโยชน์ที่จะนำมาใช้ในการวิเคราะห์ จึงขอตัดฟังก์ชันนี้ออกไปเวลานำเสนอ

จากฟังก์ชันที่ 1 ค่าความสัมพันธ์แคนอนนิคอลเท่ากับ 0.56 หมายความว่า คะแนนจำแนกประเภท ของตัวแปรเชิงนโยบายมีความสัมพันธ์กับการจำแนกกลุ่ม

ตัวแปรความสำเร็จในการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติในระดับปานกลาง กล่าวคือ ตัวแปรเชิงนโยบาย สามารถอธิบายการจำแนกความสำเร็จ ในการนำนโยบายของ วิทยาลัยครูไปปฏิบัติได้ประมาณ 31% มีความเชื่อถือได้อย่างมีนัยทางสถิติ ณ ระดับ 0.01

เมื่อวิเคราะห์โดยวิธี "Stepwise" พบว่า ตัวแปรที่ถูกเลือกเข้ากระบวนการวิเคราะห์เรียงตามลำดับดังนี้ ภาวะผู้นำ การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ทรัพยากร การติดต่อสื่อสาร และลักษณะโครงสร้างของนโยบาย เมื่อพิจารณาจาก ค่าสัมประสิทธิ์การจำแนก จากคะแนนมาตรฐานในฟังก์ชันที่ 1 พบว่าตัวแปรการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การจำแนกสูงสุดเท่ากับ 0.68 หมายความว่า การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากอาจารย์วิทยาลัยครู มีอิทธิพลต่อการจำแนกกลุ่ม ได้ดีที่สุด รองลงมา คือ ทรัพยากร (ค่าสัมประสิทธิ์การจำแนก = 0.41)

ตารางที่ 8.12 แสดงการจำแนกกลุ่มตามระดับความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

กลุ่ม	ฟังก์ชัน1	ฟังก์ชัน2	กลุ่มจริง	จำนวน	กลุ่มที่จำแนกโดยการพยากรณ์		
					กลุ่ม 1	กลุ่ม 2	กลุ่ม 3
1. ผู้ประสบผลสำเร็จ ต่ำ	-.87	-.37	1	45	30 (66.7%)	10 (22.2%)	5 (11.1%)
2. ผู้ประสบผลสำเร็จ ปานกลาง	-.03	-.32	2	52	17 (32.7%)	18 (34.6%)	17 (32.7%)
3. ผู้ประสบผลสำเร็จ สูง	.53	.43	3	77	12 (15.6%)	18 (23.4%)	47 (61.0%)

หมายเหตุ เปอร์เซนต์ที่พยากรณ์การจำแนกกลุ่มตัวอย่างได้ถูกต้อง 54.60%

จากตารางที่ 8.12 จำแนกการนำนโยบายไปปฏิบัติของวิทยาลัยครูออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มที่ประสบความสำเร็จต่ำสุดมีผู้ตอบ 45 คน กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มที่ประสบความสำเร็จในระดับปานกลางมีผู้ตอบ 52 คน และกลุ่มที่ 3 เป็นกลุ่มที่ประสบความสำเร็จในระดับสูง มีผู้ตอบ 77 คน เมื่อพิจารณาจากการจำแนกกลุ่มโดยการพยากรณ์พบว่าตัวแปรเชิงนโยบายที่กล่าวถึงในตารางที่ 8.11 คือการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อการพยากรณ์การจำแนกกลุ่มตัวอย่างที่ประสบความสำเร็จต่ำได้ประมาณ 66.7 % และกลุ่มตัวอย่างที่ประสบผลสำเร็จสูงได้ประมาณ 61.0 % หมายความว่า ถ้าอาจารย์วิทยาลัยครูไม่ได้ให้การสนับสนุนการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ จะส่งผลให้การนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติไม่ประสบความสำเร็จ แต่ถ้าอาจารย์ของวิทยาลัยครูให้การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน จะทำให้การนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติประสบผลสำเร็จในระดับสูง และการจำแนกดังกล่าวสามารถพยากรณ์กลุ่มตัวอย่างได้ถูกต้อง 54.60 % ส่วนทรัพยากรของวิทยาลัยครู เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้การนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติประสบผลสำเร็จรองลงมาจากปัจจัยแรก

เปรียบเทียบระหว่างการวิเคราะห์จำแนกประเภท กับการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ พบว่าตัวแปรเชิงนโยบายที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติมากที่สุด คือ การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลรองลงมามีความแตกต่างกัน กล่าวคือ การวิเคราะห์จำแนกประเภท คือ ทรัพยากร ส่วนการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ คือ ภาวะผู้นำ แต่ในทางปฏิบัติแล้วจะทำให้ความสำคัญแก่ตัวแปรที่มีอิทธิพลเป็นอันดับแรกมากที่สุด เพราะจะช่วยในด้านการเสนอแนะเพื่อการจัดการ

4. สรุปผลการวิเคราะห์

การวิเคราะห์จำแนกประเภท ได้ชี้ให้เห็นว่าตัวแปรเชิงนโยบาย 5 ตัวแปร มีอำนาจในการจำแนกการนำนโยบาย ของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติได้อย่างชัดเจน ผลการวิเคราะห์สรุปได้ดังนี้

1. การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีอำนาจจำแนกความสำเร็จในการสอนนักศึกษาภาคปกติได้สูงสุด รองลงมาคือ ตัวแปรภาวะผู้นำ การจำแนกดังกล่าวสอดคล้องกับการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

2. ภาวะผู้นำ มีอำนาจจำแนกความสำเร็จในการสอนนักศึกษาภาค กศ.บป.

ได้สูงสุด รองลงมาคือการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน การจำแนกตั้งกล่าวสอดคล้องกับการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเพียงแต่ตัวแปรทั้งสองตัวข้างต้นมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามกลับกัน

3. ภาวะผู้นำ มีอำนาจจำแนกความสำเร็จในการวิจัยของวิทยาลัยครูได้มากที่สุด แต่จากการวิเคราะห์พบว่าภาวะผู้นำเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้การวิจัยไม่ประสบผลสำเร็จ ตัวแปรที่มีอิทธิพลรองลงมา คือการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและสอดคล้องกับการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

4. การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีอำนาจจำแนกความสำเร็จในการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมของวิทยาลัยครูมากที่สุดรองลงมาคือ ตัวแปรการติดต่อสื่อสารสอดคล้องกับการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

5. การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีอำนาจในการจำแนก ความสำเร็จในการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ของวิทยาลัยครูได้มากที่สุด รองลงมาคือ การติดต่อสื่อสาร ส่วนการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่าภาวะผู้นำมีอิทธิพลมากที่สุดรองลงมาคือ การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

6. การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ของวิทยาลัยครูอิทธิพลมากที่สุดรองลงมาคือ ทรัพยากร การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ ที่มีอิทธิพลในลำดับที่สองคือ ภาวะผู้นำ ส่วนอิทธิพลในอันดับแรกเป็นตัวแปรเดียวกัน

บทที่ 9

การอภิปรายผลการวิจัย

1. ความนำ

ผลจากการศึกษาวิจัยนี้ เป็นการค้นพบที่มีความสำคัญต่อการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ หากได้นำประเด็นสำคัญมาอภิปราย เพื่อแสดงความคิดเห็นในทางวิชาการ จะเป็นประโยชน์ต่อการให้ข้อเสนอแนะ ในการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติเป็นอย่างยิ่ง ในบทนี้ผู้วิจัยจะแบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ประเด็น คือ การอภิปรายผลข้อมูลเชิงคุณภาพ การอภิปรายผลข้อมูลเชิงปริมาณ และการอภิปราย ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ซึ่งถือว่าเป็นประเด็นสำคัญที่เป็นข้อค้นพบจากการวิจัย ดังสาระสำคัญต่อไปนี้

2. การอภิปรายผลข้อมูลเชิงคุณภาพ

การประมวลผลข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยจะนำเสนอข้อมูลที่ได้ออกแบบสอบถามแบบเปิด ในประเด็นหลัก ๆ 2 ประเด็น กล่าวคือ ประเด็นแรกให้ผู้ตอบแบบสอบถามจัดลำดับและพิจารณาว่าการปฏิบัติภารกิจทั้ง 5 ประการของวิทยาลัยครูนั้นภารกิจใดบ้างที่ประสบกับปัญหาและอุปสรรคมากที่สุด โดยให้จัดลำดับ 3 ภารกิจ พร้อมกับชี้ให้เห็นถึง สาเหตุของปัญหาและแนวทางในการแก้ไข ส่วนอีกประเด็นหนึ่งเป็นการอภิปรายถึงปัญหาและอุปสรรคในการใช้ พ.ร.บ. วิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 โดยพิจารณาถึงปัญหา ขณะเดียวกันผู้วิจัยก็จะผนวกผลจากการศึกษาสังเกต การนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ ในส่วนของวิทยาลัยครูสุรินทร์ นับตั้งแต่การประกาศใช้ พ.ร.บ. ใหม่ จนถึงวันที่ 18 พฤศจิกายน 2535 สาเหตุของปัญหาและข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ไขโดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละท่านตอบตามลำดับความ สำคัญของปัญหา 5 อันดับ

ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอตามประเด็นข้างต้นเป็น 2 กลุ่ม กล่าวคือ กลุ่มแรกเป็นผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามในสหวิทยาลัยอีสานใต้ 269 คน

โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามแบบเปิด 160 คน และกลุ่มที่สองเป็นผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามแบบเปิดของอธิการวิทยาลัยครูทั่วประเทศ นอกเหนือจากอธิการสังกัดในสหวิทยาลัยอีสานใต้ โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์จำนวน 32 ชุด ได้กลับคืนมา 19 ชุด และ 15 ชุด ที่สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์เชิงคุณภาพได้ ดังสาระโดยสังเขปต่อไปนี้

2.1 ภารกิจของวิทยาลัยครูที่เผชิญกับปัญหาและอุปสรรคความทรงจำของอาจารย์และจากการสังเกต

จากการสังเกต และจากการทรงจำ ของอาจารย์วิทยาลัยครูเห็นว่า ภารกิจของวิทยาลัยครูที่เผชิญกับปัญหาในการดำเนินงานนโยบายไปสู่การปฏิบัติเรียง ตามลำดับดังนี้

1. การวิจัยของวิทยาลัยครู นับว่าเป็นภารกิจที่สำคัญประการแรกที่ถือว่าประสบกับปัญหา และอุปสรรคในการดำเนินงานนโยบายไปสู่ปฏิบัติมากที่สุด โดยมีสาเหตุที่สำคัญ ดังนี้

- (1) การขาดงบประมาณสนับสนุน ทั้งในระดับวิทยาลัย งบประมาณแผ่นดิน จากกรมการฝึกหัดครู งบประมาณสนับสนุนจากสภาวิจัย
- (2) อาจารย์วิทยาลัยครู ขาดแรงจูงใจที่จะวิจัย และทำให้ไม่สนใจทำวิจัย
- (3) ผลงานวิจัยของอาจารย์วิทยาลัยครู ไม่ได้ลงสู่การไปปฏิบัติ งานวิจัยมักมุ่งในเชิงปริมาณ ไม่มีการเผยแพร่ผลงานวิจัย
- (4) วิทยาลัยขาดการวางแผนในการวิจัย
- (5) ระเบียบการจ่ายเงินวิจัยให้อาจารย์ เป็นอุปสรรคต่อการวิจัย เพราะไม่ได้ปรับวิธีการจ่ายเงินอุดหนุนให้เกิดความคล่องตัวตามแนวที่สภาวิจัยใช้อยู่ แต่กลับให้ใช้ระบบการเบิกจ่ายตามระบบงบประมาณปกติ
- (6) อาจารย์ต้องปฏิบัติภารกิจอื่น เช่น การปฏิบัติงานในศูนย์ สำนัก หรือต้องทำงานธุรการของภาควิชา จึงไม่มีเวลาว่างเพียงพอที่จะวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- (7) อาจารย์ขาดความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัย

2. การส่งเสริมวิทยฐานะของบุคลากรของท้องถิ่น หรือการสอนนักศึกษา กศ.บป. เป็นภารกิจที่มีความสำคัญเป็นลำดับที่สอง ที่ไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควรทั้งนี้เพราะเกิดจากสาเหตุที่สำคัญ คือ

- (1) คุณภาพของนักศึกษาที่เข้าสู่ระบบไม่ดีพอ เพราะบุคคลที่มีคุณสมบัติขั้นต่ำเกือบทุกคน สามารถเข้าศึกษาได้ เนื่องจากระบบการคัดเลือกนักศึกษาไม่เหมาะสม
- (2) การใช้ระเบียบการวัดผลการศึกษาแตกต่างกันระหว่างนักศึกษามหาวิทยาลัยกับนักศึกษามหาวิทยาลัย กศ.บป. เช่น ผู้ที่ได้ผลการเรียนเป็น จ ในวิชาใด ถ้าเป็นนักศึกษามหาวิทยาลัย จะต้องนำค่าคะแนนที่เป็น จ มาคำนวณค่าคะแนนเฉลี่ย แต่ถ้าเป็นนักศึกษามหาวิทยาลัย กศ.บป. จะไม่ต้องนำมาคำนวณ จึงเท่ากับว่าลดมาตรฐานทางวิชาการลงไป ทั้ง ๆ ที่ได้คุณวุฒิเดียวกัน
- (2) การสอนนักศึกษากลุ่มนี้ ผู้สอนจะพิจารณาในรูปของธุรกิจศึกษา ให้ความสำคัญกับการเน้นเนื้อหาทางวิชาการน้อย ต้องการรับนักศึกษาจำนวนมาก เพื่อจะได้งบประมาณมากขึ้น แต่ผู้บริหารจะไม่สนใจการกำกับการจัดการศึกษาเพื่อคุณภาพของสถาบัน
- (3) หลักสูตรไม่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น กล่าวคือหลักสูตรที่จัดให้นักศึกษากลุ่มนี้ ก็คือหลักสูตรเดียวกันกับหลักสูตรของนักศึกษามหาวิทยาลัย
- (4) นักศึกษาที่เข้าศึกษาส่วนใหญ่ จะมุ่งเน้นเพื่อให้ตนเองได้ปริญญาบัตรมากกว่าจะต้องการความรู้เพิ่มเติม จึงทำให้เกิดระบบการซื้อปริญญาด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การใช้ความพยายามในการผูกใจอาจารย์ผู้สอนบางคนด้วยการซื้อของฝาก การพาไปเลี้ยง เป็นต้น

3. การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม เป็นภารกิจอันดับที่สามที่ไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร เพราะมีสาเหตุสำคัญมาจาก

- (1) วิทยาลัยขาดงบประมาณสนับสนุน
- (2) ขาดการวางแผนเพื่อการให้บริการชุมชนและสังคม แต่กลับเป็นงานจรรยาบรรณรับฝากจากกระทรวง ทบวง กรมอื่นเป็นส่วนมาก
- (3) อาจารย์ขาดความเข้าใจท้องถิ่น และความต้องการของท้องถิ่น การจัดกิจกรรมต่าง ๆ จึงดำเนินการภายใต้ความเห็นของอาจารย์ว่าน่าจะ

เป็นประโยชน์แก่ท้องถิ่น ก็ดำเนินการบางครั้งก็ตรงกับความต้องการ แต่ส่วนใหญ่จะไม่ตรงกับความต้องการของท้องถิ่น

- (4) อาจารย์ขาดทักษะ และความชำนาญที่จะเข้าไปสัมผัสกับท้องถิ่นอย่างแท้จริง

4. การสอนนักศึกษาภาคปฏิบัติ เป็นภารกิจที่อยู่ในลำดับที่สี่ที่ไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร เนื่องจากสาเหตุที่สำคัญ คือ

- (1) ขาดอุปกรณ์ที่จำเป็นในการเรียนการสอน ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ
- (2) อาจารย์ส่วนหนึ่งทิ้งงานสอน โดยอ้างภารกิจอื่น หรือทำธุรกิจส่วนตัวมากกว่าจะให้ความสำคัญกับงานสอน
- (3) อาจารย์ไม่พัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มศักยภาพการสอนของตนเอง
- (4) การสอนจะเน้นธุรกิจศึกษา

2.2 ภารกิจของวิทยาลัยครูที่เผชิญกับปัญหาและอุปสรรคความทรงสนะของอธิการ

อธิการวิทยาลัยครูเห็นว่า ภารกิจของวิทยาลัยครูที่เผชิญกับปัญหาในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเรียงตามลำดับดังนี้

1. การวิจัยของวิทยาลัยครู นับว่าเป็นภารกิจที่สำคัญประการแรกที่ต้องว่าประสบกับปัญหา และอุปสรรคในการนำนโยบายไปปฏิบัติมากที่สุด โดยมีสาเหตุที่สำคัญ ดังนี้

- (1) ขาดงบประมาณสนับสนุน
- (2) บุคลากรของวิทยาลัยครูขาดความรู้ในการวิจัย
- (3) บุคลากรของวิทยาลัยครูขาดความสนใจที่จะทำการวิจัย
- (4) ผลงานวิจัยไม่ได้นำไปสู่การปฏิบัติ หรือการประยุกต์ใช้
- (5) หลักสูตรระดับปริญญาตรีส่วนใหญ่ จะไม่มีวิชาที่สอนระเบียบวิธีวิจัย จึงเป็นสาเหตุให้อาจารย์ท่างเห็นจากการวิจัย
- (6) อาจารย์ไม่มีเวลาเพียงพอ เนื่องจากต้องรับภาระในการสอนมาก และต้องเข้าไปช่วยทำงานธุรการแทนเจ้าหน้าที่ หรือในฐานะข้าราชการพลเรือน

2. การส่งเสริมวิทยฐานะของบุคลากรของท้องถิ่น หรือการสอนนักศึกษา กศ.บป. เป็นอีกภารกิจหนึ่งของวิทยาลัยครู ที่อธิการเห็นว่าไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร เนื่องจากสาเหตุที่สำคัญ คือ

- (1) นักศึกษามีความหลากหลายมากเกินไป เกินกำลังความสามารถของ อาจารย์จะสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- (2) การใช้ระเบียบการวัดผลการศึกษาที่แตกต่างกัน ระหว่างนักศึกษาภาค ปกติ และนักศึกษาภาค กศ.บป.

3. การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม เป็นภารกิจสำคัญในลำดับที่สามที่อธิการ วิทยาลัยครูเห็นว่า ไม่ประสบผลสำเร็จ หรือประสบผลสำเร็จในลำดับที่ต่ำมาก เพราะ สาเหตุที่สำคัญ คือ

- (1) ขาดงบประมาณสนับสนุน
- (2) บุคลากรขาดความชำนาญในการให้บริการแก่ท้องถิ่น
- (3) บุคลากรไม่ยอมรับในบทบาทนี้ เพราะเห็นว่าตนเองมีภารกิจในการ สอนที่หนักอยู่แล้ว
- (4) ชุมชนต้องการความช่วยเหลือจากวิทยาลัยครูเป็นจำนวนมากเกินกว่าที่ จะจัดบริการให้ได้

4. การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เป็นภารกิจที่สี่ที่อธิการเห็นว่ายังไม่ประสบผล สำเร็จ เพราะสาเหตุที่สำคัญ คือ

- (1) บุคลากรขาดความสนใจในด้านนี้
- (2) ขาดงบประมาณสนับสนุน
- (3) ประชาชนไม่เข้าใจบทบาทของอาจารย์วิทยาลัยครู

2.3 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตาม พ.ร.บ. วิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2)

พ.ศ. 2527 ตามทวรศนะของอาจารย์วิทยาลัยครู และจากการสังเกต จากการสังเกต เผนวกกับความเห็นของอาจารย์วิทยาลัยครู พบว่าการนำ นโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ เผชิญกับปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญ เรียงตามลำดับความ สำคัญดังนี้

1. ระบบการบริหารวิทยาลัยครูที่ขาดประสิทธิภาพ มีสาเหตุที่สำคัญดังนี้

- (1) ความไม่คล่องตัวในการตัดสินใจทางการบริหารของวิทยาลัยครู เพราะต้องบริหารงานแบบขึ้นตรงต่อกรมการฝึกหัดครูและบางครั้งถูกแทรกแซงจากสหวิทยาลัย
- (2) ระบบการสรรหาอธิการ ที่ส่งผลให้อธิการไม่รับผิดชอบต่อการพัฒนาวิทยาลัยครู แต่ต้องหาวิธีการที่จะให้ตนได้ดำรงตำแหน่งจนเกษียณอายุราชการ
- (3) โครงสร้างของ พ.ร.บ. วิทยาลัยครู ที่มีการตีความให้อธิการสามารถดำรงตำแหน่งได้จนเกษียณอายุราชการ โดยวิธีการหมุนเวียนไปดำรงตำแหน่งที่วิทยาลัยครูอื่น
- (4) เนื่องจากสาเหตุในข้างต้นทำให้ผู้ดำรงตำแหน่งระดับสูงของวิทยาลัยครูขาดความผูกพันต่อวิทยาลัยครูใด วิทยาลัยครูหนึ่ง ซึ่งแตกต่างจากการดำรงตำแหน่งของอธิการบดีของมหาวิทยาลัย เมื่อพ้นจากวาระของอธิการบดีจะต้องกลับไปสอนตามสังกัดเดิม
- (5) การใช้กฎ ระเบียบที่ต่างกันในการจัดการศึกษาภาคปกติกับภาค กศ.บป
- (6) การเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานของวิทยาลัยครูบ่อยเกินไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ การเปลี่ยนแปลงของผู้ดำรงตำแหน่งทางการบริหาร ที่มีอัตราการเปลี่ยนแปลงบ่อย
- (7) ผู้บริหารในตำแหน่งรองลงมา คือ รองอธิการ หัวหน้าคณะวิชา และหัวหน้าศูนย์ สำนัก มักจะผูกพันกับการเลือกตั้งภายในวิทยาลัย และฐานะคะแนนเสียงที่จะได้รับเลือกตั้งในครั้งต่อไป จึงมักจะไม่สนใจที่วิธีการพัฒนางานของวิทยาลัยครู
- (8) ผู้บริหารคำนึงถึงประโยชน์ส่วนตัว
- (9) การพิจารณาความดีความชอบ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับงานสอนและงานวิชาการน้อยมากฉะนั้นผู้ที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ขั้น จึงมักจะเป็นผู้ปฏิบัติงานในฝ่ายช่วยอำนวยความสะดวก นับเป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้อาจารย์ไม่ทุ่มเทกับการเตรียมการสอนและงานวิชาการ

2. ปัญหาการขาดงบประมาณสนับสนุน คณะจารย์วิทยาลัยครูเห็นว่าวิทยาลัยครูของทบวงการชนับสนุนด้านงบประมาณแผ่นดิน เป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาวิทยาลัยครูให้เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง ทำให้ขาดวัสดุ และครุภัณฑ์ที่จำเป็นในการเรียนการสอน และเห็นได้ชัดเจนจากงบประมาณแผ่นดินที่วิทยาลัยครูได้รับการจัดสรรในปริมาณต่ำมาก และงบประมาณดังกล่าวจะเป็นงบประมาณหมวดรายจ่ายประจำคือ ค่าจ้างและเงินเดือนของบุคลากรกว่า 70 % (พิจารณาตารางที่ 2.9) จึงไม่มีงบประมาณเหลือเพื่อการพัฒนา

3. การขาดแคลนบุคลากร วิทยาลัยครูขาดแคลนบุคลากร ทั้งในด้านอาจารย์ที่มีคุณวุฒิ ที่ตรงกับสาขาวิชาที่วิทยาลัยครูขยายการศึกษา และบุคลากรสายสนับสนุน คือ ข้าราชการพลเรือนที่จะต้องเข้ามาปฏิบัติงานประจำศูนย์/สำนัก หรือคณะวิชา และภาควิชาต่าง ๆ ปัญหาดังกล่าวมีสาเหตุมาจาก

- (1) ขาดการวางแผนกำลังคน ทั้งในระดับวิทยาลัยครู และระดับกรมการฝึกหัดครู
- (2) ความหย่อนสมรรถนะในการสรรหาบุคลากร ที่มีกล่าช้า
- (3) ไม่มีการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรในสาขาที่ขาดแคลน การศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น ขึ้นอยู่กับการติดต่อสถานศึกษาของอาจารย์ส่วนจะเป็นสาขาใดกรมการฝึกหัดครูจะอนุญาตให้ไปศึกษาต่อได้เกือบทุกคน
- (4) คณะวิชาต่าง ๆ ในวิทยาลัยครูจะแก่งแย่งอัตรากำลังกัน โดยไม่คำนึงถึงภารกิจที่ต้องเปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารที่มีส่วนรับผิดชอบก็วางตนอยู่เหนือความขัดแย้ง ฉะนั้นการจัดสรรอัตรากำลังในแต่ละปี จึงค่อนข้างจะบิดเบือนจากความจำเป็น
- (5) วิทยาลัยครูไม่สามารถใช้ประโยชน์จากข้าราชการพลเรือนที่มีอยู่จำนวนน้อยให้เกิดประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ เพราะขาดการวางแผน ทำให้เกิดความขัดแย้ง ระหว่างอาจารย์ที่เข้าไปปฏิบัติงานในฝ่ายช่วยอำนวยความสะดวกในฐานะหัวหน้าฝ่ายนั้น ๆ กับข้าราชการพลเรือนที่อยู่ประจำ

4. ปัญหาด้านโครงสร้างของ น.ร.บ. เป็นอุปสรรคที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ที่ทำให้ไม่สามารถนำนโยบายไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ สาเหตุสำคัญพิจารณาได้จากประเด็นต่อไปนี้

- (1) การตรากฎหมายในการจำกัดการพัฒนาตนเองของวิทยาลัยครู โดยเฉพาะมาตรา 5 ที่กำหนดให้เปิดสอนได้ถึงปริญญาตรีเท่านั้น จึงไม่อาจจะเปิดสอนในระดับบัณฑิตศึกษาได้
- (2) การกำหนดโครงสร้างของวิทยาลัยครูทั้ง 36 แห่ง ให้เหมือนกันตาม มาตรา 7 มีหลายประการที่ไม่เหมาะสมกับทุกวิทยาลัยครู (โครงสร้างหลักที่สำคัญ ๆ)
- (3) การตีความของกฎหมายตามมาตรา 16 ที่เป็นการบั่นทอน ศักยภาพ การพัฒนาผู้บริหารระดับอธิการ (อธิการสามารถดำรงตำแหน่งอธิการ ถึงเกษียณอายุราชการ)

5. ขั้นตอนในการสั่งงานของวิทยาลัยครูมากเกินไป โดยมีสาเหตุที่สำคัญดังนี้

- (1) ขั้นตอนการตัดสินใจตามสายการบังคับบัญชาของวิทยาลัยครูมากเกินไป ทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน
- (2) หัวหน้าหน่วยงานระดับต่าง ๆ ของวิทยาลัยครู มักจะสร้างกฎ เกณฑ์ ในการปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานของตนเอง จนในที่สุดจะต้องมีแนวปฏิบัติ ที่นำไปสู่ความสับสนซับซ้อนของปัญหา และวิธีการจะเปลี่ยนแปลงไปตามหัวหน้าที่เปลี่ยนแปลงไป
- (3) ขาดการมอบหมายงานที่มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดปัญหาความล่าช้าและ ปัญหาคอขวด
- (4) ผู้ปฏิบัติงานเองขาดความรู้ทางการบริหาร และขาดความรู้ในการปฏิบัติงานของตนเอง
- (5) ผู้ปฏิบัติงานไม่อุทิศเวลาให้กับงานของตนเอง

6. วิทยาลัยครูและกรมการฝึกหัดครู ขาดการประชาสัมพันธ์การปฏิบัติงาน เกิดขึ้นจากสาเหตุสำคัญ ดังนี้

- (1) วิทยาลัยครูและกรมการฝึกหัดครู ขาดบุคลากรที่มีความสามารถด้านงานประชาสัมพันธ์

- (2) กรมการฝึกหัดครูให้ความสำคัญต่อการประชาสัมพันธ์ ผลผลิตที่เป็นบัณฑิตในสาขาวิชาการอื่นน้อยมาก หรืออาจจะประชาสัมพันธ์ แต่ก็ขาดประสิทธิภาพ ทำให้วิทยาลัยครู ต้องคอยแก้ปัญหาให้บัณฑิตที่ไปสมัครงานในส่วนราชการ และรัฐวิสาหกิจต่าง ๆ ที่ผู้รับสมัครแจ้งว่าคุณสมบัติของผู้ที่สำเร็จจากวิทยาลัยครูไม่สามารถสมัครได้ เพราะไม่ได้กำหนดไว้ในคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง หรือบางแห่งก็แจ้งว่าไม่เคยรับผู้สมัครในวุฒิดังกล่าวจากวิทยาลัยครูมาก่อนจึงไม่สามารถรับสมัครได้

2.4 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน พ.ร.บ. วิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 ตามทวรศนะของอธิการวิทยาลัยครู

อธิการวิทยาลัยครูเห็นว่า การนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ เผชิญกับปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญ เรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

1. การขาดแคลนบุคลากร วิทยาลัยครู เผชิญกับปัญหาการขาดแคลนบุคลากรเนื่องจากสาเหตุสำคัญดังนี้

- (1) บุคลากรสาขาที่ขาดแคลนในตลาดแรงงานให้ความสนใจที่จะเข้าทำงานในวิทยาลัยครูต่ำ
- (2) การจัดสรรอัตรากำลังให้วิทยาลัยครู ไม่สอดคล้องกับภารกิจที่เพิ่มขึ้น
- (3) บุคลากรที่ต้องการพัฒนาตนเองขาดโอกาสในการเข้าศึกษาต่อ ในสาขาที่ขาดแคลน เนื่องจากกรมการฝึกหัดครู ไม่มีแผนพัฒนาบุคลากรที่เป็นรูปธรรมและไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ
- (4) กรมการฝึกหัดครูไม่มีทุนสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเท่าที่ควรเมื่อเปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยแล้ว นับว่ามีความแตกต่างกันอย่างมหาศาล
- (5) ขาดอัตรากำลังบุคลากรฝ่ายสนับสนุน ที่เป็นข้าราชการพลเรือน เป็นสาเหตุที่ทำให้อาจารย์ต้องรับภาระมากขึ้น และอาจารย์ต้องไปปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ตนเอง ไม่ถนัด จึงทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่ด้อยประสิทธิภาพ

2. ขาดการสนับสนุนด้านงบประมาณ วิทยาลัยครู ได้รับจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาการเรียนการสอนต่ำมาก โดยเฉพาะการสนับสนุนด้านครุภัณฑ์ที่ใช้ในการสอน เป็นสาเหตุสำคัญ ที่ทำให้ประสิทธิภาพของบัณฑิตไม่ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานผู้ใช้บัณฑิต เท่าที่ควร

3. ปัญหาด้านโครงสร้างของนโยบาย เป็นอีกปัญหาหนึ่ง ที่เป็นอุปสรรคต่อการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ โดยมีสาเหตุที่สำคัญของปัญหาดังนี้

- (1) โครงสร้างของ พ.ร.บ. ทำให้วิทยาลัยครูไม่มีอิสระในการบริหารงาน เพราะวิทยาลัยครูไม่ได้มีสภาพเป็นนิติบุคคล
- (2) ข้อกำหนดที่เป็นข้อจำกัดในการพัฒนางานวิชาการ กล่าวคือวิทยาลัยครูสามารถเปิดสอนได้เพียงระดับปริญญาตรีเท่านั้น จึงขาดโอกาสพัฒนาตนเองทั้งทางด้านงานวิจัย และงานวิชาการ ในด้านการพัฒนาความรู้ที่ลึกซึ้ง
- (3) ชื่อของวิทยาลัยครู ไม่สอดคล้องกับภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป (การเก็บข้อมูลอยู่ในช่วงที่ยังไม่มีการเปลี่ยนชื่อของวิทยาลัยครู) ทำให้บุคคลภายนอกทราบเพียงว่า ถ้าบัณฑิตที่สำเร็จจากวิทยาลัยครูแล้ว จะต้องประกอบวิชาชีพครูเท่านั้น เพราะเป็นผู้ศึกษาวิชาครูมา ซึ่งความเข้าใจผิดดังกล่าวยังคงมีอยู่จนถึงขณะนี้ แม้ว่าผู้สำเร็จจากวิทยาลัยครูจำนวนไม่ต่ำกว่าครึ่งหนึ่งของผู้สำเร็จในแต่ละปี จะไม่เคยเรียนวิชาครูมาเลยก็ตาม
- (4) โครงสร้างของ พ.ร.บ. กำหนดการแบ่งหน่วยงานไว้มากจนเกินกว่าที่จะจัดอัตรากำลังให้ได้และเมื่อเกิดโครงสร้างใหม่ขึ้นมา ก็นำไปสู่การสร้างอาณาจักรในการทำงาน
- (5) ผู้บริหารระดับสูงของกรมการฝึกหัดครูขาดนโยบายที่ชัดเจนในการพัฒนาวิทยาลัยครู
- (6) ระบบการเลือกตั้งตำแหน่งทางการบริหารของวิทยาลัยครู ทำให้เกิดความแตกแยกในการทำงานของบุคลากร

3. การอภิปรายผลข้อมูลเชิงปริมาณ

การอภิปรายผลข้อมูลเชิงปริมาณ เป็นประเด็นหลักประการหนึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ในการนำเสนอผู้วิจัยจะนำเสนอประเด็นสำคัญ ที่ได้จากการวิเคราะห์ด้วยสถิติแต่ละประเภทมาอภิปราย ดังสาระสำคัญต่อไปนี้

3.1 การอภิปรายผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายดังนี้

ก. การอภิปรายผลข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ (59 %) เป็นผู้มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือแสดงให้เห็นว่า ผู้ที่เข้ารับราชการในวิทยาลัยครู จะพิจารณาถึงสถานที่ทำงานอยู่ในภูมิภาคที่เป็นภูมิลำเนาของตนเป็นสำคัญ การกำหนดนโยบายบุคลากรขององค์การ ควรคำนึงถึงภูมิลำเนาของผู้เข้ารับราชการด้วย เพราะจะได้ไม่เกิดปัญหาด้านการโยกย้ายบุคลากร

2. ด้านคุณวุฒิของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท (65 %) รองลงมา คือ ปริญญาตรี (27 %) และปริญญาเอก (8 %) แสดงให้เห็นว่า อาจารย์วิทยาลัยครูเป็นผู้มีคุณวุฒิ เหมาะสมที่จะจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาได้ และสามารถที่จะจัดการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาได้อีกเช่นกัน ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงความพร้อมในด้านอื่นประกอบอีกชั้นหนึ่ง อาทิเช่น จะเปิดสอนสาขาใดจะต้องคำนึงถึงคุณวุฒิของอาจารย์ในสาขาวิชานั้น ๆ ด้วย

3. สำหรับการดำรงตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์วิทยาลัยครูส่วนใหญ่ยังมีผลงานวิชาการน้อยจึงทำให้การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการอยู่ในระดับต่ำ กล่าวคือ มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์เพียง 34 % เท่านั้น

4. การดำรงตำแหน่งทางการบริหาร หมายถึงการดำรงตำแหน่งตั้งแต่หัวหน้าฝ่าย หรือหัวหน้าภาควิชาขึ้นไปจนถึงอธิการ มีผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวถึง 64 % ซึ่งแสดงให้เห็นว่าอาจารย์ของวิทยาลัยครูส่วนใหญ่ จะปฏิบัติหน้าที่อย่างน้อยคนละ 2 หน้าที่พร้อมกัน คือการสอน และการทำหน้าที่ทางการบริหาร ซึ่งเป็นเรื่องที่เป็นปัญหามาก เพราะโดยทั่วไปแล้ว บุคคลจะทำงานสองอย่างได้ดีในเวลาเดียวกันย่อมเป็นไปได้ยาก สาเหตุที่สำคัญของปัญหานี้ เนื่องจากการขาดข้าราชการพลเรือนเข้ามาช่วยในฝ่ายอำนวยการ

การ (staff) เช่น กรณีวิทยาลัยครูสุรินทร์มีข้าราชการพลเรือนเพียง 9 คน ตำแหน่งงานทางด้านบริหารและธุรการกว่า 80 ตำแหน่ง อาจารย์เป็นผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาในเชิงคุณภาพ และสาเหตุของปัญหาอีกประการหนึ่ง เนื่องมาจากการจัดโครงสร้างของวิทยาลัยครูไม่เหมาะสม กล่าวคือ มีการจัดโครงสร้างออกเป็นฝ่ายหรือภาควิชามากเกินไปกว่าที่จะจัดสรรอัตรากำลังให้ได้ และเห็นได้ชัดว่าการทำงานของอาจารย์ซ้อนกันอยู่ระหว่างงานสอน กับงานอำนวยการ (ผู้ตอบแบบสอบถาม 58 %) ปฏิบัติงานในหน่วยงานช่วยอำนวยการ

5. ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ 56 % ไม่เคยทำวิจัย สอดคล้องกับการวิเคราะห์ที่ใช้สถิติทุกระดับ แสดงให้เห็นว่าภารกิจของวิทยาลัยครูที่ไม่ประสบผลสำเร็จเลย คือ การวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงคุณภาพ โดยให้อาจารย์ และอธิการเป็นผู้พิจารณากันพบว่า เป็นภารกิจที่ไม่ประสบผลสำเร็จเลย ขณะเดียวกันก็สอดคล้องกับการศึกษาของ สากล จริยวิทยานนท์ เมื่อปี 2524 ซึ่งแสดงว่า วิทยาลัยครูในฐานะสถานอุดมศึกษา ไม่อาจจะก้าวเข้าไปสู่ความเป็นเลิศในทางวิชาการได้ เพราะอาจารย์ไม่ทำวิจัย หรือการที่จะให้บริการท้องถิ่นประสบผลสำเร็จได้ก็ต้องมีการศึกษานำร่องก่อนเป็นสำคัญ อย่างไรก็ตามเมื่อศึกษาถึงสาเหตุของปัญหาดังกล่าว พบว่าอุปสรรคสำคัญที่สุดของวิทยาลัยครูในการพัฒนางานวิจัย คือ งบประมาณ ทั้งนี้เพราะได้รับจัดสรรต่ำมาก กล่าวคือถ้าอาจารย์จะทำวิจัยทั่ว ๆ ไป วิทยาลัยจะตั้งงบประมาณสนับสนุนคนละ 5,000 บาท และถ้าไม่เพียงพอให้ขอเพิ่มได้อีก 3,000 บาท ต่อคน (กรณีวิทยาลัยครูสุรินทร์) และมีงบประมาณสนับสนุนการวิจัยทั้งวิทยาลัยในปีงบประมาณ 2536 จำนวน 150,000 บาท และอาจารย์ที่ต้องการทำการวิจัยจะต้องส่งเรื่อง เพื่อขอรับทุนสนับสนุนได้ไม่เกินรายละ 20,000 บาท จะเห็นว่าวิทยาลัยครูขาดงบประมาณสนับสนุนการวิจัยอย่างมาก ขณะเดียวกันงบประมาณที่สนับสนุนก็ไม่เป็นที่สนใจให้อาจารย์ทำการวิจัย จึงเห็นได้ชัดว่ากว่า 57 % ของผู้ที่เคยวิจัย ได้ทำการวิจัยเพียง 1 เรื่องเท่านั้น

ข. การอภิปรายผลสถิติพื้นฐานของตัวแปรเชิงนโยบาย

1. ความชัดเจนในการกำหนดวัตถุประสงค์ของวิทยาลัยครู ในด้านการผลิตบุคลากร อาจารย์ส่วนใหญ่ 58 % เห็นว่ามีความชัดเจน ส่วนที่เหลือมีความเห็นกลับกัน อย่างไรก็ตามการพิจารณาในแง่วัตถุประสงค์ เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สะท้อนให้เห็นความเป็นไปได้ที่นโยบายนั้น จะถูกนำไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จได้ หากมีความชัดเจน สอดคล้อง

กับการศึกษาของ แวนเออร์น และแวนมิเตอร์ เพรสแมน วิลต์ฟสกี และข้อเสนอแนะของ วรเดช จันทรศร แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าความชัดเจนในแง่วัตถุประสงค์ของนโยบายเพียงอย่างเดียว จะทำให้นโยบายถูกนำไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จได้ จะต้องมีการวิจัยอื่นประกอบด้วย

2. อาจารย์วิทยาลัยครู 63 % เห็นว่า การย้ายอธิการของวิทยาลัยครู เมื่อครบวาระ 4 ปี เป็นมูลเหตุสำคัญที่ทำให้อธิการไม่สนใจการพัฒนาวิทยาลัยครู ความเห็นของอาจารย์วิทยาลัยครูดังกล่าวสอดคล้องกับแนวการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ที่อาจารย์วิทยาลัยครูเห็นว่า ปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้ดำรงตำแหน่งทางการบริหารระดับสูงของวิทยาลัยครู ขาดความผูกพันต่อวิทยาลัยครูใดวิทยาลัยครูหนึ่ง เพราะต้องหมุนเวียนไปดำรงตำแหน่งอธิการ ที่วิทยาลัยครูอื่น และขณะเดียวกันจะต้องหาทางให้ได้รับการเลือกสรรจากกรรมการฝึกหัดครู ในการเสนอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในวาระต่อไป กระบวนการดังกล่าวเป็นภาพที่กลับกันกับผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดีของมหาวิทยาลัย กล่าวคือเมื่อบุคคลที่เป็นอธิการบดีของมหาวิทยาลัย ดำรงตำแหน่งจนครบวาระ ก็ต้องกลับไปเป็นอาจารย์ประจำภาควิชาเดิมที่ตนเคยสังกัด ซึ่งทำให้ความผูกพันที่มีต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยมีสูงขึ้น

อนึ่ง กรณีการดำรงตำแหน่งของอธิการ ได้มีการตีความ พ.ร.บ. วิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 มาตรา 8 (มาตรา 16) วรรคสองที่ว่า " อธิการนั้นจะได้ทรงกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งโดยคำแนะนำของสภา และให้ดำรงตำแหน่งสี่ปี แต่จะทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งใหม่อีกก็ได้ แต่จะดำรงตำแหน่งเกินสองวาระติดต่อกันไม่ได้ การถอดถอนอธิการก่อนครบวาระจะต้องนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงถอดถอน " ซึ่งประเด็นการตีความโดยกฤษฎีกา ในสมัยที่นายชวน หลีกภัย เป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ เกิดข้อโต้แย้งว่า "ผู้ดำรงตำแหน่งอธิการของวิทยาลัยครู สามารถดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกินกว่าแปดปีได้หรือไม่ ? ถ้าย้ายไปเป็นอธิการที่วิทยาลัยครูอื่น" และการตีความของกฤษฎีกาชี้ว่า "ถ้าบุคคลใดได้รับการโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งอธิการที่วิทยาลัยครูอื่น แม้ว่าได้ดำรงตำแหน่งติดต่อกันจนครบสองวาระ คือ แปดปีแล้ว ก็สามารถดำรงตำแหน่งอธิการที่วิทยาลัยครูแห่งใหม่ได้ และให้เริ่มนับวาระในการดำรงตำแหน่งใหม่ ประเด็นข้อโต้แย้งนี้ได้รับคำยืนยันจากบุคคลที่มีส่วนในการร่าง พ.ร.บ. วิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 ว่า "การตีความข้างต้นขัดกับเจตนารมณ์ของกฎหมายที่ต้องการให้ผู้ดำรงตำแหน่งอธิการของวิทยาลัยครู อยู่ในวาระไม่เกินแปดปีเท่านั้น เพราะในระบบของวิทยาลัยครู สามารถสรรหาผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ที่เหมาะสมกับ

ตำแหน่งดังกล่าวได้มาก และขณะเดียวกันก็จะทำให้อธิการบดีหันมาพัฒนาวิทยาลัยครูมากขึ้น"

3. อาจารย์วิทยาลัยครู 67 % เห็นว่าการจัดสรรงบประมาณของวิทยาลัยครูไม่คำนึงถึงภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป กล่าวคือ การตรา พ.ร.บ. ฉบับใหม่ของวิทยาลัยครู เป้าหมายสำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภารกิจ หรือขยายฐานการจัดการศึกษาของวิทยาลัยครู ให้กว้างออกไปอีก ทั้งในด้านการเปิดสอนทางด้านวิทยาศาสตร์ และศิลปศาสตร์ แต่จากประสบการณ์ที่ผู้วิจัยได้ปฏิบัติราชการในวิทยาลัยครู พบว่าระบบการวางแผนและการจัดสรรงบประมาณ ไม่ได้สอดคล้องกับการจัดการศึกษาในสาขาที่เพิ่งเปิดใหม่ แต่ขึ้นอยู่กับความสามารถในการหาเสียงสนับสนุนจากฝ่ายบริหารของแต่ละโปรแกรมวิชา มากกว่าความต้องการ เพื่อการพัฒนาวิชาการอย่างแท้จริง และจะเห็นได้ว่าผลผลิตที่เป็นบัณฑิต สาขาศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ของวิทยาลัยครู มักจะถูกตั้งคำถามในเชิงที่ไม่มั่นใจในคุณภาพอยู่เป็นประจำ

อนึ่ง ภายใต้ข้อจำกัดทางด้านงบประมาณ ยังพบว่าสภาพการใช้ทรัพยากรเพื่อให้อุปกับการลงทุนของวิทยาลัยครู อยู่ในเกณฑ์ต่ำมาก เช่นจากการสังเกตวิทยาลัยครู แห่งหนึ่งหลังจากการสร้างตึกที่มีมูลค่านับสิบล้านเสร็จสิ้นไปกว่า 1 ปี ยังไม่มีแผนการใช้ และการบริหารตึกให้เกิดประโยชน์แก่การจัดการศึกษาให้เป็นรูปธรรม

4. อาจารย์วิทยาลัยครูกว่า 60 % ให้การสนับสนุนการปฏิบัติตามนโยบายของวิทยาลัยครู ซึ่งโดยทั่วไปแล้วบุคลากรขององค์การต่าง ๆ มีความพร้อมที่จะให้การสนับสนุนการทำงานขององค์การและต่างก็มีความพร้อม และความต้องการในการพัฒนาตนเองมากกว่าที่องค์การได้จัดสภาพแวดล้อม และการให้การสนับสนุนด้วยซ้ำ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดในการพัฒนาองค์การของ เฟรนช์ (French) และเบลล์ (Bell)¹

5. อาจารย์วิทยาลัยครูกว่า 60 % เห็นว่า การที่คุณภาพการศึกษาของวิทยาลัยครูด้อยลงไป สาเหตุหนึ่งมาจาก การใช้ระเบียบหรือข้อบังคับว่าด้วยการประเมินผลการศึกษาของนักศึกษาภาคปกติ และนักศึกษาภาค กศ.บป. แตกต่างกันทั้ง ๆ ที่ใช้หลักสูตรเดียวกันในการจัดการศึกษา กล่าวคือ ประเด็นสำคัญเป็นเรื่องการประเมินผลการเรียนในรายวิชาที่ได้ค่าคะแนนเป็น " จ " ซึ่งมีค่าเป็น " 0 " ถ้าเป็นนักศึกษาภาคปกติจะต้องเรียนซ้ำในรายวิชานั้น ๆ จนกว่าจะผ่าน หรือได้ค่าคะแนนไม่ต่ำกว่า " ง " หรือ " 1 " และจะต้องนำค่าหน่วยกิตของรายวิชาที่ได้ผลการเรียน " จ " ไปรวมเป็นหน่วยกิตสะสมด้วย แต่ถ้าเป็นนักศึกษาภาค กศ.บป. จะเรียนซ้ำในรายวิชาที่ได้ผลการ

เรียน " จ " หรือไม่ได้ ถ้าวิชานั้นไม่เป็นวิชาบังคับ และไม่ต้องนำรายวิชาที่มีผลการเรียนเป็น " จ " ไปคำนวณหาค่าคะแนนเฉลี่ย จะเห็นว่าการได้รับปริญญาบัตรเดียวกัน ถ้าเป็นนักศึกษามหาศก.ปค. กับนักศึกษามหาศก.บป. จะมีวิธีการได้มาซึ่งปริญญาบัตรที่ต่างกัน จึงเป็นเรื่องที่น่าตั้งข้อสังเกต

6. อาจารย์วิทยาลัยครูส่วนใหญ่ 65 % เห็นว่าวิทยาลัยครูขาดศูนย์กลางของข้อมูล จนไม่สามารถใช้ข้อมูลเพื่อการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ แม้ผู้วิจัยจะได้รับการอนุเคราะห์จากอาจารย์จากวิทยาลัยครูต่าง ๆ อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และได้รับการอนุเคราะห์ด้านการอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลพื้นฐานจากกองแผนงาน กรมการฝึกหัดครูด้วยดี แต่ระบบการจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานทั้งของวิทยาลัยครูและของกรมการฝึกหัดครูยังมีปัญหาหลายประการ เช่น ข้อมูลไม่เป็นปัจจุบัน ข้อมูลบางประเภทที่จำเป็นทางการบริหารไม่ได้จัดเก็บไว้ โดยเฉพาะข้อมูลในส่วนของวิทยาลัยครูแล้ว ไม่สามารถสืบค้นได้เลย ถ้าต้องการข้อมูลแต่ละครั้งจะต้องเสียเวลาในการค้นมาก และจะหาข้อมูลย้อนหลังไม่ได้เลย และปัญหาอีกประการหนึ่งวิทยาลัยครูขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในด้านการวางแผน และจัดระบบข้อมูลพื้นฐานเพื่อการบริหาร (Management Information Systems) ซึ่งจะนำไปสู่การขาดประสิทธิภาพในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ดังเช่นผลการศึกษาของ โอ ทูเลย์ และ มงท์จอย ²

7. การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครูนั้น อาจารย์ส่วนใหญ่ของวิทยาลัยครู 72 % เห็นว่าอธิบดีกรมการฝึกหัดครูให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของวิทยาลัยครู 67 % เห็นว่าสภาการฝึกหัดครูให้การสนับสนุน และ 59 % เห็นว่ากรรมการประจำวิทยาลัยให้การสนับสนุน เมื่อพิจารณาจากเกณฑ์ข้างต้น จะเห็นว่ากลไกทางการบริหาร ให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของวิทยาลัยครู จากระดับมากลงมาถึงระดับปานกลาง การสนับสนุนดังกล่าว นาคามูระ เห็นว่าจะช่วยส่งผลให้การนำนโยบายไปปฏิบัติประสบผลสำเร็จได้³ แต่อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาจากสภาพการนำนโยบายไปปฏิบัติของวิทยาลัยครูแล้ว ปัจจัยดังกล่าวเป็นเพียงปัจจัยที่มีความสำคัญในลำดับรอง ๆ เท่านั้น

8. การสนับสนุนจากรัฐบาลในการแก้ไข พ.ร.บ. วิทยาลัยครูให้สามารถเปิดสอนในระดับสูงกว่าปริญญาตรี (การเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยอยู่ในสมัยรัฐบาลอานันท์ 1) อาจารย์วิทยาลัยครู 89 % เห็นว่าได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลในระดับต่ำ และหากวิเคราะห์ตามทฤษฎีแมชมาเนียร์ จะเห็นว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติ ต้องได้รับการสนับสนุนจากการเมืองในทุกระดับ⁴ เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมแล้วจะเห็นว่า แนวทาง

ในการพัฒนาวิทยาลัยครูชาดการสนับสนุนทางการเมืองในระดับประเทศ จึงทำให้การปรับเปลี่ยนนโยบายของวิทยาลัยครู เพื่อพัฒนาให้เป็นสถาบันอุดมศึกษาสมบูรณ์แบบต้องหยุดชะงัก อย่างไรก็ตาม การที่วิทยาลัยครูจะเปิดสอนในระดับที่สูงกว่าปริญญาตรี ถือว่าเป็นพัฒนาการตามธรรมชาติของระบบวิทยาลัยครู ที่ต้องพัฒนาตัวเองให้เป็นมหาวิทยาลัย ดังเช่นมหาวิทยาลัย " Kent State University " ^๕ ประเทศสหรัฐอเมริกา เพราะพัฒนาการดังกล่าว เป็นอีกขั้นตอนหนึ่งในการขยายฐานการจัดการศึกษาให้กว้างขึ้น นำไปสู่การพัฒนางานวิจัยของคณาจารย์ของสถาบัน และเป็นการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์ให้มีความสามารถทางการวิจัยมากขึ้น

อนึ่ง การให้การวิเคราะห์การให้การสนับสนุนทางการเมืองดังกล่าว เมื่อพิจารณาให้ลึกซึ้งแล้วพบว่าปัญหาหลักของวิทยาลัยครูในการเปิดสอนระดับที่สูงกว่าปริญญาตรี มีความซับซ้อนอยู่มาก โดยเฉพาะปัญหาที่เกิดขึ้นจากกรมการฝึกหัดครู กล่าวคือ รัฐบาลมีแนวโน้มจะให้วิทยาลัยครูที่มีความพร้อมเปิดสอนในระดับปริญญาโทได้ และจะต้องโอนไปสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย แต่ผู้บริหารระดับสูงของกรมการฝึกหัดครู ตีรวางว่าการจะไปสังกัดทบวงเฉพาะวิทยาลัยครูหนึ่งวิทยาลัยครูใดนั้นไม่ได้ จะต้องไปสังกัดทั้งสหวิทยาลัย ^๖ จะเห็นว่าการตั้งเงื่อนไขดังกล่าว เป็นยุทธศาสตร์ทางการเมือง ที่กรมการฝึกหัดครูไม่ต้องการให้วิทยาลัยครูไปสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย เพราะต้องสูญเสียฐานกำลังทางบุคลากรไป บทเรียนดังกล่าวเกิดขึ้นในช่วงที่วิทยาลัยวิชาการศึกษา ยกฐานะขึ้นเป็นมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และเมื่อไรก็ตามที่วิทยาลัยครูทุกแห่งโอนไปสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยแล้ว กรมการฝึกหัดครูก็ต้องยุบไปโดยปริยาย

ผู้วิจัยเห็นว่า การพัฒนาการศึกษาของชาติ ไม่ควรติดยึดอยู่กับโครงสร้างใด โครงสร้างหนึ่งแต่ควรพิจารณาว่า โครงสร้างใดในการจัดการศึกษาสร้างคุณประโยชน์ให้แก่ประเทศชาติมากกว่ากัน และกรณีของวิทยาลัยครูก็เช่นกัน กรมการฝึกหัดครูและรัฐบาลเองควรเลือกโครงสร้างที่สามารถสร้างประโยชน์ให้สูงสุด ซึ่งนั่นหมายถึงการโอนสังกัดหรือการยอมให้วิทยาลัยครูสามารถเปิดสอนในระดับบัณฑิตศึกษาได้ ทั้งนี้จะเกิดประโยชน์หลายประการ คือ ประการแรกวิทยาลัยครูสามารถตอบสนองต่อการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมได้มากขึ้น ประการที่สองวิทยาลัยครูสามารถใช้ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้คุ้มค่ามากขึ้น ประการที่สามวิทยาลัยครูสามารถสกัดกั้นปัญหาสมองไหล (Brain Drain) วิทยาลัยครูไปสู่มหาวิทยาลัยและภาคเอกชนได้ และประการสุดท้ายจะเป็นการส่งเสริมพัฒนาการของวิทยาลัยครูให้เป็นไปตามกลไกธรรมชาติของสถาบันฝึกหัดครู

ให้เป็นมหาวิทยาลัยที่สมบูรณ์แบบในอนาคต

9. ความล้มเหลวของอธิการวิทยาลัยครู ต่อการแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในวิทยาลัยครู เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้การดำเนินงานของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับการให้ข้อเสนอแนะของ เคลแมน⁹ และนาคามูระ¹⁰ ต่อกรณีของวิทยาลัยครู พบว่าอาจารย์วิทยาลัยครู 69 % เห็นว่าอธิการวิทยาลัยครูไม่มีความล้มเหลวต่อการแก้ปัญหาความขัดแย้งของวิทยาลัยครู อาจารย์ 67 % เห็นว่าอธิการไม่สนใจในข้อข้อเสนอแนะของอาจารย์วิทยาลัยครู อาจารย์ 74 % เห็นว่ารองอธิการบริหารงานโดยคำนึงถึงแต่การรักษาตำแหน่งของตนเอง มากกว่าจะไปพัฒนาวิทยาลัยครู และ 57 % เห็นว่าหัวหน้าคณะวิชา ไม่มีความสามารถในการพัฒนางานวิชาการ จากข้อมูลดังกล่าวเป็นที่น่าสังเกตว่า อธิการมีปัญหาด้านการบริหารความขัดแย้งภายในวิทยาลัยครู ผลที่เกิดขึ้นจะทำให้ขวัญและกำลังใจในการทำงานของอาจารย์ลดต่ำลง และนำไปสู่การแบ่งพรรคแบ่งพวกในองค์กร อรุณ รักธรรม¹⁰ เสนอนแนะว่าหากผู้บริหารไม่สามารถบริหารความขัดแย้งได้ จะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานขององค์การลดต่ำลง และขณะเดียวกันจะทำให้สภาพการเข้ามามีส่วนร่วม ในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยครูลดต่ำลง เพราะอธิการไม่สนใจข้อข้อเสนอแนะของอาจารย์วิทยาลัยครู ซึ่งทำให้บรรยากาศในการทำงานไม่ดีนำไปสู่ความต้อยประสิทธิภาพขององค์การดังเช่นที่เรนซิส ลิเคิร์ต ได้เสนอแนะไว้¹¹

ในส่วนของรองอธิการเอง เห็นได้ชัดว่าตามทฤษฎีของอาจารย์วิทยาลัยครู รองอธิการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาวิทยาลัยครูต่ำมาก เพราะการตัดสินใจใด ๆ ส่งผลกระทบต่อฐานเสียงของผู้ให้การสนับสนุนในการเลือกสรรรองอธิการมาก ทั้งนี้เพราะการขึ้นสู่ตำแหน่งรองอธิการของวิทยาลัยครู ผันแปรไปตามอธิการ และการเลือกตั้งของแต่ละวิทยาลัยครู เห็นได้ชัดกรณีการเลือกตั้งรองอธิการวิทยาลัยครูสุรินทร์เมื่อวันที่ 28 ธันวาคม 2535 เนื่องจากอธิการท่านเดิมลาออก เพื่อสมัครเข้ารับการสรรหาตำแหน่งอธิการวิทยาลัยครูนครราชสีมา ซึ่งถือว่าเป็นวิทยาลัยครูขนาดใหญ่ จึงมีการแต่งตั้งอธิการวิทยาลัยครูสุรินทร์จากผู้อำนวยการสหวิทยาลัยพุทธชินราช ในวันเวลาดังกล่าวจะมีการสรรหารองอธิการวิทยาลัยครูสุรินทร์ 5 ตำแหน่ง โดยวิธีการเลือกตั้ง จากอาจารย์และข้าราชการที่มีสิทธิออกเสียงเลือกตั้งจำนวน 141 คน มีผู้ใช้สิทธิเลือกตั้งรองอธิการ 138 คน (98 %) ปรากฏว่าผู้ได้รับเลือกตั้งเป็นรองอธิการฝ่ายบริหาร ได้คะแนน 57 คะแนนจากผู้สมัครในตำแหน่งนี้ 4 คน รองอธิการฝ่ายวิชาการ ได้คะแนนเสียง 44 คะแนนจากผู้สมัคร 4 คน รองอธิการฝ่ายวางแผน ได้คะแนนเสียง 55 คะแนนจากผู้สมัคร 5

คน รองอธิการฝ่ายกิจการพิเศษ ได้คะแนนเสียง 58 คะแนน จากผู้สมัคร 3 คน และรองอธิการฝ่ายกิจการนักศึกษา ได้คะแนนเสียง 83 คะแนน จากผู้สมัคร 2 คน จากการสังเกตกระบวนการเลือกตั้งรองอธิการ จำลองแบบมาจากระบบการเมืองของประเทศ มีการหาเสียงสนับสนุน และแจกแผ่นปลิวในการแถลงแนวทางที่จะทำงานเมื่อตนเองได้รับเลือกตั้ง เพียงแต่ไม่มีการแถลงนโยบายในการหาเสียงเท่านั้น เนื่องจากอธิการปรามว่ารองอธิการจะทำงานตามที่อธิการมอบหมายเท่านั้น ถ้าอธิการไม่มอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ก็จะกลายเป็น "รอง-แขวน" เท่านั้นเอง¹² และผลจากการเลือกตั้งทั้ง 5 ตำแหน่งมีรองอธิการชุดเดิมสมัครทุกคน แต่ได้รับเลือกตั้งกลับเข้ามาอีกเพียงคนเดียวคือ รองอธิการฝ่ายกิจการนักศึกษา นอกนั้นเป็นรองอธิการหน้าใหม่ทั้งสิ้น

ในส่วนของหัวหน้าคณะวิชาเอง นับว่าเป็นกลไกการทำงานและการนำนโยบายไปปฏิบัติที่สำคัญที่สุด โดยเฉพาะในด้านการพัฒนางานวิชาการ กลับได้รับการยอมรับจากอาจารย์ของวิทยาลัยครู ในระดับต่ำแม้ว่าจะใช้กลไกการเลือกตั้งเช่นกัน การที่อาจารย์ในคณะวิชาให้การยอมรับหัวหน้าของตนเองต่ำ ส่งผลให้การใช้ภาวะผู้นำ และการเข้ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในคณะวิชามีต่ำ นำไปสู่ความด้อยประสิทธิภาพในการทำงาน¹³

แต่อย่างไรก็ตาม อาจารย์วิทยาลัยครูต่างก็เห็นว่า ระหว่างอธิการและรองอธิการสามารถสร้างเอกภาพในการทำงานร่วมกันได้ ซึ่งมีผู้เห็นด้วยกว่า 54 % ที่เป็นเช่นนี้เพราะอธิการสามารถใช้อำนาจทางการบริหารบังคับบัญชารองอธิการได้สูง และเป็นตำแหน่งที่สามารถให้คุณให้โทษแก่กันได้ชัดเจน และอธิการเองก็ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภายนอกพอสมควร เพราะเป็นตัวแทนและผู้นำประสานงานของวิทยาลัยครู ซึ่งถือว่าเป็นภาพพจน์ที่ดี

10. ขั้นตอนในการสั่งงานของวิทยาลัยครูมีมากเกินไป ส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน อาจารย์วิทยาลัยครู 74 % เห็นว่าประเด็นดังกล่าวเป็นปัญหาสำคัญที่เป็นอุปสรรคต่อการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ จากการสังเกตการปฏิบัติงานของวิทยาลัยครูสุรินทร์พบว่า ปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นจริงโดยเฉพาะระบบการบริหารงานพัสดุ เนื่องจากการแปลงระเบียบปฏิบัติ ทำให้เกิดขั้นตอนการทำงาน ซึ่งในแง่ปฏิบัติสามารถดำเนินการจัดซื้อให้เสร็จสิ้นภายใน 1 สัปดาห์ หากจัดระบบให้ดี โดยเฉพาะการใช้จ่ายเงินนอกงบประมาณ เช่น เงินบำรุงการศึกษา (งบ บกศ.) และเงินตามโครงการ กศ.บป. (งบ กศ.บป.) แต่เนื่องจากขั้นตอนมีมากเกินไปจนเกิดความจำเป็น ทำให้เกิดความล่าช้าในการเบิกจ่ายมาก กล่าวคือ ถ้าภาควิชาใดจัดซื้อครุภัณฑ์ที่วงเงินไม่เกิน 50,000 บาท

มีขั้นตอนที่สำคัญคือ (1) การขออนุมัติซื้อ ผ่านภาควิชา ผ่านคณะวิชา จะใช้เวลาประมาณ 1 วัน (2) ผ่านฝ่ายแผนและประเมินผล ใช้เวลา ประมาณ 7 วัน เพื่อตัดยอดเงิน (3) ผ่านฝ่ายการเงิน ประมาณ 7 วัน เพื่อตัดยอดเงินในส่วนที่ฝ่ายการเงินควบคุม (4) ผ่านฝ่ายพัสดุใช้เวลาประมาณ 7 วัน เพื่อตรวจสอบคุณสมบัติของครุภัณฑ์ (5) เสนออธิการเพื่ออนุมัติ ใช้เวลาประมาณ 1 วัน (6) กลับไปฝ่ายพัสดุใช้เวลาประมาณ 1 - 2 วัน (7) กลับไปภาควิชาเพื่อจัดซื้อ จะใช้เวลาประมาณ 2 วัน ในการซื้อครุภัณฑ์ และส่งหลักฐานพร้อมกับการตรวจรับของกรมการตรวจรับสิ่งของ (7) ส่งฝ่ายพัสดุเพื่อตรวจสอบเอกสารและลงเลขที่ครุภัณฑ์ ใช้เวลาอย่างรวดเร็วที่สุด 7 วัน บางครั้งใช้เวลา 14 วัน (8) ส่งฝ่ายการเงินเพื่อทำฎีกาเบิกเงิน และเสนออธิการเพื่ออนุมัติการเบิกจ่าย ใช้เวลาประมาณ 3-5 วัน จะเห็นว่าขั้นตอนข้างต้นเป็นขั้นตอนปกติ ที่ส่งผลให้เกิดความล่าช้าและขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง และหน่วยงานภายในเองขาดระบบการทำงานที่ดี ขาดบุคลากร และมีบุคลากรที่ขาดประสิทธิภาพ ยิ่งส่งผลให้เกิดความล่าช้าเป็นทวีคูณ ดูประหนึ่งว่าขาดกฎเกณฑ์ และระเบียบที่ชัดเจน นำไปสู่ความสับสนในการทำงานได้ ซึ่งกว่า 74 % ของอาจารย์วิทยาลัยครูมีความเห็นเช่นนี้

นอกจากความล่าช้าข้างต้น ยังมีระบบงานของฝ่ายทะเบียนและวัดผลที่ก่อให้เกิดปัญหาความล่าช้า ทั้งในด้านการลงทะเบียนวิชาเรียน การผ่านคำร้องของนักศึกษา การขอใบรับรองต่าง ๆ นำไปสู่การทำลายภาพพจน์ของวิทยาลัยครูเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะจุดดังกล่าวทำให้นักศึกษา และบุคคลภายนอกที่มาติดต่อกับฝ่ายทะเบียนเกิดความเบื่อหน่ายต่อระบบของวิทยาลัยครู ซึ่งสาเหตุสำคัญสอดคล้องกับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ คือ การขาดบุคลากรที่เป็นข้าราชการพลเรือนที่จะต้องเข้าไปรับผิดชอบและพัฒนาระบบตามหลักวิชาการ อีกสาเหตุหนึ่งเกิดขึ้นจากการให้อาจารย์ไปดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายทะเบียนและวัดผล (เช่นเดียวกับฝ่ายอื่น ๆ ตามโครงสร้างใหม่) จึงทำให้ขาดการวางระบบที่ดี เพราะระบบต่าง ๆ แม้จะเป็นงานประจำที่สามารถพัฒนาระบบขึ้นมาได้ แต่จะต้องเปลี่ยนไปตามที่หัวหน้าฝ่ายทะเบียนที่ต้องเข้าออกบ่อย ๆ จนมีผู้กล่าวว่า การเข้าดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ ของวิทยาลัยครูในปัจจุบันนี้ว่า " เข้าเป็น เย็นออก " และความขัดแย้งระหว่างหัวหน้างานกับข้าราชการพลเรือนประจำฝ่าย ก็นับว่าเป็นสาเหตุของความล่าช้าในการทำงานอีกประการหนึ่งด้วย

ค. การอภิปรายผลสถิติพื้นฐานของตัวแปรการนำนโยบายไปปฏิบัติ

การอภิปรายผลในส่วนของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ผู้วิจัยจะหยิบยกประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. การจัดการศึกษาของวิทยาลัยครูตามโครงการ กศ.บป. ตอบสนองความต้องการของหน่วยงานผู้ใช้บุคลากรได้ในระดับสูง ซึ่งอาคารวิทยาลัยครู 61% มีความเห็นเช่นนั้น สอดคล้องกับการวิเคราะห์ชุดตัวแปรรวมที่อาจารย์ 65% เห็นว่าประสบผลสำเร็จจากการวิเคราะห์วัตถุประสงค์ของโครงการจัดการสำหรับบุคลากรประจำการ พบว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติที่บรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบายบางประการ นับว่าเป็นขั้นตอนหนึ่งของความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ สอดคล้องกับการศึกษาของ กล้า ทองขาว¹⁴ และตัวแบบในการศึกษาของแวนเออร์มัน และแวน มิเตอร์¹⁵

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาจากการศึกษาสังเกตการจัดการตามโครงการ กศ.บป. พบว่า การจัดการศึกษาของวิทยาลัยครูตามโครงการ กศ.บป. ดูเหมือนว่าจะประสบผลสำเร็จในขั้นต้นและระยะแรกๆ ของโครงการ (เริ่มเปิดรับนักศึกษา ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2529) แต่ข้อเท็จจริง โครงการดังกล่าวมีแนวโน้มจะประสบปัญหาเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ทั้งนี้ เพราะประการแรก มีการบิดเบือนวัตถุประสงค์ของโครงการในการรับนักศึกษาของโครงการ เช่น ตามโครงการจะต้องรับผู้ที่มิงานทำเข้าเป็นนักศึกษา แต่การตีความหมายของคำว่า "ผู้มิงานทำกว้างมาก" ซึ่งสามารถรับบุคคลที่มีคุณวุฒิการศึกษาตามเกณฑ์ได้เกือบทุกคน และการสอบวัดความรู้พื้นฐานก็เป็นพิธีการ (Formalism) นำไปสู่หาการขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังเช่นที่ ริคส์¹⁶ ได้สรุปไว้ ประการที่สองปัญหาเรื่องการใช้อำนาจบังคับเกี่ยวกับการประเมินผลการศึกษาของนักศึกษา กศ.บป. และนักศึกษาภาคปกติที่แตกต่างกัน ได้อภิปรายมาแล้วในหัวข้อที่ผ่านมา ประการที่สาม การจัดการศึกษามุ่งเน้นเป็นธุรกิจศึกษา มากกว่าจะสร้างประสิทธิภาพทางการศึกษาประการที่สี่ การเปิดศูนย์บริการนอกวิทยาลัยครู ขาดการจัดระบบการควบคุมที่ดี มุ่งเน้นแต่ปริมาณการจัดห้องเรียนและอุปกรณ์ไม่เพียงพอ และประการสุดท้ายทั้งผู้เรียนและผู้สอนไม่คำนึงถึงคุณภาพทางวิชาการ

2. อาจารย์วิทยาลัยครู 50% เห็นว่าการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติในด้านการวิจัยนั้น อาจารย์วิทยาลัยครูสามารถทำการวิจัยอยู่ในเกณฑ์ต่ำ สอดคล้องกับการอภิปรายสถิติที่เป็นข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม และการศึกษาในเชิงคุณภาพ ยืนยันตรงกันทั้งอาจารย์และอธิการของวิทยาลัยครูว่า การวิจัยของวิทยาลัยครูยังไม่ประสบผล

สำเร็จเลย สอดคล้องกับการวิเคราะห์ในชุดตัวแปรรวมที่อาจารย์ 83 % เห็นว่าการวิจัยของวิทยาลัยครูไม่ประสบผลสำเร็จ

3. การเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมของวิทยาลัยครู ตามสายตาของอาจารย์กว่า 64% เห็นว่า ประสบผลสำเร็จอยู่ในเกณฑ์สูงทั้งนี้ เพราะการนำนโยบายนี้ไปปฏิบัติค่อนข้างปรากฏให้เห็นเป็นรูปธรรม เช่น การแสดงการเผยแพร่วัฒนธรรมและการรณรงค์เพื่อการอนุรักษ์วัฒนธรรม ทำให้มีการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง และอาจารย์ได้รับรู้ตลอดเวลา จึงทำให้อาจารย์เห็นว่าประสบผลสำเร็จในเกณฑ์สูง สอดคล้องกับการวิเคราะห์ชุดตัวแปรรวมมีอาจารย์ 62% เห็นว่าการนำนโยบายนี้ไปปฏิบัติมาประสบผลสำเร็จในเกณฑ์สูง

4. การให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนและสังคมที่วัดจากการที่วิทยาลัยครูเข้าไปมีส่วนร่วมในโครงการพัฒนาต่าง ๆ ของสังคมนั้น อาจารย์วิทยาลัยครู 45% เห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ต่ำ สาเหตุสำคัญในการนำนโยบายนี้ไปปฏิบัติไม่ประสบผลสำเร็จ เนื่องจากสาเหตุใหญ่ คือ อาจารย์วิทยาลัยครูต้องรับภาระในการสอนมาก จนไม่มีเวลาเพียงพอที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในการให้บริการแก่สังคม สอดคล้องกับการวิเคราะห์เชิงคุณภาพที่กล่าวมาแล้ว

อนึ่ง เมื่อรวมค่าของตัวแปรย่อยทุกตัวของตัวแปรชุดนี้ กลับพบว่า การให้บริการทางวิชาการของวิทยาลัยครูประสบผลสำเร็จอยู่ในเกณฑ์สูง โดยมีผู้เห็นด้วย 55%

5. การสอนนักศึกษาภาคปกติอาจารย์วิทยาลัยครู 38% เห็นว่าประสบผลสำเร็จสูง 36% เห็นว่าประสบผลสำเร็จต่ำ เมื่อแยกพิจารณาเป็นประเด็นหลัก ๆ แล้วเห็นว่า การพัฒนาหลักสูตรของวิทยาลัยครูไม่ตรงกับความต้องการของท้องถิ่น และ 47% ของอาจารย์วิทยาลัยครูเห็นด้วยกับประเด็นนี้ เมื่อวิเคราะห์ในเชิงคุณภาพพบว่าหลักสูตรของวิทยาลัยเป็นการลอกเลียนแบบจากมหาวิทยาลัยทั้งในและต่างประเทศ ไม่ได้พัฒนาบนพื้นฐานที่ท้องถิ่นและชุมชนต้องการแรงงานในสาขาวิชาใดและการลอกเลียนแบบดังกล่าว บางหลักสูตรมีการแก้ไขชื่อโปรแกรมวิชาเอาก่อนก่อให้เกิดแก่นักคิดในการสมัครงาน เกิดความสับสนในบางส่วนของผู้ใช้แรงงาน ส่วนการทำงานของผู้นำสำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยครูก็ค่อนข้างจะเกิดความยุ่งยากในการทำงานพอสมควร ไม่ว่าจะเป็นผู้นำสำเร็จในสายการศึกษา และสายวิชาการอื่น

3.2 การอภิปรายผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน

การอภิปรายผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน การศึกษาการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ ผู้วิจัยจะอภิปรายรวมกันทั้งตัวแปรเชิงนโยบาย และตัวแปรการนำ

นโยบายไปปฏิบัติ โดยมีประเด็นเด่น ๆ ดังนี้

1. การย้ายอธิการเมื่อครบวาระ 4 ปีเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้อธิการไม่สนใจต่อการพัฒนาวิทยาลัยครู ของวิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยอีสานใต้ ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งวิทยาลัยครูสุรินทร์ มีระดับความรุนแรงของปัญหามากที่สุด รองลงมาคือ วิทยาลัยครูนครราชสีมา วิทยาลัยครูบุรีรัมย์ และวิทยาลัยครูอุบลราชธานี ตามลำดับ สอดคล้องกับการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานที่ได้อภิปรายมาแล้ว และเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารขาดความผูกพันต่อการนํานโยบายไปปฏิบัติ และจะส่งผลให้ระดับ ความสำเร็จในการนํานโยบายไปปฏิบัติลดลง

2. การจัดสรรงบประมาณของวิทยาลัยครูไม่คำนึงถึงภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไปของวิทยาลัยครู ในสหวิทยาลัยอีสานใต้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ วิทยาลัยครูสุรินทร์ มีระดับความรุนแรงของปัญหามากที่สุด รองลงมาคือ วิทยาลัยครู บุรีรัมย์ วิทยาลัยครูอุบลราชธานี และวิทยาลัยครูนครราชสีมา ตามลำดับ ปัญหาดังกล่าวสอดคล้องกับการอภิปรายผลในหัวข้อที่ผ่านมา และการอภิปราย ณ ที่นี้เป็นการสะท้อนให้เห็นว่า วิทยาลัยครูแห่งใด ที่มีระดับของการจัดสรรงบประมาณในลักษณะที่ขัดกับเจตนารมณ์ของนโยบายมากที่สุด และพบว่า เป็นวิทยาลัยครูสุรินทร์ทั้งนี้เพราะถือว่าเป็นวิทยาลัยที่มีอายุน้อยที่สุด มีบุคลากรที่เป็นคนหนุ่มสาวมากกว่าแห่งอื่น จึงเปิดโอกาสให้มีการวิพากษ์วิจารณ์ได้อย่างเสรี

3. ความฉับไวของอธิการในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง ของวิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยอีสานใต้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ วิทยาลัยครูสุรินทร์ มีระดับความรุนแรงของปัญหามากที่สุด รองลงมาคือวิทยาลัยครูนครราชสีมา วิทยาลัยครูอุบลราชธานี และวิทยาลัยครูบุรีรัมย์ ตามลำดับ หมายความว่าตามทฤษฎีของอาจารย์แล้ว วิทยาลัยครูสุรินทร์เผชิญกับปัญหาด้านความขัดแย้งภายในมาก และไปหาดังกล่าวผู้บริหารแก้ไขค่อนข้างล่าช้า และทำให้เกิดกรณีขัดแย้งขึ้นอย่างรุนแรง ดังเช่นกรณีความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเมื่อเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2531

อธิการไม่สนใจต่อข้อเสนอแนะของอาจารย์วิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยอีสานใต้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ วิทยาลัยครูสุรินทร์มีระดับความรุนแรงของปัญหามากที่สุด รองลงมาคือวิทยาลัยครูบุรีรัมย์ วิทยาลัยครูอุบลราชธานี และวิทยาลัยครูนครราชสีมา ตามลำดับ ปัญหานี้มีความเกี่ยวเนื่องกับปัญหาความขัดแย้ง และสอดคล้องกับการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน

ส่วนภาวะผู้นำ ของวิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยอีสานใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่พบว่าภาวะผู้นำของวิทยาลัยครูบุรีรัมย์ เกื้อหนุนต่อการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ ในระดับปานกลาง ส่วนภาวะผู้นำของวิทยาลัยครูอีก 3 แห่งมีแนวโน้มจะเป็นอุปสรรคต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยเฉพาะวิทยาลัยครูสุรินทร์มีปัญหามากที่สุด และจากการอภิปรายในประเด็นหลัก ๆ 3 ประเด็น จะพบว่าวิทยาลัยครูสุรินทร์มีปัญหาทางด้านภาวะผู้นำมากที่สุด และนาคามูระ เสนอแนะว่าหากหน่วยงานใดขาดการใช้ภาวะผู้นำที่ดีแล้ว ย่อมเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ ¹⁷

3. การสื่อสารของวิทยาลัยครูมีขั้นตอนมาก จนส่งผลให้เกิดความล่าช้า ในการปฏิบัติงานในสหวิทยาลัยอีสานใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ วิทยาลัยครูบุรีรัมย์ มีระดับความรุนแรงของปัญหามากที่สุด รองลงมาคือ วิทยาลัยครูอุบลราชธานี วิทยาลัยครูสุรินทร์ และวิทยาลัยครูนครราชสีมาตามลำดับ เรื่องนี้ผู้วิจัยได้อภิปรายไว้อย่างกว้างขวางในส่วนของสถิติพื้นฐาน ซึ่งสอดคล้องกันกับการวิเคราะห์ความแปรปรวน

ส่วนสภาพการติดต่อสื่อสารของวิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยอีสานใต้ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เป็นที่น่าสังเกตว่าการติดต่อสื่อสารของวิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยอีสานใต้ อยู่ในสภาพที่ไม่สนับสนุนต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติซึ่งควรเดชะ จันทรศร เห็นว่าสภาพการสื่อสารที่ไม่ดีจะนำไปสู่ความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติต่ำ ¹⁸

4. ความสำเร็จในการสอนนักศึกษาภาคปกติ ของวิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยอีสานใต้ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ วิทยาลัยครูนครราชสีมาประสบความสำเร็จ ในการสอนนักศึกษาภาคปกติมากที่สุด รองลงมา คือ วิทยาลัยครูอุบลราชธานี วิทยาลัยครูบุรีรัมย์ และวิทยาลัยครูสุรินทร์ ตามลำดับ

อนึ่ง การพิจารณาความสำเร็จดังกล่าว เป็นความสำเร็จในระดับปานกลางเท่านั้น และเป็นที่น่าสังเกตว่า วิทยาลัยครูขนาดใหญ่มีแนวโน้มจะประสบผลสำเร็จมากกว่าวิทยาลัยครูขนาดเล็ก เช่น วิทยาลัยครูนครราชสีมา และวิทยาลัยครูอุบลราชธานี ทั้งนี้เพราะความพร้อมทางด้านทรัพยากรจะมีมากกว่าวิทยาลัยครูขนาดเล็ก

ส่วนความสำเร็จ ในการสอนนักศึกษาภาค กศ.บป. ของวิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยอีสานใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ วิทยาลัยครูนครราชสีมาประสบความสำเร็จในการสอนนักศึกษาภาค กศ.บป. มากที่สุด รองลงมา คือ วิทยาลัยครูบุรีรัมย์ วิทยาลัยครูอุบลราชธานี และวิทยาลัยครูสุรินทร์ ตามลำดับ สำหรับแนวการวิเคราะห์ด้านการอภิปรายผล เหมือนกันกับความสำเร็จในการสอนนักศึกษาภาคปกติ

การวิจัยของวิทยาลัยครู ในสหวิทยาลัยอีสานใต้ มีเปอร์เซ็นต์ของการประสบความสำเร็จอยู่ในเกณฑ์ต่ำ คือ วิทยาลัยครูสุรินทร์ประสบความสำเร็จ 32 % วิทยาลัยครูบุรีรัมย์ 38 % วิทยาลัยครูอุบลราชธานี 39 % และวิทยาลัยครูนครราชสีมาประสบความสำเร็จ 40 % ซึ่งเป็นความสำเร็จที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยข้อเท็จจริงแล้วการแสดงผลของความสำเร็จข้างต้น มีความได้ว่าการวิจัยของวิทยาลัยครูไม่ได้ประสบความสำเร็จแต่อย่างใด แต่กลับสะท้อนให้เห็นว่าการนำนโยบายด้านการวิจัยไปปฏิบัติ วิทยาลัยครูต้องเผชิญกับปัญหามากมาย ซึ่งได้อภิปรายไว้ในเรื่องสถิติพื้นฐานอย่างกว้างขวาง

การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของวิทยาลัยครู ในสหวิทยาลัยอีสานใต้ ประสบความสำเร็จแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยวิทยาลัยครูบุรีรัมย์ประสบผลสำเร็จมากที่สุด รองลงมา คือ วิทยาลัยครูสุรินทร์ สอดคล้องกันที่อภิปรายไว้ในเรื่องสถิติพื้นฐาน

ส่วนในการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน ของวิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยอีสานใต้ ประสบผลสำเร็จแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยวิทยาลัยครูนครราชสีมาประสบความสำเร็จ ในการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนมากที่สุด รองลงมา คือ วิทยาลัยครูบุรีรัมย์ วิทยาลัยครูอุบลราชธานี และวิทยาลัยครูสุรินทร์ ตามลำดับ สอดคล้องกับการอภิปรายในชุดสถิติพื้นฐาน

ผู้วิจัยได้สร้างตัวแปรการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ ตามวิธีการวิเคราะห์ทางสถิติโดยรวมชุดตัวแปรตามทั้งห้าชุดตัวแปรเข้าด้วยกัน พบว่าความสำเร็จในการนำนโยบายของวิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยอีสานใต้ไปปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ วิทยาลัยครูนครราชสีมาประสบผลสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับปานกลาง รองลงมาคือวิทยาลัยครูบุรีรัมย์ วิทยาลัยครูอุบลราชธานี ส่วนวิทยาลัยครูสุรินทร์ประสบความสำเร็จในระดับต่ำ และเมื่อพิจารณาเป็นรายวิทยาลัยครูแล้ว จะพบว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติ อยู่ในระดับที่ไม่น่าพอใจในทุกวิทยาลัย โดยเฉพาะวิทยาลัยครูสุรินทร์ถือว่าต้องหาทางพัฒนาตนเองมากที่สุด เพราะผลของความสำเร็จอยู่ในระดับต่ำมาก และวิทยาลัยครูอื่น ๆ ก็ต้องปรับปรุงอีกมากเช่นกัน เพื่อให้การจัดการศึกษาสนองต่อการพัฒนาประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 การอภิปรายผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

หลังจากได้พิจารณาจุดเด่น ๆ ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแล้ว พบว่าผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติดังกล่าวต่างก็มี

ความสอดคล้องกัน สำหรับการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ เป็นการจัดระบบข้อมูลเพื่อค้นหาอิทธิพลของตัวแปรเชิงนโยบาย ที่ส่งผลต่อการอธิบาย และการทำนายความสำเร็จในการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ ซึ่งจะเห็นประโยชน์ต่อการเสนอแนะ ในการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ และถ้าสามารถสกัดตัวแปรอิสระให้เหลือเพียง 1-2 ตัวแปร ก็จะเป็นประโยชน์ต่อการเสนอแนะยิ่งขึ้น¹⁹ แต่อย่างไรก็ตาม การวิเคราะห์ในขั้นนี้ จะต้องปฏิบัติตามข้อตกลงเบื้องต้นในการวิเคราะห์ เช่น ตัวแปรจะต้องมีระดับการวัดเป็นแบบช่วง(interval scale)ซึ่งมาตรวัดดังกล่าวเป็นแบบลิเคิร์ตสเกล ที่เป็นมาตรวัดแบบการจัดลำดับ(ordinal scale)แต่ก็สามารถใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณได้และนอกจากนี้ยังต้องตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามว่าเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (linear correlation) และแก้ปัญหา "Multicollinearity"²⁰ ผลการตรวจสอบ พบว่าเป็นไปตามเงื่อนไขการวิเคราะห์ทุกประการ

ในขั้นการวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้สร้างตัวแปรอิสระตามกรอบการศึกษาวิจัย 6 ตัวแปร ประกอบด้วย โครงสร้างของนโยบาย ทรัพยากร การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนทางการเมือง การติดต่อสื่อสาร และภาวะผู้นำ ส่วนตัวแปรตามมี 5 ตัวแปร โดยประมวลมาจากภารกิจของวิทยาลัยครูตามนโยบายใหม่ คือการสอนนักศึกษาภาคปกติ การสอนนักศึกษาภาค กศ.บป. การวิจัย การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และการให้บริการทางวิชาการ ผู้วิจัยยังได้ขมวดตัวแปรตามทั้ง 5 ตัวแปรเข้าเป็นอีกตัวแปรหนึ่ง คือ การนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ จึงทำให้การวิเคราะห์มีตัวแปรตาม 6 ตัวแปร และผลจากการวิเคราะห์เมื่อใช้ตัวแปรอิสระ 6 ตัวแปร สามารถสกัดตัวแปรอิสระที่สำคัญได้ในเกณฑ์ที่ดี แต่ก็ยังมีปัญหาที่ตัวแปรการสนับสนุนทางการเมืองที่ ไม่อาจจะควบคุมได้ในขั้นของการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ ซึ่งได้ให้เหตุผลในการตัดตัวแปรนี้ออกจากการวิเคราะห์ไว้ในบทที่ผ่านมามาอย่างละเอียด จึงเหลือตัวแปรอิสระที่สำคัญสำหรับการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเพียง 5 ตัว และผลจากการวิเคราะห์ ผู้วิจัยจะอภิปรายประเด็นสำคัญดังนี้

1. ตัวแปรเชิงนโยบายทั้งชุดต่างมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับตัวแปรตามเป็นค่าที่ค่อนข้างสูง หลังจากตัดตัวแปรการสนับสนุนทางการเมืองออกไปแล้ว ลำดับในการเลือกตัวแปรเข้าสู่การวิเคราะห์ในสมการยังคงเหมือนเดิม กล่าวคือ การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีน้ำหนักในการทำนายความสำเร็จในการสอนนักศึกษาภาคปกติ เท่ากับ 0.26 และสามารถอธิบายความสำเร็จของตัวแปรตามได้ถึง 20% ถัดมา คือ

ภาวะผู้นำ มีน้ำหนักในการทำนายตัวแปรตาม 0.21 และอธิบายเพิ่มจากตัวแปรแรกได้ถึง 4% หมายความว่า ความสำเร็จในการสอนนักศึกษาภาคปกติของวิทยาลัยครู จะประสบผลสำเร็จสูง หากคณาจารย์ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยครู และผู้นำของวิทยาลัยครูเป็นผู้ที่มีความสามารถทางการบริหาร ส่วนตัวแปรอีก 3 ตัวอธิบายเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อยเท่านั้น

การที่ตัวแปรการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อการทำนายและอธิบายความสำเร็จในการสอนนักศึกษาภาคปกติ สอดคล้องกับแนวมาเนียน และซาบาเตียร์ ได้พัฒนาเป็นกรอบในการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติ²¹ และจากการสังเกตการปฏิบัติงานในวิทยาลัยครู ทำให้ผู้วิจัยเกิดความมั่นใจได้ว่า ความสำเร็จในการสอนนักศึกษา ได้รับอิทธิพลจากตัวแปรดังกล่าวมาก เพราะว่าถ้าเมื่อไรก็ตามอาจารย์ร่วมมือกันปฏิบัติงานแล้ว ความสำเร็จในการสอนจะมีสูง เพราะข้อเท็จจริงแล้วตัวแปรอื่น ๆ ในวิทยาลัยครู จะมีระดับการพัฒนาร้อยต่ำ และหากวิทยาลัยครูแห่งใดที่มีภาวะผู้นำที่ดีแล้ว²² ก็จะเป็นปัจจัยเสริมให้การสอนประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น ส่วนภาวะผู้นำของวิทยาลัยครูแต่ละแห่งก็มีระดับการพัฒนาร้อยที่ต่างกันพอสมควร

2. การสอนนักศึกษา ภาค กศ.บป. การกึ่งหนึ่งของวิทยาลัยครูที่มีความสำคัญมาก เมื่อวิเคราะห์โดยสมการถดถอยพหุคูณ พบว่าตัวแปรการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ถูกเลือกเข้าไปในสมการเป็นอันดับแรก มีน้ำหนักในการพยากรณ์ตัวแปรตาม 0.22 ต่ำกว่าตัวแปรภาวะผู้นำที่มีน้ำหนักในการทำนาย 0.27 และถูกเลือกเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ในลำดับที่ 2 แต่อย่างไรก็ตาม ตัวแปรทั้งสองตัวนี้ต่างก็มีความสามารถในการพยากรณ์ความสำเร็จของการสอนนักศึกษา ภาค กศ.บป. ได้ดีที่สุดในส่วนอิทธิพลของการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ที่มีต่อความสำเร็จของตัวแปรตามนั้น พบว่าตัวแปรนี้สามารถอธิบายความแปรผันของตัวแปรตามได้ 18 % ส่วนตัวแปรภาวะผู้นำสามารถอธิบายความสำเร็จของตัวแปรตามได้เพิ่มจากตัวแปรแรก 3 % หมายความว่า ตัวแปรสองตัวนี้มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการสอนนักศึกษาภาค กศ.บป. เป็นอย่างมาก

แนวการอภิปรายสมการชุดนี้ ผู้วิจัยมีความเห็นเช่นเดียวกับการอภิปรายในสมการที่ผ่านมา อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาเชิงคุณภาพและการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานได้ข้อสรุปตรงกันว่า การสอนนักศึกษา ภาค กศ.บป. ยังไม่ประสบผลสำเร็จ แต่การอภิปรายในสมการนี้ จะเป็นประโยชน์ในแง่การให้ข้อเสนอแนะ เพื่อให้การนำนโยบายไปปฏิบัติประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

3. การวิจัยของวิทยาลัยครู เป็นภารกิจงานนโยบายไปปฏิบัติที่จะพิสูจน์ความเป็นสถาบันอุดมศึกษาของวิทยาลัยครูหรือไม่ เมื่อนำมาวิเคราะห์โดยสมการถดถอย พบว่าตัวแปรภาวะผู้นำถูกเลือกเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์เป็นอันดับแรก อำนวยในการพยากรณ์ความสำเร็จในการวิจัยเท่ากับ 0.17 ซึ่งถือว่าต่ำมาก และตัวแปรอื่น ๆ ยังมีค่าต่ำลงไปอีก แสดงว่า ตัวแปรเชิงนโยบายชุดนี้ ทำนายความสำเร็จในการวิจัยของวิทยาลัยครูได้ต่ำ ตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ในลำดับที่สอง คือ การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน สมการถดถอยเชิงพหุคูณนี้มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุเท่ากับ 0.33 ซึ่งถือว่าต่ำมาก และสามารถอธิบายความสำเร็จในการวิจัยได้เพียง 11% เท่านั้น

ผู้วิจัยอภิปรายไว้ในบทวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ ได้ข้อสรุปตรงกันว่า การวิจัยของวิทยาลัยครู ประสบปัญหาการนำนโยบายไปปฏิบัติมาก ตรงกับผลการศึกษาของ สากล จริยวิทยานนท์²³

4. ความสำเร็จในการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมของวิทยาลัยครู เมื่อนำเข้าสู่การวิเคราะห์ด้วยสมการถดถอย พบว่า การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีส่วนทำให้ตัวแปรตามประสบผลสำเร็จสูงพอสมควร โดยสามารถพยากรณ์ตัวแปรตาม 0.39 และสามารถอธิบายความสำเร็จ ในการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมของวิทยาลัยครูจะประสบผลสำเร็จ หรือความล้มเหลวขึ้นอยู่กับตัวแปรนี้เป็นตัวกำหนดถึง 28% ส่วนการติดต่อสื่อสารสามารถอธิบายตัวแปรตามเพิ่มขึ้นได้เพียง 1% เท่านั้น

อนึ่ง การที่ตัวแปรการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมสูง เนื่องจากการงานนี้ ต้องได้ผู้ปฏิบัติงานที่เป็นอาจารย์และมีใจรักงาน จึงจะปฏิบัติงานให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนการติดต่อสื่อสารที่ดีจะช่วยส่งเสริมการนำนโยบายไปปฏิบัติให้เกิดมรรคผลได้เร็วยิ่งขึ้น

5. การให้บริการทางวิชาการแก่สังคมของวิทยาลัยครู พบว่า ภาวะผู้นำมีน้ำหนักในการทำนายความสำเร็จของตัวแปรตามเท่ากับ .33 รองลงมาคือ การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน แสดงว่า ตัวแปรภาวะผู้นำ สามารถอธิบายความสำเร็จในการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนได้ร้อยละ 29 และตัวแปรการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน สามารถอธิบายความสำเร็จของตัวแปรตามเพิ่มขึ้น 4%

การให้บริการทางวิชาการจะประสบผลสำเร็จสูง หากผู้บริหารสามารถสร้างภาวะผู้นำที่ดี และสามารถให้ภาวะผู้นำได้²⁴ ซึ่งจะเป็นการกระตุ้นให้คณาจารย์ของ

วิทยาลัยครูให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้วิจัยเห็นด้วยเป็นอย่างยิ่งว่า หากวิทยาลัยครูใดได้ผู้บริหารที่มีคุณสมบัติดังกล่าว จะเป็นการเรียกขวัญและกำลังใจให้สมาชิกขององค์การเกิดความมั่นใจ และเต็มใจที่จะทุ่มเทการทำงานมากขึ้น²⁶ เพราะภารกิจในการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม เป็นภารกิจ ที่เกิดขึ้นนอกเหนือจากการปฏิบัติงานสอนตามปกติของอาจารย์

6. เมื่อรวมตัวแปรตามทุกชุดเข้าเป็นตัวการนำนโยบายไปปฏิบัติ เพื่อจะค้นหาความสามารถของชุดตัวแปรเชิงนโยบายชุดที่สามารถทำนาย และอธิบายความสำเร็จในการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติได้สูงสุด พบว่าการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีอำนาจในการทำนายสูงสุด 0.31 รองลงมา คือ ภาวะผู้นำ 0.26 ลักษณะโครงสร้างของนโยบาย 0.11 การติดต่อสื่อสาร 0.03 และทรัพยากร 0.02 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแปร ที่มีอำนาจในการพยากรณ์ความสำเร็จในการ นำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติจริง ๆ คือ การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และภาวะผู้นำ ส่วนสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุของสมการ เท่ากับ 0.62 ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์สูงแสดงว่าตัวแปรเชิงนโยบายสามารถอธิบายความสำเร็จ ในการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติได้ถึง 39 % และตัวแปรการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน กับภาวะผู้นำ เป็นตัวกำหนดความสำเร็จในการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.4 การอภิปรายผลการวิเคราะห์อำนาจจำแนก

ผู้วิจัยนำตัวแปรเชิงนโยบายที่คัดเลือกแล้ว 5 ตัวแปรมาทดสอบเพื่อยืนยันอิทธิพลที่มีต่อตัวแปรตาม โดยวิธีการวิเคราะห์อำนาจจำแนกกลุ่มของตัวแปรตาม ตามระดับความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ถือว่าเป็นชุดตัวแปรเชิงนโยบาย ที่สอดคล้องกับความเป็นจริงในทางปฏิบัติมากที่สุด โดยผู้วิจัยได้แบ่งตัวแปรตามแต่ละตัวแปรเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มที่ไม่ประสบผลสำเร็จ หรือประสบผลสำเร็จต่ำมาก หมายความว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติได้ไม่เกิน 50% กลุ่มที่ 2 เป็นกลุ่มที่ประสบผลสำเร็จในระดับปานกลาง หมายความว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติได้ระหว่าง 50 - 60% และกลุ่มที่ 3 เป็นกลุ่มที่ประสบผลสำเร็จสูง หมายความว่า การนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติได้เกินกว่า 60% ขึ้นไป ส่วนผลการจำแนกประเภทสรุปได้ดังนี้

1. การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีอำนาจจำแนกความสำเร็จในการสอนนักศึกษาภาคปกติได้สูงสุด รองลงมาคือ ตัวแปรภาวะผู้นำ หมายความว่า วิทยาลัยครูที่จะประสบความสำเร็จ ในการสอนนักศึกษาภาคปกติมากที่สุด อาจารย์ของวิทยาลัยครูแห่งนั้น จะต้องให้ความร่วมมือในการทำงานมากที่สุด และผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำที่ดี (use good leadership) ²⁶ การจำแนกดังกล่าวสอดคล้องกับการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

2. การจำแนกความสำเร็จในการสอนนักศึกษาภาค กศ.บป. และการวิจัยได้สูงสุด คือ ภาวะผู้นำ รองลงมาคือ การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน หมายความว่า การที่วิทยาลัยครูใด ๆ จะประสบผลสำเร็จในการสอนนักศึกษาภาค กศ.บป. และการวิจัย ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำที่ดี และอาจารย์ของวิทยาลัยครูแห่งนั้นจะต้องให้ความร่วมมือในการทำงาน แม้ว่าอิทธิพลการจำแนกดังกล่าวจะสลับกันระหว่างภาวะผู้นำกับการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เมื่อเปรียบเทียบกับ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แต่ถือถือว่าสอดคล้องกัน เพราะการวิเคราะห์ทางสังคมศาสตร์เราไม่อาจจะระบุค่าที่แท้จริงได้ถูกต้องร้อยเปอร์เซ็นต์

3. สำหรับการจำแนกความสำเร็จ ในการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมของและการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ตัวแปรการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีอำนาจการจำแนกกลุ่มตามระดับที่ประสบผลสำเร็จได้มากที่สุด รองลงมาคือ ตัวแปรการติดต่อสื่อสาร หมายความว่า วิทยาลัยครูที่ประสบผลสำเร็จในการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมของวิทยาลัยครู และการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม อาจารย์ของวิทยาลัยครูจะต้องให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และวิทยาลัยครูแห่งนั้น จะต้องมียระบบของการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ²⁷

อย่างไรก็ตาม เมื่อเปรียบเทียบกับ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ มีประเด็นแตกต่างกันบ้างในการเลือกตัวแปรเข้าสู่สมการถดถอยในลำดับที่สอง คือตัวแปรภาวะผู้นำ แต่ก็ถือว่าเป็นตัวที่มีความสำคัญอยู่ในกลุ่มเดียวกัน

4. การจำแนกความสำเร็จในการนํานโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ ขึ้นอยู่กับอิทธิพลของตัวแปรที่สำคัญ คือ การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยภาพรวมสอดคล้องกับการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ นั่นคือ ความสำเร็จในการนํานโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติจะมีสูง หากคณาจารย์ส่วนใหญ่ของวิทยาลัยครู ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีศิลปะของการใช้ภาวะผู้นำ และวิทยาลัยครูแห่งนั้น ๆ สร้างระบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

4. การอภิปรายผลสมมติฐานการวิจัย

การอภิปรายผลสมมติฐานการวิจัย เพื่อการทดสอบสมมติฐานที่ได้พัฒนาขึ้นเป็นกรอบความคิดในการวิจัยนี้ ซึ่งนับว่าเป็นหัวใจสำคัญของการวิจัย ผลการทดสอบอาจจะยืนยัน หรือหักล้างสมมติฐานที่ตั้งไว้ และไม่ว่าผลการทดสอบจะเป็นเช่นไร ก็จะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา

ผลจากการศึกษานำมาวิเคราะห์สมมติฐานการวิจัยทั้ง 3 สมมติฐานได้ดังนี้

การทดสอบสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 1 ตัวแปรลักษณะโครงสร้างของนโยบาย ทรัพยากร การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนทางการเมือง การติดต่อสื่อสาร และภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์เชิงปฏิฐานสูง กับการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ

จากสมมติฐานที่ 1 เมื่อวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation : r) ระหว่างตัวแปรเชิงนโยบาย กับตัวแปรตาม สรุปได้ดังนี้

1. โครงสร้างของนโยบาย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) กับตัวแปรตาม คือ การสอนนักศึกษาภาคปกติ การสอนนักศึกษาภาค กศ.บป. การวิจัย การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม การให้บริการทางวิชาการ และการนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็น .42, .41, .31, .47, .47, และ .53 ตามลำดับ ($n = 146$) ค่าความสัมพันธ์ดังกล่าวมีความเชื่อถือได้ทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ขึ้นไป

2. ทรัพยากร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) กับตัวแปรตาม คือ การสอนนักศึกษาภาคปกติ การสอนนักศึกษาภาค กศ.บป. การวิจัย การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม การให้บริการทางวิชาการ และการนำนโยบายไปปฏิบัติ เป็น .22, .28, .16 การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม การให้บริการทางวิชาการ และการนำนโยบายไปปฏิบัติ มีความเชื่อถือได้ทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ขึ้นไป

3. การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) กับตัวแปรตาม คือ การสอนนักศึกษาภาคปกติ การสอนนักศึกษาภาค กศ.บป. การวิจัย การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม การให้บริการทางวิชาการ และการน่านโยบายไปปฏิบัติ เป็น 0.47, .44, .31, .55, .55, และ .60 ตามลำดับ ($n = 146$) ค่าความสัมพันธ์ดังกล่าวมีความเชื่อถือได้ทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ขึ้นไป

4. การสนับสนุนทางการเมือง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) กับตัวแปรตาม คือ การสอนนักศึกษาภาคปกติ การสอนนักศึกษาภาค กศ.บป. การวิจัย การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม การให้บริการทางวิชาการ และการน่านโยบายไปปฏิบัติ เป็น ดังกล่าวมีความเชื่อถือได้ทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ขึ้นไป

5. การติดต่อสื่อสาร มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) กับตัวแปรตาม คือ การสอนนักศึกษาภาคปกติ การสอนนักศึกษาภาค กศ.บป. การวิจัย การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม การให้บริการทางวิชาการ และการน่านโยบายไปปฏิบัติ เป็น .31, .21, ติดต่อสื่อสารกับ การสอนนักศึกษาภาคปกติ การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม การให้บริการทางวิชาการ และการน่านโยบายไปปฏิบัติ มีความเชื่อถือได้ทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ขึ้นไป

6. ภาวะผู้นำ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) กับตัวแปรตาม คือ การสอนนักศึกษาภาคปกติ การสอนนักศึกษาภาค กศ.บป. การวิจัย การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม การให้บริการทางวิชาการ และการน่านโยบายไปปฏิบัติ เป็น .44, .43, เชื่อถือได้ทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ขึ้นไป

โดยสรุป พบว่าผลจากการศึกษาชิ้นนี้สนับสนุนสมมติฐานที่หนึ่ง แสดงว่า ตัวแปรเชิงนโยบายทุกตัวมีความสำคัญต่อการน่านโยบายของวิทยาลัยครู ไปปฏิบัติสอดคล้องกับการศึกษาทางทฤษฎี และผลงานวิจัยด้านการน่านโยบายไปปฏิบัติ ที่กล่าวถึงในบทที่ผ่านมา

การทดสอบสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 2 ตัวแปรการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และภาวะผู้นำ เป็นชุดตัวแปรเชิงนโยบาย ที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อความสำเร็จการน่านโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ

จากสมมติฐานที่ 2 สามารถทดสอบได้ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีการ " Stepwise " เพื่อวิเคราะห์หาค่าอำนาจในการทำนาย (Beta) และสัมประสิทธิ์การกำหนด (Coefficient of Determination : R^2) โดยได้วิเคราะห์อย่างละเอียดมาแล้วในบทที่ 6 และนำมาทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

1. การพยากรณ์และการอธิบายความสำเร็จในการสอนนักศึกษาภาคปกติ (n=174) พบว่าการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีน้ำหนักในการทำนายความสำเร็จในการสอนนักศึกษาภาคปกติเท่ากับ 0.25 และสามารถอธิบายความสำเร็จของตัวแปรตามได้ถึง 20% ($R^2-Ch=0.20$) ถัดมาคือ ภาวะผู้นำ มีน้ำหนักในการทำนายตัวแปรตาม 0.21 และอธิบายเพิ่มจากตัวแปรแรกได้ถึง 4% หมายความว่า ความสำเร็จในการสอนนักศึกษาภาคปกติของวิทยาลัยครูจะประสบผลสำเร็จสูง หากได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากอาจารย์ และผู้นำของวิทยาลัยครูเป็นผู้ที่มีความสามารถทางการบริหาร

โดยสรุปทั้งสมการพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์เชิงพหุเท่ากับ 0.51 หมายความว่า ตัวแปรเชิงนโยบายมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามค่อนข้างสูง และยังสามารถอธิบายความสำเร็จในการสอนนักศึกษาภาคปกติได้ถึง 26% ($R^2=0.26$) แต่อย่างไรก็ตามตัวแปรที่สำคัญในการอธิบายความสำเร็จดังกล่าวคือ การสนับสนุนการนำนโยบายไปปฏิบัติ และภาวะผู้นำ ซึ่งอธิบายได้ถึง 24% ส่วน 3 ตัวแปรที่เหลืออธิบายความสำเร็จเพิ่มขึ้นได้เพียง 2% เท่านั้น

2. การพยากรณ์และการอธิบายความสำเร็จในการสอนนักศึกษาภาค กศ.บป. (n=174) พบว่าการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีน้ำหนักในการพยากรณ์ (Beta) ตัวแปรตาม 0.22 ซึ่งถือว่าต่ำกว่าตัวแปรภาวะผู้นำที่มีน้ำหนักในการทำนาย 0.27 และถูกเลือกเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ในลำดับที่ 2 แต่อย่างไรก็ตามตัวแปรทั้งสองตัวนี้ต่างก็มีความสามารถในการพยากรณ์ความสำเร็จของการสอนนักศึกษาภาค กศ.บป. ได้ดีที่สุด ส่วนอิทธิพลของการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานที่มีต่อความสำเร็จของตัวแปรตามนั้น พบว่าตัวแปรนี้สามารถอธิบายความแปรผันของตัวแปรตามได้ 18% ส่วนตัวแปรภาวะผู้นำสามารถอธิบายความสำเร็จของตัวแปรตามได้เพิ่มจากตัวแปรแรก 3% หมายความว่าตัวแปรสองตัวนี้มีอิทธิพลต่อความสำเร็จ ในการสอนนักศึกษาภาค กศ.บป. มาก

โดยสรุปทั้งสมการพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์เชิงพหุ (R) เท่ากับ 0.49 แสดงว่า ตัวแปรเชิงนโยบายมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามในระดับปานกลางและสามารถ

อธิบายความสำเร็จของตัวแปรตามได้ 24% และในส่วนนี้ตัวแปรที่มีอิทธิพลจริง ๆ คือ การสนับสนุนนโยบายไปปฏิบัติ และภาวะผู้นำ (อธิบายได้ 21%) ส่วนตัวแปรอีก 3 ตัวอธิบายเพิ่มได้เพียง 3% เท่านั้น

3. การพยากรณ์และการอธิบายความสำเร็จในการวิจัยของวิทยาลัยครู (n=174) ตัวแปรภาวะผู้นำถูกเลือกเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์เป็นอันดับแรก ค่าอำนาจในการพยากรณ์ความสำเร็จในการวิจัยเท่ากับ 0.17 ซึ่งถือว่าต่ำมากและตัวแปรอื่น ๆ ยังมีค่าต่ำลงไปอีก แสดงว่าตัวแปรเชิงนโยบายชุดนี้ ทำนายความสำเร็จในการวิจัยของวิทยาลัยครูได้ต่ำ ตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ในลำดับที่สอง คือการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

โดยสรุป สมการถดถอยเชิงพหุชุดนี้มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุเท่ากับ 0.33 ซึ่งถือว่าต่ำมาก และสามารถอธิบายความสำเร็จในการวิจัยได้เพียง 11% ซึ่งถือว่าเป็นอิทธิพลของภาวะผู้นำ และการสนับสนุนการนำนโยบายไปปฏิบัติ

4. การพยากรณ์และการอธิบายความสำเร็จในการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมของวิทยาลัยครู (n=174) จากการศึกษาพบว่า การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานสามารถพยากรณ์ (Beta) ตัวแปรตาม 0.39 และสามารถอธิบายความสำเร็จในการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมของวิทยาลัยครู จะประสบผลสำเร็จขึ้นอยู่กับตัวแปรนี้เป็นตัวกำหนดถึง 28% ส่วนการติดต่อสื่อสารสามารถอธิบายตัวแปรตามเพิ่มขึ้นได้เพียง 1%

โดยสรุป สมการถดถอยพหุชุดนี้มีค่าสัมประสิทธิ์สัมพัทธ์เชิงพหุ 0.56 ซึ่งถือว่าเป็นความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางมีค่าสัมประสิทธิ์การกำหนด (R^2) เท่ากับ 0.31 ซึ่งหมายความว่า ความสำเร็จในการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมของวิทยาลัยครู 31 % ขึ้นอยู่กับตัวแปรเชิงนโยบายทั้ง 5 ตัว แต่ข้อเท็จจริงแล้วความสำเร็จดังกล่าวขึ้นอยู่กับ การสนับสนุนของอาจารย์วิทยาลัยครู

5. การพยากรณ์และการอธิบายความสำเร็จในการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม (n=174) จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำมีน้ำหนักในการทำนาย (Beta) ความสำเร็จของตัวแปรตามเท่ากับ 0.33 รองลงมาคือ การสนับสนุนการนำนโยบายไปปฏิบัติ (0.23) ตัวแปรภาวะผู้นำสามารถอธิบายความสำเร็จในการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน ได้ร้อยละ 29 และตัวแปรการสนับสนุนการนำนโยบายไปปฏิบัติสามารถอธิบายความสำเร็จของตัวแปรตามเพิ่มขึ้น 4%

โดยสรุป สัมประสิทธิ์ถดถอยพหุของทั้งสมการ มีค่าค่อนข้างสูง คือ 0.60 แสดงว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงนโยบายทั้งชุด มีส่วนสำคัญในการอธิบายความสำเร็จในการให้บริการทางวิชาการของวิทยาลัยครูแก่สังคมได้ถึง 36% แต่อย่างไรก็ตาม ภาวะผู้นำ และการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เป็นชุดตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุด

6. การพยากรณ์ และการอธิบายความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ (n=174) จากการศึกษาพบว่า การสนับสนุนในการนำนโยบายไปปฏิบัติมีอำนาจในการทำนายสูงสุด 0.31 รองลงมา คือ ภาวะผู้นำ 0.26 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเป็นตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์ความสำเร็จ ในการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติจริง ๆ สัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงพหุของทั้งสมการเท่ากับ 0.62 ซึ่งถือว่าอยู่ในเกณฑ์สูง แสดงว่า ตัวแปรเชิงนโยบายสามารถอธิบายความสำเร็จในการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติได้ 39 % และแปรการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับภาวะผู้นำ เป็นตัวกำหนดความสำเร็จ ของการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติได้จริง

อนึ่ง การทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของการวิเคราะห์ทุกสมการ ได้ทดสอบมาแล้วในบทที่ 6 และยืนยันได้ว่าผลการวิเคราะห์ทุกสมการมีความเชื่อถือได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ขึ้นไป

โดยสรุป พบว่าผลจากการศึกษายืนยันตามสมมติฐานที่สอง ซึ่งแสดงว่าตัวแปรการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และภาวะผู้นำเป็นชุดตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อความสำเร็จ ของการนำนโยบายวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ

การทดสอบสมมติฐานที่ 3

สมมติฐานที่ 3 ตัวแปรการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และภาวะผู้นำ เป็นชุดตัวแปรเชิงนโยบาย ที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อการพยากรณ์การจำแนกกลุ่มตามระดับความสำเร็จ ในการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ

ในการทดสอบสมมติฐานนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ไว้อย่างละเอียดในบทที่ 8 ส่วนการวิเคราะห์ต่อไปนี้จะเป็นการชี้ให้เห็นว่า ควรจะยืนยันหรือปฏิเสธสมมติฐานข้อนี้ เท่านั้น และได้นำชุดตัวแปรเชิงนโยบายชุดเดียวกันกับสมมติฐานที่ 2 คือ การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ทรัพยากร การติดต่อสื่อสาร โครงสร้างของนโยบาย และภาวะผู้นำ ส่วนชุดตัวแปรการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ ก็ประกอบด้วย 6 ตัวเช่นเดิม พร้อมกับได้แบ่งตัวแปรชุดนี้ออกเป็น 3 กลุ่มตามระดับความสำเร็จ ดังนี้

กลุ่มที่ 1 กลุ่มที่ไม่ประสบผลสำเร็จ หรือประสบผลสำเร็จต่ำมาก หมายถึง การนำนโยบายไปปฏิบัติได้ไม่เกิน 49%

กลุ่มที่ 2 คือกลุ่มที่ประสบผลสำเร็จในระดับปานกลาง หมายถึง การนำนโยบายไปปฏิบัติได้ระหว่าง 50 - 59%

กลุ่มที่ 3 คือกลุ่มที่ประสบผลสำเร็จสูง หมายถึง การนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติได้เกินกว่า 60% ขึ้นไป

สำหรับการทดสอบสมมติฐานจะนำเสนอเป็นประเด็นหลัก ๆ ดังนี้

1. การจำแนกกลุ่มในการสอนนักศึกษาภาคปกติตามระดับความสำเร็จ

พบว่าค่าความสัมพันธ์แคนนอนิคอล (canonical correlation) เท่ากับ 0.44 แสดงให้เห็นว่า คะแนนการจำแนกประเภทของตัวแปรเชิงนโยบายมีความสัมพันธ์กับการจำแนกกลุ่มตัวแปรความสำเร็จในการสอนนักศึกษาภาคปกติ ในระดับปานกลางหรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ตัวแปรเชิงนโยบายสามารถอธิบาย การจำแนกความสำเร็จในการสอนนักศึกษาภาคปกติ ออกเป็น 3 กลุ่มได้ประมาณ 19 % โดยมีความเชื่อถือได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.01 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การจำแนก จากคะแนนมาตรฐาน (standardized canonical discriminant function coefficients) พบว่า ตัวแปรการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติมีอิทธิพล ต่อการพยากรณ์การจำแนกกลุ่มได้ดีที่สุด ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การจำแนก 0.63 แสดงว่าการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานมีอิทธิพล ต่อการพยากรณ์การจำแนกกลุ่มได้ดีที่สุด รองลงมาคือ ภาวะผู้นำ

2. การจำแนกกลุ่มในการสอนนักศึกษาภาค กศ.บป. ตามระดับความสำเร็จ พบว่าค่าความสัมพันธ์แคนนอนิคอลเท่ากับ 0.45 หมายความว่าคะแนนการจำแนกประเภทของตัวแปรเชิงนโยบาย มีความสัมพันธ์กับการจำแนกประเภทของตัวแปรเชิงนโยบายมีความสัมพันธ์กับการจำแนกกลุ่มตัวแปรความสำเร็จ ในการสอนนักศึกษา กศ.บป. ในระดับปานกลาง ซึ่งหมายความว่าตัวแปรเชิงนโยบายสามารถอธิบายการจำแนก ความ

สำเร็จใจการสอนนักศึกษาภาค กศ.บป. ออกเป็น 3 กลุ่มได้ประมาณ 20% โดยมีความเชื่อมั่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ α ระดับความเชื่อมั่น 0.01 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การจำแนก จากคะแนนมาตรฐาน พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำมีอิทธิพล ต่อการพยากรณ์การจำแนกกลุ่มได้ดีที่สุด ค่าสัมประสิทธิ์การจำแนกเท่ากับ 0.79 หมายความว่าภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อการพยากรณ์การจำแนกกลุ่มได้ดีที่สุด รองลงมา คือ การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติ (ค่าสัมประสิทธิ์การจำแนก = 0.46)

3. การจำแนกกลุ่มในการวิจัยตามระดับความสำเร็จ พบว่าค่าความสัมพันธ์แคนนอนิคอลเท่ากับ 0.31 หมายความว่า คะแนนจำแนกประเภทของตัวแปรเชิงนโยบายมีความสัมพันธ์กับการจำแนกกลุ่มตัวแปรความสำเร็จในการวิจัยในระดับต่ำ หมายความว่าตัวแปรเชิงนโยบาย สามารถอธิบายการจำแนกความสำเร็จ ในการวิจัยของวิทยาลัยครูได้ประมาณ 10% โดยมีความเชื่อถือได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ α ระดับ 0.05 เมื่อวิเคราะห์จากค่าสัมประสิทธิ์การจำแนก จากคะแนนมาตรฐาน พบว่าตัวแปรภาวะผู้นำมีค่าสัมประสิทธิ์การจำแนกสูงสุดเท่ากับ 0.90 หมายความว่าภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อการพยากรณ์การจำแนกกลุ่มได้ดีที่สุด รองลงมาคือ ตัวแปรการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน (ค่าสัมประสิทธิ์การจำแนก = 0.37)

4. การจำแนกกลุ่มในการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ตามระดับความสำเร็จ พบว่าค่าความสัมพันธ์แคนนอนิคอลเท่ากับ 0.43 หมายความว่าคะแนนจำแนกประเภทของตัวแปรเชิงนโยบาย มีความสัมพันธ์ กับการจำแนกกลุ่มตัวแปรความสำเร็จในการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมของวิทยาลัยครูได้ประมาณ 18 % ซึ่งมีความเชื่อถือได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ α ระดับ 0.01 เมื่อวิเคราะห์จากค่าสัมประสิทธิ์การจำแนก จากคะแนนมาตรฐาน พบว่าตัวแปรการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติ มีค่าสัมประสิทธิ์การจำแนกสูงสุดเท่ากับ 0.83 หมายความว่า การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการพยากรณ์การจำแนกกลุ่มได้ดีที่สุด รองลงมา คือการติดต่อสื่อสาร (ค่าสัมประสิทธิ์การจำแนกเท่ากับ 0.29)

5. การจำแนกกลุ่มในการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมตามระดับความสำเร็จ พบว่าค่าความสัมพันธ์แคนนอนิคอลเท่ากับ 0.50 หมายความว่า คะแนนจำแนกประเภทของตัวแปรเชิงนโยบาย มีความสัมพันธ์กับ การจำแนกกลุ่มตัวแปรความสำเร็จในการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมของวิทยาลัยครูได้ประมาณ 25 % ซึ่งมีความเชื่อถือได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ α ระดับ 0.01 เมื่อวิเคราะห์จากค่าสัมประสิทธิ์การ

จำแนกจากคะแนนมาตรฐาน พบว่าตัวแปรการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติ มีค่าสัมประสิทธิ์การจำแนกสูงสุดเท่ากับ 0.77 หมายความว่า การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติ มีอิทธิพลต่อการพยากรณ์การจำแนกกลุ่มได้ดีที่สุด รองลงมาคือ ลักษณะโครงสร้างของนโยบาย (ค่าสัมประสิทธิ์การจำแนก = 0.37)

6. การจำแนกกลุ่ม ในการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติตามระดับความสำเร็จ พบว่าค่าความสัมพันธ์คนนอนนิคอลลเท่ากับ 0.56 หมายความว่า คะแนนจำแนกประเภทของตัวแปรเชิงนโยบายมีความสัมพันธ์กับการจำแนกกลุ่มตัวแปรความสำเร็จ ในการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ตัวแปรเชิงนโยบายสามารถอธิบายการจำแนกความสำเร็จ ในการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติได้ประมาณ 31% มีความเชื่อถือได้อย่างมีนัยทางสถิติ ณ ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์การจำแนก จากคะแนนมาตรฐาน พบว่า ตัวแปรการสนับสนุนการนำนโยบายไปปฏิบัติ มีค่าสัมประสิทธิ์การจำแนกสูงสุดเท่ากับ 0.68 หมายความว่า การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาลัยครู มีอิทธิพลต่อการจำแนกกลุ่มได้ดีที่สุด รองลงมา คือ ทรัพยากร (ค่าสัมประสิทธิ์การจำแนก = 0.41)

โดยสรุป พบว่าผลจากการศึกษายืนยันตามสมมติฐานที่สาม ซึ่งแสดงว่าตัวแปรการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เป็นชุดตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อการพยากรณ์การจำแนกกลุ่ม ตามระดับของความสำเร็จในการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ ส่วนลำดับรองลงมาคือทรัพยากร แต่ก็ถือว่า มีอิทธิพลค่ามาก จึงสรุปได้ว่าเป็นไปตามสมมติฐาน

โดยสรุป การอภิปรายผลเพื่อการทดสอบสมมติฐานการวิจัยทั้ง 3 สมมติฐาน ข้อค้นพบจากการวิจัย ยืนยันสมมติฐานทั้ง 3 ประการ ส่วนข้อค้นพบโดยภาพของงานวิจัยนี้ พบว่าการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งทางด้านปริมาณ และคุณภาพสอดคล้องกัน

เชิงอรรถ

¹ Wendell L. French and Cecil H. Bell, Jr., Organization Development 2 nd, (New Delhi : Prentice-Hall of India, 1983), pp. 30 - 31.

² Laurence O'Toole, Jr., in Robert S. Montjoy, "Interorganizational Policy Implementation : A Theoretical Perspective", Public Administration Review 44, 6 (November/December, 1984) : 491 - 503.

³ Robert T. Nakamura and Frank Smallwood, The Politics of Policy Implementation, (New York: St.Martin's Press, 1980), pp. 15-16.

⁴ Paul A. Sabatier and Daniel A. Mazmanian, "The Implementation of Public Policy : A Framework of Analysis, Policy Studies Journal 8 (1980) : 540-556.

⁵ Dale Edward Richards, "From Teachers College to Comprehensive University : Changes in the Geographical Origin, Educational Background and Occupational Experience of the Faculty of Kent State University, 1925 - 1980 ", (Ph. D. Dissertation, Kent State University, 1987).

⁶ เดลินิวส์ (23 มกราคม 2535), หน้า 6.

⁷ Richards, op.cit.

⁸ Steven Kelman, "Using Implementation Research to Solve Implementation Problems : The Case of Energy Emergency Assistance", Journal of Policy Analysis and Management 4, 1 (Fall) : 75 - 91.

⁹ Nakamura, op.cit.

¹⁰ อรุณ รักธรรม, ความขัดแย้งในระบบราชการ (กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2536).

¹¹ Rensis Likert, New Pattern of Management, (New York : McGraw-Hill, 1961), pp. 105 -120.

¹² การชี้แจงและการตอบคำถาม ในที่ประชุมอาจารย์และข้าราชการวิทยาลัยครูสุรินทร์ เมื่อวันที่ 11 ธันวาคม 2535 ณ ห้องประชุม 1 วิทยาลัยครูสุรินทร์

¹³ Nakamura, op.cit.

¹⁴ กล้า ทองขาว, "การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ : กรณีศึกษานโยบายพรรคเพื่อการปฏิวัติสังคม", (วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2534).

¹⁵ Donald S. Van Meter and Carl E. Van Horn, "The Policy Implemenation Process : A Conceptual Framework, "Administration and Society 6,4 (February 1975) : 446-484.

¹⁶ Fred W. Riggs, Administration in Developing Countries : The Theory of Prismatic Society, (Goot : Houghton Mifflin Company, 1964), p. 24.

¹⁷ Nakamura, op.cit.

¹⁸ วรเดช จันทะศรี "การนำนโยบายไปปฏิบัติ : ด้านบทและคุณค่า," พัฒนบริหารศาสตร์ 24,4 (ตุลาคม 2527) : 535-547.

¹⁹ การบรรยายในวิชา การวิเคราะห์ข้อมูลในระดับก้าวหน้า หลักสูตรปริญญา ดุษฎีบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดย ผศ. ดร. จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์

²⁰ Jae-on Kim and Frank J. Lohout "Multiple Regression Analysis : Sub-Program Regression," in SPSS : Statistical Package for the Social Sciences Edited by Norman H. Nie and others (New York : McGraw - Hill, 1975) pp. 376-377.

²¹ Mazmanian and Sabatier, op.cit.

²² Nakamura, op.cit.

²³ สากล จริยวิทยานนท์, "บทบาทของสถาบันอุดมศึกษาส่วนภูมิภาค ในการพัฒนาชนบท : ศึกษากรณีวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" (สำนักวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2524).

²⁴ Nakamura, op.cit.

²⁵ Bell and French, op.cit.

²⁶ Nakamura, op.cit.

²⁷ Jaqi Nixon, "The Importance of Communication in the Implementation of Government Policy at the Local Level", Policy and Politics 8, 2 (April): 127 - 149.

บทที่ 10

สรุป และข้อเสนอแนะ

1. ความนำ

การนำเสนอบทนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญเพื่อสรุปผลการศึกษาทั้งหมดให้เกิดความกระชับ ง่ายต่อการอ่านและทำความเข้าใจ พร้อมกับการให้ข้อเสนอแนะเพื่อการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จมากขึ้น โดยอาศัยมูลเหตุที่ค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้เป็นประเด็นหลักในการให้ข้อเสนอแนะ พร้อมกับการประยุกต์หลักการและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาได้ตรงประเด็น และมีความเป็นไปได้มากที่สุด ดังสาระสำคัญโดยสังเขปต่อไปนี้

2. สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และการวิจัยแบบตัดขวาง (Cross-Sectional Design) ประชากรกลุ่มเป้าหมาย (Population) คืออาจารย์ที่ปฏิบัติงานในสภวิทยาลัยอีสานใต้ ประกอบด้วยอาจารย์วิทยาลัยครูนครราชสีมา วิทยาลัยครูบุรีรัมย์ วิทยาลัยครูสุรินทร์ และวิทยาลัยครูอุบลราชธานี ดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 1 - 15 กรกฎาคม 2534 โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) และเก็บข้อมูลทั้งสิ้น 105 ชุด ได้แบบสอบถามกลับคืนทั้งสิ้น 269 ชุด แยกเป็นแบบสอบถามจากวิทยาลัยครูสุรินทร์ 101 ชุด ครูวิทยาลัยนครราชสีมา 62 ชุด วิทยาลัยครูบุรีรัมย์ และวิทยาลัยครูอุบลราชธานี ทั้งหมด 53 ชุด คิดเป็นร้อยละ 64 ของแบบสอบถามทั้งหมด ส่วนผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อถือได้ (Reliability) มาตรฐานอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ส่วนประเด็นสำคัญในการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ระเบียบวิธีวิจัย

1.1 การสร้างมาตรวัด

จากการศึกษาวรรณกรรมเกี่ยวกับวิธีการสร้างมาตรวัด และการวัดความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ผู้วิจัยนำมาพัฒนาเป็นมาตรวัดของงานวิจัย ดังนี้

1. มาตรวัดตัวแปรอิสระ พัฒนาเป็นมาตรวัดแบบ "ลิเคิร์ต (Likert's Scales)" โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับซึ่งเป็นที่ยอมรับในทางวิชาการโดยทั่วไป
2. มาตรวัดตัวแปรตาม พัฒนาเป็นมาตรวัดโดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ให้คะแนนความสำเร็จในการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ ระหว่าง 0 - 100 คะแนน ถือว่าเป็นการพิจารณาระดับความสำเร็จ เป็นอัตราส่วนร้อยละ ซึ่งสร้างขึ้นตามวิธีการของเบอร์แมน และแมคคลีฟลิน และปรับตามแนวมาตรวัดของ วรเดช จันทรศร

1.2 การวิเคราะห์มาตรวัด

การพัฒนามาตรวัดเพื่อสร้างเป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนที่กล่าวไว้ในบทที่แล้ว โดยเริ่มจากการสร้างข้อคำถามตามที่ได้ศึกษาจากกรอบความคิดทางทฤษฎี (conceptual framework) และให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านภาษาไทยของวิทยาลัยครูสุรินทร์ ช่วยอ่านว่าสื่อความหมายได้ตรงประเด็นหรือไม่ และให้ผู้บริหารของวิทยาลัยครูสุรินทร์บางส่วน อ่านความตรงประเด็นเพื่อการแก้ไขขั้นต้น แล้วจึงทดลองให้อาจารย์วิทยาลัยครูสุรินทร์ประมาณ 5 คน ทดลองตอบแบบสอบถาม เพื่อตรวจสอบว่ามีข้อคำถามใดที่ควรตัดหรือควรเพิ่มเติมหรือควรแก้ไข และหลังจากปรับปรุงแล้วได้นำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ช่วยตรวจสอบอีกชั้นหนึ่ง

ผู้วิจัย ได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว ไปทดลองใช้ที่วิทยาลัยครูมหาสารคาม ระหว่างวันที่ 5-8 พฤษภาคม 2534 และนำกลับมาตรวจสอบ และวิเคราะห์ข้อคำถามต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงแก้ไข จนสามารถได้แบบสอบถามที่จะนำไปใช้ในงานวิจัย

แบบสอบถามที่เป็นชุดคำถามที่สร้างแบบ "Likert's Scale" ได้นำไปวิเคราะห์ข้อ (item analysis) โดยวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Coefficient) ระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวม จากการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC⁺ พบว่า ความสัมพันธ์ดังกล่าวผ่านการทดสอบแบบ

t-test ทางเดียว และมีความเชื่อมั่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05 และ 0.01 แสดงว่าข้อคำถามส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กับคะแนนรวมในแต่ละชุด และมีความสอดคล้องกัน เพียงพอที่จะนำไปวิเคราะห์ได้

เพื่อให้เกิดความมั่นใจในการใช้มาตรวัดชุดนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาความเชื่อถือได้ (reliability) จากค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (alpha coefficient) โดยจะใช้เกณฑ์ของค่าอัลฟาไม่ต่ำกว่า 0.50 ขึ้นไป ตามเกณฑ์ที่ Nunally เสนอไว้ จึงจะถือว่าข้อคำถามชุดนั้น ๆ มีความเชื่อถือได้ ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อถือได้ของมาตรวัดพบว่า ค่าความเชื่อถือได้ของตัวแปรทุกตัวอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

ก. ตัวแปรอิสระ 6 ตัวแปร คือ ลักษณะโครงสร้างของนโยบาย ทรัพยากร การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนทางการเมือง การติดต่อสื่อสาร และภาวะผู้นำ มีค่าอัลฟาเรียงตามลำดับดังนี้ 0.75, 0.66, 0.69, 0.87, 0.61, 0.83

ข. ตัวแปรตาม 5 ตัวแปร : ตัวแปรตามที่ศึกษามี 5 ตัวแปร และได้สร้างเพิ่มขึ้นอีก 1 ตัวแปร คือ การนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยสร้างขึ้นจากผลรวมของตัวแปรตามทั้ง 5 ตัวแปร ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อถือได้สรุปดังนี้ คือ การสอนนักศึกษาภาคปกติ การสอนนักศึกษาภาค กศ.บป. การวิจัย การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และ การนำนโยบายไปปฏิบัติ มีค่าอัลฟาเป็น 0.80, 0.79, 0.84 0.95, 0.86 และ 0.85 ตามลำดับ

โดยสรุปค่าอัลฟา ทุกค่าที่คำนวณได้สูงกว่า 0.50 ขึ้นไป แสดงว่าค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามชุดนี้มีศักยภาพเพียงพอที่จะนำไปใช้ได้ ซึ่งจะได้วิเคราะห์ผลการวิจัยในลำดับต่อไป

1.3. ข้อมูลที่ต้องการ

(1) ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมโดยการสุ่มตัวอย่างจากการใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งถือว่าเป็นข้อมูลหลักในการวิจัยครั้งนี้ จะสุ่มข้อมูลจากสหวิทยาลัยอีสานใต้ ซึ่งประกอบด้วย (1) วิทยาลัยครูนครราชสีมา (2) วิทยาลัยครูอุบลราชธานี (3) วิทยาลัยครูสุรินทร์ (4) วิทยาลัยครูบุรีรัมย์

(2) ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data) เป็นการรวบรวมข้อมูลในแนวลึก ซึ่งผู้วิจัยเก็บข้อมูลดังกล่าวเพื่อตรวจสอบและยืนยันผลการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อชี้วัดให้ได้ว่าสภาพการนำนโยบายไปปฏิบัติของวิทยาลัยครูมีลักษณะ เช่น มีความชัดเจน

หรือสอดคล้องกับผลการศึกษาในเชิงปริมาณเช่นไร โดยจะใช้การสังเกต และสัมภาษณ์
คณาจารย์ของวิทยาลัยครูสุรินทร์ และวิทยาลัยครูอุบลราชธานี

1.4 หน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis)

สำหรับการวิจัยนี้ กำหนดหน่วยวิเคราะห์ เป็นวิทยาลัยครู โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลระดับบุคคล ซึ่งเป็นอาจารย์ของวิทยาลัยครูทั้ง 4 แห่ง แล้วนำมาวิเคราะห์รวมแต่ละแห่งเพื่อเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานนโยบายไปปฏิบัติ ของวิทยาลัยครูแต่ละแห่ง และนำผลการศึกษาในระดับบุคคลของทุกวิทยาลัย นำมาวิเคราะห์รวมกัน เพื่อหาอิทธิพลของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีต่อสภาพการดำเนินงานนโยบายไปปฏิบัติ ตลอดจนถึงอิทธิพลต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของการดำเนินงานนโยบายไปปฏิบัติ ของวิทยาลัยครู

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคคล สามารถนำผลการศึกษาที่ได้ไปรวมกันวิเคราะห์ เพื่อให้ได้หน่วยในการวิเคราะห์เป็นองค์กร หรือสถาบันได้ เช่น กรณีงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลในระดับบุคคล แล้วนำไปวิเคราะห์ โดยมีหน่วยในการวิเคราะห์เป็นวิทยาลัยครู อย่างไรก็ตาม ถ้าเก็บรวบรวมข้อมูลในระดับสถาบัน ไม่อาจจะนำไปใช้เป็นหน่วยในการวิเคราะห์ในระดับบุคคลได้

1.5 การสุ่มตัวอย่าง (Sampling)

1. ประชากรในการวิจัย (Population) เป็นอาจารย์ในสทวิทยาลัยอีสานใต้ 664 คนประกอบด้วย เป็นอาจารย์ที่ทำการสอนอยู่ในปีการศึกษา 2534

2. ตัวอย่างและการสุ่มตัวอย่าง (Samples and Sampling)

ขั้นของการเก็บรวบรวมข้อมูลจริง ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากอาจารย์วิทยาลัยครูทั้ง 4 แห่ง ๆ ละ 105 ชุด รวม 420 ชุด แบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาและเป็นแบบสอบถามที่มีการตอบอยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้ จำนวน 269 ชุด คิดเป็นร้อยละ 64 ของแบบสอบถามทั้งหมด หรือคิดเป็นร้อยละ 41 ของประชากรทั้งหมด

1.6 การเก็บรวบรวมข้อมูล (Data Collecting)

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยครูทั้ง 4 แห่ง ดำเนินการระหว่างวันที่ 1-15 กรกฎาคม 2534 โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์ที่กล่าวถึงในบทที่ผ่านมา ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้ผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยครูละ 105 ชุด ได้กลับคืนซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่จะใช้วิเคราะห์ได้ 269 ชุด แยกเป็นการแบบสอบถามจากวิทยาลัยครูสุรินทร์ 101 ชุด คิดเป็น 96.19% จากวิทยาลัยครูนครราชสีมา 62 ชุด คิดเป็น 59.05 % จากวิทยาลัยครูบุรีรัมย์และวิทยาลัยครูอุบลราชธานีวิทยาลัยละ 53 ชุด คิดเป็น 50.48%

อนึ่ง ในการเก็บรวบรวมข้อมูลค่อนข้างจะมีปัญหามาก เพราะผู้ตอบแบบสอบถามไม่ค่อยจะมีเวลาในการให้ข้อเท็จจริง และไม่เห็นความสำคัญของงานวิจัยเท่าที่ควร แม้ว่าผู้วิจัยจะอาศัยบุคลากร และอาจารย์ในวิทยาลัยครูแห่งนั้นเป็นผู้ช่วยในการประสานงานและจัดเก็บข้อมูล ซึ่งเห็นได้ชัดว่าตัวผู้วิจัยรู้จักกับผู้ให้ข้อมูลจะทำให้ได้แบบสอบถามกลับคืนได้เกือบครบ 100% ดังเช่นการเก็บข้อมูลจากวิทยาลัยครูสุรินทร์ ต่างจากวิทยาลัยครูอีก 3 แห่ง

1.7 การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis)

การวิเคราะห์ข้อมูลแยกวิเคราะห์ดังนี้

1. ข้อมูลเชิงปริมาณ จะวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ที่คณะวิชาวิทยาการจัดการวิทยาลัยครูสุรินทร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS / PC⁺ ใช้สถิติ 2 ประเภท คือ

(1) สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นการวิเคราะห์ขั้นต้นที่นำเสนอการพรรณนาลักษณะของข้อมูล ซึ่งอาจจะนำเสนอในรูปของร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นต้น

(2) สถิติเชิงตีความ (Inference Statistics) เป็นสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่ออ้างอิงไปยังประชากรซึ่งผู้วิจัยจะใช้เป็นสถิติหลักเพื่อการนิสฺฐนสมมติฐาน โดยจะเน้นการวิเคราะห์เชิงพหุ (Multivariate Analysis) ซึ่งประกอบด้วยสถิติหลัก ๆ คือ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) และการวิเคราะห์การจำแนก (Discriminant Analysis)

2. ผลการค้นพบ

2.1 สรุปผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ดังนี้

1. สรุปผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีสาระสำคัญดังนี้
ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นผู้มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ส่วนใหญ่ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท รองลงมาเป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาเอก การดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 2

รองลงมา คือ ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ เป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งทางการบริหาร อยู่ในปัจจุบัน โดยเฉพาะตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา อาจารย์ส่วนใหญ่ต้องปฏิบัติงานในหน่วยงานช่วยอำนวยความสะดวก ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ (56%) ไม่เคยทำการวิจัย และผู้ที่เคยทำการวิจัย ส่วนใหญ่ (57%) เคยทำการวิจัยเพียง 1 เรื่องเท่านั้น

2. สรุปผลการวิเคราะห์ตัวแปรเชิงนโยบาย มีสาระสำคัญดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เห็นว่า พ.ร.บ. วิทยาลัยครูฉบับปัจจุบันกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ชัดเจนว่าจะผลิตบุคลากรสาขาใด ส่วนใหญ่เห็นว่าการย้ายอธิการของวิทยาลัยครูเมื่อครบวาระ 4 ปี เป็นมูลเหตุสำคัญที่ทำให้อธิการ ไม่สนใจต่อการพัฒนาวิทยาลัยครู ส่วนใหญ่เห็นว่าการจัดสรรงบประมาณของวิทยาลัยครู ไม่คำนึงถึงภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป ส่วนใหญ่เห็นว่าการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตาม พ.ร.บ. วิทยาลัยครูฉบับปัจจุบัน ส่วนใหญ่เห็นว่าการใช้ระเบียบการวัดผล นักศึกษาภาคปกติ กับนักศึกษาภาค กศ.บป. ที่ต่างกัน เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้คุณภาพการศึกษาของวิทยาลัยครูด้อยลง ส่วนใหญ่เห็นว่าการขาดศูนย์รวมของระบบข้อมูลของวิทยาลัยครู จึงทำให้ไม่สามารถใช้ข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนใหญ่เห็นว่าการอับดีกรมการฝึกหัดครู ให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของวิทยาลัยครู ส่วนใหญ่เห็นว่าการสนับสนุนการแก้ไข พ.ร.บ. วิทยาลัยครูให้สามารถเปิดสอนในระดับสูงกว่าปริญญาตรีในระดับต่ำ ส่วนใหญ่เห็นว่าการอธิการวิทยาลัยครูไม่มีความฉะฉานต่อการแก้ปัญหาความขัดแย้ง ส่วนใหญ่เห็นว่าการไม่สนใจต่อข้อเสนอแนะของอาจารย์วิทยาลัยครู ส่วนใหญ่เห็นว่าการรองอธิการบริหารงานโดยคำนึงถึงการรักษาดำรงตำแหน่งของตนเอง มากกว่าจะเข้าไปพัฒนาวิทยาลัยครูตามวัตถุประสงค์ ส่วนใหญ่เห็นว่าการสั่งการในวิทยาลัยครูมีขั้นตอนมากเกินไปส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่เห็นว่าการปฏิบัติงานในวิทยาลัยครูยุคปัจจุบันเกิดความสับสนในการปฏิบัติตามระเบียบ-คำสั่ง เพราะขาดความชัดเจน

3. สรุปผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน ของตัวแปรรวมของชุดตัวแปรการนำนโยบายไปปฏิบัติ มีดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่(38%) เห็นว่าการสอนนักศึกษาภาคปกติ ประสพผลสำเร็จในระดับสูง ส่วนใหญ่(65%) เห็นว่าการสอนนักศึกษาภาค กศ.บป.

ประสบผลสำเร็จสูง ส่วนใหญ่(83%) เห็นว่า การวิจัยของวิทยาลัยครูไม่ประสบผลสำเร็จ ส่วนใหญ่(62%) เห็นว่า การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมของวิทยาลัยครู ประสบผลสำเร็จอยู่ในเกณฑ์สูง ส่วนใหญ่(55%) เห็นว่า การให้บริการวิชาการของวิทยาลัยครู ประสบผลสำเร็จอยู่ในเกณฑ์สูง

2.1 สรุปผลการวิเคราะห์สถิติเชิงตีความ

1. สรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน มีสาระสำคัญ ดังนี้

การย้ายอธิการเมื่อครบวาระ 4 ปี เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้อธิการไม่สนใจต่อการพัฒนาวิทยาลัยครู ของวิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยอีสานใต้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.01 วิทยาลัยครูสุรินทร์มีระดับความรุนแรงของปัญหามากที่สุด

การจัดสรรงบประมาณของวิทยาลัยครู ไม่คำนึงถึงภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไปของวิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยอีสานใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.01 วิทยาลัยครูสุรินทร์ มีระดับความรุนแรงของปัญหามากที่สุด

ความฉับไวของอธิการในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง ของวิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยอีสานใต้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.01 วิทยาลัยครูสุรินทร์มีระดับความรุนแรงของปัญหามากที่สุด

อธิการไม่สนใจต่อข้อเสนอแนะ ของอาจารย์วิทยาลัยครู ในสหวิทยาลัยอีสานใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.01 วิทยาลัยครูสุรินทร์มีระดับความรุนแรงของปัญหามากที่สุด

หัวหน้าคณะวิชาของวิทยาลัยครู ที่มีความสามารถในการพัฒนางานวิชาการในสหวิทยาลัยอีสานใต้มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.01 หัวหน้าคณะวิชาของวิทยาลัยครูนครราชสีมา มีความสามารถในการพัฒนางานวิชาการ

การสื่อสารของวิทยาลัยครู มีขั้นตอนมากเกินไปจนส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงานสหวิทยาลัยอีสานใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05 วิทยาลัยครูบุรีรัมย์มีระดับความรุนแรงของปัญหามากที่สุด

โครงสร้างของนโยบายของวิทยาลัยครู ในสหวิทยาลัยอีสานใต้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.01 วิทยาลัยครูสุรินทร์มีปัญหามากที่สุด

ทรัพยากรของวิทยาลัยครู ในสหวิทยาลัยอีสานใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05 โดยสรุปพบว่าลักษณะทรัพยากรของวิทยาลัยครู

ในสหวิทยาลัยอีสานใต้ ไม่เหมาะสมกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ

การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของวิทยาลัยครู ในสหวิทยาลัยอีสานใต้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05 แต่เป็นที่น่าสังเกตว่าวิทยาลัยครูส่วนใหญ่ ให้การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ยกเว้น วิทยาลัยครูสุรินทร์จะอยู่ในระดับต่ำ

การสนับสนุนทางการเงินต่อวิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยอีสานใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.01 โดยสรุปพบว่า การสนับสนุนทางการเงินต่อวิทยาลัยครู ในสหวิทยาลัยอีสานใต้ อยู่ในระดับต่ำ และวิทยาลัยครูสุรินทร์ได้รับการสนับสนุนต่ำสุด

การติดต่อสื่อสารของวิทยาลัยครู ในสหวิทยาลัยอีสานใต้ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เป็นที่น่าสังเกตว่าการติดต่อสื่อสารของวิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยอีสานใต้ อยู่ในสภาพที่ไม่สนับสนุนต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ภาวะผู้นำของวิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยอีสานใต้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับความเชื่อมั่น 0.05 แต่พบว่าภาวะผู้นำของวิทยาลัยครูบุรีรัมย์ เกือบทุกต่อการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติในระดับปานกลาง ส่วนภาวะผู้นำของวิทยาลัยครูอีก 3 แห่งมีแนวโน้มจะเป็นอุปสรรคต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยเฉพาะวิทยาลัยครูสุรินทร์มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2. สรุปผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผู้วิจัยเห็นว่าตัวแปรการสนับสนุนทางการเงิน แม้จะมีความสำคัญต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติแต่อยู่นอกวิสัยที่จะควบคุมได้ในเชิงบริหาร จึงตัดตัวแปรนี้ออกจากกระบวนการวิเคราะห์ เหลือตัวแปรเชิงนโยบายอยู่เพียง 5 ตัวแปร และผลการวิเคราะห์สรุปได้ดังนี้

ความสำเร็จในการสอนนักศึกษาภาคปกติของวิทยาลัยครู ขึ้นอยู่กับตัวแปรที่สำคัญ 2 ตัว คือ การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และรองลงมาคือ ภาวะผู้นำ

ความสำเร็จในการสอนนักศึกษาภาคศ.บป. ของวิทยาลัยครู ขึ้นอยู่กับตัวแปรที่สำคัญ 2 ตัว คือ การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและรองลงมาคือ ภาวะผู้นำ

ความสำเร็จในการวิจัยของวิทยาลัยครู ขึ้นอยู่กับตัวแปรที่สำคัญ 2 ตัวแปร คือ ภาวะผู้นำและการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

ความสำเร็จในการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมของวิทยาลัยครู ขึ้นอยู่กับตัวแปรที่สำคัญ 2 ตัว คือ การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ การติดต่อสื่อสาร
ความสำเร็จในการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมของวิทยาลัยครู ขึ้นอยู่กับตัวแปรที่สำคัญ 2 ตัว คือ ภาวะผู้นำ และรองลงมา คือ การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

ความสำเร็จในการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ ขึ้นอยู่กับตัวแปรที่สำคัญ 2 ตัว คือ การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และรองลงมาคือภาวะผู้นำ

3. สรุปผลการวิเคราะห์อำนาจจำแนก (Discriminant Analysis)

การวิเคราะห์อำนาจจำแนกจะใช้ตัวแปรเชิงนโยบาย 5 ตัว ซึ่งถือว่าเป็นชุดที่สอดคล้องกับความเป็นจริง ในทางปฏิบัติมากที่สุดเพื่อตรวจสอบว่าตัวแปรเชิงนโยบายใด ที่มีอิทธิพลต่อการจำแนกกลุ่มได้ดีที่สุด การจะตรวจสอบได้จะต้องอาศัยการวิเคราะห์จำแนกประเภท ซึ่งถือว่าเป็นวิธีการวิเคราะห์เชิงพหุคูณ (Multivariate Analysis) ที่สอดคล้องกับการวิจัยชุดนี้โดยผู้วิจัยได้แบ่งตัวแปรตามทั้ง 6 ตัว เป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 กลุ่มที่ไม่ประสบผลสำเร็จ หรือประสบผลสำเร็จต่ำมาก หมายถึง การนำนโยบายไปปฏิบัติได้ไม่เกิน 49 % กลุ่มที่ 2 คือ กลุ่มที่ประสบผลสำเร็จในระดับปานกลาง หมายถึง การนำนโยบายไปปฏิบัติได้ระหว่าง 50 - 59 % กลุ่มที่ 3 คือกลุ่มที่ประสบผลสำเร็จสูง หมายถึง การนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติได้ 60 % ขึ้นไป

โดยสรุป การวิเคราะห์จำแนกประเภท ได้ชี้ให้เห็นว่าตัวแปรเชิงนโยบายทั้ง 5 ตัวแปร มีอำนาจในการจำแนก การนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติได้อย่างชัดเจน ผลการวิเคราะห์สรุปได้ดังนี้

การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีอำนาจจำแนกความสำเร็จในการสอนนักศึกษาภาคปกติได้สูงสุด รองลงมาคือตัวแปรภาวะผู้นำ การจำแนกดังกล่าวสอดคล้องกับการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ภาวะผู้นำ มีอำนาจจำแนกความสำเร็จในการสอนนักศึกษาภาค กศ.บป. ได้สูงสุด รองลงมาคือ การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน การจำแนกดังกล่าวสอดคล้องกับการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ภาวะผู้นำ มีอำนาจจำแนกความสำเร็จในการวิจัยของวิทยาลัยครูได้มากที่สุด แต่จากการวิเคราะห์พบว่า ภาวะผู้นำ เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้การวิจัยไม่ประสบผลสำเร็จ ตัวแปรที่มีอิทธิพลรองลงมา คือ การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และ

สอดคล้องกับการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีอำนาจจำแนกความสำเร็จ ในการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ของวิทยาลัยครูมากที่สุดรองลงมาคือ ตัวแปรการติดต่อสื่อสาร สอดคล้องกับการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีอำนาจในการจำแนกความสำเร็จ ในการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ของวิทยาลัยครูได้มากที่สุด รองลงมาคือการติดต่อสื่อสาร ส่วนการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่าภาวะผู้นำมีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมา คือ การสนับสนุนการนำนโยบายไปปฏิบัติ

การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีอำนาจความสำเร็จ ในการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติมากที่สุด รองลงมาคือทรัพยากร ส่วนการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายของวิทยาลัยครู ไปปฏิบัติที่มีอิทธิพลในลำดับที่สอง คือ ภาวะผู้นำ ส่วนอิทธิพลในอันดับแรกเป็นตัวแปรเดียวกัน

2.3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ตัวแปรลักษณะโครงสร้างของนโยบาย ทรัพยากร การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนทางการเมือง การติดต่อสื่อสาร และภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์เชิงปฏิฐานสูงกับการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ

โดยสรุป พบว่าผลจากการศึกษายืนยันตามสมมติฐานที่หนึ่ง แสดงว่า ตัวแปรเชิงนโยบายทุกตัว มีความสำคัญต่อการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติสอดคล้องกับการศึกษาทางทฤษฎี และผลงานวิจัยด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ ที่กล่าวถึงในบทที่ผ่านมา

สมมติฐานที่ 2 ตัวแปรการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และภาวะผู้นำ เป็นชุดตัวแปรเชิงนโยบาย ที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อความสำเร็จการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ

โดยสรุป พบว่าผลจากการศึกษายืนยันตามสมมติฐานที่สอง ซึ่งแสดงว่าตัวแปรการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และภาวะผู้นำเป็นชุดตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อความสำเร็จ ของการนำนโยบายวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ

สมมติฐานที่ 3 ตัวแปรการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และภาวะผู้นำ เป็นชุดตัวเชิงนโยบาย ที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อการพยากรณ์การจำแนกกลุ่ม ตามระดับความสำเร็จในการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ

โดยสรุป พบว่าผลจากการศึกษายืนยันตามสมมติฐานที่สาม ซึ่งแสดงว่า เป็นชุดตัวแปร ที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อ การพยากรณ์การจำแนกกลุ่มตามระดับของความสำเร็จในการนำนโยบาย ของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ ส่วนลำดับรองลงมา คือ ทรัพยากร แต่ก็ถือว่ามียิทธิพลต่ำมาก จึงสรุปได้ว่าเป็นไปตามสมมติฐาน

อนึ่ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ สอดคล้องกับข้อค้นพบในเชิงปริมาณ และผู้วิจัยจะได้พัฒนาเป็นข้อเสนอแนะ สำหรับการศึกษาวิจัยนี้ในหัวข้อต่อไป

3. ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยให้ความสำคัญกับทุกขั้นตอนในการศึกษา และได้ค้นพบประเด็นสำคัญจำนวนมาก ซึ่งได้นำมาอภิปรายไว้ในหัวข้อที่ผ่านมา หากได้นำประเด็นสำคัญ ๆ ข้างต้นมาพิจารณาเพื่อหาข้อเสนอแนะ นับว่าจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาของชาติ และการพัฒนาองค์ความรู้ ทางด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นอย่างมาก โดยผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอในหัวข้อนี้ออกเป็น 2 ประเด็น คือ ข้อเสนอแนะในการนำนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ และข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัย ดังสาระสำคัญต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

การนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ จะประสบผลสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญหลายประการ และนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2527 เป็นต้นมา ถือว่าเป็นช่วงของการเปลี่ยนแปลงทางด้านนโยบายของวิทยาลัยครูสูงพอสมควร โดยเฉพาะความพยายามในการแก้ไขกฎหมายของวิทยาลัยครู แม้แต่การเก็บข้อมูลของงานวิจัยนี้ ก็ได้รับผลกระทบจากยุทธศาสตร์การพัฒนานโยบายของวิทยาลัยครู กล่าวคือ ผู้วิจัยต้องรีบเก็บข้อมูล

ในช่วงเดือนพฤษภาคม ถึงมิถุนายน พ.ศ. 2534 หลังจากที่ได้รับอนุมัติ ด้วยความเกรงว่าจะมีการยกเลิก พ.ร.บ. วิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 เพราะรัฐบาลได้เสนอ ร่าง พ.ร.บ. วิทยาลัยอุดมศึกษา จึงไม่มั่นใจว่าจะต้องเปลี่ยนหัวข้อวิจัยหรือไม่ แต่ในที่สุดเมื่อต้นปี พ.ศ. 2535 ก็มีการเปลี่ยนแปลงเพียงการเปลี่ยนชื่อของวิทยาลัยครูเป็น "สถาบันราชภัฏ"

ผู้วิจัยเห็นว่า การนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับกระบวนการทางนโยบายสูงมาก จึงให้ข้อเสนอแนะที่สำคัญ 2 ประเด็น คือ

1.1 ข้อเสนอแนะในการกำหนดนโยบายของวิทยาลัยครู

กระบวนการกำหนดนโยบาย เป็นขั้นตอนทางการเมือง ที่เกิดขึ้นจากการเจรจาต่อรอง แต่เมื่อตราออกมาเป็นกฎหมาย จะต้องถือปฏิบัติตาม แต่ไม่ได้หมายความว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ จะประสบผลสำเร็จ ฉะนั้น การกำหนดนโยบายของวิทยาลัยครู จะต้องอยู่บนพื้นฐานความเป็นไปได้ และสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ โดยผู้มีอำนาจในการผลักดันนโยบายควรคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

1. การกำหนดสถานภาพของวิทยาลัยครู ควรให้เป็นนิติบุคคล เพื่อทำให้เกิดความเป็นอิสระในการบริหารงาน การจัดการทรัพย์สิน งบประมาณ และบุคลากร ในอันที่จะสนองตอบต่อความต้องการของแต่ละท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง ในขณะเดียวกันจะทำให้วิทยาลัยครูเป็นสถาบันอุดมศึกษา ที่สามารถพัฒนาศักยภาพของตนเอง ให้สอดคล้องกับการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาประเทศชาติที่ยืนอยู่บนพื้นฐาน ของความแตกต่างกันในแต่ละภูมิภาค จะแตกต่างจากสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันที่กรมการฝึกหัดครู เปรียบเสมือนโรงงานผลิตอะไหล่สำเร็จรูปสำหรับรถยนต์ยี่ห้อเดียว รุ่นเดียว พร้อมกับจัดหาคนขับรถยนต์ให้กับผู้ซื้อเบ็ดเสร็จ เพื่อให้วิทยาลัยครูทั้ง 36 แห่ง ที่เปรียบได้กับรถยนต์ 36 คัน ซึ่งต่างก็เป็นคนละรุ่น คนละยี่ห้อ ที่นำไปใช้งานในสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน และเมื่อผู้ขายอะไหล่ผูกขาด จึงทำให้เกิดปัญหาว่า อะไหล่บางชิ้นไม่สามารถใช้กับรถบางคัน แต่ต้องเปลี่ยนอะไหล่ จึงทำให้กลไกการทำงานบางอย่างทำได้ไม่เต็มสมรรถนะ เกิดผลเสียแก่รถยนต์คันนั้น ๆ หากไม่รีบแก้ปัญหาอาจจะต้องกลายเป็นรถยนต์ที่ล้าสมัย และต้องแจ้งยกเลิกการใช้รถ ดังกรณีที่เกิดขึ้นได้ชัดเจนคือ วิทยาลัยพลศึกษาในปัจจุบัน

2. เมื่อเปลี่ยนสถานภาพของวิทยาลัยครู อาจจะต้องกำหนดสังกัดของวิทยาลัยครูใหม่ ซึ่งควรพิจารณาสังกัดอีกครั้งหนึ่ง ทั้งนี้เพราะหากตั้งอยู่บนฐานคติว่าการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของชาติ ควรจะมีสถาบันกลางที่ต้องคอยควบคุมและกำกับด้านมาตรฐานกลาง ไม่ว่าจะเป็นสถาบันของรัฐหรือเอกชนก็ตาม วิทยาลัยครูก็ควรสังกัดที่ทบวงมหาวิทยาลัย และชื่อของวิทยาลัยครูอาจจะเป็น "สถาบันราชภัฏ" อย่างเช่นปัจจุบัน หรือชื่ออื่นใดก็ได้สุดแต่ความเหมาะสม และเหตุผลสนับสนุนที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ทบวงมหาวิทยาลัยมีประสบการณ์ในการกำกับดูแลมหาวิทยาลัยจนเกิดความเชี่ยวชาญ จึงมีความเหมาะสมที่จะคอยช่วยเหลือ และพัฒนาวิทยาลัยครูให้เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่สมบูรณ์แบบมากกว่าที่จะให้กรมการฝึกหัดครูเป็นผู้กำกับ เพราะกรมการฝึกหัดครูน่าจะมีโลกทรรศน์ในการจัดการศึกษา ระดับอุดมศึกษาที่แคบกว่าทบวงมหาวิทยาลัย และการสังกัดอยู่ที่กรมการฝึกหัดครูน่าจะเกิดภาวะชะงักงัน และกรมการฝึกหัดครูเองควรรับภาระการส่งเสริมวิทยฐานะครู และพัฒนาการรับราชการครู ให้เป็นวิชาชีพ เช่นเดียวกับวิชาชีพอื่น ๆ เพราะการการวิพากษ์วิจารณ์ในแง่ลบต่ออาชีพครูมีเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ในปัจจุบัน

3. การกำหนดวัตถุประสงค์ของนโยบาย ควรกำหนดไว้ให้ครอบคลุมภารกิจที่จะพัฒนาในอนาคต และไม่ควรกำหนดให้จำกัดการพัฒนาตนเองของวิทยาลัยครู ดังเช่น มาตรา 5 แห่งพ.ร.บ. วิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 ที่กำหนดว่า "ให้วิทยาลัยครูเป็นสถาบันการศึกษาและวิจัย มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาวิชาการและผลิตครูระดับปริญญาตรี ทำการวิจัย ส่งเสริมวิชาชีพและวิทยฐานะครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่บริหารการศึกษา ทำนุบำรุงวัฒนธรรม และให้บริการทางวิชาการแก่สังคม..." การกำหนดไว้ในนโยบายดังกล่าว กลายเป็นปัญหาที่ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติในปัจจุบัน ซึ่งส่งผลกระทบในทางลบต่อการพัฒนางานวิชาการเป็นอย่างมาก

การกำหนดนโยบายของวิทยาลัยครู ในส่วนของวัตถุประสงค์จึงควรกำหนดไว้ให้เอื้อต่อการพัฒนาตนเอง ให้สามารถเปิดสอนได้ถึงระดับสูงสุดของการให้ปริญญา ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความพร้อมและมาตรฐานของแต่ละแห่งที่จะสามารถพัฒนาตนเองในแต่ละช่วง

4. วิธีการได้มาซึ่งตำแหน่งทางการบริหารของวิทยาลัยครู ควรจะใช้รูปแบบที่คล้ายคลึงกับมหาวิทยาลัย และเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงตามข้อเสนอแนะทั้ง 3 ประการข้างต้น การสรรหาผู้บริหารสูงสุด ควรจะเป็นอาจารย์จากวิทยาลัยครูแห่งนั้น ๆ โดยให้มีวาระที่แน่นอน และไม่ควรอยู่ในตำแหน่งจนเกษียณอายุราชการ (โดย

การใช้เทคนิคทางการบริหาร) เช่นปัจจุบันนี้ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ดำรงตำแหน่งทางการบริหาร มีความผูกพันต่อการพัฒนาสถาบันที่ตนเองบริหารมากขึ้น ทั้งนี้เพราะเมื่อนั้นวาระในการดำรงตำแหน่งทางการบริหาร บุคคลดังกล่าวก็ต้องกลับเข้าไปทำการสอนในภาควิชาเดิม จำเป็นที่จะต้องทุ่มเทการทำงานไว้ในขณะที่มีอำนาจสูงสุด เพื่อตอบสนองความต้องการขั้นสูงสุดของตนเอง และบุคคลดังกล่าวมีความคาดหวังได้แน่นอนว่า จะต้องมีการขึ้นดำรงตำแหน่งที่เป็นวาระ ต่างจากที่ผู้เป็นอธิการปัจจุบันคาดหวังว่า จะทำงานอย่างไร จึงจะได้ดำรงตำแหน่งอธิการจนเกษียณอายุราชการ

5. การกำหนดองค์ประกอบขององค์กรในการกำหนดนโยบายของวิทยาลัยครู ในฐานะที่เป็นนิติบุคคล จะต้องประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิและมีหน้าที่เช่นเดียวกันกับระบบของมหาวิทยาลัย และควรเพิ่มองค์ประกอบของคณะบุคคลที่เป็นองค์กรนี้เป็นกรณีพิเศษ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิของท้องถิ่น ที่มีจำนวนมากพอ ที่จะทำให้อำนาจนโยบายพัฒนาการศึกษาของวิทยาลัยครูสอดคล้องและตอบสนองต่อการพัฒนาท้องถิ่น

6. การกำหนดโครงสร้างของวิทยาลัยครูในระดับคณะ ศูนย์ สำนัก ภาควิชา หรือฝ่าย ควรจัดเนื้อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหาร ส่งเสริมต่อการพัฒนาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรของวิทยาลัยครูให้เกิดประโยชน์สูงสุด ไม่ควรจัดโครงสร้างไว้เหมือนกันและมีจำนวนมากเกินไป จนไม่สามารถจัดสรรอัตรากำลังให้ได้ดังเช่นกรณีของศูนย์ สำนัก และฝ่ายต่าง ๆ ของวิทยาลัยครูตามโครงสร้างปัจจุบันหรือวิทยาลัยครูบางแห่งที่จัดโครงสร้างของคณะวิชา และภาควิชามาจนเกือบครบ 10 ปีแล้ว บางภาควิชายังไม่มีอัตรากำลังและอาจารย์ประจำแม้แต่คนเดียว สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะโครงสร้างดังกล่าวไม่เหมาะสมกับวิทยาลัยครูทุกแห่ง แต่จำเป็นต้องมีโครงสร้างหลักเหมือนกัน

การจัดโครงสร้างของวิทยาลัยครู ผู้วิจัยเห็นว่าควรจัดให้กระทัดรัด และเกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน สามารถใช้ทรัพยากรร่วมกันได้ เช่น คณะวิชาที่จัดตั้งใหม่ของวิทยาลัยครู ไม่ควรจัดโครงสร้างแบ่งเป็นภาควิชา เพียงแต่ให้มีคณะวิชาและสำนักงานเลขานุการคณะวิชา และร่วมกันรับผิดชอบการจัดการศึกษาในรูปของการบริหารโปรแกรมวิชาเอกร่วมกัน ซึ่งจะทำให้สามารถร่วมกันพัฒนางานวิชาการได้อย่างหลากหลายภายใต้กรอบของโครงสร้างเดียวกัน ใช้ทรัพยากรบุคคลร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่โครงสร้างปัจจุบัน มีการจัดแบ่งเป็นภาควิชาเหมือนกันหมด รับผิดชอบการสอนเฉพาะรายวิชาที่อยู่ใต้รหัสวิชาที่ตนเองรับผิดชอบ ส่วนมากแล้วจะมีบุคลากรภาควิชาละ 1 - 3 คนเท่านั้น แต่ไม่อาจจะใช้บุคลากรร่วมกันได้ เพราะข้อจำกัดของโครงสร้าง

ผลที่จะเกิดขึ้นจากการปรับเปลี่ยนนโยบาย

ถ้าการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของวิทยาลัยครู ให้เป็นนิติบุคคล สังกัดที่ทบวงมหาวิทยาลัย และสามารถเปิดสอนในระดับบัณฑิตศึกษา ตามข้อเสนอข้างต้น จะเกิดผลดีหลายประการ คือ

1. วิทยาลัยครูสามารถพัฒนาขีดความสามารถ ในการจัดการศึกษาให้ตอบสนองต่อความต้องการของท้องถิ่นได้มากขึ้น เนื่องจากความมีอิสระในการจัดการศึกษา และมีองค์กรของท้องถิ่น เข้ามารับผิดชอบในการพัฒนานโยบาย การจัดการศึกษาของวิทยาลัยครู

2. วิทยาลัยครูสามารถพัฒนางานวิชาการและงานวิจัย ให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น อาจารย์จะเริ่มให้ความสนใจในงานวิจัย เพราะความคล่องตัวของระเบียบที่นำมาใช้ทั้งในด้านการออกไปทำการวิจัย และการใช้จ่ายเงินอุดหนุนการวิจัย

3. วิทยาลัยครูจะเป็นศูนย์กลาง ของข้อมูลพื้นฐานเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นเนื่องวิทยาลัยครู มีทั้งบุคลากรที่เป็นคนในพื้นที่และเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในทางวิชาการเพียงพอที่จะศึกษาและจัดระบบข้อมูลของท้องถิ่นได้ และวิทยาลัยครูเองก็ตั้งอยู่ในพื้นที่ต่างๆ ง่ายต่อการเข้าไปในพื้นที่

4. ประสิทธิภาพในการบริหารของวิทยาลัยครู จะเพิ่มสูงขึ้น เพราะระบบการได้มาซึ่งผู้บริหารสูงสุดของวิทยาลัยครู เป็นการเลือกสรรผู้บริหารเพื่อวิทยาลัยครู ไม่ใช่ผู้บริหารเพื่อกรมการฝึกหัดครู หรือผู้บริหารเพื่อตนเองแต่เพียงอย่างเดียว

5. ขวัญและกำลังใจของบุคลากรในวิทยาลัยครู จะดีขึ้นอย่างมาก เพราะโดยระบบที่พัฒนาขึ้น จะทำให้การบริหารงานของวิทยาลัยครูครบวงจร ความเป็นไปได้ที่อาจารย์จะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานจะมากขึ้น

6. วิทยาลัยครูสามารถบริหารทรัพย์สินของตนเอง เพื่อจัดหารายได้ในการพัฒนาสถาบันของตนเองได้อย่างเหมาะสม

7. วิทยาลัยครูสามารถบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับการวางแผนกำลังคน การพัฒนางานวิชาการ และการสร้างหลักสูตรของสถาบันเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

8. วิทยาลัยครูสามารถติดต่อกับสถาบันการศึกษา ทั้งในและต่างประเทศ ได้โดยตรง ในด้านการวางแผนร่วมกันเพื่อการพัฒนาบุคลากร และร่วมมือกันเพื่อการพัฒนางานวิชาการ

9. วิทยาลัยครูจะลดขั้นตอนในการทำงานได้เป็นอย่างมาก เพราะตัดขั้นตอนในการสั่งการจากกรมการฝึกหัดครู และสทวิทยาลัยลงไปได้ออกไป

อนึ่ง มีแนวความคิดทางการบริหาร ที่เสนอให้วิทยาลัยครูรวมตัวกันเป็น สทวิทยาลัย เพื่อให้สามารถใช้ทรัพยากรร่วมกันได้ โดยเฉพาะทรัพยากรบุคคล แต่จากสภาพการที่เป็นจริง พบว่าในภาพรวมแล้ว วิทยาลัยครูในสทวิทยาลัยหนึ่งไม่สามารถใช้ทรัพยากรร่วมกันได้อย่างจริงจังจากระบบสทวิทยาลัย แต่ในทางกลับกันสทวิทยาลัยกลายเป็นจุดของปัญหาความล่าช้า และการสิ้นเปลืองงบประมาณ เพราะเป็นการจัดตั้งองค์กรซ้อนกับระบบการบริหารงานของกรมการฝึกหัดครู และวิทยาลัยครู เป็นองค์กรที่ทำให้อาจารย์วิทยาลัยครูส่วนหนึ่ง เข้าไปแสวงหาผลประโยชน์ เพื่อได้ขึ้นสู่ตำแหน่งทางการบริหารอีกทางหนึ่ง และจากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยเห็นว่าควรยุบสทวิทยาลัยทั้ง 8 แห่ง

ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงนโยบาย

อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงนโยบายของวิทยาลัยครูดังกล่าวโดยภาพรวมแล้วจะเป็นผลดี แต่หากวิทยาลัยครูเองไม่เตรียมการเพื่อการเปลี่ยนแปลงอย่างเหมาะสมแล้ว อาจจะทำให้เกิดผลเสียได้ ดังนี้

1. วิทยาลัยครูจะกลายเป็นมหาวิทยาลัยชั้นสอง ซึ่งจะไม่ได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากประชาชนเท่าที่ควร หากไม่มีการวางแผนเพื่อการพัฒนาไปพร้อมๆ กัน
2. การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์วิทยาลัยครู จะต้องพัฒนาระบบการบริหาร และมาตรฐานให้เป็นแบบอย่างเดียวกันกับมหาวิทยาลัย ไม่งั้นนั้นแล้วจะเกิดปัญหาหลายประการ อาทิเช่น การเรียกร้องเพื่อให้ได้สิทธิประโยชน์จากเงินประจำตำแหน่ง การเรียกร้องให้มีการผ่อนปรนเกณฑ์การตรวจผลงานทางวิชาการ
3. วิทยาลัยครูบางแห่งเปิดสอนในระดับมัธยมศึกษา โดยมุ่งหวังผลประโยชน์ทางการเงิน มากกว่าจะพัฒนากำลังคนและนักวิชาการชั้นสูงของประเทศ จะทำให้ระบบการศึกษาของวิทยาลัยครูขาดความเชื่อถือลงได้

ผู้วิจัยเห็นว่า ปัญหาผลกระทบทางนโยบายที่เกิดขึ้น เป็นเพียงสิ่งคาดการณ์เท่านั้น หากวิทยาลัยครูแต่ละแห่งได้วางแผนไว้อย่างเพียงพอ ภายใต้การกำกับดูแลของทบวงมหาวิทยาลัยแล้ว การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะเป็นประโยชน์ต่อระบบการศึกษา และการพัฒนาประเทศชาติ มากกว่าจะเป็นผลเสียอย่างแน่นอน

1.2 ข้อเสนอแนะในการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ

การนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ ตาม พ.ร.บ. วิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 มีข้อค้นพบหลายประการ ที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ และจุดเด่น ๆ ได้นำมาอภิปรายไว้ในหัวข้อที่ผ่านมาแล้ว ผู้วิจัยจึงใคร่จะเสนอแนะเพื่อให้การนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติประสบผลสำเร็จสูงสุดดังนี้

1. การสอนนักศึกษาภาคปกติ เป็นภารกิจสำคัญของวิทยาลัยครูในการนำนโยบายไปปฏิบัติและได้ค้นพบในการวิเคราะห์แล้วว่า ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการทำนายนโยบาย และการจำแนกความสำเร็จของการสอน คือ การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน (disposition) และภาวะผู้นำ (leadership) ฉะนั้นการที่ผู้บริหารสามารถใช้ศิลปะในการบริหารงานได้ดี จะต้องเป็นบุคคลที่มีภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย และได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรทางการบริหาร หรือ เป็นผู้ผ่านการศึกษาด้านการบริหารอย่างเพียงพอ ทั้งนี้เพราะระบบการสรรหาบุคคล เพื่อดำรงตำแหน่งทางการบริหารของวิทยาลัยครูในปัจจุบันใช้วิธีการเลือกตั้งเป็นหลัก (ยกเว้นตำแหน่งอธิการเท่านั้นที่ใช้กระบวนการของกรมการฝึกหัดครู) จึงเป็นผู้ที่มีคุณวุฒิและประสบการณ์แบบหลากหลายบางคนทำตัวให้เป็นนักการเมืองที่เก่ง จึงได้รับการเลือกตั้งเป็นผู้บริหารแต่ขาดความรู้ทางการบริหารและศิลปะทางการบริหาร แนวทางในการพัฒนาจะเกิดขึ้นได้ เมื่อวิทยาลัยครูสามารถจัดหลักสูตรฝึกอบรมนักบริหารของวิทยาลัยครู เพื่อจะพัฒนาบุคคลดังกล่าว ให้สามารถใช้เทคนิคการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ในอันที่จะจูงใจให้อาจารย์ในฐานะที่เป็นกลไกสำคัญในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ได้เข้าไปมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือในการพัฒนาการเรียนการสอนของวิทยาลัยครู

ผู้วิจัยเห็นว่าการที่อาจารย์จะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานได้ ขึ้นอยู่กับการใช้ภาวะผู้นำที่ดี (use good leadership) ของผู้บริหารเป็นสำคัญ ขณะเดียวกันก็ขจัดจุดอ่อนที่เป็นปัญหา อันเนื่องมาจากภาวะผู้นำ ที่ได้อภิปรายไว้ในหัวข้อที่ผ่านมาให้หมดไป

การที่อาจารย์จะสามารถสอนนักศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษานั้น วิทยาลัยครูจะต้องจัดหลักสูตรเพื่อการพัฒนาความรู้

ของอาจารย์ ให้สามารถจัดการเรียนการสอน โดยสอดคล้องเทคนิควิธีทางวิชาการใหม่ เพื่อถ่ายทอดให้กับนักศึกษาจนเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถทางวิชาการ เช่นเดียวกับผู้ที่สำเร็จจากมหาวิทยาลัย

การพัฒนาตัวแปรเชิงนโยบาย ที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การจัดสรรทรัพยากรเพื่อการพัฒนาการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับการพัฒนาสาขาวิชาต่าง ๆ ของวิทยาลัยครู กล่าวคือ ขณะนี้วิทยาลัยครู ได้เปิดสอนสาขาวิชาการอื่นเป็นจำนวนมาก ซึ่งเป็นการผลิตบัณฑิตสาขาวิชาศิลปศาสตร์ และสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ แต่วิธีการจัดสรรทรัพยากรไม่ได้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการพัฒนางาน แต่มักจะเป็นเรื่องของ การตอรองกันภายในวิทยาลัย จึงก่อให้เกิดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรและการอุปการะการเรียนการสอนในสาขาดังกล่าว เพื่อให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ วิทยาลัยครูควรจะดำเนินการ ดังนี้

- (1) จัดสรรบุคลากรให้กับสาขาวิชาที่ขาดแคลน และวิทยาลัยครูแห่งนั้น ๆ กำลังเปิดสอนอยู่ โดยกำหนดเป็นนโยบายของวิทยาลัยที่ชัดเจน และไม่ควรให้มีการตอรองระหว่างคณะวิชา
- (2) วิทยาลัยครูกันอัตราเกษียณราชการ และอัตราว่างที่จะเกิดขึ้นไว้บรรจุอัตราที่กำลังขยายฐานการศึกษา
- (3) ติดต่อกับสถาบันการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยครู เพื่อให้ได้คุณวุฒิที่ตรงกับพัฒนางานวิชาการของแต่ละวิทยาลัย และรวมถึงการเข้าศึกษาในหลักสูตรระยะสั้น
- (4) กำหนดนโยบายการศึกษาต่อไว้เป็นกรณีพิเศษ ในการที่วิทยาลัยครูจะสนับสนุนทางด้านทุนการศึกษาเป็นกรณีพิเศษนอกเหนือจากการศึกษาต่อตามปกติ ถ้าบุคคลผู้นั้นเข้าศึกษาต่อในสาขาที่วิทยาลัยครูมีความต้องการ
- (5) การจัดงบประมาณสนับสนุนเพื่อจัดซื้อครุภัณฑ์การศึกษา ในสาขาวิชาที่เปิดใหม่ ให้มีความเพียงพอตามเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำที่สาขานั้น ๆ จะต้องได้รับการพัฒนา โดยมีคณะกรรมการของวิทยาลัยตั้งขึ้นเพื่อ วิเคราะห์ความจำเป็นในแต่ละสาขาวิชา
- (6) วิทยาลัยครูควรจัดระบบการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เป็นตลาดแรงงานของผลิตผลของวิทยาลัยครู ให้เกิดความเข้าใจ มั่นใจที่จะรับผลิตผลของวิทยาลัยครูได้เข้าไปสอบแข่งขันเพื่อเข้าทำงานเช่นเดียวกับผู้ที่สำเร็จสาขาเดียวกันจากสถาบัน ซึ่งปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นกับผู้สำเร็จสายศิลปศาสตร์มากที่สุด

2. การสอนนักศึกษาภาค กศ.บป. เป็นการแปรนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ในส่วนที่เกี่ยวข้อง กับการส่งเสริมวิทยฐานะของบุคลากรของท้องถิ่น จากการวิเคราะห์ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ พบว่าการให้ความร่วมมือในการทำงาน และภาวะผู้นำเป็นชุดตัวแปรเชิงนโยบายที่มีอิทธิพลในการทำนาย และการอธิบายความสำเร็จตัวแปรดังกล่าวได้สูงสุด ฉะนั้นผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติ ตาม ข้อเสนอแนะในการสอนนักศึกษาภาคปกติที่กล่าวมาแล้ว ก็คือข้อเสนอแนะในเรื่องเดียวกัน ที่จะทำให้เกิดความสำเร็จในการสอนนักศึกษา ภาค กศ.บป. เช่นกัน แต่อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยเห็นว่าข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอีกดังนี้

- (1) ทบทวนระบบการจัดการศึกษา สำหรับบุคลากรประจำการ ว่าในปัจจุบันมี วัตถุประสงค์เพื่อจัดการศึกษานี้เพื่ออะไร ทบทวนวิธีการคัดเลือกคนเข้าศึกษา เน้นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนและสังคม ไม่ใช่เป็นแหล่งที่ผู้เข้าศึกษาคิด ว่าเป็นแหล่งที่เข้าไปแสวงหาปริญญาบัตร
- (2) หากการเข้าศึกษาเป็นไปด้วยง่าย โดยไม่มีข้อจำกัดเงื่อนไขการรับบุคคล ควรจะพัฒนาระบบต่าง ๆ ขึ้นมารองรับ คือระบบทะเบียนและวัดผล ระบบ การเงิน ระบบการพัฒนาลือการเรียนการสอน ระบบการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า วิทยาลัยครูมีระบบการเรียนการสอนที่ได้มาตรฐาน เพียงพอ ให้สร้างระบบ "เข้าง่ายออกยาก"
- (3) การใช้ระเบียบการวัดผลการศึกษา ควรใช้ระเบียบเดียวกันกับนักศึกษาภาค ปกติทั้งนี้เพื่อให้สามารถคัดคนที่ด้อยคุณภาพออกไปจากระบบการศึกษาและเพื่อให้ได้มาตรฐานการศึกษาเดียวกันเพราะขณะนี้วิทยาลัยครูใช้หลักสูตรเดียวกัน ทั้งนักศึกษาภาคปกติและ กศ.บป. และให้ปริญญาอย่างเดียวกัน และหากจะ ใช้ระเบียบการวัดผลเฉพาะนักศึกษากลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง จะต้องมีหลักสูตรเฉพาะ ไม่เช่นนั้นแล้วจะขาดความเชื่อถือคุณภาพของบัณฑิต
- (4) สร้างแรงจูงใจให้แก่อาจารย์ โดยแก้ไขข้อบังคับและระเบียบว่าด้วยการ จ่ายเงินค่าตอบแทนการสอนให้อาจารย์ ในจำนวนที่มากพอสมควร เพื่อลด จำนวนชั่วโมงสอนของอาจารย์ลง เพื่อให้มีเวลาในการเตรียมการสอนและ พักผ่อนเพียงพอโดยศึกษาจากการจ่ายค่าตอบแทนของมหาวิทยาลัยเทียบเคียง
- (5) การจัดการเรียนที่ศูนย์นอกวิทยาลัย วิทยาลัยครูควรจัดสวัสดิการด้านการ เรียนการสอนให้แก่อาจารย์และข้าราชการที่ไปปฏิบัติงานที่ศูนย์ และให้หลัก

ประกันด้านความปลอดภัยแก่ชีวิต เช่น จัดให้มีการประกันชีวิตให้ โดยสถานศึกษาเป็นฝ่ายจัดการให้ ในส่วนของการบริหารงานศูนย์เองก็ควรจัดให้ได้มาตรฐานที่ใกล้เคียงกันกับวิทยาลัย โดยเฉพาะในเรื่อง (1) อุปกรณ์การเรียนการสอน และวัสดุทัศนูปกรณ์ (2) หนังสือ ตำรา และเอกสารประกอบการเรียนการสอน และระบบการให้บริการห้องสมุด (3) การจัดชั้นเรียนควรมีจำนวนเพียงพอต่อการจัดระบบการเรียนการสอน ห้องเรียนมีความสะอาด ระบบแสงเพียงพอ มีการถ่ายเทอากาศที่ดี และปลอดจากเสียงรบกวนจากห้องอื่น หากไม่สามารถจัดระบบการเรียนการสอนได้ถึงเกณฑ์มาตรฐานขั้นต่ำได้ ควรทบทวนการเปิดสอนที่ศูนย์ว่าควรจะดำเนินการต่อไปหรือไม่ และหากได้ข้อสรุปว่าควรจะยุบศูนย์ ก็หาวิธีการให้แยก

3. การวิจัยของวิทยาลัยครู เป็นภารกิจของวิทยาลัยครูในส่วนของงานนโยบายไปปฏิบัติ ที่ถือว่าประสบกับปัญหาการนำนโยบายไปปฏิบัติมากที่สุด ทั้งจากการศึกษาครั้งนี้ และที่ผ่านมาได้ข้อสรุปเช่นเดียวกัน ส่วนตัวแปรที่เป็นปัจจัยกำหนดความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ก็คือตัวแปรชุดเดียวกันกับที่วิเคราะห์มาแล้ว คือ การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และภาวะผู้นำ สำหรับข้อเสนอแนะในส่วนของผู้ดัดแปรดังกล่าว นอกเหนือจากที่ได้เสนอไว้ในหัวข้อที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาระบบการวิจัยของวิทยาลัยครูให้ประสบผลสำเร็จ ดังนี้

- (1) ผู้บริหารของวิทยาลัยครูต้องใช้ความสามารถในเชิงการบริหาร เพื่อติดต่อขอรับการสนับสนุนทางการเงิน หรือทุนวิจัย เพื่อให้มีจำนวนมากพอและเพียงพอความต้องการของนักวิจัย ซึ่งแหล่งเงินทุนดังกล่าวมีอยู่ทั้งภายในและนอกประเทศ แต่การที่จะได้รับการสนับสนุนจะต้องใช้ความสามารถและความพยายามสูงมาก
- (2) การให้การสนับสนุนทุนวิจัยจากงบประมาณแผ่นดิน ควรให้จำนวนมากพอที่ผู้วิจัยจะทำการวิจัยและบริหารงานวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากจำเป็นต้องจัดให้ผู้เสนอขอรับทุนอุดหนุนการวิจัย เสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการพิจารณาทุนวิจัยก็ควรดำเนินการอย่างจริงจัง
- (3) แก่ไชระเบียนการจ่ายเงินอุดหนุนการวิจัยของวิทยาลัยครู ให้เป็นระบบเดียวกันกับการจ่ายเงินอุดหนุนการวิจัยของสภาวิจัยแห่งชาติ เพื่อจะเป็น

การสร้างแรงจูงใจให้นักวิจัยสมัครเล่นให้ความสำคัญ และเริ่มสนใจที่จะทำการวิจัย และทุนอุดหนุนส่วนนี้จะต้องมีจำนวนเพียงพอที่จะทำการวิจัยให้ได้คุณภาพได้

- (4) จัดประชุมสัมมนาผลงานการวิจัย ที่อาจารย์วิทยาลัยครูจัดทำขึ้น เพื่อเปิดโอกาสให้นักวิจัยได้เสนอประเด็นสำคัญที่ตนเองค้นพบจากการวิจัย ให้ได้แลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างนักวิจัย ทั้งภายในและนอกสถาบัน และขณะเดียวกันผู้บริหารระดับต่างๆ ของวิทยาลัยครู และตัวแทนที่สำคัญของกรมการฝึกหัดครู จะต้องเข้าร่วมสัมมนาเพื่อรับฟัง และแลกเปลี่ยนความรู้กับนักวิจัยตลอดระยะเวลาการประชุมสัมมนา
- (5) ให้มีการคัดเลือกผลการวิจัยดีเด่นของอาจารย์วิทยาลัยครู พร้อมกับจัดเวทีให้บุคคลดังกล่าวได้เข้าไปเสนอผลงานวิจัย ทั้งในระดับชาติ และระดับนานาชาติ และมอบประกาศเกียรติคุณให้แก่นักวิจัยดีเด่น
- (6) ออกวารสารทางวิชาการที่ส่งเสริมให้อาจารย์ได้เสนอข้อเขียน และผลงานวิจัย วารสารทางวิชาการดังกล่าวจะต้องจัดทำให้มีคุณภาพ ทั้งในด้านเนื้อหาวิชาการและระบบการจัดพิมพ์ กระบวนการออกวารสารจะต้องจัดระบบที่ดีพอ ไม่ใช่เป็นวารสารประเภทออกตามฤดูกาล หรือวารสารจรตามการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งของบุคคล ส่งเสริมให้ผู้ที่ได้เสนอผลงานลงในวารสารให้นำผลงานนั้นๆ ไปประกอบเป็นผลงานเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ
- (7) แก้อิฐะเบียบให้อาจารย์ ได้มีโอกาสออกไปทำการวิจัยเป็นเวลาติดต่อกันไม่เกิน 1 ปี โดยไม่ถือว่าเป็นการลาและให้ขึ้นเงินเดือนได้ 1 ขั้น และต่อกรณีที่ไปเขียนตำรา ก็ควรให้โอกาสอาจารย์เช่นกัน
- (8) จัดอบรมความรู้ และเทคนิควิธีการวิจัยให้กับผู้ที่มีความสนใจที่จะวิจัย ให้มีความรู้ความสามารถ และมั่นใจว่าจะทำการวิจัยได้อย่างมีคุณภาพ และการอบรมจะต้องกระทำแบบครบวงจร คือให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ร่วมกันทำการวิจัย โดยเริ่มจากการเขียนและเสนอเค้าโครงการวิจัย จนกระทั่งการเขียนรายงานการวิจัย ซึ่งวิทยาลัยครูจะต้องจัดเงินทุนอุดหนุนการวิจัยนี้ด้วย
- (9) จะต้องจัดอุปกรณ์ที่ให้อาจารย์ได้ใช้ในการวิจัย อาจะจัดไว้ที่ศูนย์วิจัยและบริการทางวิชาการ เพื่อให้อาจารย์ได้ใช้อย่างเพียงพอ เช่น การจัดหาคอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์คอมพิวเตอร์ และโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูล โดย

กำหนดระเบียบวิธีการใช้อุปกรณ์ดังกล่าว ให้เป็นที่ทราบโดยทั่วกัน

- (10) ให้มีคณะทำงานเพื่อพิจารณาผลงานการวิจัยเสนอฝ่ายบริหาร เพื่อประกอบการกำหนดนโยบายของวิทยาลัยครู และการแปรผลไปสู่การปฏิบัติ เพื่อการพัฒนางานวิชาการ วิทยาลัย และสังคม บนพื้นฐานการใช้ความรู้จากผลการวิจัยเป็นเครื่องชี้นำ

4. การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมของวิทยาลัยครู เป็นชุดตัวแปรการนำนโยบายไปปฏิบัติของวิทยาลัยครูที่ถือว่าประสบความสำเร็จ ตั้งแต่ระดับปานกลางไปจนถึงสูง และความสำเร็จขึ้นอยู่กับตัวแปรเชิงนโยบายที่สำคัญ 2 ตัวแปร คือ การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และการติดต่อสื่อสาร ซึ่งแสดงว่าหากวิทยาลัยครูใด ให้ความร่วมมือกันในการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และมีระบบการติดต่อสื่อสารที่ดี แนวโน้มที่วิทยาลัยครูแห่งนั้น จะประสบผลสำเร็จก็จะมีมากขึ้น นอกจากนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่สำคัญดังนี้

- (1) ส่งเสริมให้อาจารย์ได้เข้าไปมีส่วนร่วม ในการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น โดยให้ความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริง และความถนัดของแต่ละบุคคล
- (2) ส่งเสริมให้อาจารย์ได้แสวงหาจุดเด่นทางวัฒนธรรมของแต่ละพื้นที่ เพื่อหาทางส่งเสริมและพัฒนา ซึ่งจะกระทำได้โดยกระบวนการวิจัยทางวัฒนธรรม
- (3) แสวงหาการสนับสนุนจากท้องถิ่น และเปิดโอกาสประชาชนในท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริม และเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น
- (4) จัดสัมมนาทางวิชาการ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการร่วมกันส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น โดยเฉพาะในส่วนที่อยู่ในความรับผิดชอบของวิทยาลัยครู และร่วมจัดนิทรรศการในเทศกาลสำคัญ ๆ ทั้งในท้องถิ่นและระดับชาติ
- (5) พัฒนาและสร้างระบบข้อมูลพื้นฐานทางศิลปและวัฒนธรรมของท้องถิ่น ให้อยู่ในระดับที่ผู้สนใจด้านวัฒนธรรม สามารถสืบค้นจากแหล่งข้อมูลที่วิทยาลัยครูได้พัฒนาขึ้น

5. การให้บริการทางวิชาการแก่สังคมของวิทยาลัยครู แม้ว่าจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณจะพบว่า การนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ ประสบผลสำเร็จในระดับปานกลาง ซึ่งมีตัวแปรภาวะผู้นำ และการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

เป็นชุดตัวแปรเชิงนโยบาย ที่มีอำนาจในการทำนาย และอธิบายความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติมากที่สุด จากการศึกษาสังเกตและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่าการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมของวิทยาลัยครูยังมีกิจกรรมที่รองรับน้อยมาก เมื่อเปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัย และเพื่อให้การนำนโยบายดังกล่าวขยายฐานการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และประสพผลสำเร็จสูงขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

- (1) ด้านการอบรม และฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้นแก่สังคม วิทยาลัยครูควรวิเคราะห์ทำความเข้าใจในการฝึกอบรม(Training Needs Analysis) ขององค์กรที่สำคัญในชุมชน เช่น หน่วยงานทางธุรกิจ ส่วนราชการ องค์กรประชาชน และหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อสร้างหลักสูตรให้ตรงกับความต้องการของสังคม แล้วจัดอบรมและบริหารงานตามโครงการ
- (2) ด้านการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและการให้ความรู้แก่ชุมชน กระทำได้โดยการติดต่อกับสถานวิทยุและโทรทัศน์ เพื่อประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ความรู้แก่ชุมชน ให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย และการเลือกใช้สื่อให้มีประสิทธิภาพ ตลอดจนการร่วมจัดนิทรรศการกับหน่วยงานอื่น
- (3) ด้านการเข้าไปเป็นกรรมการทางวิชาการ และกรรมการที่ปรึกษาให้กับหน่วยงานต่าง ๆ ในชุมชน เป็นวิธีการลดช่องว่างระหว่างงานวิชาการและภาคปฏิบัติ กล่าวคือ อาจารย์จะได้เข้าไปเห็นปรากฏการณ์จริง นอกเหนือจากที่ตนเองมีความเชี่ยวชาญในทางวิชาการแล้ว และหาทางเสนอแนะนักปฏิบัติให้มีโอกาส ปรึกษาหารือทางวิชาการเข้าไปพัฒนา และแก้ปัญหาขององค์กรได้อย่างเหมาะสม แล้วนำความรู้ที่ได้ไปปรับใช้ในการเรียนการสอน
- (4) ด้านการให้บริการทางสถานที่และอุปกรณ์ต่าง ๆ ของวิทยาลัยครู ให้แก่ชุมชน ทั้งในแง่การให้เช่า และการให้บริการฟรี โดยวิทยาลัยครูจะต้องวางแผน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการให้บริการสูงสุด

นอกจากข้อเสนอแนะข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อให้การนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ บรรลุผลสำเร็จสูงสุด และนำไปสู่การพัฒนาวิทยาลัยครูให้เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่สมบูรณ์แบบ ดังนี้

1. การสร้างภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาวิทยาลัยครู ข้อค้นพบที่สำคัญประการหนึ่งจากการวิจัยนี้ คือ ปัจจัยด้านผู้นำ เป็นชุดตัวแปรเชิงนโยบายของวิทยาลัยครูที่มีความสำคัญยิ่ง ต่อการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ และค้นพบต่อไปว่าระบบการย้าย หรือสับเปลี่ยนหมุนเวียนอธิการของวิทยาลัยครู เมื่อครบวาระเป็นอุปสรรคสำคัญยิ่งต่อการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ ผู้วิจัยเห็นด้วยกับผลการวิเคราะห์ดังกล่าว เพื่อการแก้ปัญหาดังกล่าว และเป็นการพัฒนาผู้นำเพื่อการบริหารการพัฒนาวิทยาลัยครูให้เป็นสถานอุดมศึกษาที่สมบูรณ์แบบ ให้การนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

- (1) ให้ใช้ระบบการสรรหา หรือการเลือกตั้งอธิการ จากคณาจารย์ของแต่ละวิทยาลัยครูเพื่อเสนอสภาการฝึกหัดครู เพื่อการโปรดเกล้าแต่งตั้งอธิการวิทยาลัยครูแห่งนั้น ๆ เนื่องจากปัจจุบันวิทยาลัยครูนำระบบการสรรหา หรือการเลือกตั้งตำแหน่งบริหาร ตั้งแต่ระดับหัวหน้าภาควิชา ไปจนถึงตำแหน่งรองอธิการ กระบวนการทางการเมืองทั้งหมด ควรจะสอดคล้องกัน จึงจะทำให้กลไกการนำนโยบายไปปฏิบัติประสบผลสำเร็จและแก้ปัญหาข้างต้นได้
- (2) ให้อธิการของวิทยาลัยครูใดๆ ดำรงตำแหน่งได้ไม่เกิน 2 วาระติดต่อกันตาม พ.ร.บ. ฉบับปัจจุบัน และไม่ให้มีการย้าย หรือแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งที่อื่น เพราะจะเกิดปัญหาตามที่ได้ค้นพบในการวิจัยนี้ และจะขัดกับการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะข้อที่ 1

การดำเนินการดังกล่าวจะเกิดผลดังนี้

- (1) วิทยาลัยครูแต่ละแห่งจะได้อธิการ ที่เป็นอธิการของวิทยาลัยครู ที่มีความรับผิดชอบต่อการบริหารเพื่อการพัฒนาวิทยาลัยครู
- (2) วิทยาลัยครูแต่ละ แห่งจะสามารถพัฒนาระบบการบริหาร ให้มีความเป็นประชาธิปไตยได้มากขึ้น เพราะกลไกการบริหารมีความครบวงจรอยู่ในตัว
- (3) อธิการวิทยาลัยครูแต่ละแห่ง จะบริหารงานเพื่อความรับผิดชอบต่อวิทยาลัยครู การพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาการของวิทยาลัยครู และอาจารย์วิทยาลัยครู โดยไม่ต้องตั้งรกรากว่าทำอย่างไร จะได้เป็นอธิการจนถึงเกษียณอายุราชการ อย่างที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนี้ จุดเด่นที่ปรากฏชัดที่สุดของประโยชน์ที่ได้จากข้อนี้ คือ การดำรงตำแหน่งของอธิการบดีของมหาวิทยาลัย

2. กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของวิทยาลัยครู เพื่อตอบสนองต่อการแก้ปัญหาด้านการขาดแคลนบุคลากรของวิทยาลัยครูในบางสาขา ตามที่ได้วิเคราะห์มาแล้ว และผู้วิจัยจะเสนอแนะเพิ่มเติมจากข้อเสนอแนะไว้ในส่วนของการสอนนักศึกษาภาคปกติดังนี้

- (1) วิทยาลัยครูควรมีคณะกรรมการที่จัดตั้งขึ้นเพื่อทำหน้าที่ในการวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) ให้สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาและการขยายฐานการจัดการศึกษาของวิทยาลัยครู
- (2) กำหนดนโยบายเกี่ยวกับอัตราใหม่ อัตราว่างจากการเกษียณอายุราชการของวิทยาลัยครูให้ชัดเจนว่าจะตั้งอยู่บนพื้นฐานของการขยายการศึกษา
- (3) การสรรหาและการเลือกสรรบุคลากรตามแผนกำลังคนของวิทยาลัยครู และตามที่ได้กำหนดไว้ในนโยบาย
- (4) กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ตามข้อเสนอแนะที่กล่าวถึงในตอนต้น
- (5) การบรรจุอัตรากำลังของข้าราชการพลเรือนควรรับดำเนินการ และกรมการฝึกหัดครูเองควรจะหาทางตกลงกับ ก.พ. และสำนักงานประมาณว่าจะหาทางบรรจุอัตรากำลังที่ยังขาดอยู่อย่างมหาศาลได้อย่างไร เพราะจะลดภาระที่อาจารย์ต้องไปทำหน้าที่แทนข้าราชการพลเรือน และเป็นงานที่อาจารย์เองไม่ถนัดด้วย
- (5) การพิจารณาความดีความชอบคำนึงถึงผลงานทางวิชาการและประสิทธิภาพในการในการจัดการเรียนการสอน เป็นเกณฑ์ประกอบการพิจารณาที่สำคัญมากกว่าที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน

3. การปรับปรุงโครงสร้างของวิทยาลัยครู โครงสร้างของวิทยาลัยครูควรได้รับการปรับปรุงให้สามารถตอบสนองต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ เนื่องจากปัญหาด้านโครงสร้าง ผู้วิจัยได้อภิปรายไว้พอสมควรแล้ว ข้อเสนอแนะต่อไปนี้จะทำให้การนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติเกิดความคล่องตัวในสภาพปัจจุบัน และจะช่วยให้ประสบผลสำเร็จสูง ดังข้อเสนอแนะต่อไปนี้

- (1) ปรับปรุงโครงสร้าง ให้เกิดความกระชับรัดกุมกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน โดยเฉพาะโครงสร้างของศูนย์ สำนัก อาจจำเป็นต้องยุบให้เหลือเพียงฝ่ายในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งเท่านั้น ทั้งนี้เนื่องจากปัญหาด้านการขาดแคลน

บุคลากร ไม่สามารถบรรจุบุคลากรได้ตามโครงสร้าง ถ้าหากไม่สามารถทำงานได้ตามโครงสร้างที่มีอยู่ มีแต่จะทำให้เกิดผลเสียในการทำงาน

- (2) ปรับปรุงโครงสร้างของคณะวิชา ให้สามารถใช้บุคลากรร่วมกันได้ในการจัดการศึกษาในแต่ละโปรแกรมวิชาเอก ไม่ใช่บริหารงานวิชาการโดยแต่ละภาควิชาสร้างกำหนดแผนงานในการรักษารหัสวิชา จนลืมนึกถึงการแก้ปัญหาดังกล่าวสามารถแก้ไขได้ โดยจัดโครงสร้างคณะวิชาที่ตั้งขึ้นใหม่ให้อาจารย์ร่วมกันปฏิบัติงานที่คณะวิชา ไม่มีการแบ่งภาควิชาออกไปตามที่ขึ้นอยู่กับโครงสร้างปัจจุบัน ตัวอย่างที่มีประสิทธิภาพของข้อเสนอนี้ คือ การจัดโครงสร้างคณะ ของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ หรือโครงสร้างการบริหารงานของบัณฑิตวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยบางแห่ง
- (3) ปรับปรุงกระบวนการสั่งการและการตัดสินใจให้เกิดความสะดวกรวดเร็วที่สุดโดยจัดให้
 - ก. ตั้งคณะกรรมการขึ้นวิเคราะห์กระบวนการสั่งการ และการตัดสินใจในประเด็นที่เป็นสาเหตุ ของการทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงาน
 - ข. พัฒนาระบบการทำงาน ณ จุดต่าง ๆ ให้เป็นระบบและสามารถให้คำตอบแก่ผู้มาติดต่อได้ว่า คำร้อง เรื่องพิจารณาเสนอ หลักฐาน และเอกสารทางราชการ ที่ผู้บริหารต้องการ จะได้รับทราบคำตอบผลการพิจารณาในกี่วันทำการ และจะต้องสร้างระบบงานสารบรรณ ณ จุดดังกล่าวด้วย เพื่อจะได้ทราบแน่ชัดว่ามีการส่งหลักฐานเมื่อไร ใครเป็นผู้รับเรื่องไว้ เพราะในหลายวิทยาลัยที่คำร้องต่าง ๆ หายและสืบค้นเรื่องเดิมไม่ได้ ซึ่งถือว่า เป็นการทำลายภาพพจน์การบริหารวิทยาลัยครุมมาก
 - ค. ใช้ระบบของการรวมงานบริการให้อยู่ ณ จุดเดียวกัน ในเรื่องที่ไม่ขัดกับหลักปฏิบัติของทางราชการ เพื่อขจัดปัญหาความล่าช้าของการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการจัดซื้อ หรือการอนุมัติเพื่อเบิกจ่ายเงินงบประมาณ และเงินนอกงบประมาณ
- (4) การแก้ไขข้อบกพร่องด้วยการประเมินผลการศึกษา ให้ใช้เกณฑ์เดียวกันระหว่างนักศึกษาภาคปกติ และ กศ.บป. ตราบเท่าที่วิทยาลัยยังต้องใช้หลักสูตรเดียวกัน เพราะวัตถุประสงค์ของหลักสูตรแต่ละหลักสูตรกำหนดไว้ชัดเจน เว้นแต่จะมีการพัฒนาหลักสูตรขึ้นมาเป็นการเฉพาะ

4. การพัฒนาระบบการติดต่อสื่อสารของวิทยาลัยครู ตามที่ค้นพบและอภิปรายผลมาแล้ววิทยาลัยครู ขาดระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ระบบการประชาสัมพันธ์ของวิทยาลัยครูให้หน่วยงานภายนอกได้เกิดความเข้าใจตรงกัน ทั้งในแง่ภารกิจ บทบาท ผลงาน และผลผลิตที่เป็นนวัตกรรมของวิทยาลัยครู นับว่าด้อยประสิทธิภาพมาก จำเป็นต้องแก้ไขดังนี้

- (1) พัฒนาระบบการสื่อสารภายในวิทยาลัยครูให้มีประสิทธิภาพ ทั้งในแง่การใช้สื่อ และมาตรการทางการบริหาร เช่น การจัดประชุมที่มีระบบ
- (2) ประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานภายนอกเกิดการรับรู้ เข้าใจ และยอมรับบทบาทของวิทยาลัยครู ตามนโยบายใหม่ ว่ามีภารกิจหลักในด้านใดบ้าง มีผลผลิตที่เป็นนวัตกรรมในสาขาและระดับใด
- (3) เพื่อประโยชน์ของนักศึกษา นวัตกรรม และชื่อเสียงของวิทยาลัย ควรมีคณะกรรมการประสานงานและประชาสัมพันธ์ เพื่อติดต่อประสานงานกับหน่วยงานผู้ใช้นวัตกรรมของวิทยาลัยครู ที่จะรับผู้สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยครูในทุกสาขาวิชาได้รับทราบ และยอมรับผู้สำเร็จจากวิทยาลัยครูเข้าทำงานได้ เช่นเดียวกับผู้ที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอื่นในสาขาวิชาเอกเดียวกัน

5. การแก้ปัญหาด้านการขาดแคลนงบประมาณของวิทยาลัยครู จากการวิเคราะห์ด้านงบประมาณสนับสนุนเพื่อการพัฒนาวิทยาลัยครู นับว่ามีปัญหามาก เพราะกว่า 70 % ของงบประมาณแผ่นดินเป็นค่าจ้างและเงินเดือน วิทยาลัยครูเหลืองบประมาณไม่เกิน 30 % เป็นงบพัฒนา นับว่าเป็นยอดเงินที่ต่ำมาก ฉะนั้น ควรดำเนินการแก้ปัญหาดังกล่าว ดังนี้

- (1) รัฐบาลทบทุนบทบาทของวิทยาลัยครูว่าควรจะพัฒนาในด้านใด และต้องจัดงบประมาณสนับสนุนให้เพียงพอับความต้องการเพื่อการพัฒนา
- (2) แก้ปัญหาตามที่ได้เสนอแนะในหัวข้อที่ผ่านมา โดยให้วิทยาลัยครูเป็นนิติบุคคล มีความสามารถ ในการหารายได้ และก่อหนี้ผูกพันเพื่อการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานเพื่อพัฒนาวิทยาลัยครู สามารถจัดการในทรัพย์สินของวิทยาลัยครู ในด้านการให้เช่า การลงทุน เพื่อจัดหารายได้เข้าวิทยาลัยครู

6. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพื่อกำหนดนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ นอกจากข้อเสนอแนะที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อให้การดำเนินงานของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติบรรลุผลสำเร็จสูงสุดดังนี้

- (1) การยุบโครงสร้างการบริหารงานของสหวิทยาลัย ทั้งนี้เพราะสหวิทยาลัยสร้างปัญหาด้านการติดต่อสื่อสารและการประสานงาน ให้มีขั้นตอนที่สลับซับซ้อนเกินความจำเป็น จากประสบการณ์ในฐานะที่เคยเป็นกรรมการสหวิทยาลัยพบว่า สหวิทยาลัยมีสภาพเปรียบเสมือนกับไส้ติ่งของมนุษย์ ซึ่งหาประโยชน์ประโยชน์ได้น้อย ทำให้การทำงานช้าซ้อนสิ้นเปลืองงบประมาณ และพยายามสร้างอาณาจักรในการทำงาน ไม่สามารถใช้ประโยชน์จากทรัพยากรร่วมกันได้อย่างแท้จริง
- (2) การพัฒนาหลักสูตรของวิทยาลัยครู ควรพิจารณาเป็น 2 แนวทาง กล่าวคือ
 แนวทางแรก การพัฒนาหลักสูตรสากล ซึ่งมุ่งเน้นในด้านการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศในทางวิชาการ เป็นสาขาวิชาต่าง ๆ ที่สถาบันอุดมศึกษาทั่ว ๆ ไปจัดการศึกษาอยู่ในปัจจุบัน และจะต้องมีความกล้าหาญเพียงพอที่จะให้ปริญญาเช่นเดียวกับสถาบันอื่น
 แนวทางที่สอง วิทยาลัยครูต้องพัฒนาหลักสูตรให้ตอบสนองต่อความต้องการของท้องถิ่น มีผู้ทรงคุณวุฒิในท้องถิ่นเข้าเป็นกรรมการร่วมร่างหลักสูตร เพื่อจะได้ทราบความต้องการในการพัฒนากำลังคนของท้องถิ่น เพื่อการพัฒนาประเทศชาติต่อไป
- (3) การเปิดสอนระดับบัณฑิตศึกษาของวิทยาลัยครู ควรสร้างหลักสูตรที่มุ่งเน้นการพัฒนากำลังคนระดับสูงของชาติ ในการตอบสนองต่อการที่จะเข้าไปพัฒนาท้องถิ่นที่วิทยาลัยครูรับผิดชอบในการจัดการศึกษา และขณะเดียวกันจะเป็นการพัฒนา จุดบอดด้านความล้มเหลวในการวิจัยของวิทยาลัยครู และไม่ควรจำกัดตัวเองว่าจะเปิดสอนเฉพาะทางด้านการศึกษา แต่ควรกำหนดให้ชัดเจนว่า การจะเปิดสอนในสาขาวิชาใด ๆ นั้นจะต้องตั้งอยู่บนเงื่อนไขต่อไปนี้

ก. ท้องถิ่นต้องการบุคลากร ในระดับที่มีความเชี่ยวชาญสูง แต่สถาบันอุดมศึกษาอื่น ไม่สามารถสนองตอบต่อความต้องการของท้องถิ่นได้เพียงพอ

- ข. วิทยาลัยครูมีความพร้อมในด้านบุคลากร ที่จะเปิดสอนสาขาวิชานั้น ๆ ตามเกณฑ์มาตรฐานที่ใช้อยู่ในมหาวิทยาลัย
 - ค. วิทยาลัยครูมีทรัพยากรอื่น ที่จะสนับสนุนการเปิดสอนระดับมัธยมศึกษาในสาขาวิชาใด ๆ ได้เพียงพอที่จะรับประกันมาตรฐานทางวิชาการได้ โดยเฉพาะตำรา เอกสาร หนังสือ หรือผลงานการวิจัย ห้องเรียน ครุภัณฑ์การศึกษา เป็นต้น
 - ง. วิทยาลัยครูได้พัฒนาระบบบริหารงานการศึกษา ที่มีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะจัดการ หรือเปิดสอนในระดับมัธยมศึกษาได้
- (4) การแสวงหาการสนับสนุนทางการเงิน ทั้งจากรัฐบาล สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร และการเมืองในระดับท้องถิ่น วิทยาลัยครูจะต้องมีข้อมูลที่เพียงพอในการให้ข้อเท็จจริงแก่ฝ่ายการเมือง ไม่ว่าจะเป็นด้านศักยภาพวิทยาลัยครู ความต้องการของท้องถิ่น ที่จะได้รับบริการทางการศึกษาจากวิทยาลัยครู และแนวทางในการแก้ปัญหาของวิทยาลัยครู บนพื้นฐานของหลักวิชาการ และความเป็นไปได้ และมีแผนในการพัฒนาวิทยาลัยครูในระยะยาว ไม่ใช่ ออกกฎหมายเพื่อจำกัดตัวเอง เช่นกรณีที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และวิทยาลัยครูจะต้องวิเคราะห์ถึงผลดีผลเสียต่าง ๆ เพื่อนักการเมืองจะสามารถนำไปประกอบการอภิปรายเพื่อหาทางสนับสนุนได้
- (5) การพัฒนาระบบฐานข้อมูล (Database Management) ให้เป็นระบบ เพราะในปัจจุบัน วิทยาลัยครูได้นำคอมพิวเตอร์เข้าไปใช้ในการเรียนการสอนและการใช้งานมากพอสมควร และมีคณาจารย์ที่เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถพอที่จะวางแผนเพื่อพัฒนาข้อมูลได้ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาข้อมูลเพื่อให้เกิดระบบการจัดการข้อมูล (Management Information Systems : MIS) ซึ่งเป็นระบบการสร้างฐานข้อมูล เพื่อใช้ประกอบการบริหารงานประจำ(Routine System)เป็นการพัฒนาระบบข้อมูลเพื่อการสนับสนุนการตัดสินใจ (Decision Support Systems : DSS) ซึ่งเป็นข้อมูลที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และการพัฒนาข้อมูลเพื่อสนับสนุนการบริหารงาน และการตัดสินใจของนักบริหารระดับสูง (Executive Support Systems : ESS) โดยจัดตั้งขึ้นในรูปคณะกรรมการเพื่อการพัฒนาข้อมูล
- (6) การกระจายอำนาจจากกรมการฝึกหัดครูไปให้วิทยาลัยครู เป็นความสำคัญ

ยิ่งในการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ ที่เปิดโอกาสให้วิทยาลัยครูแต่ละแห่งมีอิสระในการจัดการศึกษา ให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น และเกิดความคล่องตัวในการบริหารงาน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การศึกษาสำรวจแบบคัดขวาง เป็นไปได้บ้าง จะไม่สามารถศึกษาให้ครอบคลุม ประเด็นสำคัญที่อย่างครบถ้วนในอันที่จะทำให้ได้ข้อเสนอแนะที่สมบูรณ์แบบต่อการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จสูงขึ้น แต่อย่างไรก็ตามผู้วิจัยเห็นว่างานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ทั้งในแง่ของการสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ และเป็นความรู้ที่มีคุณค่าต่อการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ ในอันที่จะแก้ไขปรับปรุงให้วิทยาลัยครูสามารถปฏิบัติตามภารกิจตาม พ.ร.บ. วิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 ได้บรรลุผลสำเร็จยิ่งขึ้น หากผู้บริหารระดับสูงของวิทยาลัยครู นับตั้งแต่อธิบดีกรมการฝึกหัดครู ลงมาถึงอธิการได้เปิดใจให้กว้างที่จะรับฟังข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะต่าง ๆ ด้วยใจที่เป็นธรรม เพื่อความเจริญของประเทศชาติแล้ว งานวิจัยนี้จะเป็นอย่างยิ่งต่อชาววิทยาลัยครู และชาติบ้านเมือง

แต่อย่างไรก็ตาม หากได้ทำการศึกษาวิจัย เกี่ยวกับการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติในขอบข่ายต่อไปนี้ จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ คือ

1. การศึกษารูปแบบการบริหารวิทยาลัยครู ที่ตอบสนองต่อการพัฒนาท้องถิ่น ทั้งนี้เพราะบทบาทที่สำคัญประการหนึ่งของวิทยาลัยครู คือ การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม หากได้ศึกษาเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิทยาลัยครูแล้ว น่าจะได้แนวทางที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติภารกิจดังกล่าวของวิทยาลัยครู

2. การศึกษาเพื่อพัฒนาตัวแบบในการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ โดยอาศัยแนวทางในการสร้างกรอบในการศึกษา (Conceptual Framework) ให้เป็นการวิเคราะห์ตัวแบบที่ใช้เทคนิคทางสถิติการวิเคราะห์เส้นโยง (Path Analysis) เข้ามาช่วยในการวิเคราะห์ ทั้งนี้จะช่วยให้ทราบถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลและความเกี่ยวข้องกับการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติในระดับใด

3. การศึกษาเปรียบเทียบการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ ให้เกิดความครอบคลุมในประเด็นต่าง ๆ ว่า วิทยาลัยครูที่กระจายอยู่ตามภูมิภาคต่าง ๆ มีสภาพการนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างไร ปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลสูงสุดต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติ การนำนโยบายไปปฏิบัติในแต่ละพื้นที่ที่มีความแตกต่างกันมากน้อยเพียงไร ผลการศึกษาที่จะค้นพบมีความแตกต่างจากการศึกษาค้างคาน้อย่างไรบ้าง

4. การศึกษาลักษณะผู้นำ ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ ทั้งในระดับอธิการ รองอธิการ หัวหน้าคณะวิชา หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เทียบเท่าศูนย์ หรือสำนัก ทั้งนี้เพื่อจะเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของวิทยาลัยครู ให้สามารถใช้เทคนิคทางการบริหาร ที่สอดคล้องกับการพัฒนาวิทยาลัยครูให้เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่สมบูรณ์แบบ

5. การวิจัยเพื่อพัฒนาการศึกษาวิจัยของวิทยาลัยครู ให้เพิ่มขีดความสามารถในการวิจัยของอาจารย์วิทยาลัยครู ทั้งในแง่การพัฒนางานวิจัยในฐานะอุดมศึกษา และการวิจัยท้องถิ่นเพื่อการเตรียมความพร้อมของวิทยาลัยครูให้สามารถเปิดสอนในระดับบัณฑิตศึกษาได้

6. การวิจัยเปรียบเทียบกรอบการศึกษา การนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ กับการนำไปประยุกต์ใช้ ในการศึกษาสถาบันการศึกษาอื่นที่อยู่ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เช่น สถาบันราชมนฑล เพื่อเปรียบเทียบให้เห็นถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติว่าแตกต่างกันหรือคล้ายคลึงกันอย่างไร เพื่อจะได้สังเคราะห์ขึ้นเป็นกรอบทฤษฎีด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติได้

3. ปัญหาที่เกิดขึ้นในการวิจัย

การศึกษาวิจัยนี้ เผชิญกับปัญหาที่สำคัญหลายประการ หากนำมาพิจารณาไว้ ณ ที่นี้จะ เป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่ จะวิจัยเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ หรือ การวิจัยที่เกี่ยวกับนโยบายสาธารณะ ซึ่งผู้วิจัยเผชิญกับปัญหาที่สำคัญดังนี้

1. การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะใด ๆ จะต้องพิจารณาว่า นโยบายดังกล่าว จะมีการเปลี่ยนแปลงในระหว่างการศึกษาหรือไม่ การเปลี่ยนแปลงจะส่งผลกระทบต่อกระบวนการวิจัยมากน้อยเพียงใด เช่น กรณีของ พ.ร.บ. วิทยาลัยครูฉบับนี้มีความเคลื่อนไหวที่จะมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงต้องเก็บข้อมูลด้วยความเร่งรีบ

2. การเก็บข้อมูลจากวิทยาลัยครู เป็นอีกสถาบันที่อาจจะได้รับความร่วมมือ
น้อย การเก็บข้อมูลจะต้องอาศัยความคุ้นเคย หรือบุคคลที่ผู้ให้ข้อมูลรู้จักช่วยเก็บข้อมูลให้
และจะต้องใช้ความอดทนสูง

3. การเก็บข้อมูลทัศนคติของวิทยาลัยครู นับว่าเป็นปัญหาที่สำคัญอีกประการ
หนึ่งที่มีความยุ่งยากมาก เนื่องจากระบบข้อมูลพื้นฐานของวิทยาลัยครูยังไม่เป็นระบบ

4. อาจารย์วิทยาลัยครูส่วนหนึ่งให้ความสำคัญต่อการวิจัยต่ำมาก จึงทำให้
คอบแบบสอบถามเพียงเพื่อให้เสร็จเท่านั้น ฉะนั้นจะต้องหาทางเข้าไปพูดคุยเพื่อให้พวก
เขาเกิดความเข้าใจ และเกิดความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือ

โดยสรุป การวิจัยเรื่อง "การนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ กระณีศึกษา
สหวิทยาลัยอีสานใต้" ผู้วิจัยได้ศึกษาการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ เป็นนโยบาย
ทางด้านการศึกษา คือ พ.ร.บ. วิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 เหตุผลใน
การศึกษานโยบายนี้ เพราะว่าการประกาศใช้กฎหมายฉบับนี้ เป็นจุดเปลี่ยนแปลงบทบาทที่
สำคัญของวิทยาลัยครู กล่าวคือ เป็นการเปลี่ยนบทบาทจากที่เคยจัดการศึกษาในถึงระดับ
ปริญญาตรีในด้านการศึกษา(ค.บ.) เป็นการจัดการศึกษาถึงระดับปริญญาตรีทั้งทางด้านการ
ศึกษา(ค.บ.) ศิลปศาสตร์(ศศ.บ.) และวิทยาศาสตร์(วท.บ.) วิทยาลัยครูทั้ง 36 แห่ง
มีการเปลี่ยนแปลงเหมือนกัน และเริ่มต้นในการนำนโยบายไปปฏิบัติในปีการศึกษา 2529
เป็นต้นมา

การศึกษานำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ เป็นการประเมินระดับ
ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของนโยบายที่แปรเป็นภารกิจหลัก 5 ประการของวิทยาลัยครู
คือ การสอนนักศึกษาภาคปกติ การสอนนักศึกษาภาค กศ.บป. การวิจัย การส่งเสริมศิลป
วัฒนธรรม และการให้บริการทางวิชาการ ตัวแปรดังกล่าวได้กำหนดให้เป็นตัวแปรตาม
โดยให้อาจารย์วิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยอีสานใต้ในฐานะเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุด ในการ
นำนโยบายไปปฏิบัติ เป็นผู้ประเมินความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติในรูปของอัตรา
ส่วนร้อยละ จากแบบสอบถาม 269 ชุด โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญในการศึกษาเพื่อค้นหา
ปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุด ที่อธิบาย และทำนายความสำเร็จในการนำนโยบายของวิทยาลัยครู
ไปปฏิบัติ และเพื่อให้การเสนอแนะแก่วิทยาลัยครูด้านการปฏิบัติการกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์
สูงสุด ทั้งนี้ ได้พัฒนากรอบความคิดเชิงทฤษฎีในการวิจัย จากวรรณกรรมด้านการนำ
นโยบายไปปฏิบัติ โดยได้สกัดตัวแปรอิสระซึ่งเป็นตัวแปรเชิงนโยบาย 6 ตัว คือ การให้

ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำ โครงสร้างของนโยบาย ทักษะการ การติดต่อสื่อสาร และการสนับสนุนทางการเมือง และได้ประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC⁺ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและเชิงตีความ เพื่อทดสอบยืนยันหรือหักล้างสมมติฐานการวิจัย

ผลจากการศึกษาพบว่า ถ้าแบ่งระดับความสำเร็จ ในการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติเป็น 3 ระดับ คือสูง (60% ขึ้นไป) ปานกลาง (50-59%) และต่ำหรือไม่ประสบผลสำเร็จ (ไม่เกิน 49%) โดยพิจารณาจากจำนวนของผู้ตอบแบบสอบถามตั้งแต่ 50% ขึ้นไปพบว่าในภาพรวมแล้ว การนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ ประสบความสำเร็จในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาภารกิจหลักทั้ง 5 ประการพบว่า ภารกิจที่ประสบความสำเร็จในระดับสูง คือ การสอนนักศึกษาภาค กศ.บป. การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ส่วนการสอนนักศึกษาภาคปกติประสบความสำเร็จในระดับปานกลาง แต่การวิจัยของวิทยาลัยครูถือว่าไม่ประสบผลสำเร็จ

ตัวแปรเชิงนโยบายที่มีอิทธิพลสูงสุดในการอธิบายและการทำนายความสำเร็จ ในการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ คือ การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือภาวะผู้นำ ส่วนตัวแปรเชิงที่เหลือไม่มีความสำคัญต่อการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติในเชิงสถิติ และยืนยันสมมติฐานทุกข้อในการศึกษานี้

ปัญหาและอุปสรรคสำคัญในการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ คือ (1) ระบบการสรรหาอธิการของวิทยาลัยครู ที่เปิดโอกาสให้สามารถดำรงตำแหน่งได้จนเกษียณอายุราชการ (2) การขาดงบประมาณสนับสนุนการวิจัย (3) ระเบียบการจ่ายเงินอุดหนุน การวิจัยที่ไม่คล่องตัว (4) ขาดบุคลากรพลเรือนในการช่วยอำนวยความสะดวก (5) ขั้นตอนการปฏิบัติงานมากเกินไป (6) ระบบการบริหารงานบุคคลที่ขาดประสิทธิภาพ (7) การใช้ระเบียบการวัดผลการศึกษาที่แตกต่างกัน และ (7) หลักสูตรไม่สอดคล้องกับการพัฒนาท้องถิ่น

ข้อเสนอแนะแบ่งเป็น 2 ประเด็นหลัก คือ ประเด็นแรกเป็นข้อเสนอแนะในการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติแยกเป็นสองประการคือ ประการแรก ข้อเสนอแนะเพื่อการกำหนดนโยบายของวิทยาลัยครูต่อรัฐบาลในการแก้กฎหมายของวิทยาลัยครู มีดังนี้ (1) ให้วิทยาลัยครูเป็นนิติบุคคล (2) ให้ทบวงคลังของวิทยาลัยครู (3) ให้กำหนดวิธีการสรรหาผู้บริหารของวิทยาลัยครู โดยใช้ระบบของมหาวิทยาลัย (4) ให้สามารถเปิดสอนในระดับมัธยมศึกษา (5) ให้กำหนดโครงสร้างตามความจำเป็น และ (6) เปิดโอกาสให้ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการบริหารงานของวิทยาลัยครู

ประการที่สอง เป็นข้อเสนอแนะในการนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จสูงสุด มีดังนี้ (1) ให้ความสำคัญกระบวนการสรรหาอธิการของวิทยาลัยครู โดยให้ผู้ขึ้นดำรงตำแหน่งอธิการวิทยาลัยครูเป็นผู้ที่ได้รับการสรรหา จากวิทยาลัยครูแห่งนั้นๆ ดำรงตำแหน่งติดต่อกันไม่เกินสองวาระ และไม่ควรแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งอธิการที่วิทยาลัยครูแห่งอื่น (2) พัฒนาลูกกรงในสาขาที่ขาดแคลน และเน้นบรรจุบุคลากรในสาขาที่ขาดแคลนแทนอัตราว่างและอัตราเกษียณ (3) จัดสรรงบประมาณให้สาขาวิชาการอื่นเพิ่มจากปัจจุบัน (4) แก้อັบงคัปดาห์ด้วยการวัดผลการศึกษาให้นักศึกษาคปค.และกศ.บป. ให้เหมือนกัน (5) จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการวิจัยเพิ่มขึ้นจนสามารถวิจัยได้อย่างเพียงพอ และแก้ไขระเบียบการจ่ายเงินอุดหนุนการวิจัยให้เกิดความคล่องตัวมากขึ้น (6) ปรับปรุงโครงสร้างของวิทยาลัยครูให้กระชับรัด เน้นการใช้บุคลากรร่วมกัน (7) ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้เกิดความรวดเร็ว (8) พัฒนาระบบฐานข้อมูลของวิทยาลัยครู (9) เน้นการประชาสัมพันธ์ และการประสานงานกับหน่วยงานผู้ใช้นวัตกรรมของวิทยาลัยครู (10) ให้อิสระแก่วิทยาลัยครูในการบริหารงาน และ (11) ยุบสัวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะประเด็นที่สองเป็นการเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัย วิทยาลัยครูควรวิจัยในเรื่องที่เน้นการพัฒนารูปแบบของวิทยาลัยครูให้ตอบสนองต่อการพัฒนาท้องถิ่นมากที่สุด

ภาคผนวกที่ 1

แผนภูมิแสดงระบบโครงสร้าง

ของวิทยาลัยครู

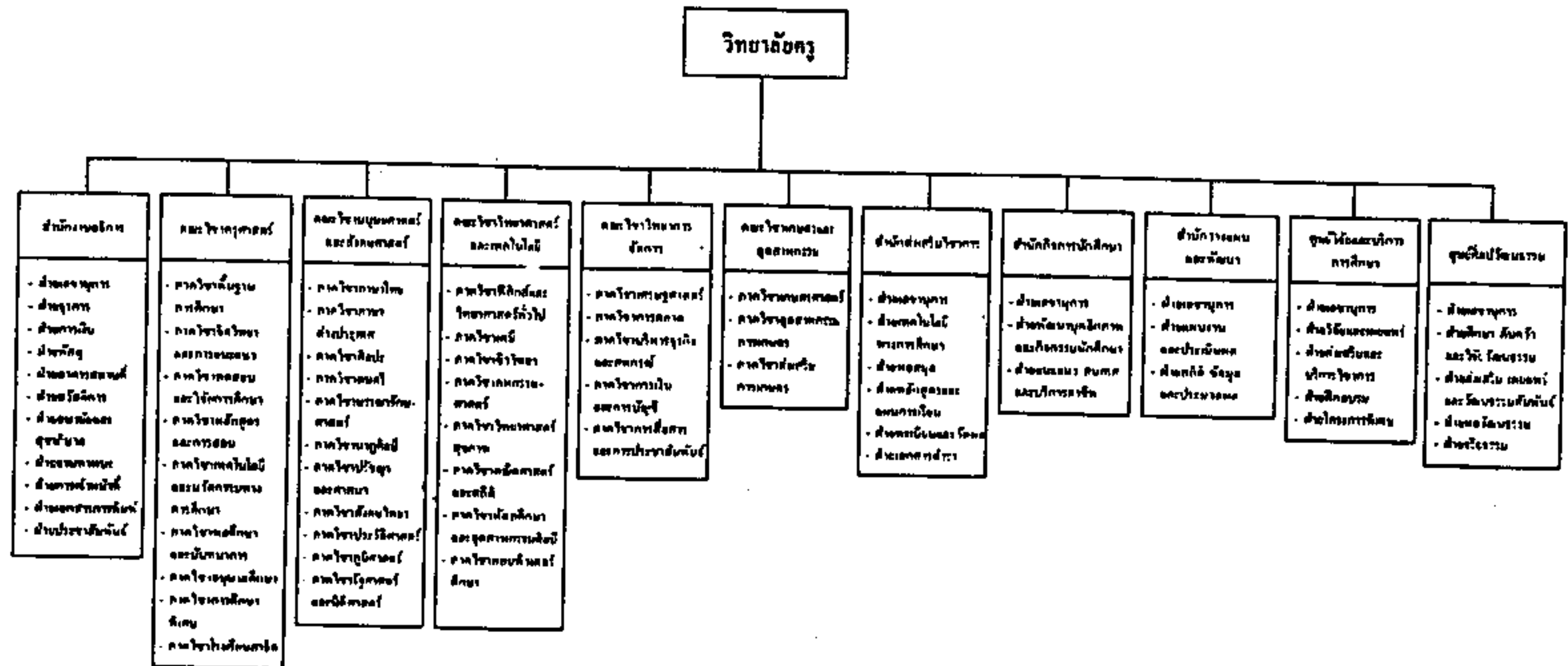




371



373



แผนภูมิที่ 7 การแบ่งส่วนราชการของ วค.พิบูลสงคราม

ภาคผนวกที่ 3

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง

ข้อความกับคะแนนรวม

ภาคผนวกที่ 3

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามกับคะแนนรวม

ก. คำนวณประสิทธิภาพ

1. ลักษณะโครงสร้างของนโยบาย	r
18. พ.ร.บ. วิทยาลัยครูฉบับปัจจุบันส่งเสริม ต่อการพัฒนาวิทยาลัยครูแห่งนี้	.56
19. พ.ร.บ. วิทยาลัยครูฉบับปัจจุบันไม่เป็น ประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่น	.45
20. พ.ร.บ. วิทยาลัยครูฉบับปัจจุบันกำหนด วัตถุประสงค์ไว้ชัดเจนว่าจะผลิตบุคลากรในสาขาใด	.39
21. โครงสร้างใหม่ในการแบ่งหน่วยงานตาม พ.ร.บ. วิทยาลัยครู ฉบับปัจจุบันเหมาะสมสำหรับวิทยาลัยครูของท่าน	.59
22. การตรา พ.ร.บ. วิทยาลัยครูฉบับปัจจุบันขาดการวางแผน เพื่อการพัฒนาวิทยาลัยครู	.61
23. พ.ร.บ. วิทยาลัยครูฉบับปัจจุบันเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาวิชาการ	.62
24. การปฏิบัติงานตาม พ.ร.บ. วิทยาลัยครูฉบับปัจจุบันทำให้เกิด ความล่าช้า ทั้งนี้เพราะความไม่เหมาะสม ของระเบียบต่าง ๆ ที่ออกมาบังคับใช้	.60
25. การใช้ระเบียบการวัดผลการศึกษา นักศึกษาภาค ปกติกับนักศึกษา กศ.บป. ที่ต่างกันเป็นสาเหตุสำคัญ ประการหนึ่งที่ทำให้มาตรฐานการศึกษาของ วิทยาลัยครูด้อยลงไป	.41
26. พ.ร.บ. วิทยาลัยครูฉบับปัจจุบันทำให้ขาดศูนย์รวมของระบบ ข้อมูลในวิทยาลัยครูจึงไม่สามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	.59

27. วิทยาลัยครูของท่านได้พัฒนาโครงสร้างการจัดองค์การตาม
พ.ร.บ.ฉบับปัจจุบันดีขึ้นจึงช่วยให้การสั่งการเกิด
ความรวดเร็วยิ่งขึ้น .37
28. การจัดโครงสร้างของวิทยาลัยครูตาม พ.ร.บ. วิทยาลัยครูฉบับ
ปัจจุบันไม่สามารถปฏิบัติการกิจได้ตามวัตถุประสงค์อย่างแท้จริง .59
29. วิธีการย้ายอธิการเมื่อครบวาระ 4 ปี เพื่อรักษาสถาบันภาพการ
เป็นอธิการนับว่าเป็นมูลเหตุสำคัญที่ทำให้ .47
2. ทรัพยากรเพื่อการปฏิบัติงานตาม พ.ร.บ. วิทยาลัยครู ฉบับปัจจุบัน
30. การจัดสรรทรัพยากรในด้านการบรรจุอาจารย์เพื่อการปฏิบัติตาม
พ.ร.บ.ฉบับปัจจุบันไม่ได้คำนึงภารกิจใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไป .55
31. การจัดสรรงบประมาณเพื่อการวิจัยของวิทยาลัยครูตาม
โครงสร้างใหม่อยู่ในลำดับความสำคัญต่ำมาก .54
32. งบประมาณที่จัดสรรให้คณะวิชาจะท่วมนไปเพื่อการพัฒนาสาขา
วิชาการอื่นมากกว่าสาขาวิชาการศึกษา .21
33. อาจารย์ที่สังกัดภาควิชาของท่านมีจำนวนครบตามเกณฑ์ที่
ทำให้การจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ .49
34. วิชาที่ท่านสอนในปัจจุบันส่วนมากจะขาดแคลนอุปกรณ์การเรียนการสอน .57
35. มีบางภาควิชาที่สังกัดคณะวิชาที่ตั้งขึ้นใหม่ไม่มีอาจารย์ประจำ .65
36. คุณวุฒิของอาจารย์ที่สอนในคณะวิชาที่จัดตั้งใหม่ส่วนใหญ่
ไม่ตรงกับวิชาที่ต้องสอน .53
37. เอกสารและตำราของหอสมุดในวิทยาลัยครูของท่าน
ยังไม่เพียงพอต่อการพัฒนางานวิชาการในปัจจุบัน .65
38. ถ้าพิจารณาจากทรัพยากรด้านต่าง ๆ ของวิทยาลัยยังไม่สมควร
เปิดสอนสาขาวิชาการอื่นตาม พ.ร.บ. ใหม่ .52
3. การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตาม พ.ร.บ. วิทยาลัยครู ฉบับปัจจุบัน
39. การใช้ดุลพินิจของท่านในการตัดสินใจเพื่อการปฏิบัติตาม พ.ร.บ.
ฉบับปัจจุบันทำให้เกิดการเบี่ยงเบนเป้าหมายของ พ.ร.บ. .49

39. บุคลากรของวิทยาลัยครูให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติภารกิจตาม
พ.ร.บ. วิทยาลัยครูฉบับปัจจุบันมากกว่าฉบับก่อน .60
40. การปฏิบัติภารกิจของวิทยาลัยครูไม่ได้เป็นไปตามวัตถุประสงค์
เพื่อการพัฒนาวิทยาลัยครูให้เป็นสถานอุดมศึกษาของท้องถิ่น .59
41. อาจารย์ส่วนใหญ่ในวิทยาลัยครูของท่านเห็นด้วยกับการเปิดสอน
สาขาวิชาการอื่นเพราะ จะช่วยให้วิทยาลัยครูได้พัฒนาศักยภาพ
ของตนมากขึ้น .57
42. บรรยาการทางการบริหารในวิทยาลัยครูของท่านไม่ส่งเสริมให้
บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานนับแต่การใช้
พ.ร.บ. วิทยาลัยครูฉบับใหม่เป็นต้นมา .61
43. คณะอาจารย์ส่วนใหญ่ในวิทยาลัยครูแห่งนี้ให้การสนับสนุน
การปฏิบัติตาม พ.ร.บ. ฉบับปัจจุบัน .63
44. ผู้มีบทบาทสำคัญในการผลักดัน พ.ร.บ. วิทยาลัยครูฉบับปัจจุบันยังมี
บทบาทสำคัญมากต่อการให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของ
วิทยาลัยครูอยู่ในขณะนี้ .36
45. อาจารย์วิทยาลัยครูในยุคปัจจุบันไม่ให้ความสำคัญต่อการ
ปฏิบัติงานในภาควิชาของตน .39
46. อาจารย์ในวิทยาลัยครูแห่งนี้มีความผูกพันต่อการรับผิดชอบ
ในการปฏิบัติหน้าที่มากขึ้น
นับตั้งแต่ใช้ พ.ร.บ. ฉบับใหม่เป็นต้นมา .60
4. การสนับสนุนทางการเงินเพื่อการปฏิบัติตาม
พ.ร.บ. วิทยาลัยครูฉบับปัจจุบัน
47. นับตั้งแต่ใช้ พ.ร.บ. วิทยาลัยครูฉบับปัจจุบัน วิทยาลัยครู
แห่งนี้ได้รับการสนับสนุนให้ปฏิบัติงานจากบุคคลต่อไปนี้ระดับใด
- 47.1 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการหรือรัฐมนตรีผู้รับผิดชอบ .53
- 47.2 ส.ส. ในเขตรับผิดชอบของวิทยาลัยครู .57
- 47.3 ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ .49
- 47.4 อธิบดีกรมการฝึกหัดครู .63

47.5	สภาการฝึกหัดครู	.60
47.6	สมาชิกรัฐสภาจังหวัด	.63
47.7	สมาชิกรัฐสภาเทศบาล	.52
47.8	สมาคมศิษย์เก่า	.40
47.9	นักธุรกิจในระดับท้องถิ่น	.74
47.10	คณะกรรมการประจำวิทยาลัย (กว.)	.66
47.11	คณะกรรมการสหวิทยาลัย (กสว.)	.63
48.	คณะผู้บริหารของวิทยาลัยครูมีความสามารถนสวง หาการสนับสนุนจากบุคคลหรือองค์กรต่อไปนี้ในระดับใด	
48.1	การขอทุนช่วยเหลือจากต่างประเทศ	.51
48.2	การขอความร่วมมือจากมหาวิทยาลัย	.57
48.3	การขอความร่วมมือจากจังหวัด	.66
48.4	การขอความร่วมมือจากธุรกิจเอกชน	.70
48.5	การขอความร่วมมือจากส่วนราชการอื่น	.62
49.	การแก้ไขพ.ร.บ. วิทยาลัยครูให้สามารถ เปิดสอนในระดับสูงกว่าปริญญาตรี ได้รับการ สนับสนุนจากรัฐบาลชุดปัจจุบัน	.31
5.	การติดต่อสื่อสารในการปฏิบัติตาม พ.ร.บ. วิทยาลัยครูฉบับปัจจุบัน	
50.	การสั่งการของวิทยาลัยครูมีขั้นตอนมากเกินไป ส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน	.70
51.	ผู้ปฏิบัติงานในวิทยาลัยครูในยุคปัจจุบันเกิดความสับสน ในการปฏิบัติตามระเบียบและคำสั่ง เพราะการขาดความชัดเจน	.74
52.	การสื่อสารในวิทยาลัยครูของท่านในยุคปัจจุบัน มีระดับความถูกต้องมากกว่า พ.ร.บ. ฉบับเดิม	.62
53.	วิทยาลัยครูแห่งนี้กำหนดอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของหน่วยงานต่าง ๆ ตาม พ.ร.บ. วิทยาลัยครูฉบับปัจจุบันไว้ชัดเจนมากขึ้น	.66

6. ภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยครูตาม พ.ร.บ.ฉบับปัจจุบัน	
54. อธิการได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภายนอก ในการปฏิบัติงานในวิทยาลัยครูแห่งนี้มากขึ้น	.69
55. อธิการสามารถสร้างเอกภาพในการบริหาร เพื่อให้ปฏิบัติงานร่วมกับรองอธิการได้มากขึ้น	.74
56. อธิการในยุคปัจจุบันมีความสามารถในการ ให้คำปรึกษาแก่คณาจารย์ได้มากขึ้น	.77
57. ผู้บริหารส่วนใหญ่ในวิทยาลัยครูแห่งนี้ สามารถสร้าง แรงจูงใจให้อาจารย์ปฏิบัติหน้าที่ ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	.11
58. อธิการได้เตรียมการอย่างมากเพื่อให้เกิดความร่วมมือใน การเปลี่ยนแปลงตาม พ.ร.บ. วิทยาลัยครูฉบับปัจจุบัน	.70
59. อธิการไม่สนใจต่อข้อเสนอแนะของคณาจารย์วิทยาลัยครูแห่งนี้	.63
60. อธิการมีความฉะฉานต่อการแก้ปัญหาความขัดแย้งมากขึ้นในยุคปัจจุบัน	.75
61. รองอธิการคำนึงถึงการรักษาดำรงตำแหน่งของตนเอง	.63
62. หัวหน้าคณะวิชาของท่านมีความสามารถสูงใน การพัฒนางานวิชาการในคณะวิชา	.52

ข. ตัวแปรตาม

1. การสอนนักศึกษาภาคปกติ

65.1 การพัฒนาหลักสูตรของวิทยาลัยครู ตรงกับความต้องการของท้องถิ่น	.70
65.2 การสอนนักศึกษาสาขาวิชาการอื่น ได้มาตรฐานใกล้เคียงกับมหาวิทยาลัย	.75
65.3 สามารถเปิดสอนสาขาวิชาการศึกษาเฉพาะ วิชาเอกที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน	.79
65.4 ผู้สำเร็จการศึกษาสาขาวิชาการอื่นสามารถ ทำงานได้ภายในเวลา 2 ปี	.81

65.5	ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีสามารถทำงานทำได้ภายในเวลา 2 ปี	.68
2.	การส่งเสริมวิทยฐานะของบุคลากรในท้องถิ่น	
66.1	วิทยาลัยครูสามารถจัดการศึกษาให้แก่บุคลากรประจำการตามโครงการ กศ.บป. ได้ตรงตามความต้องการของหน่วยงานผู้ใช้บุคลากร	.81
66.2	วิทยาลัยครูได้ขยายโอกาสทางการศึกษาให้แก่บุคลากรของท้องถิ่นตาม โครงการ กศ.บป. จนประสบความสำเร็จ	.81
66.3	วิทยาลัยครูรับนักศึกษาเข้าเรียนตามโครงการ กศ.บป. ซึ่งเป็นบุคลากรผู้ปฏิบัติงานทำประจำร้อยละ	.73
66.4	วิทยาลัยครูสามารถระดมทรัพยากรในท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการศึกษาโครงการ กศ.บป.	.79
3.	การวิจัย	
67.1	อาจารย์วิทยาลัยครูแห่งนี้ที่มีความรู้ความสามารถในการวิจัยได้	.66
67.2	อาจารย์วิทยาลัยครูแห่งนี้ทำการวิจัยคนละไม่ต่ำกว่า 1 เรื่อง ในเวลา 2 ปี	.90
67.3	ผลงานวิจัยของอาจารย์วิทยาลัยครูแห่งนี้ได้ถูกนำไปประยุกต์ใช้จริง	.89
67.4	อาจารย์วิทยาลัยครูแห่งนี้สามารถหาทุนมาสนับสนุนการวิจัยของตนนอกเหนือจากงบประมาณของวิทยาลัยครู และกรมการฝึกหัดครู	.84
4.	การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	
68.1	วิทยาลัยครูแห่งนี้สามารถเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นให้เป็นที่ประจักษ์แก่สังคม	.94

68.2	วิทยาลัยครูแห่งนี้ประสบความสำเร็จในฐานะที่เป็นศูนย์วิชาการด้านศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น	.96
68.3	วิทยาลัยครูแห่งนี้ประสบความสำเร็จในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น	.95

5. การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม

69.1	อาจารย์วิทยาลัยครูแห่งนี้ที่ประสบความสำเร็จในการเข้าไปมีส่วนร่วมในโครงการพัฒนาต่าง ๆ	.87
69.2	โครงการฝึกอบรมที่จัดโดยวิทยาลัยครูแห่งนี้ประสบผลสำเร็จ	.90
69.3	อาจารย์วิทยาลัยครูแห่งนี้ประสบผลสำเร็จในการเป็นวิทยากรให้หน่วยงานภายนอก	.90

หมายเหตุ คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ข้างต้น มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.00 ทุกตัว ยกเว้น $r=0.11$ มีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ 0.05

ภาคผนวกที่ 4

สมการถดถอยพหุคูณ

(MULTIPLE REGRESSION EQUATIONS)

ภาคผนวกที่ 4

สมการถดถอยพหุคูณ (MULTIPLE REGRESSION EQUATIONS)

1. สมการถดถอยเชิงพหุคูณที่มีตัวแปรอิสระ 6 ตัว

การนำเสนอสมการถดถอยเชิงพหุคูณของชุดหนึ่ง ๆ จะประกอบด้วย 2 สมการ คือ สมการแรกจะใช้ค่าน้ำหนักในการพยากรณ์ที่เป็นคะแนนดิบ (b) ส่วนสมการที่สองจะเป็นค่าคะแนนมาตรฐาน (Beta) ดังนี้

1. ความสำเร็จในการสอนนักศึกษาภาคปกติ (TEACH) ประกอบด้วย (ตารางที่ 7.3)

$$1.1 \text{ TEACH} = 132.73 + 2.70\text{DISPO} + 1.06\text{LEADER} + 1.99\text{POLICY} + 0.68\text{POLITI} - 0.59\text{RESO} + 0.83\text{COMMU}$$

$$1.2 \text{ TEACH} = 0.21\text{DISPO} + 0.13\text{LEADER} + 0.15\text{POLICY} + 0.11\text{POLITI} - 0.04\text{RESO} + 0.04\text{COMMU}$$

2. ความสำเร็จในการสอนนักศึกษาภาคศ.บป. (PROMOTION)

ประกอบด้วย (ตารางที่ 7.4)

$$2.1 \text{ PROMOTION} = 130.99 + 1.73\text{DISPO} + 1.60\text{LEADER} + 1.71\text{POLICY} + 0.63\text{POLITI} - 2.09\text{COMMU} + 0.72\text{RESO}$$

$$2.2 \text{ PROMOTION} = 0.15\text{DISPO} + 0.22\text{LEADER} + 0.15\text{POLICY} + 0.12\text{POLITI} - 0.12\text{COMMU} + 0.06\text{RESO}$$

3. ความสำเร็จในการวิจัย (RESEARCH) ประกอบด้วย (ตารางที่ 7.5)

$$3.1 \text{ RESEARCH} = 27.05 + 1.82\text{POLITI} + 2.07\text{COMMU} + 1.54\text{POLICY} - 0.54\text{RESO} + 0.43\text{LEADER} - 0.27\text{DISPO}$$

$$3.2 \text{ RESEARCH} = 0.31\text{POLITI} + 0.11\text{COMMU} + 0.12\text{POLICY} - 0.04\text{RESO} + 0.05\text{LEADER} - 0.03\text{DISPO}$$

4. ความสำเร็จในการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม (CULTURAL) ประกอบด้วย
(ตารางที่ 7.6)

$$4.1 \text{ CULTURAL} = 6.60 + 3.72\text{DISPO} + 1.03\text{POLITI} + 1.63\text{POLICY} + \\ 1.49\text{COMMU} + 0.85\text{RESO} - 0.11\text{LEADER}$$

$$4.2 \text{ CULYUTSL} = 0.31\text{DISPO} + 0.18\text{POLITI} + 0.13\text{POLICY} + 0.08\text{COMMU} + \\ 0.07\text{RESO} - 0.01\text{LEADER}$$

5. ความสำเร็จในการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม (TECHNICAL) ประกอบด้วย
(ตารางที่ 7.7)

$$5.1 \text{ TECHNICAL} = 34.20 + 2.33\text{DISPO} + 1.73\text{LEADER} + 0.71\text{POLITI} + 0.98\text{RESO} + \\ 0.86\text{POLICY} - 0.46\text{COMMU}$$

$$5.2 \text{ TECHNICAL} = 0.22\text{DISPO} + 0.26\text{LEADER} + 0.14\text{POLITI} + 0.09\text{RESO} + \\ 0.08\text{POLICY} - 0.03\text{COMMU}$$

6. ความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติของวิทยาลัยครู (IMPLEMENTATION)
ประกอบด้วย (ตารางที่ 7.8)

$$6.1 \text{ IMPLEMENTATION} = 34.20 + 2.33\text{DISPO} + 1.73\text{LEADER} + 0.71\text{POLITI} + \\ 0.98\text{RESO} + 0.86\text{POLICY} - 0.46\text{COMMU}$$

$$6.2 \text{ IMPLEMENTATION} = 0.22\text{DISPO} + 0.26\text{LEADER} + 0.14\text{POLITI} + 0.09\text{RESO} + \\ 0.08\text{POLICY} - 0.03\text{COMMU}$$

2. สมการถดถอยเชิงพหุคูณที่มีตัวแปรอิสระ 5 ตัว

แนวการนำเสนอมีลักษณะเดียวกับชุดที่ผ่านมาคือ

1. ความสำเร็จในการสอนนักศึกษาภาคปกติ (TEACH) ประกอบด้วย (ตารางที่ 7.11)

$$1.1 \text{ TEACH} = 144.50 + 3.18\text{DISPO} + 1.69\text{LEADER} + 1.58\text{POLICY} - \\ 0.76\text{RESO} + 0.89\text{COMMU}$$

$$1.2 \text{ TEACH} = 0.25\text{DISPO} + 0.21\text{LEADER} + 0.12\text{POLICY} - 0.06\text{RESO} + 0.04\text{COMMU}$$

2. ความสำเร็จในการสอนนักศึกษาภาค กศ.บป. (PROMOTION) ประกอบด้วย
(ตารางที่ 7.12)

$$2.1 \text{ PROMOTION} = 10.63 + 2.44\text{DISPO} + 1.89\text{LEADER} + 1.39\text{POLICY} - 1.87\text{COMMU} + 0.18\text{RESO}$$

$$2.2 \text{ PROMOTION} = 0.22\text{DISPO} + 0.27\text{LEADER} + 0.13\text{POLICY} - 0.11\text{COMMU} + 0.02\text{RESO}$$

3. ความสำเร็จในการวิจัยของวิทยาลัยครู (RESEARCH) ประกอบด้วย
(ตารางที่ 7.13)

$$3.1 \text{ RESEARCH} = 58.11 + 1.44\text{LEADER} + 1.51\text{DISPO} + 1.95\text{COMMU} + 0.37\text{POLICY} - 0.29\text{RESO}$$

$$3.2 \text{ RESEARCH} = 0.17\text{LEADER} + 0.09\text{DISPO} + 0.09\text{COMMU} + 0.03\text{POLICY} - 0.02\text{RESO}$$

4. ความสำเร็จในการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม (CULTURAL) ประกอบด้วย
(ตารางที่ 7.14)

$$4.1 \text{ CULTURAL} = 31.63 + 4.73\text{DISPO} + 1.56\text{COMMU} + 0.90\text{POLICY} + 0.62\text{RESO} + 0.49\text{LEADER}$$

$$4.2 \text{ CULTURAL} = 0.39\text{DISPO} + 0.08\text{COMMU} + 0.07\text{POLICY} + 0.04\text{RESO} + 0.06\text{LEADER}$$

5. ความสำเร็จในการให้บริการทางวิชาการ (TECHNICAL) ประกอบด้วย
(ตารางที่ 7.15)

$$5.1 \text{ TECHNICAL} = 49.56 + 2.24\text{LEADER} + 2.38\text{DISPO} + 1.05\text{RESO} + 0.79\text{POLICY} - 0.39\text{COMMU}$$

$$5.2 \text{ TECHNICAL} = 0.33\text{LEADER} + 0.23\text{DISPO} + 0.09\text{RESO} + 0.08\text{POLICY} - 0.02\text{COMMU}$$

6. ความสำเร็จในการนํานโยบายไปปฏิบัติของวิทยาลัยครู (IMPLEMENTATION) ประกอบด้วย (ตารางที่ 7.16)

$$6.1 \text{ IMPLEMENTATION} = 430.93 + 14.24\text{DISPO} + 7.75\text{LEADER} + 5.05\text{POLICY} + 2.14\text{COMMU} + 0.79\text{RESO}$$

$$6.2 \text{ IMPLEMENTATION} = 0.31\text{DISPO} + 0.26\text{LEADER} + 0.11\text{POLICY} + 0.03\text{COMMU} + 0.02\text{RESO}$$

ภาคผนวกที่ 5

สมการจำแนกประเภท

(DISCRIMINANT EQUATIONS)

ภาคผนวกที่ 5

สมการจำแนกประเภท (DISCRIMINANT EQUATIONS)

1. ฟังก์ชันที่ใช้ในการจำแนกกลุ่มในการสอนนักศึกษาภาคปกติ (TEACH)

1. กลุ่มที่ประสบผลสำเร็จต่ำ $= -15.54 + .41POLICY + .35RESO + .65DISPO + .63COMMU - .89LEADER$
2. กลุ่มที่ประสบผลสำเร็จปานกลาง $= -18.80 + .43POLICY + .40RESO + .75DISPO + .57COMMU - .77LEADER$
3. กลุ่มที่ประสบผลสำเร็จสูง $= -21.91 + .43POLICY + .35RESO + .81DISPO + .71COMMU - .40LEADER$

2. ฟังก์ชันที่ใช้ในการจำแนกกลุ่มในการสอนนักศึกษา กศ.บป.

1. กลุ่มที่ประสบผลสำเร็จต่ำ $= -14.32 + .34POLICY + .38RESO + .61DISPO + .53COMMU - .92LEADER$
2. กลุ่มที่ประสบผลสำเร็จปานกลาง $= -15.34 + .44POLICY + .28RESO + .65DISPO + .56COMMU - .11LEADER$
3. กลุ่มที่ประสบผลสำเร็จสูง $= -19.39 + .41POLICY + .33RESO + .74DISPO + .46COMMU + .11LEADER$

3. ฟังก์ชันที่ใช้ในการจำแนกกลุ่มในการวิจัย (RESEARCH)

1. กลุ่มที่ประสบผลสำเร็จต่ำ $= -15.01 + .33POLICY + .31RESO + .62DISPO + .61COMMU - .13LEADER$
2. กลุ่มที่ประสบผลสำเร็จปานกลาง $= -15.89 + .22POLICY + .27RESO + .68DISPO + .60COMMU - .34LEADER$
3. กลุ่มที่ประสบผลสำเร็จสูง $= -19.97 + .36POLICY + .28RESO + .68DISPO + .68COMMU - .34LEADER$

4. ฟังก์ชันที่ใช้ในการจำแนกกลุ่มส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม (CULTURAL)

1. กลุ่มที่ประสบผลสำเร็จต่ำ $= -14.61 + .43\text{POLICY} + .30\text{RESO} + .64\text{DISPO} + .58\text{COMMU} - .11\text{LEADER}$
2. กลุ่มที่ประสบผลสำเร็จปานกลาง $= -17.98 + .36\text{POLICY} + .36\text{RESO} + .78\text{DISPO} + .68\text{COMMU} - .12\text{LEADER}$
3. กลุ่มที่ประสบผลสำเร็จสูง $= -20.46 + .45\text{POLICY} + .29\text{RESO} + .83\text{DISPO} + .65\text{COMMU} - .73\text{LEADER}$

5. ฟังก์ชันที่ใช้ในการจำแนกกลุ่มในการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม (TECHNICAL)

1. กลุ่มที่ประสบผลสำเร็จต่ำ $= -15.13 + .40\text{POLICY} + .33\text{RESO} + .64\text{DISPO} + .56\text{COMMU} - .61\text{LEADER}$
2. กลุ่มที่ประสบผลสำเร็จปานกลาง $= -18.30 + .47\text{POLICY} + .37\text{RESO} + .77\text{DISPO} + .50\text{COMMU} - .88\text{LEADER}$
3. กลุ่มที่ประสบผลสำเร็จสูง $= -21.78 + .43\text{POLICY} + .37\text{RESO} + .80\text{DISPO} + .51\text{COMMU} - .50\text{LEADER}$

6. ฟังก์ชันที่ใช้ในการจำแนกกลุ่มในการนำนโยบายไปปฏิบัติ (IMPLEMENTATION)

1. กลุ่มที่ประสบผลสำเร็จต่ำ $= -14.14 + .30\text{POLICY} + .32\text{RESO} + .68\text{DISPO} + .62\text{COMMU} - .82\text{LEADER}$
2. กลุ่มที่ประสบผลสำเร็จปานกลาง $= -18.65 + .31\text{POLICY} + .39\text{RESO} + .81\text{DISPO} + .66\text{COMMU} - .74\text{LEADER}$
3. กลุ่มที่ประสบผลสำเร็จสูง $= -22.63 + .31\text{POLICY} + .34\text{RESO} + .87\text{DISPO} + .68\text{COMMU} - .51\text{LEADER}$

ภาคผนวกที่ 2

แบบสอบถาม

ภาคผนวกที่ 2

แบบสอบถาม

ที่ พิเศษ/2534

วิทยาลัยครูสุรินทร์

อ. เมือง จ.สุรินทร์ 32000

1 กรกฎาคม 2534

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม/แบบสัมภาษณ์

เรียน คณาจารย์สหวิทยาลัยอีสานใต้ที่นับถือ

เนื่องจากกระผมกำลังทำวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอก เรื่อง การนํานโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาสหวิทยาลัยอีสานใต้ ซึ่งเป็นหลักสูตรพัฒนบริหารศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ โดยมีจุดประสงค์สำคัญในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ เพื่อต้องการนำข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการปฏิบัติการกิจของวิทยาลัยครู นับตั้งแต่ประกาศใช้ พ.ร.บ. วิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 จนถึงปัจจุบันมาประกอบการวิเคราะห์หาแนวทางในการพัฒนาวิทยาลัยครูให้บรรลุวัตถุประสงค์ตาม พ.ร.บ. และการตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศชาติ

อนึ่ง ในฐานะที่ท่านเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ไม่จำเป็นต้องศึกษา พ.ร.บ. วิทยาลัยครู(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 อย่างละเอียด เพียงแต่ท่านได้ปฏิบัติงานในวิทยาลัยครูแห่งนั้นมาระยะหนึ่ง ก็จะเข้าไปเกี่ยวข้องกับสถานการณ์ของการปฏิบัติตาม พ.ร.บ.ฉบับนี้ และได้โปรดประเมินตามความเป็นจริงก็นับว่าเพียงพอแล้ว

กระผมขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะถือเป็นความลับสุดยอด และจะไม่มีการอ้างอิงถึงตัวบุคคล การตอบตามความเป็นจริงหรือความรู้สึกที่แท้จริงของท่าน นับว่าเป็นข้อมูลที่มีคุณค่ายิ่งต่อการพัฒนาวิทยาลัยครู และหากท่านไม่เข้าใจในคำถามข้อใด โปรดสอบถามผู้สำรวจได้ทุกกรณี และขอขอบพระคุณที่ท่านได้ให้ความร่วมมือด้วยดี และเมื่อท่านตอบคำถามครบถ้วนแล้วกรณีถึงหนังสือแนบนี้ออกก่อนที่จะส่งแบบสอบถามคืน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามและให้การสัมภาษณ์

ขอแสดงความนับถือ

(นายทองใบ สุตชาวี)

นักศึกษาระดับปริญญาเอก สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะวิชาวิทยาการจัดการ วิทยาลัยครูสุรินทร์

แบบสอบถาม/แบบสัมภาษณ์

เรื่อง การนำนโยบายของวิทยาลัยครูไปปฏิบัติ : กรณีศึกษาวิทยาลัยอีสานใต้

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ถูกสัมภาษณ์/ผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติภารกิจของวิทยาลัยครู ตอนที่ 3 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติภารกิจของวิทยาลัยครูตาม พ.ร.บ. วิทยาลัยครู ฉบับปัจจุบัน และตอนที่ 4 ปัญหา/อุปสรรคในการใช้ พ.ร.บ. วิทยาลัยครู ฉบับปัจจุบัน พร้อมข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้สัมภาษณ์/ผู้ตอบแบบสอบถาม

- คำชี้แจง 1. ขอความกรุณาภาเครื่องหมาย " ~ " ลงใน ☐ หน้าข้อที่ตรงกับความเป็นจริง และ
2. กรอกข้อความลงในช่องว่างให้ตรงตามความเป็นจริง

1. เพศ ☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง
2. อายุ.....ปี.....เดือน
3. อายุราชการ.....ปี.....เดือน
4. รับราชการที่วิทยาลัยครูแห่งนี้เป็นเวลา.....ปี.....เดือน
5. ดำรงตำแหน่งระดับ.....เงินเดือน ขั้น.....บาท
6. เกิดที่จังหวัด.....อำเภอ.....
7. สถานภาพ

☐ 1. โสด ☐ 2. แต่งงาน ☐ 3. หม้าย ☐ 4. หย่า
8. การศึกษา (กรอกทุกระดับที่ท่านได้ศึกษามา)

☐ 1. อนุปริญญาตรี.....วิชาเอก.....จากสถาบัน(ชื่อ).....
☐ 2. ปริญญาตรี.....วิชาเอก.....จากสถาบัน(ชื่อ).....
☐ 3. ปริญญาโท.....วิชาเอก.....จากสถาบัน(ชื่อ).....

- ☐ 4. ปริญญาเอกวุฒิ....วิชาเอก.....จากสถาบัน(ชื่อ).....
☐ 5. อื่น ๆ (ระบุ).....
9. สังกัดวิทยาลัยครู
- ☐ 1. วิทยาลัยครูนครราชสีมา ☐ 2. วิทยาลัยครูบุรีรัมย์
☐ 2. วิทยาลัยครูสุรินทร์ ☐ 4. วิทยาลัยครูอุบลราชธานี
10. คณะวิชาสังกัด
- ☐ 1. มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ☐ 2. วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
☐ 3. วิทยาการจัดการ ☐ 4. เกษตรและอุตสาหกรรม
☐ 5. อุตสาหกรรมศึกษา ☐ 6. ครุศาสตร์
11. ภาควิชาที่สังกัด (ระบุชื่อภาควิชา).....
12. ตำแหน่งทางวิชาการ
- ☐ 1. อาจารย์ 1 ☐ 2. อาจารย์ 2 ☐ 3. อาจารย์ 3
☐ 4. ผศ. ☐ 5. รศ. ☐ 6. ศจ.
☐ 7. อื่น ๆ (ระบุ).....
13. ตำแหน่งทางการบริหารในปัจจุบัน (ผู้ที่ไม่ดำรงตำแหน่งทางการบริหารให้ข้ามไปตอบข้อ 14)
- ☐ 1. อธิการ ☐ 2. รองอธิการ
☐ 3. หัวหน้าคณะวิชา ☐ 4. รองหัวหน้าคณะวิชา
☐ 5. หัวหน้าหรือผู้อำนวยการสำนัก/ศูนย์ ☐ 6. รองหัวหน้าหรือรองผู้อำนวยการ
☐ 7. เลขานุการคณะ ☐ 8. เลขานุการสำนัก/ศูนย์
☐ 9. หัวหน้าภาควิชา ☐ 10. หัวหน้าฝ่าย
☐ 11. อื่น ๆ (ระบุ).....
14. ตำแหน่งทางการบริหารที่เคยดำรงในครั้งหลังสุดก่อนจะดำรงตำแหน่งปัจจุบัน (ผู้ที่ไม่เคยดำรงตำแหน่งต่อไปนี้ให้ข้ามไปตอบข้อ 15)
- ☐ 1. อธิการ ☐ 2. รองอธิการ
☐ 3. หัวหน้าคณะวิชา ☐ 4. รองหัวหน้าคณะวิชา
☐ 5. หัวหน้าหรือผู้อำนวยการสำนัก/ศูนย์ ☐ 6. รองหัวหน้าหรือรองผู้อำนวยการศูนย์

- ☐ 7. เลขานุการคณะ ☐ 8. เลขานุการสำนัก/ศูนย์
☐ 9. หัวหน้าภาควิชา ☐ 10. หัวหน้าฝ่าย
☐ 11. อื่น ๆ (ระบุ).....

☐ 1. สำนักงานอธิการ ☐ 2. สำนักส่งเสริมวิชาการ
☐ 3. สำนักกิจการนักศึกษา ☐ 4. สำนักวางแผนและพัฒนา
☐ 5. ศูนย์วิจัยและบริการการศึกษา ☐ 6. ศูนย์ศิลปวัฒนธรรม

☐ 1. ไม่มี เพราะ.....
☐ 2. มี คือ
☐ 1. วิชา.....นก./ชม.....
☐ 2. วิชา.....นก./ชม.....
☐ 3. วิชา.....นก./ชม.....
☐ 4. วิชา.....นก./ชม.....
☐ 5. วิชา.....นก./ชม.....
☐ 6. วิชา.....นก./ชม.....

- ☐ 1. ไม่เคย เพราะ.....
- ☐ 2. เคยวิจัย คือ
 - ☐ 1. เรื่อง.....พ.ศ.....
 - ☐ 2. เรื่อง.....พ.ศ.....
 - ☐ 3. เรื่อง.....พ.ศ.....
 - ☐ 4. เรื่อง.....พ.ศ.....

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกิจของวิทยาลัยครู ตาม พ.ร.บ. วิทยาลัยครู
(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527

คำชี้แจง ขอความกรุณาทำเครื่องหมาย " - "
ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. ลักษณะโครงสร้างของนโยบาย	จริงที่ สุด	ค่อนข้าง จริง	ไม่จริง นัก	ไม่จริง เลย	อื่นๆ ระบุ
18. พ.ร.บ. วิทยาลัยครูฉบับปัจจุบันส่งเสริมต่อการพัฒนาวิทยาลัยครูแห่งนี้....					
19. พ.ร.บ. วิทยาลัยครูฉบับปัจจุบันไม่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่น.....					
20. พ.ร.บ. วิทยาลัยครูฉบับปัจจุบันกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ชัดเจนว่าจะผลิตบุคลากรในสาขาใด.....					
21. โครงสร้างใหม่ในการแบ่งหน่วยงานตาม พ.ร.บ. วิทยาลัยครูฉบับปัจจุบันเหมาะสมสำหรับวิทยาลัยครูของท่าน.....					
22. การตรา พ.ร.บ. วิทยาลัยครูฉบับปัจจุบันขาดการวางแผนเพื่อการพัฒนาวิทยาลัยครู.....					
23. พ.ร.บ. วิทยาลัยครูฉบับปัจจุบันเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาวิชาการ.....					

1. ลักษณะโครงสร้างของนโยบาย	จริงที่ สุด	ค่อนข้าง จริง	ไม่จริง นัก	ไม่จริง เลย	อื่นๆ ระบุ
24. การปฏิบัติงานตาม พ.ร.บ. วิทยาลัยครู ฉบับปัจจุบันทำให้เกิดความล่าช้า ทั้งนี้ เพราะความไม่เหมาะสมของ ระเบียบต่าง ๆ ที่ออกมาบังคับใช้.....					
25. การใช้ระเบียบการวัดผลการศึกษา นักศึกษาภาคปกติกับนักศึกษา กศ.บป. ที่ต่างกันเป็นสาเหตุสำคัญประการ หนึ่งที่ทำให้มาตรฐานการศึกษาของ วิทยาลัยครูด้อยลงไป.....					
26. พ.ร.บ. วิทยาลัยครูฉบับปัจจุบันทำให้ขาด ศูนย์รวมของระบบข้อมูลในวิทยาลัยครู จึงไม่สามารถนำข้อมูลไปใช้ ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ.....					
27. วิทยาลัยครูของท่านได้พัฒนาโครง สร้างการจัดองค์การตาม พ.ร.บ. ฉบับ ปัจจุบันดีขึ้น จึงช่วยทำให้การ สั่งการเกิดความรวดเร็วยิ่งขึ้น.....					
28. การจัดโครงสร้างของวิทยาลัยครู ตาม พ.ร.บ. วิทยาลัยครูฉบับปัจจุบัน ไม่สามารถปฏิบัติงานภารกิจได้ตาม วัตถุประสงค์อย่างแท้จริง.....					
29. วิธีการย้ายอธิการเมื่อครบวาระ 4 ปี เพื่อรักษาสถานภาพการเป็นอธิการ นับว่าเป็นมูลเหตุสำคัญที่ทำให้.....					

2. ทรัพยากร	จริง ที่ สุด	ค่อนข้าง จริง	ไม่ จริง นัก	ไม่ จริง เลย	อื่นๆ ระบุ
30. การจัดสรรทรัพยากรในด้านการบรรจุอาจารย์เพื่อการ ปฏิบัติตาม พ.ร.บ.ฉบับปัจจุบันไม่ได้คำนึงภารกิจ ใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไป.....					
31. การจัดสรรงบประมาณเพื่อการวิจัยของวิทยาลัยครูตาม โครงสร้างใหม่อยู่ในลำดับความสำคัญต่ำมาก.....					
32. งบประมาณที่จัดสรรให้คณะวิชาจะทุ่มไปเพื่อการพัฒนา สาขาวิชาการอื่นมากกว่าสาขาวิชาการศึกษา					
33. อาจารย์ที่สังกัดภาควิชาของท่านมีจำนวนครบตามเกณฑ์ ที่ทำให้การจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
34. วิชาที่ท่านสอนในปัจจุบันส่วนมากจะขาดแคลนอุปกรณ์ การเรียนการสอน.....					
35. มีบางภาควิชาที่สังกัดคณะวิชาที่ตั้งขึ้นใหม่ไม่มีอาจารย์ ประจำ.....					
36. คุณวุฒิของอาจารย์ที่สอนในคณะวิชาที่จัดตั้งใหม่ส่วนใหญ่ ไม่ตรงกับวิชาที่ต้องสอน.....					
37. เอกสารและตำราของหอสมุดในวิทยาลัยครูของท่านยัง ไม่เพียงพอต่อการพัฒนางานวิชาการในปัจจุบัน.....					
38. ถ้าพิจารณาจากทรัพยากรด้านต่าง ๆ ของวิทยาลัยยัง ไม่สมควรเปิดสอนสาขาวิชาการอื่นตาม พ.ร.บ.ใหม่.					

3. การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตาม พ.ร.บ. วิทยาลัยครูฉบับปัจจุบัน	จริง ที่ สุด	ค่อนข้าง จริง	ไม่ จริง นัก	ไม่ จริง เลย	อื่นๆ ระบุ
39. การใช้ดุลพินิจของท่านในการตัดสินใจเพื่อการปฏิบัติ ตาม พ.ร.บ. ฉบับปัจจุบันทำให้เกิดการเบี่ยงเบน เป้าหมายของ พ.ร.บ.					
40. บุคลากรของวิทยาลัยครูให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติ ภารกิจตาม พ.ร.บ. วิทยาลัยครูฉบับปัจจุบันมากกว่า ฉบับก่อน.....					
41. การปฏิบัติการกิจของวิทยาลัยครูไม่ได้เป็นไปตาม วัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาวิทยาลัยครูให้เป็นสถาบัน อุดมศึกษาของท้องถิ่น.....					
42. อาจารย์ส่วนใหญ่ในวิทยาลัยครูของท่านเห็นด้วยกับการ เปิดสอนสาขาวิชาการอื่นเพราะจะช่วยทำให้วิทยาลัยครู ได้พัฒนาศักยภาพของตนมากขึ้น.....					
43. บรรยากาศทางการบริหารในวิทยาลัยครูของท่านไม่ ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการ ทำงานนับแต่การใช้ พ.ร.บ. วิทยาลัยครูฉบับใหม่ เป็นต้นมา.....					
44. คณะอาจารย์ส่วนใหญ่ในวิทยาลัยครูแห่งนี้ให้การสนับสนุน การปฏิบัติตาม พ.ร.บ. ฉบับปัจจุบัน.....					
45. ผู้มีบทบาทสำคัญในการผลักดัน พ.ร.บ. วิทยาลัยครูฉบับ ปัจจุบันยังมีบทบาทสำคัญมากต่อการให้การสนับสนุนการ ปฏิบัติงานของวิทยาลัยครูอยู่ในขณะนี้.....					

3. การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตาม พ.ร.บ. วิทยาลัยครูฉบับปัจจุบัน	จริง ที่สุด	ค่อนข้าง จริง	ไม่ จริง นัก	ไม่ จริง เลย	อื่นๆ ระบุ
46. อาจารย์วิทยาลัยครูในยุคปัจจุบันไม่ให้ความสำคัญต่อ การปฏิบัติงานในภาควิชาของตน.....					
47. อาจารย์ในวิทยาลัยครูแห่งนี้มีความผูกพันต่อการ รับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่มากขึ้นนับตั้งแต่ใช้ พ.ร.บ. ฉบับใหม่เป็นต้นมา.....					
4. การสนับสนุนทางการเมืองเพื่อปฏิบัติตาม พ.ร.บ. วิทยาลัยครูฉบับปัจจุบัน					
48. นับตั้งแต่ใช้ พ.ร.บ. วิทยาลัยครูฉบับปัจจุบัน วิทยาลัยครู แห่งนี้ได้รับการสนับสนุนให้ปฏิบัติงานจากบุคคลต่อไปนี้ ระดับใด 48.1 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการหรือ รัฐมนตรีผู้รับผิดชอบ..... 48.2 ส.ส. ในเขตรับผิดชอบของวิทยาลัยครู..... 48.3 ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ..... 48.4 อธิบดีกรมการฝึกหัดครู..... 48.5 สภาการฝึกหัดครู..... 48.6 สมาชิกสภาจังหวัด..... 48.7 สมาชิกสภาเทศบาล..... 48.8 สมาคมศิษย์เก่า.....					

4. การสนับสนุนทางการเมืองเพื่อการปฏิบัติตาม พ.ร.บ. วิทยาลัยครูฉบับปัจจุบัน	จริง ที่ สุด	ค่อนข้าง จริง	ไม่ จริง นัก	ไม่ จริง เลย	อื่นๆ ระบุ
48.9 นักธุรกิจในระดับท้องถิ่น.....					
48.10 คณะกรรมการประจำวิทยาลัย (กว.).....					
48.11 คณะกรรมการสทวิทยาลัย (กสว.).....					
49. คณะผู้บริหารของวิทยาลัยครูมีความสามารถแสวงหา การสนับสนุนจากบุคคลหรือองค์กรต่อไปนี้ในระดับใด					
49.1 การขอทุนช่วยเหลือจากต่างประเทศ.....					
49.2 การขอความร่วมมือจากมหาวิทยาลัย.....					
49.3 การขอความร่วมมือจากจังหวัด.....					
49.4 การขอความร่วมมือจากธุรกิจเอกชน.....					
49.5 การขอความร่วมมือจากส่วนราชการอื่น.....					
50. การแก้ไขพ.ร.บ. วิทยาลัยครูให้สามารถเปิดสอนใน ระดับสูงกว่าปริญญาตรี ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาล ชุดปัจจุบัน.....					
5. การติดต่อสื่อสารในการปฏิบัติตาม พ.ร.บ. วิทยาลัยครู ฉบับปัจจุบัน					
51. การสั่งการของวิทยาลัยครูมีขั้นตอนมากเกินไป ส่งผล ให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน.....					
52. ผู้ปฏิบัติงานในวิทยาลัยครูในยุคปัจจุบันเกิดความสับสน ในการปฏิบัติตามระเบียบและคำสั่ง เพราะการขาด ความชัดเจน.....					

5. การติดต่อสื่อสารในการปฏิบัติตาม พ.ร.บ. วิทยาลัยครู ฉบับปัจจุบัน	จริง ที่ สุด	ค่อนข้าง จริง	ไม่ จริง นัก	ไม่ จริง เลย	อื่นๆ ระบุ
53. การสื่อสารในวิทยาลัยครูของท่านในยุคปัจจุบันมีระดับ ความถูกต้องมากขึ้นกว่า พ.ร.บ. ฉบับเดิม.....					
54. วิทยาลัยครูแห่งนี้กำหนดอำนาจหน้าที่และความ รับผิดชอบของหน่วยงานต่าง ๆ ตาม พ.ร.บ. วิทยาลัยครูฉบับปัจจุบัน ไว้ชัดเจนมากขึ้น.....					
6. ภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยครูตาม พ.ร.บ. ฉบับปัจจุบัน					
55. อธิการได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภายนอกในการ ปฏิบัติงานในวิทยาลัยครูแห่งนี้มากขึ้น.....					
56. อธิการสามารถสร้างเอกภาพในการบริหารเพื่อให้ ปฏิบัติงานร่วมกับรองอธิการได้มากขึ้น.....					
57. อธิการในยุคปัจจุบันมีความสามารถในการให้คำปรึกษา แก่คณาจารย์ได้มากขึ้น.....					
58. ผู้บริหารส่วนใหญ่ในวิทยาลัยครูแห่งนี้สามารถสร้าง แรงจูงใจให้อาจารย์ปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากขึ้น.....					
59. อธิการได้เตรียมการอย่างมากเพื่อให้เกิดความพร้อม ในการเปลี่ยนแปลงตาม พ.ร.บ. วิทยาลัยครูฉบับปัจจุบัน					
60. อธิการไม่สนใจต่อข้อเสนอแนะของคณาจารย์ วิทยาลัยครูแห่งนี้.....					

6. ภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยครูตาม พ.ร.บ. ฉบับปัจจุบัน	จริง ที่ สุด	ค่อนข้าง จริง	ไม่ จริง นัก	ไม่ จริง เลย	อื่นๆ ระบุ
61. อธิการมีความฉะฉานต่อการแก้ปัญหาความขัดแย้งมากขึ้น ในยุคปัจจุบัน.....	...	...	...	...	...
62. รองอธิการคำนึงถึงการรักษาดำรงตำแหน่งของตนเอง มากกว่าจะเข้าไปพัฒนาวิทยาลัยครูตาม พ.ร.บ. ใหม่....	...	...	...	...	...
63. หัวหน้าคณะวิชาของท่านมีความสามารถสูงในการพัฒนา งานวิชาการในคณะวิชา.....	...	...	...	...	...
64. ผู้บริหารเลือกใช้ระเบียบ หรือคำสั่งกับบุคลากร.....	...	...	...	...	...

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติการกิจของวิทยาลัยครูตาม พ.ร.บ.
วิทยาลัยครูฉบับปัจจุบัน

- คำชี้แจง
1. ให้เขียนตัวเลขที่แสดงถึงร้อยละของความสำเร็จลงในช่องที่กำหนดให้
(เขียนเลข 0 ถึง 100 ตามที่ท่านประเมิน) หรือ
 2. ให้ท่านจัดลำดับโดยการใส่หมายเลขตามความสำคัญ หรือ
 3. ให้จัดลำดับ พร้อมกับบอกถึงสาเหตุและแนวทางแก้ไข

ตัวอย่าง : ให้ผู้ตอบใส่ตัวเลขแสดง ระดับความสำเร็จเป็นเปอร์เซ็นต์ (%)

โดยพิจารณาว่าวิทยาลัยครูของท่าน ได้กระทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้บรรลุวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติตาม พ.ร.บ. วิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527

	ร้อยละความสำเร็จ(%)				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การปฏิบัติการกิจของวิทยาลัยครูตาม พ.ร.บ. วิทยาลัยครูฉบับปัจจุบัน ประเมินความสำเร็จร้อยละ	81-100	61-80	41-60	21-40	0-20
วิทยาลัยครูแห่งนี้ประสบผลสำเร็จในการประชาสัมพันธ์		75%			

ข้อคำถามข้อที่ 65-69 :

ให้ผู้ตอบใส่ตัวเลขแสดงระดับความสำเร็จเป็นเปอร์เซ็นต์ ดังตัวอย่างข้างต้น โดยพิจารณาว่าวิทยาลัยครูของท่าน ได้กระทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้บรรลุวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติตาม พ.ร.บ. วิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527

	ร้อยละความสำเร็จ(%)				
	81-100	61-80	41-60	21-40	0-20
การปฏิบัติการกิจของวิทยาลัยครูตาม พ.ร.บ. วิทยาลัยครูฉบับปัจจุบัน ประเมินความสำเร็จร้อยละ					
65. การสอนนักศึกษาภาคปกติ					
65.1 การพัฒนาหลักสูตรของวิทยาลัยครู ตรงกับความต้องการของท้องถิ่น....	...	...	...	...	...
65.2 การสอนนักศึกษาสาขาวิชาการอื่นได้ มาตรฐานใกล้เคียงกับมหาวิทยาลัย..	...	...	...	...	...

	ร้อยละความสำเร็จ(%)				
	81- 100	61- 80	41- 60	21- 40	0- 20
การปฏิบัติงานของวิทยาลัยครูตาม พ.ร.บ. วิทยาลัยครูฉบับปัจจุบันประสบความสำเร็จร้อยละ					
65.3 สามารถเปิดสอนสาขาวิชาการศึกษา เฉพาะวิชาเอกที่ตรงกับความต้องการ ของตลาดแรงงาน.....	...	...	...	...	...
65.4 ผู้สำเร็จการศึกษาสาขาวิชาการอื่น สามารถทำงานได้ภายในเวลา 2 ปี.	...	...	...	...	...
65.5 ผู้สำเร็จการศึกษาสาขาวิชาการศึกษา สามารถทำงานได้ภายในเวลา 2 ปี	...	...	...	...	...
66. การส่งเสริมวิทยฐานะของบุคลากรในท้องถิ่น					
66.1 วิทยาลัยครูสามารถจัดการศึกษาให้แก่ บุคลากรประจำการตามโครงการ กศ.บป. ได้ตรงตามความต้องการของ หน่วยงานผู้ใช้บุคลากร.....	...	...	...	...	...
66.2 วิทยาลัยครูได้ขยายโอกาสทางการ ศึกษาให้แก่บุคลากรของท้องถิ่นตาม โครงการ กศ.บป. จนประสบความสำเร็จ.....	...	...	...	...	...
66.3 วิทยาลัยครูรับนักศึกษาเข้าเรียนตาม โครงการ กศ.บป. ซึ่งเป็นบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานประจำร้อยละ.....	...	...	...	...	...
66.4 วิทยาลัยครูสามารถระดมทรัพยากร ในท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการศึกษา โครงการ กศ.บป.....	...	...	...	...	...

	ร้อยละความสำเร็จ(%)				
	81-100	61-80	41-60	21-40	0-20
การปฏิบัติการกิจของวิทยาลัยครูตาม พ.ร.บ. วิทยาลัยครูฉบับปัจจุบันประสบความสำเร็จร้อยละ					
67. การวิจัย					
67.1 อาจารย์วิทยาลัยครูแห่งนี้มีความรู้ ความสามารถในการวิจัยได้.....					
67.2 อาจารย์วิทยาลัยครูแห่งนี้ทำการวิจัย คนละไม่ต่ำกว่า 1 เรื่อง ในเวลา 2 ปี.....					
67.3 ผลงานวิจัยของอาจารย์วิทยาลัยครู แห่งนี้ได้ถูกนำไปประยุกต์ใช้จริง....					
67.4 อาจารย์วิทยาลัยครูแห่งนี้สามารถหา ทุนสนับสนุนการวิจัยของตนนอก เหนือจากงบประมาณของวิทยาลัยครู และกรมการฝึกหัดครู.....					
68. การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม					
68.1 วิทยาลัยครูแห่งนี้สามารถเผยแพร่ ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่นให้เป็น ประจักษ์แก่สังคม.....					
68.2 วิทยาลัยครูแห่งนี้ประสบความสำเร็จ ในฐานะที่เป็นศูนย์วิชาการด้านศิลป- วัฒนธรรมของท้องถิ่น.....					
68.3 วิทยาลัยครูแห่งนี้ประสบความสำเร็จ ในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของ ท้องถิ่น.....					

	ร้อยละความสำเร็จ(%)				
	81-100	61-80	41-60	21-40	0-20
การปฏิบัติการกิจของวิทยาลัยครูตาม พ.ร.บ. วิทยาลัยครูฉบับปัจจุบันประสบความสำเร็จร้อยละ					
69. การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม					
69.1 อาจารย์วิทยาลัยครูแห่งนี้นั้นที่ประสบ ความสำเร็จในการเข้าไปมีส่วนร่วม ในโครงการพัฒนาต่าง ๆ	...	...	...	...	...
69.2 โครงการฝึกอบรมที่จัดโดยวิทยาลัยครู แห่งนี้ประสบผลสำเร็จ.....	...	...	...	...	...
69.3 อาจารย์วิทยาลัยครูแห่งนี้นั้นประสบผล สำเร็จในการเป็นวิทยากรให้ หน่วยงานภายนอก.....	...	...	...	...	...

70. ท่านคิดว่าควรจัดลำดับความสำคัญของภารกิจของวิทยาลัยครูอย่างไร จินจะ สอดคล้องกับบทบาทของวิทยาลัยครูตาม พ.ร.บ. วิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2527 (ให้ใส่หมายเลข 1 ถึง 5 จากที่มีความสำคัญมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด)

---การสอน	---การวิจัย
---การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	---การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม
---การส่งเสริมวิทยฐานะของบุคลากรในท้องถิ่น	

71. ท่านคิดว่าภารกิจ 5 ประการตาม พ.ร.บ. ใหม่ของวิทยาลัยครูแห่งนี้ ประสบ ความสำเร็จในการนำไปสู่การปฏิบัติมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดในระดับใด (ให้ใส่หมายเลข 1 ถึง 5 เพื่อแสดงถึงความสำเร็จมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด)

---การสอน	---การวิจัย
---การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	---การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม
---การส่งเสริมวิทยฐานะของบุคลากรในท้องถิ่น	

72. ท่านคิดว่าภารกิจ 5 ประการตาม พ.ร.บ. ใหม่ของวิทยาลัยครูแห่งนี้คือ (1) การสอน (2) การวิจัย (3) การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (4) การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และ (5) การส่งเสริมวิทยฐานะของบุคลากรในท้องถิ่น ประสบกับความล้มเหลวที่สุด จากลำดับที่ 1 ไปถึงลำดับที่ 3 มีอะไรบ้างและจะแก้ไขอย่างไร?

72.1 ภารกิจที่ประสบความล้มเหลวมากลำดับที่ 1 คือ.....

สาเหตุที่ล้มเหลวเพราะ.....

ข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไข.....

72.2 ภารกิจที่ประสบความล้มเหลวมากลำดับที่ 2 คือ.....

สาเหตุที่ล้มเหลวเพราะ.....

ข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไข.....

72.3 ภารกิจที่ประสบความล้มเหลวมากลำดับที่ 3 คือ.....

สาเหตุที่ล้มเหลวเพราะ.....

ข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไข.....

ตอนที่ 4 ปัญหาและอุปสรรคในการใช้ พ.ร.บ. วิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527
และข้อเสนอแนะ

ขอความกรุณาให้ท่านช่วยอธิบาย ถึงปัญหาและสาเหตุของปัญหาที่เป็นอุปสรรคสำคัญต่อการที่วิทยาลัยครูของท่านไม่สามารถปฏิบัติตาม พ.ร.บ. วิทยาลัยครู ฉบับปัจจุบัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพพร้อมกับให้ข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวต่อไป (ตอบข้อ 73-77)

73. ปัญหาและสาเหตุลำดับที่ 1.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

74. ปัญหาและสาเหตุลำดับที่ 2.....
 ข้อเสนอแนะ.....

75. ปัญหาและสาเหตุลำดับที่ 3.....
 ข้อเสนอแนะ.....

76. ปัญหาและสาเหตุลำดับที่ 4.....
 ข้อเสนอแนะ.....

77. ปัญหาและสาเหตุลำดับที่ 5.....
 ข้อเสนอแนะ.....

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กรมการฝึกหัดครู, กระทรวงศึกษาธิการ. สถิติการศึกษาปี 2530. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2532.
- กล้า ทองขาว. "การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ : กรณีศึกษานโยบายแรงจูงใจเพื่อการรู้หนังสือแห่งชาติ". วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญาพัฒนบริหารศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2534.
- จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์. ทัศนคติ ความเชื่อ และพฤติกรรม. โครงการพัฒนาสังคมสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2529 (อัดสำเนา).
- เจษฎา อรุณพัฒน์พงศ์. "การปฏิบัตินโยบายสำหรับจังหวัดชายแดนภาคใต้ : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดนราธิวาส". วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.
- ชวลิต หมั่นนุช. "อิทธิพลของภาวะผู้นำของคณะที่มีต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน". วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพัฒนบริหารศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2534.
- ทิตยา สุวรรณะชญ. กรอบแนวความคิดทฤษฎีของกระบวนการวิจัยวิทยาศาสตร์สังคม. โครงการพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2531.
- ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับมหันตวิเททในทางสังคม และพฤติกรรมศาสตร์ : กรณีเทคนิค MMR และ CCA. เอกสารประกอบการศึกษา รัฐประศาสนศาสตร์ ชั้นปีที่ 52 สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2529.
- พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ. การวัดทัศนคติ. คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2531 (อัดสำเนา).
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ (บรรณาธิการ). ทิศทางใหม่ของครุศึกษาไทย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.

สวัสดิ์ สุนทรังสี. ทฤษฎีและหลักการวิจัยสำหรับนักรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เรือนแก้วการพิมพ์, 2525.

สากุล จริยวิทยานนท์. "บทบาทของสถาบันอุดมศึกษาส่วนภูมิภาคในการพัฒนาชนบท : ศึกษากรณีวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ." สำนักวิจัย สถาบันแห่งชาติ พัฒนบริหารศาสตร์, 2524.

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์และคณะ. ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 5. มปท., 2529.

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และลัดดาวัลย์ รอดมณี. เทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2, กรุงเทพฯ : หจก. ภาพพิมพ์, 2528.

ราชกิจจานุเบกษา (ฉบับพิเศษ) เล่ม 92 ตอนที่ 48 (27 กุมภาพันธ์ 2517).

ราชกิจจานุเบกษา (ฉบับพิเศษ) เล่ม 101 ตอนที่ 144 (12 ตุลาคม 2527).

วรเดช จันทรศร. "การนำนโยบายไปปฏิบัติ : ตัวแบบและคุณค่า." พัฒนบริหารศาสตร์ 24. 4 (ตุลาคม 2527) : 535-547.

——. "การนำนโยบายไปปฏิบัติ : บทเรียนและกลยุทธ์ที่ได้จากความล้มเหลวในอดีต." พัฒนบริหารศาสตร์ 25, 4 (ตุลาคม 2529) : 490 - 491.

——. การบริหารเพื่อการพัฒนาของกระทรวงสาธารณสุข. กรุงเทพฯ : บริษัท เป็นเกล้าการพิมพ์, 2532.

——. "การศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติ : การสำรวจวรรณกรรม." รายงานเสนอต่อคณะกรรมการส่งเสริมงานวิจัย สถาบันแห่งชาติพัฒนาบริหารศาสตร์, 2532.

อาคม ใจแก้ว. "การนำนโยบายไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ : ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ." วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตร์ดุสิตบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันชาติพัฒนาบริหารศาสตร์, 2533.

ภาษาอังกฤษ

Babbie, Earl. The Practice of Social Research. 4 th ed.

Belmont, California : Wadsworth Publishing, 1986.

- Bardach, Eugene. The Implementation Game : What Happen After a Bill Become a Law. 3 rd ed. Mass. : The MIT Press, 1980.
- Berman, Paul, and McLaughlin, Milbrey W. Federal Programs Supporting Educational Exchange, Vol. VII : Factors Affecting Implementation and Continuation. Santa Monica : Rand corporation, 1977.
- Brizendine, Emily Chi-Mei Lowe. "California Educational Policy Implementation : the Case of Stull Act." Ed.D. Dissertation University of California, Los Angeles, 1986, 196, pp. Dissertation Abstracts International 48,7 (January 1988) : 1593-A.
- Dabidson, William B., and Cotter, Patrick R. "Measurement of Sense of Community within the Sphere of Community Within the Sphere of City." Journal of Applied Social Psychology 16,7(1986) : 608-619.
- Easton, David. A Framework For Political Analysis. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall, 1965.
- Edwards, III, George c. Implementing Public Policy, Washington, D.C. : Congressional Quarterly Press, 1980.
- Ferguson, George E. Statistical Analysis in Psychology & Education. 4 th ed. New York K McGraw-Hill, 1976.
- Flury, Bernhard, and Riedwyl, Hans. Multivariate Analysis : A Practical Approach. New York:Chapman and Hall, 1988.
- Hargrove, Erwin C. "The Search for Implementation Theory." in What Role for Government? : Lessons from Policy Research. pp. 280-295. Edited by Richard J. Zeckhauser and Derck Lechaert. Durkam, D.C. : Duke Press Policy Studies, 1983.

- Ghiselli, Edwin E., Campbell, Jonh P., and Zedeck, Sheldon.
Measurement Theory for the Behavioral Sciences. San
 Francisco : W.H. Freeman and Company, 1981.
- Glynn, III, Thomas P. "The Implementation of Public Policy :
 the Role of Executive Leadership." Ph.D. Dissertation,
 Brandeis University, 1977.
- Greenwood, Peter W., Mann, Dale, and McLaughlin, Milbrey W.
Federal Programs Supporting Educational Change, Vol.III
: The Process of Change, Santa Monica : Rand
 Corporation : Rand Corporation, 1975.
- Gross, Neal, Giacquinta, Joseph B., and Bernstein, Marilyn,
Implementing Organizational Change. New York : Basic
 Books, 1971.
- Henry, John W. " The Relationship Betwrrn Teacher
 Involvement in a School Improvement Process and The
 Quantity of Implementation and Degree of Change." Ph.D.
 Dissertation, University of Calorado at Denver, 1988,
 171 pp. Dissertation Abstracts International 50, 1
 (July 1989) : 35-A.
- Lester, J.P. etal. "Public Policy Implementation : Evolution
 of The Field and Agenda for Future Research." Policy
Studies Review 7,1 (Autumn 1987) : 206-207.
- Looker, E. Dianne, Denton, Margaret A., and Davis, Kristine
 E. "Bridging the Gap : Incorporating Qualitative Data
 into Quantitative Analyses." Social Science Research
 18,4 (December 1989) : 313-330.
- Mazmanian, Daniel A., and Sabatier, Paul A. Implementation
and Public Policy. Illinois : Scott, Foresman and
 Company, 1983.

- Montjoy, Robert S., and O'Toole, Jr., Laurence J. "Toward a Theory of Policy Implementation : An Organizational Perspective. "Public Administration Review 35,5 (September/October 1979) : 465-476.
- Nakamura, Robert T., and Smallwood, Frank. The Politics of Policy Implementation, New York : St. Martin's Press, 1980.
- Nic, Norman H., and Others. SPSS : Statistical Package for the Social Sciences. 2 nd ed. New York : McGraw-Hill, 1975.
- O'Toole, Jr., Laurence. "Policy Recommendations for Multi-Actor Implementation : An Assessment of the Field." Journal of Public Policy 6, 2 (April-June 1986) : 185-188.
- Pedhazur, Elazar J. Multiple Regression in Behavioral Research. 2 nd ed. New York : Holt, Rinehart and Winston, 1982.
- Poosri, Piyavadee. "An Examination of Models of Decision Making in Six Thai Teachers Colleges." Ph.D. Dissertation, University of Illinois at Urbana-Champaign, 1985, 176 pp. Dissertation Abstracts International 46,4 (October 1985) : 864-A.
- Pressman, Jeffrey L., and Wildavsky, Aaron. Implementation. 2 nd ed. Berkeley, California : University of California Press, 1979.

- Richards, Dale Edward. "From Teachers College to Comprehensive University : Changes in the Geographic Origin, Educational Background and Occupational Experience of the Faculty of Kent State University, 1925-1980." Ph.D. Dissertation, Kent State University 1987.
- Sabatier, Paul A., and Klosterman, Babara J. "A Comparative Analysis of Policy Implementation Under Different Statutory Regimes : The San Francisco Bay Conservation and Development Commission, 1965-1972." in Effective Policy Implementation, pp. 1973-181. Edited by Mazmanian and Sabatier. Lexington, Mass. : Lexington Books, 1981.
- Sabatier, Daniel A. "Policy Implementation." in Encyclopedia of Policy Studies, pp. 143-169. Edited by Stuart S. Nagel. New York and Bassel : Marcel Dekker, 1983.
- _____. "The Implementation of Public Policy : A Framework of Analysis. " in Effective Policy Implementation. pp. 18-43. Edited by Mazmanian and Sabatier. Lexington, Mass. : Lexington Books, 1981.
- _____. "The Implementation of Public Policy : A Framework of Analysis. " Policy Studies Journal 8 (1980) : 540-556.
- Smith, Thomss B. "The Policy Implementation Process." Policy Sciences 4(1973) : 197-209.
- SPSS Inc. SPSS^{*} : User's Guide. 2 nd ed. New York : McGraw-Hill, 1988.

Somkroot, Tongchai. "An Analysis of Selected Issues in Teacher Education as Perceived by the President and Vice-Presidents of Teacher Colleges in Thailand," Ph.D. Dissertation, Southern Illinois University at Carbondale, 1986.

Suchman, Edward A. Evaluation Research. New York : Russell Sage Foundation, 1967.

Van Meter, Donald S., and Van Horn, Carl E. "The Policy Implementation Process : A Conceptual Framework. " Administration and Society 6,4 (February 1975) : 446-484.

Yorke, Edward A. " Indicators of Institutional Achievement : Some Theoretical and Empirical Considerations." Higher Education 16,1 (1987) : 3-20.

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นายทองใบ สุตชาวี
วัน เดือน ปีเกิด	25 มกราคม 2498
การศึกษา	พ.ศ. 2520 กศ.บ. (ชีววิทยา - ภาษาอังกฤษ) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม พ.ศ. 2525 พบ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์ - การบริหารงานบุคคล) จากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พ.ศ. 2534 CERT. IN PUBLIC MANAGEMENT (PUBLIC MANAGEMENT INFORMATION SYSTEMS), INDIANA UNIVERSITY, BLOOMINGTON, U.S.A. พ.ศ. 2536 พบ.ค. (การบริหารการนิเทศ) จากสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
การทำงานปัจจุบัน	ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ วิทยาลัยศรีสุนทร ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์