

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ห้องสมุดมหาวิทยาลัยเป็นแหล่งรวบรวมทรัพยากรสารสนเทศเพื่อให้บริการแก่นิสิตนักศึกษาและอาจารย์ โดยมีหน้าที่หลักในการส่งเสริมการเรียนรู้ การสอน การวิจัย การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการให้บริการทางวิชาการตลอดจนส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องอีกทั้งได้มีการบริหารจัดการในการจัดระบบ “เครือข่ายห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้ของอุดมศึกษา” รวมทั้งนวัตกรรมเครือข่ายเพื่อการไปใช้ประโยชน์สูงสุด ลดความซ้ำซ้อน ส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงโดยห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้ถือเป็นสมรรถนะเพื่อพัฒนาท้องถิ่นและสังคมโดยรวม นอกเหนือจากใช้ประโยชน์ภายในสถาบัน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2551, หน้า 47) เมื่อเปรียบเทียบกับห้องสมุดประเภทอื่นแล้วห้องสมุดมหาวิทยาลัยเป็นห้องสมุดขนาดใหญ่มีทรัพยากรสารสนเทศหลากหลายประเภทในปริมาณมาก มีการจัดแบ่งฝ่ายงานที่ชัดเจน อาทิ ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรสารสนเทศ ฝ่ายวิเคราะห์ทรัพยากรสารสนเทศ ฝ่ายบริการสารสนเทศ และฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น โดยมีบรรณารักษ์ บุคลากรในสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนเจ้าหน้าที่ห้องสมุดปฏิบัติงานในแต่ละฝ่าย ปัจจัยสำคัญยิ่งประการหนึ่งที่น่าไปสู่คุณภาพของห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา คือ คุณภาพของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานซึ่งบรรณารักษ์เป็นกลุ่มบุคลากรที่มีบทบาท และความสำคัญยิ่งที่จะช่วยส่งเสริมการดำเนินงานของห้องสมุดให้ก้าวไปสู่ความเป็นเลิศในการให้บริการสารสนเทศ การที่ห้องสมุดจะมีคุณภาพทางการให้บริการสารสนเทศได้นั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ที่มีความรู้ ความสามารถ ตลอดจนเป็นผู้มีจิตใจให้บริการ บรรณารักษ์จึงต้องพัฒนาและฝึกฝนตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถทันเหตุการณ์อยู่เสมอ นอกจากความกระตือรือร้นจากตัวบรรณารักษ์เองแล้ว ยังต้องอาศัยการสนับสนุนด้านการพัฒนาบุคลากรจากองค์กรร่วมด้วย ซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพและสมรรถนะของบุคลากร อีกทั้งเป็นการช่วยสนองความต้องการของบุคลากรโดยทำให้เกิดความพึงพอใจในฐานะ ตำแหน่ง เกียรติยศ ชื่อเสียง รวมทั้งความก้าวหน้าในวิชาชีพ และด้านส่วนตัว (คุณวุฒิ คนฉลาด และคนอื่น ๆ, 2532, หน้า 4)

ในปัจจุบันพัฒนาการทางด้านการผลิตสารสนเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นไปอย่างรวดเร็ว ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรในห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาจึงเป็นแนวทางที่จะทำให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ก้าวทันกับความเจริญก้าวหน้า

และนำวิทยาการใหม่ ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน การจัดกิจกรรมการพัฒนานุคลากร จึงมีความจำเป็นและสำคัญยิ่งโดยต้องคำนึงถึงเนื้อหาและรูปแบบที่เหมาะสมในการจัดกิจกรรม หากมีเนื้อหาของกิจกรรมที่สอดคล้องสนองตอบความต้องการของหน่วยงานเพียงฝ่ายเดียว ก็อาจจะไม่สนองตอบความต้องการของบุคลากร ดังนั้นในการจัดกิจกรรมการพัฒนานุคลากร ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงปัจจัยต่าง ๆ 3 ประการ ได้แก่ ประการแรก ความต้องการ (Needs) โดยปกติ บุคคลมีความต้องการแตกต่างกัน จึงต้องรู้ว่าบุคคลนั้นๆ ต้องการอะไร เพื่อที่จะได้จัดดำเนินการ ต่าง ๆ ให้สนองความต้องการของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่เป็นเป้าหมายของการพัฒนา ประการที่ 2 เนื้อหา (Contents) ต้องคำนึงถึงความรู้ของผู้รับการพัฒนาว่า มีเนื้อหาอะไรบ้างที่ผู้รับการพัฒนาคควรได้รับ ประการสุดท้าย สภาพแวดล้อม (Environment) เป็นความต้องการของหน่วยงานที่สังกัดอยู่หรือความต้องการเฉพาะของงานที่รับผิดชอบ สภาพแวดล้อมนี้อาจสอดคล้องกับปัจจัยอื่น ๆ หรืออาจขัดแย้งกันได้ ปัจจัยทั้ง 3 ประการ จึงมีผลกระทบต่อการจัดกิจกรรมการพัฒนานุคลากร ดังนั้นผู้ที่รับผิดชอบในการจัดกิจกรรมการพัฒนานุคลากรจึงควรคำนึงถึงด้านเนื้อหาและวิธีการในการจัดกิจกรรมการพัฒนานุคลากรให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม โดยสนองตอบความต้องการของบุคคล และเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานนั้น ๆ (ชาติคิยา ทองทา, 2543, หน้า 3-4) บรรณารักษ์ที่รับผิดชอบงานในแต่ละฝ่ายของห้องสมุดมหาวิทยาลัยต้องรับผิดชอบงานที่มีลักษณะแตกต่างกัน บรรณารักษ์แต่ละคนต้องมีความรู้ความสามารถและทักษะในงานที่ปฏิบัติ หากบกพร่องในด้านใดด้านหนึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานที่รับผิดชอบได้ โดยต้องพัฒนาไปพร้อมกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสมัยใหม่ตลอดเวลา ผู้ที่ประกอบวิชาชีพนี้ไม่ว่าจะรับผิดชอบงานฝ่ายใดจึงต้องปรับตัวให้รับกับความเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อวิชาชีพอยู่เสมอ

ปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรที่มีส่วนสัมพันธ์กับความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพขององค์กรนั้นสามารถพิจารณาได้จาก 2 มิติ คือ มิติทางด้านคุณภาพและมิติทางด้านปริมาณ บุคลากรที่มีปัญหาทางด้านคุณภาพนั้นเกิดขึ้นได้ในหลายลักษณะ เช่น การด้อยความรู้และทักษะเชิงวิชาชีพ ซึ่งถึงแม้ว่าการบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าปฏิบัติงานจะมีการกำหนดคุณสมบัติและกฎเกณฑ์ไว้เป็นอย่างดีแล้วแต่กฎเกณฑ์เหล่านั้นก็มิได้เป็นหลักประกันที่ดีที่สุดที่จะทำให้ได้มาซึ่งคนทำงานที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงาน หรืออีกปัญหาหนึ่งได้แก่ การขาดทัศนคติที่ดีต่องาน จากปัญหานี้จะทำให้บุคลากรมีความเห็นแก่ตัวไม่ยอมทำงานเพื่อส่วนรวม หากแต่จะแสวงหาผลประโยชน์ใส่ตนแต่เพียงฝ่ายเดียว และปัญหาทางด้านความสามารถในการปรับตัวเข้ากับองค์กร โดยเฉพาะการปรับตัวเข้ากับเป้าหมายขององค์กร ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (ปภาวดี ประจักษ์สุนิทธิ และกิงพร ทองใบ, 2539, หน้า 69)

สภาพปัญหาของบุคลากรภายในองค์กรล้วนแล้วแต่มีความสำคัญ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัยทางด้านกำลังคน บุคลากรที่มีคุณภาพอยู่แล้วก็สามารถที่จะพัฒนาเพื่อเพิ่มคุณภาพได้อีก ในอีกด้านหนึ่งบุคลากรที่ไม่มีคุณภาพก็อาจไม่ใช่ความบกพร่องของตัวบุคคลแต่เพียงปัจจัยเดียว อาจจะเป็นความบกพร่องของระบบและนโยบายขององค์กรร่วมด้วย ดังนั้นองค์กรควรจะต้องมีแนวทางในเรื่องการพัฒนาบุคลากรเป็นอย่างดี เป็นแนวทางที่สามารถขจัดปัญหาในประเด็นต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องเพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรในองค์กร เพราะหากองค์กรมีบุคลากรที่ขาดคุณภาพหรือมีปริมาณไม่เพียงพอแล้วองค์กรนั้นย่อมประสบปัญหาอันจะนำไปสู่ความล้มเหลวได้ ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสม มีการใช้งานหรือใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่และสูงสุด องค์กรนั้นก็ย่อมมีโอกาสมากขึ้นที่จะประสบความสำเร็จซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาสังคมโดยรวม

จากสถานการณ์ดังกล่าว ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความจำเป็นและความสำคัญของการพัฒนาบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐให้มีความรู้ ความชำนาญ ตลอดจนทัศนคติที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่มีอยู่ตลอดเวลา ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาวิจัยในเรื่องความต้องการกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ เพื่อศึกษาถึงสภาพ ความต้องการและปัญหาของกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ
2. เพื่อศึกษาความต้องการกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐด้านประเภทและเนื้อหาในการจัดกิจกรรม
3. เพื่อศึกษาปัญหาของกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ
4. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามวุฒิการศึกษาและอายุของบรรณารักษ์
5. เพื่อเปรียบเทียบปัญหากิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกตามวุฒิการศึกษาและอายุของบรรณารักษ์

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความต้องการกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพแตกต่างกัน
2. บุคลากรในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีอายุต่างกันมีความต้องการกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพแตกต่างกัน
3. บุคลากรในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีปัญหาในกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพแตกต่างกัน
4. บุคลากรในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีอายุต่างกันมีปัญหาในกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพแตกต่างกัน

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวางแผนในการจัดกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพตลอดจนการปรับปรุงการจัดกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษา สภาพ ความต้องการ และปัญหาของกิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐโดยกำหนดกิจกรรมในการพัฒนาศักยภาพ 6 ด้าน (Nadler, 1980, pp. 23-26, 121-122) ดังนี้

 - 1.1 การฝึกอบรม (Training)
 - 1.2 การประชุม/ สัมมนา
 - 1.3 การศึกษาดูงาน (Field Trip)
 - 1.4 การศึกษาต่อ (Continuing Education)
 - 1.5 การพัฒนาศักยภาพโดยกระบวนการปฏิบัติงาน
 - 1.6 การพัฒนาตนเอง (Self Development)
2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 2.1 ประชากร ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ บรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ 24 แห่ง (ห้องสมุดกลาง รวมศูนย์และวิทยาเขตต่าง ๆ ไม่รวมมหาวิทยาลัยราชภัฏ และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล) จำนวนรวม 546 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษานี้ได้แก่ บรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ 24 แห่ง (ห้องสมุดกลาง รวมศูนย์และวิทยาเขตต่างๆ ไม่รวมมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล) จำนวน 231 คน โดยใช้สูตรของ Yamane ใช้การสุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน โดยการแบ่งชั้นแบบเป็นสัดส่วน ตามมหาวิทยาลัยและตามฝ่าย ซึ่งแบ่งเป็นงานเทคนิค งานบริการ รวมทั้งใช้วิธีสุ่มอย่างง่าย เพื่อให้ได้รายชื่อของกลุ่มตัวอย่าง

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 วุฒิการศึกษาของบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า

3.1.2 อายุของบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ จำแนกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1. 21-30 ปี 2. 31-40 ปี 3. 41-50 ปี และ 4. 51 ปีขึ้นไป

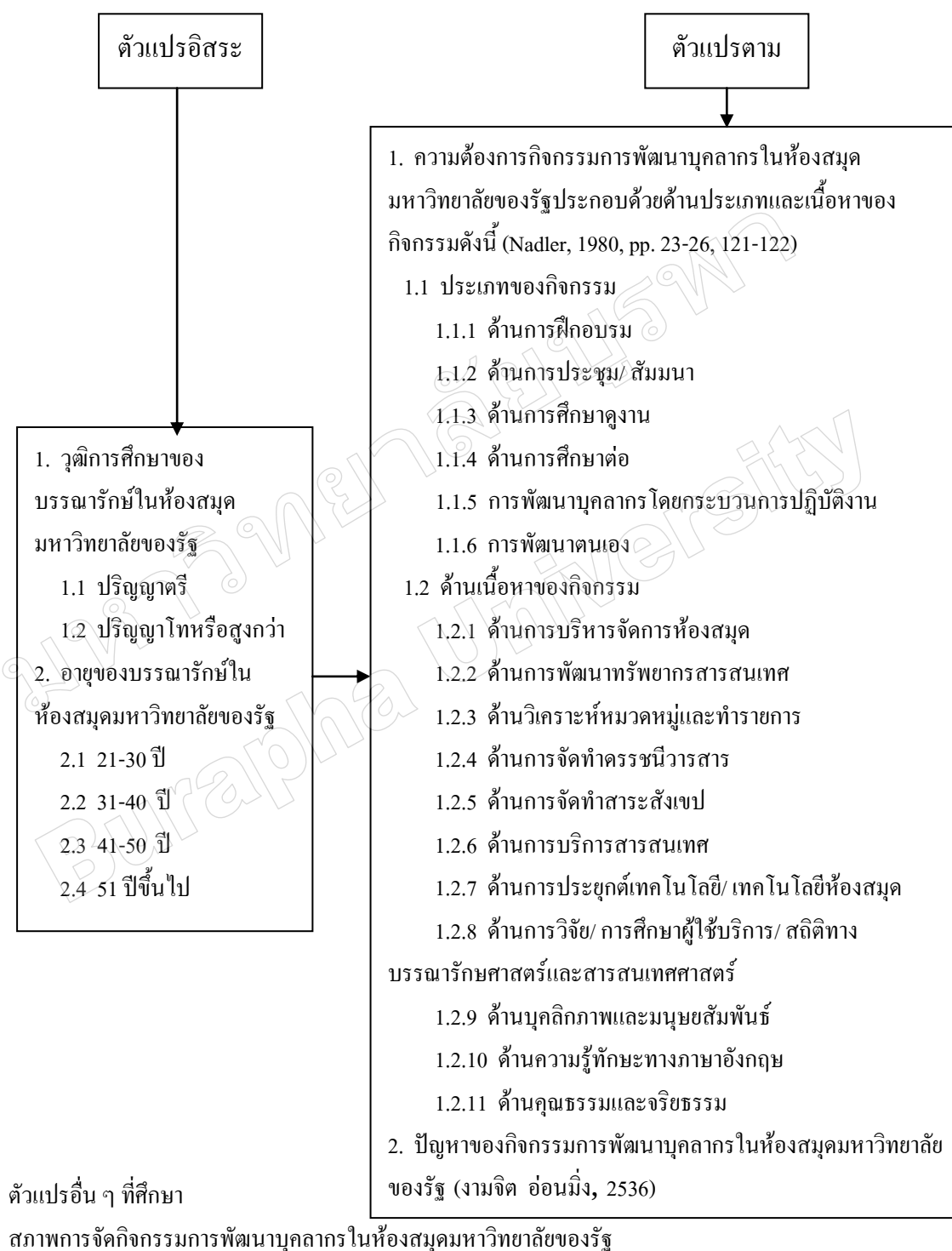
3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.2.1 ความต้องการกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ

3.2.2 ปัญหาของกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ

3.3 ตัวแปรอื่น ๆ ที่ศึกษา ได้แก่ สภาพการจัดกิจกรรมการพัฒนานุเคราะห์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. กิจกรรมการพัฒนาศูนย์ หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาคุณภาพและเสริมสร้างความก้าวหน้าให้บุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐมีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ทักษะและทัศนคติที่ดี เกิดแนวความคิดใหม่ ๆ ในการนำมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพบรรลุตามเป้าหมายและนโยบายของหน่วยงานซึ่งกิจกรรมดังกล่าวมี 6 ประเภท ได้แก่

1.1 การฝึกอบรม หมายถึง การฝึกอบรมทางวิชาการ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ ทั้งระยะสั้นหรือระยะยาว ซึ่งมุ่งให้บรรณารักษ์มีความรู้ในทางทฤษฎี และมีทักษะโดยการลงมือปฏิบัติจริงในเรื่องต่าง ๆ

1.2 การประชุม/ สัมมนา หมายถึง การพบปะเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และติดตามความก้าวหน้าทางวิชาชีพในหัวข้อหรือประเด็นใดประเด็นหนึ่งในหมู่ผู้ประกอบวิชาชีพทางบรรณารักษศาสตร์และสารานเทศศาสตร์

1.3 การศึกษาดูงาน หมายถึง กิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อนำคณะบุคลากรในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐไปเยี่ยมชมสถานที่และสังเกตการปฏิบัติงานต่าง ๆ ซึ่งอาจเป็นสถาบันบริการสารานเทศในสถาบันการศึกษา/ หน่วยงาน/ หรือสถานประกอบการต่าง ๆ ซึ่งมุ่งเน้นการศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้องกับสาขาบรรณารักษศาสตร์และสารานเทศศาสตร์

1.4 การศึกษาต่อ หมายถึง การศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาเพื่อเพิ่มวุฒิ เพิ่มความรู้ เพิ่มทักษะ ประสบการณ์และวิทยาการใหม่ ๆ ที่ทันสมัยในสาขาบรรณารักษศาสตร์และสารานเทศศาสตร์ที่สามารถนำมาใช้พัฒนาการปฏิบัติงานในหน่วยงานของตนได้

1.5 การพัฒนาศูนย์ โดยกระบวนการปฏิบัติงาน หมายถึง กิจกรรมที่หน่วยงานจัดให้บรรณารักษ์ได้รับการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การประชุมชี้แจง เป็นรายบุคคล การประชุมชี้แจงเป็นรายกลุ่ม การสอนงาน การฝึกหรือทดลองการปฏิบัติงาน การมอบหมายงานให้ปฏิบัติ การให้คำแนะนำปรึกษา การจัดเอกสารและคู่มือการปฏิบัติงาน การสับเปลี่ยนหน้าที่และการโยกย้าย เป็นต้น

1.6 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การปรับปรุง เปลี่ยนแปลงตนเองให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น โดยการศึกษา ค้นคว้าวิจัยประกอบการปฏิบัติงาน เรียนรู้จากสื่อต่าง ๆ และศึกษาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ด้วยตนเองโดยนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาให้เกิดทักษะในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้เกิดความชำนาญและประสิทธิภาพในการทำงาน

2. ห้องสมุด หมายถึง แหล่งวิชาการที่มีการจัดหา จัดเก็บ รวบรวม รักษาและให้บริการทรัพยากรสารสนเทศประเภทต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ เพื่อใช้เป็นแหล่งค้นคว้าหาความรู้ของอาจารย์

นิสิต/ นักศึกษา และบุคลากรของมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยอาจเรียกว่า สำนักหอสมุด สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือศูนย์วิทยบริการ หรือชื่ออื่น ๆ ที่ตามแต่ละสถาบันจะ ใช้เรียกแทนคำว่าห้องสมุด ทั้งนี้ครอบคลุมเฉพาะห้องสมุดกลาง รวมศูนย์และวิทยาเขตต่าง ๆ

3. มหาวิทยาลัยของรัฐ หมายถึง มหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐที่ บริหารงานภายใต้ กฎ ระเบียบของทางราชการสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา โดยไม่รวมถึงมหาวิทยาลัยราชภัฏและมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

4. บรรณารักษ์ หมายถึง ผู้ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานทางวิชาชีพบรรณารักษศาสตร์ และสารสนเทศศาสตร์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยได้รับการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ในสาขาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์/ สารสนเทศศาสตร์ หรือสาขาที่มีชื่อเรียกอื่น ๆ ในวิชาชีพนี้ ไม่รวมผู้บริหารสูงสุดของห้องสมุด ได้แก่ ผู้อำนวยการห้องสมุด

5. ความต้องการการพัฒนาบุคลากร หมายถึง ความประสงค์ของบรรณารักษ์ห้องสมุด มหาวิทยาลัยของรัฐให้หน่วยงานสนับสนุนและส่งเสริมการศึกษาเรียนรู้และการพัฒนาการปฏิบัติ หน้าที่ของบุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ให้ดีขึ้นในด้านทักษะในการทำงาน ความรู้ในวิชาชีพ บุคลิกภาพ/ และทัศนคติในการทำงาน

6. ปัญหาการพัฒนาบุคลากร หมายถึง ข้อขัดข้องหรืออุปสรรคในการดำเนินงานเพื่อ การส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีให้แก่บุคลากรตำแหน่งบรรณารักษ์ ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ