

378.121

๔ 49๗๓

๗.3

ทัศนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อวิชาชีพ
และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปริกฤตภูมิพนธ์

ของ

มาลินี แซ่เตี๋ย



เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริกฤตภูมิการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

กุมภาพันธ์ 2534

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

27 ส.ค. 2534

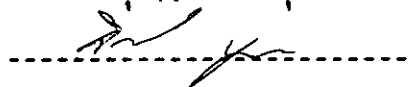
173305

คณะกรรมการควบคุมและคณะกรรมการสอบได้พิจารณาปฏิญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควร
รับ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการควบคุม

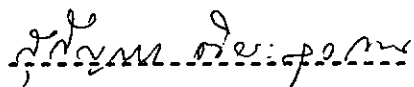
 ประธาน

(ผศ. สักดута ดิยะสารณ)

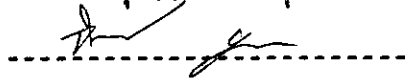
 กรรมการ

(ผศ. จีราภรณ์ บุนตง)

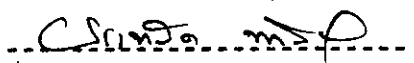
คณะกรรมการสอบ

 ประธาน

(ผศ. สักดута ดิยะสารณ)

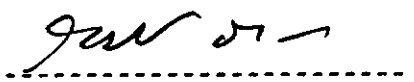
 กรรมการ

(ผศ. จีราภรณ์ บุนตง)

 กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ผศ. ประยัด หาศีตะพันธ์)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับปฏิญานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินหลักสูตรปริญญา
การศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

 คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ศ. ดร. สมพร บัวทอง)

วันที่ 8 เดือนมีนาคม พ.ศ. 2534

ประกาศคุณงาม

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงด้วยความเมตตากรุณาให้คำปรึกษาแนะนำอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภัททา ดิยะสุวรรณ ประธานกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จิราภรณ์ บุณส่ง กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ประหยัด หาสิตะพันธ์ ที่ กรุดกร่วมเป็นกรรมการสอบ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา ธรรมมา อาจารย์ ดร.สมสุข อีระพิจิตร ผู้ช่วยศาสตราจารย์จิราภรณ์ บุณส่ง ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแก้ไข และให้คำแนะนำ ในการสร้างแบบสำรวจ ทำให้การวิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.เชิดศักดิ์ ภิรมาสินธุ์ ดร.วิไลพร วรจิตตานนท์ ที่ได้ช่วยกรุณาเขียนโปรแกรมและคำนวณข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ และให้คำแนะนำช่วยเหลือ เกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นอย่างดี ดร.สุชาดา สุธรรมรักษ์ ที่เสนอแนะตรวจแก้ไขข้อบกพร่อง จนทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตรทุกท่านที่เป็นประชากร กลุ่มตัวอย่าง และให้ความร่วมมือในการตอบแบบสำรวจ ทำให้การวิจัยดำเนินไปอย่างราบรื่น

ขอขอบคุณ คุณลจิดร์ แม้วสกุล คุณอุไร จังจรัส ที่กรุณาให้ความสะดวก ให้กำลังใจ ซึ่งมีความสำคัญมากในระหว่างการทำปริญญานิพนธ์

นอกจากนี้ยังมีบุคคลอื่นอีกหลายท่านที่ไม่สามารถกล่าวนามได้ทั้งหมด ที่มีส่วนช่วยเหลือ ให้การสนับสนุน และให้กำลังใจในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

และสุดท้าย ผู้วิจัยขอน้อมรำลึกถึงพระคุณของบิดา มารดา ครูบาอาจารย์ ญาติ พี่ น้อง ที่ให้ความรู้ ให้กำลังใจ และกำลังใจ หวัง สนับสนุนการศึกษาของผู้วิจัยตลอดมา อันพระคุณนี้หาที่ เปรียบมิได้

มาลินี แซ่เคื่อง

กุมภาพันธ์ 2534

ปริญญานิพนธ์ เล่มนี้

ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
จุดมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	4
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	5
ขอบเขตเนื้อหาของการศึกษาค้นคว้า	5
คำนิยามศัพท์เฉพาะ	6
สมมุติฐานของการศึกษาค้นคว้า	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	9
ระบบการบริหารงานในมหาวิทยาลัย	9
งานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย	11
ธรรมชาติของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย	11
บทบาทหน้าที่ของอาจารย์	13
พฤติกรรมของอาจารย์ที่ดี	14
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงาน	15
ลักษณะของวิชาชีพ	17
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	21
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	22
ด้านวัสดุอุปกรณ์	23
ด้านอาคารสถานที่	24

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	26
ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล	27
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	29
งานวิจัยที่เกี่ยวกับวิชาชีพ	29
งานวิจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน	30
 3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	32
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	32
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	34
การหาคุณภาพของเครื่องมือ	35
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	36
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	36
 4 การวิเคราะห์ข้อมูล	38
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	38
ลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	38
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	39
 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	57
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	57
กลุ่มตัวอย่าง	57
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	57
การเก็บรวบรวมข้อมูล	58

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล	58
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	58
สรุปผลการวิจัย	61
การอภิปรายผล	62
ข้อเสนอแนะ	71
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป	72
บรรณานุกรม	73
ภาคผนวก	81
ภาคผนวก ก	82
ภาคผนวก ข	93
ภาคผนวก ค	95
ประวัติย่อผู้วิจัย	101

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างแยกตามสังกัด	33
2 จำนวนและร้อยละของแบบสำรวจที่ได้รับจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร	39
3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่จำแนกตามสาขาวิชา ตำแหน่งทางวิชาการ และประสบการณ์การทำงาน	40
4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานทักษะของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ ประสานมิตร ที่มีต่อวิชาชีพจำแนกตามรายด้าน	42
5 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานทักษะของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒ ประสานมิตร ที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงานจำแนกตามรายด้าน ..	44
6 เปรียบเทียบทักษะของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีต่อ วิชาชีพ และสภาพแวดล้อมการทำงานจำแนกตามสาขาวิชา	46
7 เปรียบเทียบทักษะของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีต่อ วิชาชีพ และสภาพแวดล้อมการทำงานจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ ..	48
8 ทักษะของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีต่อวิชาชีพ และ สภาพแวดล้อมการทำงานจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	50
9 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของทักษะอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีต่อวิชาชีพจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	52
10 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีต่อต่อวิชาชีพจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	53
11 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของทักษะอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ การทำงาน	54

ตาราง	หน้า
12 ประมวลความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย ศรีนครินทร์วิโรฒ ประสานมิตร	56
13 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสำรวจโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา	94
14 ประมวลความคิดเห็นจากแบบสำรวจปลายเปิดเกี่ยวกับทัศนะของอาจารย์ที่มีต่อ สภาพแวดล้อมในการทำงาน	96

บทที่ 1

บทนำ

บทนำ

มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันทางวิชาการ มีลักษณะเป็นชุมชนวิชาการของสังคม งานหลักของมหาวิทยาลัยจึงเป็นงานด้านวิชาการ เป้าหมายของมหาวิทยาลัยที่สำคัญ คือ การส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการงานอื่นที่จะนำไปทำภารกิจ เพื่อบริการแก่สังคมในฐานะที่เป็นสถาบันทางวิชาการ มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันที่มีการดำเนินงานลักษณะที่เป็นพหุกิจ เพราะเป็นสถาบันที่มีการกิจหน้าที่สังคมมอบหมายให้ ซึ่งมีอยู่ 4 ด้านดังนี้ การสอนเพื่อผลิตบัณฑิต พัฒนาสังคม ส่งเสริมคุณภาพของประชากรในแต่ละสังคม การวิจัยเพื่อบุกเบิกแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และช่วยให้เป็นแหล่งอุตสาหกรรมความรู้ที่สมบูรณ์ขึ้น การบริการทางวิชาการ เพื่อพัฒนาผลงานทางวิชาการของมหาวิทยาลัยแพร่กระจายสู่ประชากรให้กว้างขวางที่สุด จะได้ว่าปรัชญาของความเป็นแหล่งวิชาการได้อย่างทั่วถึง การทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยเปรียบเสมือนหนึ่งสถาบันทางด้านวัฒนธรรมด้วย จะเห็นว่าการกิจทั้ง 4 ด้าน ล้วนแต่ต้องอาศัยความเป็นเลิศทางวิชาการ เป็นพื้นฐานทั้งสิ้น หากอาจารย์ไม่มีความเป็นเลิศทางวิชาการแล้ว จะหวังให้การเรียนการสอนมีคุณภาพเลิศย่อมเป็นไปไม่ได้ ปัจจัยด้านบุคลากรที่เรียกว่าอาจารย์ เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการก่อกำเนิดมหาวิทยาลัย และคุณภาพของมหาวิทยาลัย ปัจจัยสำคัญของคุณภาพของมหาวิทยาลัยก็คือปัจจัยบุคลากรนั่นเอง (วิจิตร ศรีสะอ้าน, 2527 : 24 - 25)

ปัญหาสภาพการพัฒนางานวิชาการในมหาวิทยาลัยปัจจุบันเป็นสภาวะด้านหนึ่งที่จะต้องได้รับการแก้ไข ปรับปรุง เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษามีประสิทธิภาพ และคุณภาพยิ่งขึ้นในทางบริหารและวิชาการ ปัญหาอีกคือสภาพการทำงานในมหาวิทยาลัยยังไม่เอื้อต่อการพัฒนางานที่มีประสิทธิภาพงานนี้ควมมีเสรีภาพทางวิชาการอาจไม่ใช่ว่าสิ่งสำคัญเท่ากับการจัดสภาพการทำงานให้แก่บุคลากรทุกประเภท ที่จะเอื้อต่อการจูงใจให้บุคลากรเหล่านี้รักงาน รักสถาบัน และมีจิตสำนึกในการทุ่มเท

ความสามารถให้กับงานในหน้าที่ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ปรากฏอยู่ในนัยอันสถาบันอุดมศึกษา ดังจะเห็นได้จากปัญหาการสูญเสียนักวิชาการระดับสูงให้แก่ภาคเอกชนที่ดี ปัญหาจริยธรรมอาจารย์ที่ดี ล้วนแล้วแต่สะท้อนให้เห็นว่างานพัฒนามหาวิทยาลัยจะไม่สามารถรุดหน้าไปได้เลย ถ้ากลไกสำคัญคือบุคลากรขาดแรงจูงใจที่จะทุ่มเทหลังกาย หลังสติปัญญาให้แก่สถาบันของตนเองอย่างเต็มที่ (พจน์ สะเพียรชัย. 2532 : 91)

โดยทั่วไปสถาบันอุดมศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนมีความเป็นอิสระในการรับสมัครอาจารย์ แต่ในปัจจุบันมีปัญหามาจากการดึงดูดผู้มีความสามารถเข้ามาเป็นอาจารย์ โดยเฉพาะงานการนิเทศของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ทั้งนี้เพราะสถาบันอุดมศึกษาได้พบคู่แข่งที่ดึงดูดอาจารย์และคนดีในตลาดแรงงานไปเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะจากธุรกิจและอุตสาหกรรมขนาดใหญ่นักที่จ่ายเงินเดือนและเงินเดือนการจ้างที่ดีกว่า ทำให้มีนักวิชาการสูญเสียอาจารย์เพิ่มมากขึ้น (กฤษฎพงศ์ กิริติกร. 2532 : 152)

การบริหารงานวิชาการเป็นหน้าที่ของผู้บริหารต้องนึกอยู่เสมอว่า บรรยากาศทางการบริหารที่ไม่เหมาะสม จะทำให้การบริหารงานทางด้านวิชาการไม่ได้ผลเช่นเดียวกัน (กฤษฎพงศ์ กิริติกร. 2514 : 229) ผู้บริหารที่ดีจะต้องสร้างความพึงพอใจให้แก่สมาชิกในหน่วยงาน ให้ทุกคนทำงานด้วยความสมัครใจ ด้วยความตั้งใจ มีความวิริยะอุตสาหะ อยู่บนระเบียบวินัย มีความสุข ความพึงพอใจในงานที่ทำ (อรุณ รักธรรม. 2522 : 212)

งานสภาพเศรษฐกิจที่เป็นอยู่ในขณะนี้อาจารย์มหาวิทยาลัยเกิดความรู้สึกเปรียบเทียบกับผู้ที่ทำงานอยู่ในหน่วยงานเอกชน เนื่องจากอัตราเงินเดือนอาจารย์ต่ำกว่ามาก เพื่อยกระดับมาตรฐานชีวิตให้ดีขึ้น จึงมีเกียรติยศ และมีความคล่องตัวมากขึ้น มีอาจารย์ส่วนหนึ่งประกอบอาชีพรองตามสาขาวิชาที่ตนถนัด (มดิชน. 11 สิงหาคม 2530 : 16) นอกจากนี้เวลานี้มันสังคมปัจจุบันมองหาก้าวจะเห็นว่าความนิยมเป็นครูอาจารย์ลดลง เกียรติภูมิของวิชาชีพครูลดลง เมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่น (เอกวิทย์ ๗ กลาง. 2530 : 18)

การคงอยู่กับงานหรืออาชีพใดอาชีพหนึ่งนั้น มักจะศึกษาในเรื่องของจิตวิทยาที่ว่าด้วยความมีหรือไม่มี ความพึงพอใจต่องานหรืออาชีพนั้น ๆ (Job Satisfaction) แนวทางการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาการขาดงาน การเปลี่ยนงาน การลาออก และการคงอยู่ในงานของอาจารย์

ก็คือ การพิจารณาถึงปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจของอาจารย์ ทั้งระดับบุคคล และระดับโครงสร้างของระบบ (แสวง รัตนมงคลมาศ. 2528 : 1)

1. ปัญหาโครงสร้างระบบบริหารภายใน ปัญหาการบริหารการมักเกิดจากความขัดแย้ง งานเรื่องแนวคิด แนวปฏิบัติหรือผลประโยชน์ (มติชน. 10 กุมภาพันธ์ 2533 : 3) ระบบการบริหารงานยังไม่สามารถดึงดูดผู้มีความรู้ ความสามารถ ความรับผิดชอบให้เข้ามาทำงาน ทั้งยังไม่สามารถจูงใจคนให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และยังไม่เห็นยวี่งคนมีความสามารถให้ทำงาน อยู่ในมหาวิทยาลัยได้ตลอดไป และสุดท้ายการบริหารงานระดับสูง เช่น ก.ม. หรือ อ.ก.ม. ก็ยังไม่ได้ทำหน้าที่เป็นแกนกลางของทุกมหาวิทยาลัย (ทบวงมหาวิทยาลัย. 2530 : 69) อาจกล่าวได้ว่าระบบการบริหารงานมหาวิทยาลัย ระบบวิชาการในมหาวิทยาลัย และระบบการเมืองในมหาวิทยาลัยเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้อาจารย์ลาออกจากมหาวิทยาลัย

2. ปัญหาด้านการบริหารบุคคล เป็นที่ยอมรับว่าบุคคลต่างกันมักจะรับรู้ความเป็นจริง แม้แต่คนสิ่งเดียวกันต่างกัน การรับรู้ที่ต่างกันนี้อาจจะเกิดจากการมีมุมมอง มีระบบคิดและค่านิยม แตกต่างกัน รวมทั้งการมีพฤติกรรมในการดำเนินวิถีชีวิตต่างกัน ตลอดจนภาระงานการสั่งสมปัจจัย ด้านบวกหรือลบ ถ้าก่อนนี้เกิดการสั่งสมด้านบวกสูงกว่าก็น่าจะทำให้บุคคลมีความพอใจในความคงอยู่ในอาชีพการเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย ซึ่งตรงกันข้ามกับทางลบก็น่าจะทำให้บุคคลขาดงาน หรือเปลี่ยนงาน ถ้าจะมองปัญหาด้านกระบวนการบริหารบุคคล จะเห็นว่าการยื้ออาชีพอาจารย์มหาวิทยาลัยในปัจจุบัน เป็นเพียงการรอจังหวะหรือโอกาสการลาออกยังไม่เกิดขึ้นเท่านั้น ถ้าจะเปรียบเทียบจะเห็นว่า ถึงแม้ระบบมหาวิทยาลัยจะถูกมองเป็นลบ แต่ที่อื่นน่าจะลบมากกว่า จึงทำให้ยังคงอยู่ต่อไปหรือแม้ระบบมหาวิทยาลัยจะถูกมองเป็นบวก แต่ที่อื่นอาจจะบวกมากกว่า จึงทำให้ลาออกไปอยู่ที่อื่น (แสวง รัตนมงคลมาศ. 2528 : 1 - 5)

ปัญหาดังกล่าวอาจมีทางแก้ไขให้เบาบางลงได้ โดยทำให้อาจารย์เกิดความพึงพอใจ ความผูกพันในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะความพึงพอใจในการปฏิบัติงานน่าจะขึ้นอยู่กับปัจจัยใด ปัจจัยหนึ่ง แต่เกิดจากหลาย ๆ ปัจจัยประกอบกัน เช่น เงินเดือน ตำแหน่ง ความสะดวกสบายในการทำงาน ความสัมพันธ์ผลงานการทำงาน ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน (สุภรณ์ ศรีพหล.

2519 : 1) สภาพแวดล้อมอย่างหนึ่งอาจสำคัญที่สุดกับบุคคลหนึ่ง แต่อาจจะไม่จำเป็นนักกับอีกบุคคลหนึ่ง เช่น มีครูเป็นจำนวนมากที่สอนหนังสือเพราะความรักในงาน เขาเหล่านั้นจะอดทนอย่างมากเพื่อที่จะได้ดำเนินต่อไป (จามงค์ สมประสงค์, 2522 : 115) ถ้ายิ่งผู้บริหารมหาวิทยาลัยได้ทราบว่าอาจารย์มีทัศนะอย่างไรต่อปัจจัยอะไรบ้าง และปัจจัยอะไรสำคัญว่ากัน ก็สามารถหาทางแก้ไขและปรับปรุงงานปัจจัยนั้น ๆ เพื่อที่จะได้เสนอความต้องการ และเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่อาจารย์ได้ถูกต้อง อันจะเป็นทางป้องกันมิให้อาจารย์เกิดความเบื่อหน่าย เฉื่อยชาในการปฏิบัติงานหรือคิดที่จะโอนย้าย ลาออกไปโดยไม่จำเป็น (ประพนธ์ นันทรามาศ, 2524 : 7)

จากปัญหาและความเชื่อดังกล่าว ประกอบกับผู้วิจัยเป็นเจ้าหน้าที่บุคคล สังกัดกองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตกลาง ได้ประสบกับปัญหาการโอน ย้าย และลาออกของอาจารย์ด้วยตนเองอยู่เสมอ จึงทำให้เกิดความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่อง "ทัศนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อวิชาชีพและสภาพแวดล้อมในการทำงาน" โดยผู้วิจัยมีความหวังว่า ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารมหาวิทยาลัย ที่จะนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาแก้ไขจุดบกพร่องในการให้บริการ ปรับปรุงระบบงาน และการบริหารงานของมหาวิทยาลัยให้เอื้อต่อการทำงานของอาจารย์ยิ่งขึ้น และจะเป็นสื่อกลางให้หน่วยงานระดับสูงขึ้นไปทราบปัญหาการบริหารงานของมหาวิทยาลัยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับอาจารย์ เพื่อที่จะได้หาทางแก้ไขต่อไป

จุดมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาทัศนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีต่อวิชาชีพ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบทัศนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีต่อวิชาชีพ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามสาขาวิชา ตำแหน่งทางวิชาการ และประสบการณ์การทำงาน

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยที่จะ ได้ทราบ
ทัศนะของอาจารย์ในสังกัดที่มีต่อวิชาชีพ และสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูล
ประกอบการพิจารณาแก้ไขจุดบกพร่องในการให้บริการ ปรับปรุงระบบและกลไกการบริหารงานที่
เอื้อต่อการทำงานของอาจารย์ให้มากที่สุด

ขอบเขตเนื้อหาของการศึกษาค้นคว้า

1. ขอบเขตของเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาทัศนะของอาจารย์มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒฯ ใน 2 ด้านคือ

1.1 ด้านวิชาชีพ ได้แก่

1.1.1 ด้านคุณธรรมวิชาชีพ

1.1.2 ด้านศรัทธาวิชาชีพ

1.2 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ได้แก่

1.2.1 ด้านนโยบายและการบริหารงาน

1.2.2 ด้านวัสดุอุปกรณ์

1.2.3 ด้านอาคารสถานที่

1.2.4 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

1.2.5 ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้ที่ปฏิบัติงานที่อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร จำนวน 600 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น กับอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒ ประสานมิตร ปีการศึกษา 2533 จำนวน 360 คน คิดเป็นร้อยละ 60 หลังจากการเก็บ
รวบรวมข้อมูล ได้กลุ่มตัวอย่างที่เข้าในการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวน 219 คน

3. ตัวแปรที่จะศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของอาจารย์ จำแนกตาม

3.1.1 สาขาวิชา จำแนกเป็น

- 1) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์
- 2) สาขาวิชาสังคมศาสตร์

3.1.2 ตำแหน่งทางวิชาการ จำแนกเป็น

- 1) อาจารย์ หรือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์
- 2) รองศาสตราจารย์ หรือ ศาสตราจารย์

3.1.3 ประสบการณ์การทำงาน จำแนกเป็น

- 1) 1 - 10 ปี
- 2) 11 - 20 ปี
- 3) 21 ปีขึ้นไป

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ทัศนะของอาจารย์ที่มีต่อวิชาชีพและสภาพแวดล้อมใน

การทำงาน

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1. ทัศนะ หมายถึง ท่าที ความคิดเห็น ความรู้สึก เหนือสิ่งทางจิตใจของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหลังจากการที่บุคคลได้ประสบการณ์ในสิ่งนั้น ซึ่งอาจแบ่งออกได้เป็น 3 ลักษณะคือ

1.1 ทัศนะเชิงนิมมาน เป็นการแสดงออกในลักษณะของความพึงพอใจ เห็นด้วย ชอบ สนับสนุน ปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ หรือกล่าวได้ว่ามีพฤติกรรมในทางบวก

1.2 ทัศนะเชิงนิเสธ เป็นการแสดงออกในลักษณะตรงข้ามกับทัศนะเชิงนิมมาน เช่น ไม่พึงพอใจ ไม่เห็นด้วย ไม่ชอบ ไม่ร่วมมือ ไม่ทำตาม หรือกล่าวได้ว่ามีพฤติกรรมในทางลบ

1.3 ทัศนะที่เป็นกลาง เป็นการแสดงออกในลักษณะที่ไม่เป็นทั้งทัศนะเชิงนิมมาน และทัศนะเชิงนิเสธ แต่อยู่ระดับกลางไม่เข้าข้างใดข้างหนึ่ง เช่น ไม่แน่ใจ รู้สึกเฉย ๆ เป็นต้น

2. วิชาชีพ หมายถึง วิชาชีพครูซึ่งต้องมีความรู้เกี่ยวกับการสอนและมีงานสอนเป็นหลัก

3. ทักษะที่มีต่อวิชาชีพ หมายถึง ทักษะที่ ความคิดเห็น ความรู้สึกรู้สียงเชิงทางจิตใจที่มีต่อวิชาชีพ การวิจัยครั้งนี้ศึกษาทักษะที่มีต่อวิชาชีพเกี่ยวกับ

3.1 คุณธรรมวิชาชีพ หมายถึง ความภาคภูมิใจเชื่อมั่นในอุดมคติ เชื่อว่าเป็นความดี และแสดงออกถึงความพึงพอใจที่มีต่อวิชาชีพ

3.2 ศรัทธาวิชาชีพ หมายถึง มีความเลื่อมใสศรัทธา มีจิตใจมุ่งมั่น คิดค้น แลกเปลี่ยนความคิดเพื่อพัฒนาตนเอง เสียสละและอุทิศเวลาให้กับงาน

4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวกับ

4.1 ด้านนโยบายและการบริหารงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ในเรื่องเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ ระเบียบวินัย ระบบการบริหารงาน การบังคับบัญชาตามสายงาน การสั่งการ การสื่อสาร เป็นต้น

4.2 ด้านวัสดุอุปกรณ์ หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่ใช้ขึ้นสำนักงาน รวมไปถึงเครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ในการสอน

4.3 ด้านอาคารสถานที่ หมายถึง สภาพการทำงานที่ดีและเหมาะสม อันได้แก่ วัสดุทำงาน ห้องทำงาน แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ เสียงต่าง ๆ ที่เข้ามา สีของห้อง ห้องน้ำ ห้องส้วม ความสะอาดสบายในการใช้อาคารสถานที่

4.4 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง บุคคลรอบข้างในสถานที่ปฏิบัติงานที่เข้ามาติดต่อ พูดคุย ช่วยเหลือเกื้อกูล

4.5 ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง สิ่งที่ได้รับในรูปของตัวเงิน หรือความสะอาดสบายอื่น ๆ เช่น การรักษาพยาบาล เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน ที่อยู่อาศัย รถรับ-ส่ง สหกรณ์ออมทรัพย์ รวมไปถึงวันหยุด เป็นต้น

5. อาจารย์ หมายถึง ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย มีหน้าที่ในการสอน สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สมมุติฐานในการศึกษาค้นคว้า

1. อาจารย์ที่มีสาขาวิชาแตกต่างกัน มีทัศนคติวิชาชีพและสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน
2. อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการแตกต่างกัน มีทัศนคติวิชาชีพและสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน
3. อาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีทัศนคติวิชาชีพและสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้เรียบเรียง เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ ตามหัวข้อต่อไปนี้

1. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงาน
3. ลักษณะของวิชาชีพ
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่ได้พัฒนามาจากวิทยาลัยวิชาการศึกษา ได้รับการสถาปนาเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ 29 มิถุนายน 2517 กำหนดให้มีบทบาทหลัก 4 ประการคือ สอนหรือผลิตบัณฑิตเพื่อพัฒนาคนในสังคม วิจัยเพื่อเพิ่มความรู้ใหม่แก่สังคม ให้บริการแก่สังคมเพื่อปรับปรุงพัฒนาสิ่งแวดล้อม และทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เพื่อพัฒนาบุคลิกภาพสร้างคนให้มีคุณภาพ มาริณธรรม และมนุษยศาสตร์ (ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 91 ตอนที่ 112 ลงวันที่ 28 มิถุนายน 2517)

ระบบการบริหารงานในมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ประกอบด้วยคณะต่าง ๆ ดังนี้คือ คณะศึกษาศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ คณะพลศึกษา คณะแพทยศาสตร์ และบัณฑิตวิทยาลัย นอกจากนี้ยังมีสำนักวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา และสำนักหอสมุดกลาง

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีพระราชบัญญัติเฉพาะเรียกว่า พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2517 ซึ่งในพระราชบัญญัตินี้มีสภามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรสูงสุด ทำหน้าที่กำหนดนโยบายและจัดระเบียบต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย ตลอดจนกำหนดหลักสูตร และพิจารณาแต่งตั้งตำแหน่งต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย เช่น รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ เป็นต้น นอกจากนั้นการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมีอธิการบดีเป็นผู้ดูแลกิจการต่าง ๆ ในฐานะอธิบดี ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน และตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย การบริหารงานของอธิการบดีนั้นก็ได้มอบหมายหน้าที่ต่าง ๆ ให้กับรองอธิการบดีเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการอีกชั้นหนึ่ง ตามลักษณะงานที่ได้รับมอบ ในคณะ สถาบัน สำนัก ซึ่งมีคณบดี และผู้อำนวยการเป็นผู้รับผิดชอบบริหารงานของตน ในแต่ละคณะ สถาบัน และสำนักก็จะมีคณะกรรมการประจำเพื่อรับผิดชอบและพิจารณางานต่าง ๆ ของคณะ สถาบัน และสำนัก

องค์กรที่สำคัญอีกองค์กรหนึ่งซึ่งมีขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ก็คืออนุกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ซึ่งมีชื่อย่อว่า อ.ก.พ.มีหน้าที่เกี่ยวกับการพิจารณาการกำหนดตำแหน่ง เช่น เป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือรองศาสตราจารย์ เป็นต้น และมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการสอบคัดเลือก สอบแข่งขัน การบรรจุ การโอน รวมถึงงานด้านวิจัยด้วย จะเห็นได้ว่า อ.ก.พ.นี้มีอำนาจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล บุคคลที่ประกอบขึ้นเป็น อ.ก.พ.ก็คือบุคคลที่ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ทางบริหารตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนั่นเอง ซึ่งได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี และผู้อำนวยการ

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ได้กำหนดตำแหน่งข้าราชการไว้เป็น 3 ประการ คือ

1. ฝ่ายวิชาการ ได้แก่ อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์
2. ฝ่ายบริการ ได้แก่ บรรณารักษ์ นักแนะแนวการศึกษา นักวิจัย และอื่น ๆ
3. ฝ่ายบริหารและธุรการ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

3.1 กลุ่มที่หนึ่ง หรือ ระดับผู้บริหาร ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี รองคณบดี ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าภาควิชา ผู้บริหารเหล่านี้แต่งตั้งมาจากบุคคลที่อยู่ฝ่ายวิชาการ

3.2 กลุ่มที่สอง ได้แก่ เลขานุการคณะ หัวหน้ากอง หัวหน้างาน และหัวหน้าฝ่ายต่าง ๆ บุคคลเหล่านี้ก็แต่งตั้งมาจากตำแหน่งต่าง ๆ ทางฝ่ายธุรการ เช่น เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เจ้าหน้าที่งานบุคคล เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี เป็นต้น

จะเห็นได้ว่างานวิชาการคือหัวใจสำคัญของการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา การจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกลมกลืนกับสภาพการณ์ที่เป็นจริง จะเป็นสิ่งที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพของอาจารย์ ดังที่ วิจิตร ศรีสะอ้าน (2518 : 71) กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญที่สุดที่กำหนดค่าให้สถาบันอุดมศึกษามีมาตรฐานในทางการศึกษาสูง คือ คุณภาพและประสิทธิภาพของอาจารย์ ดังนั้นมหาวิทยาลัยจึงควรพยายามแสวงหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในสาขาวิชาการต่าง ๆ มาเป็นอาจารย์ เพราะหน้าที่ของอาจารย์ก็คือหน้าที่ของมหาวิทยาลัยนั่นเอง (จตุร ภิรมลภย์. 2521 : 10)

✓ งานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย

โพธิ์รัศมี สันลารัตน์ (2523 : 17) ได้สรุปงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยไว้เป็น 4 กลุ่มคือ

1. งานหลัก ได้แก่ การสอนในสถาบัน
2. งานรอง ได้แก่ การให้คำปรึกษานิสิต วิจัย เขียนตำรา บทความ
3. งานเสริม ได้แก่ งานธุรการ งานกรรมการ และการเพิ่มพูนความรู้
4. งานอื่น ๆ ได้แก่ การให้บริการชุมชน ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ฯลฯ

ธรรมชาติของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย

พรเทพ พัฒนารักษ์ (2533 : 19) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับธรรมชาติของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ดังนี้

1. อาจารย์มหาวิทยาลัยรักความเป็นอิสระ ทุกคนมีอิสระในการพูด จะพูดอะไรก็ได้ผลของการพูดจะไปลงเอยอย่างไรไม่สนใจ หรือบางเรื่องขอให้ได้พูดเสนอแนะ ได้ชี้ให้เห็นปัญหาที่คิดว่าเป็นการถูกต้อง ระบบการบริหารทำให้เกิดความรู้สึกว่าผู้บริหารไม่ใช่เจ้านาย แต่คนชดเชยเดียวกัน เมื่อตัวเองขึ้นไปเป็นผู้บริหารมหาวิทยาลัยก็มีความรู้สึกว่าจะต้องรับข้ออย่างเดียวหรือเป็นเจ้านายด้วย พฤติกรรมจะแปรเปลี่ยนไปตามบทบาทที่ตนดำรงอยู่ ซึ่งเป็นธรรมชาติของชาวมหาวิทยาลัย

2. อาจารย์มหาวิทยาลัยมีความสนใจที่แตกต่างกัน แต่ละคนต่างสนใจงานวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวกับตนเอง ความสนใจหลากหลายนี้เองที่ทำให้หาความเป็นเอกภาพหนึ่งเสียงความคิดเห็นมหาวิทยาลัยไม่ได้ อาจารย์คนนี้สนใจเรื่องนั้น จะไปบอกว่าทำไมคุณไม่สนใจเรื่องนี้ พูดไม่ได้ เพราะแต่ละคนเป็นเอกลักษณ์ทางวิชาการของตน จึงก่อให้เกิดปัญหา เช่น เมื่อครั้งสภาคณาจารย์ทั่วประเทศเคยเคลื่อนไหว ในเรื่องสถานภาพของอาจารย์ว่า สถานภาพของอาจารย์ตกต่ำ เงินเดือนน้อย อาจารย์มหาวิทยาลัยต้องเป็นพระ เป็นคนดี เป็นแบบอย่าง ต้องเสียสละมีความรู้ความสามารถ ความคาดหวังมาก เหล่านี้ก่อให้เกิดปัญหากับอาจารย์ แต่เมื่อมีการเรียกร้องให้มีการปรับสถานภาพ อาจารย์อีกกลุ่มหนึ่งก็จะพูดว่า อาจารย์เป็นบัณฑิตชนทำไมไม่คิดถึงคนจน อย่างนี้เป็นปัญหาธรรมชาติของความหลากหลายของอาจารย์มหาวิทยาลัย

3. อาจารย์มหาวิทยาลัยจำนวนไม่น้อยที่ความสนใจกับปัญหากลางนอกมากกว่าปัญหาภายใน เช่น งานวิจัย วิจัยแต่เรื่องข้างนอก แต่ระบบภายในของตนเองเป็นอย่างไรอาจารย์มหาวิทยาลัยไม่เคยวิจัย เป็นปัญหาเกี่ยวกับความสนใจของคนในมหาวิทยาลัย ผู้บริหารบางคนก็ไม่สนใจระบบการสรรหานำมาสู่ปัญหาพอสมควร กลายเป็นตำแหน่งบริหารเหมือนกับที่ฝึกความเป็นนักบริหาร

4. อาจารย์มหาวิทยาลัยไม่สนใจงานเรื่องของระเบียบ กฎเกณฑ์ โดยเฉพาะกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับตนเอง หรือเกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่หน้าตาที่การทำงาน แต่จะรู้สึกก็ต่อเมื่อปัญหานั้นเกิดขึ้นกับตนเอง เช่น ระเบียบบางอย่าง การลา การไปราชการ บางคนไม่สนใจให้เจ้าหน้าที่ทำ ให้ เพราะว่าไม่เข้าการสอน ปัญหาก็ก่เกิดพอสมควร บางคนมองว่าไม่ใช่เรื่องที่จะต้องไปรู้สึกอะไร

จะเห็นว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยมีแบบแผนเฉพาะตนโดยรวบ ๆ เป็นธรรมชาติที่แตกต่างไปจากผู้ที่ประกอบอาชีพอื่นอย่างเห็นได้อย่างชัดเจน

✓ บทบาทหน้าที่ของอาจารย์

ศรีหัทธิม พานิชพันธุ์ (2533 : 48) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของอาจารย์ในสถานการณ์ปัจจุบันตามความรู้ และประสบการณ์ ดังนี้

1. อาจารย์ต้องทำหน้าที่ในการสั่งสอนอบรมแก่นิสิตชั้น (การเรียนการสอน)
2. มีหน้าที่ในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ศิลปะวิทยาการเทคโนโลยีใหม่ ๆ ให้ทันสมัย

อยู่เสมอ

3. อาจารย์ในสถานการณ์ปัจจุบันยังมีบทบาทเป็นนักวิจัย
4. อาจารย์ในสถานการณ์ปัจจุบันยังมีบทบาทขยายกว้างไปถึงการเป็นผู้บริหาร
5. มีบทบาทในการระดมและใช้ทรัพยากรงานชุมชนหรือสังคมให้เป็นประโยชน์ต่อสถาบัน

การศึกษาให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

6. ควรมีบทบาทเป็นนักประชาสัมพันธ์
7. ควรจะมีบทบาทเป็นนักพิทักษ์สิทธิ์และประโยชน์ของอาจารย์ คณาจารย์และนิสิตนักศึกษา

ของมหาวิทยาลัยหรือสถาบันการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งนิสิต นักศึกษา อาจารย์ หรือเจ้าหน้าที่ที่ต่อกรโอกาส

8. อาจารย์ต้องเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมและสังคม
9. อาจารย์ที่ดีต้อง เป็นนักพัฒนา
10. ต้อง เป็นผู้ติดตามและประเมินผลงานของตนเองและของผู้อื่น

การที่อาจารย์จะแสดงบทบาทและปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวข้างต้นให้ได้ดีนั้น อาจารย์ควรคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้ คือ

1. อาจารย์ต้องรู้จักสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และลูกศิษย์

2. อาจารย์ควรรู้จักการทำงานเป็นคณะหรือสหวิชาชีพ
3. อาจารย์ที่ดีต้องมีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อศิษย์และบุคคลทุกฝ่ายในสถาบันการศึกษา
4. อาจารย์ที่ดีควรให้ความร่วมมือและประสานงานกับทุกฝ่ายและเคารพมีส่วนร่วมใน

กิจกรรมของสถาบันการศึกษา องค์การทั้งภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน

5. อาจารย์ที่ดีต้องมีค่านิยม "จรรยาบรรณ" ของครูอาจารย์ และประพฤติปฏิบัติอันควรให้ลูกศิษย์เคารพยกย่อง สรรเสริญ เทิดทูน

✓ พฤติกรรมของอาจารย์ที่ดี

แบตติสตา (Batista. 1976 : 257 - 271) ได้ศึกษาพฤติกรรมของอาจารย์จากความเห็นของเพื่อนอาจารย์ว่า พฤติกรรมของอาจารย์ที่ดีควรประกอบด้วยลักษณะอะไรบ้าง ซึ่งพอสรุปผลได้ คือ

1. มีความรู้ในเนื้อหาวิชาทันสมัย
2. มีงานวิจัยที่มีคุณภาพ
3. มีบทความ และสิ่งตีพิมพ์ที่มีคุณภาพ
4. มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน
5. มีความรู้ในวิธีการสอนที่เหมาะสมกับเนื้อหาและผู้เรียน ตลอดจนรู้จักประยุกต์ใช้
6. มีความรู้ในวิธีการประเมินจุดมุ่งหมายของวิชาอย่างเหมาะสม ตลอดจนรู้จักประยุกต์ใช้
7. มีคุณธรรมตามวิชาชีพ
8. มีการให้บริการกับสถาบันและชุมชน
9. มีการให้บริการ ทั้งทางวิชาการและวิชาชีพ
10. มีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนอาจารย์ นิสิต นักศึกษา และสถาบัน

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงาน

ปัจจัยหนึ่งที่ช่วยทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จคือ ความพึงพอใจ ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานย่อมทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าคนที่ขาดความพึงพอใจในการทำงาน การทำความเข้าใจกับความพอใจในการทำงานของผู้ร่วมงานมีประโยชน์อย่างยิ่ง เพราะความพอใจเป็นกระบวนการทางจิตวิทยาไม่สามารถมองเห็นได้ชัดเจน แต่สามารถคาดคะเนได้ว่ามีหรือไม่มี จากการสังเกตพฤติกรรมของคนเหล่านี้ (กิตติมา ปรีดีติติก. 2529 : 320)

นักพฤติกรรมศาสตร์ได้ให้ความหมายของ "ความพอใจในการทำงาน" ไว้มากมาย เช่น ความพอใจในการทำงานเป็นผลรวมของความรู้สึกทางด้านจิตใจที่เกี่ยวข้องกับทางด้านร่างกาย และสภาวะแวดล้อม เป็นมูลเหตุที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งแสดงความรู้สึกว่าเขามีความพอใจในการทำงานของเขา (Hoppock. 1935 : 47) เช่นเดียวกับ โยเดอร์ (Yoder. 1959 : 445) ที่มองความพึงพอใจในการทำงานว่าเป็นผลรวมของความรู้สึกของคนงานคนใดคนหนึ่ง เกี่ยวกับระดับความชอบหรือไม่ชอบต่อสภาพต่าง ๆ ในงานของเขา

นักบริหารบางกลุ่มแยกความหมายว่า "ขวัญและกำลังใจ" เป็นเรื่องของกลุ่ม ส่วนความพึงพอใจในการทำงานมีความหมายรวมถึงความพอใจในสภาพแวดล้อมทางกายภาพภายในที่ทำงานด้วย เช่น การมีความสุขที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ มีทัศนคติที่ดีต่องาน และมีความพอใจเกี่ยวกับรายได้ (Applewhite. 1965 : 8)

มาสโลว์ (Maslow. 1954 : 80) ได้กล่าวถึงทฤษฎีแห่งสิ่งจูงใจ (Motivator Theory) คนเราทุกคนมีความต้องการ และความต้องการนี้จะมียุ่ตลอดเวลาไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อได้รับการตอบสนองหรือมีความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งแล้ว คนเราก็จะแสวงหาสิ่งอื่นอีกต่อไป คือ ความต้องการของคนเราจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำสุดไปหาสูงสุด เมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นสูงก็จะตามมา ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ขั้น ดังต่อไปนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย
2. ความต้องการทางด้านความปลอดภัยและความมั่นคง
3. ความต้องการทางด้านสังคม

4. ความต้องการเกียรติยศ

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดทุกอย่าง

ส่วน เบอร์นาร์ด (Bernard. 1966 : 142 - 149) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจ (Incentive) ซึ่งเป็นเครื่องกระตุ้นให้คนเกิดความพึงพอใจในงานมีหลายประการ ดังนี้คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัสดุ ได้แก่ เงิน วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ เป็นต้น
2. สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาส เช่น โอกาสเกี่ยวกับความมีชื่อเสียง ความเด่น ความมีอำนาจ อิทธิพล การได้รับตำแหน่งดี ๆ เป็นต้น
3. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพวัสดุอุปกรณ์ ความช่วยเหลือ การได้รับการบริการต่าง ๆ
4. ความสามารถขององค์การที่จะให้ความพึงพอใจแก่บุคคล โดยเปิดโอกาสให้เขาได้แสดงอุดมคติโดยเสรี เพื่อกระตุ้นให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจในฝีมือ และให้มีโอกาสได้รับสวัสดิการต่าง ๆ
5. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน การมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลภายในงาน ความผูกพันและการได้มีส่วนร่วมในกิจการของสถาบัน
6. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน ซึ่งเป็นอยู่ตามปกติประจำวัน
7. สิ่งจูงใจเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยทางสังคม ความมั่นคงในการทำงาน และการมีหลักประกันให้อยู่ดีกินดี

ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของ สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 320 - 321) ที่ว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน มีหลายประการที่สามารถตอบสนองให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน ได้แก่ สิ่งจูงใจที่มีลักษณะเห็นง่าย และมีอิทธิพลโดยตรงต่อความพอใจในการทำงาน เช่น ค่าจ้าง บำเหน็จ บำนาญ และค่ารักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย เป็นต้น
2. สิ่งจูงใจที่มีค่าเงิน ได้แก่ สิ่งที่สามารถสนองตอบต่อความต้องการทางจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย การยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ โอกาสก้าวหน้างานการปฏิบัติหน้าที่เท่าเทียมกัน เป็นต้น

นอกจากนี้ กิลเมอร์ (Gilmer. 1973 : 380 - 384) ยังได้อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน สมรรถภาพในการดำเนินงานของฝ่ายบริหาร เป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน สมรรถภาพในการดำเนินงานของฝ่ายบริหารเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญ โดยเน้นในเรื่องการบังคับบัญชาสภาพแวดล้อมในการทำงาน อันได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ ห้องส้วม สถานที่พักผ่อน ตลอดจนชั่วโมงการทำงาน ความสะอาดในการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ความพอใจในการจัดการของฝ่ายบริหาร ค่าจ้าง และสวัสดิการด้านต่าง ๆ ชื่อเสียงที่ดี และความมั่นคงของหน่วยงาน เป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้เกิดความพอใจในการทำงานด้วย

3. ลักษณะของวิชาชีพ

มีผู้แสดงความคิดเห็นกันมากในเรื่องลักษณะของวิชาชีพ โดยทั่วไปแล้วมีความเชื่อกันว่าอาชีพชั้นสูงเท่านั้นจึงจะได้รับเกียรติให้ถือว่าเป็นวิชาชีพ อาชีพครูจัดเข้าลักษณะของวิชาชีพได้หรือไม่ ฮอยล์ (Hoyle. 1969 : 80) ได้กล่าวถึงการสอนที่จะเป็นวิชาชีพชั้นสูงได้มันต้องเป็นวิชาชีพที่ให้บริการแก่สังคม วิชาชีพการแพทย์การประกอบอาชีพ มีการเพิ่มทุนทางวิชาการ และฝึกอบรมอยู่ตลอดเวลา มีอิสระในการปกครองตนเอง มีจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และต้องมีความเจริญก้าวหน้าอยู่เสมอ

มาร์คส์ และคนอื่น ๆ (Marks and others. 1979 : 616) ได้กล่าวถึงลักษณะวิชาชีพชั้นสูงว่าต้องมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. วิชาชีพชั้นสูงนั้นต้องมีการควบคุมเป็นพิเศษ
2. มีการเพิ่มพูนความรู้และฝึกอบรมอยู่เสมอ
3. มีการรักษามาตรฐานอย่างสูง บุคคลที่เข้าสู่อาชีพต้องได้รับการคัดเลือกเป็นพิเศษ
4. มีจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด
5. มีฐานะทางสังคมอยู่ในระดับสูง
6. ใช้ปัญญาอย่างมากในการประกอบอาชีพ

7. มีการค้นคว้าวิจัยทั้งภายในองค์วิชาชีพและส่วนบุคคลอยู่เสมอ
8. ใช้วิธีการแห่งปัญญาในการค้นคว้าและ เน้นเทคนิคขั้นสูง
9. มีความรับผิดชอบอย่างสูง
10. มีความเป็นพี่น้องในกลุ่มเดียวกัน
11. มีการพัฒนาการประกอบอาชีพและมีรับรองวิชาชีพ

✓ พันธ หันนาคินทร์ (2521 : 176) ได้อธิบายถึงวิชาชีพที่ถือว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูงนั้น
ต้องมีลักษณะ 6 ประการคือ

1. ผู้ประกอบอาชีพต้องได้รับการฝึกฝนมาโดยเฉพาะ
2. ผู้ประกอบอาชีพนั้นต้องได้รับการศึกษามาเป็นเวลานาน และมีประสบการณ์พอสมควร
3. ผู้ประกอบอาชีพต้องคำนึงถึงการบริการแก่สังคมเป็นหลัก
4. อาชีพนั้นเป็นอาชีพที่รัฐบาลของประเทศนั้นรับรอง
5. งานที่บริการนั้นยากที่ผู้รับบริการจะตรวจสอบความถูกต้องได้
6. ผู้ประกอบอาชีพรวมตัวกันกำหนดมาตรฐานทางวิชาการและจรรยาบรรณของตน

วิจิตร ศรีสะอ้าน (2523 : 5) ได้อธิบายลักษณะของวิชาชีพ ดังต่อไปนี้

1. อาชีพนั้นต้องให้บริการให้แก่สังคม ไม่ซ้ำซ้อนกับสาขาวิชาอื่น
2. อาชีพนั้นต้องให้บริการแก่สังคม โดยใช้วิธีการแห่งปัญญา
3. อาชีพนั้นต้องมีความเป็นอิสระในการดำเนินการที่เกี่ยวกับวิชาชีพ
4. ผู้ที่ให้บริการหรือสมาชิกของวิชาชีพชั้นสูง จะได้รับการศึกษาระดับสูง
5. ผู้ที่เข้าวิชาชีพชั้นสูงต้องประพฤติดี มีจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพนั้น
6. ต้องมีสถาบันวิชาชีพเป็นแหล่งกลางที่จะสร้างสรรค์ จรรยาบรรณมั่นคงแห่งอาชีพ

ของสมาชิก

ความมุ่งหมายขององค์การวิชาชีพครูทั่วโลกจะคล้าย ๆ กันดังนี้คือ (สุรัฐ ศิลปอนันต์.
2519 : 15)

1. เพื่อศึกษาปัญหาการศึกษา โดยเฉพาะปัญหาเกี่ยวกับสถานะของบ้านเมือง สภาพงาน
เพื่อรวบรวมเป็นความมุ่งหมายและนโยบายการศึกษาของชาติ

2. เพื่อร่วมงานกับองค์การและหน่วยงานอื่น ในการปรับปรุงการศึกษา
3. เพื่อสนับสนุนคุ้มครอง ปรับปรุงฐานะของผู้ประกอบอาชีพครู ให้เป็นวิชาชีพที่มีเกียรติ ทัดเทียมหรือนำหน้าวิชาชีพอื่น
4. เพื่อจัดหาอุปกรณ์และบุคคลองค์การอื่น รวมทั้งแลกเปลี่ยนข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษา ตลอดจนเสนอแนะมาตรการต่าง ๆ ต่อรัฐบาล อันจะมีผลต่อครู
5. เพื่อริเริ่มหรือช่วยเหลือแผนงานที่จะสร้างความก้าวหน้าให้กับการศึกษา
6. เพื่อส่งเสริมให้มีการศึกษาความต้องการของนักเรียนทุกด้าน และหาแนวทางที่จะสนองความต้องการนั้น ๆ เพื่อให้นักเรียนเติบโตอย่างสมบูรณ์แบบ
7. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาการศึกษา เพื่อช่วยเหลือแนะแนวแก่โรงเรียน ศูนย์ต่าง ๆ และนักวิจัย
8. เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างชาติ และความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของคนในชาติ
9. เพื่อเป็นสื่อกลางในการติดต่อกับครูต่างชาติ และการประชุมสัมมนากับต่างชาติ
10. เพื่อสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของครูในชาติทุกระดับ
11. เพื่อจัดทำหนังสือพิมพ์หรือวารสาร เพื่อให้สมาชิกทราบข่าวโดยสม่ำเสมอ
12. เพื่อทำการทดลองที่สำคัญ เช่น วิชาสอน ฯลฯ

เปลื้อง ณ นคร (2523 : 22 - 23) กล่าวถึงสาเหตุที่ทำให้ครูรู้สึกเป็นสุขในอาชีพครู โดยอ้างถึงข้อสรุปของสมาชิกครูอเมริกัน ดังนี้

1. การสอนเป็นงานอันยังประโยชน์ให้แก่สังคม จะหาอาชีพอื่นได้น้อยเต็มทีที่จะอุมชูสังคมให้เกิดความเจริญฉลาด มีสติปัญญาเสมออาชีพครู และการที่ครูได้รู้ว่าตนได้ทำประโยชน์ให้เกิดแก่สังคมเป็นที่ประจักษ์ทั่วกันนั้น เป็นความสุขอย่างยิ่ง
2. ครูมีโอกาสดำเนินการตามความคิดของตนเอง และศิษย์ยอมรับด้วยความเคารพนับถือ
3. ผู้ที่เป็นครูย่อมมีความรู้กว้างขวางและพอกพูนขึ้นเป็นนิจ

4. ความเป็นอิสระ ความรักใคร่ และความมีเกียรติ เป็นสิ่งที่อาชีพอื่นยากที่จะประสบได้ ครูย่อมได้รับความรัก นับถือจากศิษย์ และบิดามารดาของศิษย์ ภาควิชาที่ศิษย์พบความสำเร็จ
 ✓ สาเหตุที่ครูเกิดความเบื่อหน่ายและ ไม่พอใจในอาชีพของตนนั้น มีสาเหตุของสรุปได้ดังนี้
 (อรพจน์ สุนทรพงษ์. 2505 : 57 - 60)

1. ครูไม่พอใจสภาวะการทำงาน การขาดสิ่งอำนวยความสะดวกและวัสดุอุปกรณ์ ขาดบริการสำหรับช่วยเหลือนักเรียน ภาระของครูหนักเกินไปจนไม่มีเวลาพักผ่อน และรายได้น้อย ไม่สอดคล้องกับงาน

2. ครูไม่พอใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครูร่วมงาน การบริหารที่ขาดความยุติธรรม ขาดความเอื้อเฟื้อด้านสวัสดิการ และขาดการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้า

3. ความคับข้องใจที่เกิดจากสภาพประชาคมขาดการสนับสนุนยกย่องอาชีพครูเท่าที่ควร ขาดอิสระ เช่นบุคคลในอาชีพอื่น ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมส่วนตัวหรือสังคม

✓ ทวีป อภิสิทธิ์ (2530 : 38) กล่าวว่า องค์ประกอบสำคัญที่ก่อให้เกิดคุณสมบัติพิเศษที่เสริมให้นักวิชาการ นักฝึกอบรมและครูอาจารย์ เป็นมืออาชีพ (Professional) เด่นชัดยิ่งขึ้น คือ

1. ความมีศรัทธาในสาขาอาชีพที่ตนกระทำอยู่ ซึ่งจะดูได้จากตัวบ่งชี้หลายตัว เช่น มีความภาคภูมิใจในอาชีพ มีการยอมรับ หรือติดตามอ่านเอกสาร วารสารเฉพาะสาขาของตนเป็นประจำ เพื่อติดตามความก้าวหน้าด้านวิชาการงานวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

2. มีการติดตามข่าวสาร ข้อมูลต่าง ๆ ไปด้วยตลอดเวลา ตัวบ่งชี้นี้จะดูได้จากความสนใจอ่านหนังสือพิมพ์ พังวิทย์ ดูโทรทัศน์ เข้าห้องสมุดเพื่อติดตามข่าวสารความเคลื่อนไหวความเป็นไปของบ้านเมือง และความเจริญก้าวหน้าของวิทยาการใหม่ ๆ ทุกวัน

3. มีการสังสรรค์ทางวิชาการกับเพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลในแวดวงวิชาการสาขาเดียวกันหรือต่างสาขาอย่างสม่ำเสมอ ตัวบ่งชี้นี้จะดูได้จากเมื่อมีเวลาว่าง แทนที่จะจับกลุ่มคุยซุบซิบนินทาหรือเสียดกันในเรื่องไร้สาระ ก็จะหาโอกาสจับกลุ่มพูดคุย ถกเถียงกันในเรื่องที่เกี่ยวกับวิชาการ หรือเหตุการณ์บ้านเมืองที่จะช่วยประเทืองปัญญาทั้งสองฝ่าย ทำให้ได้แนวคิด หรือ

พรรณณะอะไรที่แปลกๆ ออกไป ซึ่งจะเป็นประโยชน์แก่ตนเอง สังคม และผู้อยู่ในแวดวงวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง

4. ให้ความสนใจเข้าประชุมอบรม สัมมนาในสาขาวิชาชีพหรือวิชาการที่จะเกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์แก่งานด้านวิชาการ หรือด้านการสอนเมื่อมีโอกาส

5. สนใจ คิดค้น และค้นคว้าทดลอง เพื่อพัฒนาวิชาการ วิชาชีพและเทคนิควิชาการ ถ่ายทอดความรู้ให้ก้าวหน้า มีสิ่งแปลกๆ ใหม่ๆ เสมอ ไม่ซ้ำซากจำเจ

นี่คือคุณสมบัติพิเศษที่เด่นชัดของนักวิชาการ และครูอาจารย์ที่จะได้รับการยกย่องและยอมรับจากศิษย์และมหาชนว่าเป็นลักษณะวิชาชีพเฉพาะ (Professional) ที่แตกต่างไปจากวิชาชีพอื่น ๆ อย่างแท้จริง

✓ 4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงานที่จะกล่าวถึงนี้ หมายถึง บรรยากาศในการทำงาน ความมีอิสระ ความผูกพัน การมีส่วนร่วม และสิ่งอำนวยความสะดวกสบาย วิธีการส่งเสริมการทำงาน และลดความคับข้องใจของผู้ปฏิบัติงานโดยการสนองตอบความต้องการดังกล่าว ดังนั้นแนวทางการบริหารบุคคลสมัยใหม่จึงมุ่งไปที่การจัดสภาพแวดล้อมภายใต้เงื่อนไขที่คนจะทำงานได้อย่างมีความสุข และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งอุทิศร่างกาย แรงใจ ให้จงการประสบความสำเร็จ (Mullins. 1985)

สภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ ถ้าสามารถจัดสภาพแวดล้อมให้ดีแล้ว ก็จะสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ให้เป็นไปในทางที่ดีได้โดยง่าย สิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานอย่างหนึ่ง ได้แก่ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน อันที่นี้ผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพแวดล้อมในด้านต่าง ๆ ดังนี้

- ✓ 1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน
2. ด้านวัสดุอุปกรณ์
3. ด้านอาคารสถานที่

4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
5. ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ระบบบริหารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระบบบริหารที่ดีจะต้องพยายามให้สถาบันมีอิสระในการดำเนินงาน และเปิดโอกาสให้คณาจารย์ และนักศึกษามีเสรีภาพทางวิชาการ ทั้งสองลักษณะนี้เป็นหลักการที่สำคัญของสถาบันอุดมศึกษา (วิจิตร ศรีสะอ้าน, 2518 : 40) ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจหลักการบริหาร เข้าใจลักษณะ การอุดมศึกษา มีความสามารถบริหารบุคคลในสถาบัน สร้างระบบบริหารที่เหมาะสม ให้ความ ยุติธรรมแก่ทุกฝ่าย เปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน ประสบความสำเร็จใน การศึกษาตามบทบาทและหน้าที่ของตน การบริหารสถาบันอุดมศึกษาที่ดีเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ควรมีปัจจัยที่นำไปสู่วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การบริหารของสถาบันอุดมศึกษาควรมีผู้บริหารที่มีวิสัยทาง การศึกษา อุทิศเวลาในการปฏิบัติงาน รู้จักการวางนโยบายโดยยึดหลักประชาธิปไตย สนับสนุน ความก้าวหน้าทางวิชาการ มีการเงินคล่องตัวและเข้าใจการบริหารงานบุคคล (นาย อึ้งภากรณ์, 2511 : 52)

✓ การบริหารวิชาการ เป็นหน้าที่สำคัญที่ผู้บริหารต้องสำนึกอยู่ตลอดเวลา บรรยาภาสต้อง เอื้ออำนวยให้อาจารย์ได้มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ทั้งด้านการอ่าน เขียน และได้ฟังทัศนะใหม่ ๆ (ธัชนากรม์ เสนาลักษณ์, 2518 : 190 - 193) สถาบันอุดมศึกษา ที่เป็นสถาบันการศึกษาของรัฐ การปฏิบัติถูกกำหนดให้อยู่ในระบบข้าราชการ ผู้บริหารและอาจารย์ เป็นข้าราชการ ต้องทำงานตามหน้าที่ที่กำหนดตามพระราชบัญญัติ ไม่มีอิสระเพียงพอในการปฏิบัติ งาน (วิพยม วรภคศิริ, 2516 : 4)

แสง รัตนมงคลมาศ (2528 : 3 - 10) แบ่งลักษณะการบริหารงานที่อาจารย์ มหาวิทยาลัยต้องการออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

ก. ลักษณะการบริหารที่มีการรวมศูนย์อำนาจการตัดสินใจอยู่ที่ผู้บริหาร โดยการปฏิบัติ งานต้องเป็นไปตามขั้นตอนของสายบังคับบัญชา ยึดกฎ ระเบียบ มากกว่าการมุ่งที่ผลงาน

ข. ลักษณะการบริหารงานที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ การแสวงหาความรู้ทางวิชาการ ตลอดจนการถ่ายทอดหรือให้บริการความรู้และวิทยาการแก่สังคม โดยยึดหลักของการมีส่วนร่วมปรึกษา และยึดหลักเหตุผลในการดำเนินงาน

ค. ลักษณะการบริหารงานเป็นการบริหารงานที่ยึดหลักอิทธิพลของกลุ่มในการเลือกผู้บริหาร และงานการตัดสินใจขึ้นอยู่กับส่วนใหญ่เป็นกลไกในการดำเนินงาน

จากการศึกษาด้านทัศนะที่มีต่อลักษณะการบริหารงาน เห็นว่าลักษณะการบริหารงานแบบ

ข. เป็นคำถามที่ผู้ตอบตอบมากที่สุด ความต้องการดังกล่าวสอดคล้องกับลักษณะการบริหารงานระดับภาควิชา ซึ่งอาจจะถือได้ว่าเป็นหน่วยงานบริการที่ใกล้ชิดกับอาจารย์มหาวิทยาลัยมากที่สุด

ด้านวัสดุอุปกรณ์

เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญ เครื่องมือ ได้แก่ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการเรียนการสอน เช่น คอมพิวเตอร์ วัสดุอุปกรณ์ หนังสือในห้องสมุด อาคารเรียน ห้องปฏิบัติการ และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกทางการศึกษา ควรจะออกแบบเพื่อสนับสนุนเป็นสิ่งเร้าและส่งเสริมการเรียนการสอน (Castalder, 1969 : 107) จากการศึกษาองค์ประกอบ 19 ประการที่ทำให้ครูมีความพอใจในการทำงาน (Pasuan, 1972 : 23) พบว่าองค์ประกอบที่มีความสำคัญที่สุดที่ทำให้ครูเกิดความพอใจในงาน และอยากปฏิบัติงานได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ

เมธี ปิณฑานนท์ (2528 : 119) ได้กล่าวถึงการกำหนดลักษณะของสิ่งอำนวยความสะดวกว่า ผู้ใช้เป็นผู้กำหนด โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อม ต้องพัฒนาถึงการให้บริการประชาชน ความสวยงาม และงบประมาณที่ใช้จ่ายด้วย

จากงานวิจัยของ บาร์รี่ (Bary, 1988 : 1960-A) พบว่าการแนะนำให้นักศึกษารงานวิทยาลัยได้รู้จักใช้เทคโนโลยีทางคอมพิวเตอร์เป็นผลที่สร้างความพึงพอใจในการสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

ด้านอาคารสถานที่

มาตรฐานของอาคารสถานที่ที่ถือว่าเหมาะสมนั้น สำนักงานสภาการศึกษาแห่งชาติ (2514 : 2) ได้กำหนดไว้ว่าควรมีอาคารและสถานที่ ดังนี้

1. ห้องพักอาจารย์ มื้อออกแบบต้องคำนึงถึงความสะดวกต่อการทำงานของอาจารย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ควรเป็นห้องที่มีอุปกรณ์ในการเตรียมการสอนครบ มีสิ่งอำนวยความสะดวกตามความจำเป็นของแต่ละคน มีที่พักผ่อนในเวลาว่าง เพื่อจะได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างอาจารย์ด้วยกัน จะได้มีความสนิทสนมกลมกลืนกัน

2. ห้องนักศึกษาต้องเป็นสถานที่พบปะพูดคุยกับเพื่อน หรืออาจมีกีฬาเล่นร่วมกันอยู่ด้วยก็ได้

3. ห้องน้ำห้องส้วมภายในอาคารควรมีห้องน้ำห้องส้วมให้พอเหมาะกับจำนวนน้ำใช้ ห้องน้ำชายหญิงต้องแยกกัน มีสุขภัณฑ์เครื่องอำนวยความสะดวกให้พร้อม เช่น สบู่ กระดาษชำระ ฯลฯ มีอากาศถ่ายเทได้ดี

4. ห้องเก็บของ ห้องเก็บพัสดุภัณฑ์ต่าง ๆ และเครื่องใช้สอย เป็นห้องที่ต้องจัดให้เรียบร้อย

5. ห้องสมุดซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับอาจารย์ และนักศึกษา ต้องมีหนังสือที่จำเป็นสำหรับค้นคว้า มีอากาศถ่ายเทได้ดี มีการมีเก้าอี้ห้องสมุด

6. ห้องเรียนต้องออกแบบให้ถูกสุขลักษณะ ทางระบายอากาศต้องมีการถ่ายเทได้ดี สำหรับบริเวณที่พักผ่อนหย่อนใจ บริเวณรอบอาคารทั่ว ๆ ไป ควรมีพลาซ่าร่ม ไม้ประดับ ตลอดทั้งมีทางเดินที่ปลอดภัย ที่นั่งพักผ่อนควรจัดไว้เป็นมุม ๆ

7. โรงอาหารต้องออกแบบให้โปร่ง สะดวกสบายต่อการทำงานความสะดวก มีอากาศถ่ายเทได้ดี ไม่มีสิ่งรบกวนและต้องรักษาให้สะอาดอยู่เสมอ

* ส่วน บริกฤตยา อังคสิงห์ (2521 : 11) ได้แบ่งพื้นที่ในมหาวิทยาลัยออกเป็นเขต ๆ คือ เขตการศึกษา : เขตที่พักอาศัย เขตกีฬา เขตที่จอดรถ เขตพักผ่อน และเขตที่สงวนหรือสำรองไว้เพื่อการขยายตัว สำหรับหลักการในการเลือกทำเลที่ตั้งของสถานศึกษาคงจะได้พิจารณาจนประเด็นต่อไปนี้

1. มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันระหว่างที่ดินของสถานศึกษากับชุมชนย่านนั้น ๆ โดยถือว่าสถานศึกษาเป็นศูนย์กลางของชุมชน
 2. มีความสัมพันธ์กับจำนวนประชากร สามารถบริการทางด้านการศึกษาโดยทั่วถึง
 3. ระยะทางระหว่างบ้านกับสถานศึกษาไม่ห่างไกลจนเกินไป
 4. ต้องคำนึงถึงขนาดของสถานศึกษาเมื่อถึงจุดอิ่มตัว
 5. คำนึงถึงสวนสาธารณะและบริการอื่น ๆ ซึ่งอาจเข้ากิจกรรมอื่น
 6. คงสภาพต้นไม้ และสิ่งที่อยู่แล้วให้คงอยู่ตามธรรมชาติ
 7. บริเวณสถานศึกษาต้องเป็นที่ดอน น้ำท่วมยากและลักษณะของดินอยู่ในสภาพดีเหมาะกับการปลูกต้นไม้
 8. บริเวณที่ดินมีขนาดเพียงพอและขยายตัวได้ออนาคด
 9. มีบริการสาธารณูปโภคอย่างเพียงพอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องน้ำ ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการพิจารณาเลือกที่ตั้งของสถานศึกษาแต่ละแห่ง
- ✓ซีเกอร์ (Seager, 1961 : 5 - 6) ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการเลือกสถานที่ตั้งสถาบันอุดมศึกษาไว้ว่า
1. ต้องมีพื้นที่กว้างขวางพอเหมาะกับโครงการในขณะนั้น และสามารถขยายได้ออนาคด สถานที่ตั้งควรอยู่ใกล้ที่ชุมชน และสามารถติดต่อกับหน่วยงานอื่น ๆ ได้สะดวก
 2. ตั้งอยู่ในที่ปลอดภัย สวยงาม และสามารถเข้าประโยชน์เมื่อมีกิจกรรมกลางแจ้งและนัดหมายการได้มากที่สุด
 3. การวางแผนให้สามารถดัดแปลงเพื่อให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในอนาคตได้
 4. จัดส่วนที่มีเสียงอึกทึกและเจียบสงบให้แยกจากกัน ฝ่ายวิชาการและฝ่ายบริหารควรแยกจากกันเป็นสัดส่วน
 5. ควรอยู่ในที่ที่เกิดปัญหาราจลน้อยที่สุด
 6. ระบบการจราจรภายใน ควรแยกทางรถยนต์และทางเข้าออกจากกัน
 7. การวางแผนควรคำนึงถึงการระบายอากาศและแสงสว่างให้เป็นไปตามธรรมชาติ

8. สร้างด้วยวัสดุที่มีคุณภาพและราคาถูก
9. ภายในอาคารเรียนควรมียุทธศาสตร์การเรียนครบถ้วน สวยงามและเป็นประโยชน์มากที่สุด
10. ปราศจากเสียงรบกวน เช่น เสียงจากโรงงาน รถยนต์ รถไฟ และต้องมียาอากาศบริสุทธิ์ปราศจากมลภาวะ

นอกจากความต้องการในการใช้อาคารแล้ว ยังต้องพิจารณาถึงหลักสถาปัตยกรรม คือ ให้ความสวยงาม ทนทาน เหมาะที่จะเป็นสถานที่ศึกษา การถ่ายเทอากาศ แสงสว่างถูกสุขลักษณะ ปลอดภัยจากโจรผู้ร้าย ทำเลที่ตั้งอยู่ที่ที่มีการคมนาคมสะดวก สิ่งแวดล้อมของสถาบันเงียบสงบ ห่างไกลจากโรงงาน ห่างไกลจากแหล่งขายหมูทั้งหลาย การจราจรไม่คับคั่ง ไม่มีฝุ่นและสิ่งรบกวนสมาธิในการเรียนการสอน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

งานองค์การหนึ่ง ๆ อาจแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มผู้บังคับบัญชา และกลุ่มผู้ร่วมงาน บุคคลทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเพื่อนำผลงานไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จของงาน (Korman. 1977 : 81) จะเห็นว่านอกจากผู้บังคับบัญชาแล้ว เพื่อนร่วมงานมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ส่งผลให้บุคคลมีทัศนคติที่ดีหรือไม่ดีต่อวิชาชีพของตน เพราะถ้ามีความช่วยเหลือกันอย่างดีระหว่างผู้ร่วมงานก็จะทำให้บุคคลมีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ และทำให้มีทัศนคติที่ดีต่องาน (สมบุญ เกาพัฒนา. 2520 : 18)

สเกียร์ เหลืองอร่าม (2527 : 206) กล่าวว่าเพื่อนร่วมงานควรสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เปรียบเสมือนฉันท์พี่น้อง มีความรักใคร่กลมเกลียวกัน คอยช่วยเหลือกระตุ้นการปฏิบัติงานของกลุ่ม และแนะนำช่วยเหลือการทำงานซึ่งกันและกัน ปฏิบัติงานตรงต่อเวลา ได้ตามทฤษฏีซึ่งกันและกัน พุดจากันด้วยความสนุกสนาน และเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เสมอ จะทำให้การทำงานในองค์การประสบความสำเร็จด้วยดี

รัสเซล อัลเมอร์ และวาลเซิน (Russel, Allmiaier and Valzen. 1987 : 269 - 274) พบว่าครูที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและได้ร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานที่มี

ความสามารถและทักษะ ได้ผลงานที่เป็นด้านบวก รวมทั้งเป็นผู้ที่มีความท้อแท้้น้อยกว่าครูที่ขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

✓ ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

สวัสดิการ (Welfare) หมายความว่าต่าง ๆ อาจเรียกกันหลายอย่าง เช่น ผลประโยชน์ เกื้อกูลผลประโยชน์พิเศษ ได้มีผู้ให้ความหมายต่าง ๆ ซึ่งมีลักษณะสอดคล้องกันคือ สวัสดิการเป็น ภาวะของการมีความสุข มีสุขภาพดี มีความเจริญรุ่งเรือง ถ้าเกี่ยวกับด้านแรงงาน หมายถึงสิ่งหรือ ภาวะที่นายจ้างจัดให้เพื่อความสะดวกสบายหรือเพื่อความอยู่ดีกินดีของลูกจ้าง (ประวิฬ ฃ นคร. 2527 : 13) เป็นบริการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้นเพื่อให้คนงานได้รับความสะดวก สบายในการทำงาน ซึ่งจะทำให้คนงานมีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันแน่นอนในการดำรงชีวิต หรือให้ได้รับประโยชน์อื่นนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ คนงานมีขวัญและกำลังใจดี มีความพอใจในงานที่มีความรักงานและเต็มใจที่จะทำงานให้มีคุณภาพดี (ประชุม รอดประเสริฐ. 2528 : 112) เป็นผลประโยชน์และบริการที่หน่วยงานจัดให้ บุคลากรของหน่วยงาน ทั้งในขณะที่ปฏิบัติงาน หยุดพักงานชั่วคราวและเมื่อออกจากงาน เพื่อบำรุง ขวักของบุคลากรให้ทำงานด้วยความสบายใจ และได้รับความสะดวกสบาย จะได้มีความพอใจ งานงานและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สวัสดิการดังกล่าวอาจจะเป็นเงิน สิ่งของ หรือให้เป็น บริการความสะดวกสบาย เช่น บริการเกี่ยวกับสุขภาพ ความปลอดภัย การศึกษา ความมั่นคง ในทางการเงิน การพักผ่อนหรือสันทนาการ การให้คำปรึกษาเมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับงานและปัญหา ส่วนตัว (ภิกขุ สาธ. 2517 : 387)

สมิต สัจฉาร (2529 : 61 - 63) กล่าวว่าการจัดสวัสดิการนั้นมีวัตถุประสงค์ เพื่อจูงใจคนทำงาน เพื่อให้เขาได้พักผ่อน มีขวัญและกำลังใจดีในการทำงาน เพื่อความ มั่นคงในชีวิตของคนทำงาน และเพื่อลดอัตราการลาออก

หลักในการจัดสวัสดิการ (ภิกขุ รร. 2517 : 388 - 389) ผู้บริหารควร ยึดหลักการจัดสวัสดิการดังนี้ หลักความเสมอภาค หลักแห่งประโยชน์ หลักแห่งการจูงใจ หลักแห่ง

การตอบสนองความต้องการหลักแห่งประสิทธิภาพ หลักแห่งการประหยัด หลักแห่งการบำรุงขวัญ และกำลังใจ หลักแห่งความสะอาด หลักแห่งงบประมาณ และหลักแห่งความยุติธรรม

✓ สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลจากราชการพลเรือนไทย อาจแบ่งกล่าวตามลักษณะบริการ ที่จัดไว้ได้เป็น 3 ประการคือ (สมพงษ์ เกษมสิน. 2526 : 367 - 369)

✓ 1. โครงการด้านเศรษฐกิจ เป็นบริการที่เป็นประโยชน์เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงานของ บุคลากรด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ บ้านหนึ่งบ้านอายุ เบี้ยเลี้ยงเดินทาง ค่าเช่าบ้าน เงินสะสม ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร สหกรณ์ออมทรัพย์ ร้านจำหน่ายสินค้าราคาเยา

✓ 2. โครงการด้านสหนาการ ประสงค์ให้บุคลากรขององค์การได้พักผ่อนหย่อนใจ หลังจากที่ได้ปฏิบัติงานมาเป็นเวลานาน การจัดให้มีสหนาการหรือการพักผ่อนหย่อนใจนอกเวลา นอกจากช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้พักผ่อนทางร่างกายแล้ว ยังช่วยให้พักผ่อนและลดความตึงเครียด ทางอารมณ์ได้ ได้แก่ กิจกรรมของสโมสรข้าราชการ การกีฬา ห้องสมุด การจัดพบปะสังสรรค์ การจัดทัศนศึกษา

✓ 3. โครงการด้านความสะอาดสบาย เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานของราชการมี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น บริการเหล่านี้ได้แก่ ที่อยู่อาศัย การจัดที่ดินที่อยู่อาศัย หรือเช่าซื้อ บริการ รถรับ-ส่ง รถประจำตำแหน่ง โทรศัพท์ที่บ้านพัก บริการทางการแพทย์ โรงอาหาร

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2531) ได้แบ่งสวัสดิการที่ข้าราชการ ได้รับจากทางราชการไว้ 5 ประเภทคือ

- ✓ 1. สวัสดิการเกี่ยวกับสิทธิการลา เช่น การลาป่วย ลากิจ ลาคลอด ลาพักผ่อนประจำปี
- ✓ 2. สวัสดิการเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับในการปฏิบัติราชการ เช่น เงินเพิ่มค่าครองชีพ ข้าวคราว เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร
- ✓ 3. สวัสดิการเกี่ยวกับประโยชน์ตอบแทนที่ช่วยในการปฏิบัติราชการ เช่น ค่าใช้จ่าย ในการเดินทาง ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าที่พัก
- ✓ 4. สวัสดิการที่เป็นประโยชน์ตอบแทนเมื่อออกจากราชการ เช่น เงินบำเหน็จ เงิน บำนาญ หรือเงินทดแทนอันเนื่องมาจากการเสียชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่

5. สวัสดิการเกี่ยวกับสิทธิและประโยชน์อื่น ๆ เช่น การได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และเหรียญตราต่าง ๆ

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ

ทัศนะต่อวิชาชีพครูเป็นคุณลักษณะประการหนึ่งของบุคลิกภาพของครูที่สามารถสร้างขึ้นได้เปลี่ยนแปลงได้ และเป็นตัวกำหนดทิศทางของพฤติกรรมของครูที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ทัศนะของครูที่มีต่อวิชาชีพจึงมีความสำคัญต่อความก้าวหน้า ความสำเร็จ หรือความล้มเหลวในการประกอบวิชาชีพครู มีผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

✓ ชุม ภุมมาศ (2516 : 155) กล่าวถึงความสำคัญของทัศนคติต่ออาชีพครูไว้ว่า อุปสรรคที่สำคัญที่สุดต่อการสอนอย่างมีประสิทธิภาพของครูคือ ทัศนคติต่อวิชาชีพครูเอง ถ้าครูมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครูก็ทำให้ครูพึงพอใจและประสบผลสำเร็จในการทำงาน ตรงกันข้ามถ้าครูมีความรู้แต่ขาดทัศนคติที่ดีต่อการทำงานย่อมจะเป็นครูที่ดีไม่ได้ การที่ครูขาดทัศนคติที่ดีต่ออาชีพก่อให้เกิดปัญหาการขาดคุณภาพของครูประจำการ นอกจากนี้สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2523 : 14 - 16) กล่าวถึงผลการสัมมนามาตรฐานวิชาชีพครูสรุปว่า ทัศนคติและความศรัทธาที่มีต่ออาชีพครูเองยังอยู่ในระดับต่ำ เป็นผลให้ครูต้องพยายามแสวงหากิจกรรมอื่นเพื่อความก้าวหน้าจนขาดแทนที่จะยึดอาชีพครูเป็นหลัก

เฉลิมศักดิ์ รวยอารี (2524 : ๔ - ๙) ได้ศึกษาแนวโน้มของการเปลี่ยนทัศนคติต่ออาชีพครู และมูลเหตุจูงใจในการประกอบอาชีพครูของครูประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 1,122 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามวัดทัศนคติที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ผลการวิจัยปรากฏว่า กลุ่มครูประถมศึกษาชายและหญิงที่มีจำนวนปีที่ทำการสอนต่างกันมีทัศนคติต่ออาชีพครูต่างกันต่าง ๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และกลุ่มครูที่ทำการสอนมาแล้ว 11-20 ปี และ 21-30 ปี มีทัศนคติต่ออาชีพครูต่างกันต่าง ๆ กันทางบวกสูงกว่ากลุ่มครูที่ทำการสอนมาแล้ว 1-5 ปี และ 6-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สถาบันนักจิตวิทยาบริหารศาสตร์, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2526 : 35) ได้ศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการศึกษาประชากร พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจะอยู่ในระดับสูงหรือต่ำนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งคือครู โดยเฉพาะครูต้องมีทัศนคติที่ดีและรักอาชีพครูด้วย แต่ครูส่วนใหญ่นำได้เลือกอาชีพครูด้วยใจรัก และมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู จึงขาดการเอาใจใส่ต่องานในหน้าที่การเรียนการสอน ซึ่งส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในที่สุด

✓ แสง รัตนมงคลมาส (2528 : 2 - 4) พบว่าสถานภาพโดยทั่วไปของอาจารย์ที่ลาออกจากอาชีพข้าราชการ อาจารย์มหาวิทยาลัยมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกันอยู่ 3 ลักษณะคือ เพศ อายุ และสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง ปรากฏว่าสัดส่วนของอาจารย์มหาวิทยาลัยที่ลาออกเป็นเพศชายค่อนข้างสูงกว่าสัดส่วนของอาจารย์ที่ลาออกและเป็นเพศหญิง ซึ่งเหตุผลที่อาจารย์สนับสนุนข้อเท็จจริงนั้นนอกเหนือไปจากธรรมชาติวิสัยที่ชอบดิ้นรนเปลี่ยนแปลง อาจารย์ที่ลาออกจากอาชีพข้าราชการอาจารย์มหาวิทยาลัยมากที่สุดคือ อาจารย์ในสาขาวิชาแพทยศาสตร์ และวิชาที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพอนามัย สาขาวิชาศึกษาศาสตร์และฝึกหัดครู สาขาวิศวกรรม สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ และพาณิชยกรรม และสาขาวิชาสังคมพฤติกรรมศาสตร์ ในด้านของอายุ ปรากฏว่าอาจารย์ที่ลาออกส่วนใหญ่อายุอยู่ในวัยกำลังก่อร่างสร้างฐานะ กล่าวคือเป็นผู้ที่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี ซึ่งเป็นวัยที่เหมาะสมสำหรับการสร้างตัว ทำให้สะท้อนให้เห็นถึงความไม่เพียงพอของรายได้ที่ได้รับบนอาชีพข้าราชการอาจารย์มหาวิทยาลัย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สเตียร์ส และคนอื่น ๆ (Steers and others. 1984 : 465) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (Work Environment or Situation) ว่าส่งผลกระทบต่อคงอยู่หรือความผูกพันของบุคคลที่มีต่อหน่วยงานหรือไม่ ผลจากการศึกษาหลายครั้งจึงสรุปเป็นแนวคิดหลักไว้ว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางภารกิจเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเป็นตัวพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญอย่าง

แท้จริง นอกจากนี้มีงานวิจัยของ บราวน์ (Brown. 1987 : 2384-A) ที่ศึกษาความผูกพันของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยโอเรกอนและปอร์ตแลนด์ ได้ศึกษาตัวแปรด้านบุคคล สภาพแวดล้อม และภูมิหลังของบุคคล ผลการศึกษาพบว่าตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมเป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันที่จะคงอยู่ได้อย่างมีนัยสำคัญ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การหาคุณภาพของเครื่องมือ
4. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง✓ 1. ประชากร

ประชากรที่เข้าในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ อาจารย์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร ที่ทำหน้าที่การสอน ปีการศึกษา 2533 จำนวน 600 คน

✓ 2. กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยดำเนินการสุ่มประชากรจากข้อ 1. มาจำนวนร้อยละ 60 โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และจำแนกตามคณะ สถาบัน สำนัก และสาขาวิชา ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 360 คน รายละเอียดตามตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างแยกตามสังกัด พ.ศ. 2533

สังกัด	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์		
คณะแพทยศาสตร์	56	34
คณะวิทยาศาสตร์	138	83
รวม	194	117
สาขาวิชาสังคมศาสตร์		
คณะพลศึกษา	80	48
คณะมนุษยศาสตร์	94	56
คณะศึกษาศาสตร์	126	75
คณะสังคมศาสตร์	60	36
บัณฑิตวิทยาลัย *	11	7
สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ *	14	8
สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา *	20	12
สำนักหอสมุดกลาง *	1	1
รวม	406	243
รวมทั้งสิ้น	600	360

ที่มา : กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

*มีข้าราชการสาย ก. อยู่ก่อนแล้ว

- 1) สาขาวิชา
- 2) ตำแหน่งทางวิชาการ
- 3) ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสำรวจมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เพื่อสำรวจทัศนะของอาจารย์ที่มีต่อวิชาชีพ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมคำถามทั้งสิ้น 45 ข้อ แต่ละข้อมีตัวเลือก 5 ระดับคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วยมาก เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งกำหนดค่าระดับความมากน้อยก็อเกนทร์ให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีค่าเท่ากับ 5
เห็นด้วยมาก	มีค่าเท่ากับ 4
เห็นด้วย	มีค่าเท่ากับ 3
ไม่เห็นด้วย	มีค่าเท่ากับ 2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีค่าเท่ากับ 1

(ถ้าคำถามใดเป็นไปในทางลบ ให้ค่าคะแนนทางกลับกัน)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสำรวจปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสำรวจได้แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่าง ๆ เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(ดูรายละเอียดแบบสำรวจในภาคผนวก ก.)

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยหาคุณภาพของเครื่องมือโดยวิธีดำเนินการดังนี้

1. นำแบบสำรวจที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ซึ่งได้แก่ผู้เชี่ยวชาญ ศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา ธรรมมา อาจารย์ ดร.สมสุข อีระพิจิตร และผู้เชี่ยวชาญ จิราภรณ์ บุญส่ง ตรวจเพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity)
2. นำแบบสำรวจที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญข้อ 1 ไปทดลองใช้กับกลุ่มอาจารย์ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น

การวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในที่นี้เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ในการแปลความหมาย ดังนี้

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

S แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

t แทน ค่าที่ใช้พิจารณาใน t-distribution

F แทน ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-distribution

SS แทน ผลบวกกำลังสองของคะแนน

MS แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน

df แทน ระดับความอิสระ

ลำดับขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้จัดลำดับขั้นตอนการนำเสนอดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามตัวแปรต่าง ๆ วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ และเสนอเป็นร้อยละ ดังตาราง 2 - 3

ส่วนที่ 2 ศึกษาทัศนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีต่อวิชาชีพ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยหาค่าเฉลี่ย และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดัง

ตาราง 4 - 5

ส่วนที่ 3 เปรียบเทียบทักษะของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีต่อวิชาชีพ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตอนที่ 1 เปรียบเทียบทักษะของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีต่อวิชาชีพ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามสาขาวิชาและตำแหน่งทางวิชาการ โดยวิธี t-test ดังตาราง 6 - 7

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบทักษะของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีต่อวิชาชีพ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน โดยวิธี F-test ดังตาราง 8 - 11

ส่วนที่ 4 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่าง ๆ เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน วิเคราะห์โดยการหาความถี่และเสนอเป็นร้อยละ ดังตาราง 12

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามตัวแปรต่าง ๆ วิเคราะห์โดยการหาความถี่ และนำเสนอเป็นร้อยละ ดังตาราง 2 - 3

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของแบบสำรวจที่ได้รับจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สาขาวิชา	จำนวนที่ส่งไป จำนวนที่คืนมา คิดเป็นร้อยละ		
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์	117	85	72.64
สาขาวิชาสังคมศาสตร์	243	134	55.14
รวม	360	219	60.83

ข้อมูลจากตาราง 2 แสดงว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่
จัดเป็นกลุ่มตัวอย่าง มีจำนวน 360 คน จากสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ 117 คน จากสาขาวิชาสังคม
ศาสตร์ 243 คน แบบสำรวจที่ได้รับคืนมา รวม 219 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 60.83 วิชาที่ได้รับคืน
จากอาจารย์ที่อยู่ในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ 85 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 72.64 และอาจารย์ที่อยู่ใน
สาขาวิชาสังคมศาสตร์ 134 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 55.14

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่จำแนกตามสาขาวิชา ตำแหน่งทางวิชาการ และ
ประสบการณ์การทำงาน

ตัวแปร	จำนวนคน	คิดเป็นร้อยละ
สาขาวิชา		
วิทยาศาสตร์	85	38.81
สังคมศาสตร์	134	61.19
รวม	219	100.00
ตำแหน่งทางวิชาการ		
อาจารย์ หรือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์	146	66.67
รองศาสตราจารย์ หรือ ศาสตราจารย์	73	33.33
รวม	219	100.00
ประสบการณ์การทำงาน		
1 - 10 ปี	28	12.79
11 - 20 ปี	95	43.38
21 ปีขึ้นไป	96	43.83
รวม	219	100.00

ข้อมูลจากตาราง 3 เมื่อจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามสาขาวิชา ปรากฏว่า จากจำนวนอาจารย์ 219 คน เป็นอาจารย์สาขาวิชาสังคมศาสตร์จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 61.19 เป็นอาจารย์สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 38.81

เมื่อจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการพบว่า เป็นผู้มีตำแหน่งอาจารย์หรือผู้ช่วยศาสตราจารย์จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 และเป็นผู้ที่มีตำแหน่งรองศาสตราจารย์หรือศาสตราจารย์จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33

จำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานมาก คือตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป มีจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 43.83 เป็นอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานนระหว่าง 11-20 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 43.38 และเป็นอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย คือ มีประสบการณ์การทำงาน 1-10 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 12.79

ส่วนที่ 2 ศึกษาทัศนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีต่อวิชาชีพ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยหาค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สำหรับค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายใช้เกณฑ์ประมาณค่าตามแนวของเบสต์ (Best, 1978 : 174)

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 มีทัศนะต่อวิชาชีพและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ดีอย่างยิ่ง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 มีทัศนะต่อวิชาชีพและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ดี

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 มีทัศนะต่อวิชาชีพและสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 มีทัศนะต่อวิชาชีพและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 มีทัศนะต่อวิชาชีพและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีอย่างยิ่ง

ศึกษาทัศนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีต่อวิชาชีพและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยแยกพิจารณาเป็นรายข้อ ผลการวิเคราะห์แสดงในตาราง 4 - 5

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทักษะของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร ที่มีต่อวิชาชีพจำแนกตามรายด้าน

ทักษะที่มีต่อวิชาชีพ	$\bar{X}$	S
1. ด้านคุณธรรมวิชาชีพ	3.91	0.48
1) การให้บริการแก่สังคม	4.19	0.82
2) ความก้าวหน้า	3.68	0.99
3) ความภาคภูมิใจ	3.68	0.89
4) ความมีเกียรติ	4.10	0.82
5) ความตั้งใจปฏิบัติงาน	4.36	0.73
6) ความเหมาะสมกับตน	4.12	0.85
7) ความพอใจในงาน	4.09	1.00
8) การให้ความช่วยเหลือสังคม	3.68	0.92
9) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.24	0.91
10) ความรับผิดชอบ	3.91	0.88
2. ด้านศรัทธาวิชาชีพ	4.05	0.45
1) ทัศนคติกับงาน	3.76	0.94
2) การเผยแพร่ผลงาน	3.90	0.87
3) การค้นหาความรู้	4.45	0.68
4) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	4.26	0.75
5) ความสนใจในงาน	3.62	0.92
6) ความกตัญญู	3.96	0.86
7) การมีส่วนร่วมในงาน	3.65	0.93

ตาราง 4 (ต่อ)

ทักษะที่มีต่อวิชาชีพ	$\bar{X}$	S
8) การติดต่อข่าวสาร	4.44	0.72
9) ความรอบรู้	4.47	0.85
10) การพัฒนาตนเอง	4.02	0.85
รวมทุกด้าน	3.98	0.45

ข้อมูลจากตาราง 4 พบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีทักษะต่อวิชาชีพในระดับที่ดี โดยมีคุณธรรมและศรัทธาวิชาชีพสูง และเห็นว่าการงานวิชาชีพของตนเป็นงานที่มีเกียรติ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ เป็นงานที่มีความก้าวหน้าต้องนำความรู้ และติดตามข่าวสาร เป็นงานที่ให้บริการแก่สังคมและเป็นงานที่เหมาะสมกับตน แต่เป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในระดับปานกลาง

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานทัศนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร ที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานจำแนกตามรายด้าน

ทัศนะที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{X}$	S
1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน ✓	2.90	0.58
1) ระบบการทำงาน	3.15	0.81
2) การติดต่อสื่อสาร	3.04	1.05
3) การกำหนดระเบียบกฎเกณฑ์	2.76	0.95
4) การประเมินผล	2.63	0.94
5) การแสดงความคิดเห็น	2.94	0.93
2. ด้านวัสดุอุปกรณ์ ✓	2.55	0.63
1) การให้บริการ	2.65	0.90
2) การจัดหาวัสดุอุปกรณ์	2.78	0.96
3) การให้การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์	2.65	1.00
4) ความเพียงพอ	2.29	1.02
5) การซื้อวัสดุอุปกรณ์	2.40	0.94
3. ด้านอาคารสถานที่ ✓	2.53	0.68
1) บรรยากาศในการเรียนการสอน	2.51	0.97
2) บริเวณอาคารสถานที่	2.24	1.14
3) การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา	2.89	1.32
4) ความสะอาด	2.52	1.08
5) ความน่าอยู่	2.47	1.08
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ✓	3.49	0.68
1) สัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	3.16	0.97
2) ความช่วยเหลือเกื้อกูล	3.36	0.86

ตาราง 5 (ต่อ)

ทักษะที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน	$\bar{X}$	S
3) การให้ความร่วมมือ	3.43	0.81
4) ความผูกพัน	3.88	0.90
5) การสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน	3.63	0.88
5. ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล	2.77	0.59
1) การให้สวัสดิการ	2.31	0.84
2) ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต	2.34	0.92
3) การให้บริการด้านอนามัย	2.47	0.85
4) การบริการการรับ-ส่ง	3.51	1.09
5) ประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ	3.21	0.98
รวมทุกด้าน	2.85	0.44

ข้อมูลจากตาราง 5 พบว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีทักษะต่อสภาพแวดล้อมการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งโดยรวมและด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสวัสดิการ ด้านอาคารสถานที่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล แต่ในรายละเอียดเป็นรายชื่ออาจารย์มีทักษะไม่ค่อยดีนักในเรื่องความเพียงพอของสวัสดิการ และการใช้สวัสดิการ ความน่าอยู่ของอาคารสถานที่ และบริเวณอาคารสถานที่ การให้บริการด้านอนามัย และความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต

ส่วนที่ 3 เปรียบเทียบทัศนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีต่อวิชาชีพและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตอนที่ 1 เปรียบเทียบทัศนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีต่อวิชาชีพและสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามสาขาวิชา และตำแหน่งทางวิชาการ โดยใช้ t-test ดังตาราง 6 - 7

ตาราง 6 เปรียบเทียบทัศนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีต่อ วิชาชีพและสภาพแวดล้อมในการทำงานจำแนกตามสาขาวิชา

ทัศนะของอาจารย์	สาขาวิชา				t
	วิทยาศาสตร์		สังคมศาสตร์		
	$\bar{X}$	s	$\bar{X}$	s	
ทัศนะที่มีต่อวิชาชีพ	3.89	0.48	4.02	0.41	-2.06*
1. ด้านคุณธรรมวิชาชีพ	3.83	0.49	3.94	0.46	-1.73
2. ด้านศรัทธาวิชาชีพ	3.96	0.55	4.10	0.49	-1.92*
ทัศนะที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.79	0.41	2.88	0.45	-1.42
1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	2.82	0.65	2.95	0.69	-1.41
2. ด้านวัสดุอุปกรณ์	2.52	0.55	2.57	0.67	-0.53
3. ด้านอาคารสถานที่	3.44	0.64	2.55	0.68	-0.62
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.44	0.64	3.51	0.69	-0.81
5. ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล	2.69	0.56	2.81	0.60	-1.51

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

◀ ข้อมูลจากตาราง 6 แสดงให้เห็นว่าอาจารย์สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ และสาขาวิชาสังคมศาสตร์ มีทักษะต่อวิชาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอาจารย์สาขาวิชาสังคมศาสตร์มีทักษะต่อวิชาชีพดีกว่าอาจารย์สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาจารย์สาขาวิชาสังคมศาสตร์มีศรัทธาต่อวิชาชีพดีกว่าอาจารย์สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ แต่ไม่พบความแตกต่างของทักษะด้านคุณธรรมวิชาชีพ

✓ เมื่อพิจารณาทักษะของอาจารย์ที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า อาจารย์ทั้งสองสาขาวิชา มีทักษะที่ไม่แตกต่างกัน โดย มีทักษะจำแนกออกจากกันดังนี้ อาจารย์สาขาวิชาสังคมศาสตร์มีทักษะที่ดีในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีทักษะในระดับปานกลางในด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านอาคารสถานที่ เป็นลำดับสุดท้าย ส่วนอาจารย์สาขาวิชาวิทยาศาสตร์มีทักษะในระดับปานกลางในทุก ๆ ด้าน

ตาราง 7 เปรียบเทียบทักษะของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีต่อวิชาชีพและสภาพแวดล้อมในการทำงานจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

ทักษะของอาจารย์	ตำแหน่งทางวิชาการ				t
	อาจารย์หรือผู้ช่วย รองศาสตราจารย์				
	ศาสตราจารย์		หรือศาสตราจารย์		
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	
ทักษะที่มีต่อวิชาชีพ	3.94	0.47	4.04	0.37	-1.56
1. ด้านคุณธรรมวิชาชีพ	3.90	0.50	3.91	0.43	-0.21
2. ด้านศรัทธาวิชาชีพ	3.99	0.55	4.16	0.42	-2.50*
ทักษะที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.83	0.44	2.81	0.43	0.89
1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	2.91	0.70	2.88	0.64	0.32
2. ด้านวัสดุอุปกรณ์	2.56	0.61	2.52	0.65	0.47
3. ด้านอาคารสถานที่	2.50	0.65	2.56	0.71	-0.54
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.50	0.66	3.46	0.70	0.48
5. ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล	2.83	0.62	2.62	0.50	2.76**

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อมูลจากตาราง 7 แสดงให้เห็นว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกัน มีทักษะต่อวิชาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งโดย ส่วนรวมและด้านคุณธรรมวิชาชีพ แต่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใน ด้านศรัทธาวิชาชีพ โดยอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ รองศาสตราจารย์หรือศาสตราจารย์มี ทักษะที่ดีกว่าอาจารย์ที่มีตำแหน่งอาจารย์หรือผู้ช่วยศาสตราจารย์

เมื่อพิจารณาทักษะของอาจารย์ที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า อาจารย์ที่มี ตำแหน่งอาจารย์หรือผู้ช่วยศาสตราจารย์ และตำแหน่งรองศาสตราจารย์หรือศาสตราจารย์มีทักษะ ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในด้านสวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูล โดยอาจารย์ที่มีตำแหน่งอาจารย์หรือผู้ช่วยศาสตราจารย์มีทักษะที่ดีกว่า อาจารย์ที่มีตำแหน่งรองศาสตราจารย์หรือศาสตราจารย์ นอกจากนี้ไม่พบความแตกต่างทั้งโดย ส่วนรวมและรายด้านอื่น ๆ

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบทักษะของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร ที่มีต่อวิชาชีพและสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน
โดยใช้ F-test แบบองค์ประกอบเดียว ดังตาราง 8 - 11

ตาราง 8 ทักษะของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีต่อวิชาชีพและสภาพ
แวดล้อมในการทำงานจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ทักษะของอาจารย์	ประสบการณ์การทำงาน					
	1-10 ปี		11-20 ปี		21 ปีขึ้นไป	
	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S	$\bar{X}$	S
ทักษะที่มีต่อวิชาชีพ	3.92	0.45	3.90	0.44	4.07	0.43
1. ด้านคุณธรรมวิชาชีพ	3.88	0.49	3.80	0.49	4.00	0.73
2. ด้านศรัทธาวิชาชีพ	3.95	0.50	3.99	0.51	4.14	0.52
ทักษะที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.76	0.37	2.82	0.48	2.89	0.41
1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	2.85	0.73	2.88	0.67	2.93	0.67
2. ด้านวัสดุอุปกรณ์	2.47	0.59	2.52	0.66	2.60	0.60
3. ด้านอาคารสถานที่	2.41	0.52	2.48	0.74	2.60	0.63
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.47	0.61	3.45	0.73	3.53	0.63
5. ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล	2.61	0.42	2.78	0.63	2.79	0.58

ข้อมูลจากตาราง 8 แสดงให้เห็นว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-10 ปี, 11-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป มีทัศนะที่ดีต่อวิชาชีพทั้ง 3 กลุ่ม ๑.ด้านคุณธรรมวิชาชีพ และศรัทธาวิชาชีพ

อาจารย์ทั้ง 3 กลุ่มมีทัศนะต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทั้งโดยส่วนรวมและในด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านอาคารสถานที่ และด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ยกเว้นด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่อาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไปมีทัศนะอยู่ในระดับดี

เปรียบเทียบทัศนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีต่อวิชาชีพ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ดังตาราง 9 - 11

ตาราง 9 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของทัศนคติของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร ที่มีต่อวิชาชีพจำแนกตามประเภทการทำงาน

ทัศนคติของอาจารย์	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ทัศนคติที่มีต่อวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.53	0.76	3.92*
	ภายในกลุ่ม	217	42.28	0.19	
	รวม	219	43.82		
ด้านคุณธรรมวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.91	0.95	4.24*
	ภายในกลุ่ม	217	48.75	0.22	
	รวม	219	50.66		
ด้านศรัทธาวิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.32	0.66	2.44
	ภายในกลุ่ม	217	58.67	0.27	
	รวม	219	60.00		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อมูลจากตาราง 9 แสดงให้เห็นว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีประเภทการทำงานต่างกัน มีทัศนคติต่อวิชาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีประเภทการทำงานต่างกัน มีทัศนคติต่อวิชาชีพด้านคุณธรรมวิชาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่พบความแตกต่างกันในด้านศรัทธาวิชาชีพ

เพื่อหาความแตกต่างกันเป็นรายคู่ระหว่างประสิทธิภาพการทำงาน 1-10 ปี, 11-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป จึงใช้ S Method ของ Scheffe ทดสอบค่าเฉลี่ย ซึ่งปรากฏดังตาราง 10

ตาราง 10 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีต่อวิชาชีพจำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน

ทักษะของอาจารย์	ประสิทธิภาพ		11-20 ปี	1-10 ปี	21 ปีขึ้นไป
	การทำงาน	$\bar{X}$	3.90	3.92	4.07
ทักษะที่มีต่อวิชาชีพ	11-20 ปี	3.90	-	0.02	0.17*
	1-10 ปี	3.92		-	0.15
	21 ปีขึ้นไป	4.07			-
		$\bar{X}$	3.80	3.88	4.00
ด้านคุณธรรมวิชาชีพ	11-20 ปี	3.80	-	0.07	0.19*
	1-10 ปี	3.88		-	0.11
	21 ปีขึ้นไป	4.00			-
		$\bar{X}$	3.80	3.88	4.00

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อมูลจากตาราง 10 แสดงให้เห็นว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีประสิทธิภาพการทำงาน 11-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป มีทักษะต่อวิชาชีพโดยส่วนรวม และด้านคุณธรรมวิชาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอาจารย์ที่มีประสิทธิภาพการทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีทักษะต่อวิชาชีพโดยส่วนรวมและด้านคุณธรรมวิชาชีพดีกว่าอาจารย์ที่มีประสิทธิภาพการทำงาน 11-20 ปี และไม่พบความแตกต่างของทักษะดังกล่าวในกลุ่มอื่น

ตาราง 11 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของทัศนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร ที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ทัศนะของอาจารย์	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ทัศนะที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.43	0.21	1.11
	ภายในกลุ่ม	217	42.24	0.19	
	รวม	219	42.67		
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.22	0.11	0.24
	ภายในกลุ่ม	217	100.84	0.46	
	รวม	219	101.06		
ด้านวัสดุอุปกรณ์	ระหว่างกลุ่ม	2	0.50	0.25	0.63
	ภายในกลุ่ม	217	85.59	0.39	
	รวม	219	86.09		
ด้านอาคารสถานที่	ระหว่างกลุ่ม	2	1.11	0.55	1.23
	ภายในกลุ่ม	217	98.11	0.45	
	รวม	219	99.22		
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.27	0.13	0.30
	ภายในกลุ่ม	217	99.57	0.46	
	รวม	219	99.84		

ตาราง 11 (ต่อ)

ทักษะของอาจารย์	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม	2	0.75	0.37	1.08
	ภายในกลุ่ม	217	75.37	0.34	
	รวม	219	76.12		

ข้อมูลจากตาราง 11 แสดงให้เห็นว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีทักษะต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยส่วนรวมและในรายด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านอาคารสถานที่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ไม่แตกต่างกัน

ส่วนที่ 4 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ เกี่ยวกับสภาพแวดล้อม
ในการทำงาน วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ และเสนอเป็นร้อยละ

ตาราง 12 ประมวลความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร *

ข้อความ	ความถี่	ร้อยละ
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	103	47.03
1. ความชัดเจนของนโยบาย	45	20.57
2. การกระจายอำนาจการบริหาร	14	6.39
3. การพบปะสังสรรค์	11	5.02
ด้านวัสดุอุปกรณ์	97	44.29
1. วัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอ	70	31.96
2. ขาดงบประมาณสำหรับการสนับสนุน	18	8.21
ด้านอาคารสถานที่	110	50.22
1. ห้องเรียนห้องทำงานไม่เพียงพอ	38	17.35
2. ความสะอาด	33	15.06
3. ปัญหาอื่น ๆ	12	5.47
4. ขาดความคล่องตัว	10	4.56
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	85	38.81
1. การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	36	16.43
2. ควรให้มีการพบปะสังสรรค์กัน	24	10.95
3. ต้องศึกษาอุปนิสัยใจคอกันเอง	16	7.30

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อความ	ความถี่	ร้อยละ
ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล	92	42.00
1. เห็นว่าไม่ได้รับอะไรเลย	25	11.41
2. ข้าราชการมีสวัสดิการดีอยู่แล้ว	17	7.76
3. การบริการรถของมหาวิทยาลัย	12	5.47

(ดูรายละเอียดเพิ่มเติมในภาคผนวก ค.)

ข้อมูลจากตาราง 12 แสดงให้เห็นว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีความคิดเห็นว่างานด้านนโยบายและการบริหารงาน อาจารย์ต้องการให้มหาวิทยาลัยประชาสัมพันธ์นโยบายการบริหารงานให้เด่นชัดยิ่งขึ้น ควรแจ้งให้อาจารย์ได้รับทราบอย่างทั่วถึง ให้มีการกระจายอำนาจการบริหารลงไปสู่คณะและภาควิชาให้มากกว่าที่เป็นอยู่ และต้องการให้มีการพบปะสังสรรค์ ให้มีการทำงาน รับผิดชอบงานร่วมกัน ในด้านสวัสดิการ อาจารย์เห็นว่ามหาวิทยาลัยยังมีสวัสดิการที่น้อยมาก และเข้าใจว่าอาจเป็นเพราะยังขาดงบประมาณในการให้การสนับสนุน ในด้านอาคารสถานที่ เห็นว่าควรจะมีการเพิ่มห้องเรียน และห้องทำงานของอาจารย์ ควรดูแลในเรื่องความสะอาด ระเบียบเรียบร้อย ปัญหาอื่น ๆ เช่น น้ำท่วม การปลูกต้นไม้ แสงสว่างและเครื่องอำนวยความสะดวกสบายต่าง ๆ และเห็นว่ามหาวิทยาลัยยังขาดความเป็นระเบียบเรียบร้อยในภาพรวม ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อาจารย์เห็นว่ามีความสัมพันธ์กันดีเป็นพิเศษในกลุ่มเท่านั้น และควรจัดให้มีการพบปะสังสรรค์ในวงกว้างขึ้น เพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันในด้านวิชาการ แต่บางส่วนยังเห็นว่าอาจารย์ไม่มีความสัมพันธ์กัน ต้องคอยศึกษาอุปนิสัยใจคอกันเอง ในด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล เห็นว่าอาจารย์ส่วนใหญ่ยังไม่ได้รับสวัสดิการจากมหาวิทยาลัย และบางส่วนเห็นว่าข้าราชการมีสวัสดิการดีพออยู่แล้ว และท้ายสุดอาจารย์ต้องการให้มหาวิทยาลัยปรับปรุงในเรื่องการให้บริการในเรื่องรถยนต์ของมหาวิทยาลัย ให้มีการบริการให้สะดวกมากยิ่งขึ้นอีกด้วย

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

งานบทนี้เป็นบทที่จะกล่าวถึงสาระสำคัญของการวิจัยโดยสรุปทั้งหมด พร้อมทั้งการอภิปราย และข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาแก้ไขจุดบกพร่องงานการให้บริการ ให้เอื้อต่อการ ทำงานของอาจารย์ให้มากที่สุด

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทัศนะของอาจารย์มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีต่อวิชาชีพและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยจำแนกตาม สาขาวิชา ตำแหน่งทางวิชาการ และประสบการณ์การทำงาน

กลุ่มตัวอย่าง

การศึกษานี้ กระทำกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จำนวน 360 คน และหลังจากรวบรวมข้อมูลแล้ว ได้กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสำรวจ จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 60.83

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสำรวจทัศนะที่มีต่อวิชาชีพ และสภาพแวดล้อมในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีต่อวิชาชีพ 2 ด้าน และที่มีต่อ สภาพแวดล้อมในการทำงาน 5 ด้าน

แบบสำรวจแบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสำรวจรายการ (Check-List) เป็นข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสำรวจ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสำรวจมาตราส่วนประมาณค่า เพื่อสำรวจทัศนะหรือความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อวิชาชีพ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมคำถามในส่วนนี้จำนวน 45 ข้อ แต่ละข้อมีตัวเลือก 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสำรวจได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพิ่มเติม ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เมื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบสำรวจ โดยใช่วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.93 (ดูรายละเอียดจากภาคผนวก ข.)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งหนังสือขอความร่วมมือพร้อมส่งแบบสำรวจให้แต่ละหน่วยงาน รวม 10 แห่ง และเก็บรวบรวมแบบสำรวจคืนตามกำหนดที่แจ้งไว้จนแบบสำรวจด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้จากแบบสำรวจไปประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อหาค่าสถิติต่าง ๆ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test แบบ Independent และ F-test แบบองค์ประกอบเดียว และ Scheffes' S Method

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ทัศนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีต่อวิชาชีพและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.1 ทักษะของอาจารย์ที่มีต่อวิชาชีพ

อาจารย์มีทักษะที่มีต่อวิชาชีพ ทั้งในด้านคุณธรรมวิชาชีพ และด้านศรัทธาวิชาชีพ
เมื่อพิจารณาทักษะที่มีต่อวิชาชีพแต่ละด้าน ปรากฏผลดังนี้

1.1.1 ด้านคุณธรรมวิชาชีพ อาจารย์มีทักษะต่อคุณธรรมวิชาชีพที่ดี กล่าวคือ อาจารย์มีความเห็นว่าอาชีพครูนั้นมีความเหมาะสมกับตน ครูต้องมีความตั้งใจปฏิบัติงาน ให้บริการ แก่สังคม มีความพอใจในงาน มีความรับผิดชอบ มองเห็นความก้าวหน้าในงาน เกิดความภาคภูมิใจ ในการให้ความช่วยเหลือสังคม แต่อาจารย์มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในระดับปานกลาง

1.1.2 ด้านศรัทธาวิชาชีพ อาจารย์มีทักษะต่อศรัทธาวิชาชีพที่ดีในทุก ๆ ด้าน โดยเห็นว่าครูควรเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ ใฝ่หาความรู้ มีการติดตามข่าวสารงานวิชาชีพของตน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน พัฒาตนเอง ทำงานจนถึงที่ตนถนัด และเผยแพร่ผลงาน ของตน อกุศลตนให้กับงาน มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ และมีความสนใจในงานที่ทำ

1.2 ทักษะของอาจารย์ที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน

อาจารย์มีทักษะในระดับปานกลางต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในทุก ๆ
ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสวัสดิการและ ประโยชน์เกื้อกูล ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านอาคารสถานที่ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาทักษะที่มีต่อ สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นรายด้าน ปรากฏผลดังนี้

1.2.1 ด้านนโยบายและการบริหารงาน อาจารย์มีความเห็นว่าระบบ การทำงาน การติดต่อสื่อสาร การแสดงความคิดเห็น การกำหนดระเบียบกฎเกณฑ์ และการ ประเมินผลอยู่ในระดับปานกลาง

1.2.2 ด้านวัสดุอุปกรณ์ อาจารย์มีทักษะต่อการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ การ ให้การสนับสนุน การให้บริการด้านวัสดุอุปกรณ์ในระดับปานกลาง แต่มีทักษะที่ไม่ดีในเรื่องการให้ วัสดุอุปกรณ์ และความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์

1.2.3 ด้านอาคารสถานที่ อาจารย์มีทักษะในระดับปานกลางในเรื่อง การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ความสะอาด และบรรยากาศในการเรียนการสอน และมีทักษะ ที่ไม่ดีในเรื่องความน่าอยู่ และบริเวณอาคารสถานที่

1.2.4 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อาจารย์มีทัศนคติดีในเรื่อง ความผูกพัน การสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน และมีทัศนคติในระดับปานกลางในเรื่องการให้ความร่วมมือ การให้ความช่วยเหลือเกื้อกูล และความสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน

1.2.5 ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล อาจารย์มีทัศนคติดีในเรื่อง ความต้องการให้มหาวิทยาลัยจัดบริการรถรับ-ส่ง มีทัศนคติในระดับปานกลางในเรื่องสวัสดิการที่ให้ ประโยชน์เกื้อกูลอื่น นอกเหนือจากที่ทางราชการจัดหาให้ และมีทัศนคติที่ไม่ดีในด้านบริการอนามัย ความมั่นคงปลอดภัยในทรัพย์สิน และการให้สวัสดิการที่ทางราชการจัดหาให้

2. เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีต่อวิชาชีพและสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกตามสาขาวิชา ตำแหน่งทาง วิชาการ และประสบการณ์การทำงาน ปรากฏผลดังนี้

2.1 อาจารย์สาขาวิชาสังคมศาสตร์และอาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์ มีทัศนคติที่ ดีต่อวิชาชีพในทุก ๆ ด้าน โดยอาจารย์สาขาวิชาสังคมศาสตร์มีทัศนคติที่ดีกว่าอาจารย์สาขา วิทยาศาสตร์ และมีทัศนคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านศรัทธาวิชาชีพ แต่ไม่พบความแตกต่างด้านคุณธรรมวิชาชีพ ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับสมมุติฐาน

อาจารย์สาขาวิชาต่างกันมีทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกัน และอยู่ในระดับปานกลาง โดยอาจารย์สาขาวิชาสังคมศาสตร์มีแนวโน้มที่จะมีทัศนคติที่ดีกว่าอาจารย์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ในทุก ๆ ด้าน

2.2 อาจารย์ที่มีตำแหน่งอาจารย์หรือผู้ช่วยศาสตราจารย์ และอาจารย์ที่มีตำแหน่ง รองศาสตราจารย์หรือศาสตราจารย์ มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ โดยอาจารย์ที่มีตำแหน่งรองศาสตราจารย์ หรือศาสตราจารย์ มีแนวโน้มที่จะมีทัศนคติที่ดีกว่าอาจารย์ที่มีตำแหน่งอาจารย์หรือผู้ช่วยศาสตราจารย์ และปรากฏความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านศรัทธาวิชาชีพ ซึ่งผลการ วิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับสมมุติฐาน แต่ไม่พบความแตกต่างในด้านคุณธรรมวิชาชีพ

อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกันมีทัศนคติต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลางในทุก ๆ ด้าน โดยอาจารย์ที่มีตำแหน่งอาจารย์หรือผู้ช่วยศาสตราจารย์มี แนวโน้มที่ดีกว่าอาจารย์ที่มีตำแหน่งรองศาสตราจารย์หรือศาสตราจารย์เพียงเล็กน้อย และพบความ

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับสมมติฐาน แต่ไม่พบความแตกต่างในด้านอื่น ๆ

2.3 อาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงาน 1-10 ปี, 11-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป มีทัศนคติต่อวิชาชีพทั้ง 3 กลุ่ม เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่พบความแตกต่างระหว่างทัศนคติของอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป โดยอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีทัศนคติต่อวิชาชีพมากกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งโดยส่วนรวมและด้านคุณธรรมวิชาชีพ ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับสมมติฐาน ส่วนอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานในรายคู่อื่นไม่พบความแตกต่าง

อาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันทั้ง 3 กลุ่ม มีทัศนคติในระดับปานกลางต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งโดยส่วนรวมและด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านอาคารสถานที่ และด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ส่วนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อาจารย์มีทัศนคติอยู่ในระดับดี และไม่พบความแตกต่างของทัศนคติดังกล่าวของทั้ง 3 กลุ่ม

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสามารถสรุปประเด็นนำไปสู่การอภิปราย ดังนี้

1. อาจารย์มีทัศนคติต่อวิชาชีพในทุก ๆ ด้าน ยกเว้นในเรื่องความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อาจารย์มีทัศนคติในระดับปานกลาง

อาจารย์มีทัศนคติในระดับปานกลางต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในทุก ๆ ด้านและโดยส่วนรวม เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า อาจารย์มีทัศนคติในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และมีทัศนคติไม่ดีในด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านอาคารสถานที่

2. เมื่อเปรียบเทียบตามตัวแปร สาขาวิชา ตำแหน่งทางวิชาการ และประสบการณ์การทำงาน พบความแตกต่างที่น่าสนใจ เพื่อนำไปอภิปรายได้ดังนี้

2.1 **ทัศนะที่มีต่อวิชาชีพ** มีความแตกต่างกันตัวแปรที่เป็นสาขาวิชา ตำแหน่งทางวิชาการ และประสิทธิภาพการทำงาน ในระหว่างอาจารย์ด้วยกัน ดังนี้

2.1.1 อาจารย์สาขาวิชาสังคมศาสตร์และอาจารย์สาขาวิชาวิทยาศาสตร์มีทัศนะที่ดีต่อวิชาชีพโดยรวมและด้านศรัทธาวิชาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.1.2 อาจารย์ที่มีตำแหน่งอาจารย์หรือผู้ช่วยศาสตราจารย์ และอาจารย์ที่มีตำแหน่งรองศาสตราจารย์หรือศาสตราจารย์ มีทัศนะที่ดีต่อวิชาชีพ ด้านศรัทธาวิชาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.1.3 อาจารย์ที่มีประสิทธิภาพการทำงาน 11-20 ปี และอาจารย์ที่มีประสิทธิภาพการทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีทัศนะที่ดีต่อวิชาชีพโดยรวมและด้านคุณธรรมวิชาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 **ทัศนะที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน** พบความแตกต่างกันตัวแปรที่เป็นตำแหน่งทางวิชาการ โดยอาจารย์ที่มีตำแหน่งอาจารย์หรือผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีทัศนะในระดับปานกลางต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ซึ่งดีกว่าอาจารย์ที่มีตำแหน่งรองศาสตราจารย์หรือศาสตราจารย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่ปรากฏว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแต่อย่างใด

การอภิปรายผล

ผลการวิจัยมีประเด็นการอภิปราย ดังนี้

1. อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีทัศนะที่ดีต่อวิชาชีพทั้งในด้านคุณธรรม และศรัทธาวิชาชีพ ไม่ว่าจะพิจารณาตามตัวแปรที่เป็นสาขาวิชา ตำแหน่งทางวิชาการ หรือประสิทธิภาพการทำงานก็ตาม ผลการวิจัยนี้แสดงว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในวิชาชีพครูมีแนวโน้มว่า จะมีทัศนะที่ดีต่อวิชาชีพของตนด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอนก สงสุวรรณ (2533 : 83) ที่พบว่าข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ มีทัศนะที่ดีต่องานครู

การที่อาจารย์มีทัศนะที่ดีต่อวิชาชีพครูนั้น อาจเป็นเพราะว่าอาจารย์ส่วนใหญ่มิพื้นฐานทางการศึกษา (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2530 : 873 - 974) ได้มีการเตรียมตัวมาก่อนที่จะเข้ารับราชการในมหาวิทยาลัย เมื่อได้รับการบรรจุให้เข้าปฏิบัติงานครู ก็เห็นว่าอาชีพครูมีเกียรติ มีความมั่นคงในสายตาของสังคม อาจารย์จึงมีความพอใจในงาน และเห็นว่าเป็นงานที่เหมาะสมกับตน สังคมให้การยกย่องครูอยู่ในระดับสูง หรือทัดเทียมกับบุคคลอาชีพอื่น เมื่ออาจารย์ได้ทำงาน ได้สอนตรงตามสาขาและระดับการศึกษาของตน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ มองเห็นความก้าวหน้างานอาชีพ มีความรับผิดชอบในงานที่จะให้บริการและช่วยเหลือสังคม ตามบทบาทหน้าที่ของมหาวิทยาลัย อนึ่ง เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานครูในสังกัดอื่น ๆ เช่น สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ อาจารย์มหาวิทยาลัย ซึ่งสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยมีแนวโน้มว่าจะได้รับการยกย่องจากสังคมสูงกว่าได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เป็นที่น่าพึงพอใจมากกว่า จึงเป็นเหตุให้อาจารย์มีทัศนคติต่อวิชาชีพในระดับดี

เมื่อพิจารณาการทำงาน อาจารย์ได้อุทิศตนให้กับงานอย่างเต็มความสามารถด้วยการแสวงหาความรู้ สนใจที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ได้เข้ามามีส่วนร่วมในวงการหรือสาขาการศึกษาที่ตนถนัด มีการติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกันนำผลงานของตนออกเผยแพร่ให้เกิดประโยชน์แก่สังคมโดยรวม เมื่ออาจารย์มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอเช่นนี้ อาจารย์ย่อมบังเกิดทัศนคติที่ดีในงาน อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการสอนต่อไป

ส่วนในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผลการวิจัยพบว่าอาจารย์มีทัศนะอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งต้อยกว่าองค์ประกอบอื่น อาจเป็นเพราะงานสอนของอาจารย์เป็นงานที่ต้องการความเป็นอิสระทางวิชาการ ต้องค้นคว้า วิจัย เพื่อจะได้ค้นพบความรู้ใหม่ ๆ การที่จะทำการวิจัยได้จะต้องอาศัยปัจจัยอื่น ๆ มาสนับสนุน เช่น ต้องการความช่วยเหลือด้านการวิจัย ต้องการเครื่องมืออุปกรณ์ และงบประมาณ แต่เมื่อการทำงานของอาจารย์ไปผูกติดอยู่กับระบบราชการ ซึ่งมีกฎระเบียบรัดกุม เพราะระบบราชการเน้นที่การควบคุมจากหลายหน่วยงาน เช่น เรื่องอัตราอยู่ที่ ก.ม. เรื่องงบประมาณเป็นรายชั้นอยู่ที่สำนักงานงบประมาณ เรื่องการให้อำนาจอยู่ที่ระเบียบการคลัง (ประเวศ วสี. ม.ป.ป. : 178) เหล่านี้จึงเป็นข้อจำกัดในการทำงานในระยะยาว ทำให้อาจารย์รู้สึกท้อถอยมิได้คิดที่จะทำอะไรใหม่ ๆ ขึ้นมา

เมื่อพิจารณาทัศนะที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม อาจารย์จะมีทัศนะ
อยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่าอาจารย์มีทัศนะที่ดีในด้านความสัมพันธ์กับ
เพื่อนร่วมงาน มีทัศนะในระดับปานกลางในด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสวัสดิการและ
ประโยชน์เกื้อกูล และมีทัศนะที่ไม่ดีในด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านอาคารสถานที่

ในส่วนที่เกี่ยวกับนโยบายและการบริหารงาน อาจารย์มีทัศนะในระดับปานกลาง
อาจเป็นเพราะว่าภารกิจของอาจารย์ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับการสอน การสร้างความก้าวหน้าทาง
วิชาการให้แก่มหาวิทยาลัย ดังนั้นอาจารย์มักจะไม่ค่อยให้ความสนใจเกี่ยวกับนโยบายและการ
บริหารงานมากนัก เพราะถือว่าเมื่อมหาวิทยาลัยมุ่งเน้นงานด้านวิชาการก็ควรทำให้เกิดความเป็น
อิสระ ไม่มีการบังคับบัญชากันในเรื่องของการงาน ในทางปฏิบัติการจึงอำนาจบังคับบัญชามักจะให้
ผลในทางลบเสมอ (บุญเลิศ กลางใจ. 2533 : 27) ในบางครั้งอาจารย์จะสนใจนโยบาย
และการบริหารเป็นครั้งคราว เช่น การเลือกตั้งผู้บริหาร และเห็นว่านโยบายการบริหารของ
มหาวิทยาลัยมีคณะกรรมการประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิอยู่แล้ว อาจารย์จึงมีทัศนะต่อนโยบายและการ
บริหารอยู่ในระดับปานกลาง

ในส่วนที่เกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ ตามปกติองค์ประกอบที่มีความสำคัญที่สุดที่ทำให้เกิด
ความพึงพอใจในงาน และต้องการจะปฏิบัติงาน ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ
(Pasuwan. 1972 : 23) แต่จากการวิจัยพบว่า อาจารย์มีทัศนะต่อสภาพแวดล้อมในการ
ทำงานด้านวัสดุอุปกรณ์อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ แต่อาจารย์ค่อนข้างจะพอใจเกี่ยวกับการ
จัดสรรอัตรากำลังเจ้าหน้าที่เพื่อให้บริการด้านวัสดุอุปกรณ์ จัดหาและสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ และ
มีทัศนะที่ไม่ดีนักในเรื่องความเพียงพอ และการใช้วัสดุอุปกรณ์ อาจเป็นเพราะปัจจุบันเทคโนโลยี
เกี่ยวกับการสอนพัฒนาขึ้นไว้มาก ทำให้มีปัญหาเกี่ยวกับระบบการจัดซื้อ ซึ่งต้องผ่านหลายขั้นตอน
เช่น การซื้อเครื่องคอมพิวเตอร์มาใช้อาจทำให้เกิดความล่าช้าไปบ้าง ในส่วนราชการจะต้องผ่าน
การตรวจสอบ และอนุญาตจากคณะกรรมการคอมพิวเตอร์ของรัฐ สำนักงานประมาณ (ตามหนังสือ
ทร 0402/ว.021 ลงวันที่ 9 พฤศจิกายน 2533)

ในส่วนที่เกี่ยวกับอาคารสถานที่ สำนักงานสภาการศึกษาแห่งชาติ (2514 : 2)
ได้กำหนดมาตรฐานของอาคารสถานที่ไว้หลายประการ เช่น ในเรื่องห้องพักอาจารย์ สถานที่

พบปะของนักศึกษา ห้องน้ำห้องส้วม ห้องเก็บของ ห้องสมุด ห้องเรียน และโรงอาหาร เพื่อให้นักศึกษาได้นำไปปฏิบัติเพื่อบุคลากรทุกฝ่ายได้รับความสะดวกสบาย มีระเบียบ และถูกสุขอนามัย เพราะสิ่งเหล่านี้จะก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ แต่จากการวิจัยพบว่าการจัดการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ของมหาวิทยาลัยยังไม่ได้รับความพอใจมากนัก งานเรื่องเกี่ยวกับบริเวณอาคารสถานที่ และความน่าอยู่ของสถานที่ทำงานหรือห้องพักทำงานของอาจารย์

งานส่วนที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อาจารย์มีทัศนะที่ดีในด้านความผูกพัน และการสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน อาจเป็นเพราะผู้ที่มีการมีธรรมชาติของงานที่ต้องติดต่อกับผู้อื่นรอบข้างอยู่ตลอดเวลา ประกอบกับอาจารย์แต่ละคนมีพื้นฐานทางการศึกษา เศรษฐกิจ และสังคมคล้ายคลึงกัน จึงสามารถร่วมงานด้วยกันได้เป็นอย่างดี ดังนั้นความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อาจเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาสาระของงานโดยตรง และมีแนวโน้มที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ (วีระชาติ แก้วไสย. 2518 : 66) นอกจากนี้ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์มีทัศนะที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ย่อมจะสะท้อนให้เห็นว่าอาจารย์ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี และมีความสุขกับการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งจะทําให้ทัศนะที่ดีต่องานด้วย (สมบุญ เกาทัณฑ์. 2520 : 18)

งานส่วนที่เกี่ยวกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล อาจารย์มีทัศนะที่ดี โดยเฉพาะอาจารย์มีความต้องการให้มหาวิทยาลัยจัดกรับ-ส่งบุคลากรของมหาวิทยาลัย อาจเป็นเพราะอาจารย์เห็นว่าเป็นการประหยัดด้านเศรษฐกิจ เชื้อเพลิง และเป็นการสร้างความร่วมมือเกี่ยวกับปัญหาการจราจรโดยส่วนรวม ส่วนงานเรื่องที่อาจารย์มีทัศนะอยู่ในระดับปานกลาง และค่อนข้างจะพึงพอใจ คือ เรื่องสหกรณ์ออมทรัพย์ อาจารย์พอใจกับการให้บริการด้านสินเชื่อของสหกรณ์ออมทรัพย์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมรภูมิ ขวัญคุ้ม (2530 : 72 - 74) ที่พบว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับปานกลาง แต่อาจารย์ก็มีแนวโน้มว่าจะไม่ค่อยพึงพอใจในเรื่องความมั่นคงปลอดภัยด้านทรัพย์สิน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพกาทิพย์ เกษรากุล (2524 : 65) ที่พบว่าการป้องกันทรัพย์สินของอาจารย์และนิสิตในวิทยาเขตประสานมิตรยังมีน้อย เพราะอาจารย์และนิสิตต้องประสบปัญหาจราจรรถทรัพย์สินส่วนบุคคลและของทางราชการอยู่บ่อยครั้ง และในเรื่องการ

ให้บริการอนามัย อาจารย์มีทัศนคติไม่สู้ดีนัก อาจเป็นเพราะการให้บริการอนามัยในมหาวิทยาลัยเป็นการให้บริการปฐมพยาบาลเบื้องต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของถาวรณ คูณิณกุล (2533 : 158) ที่พบว่าบุคลากรฝ่ายบริการของมหาวิทยาลัยรามคำแหงมีความพึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการภายในด้านอนามัยอยู่ในระดับปานกลาง

2. เมื่อเปรียบเทียบตามตัวแปร สาขาวิชา ตำแหน่งทางวิชาการ และประสบการณ์การทำงาน พบความแตกต่างที่น่าสนใจ เพื่อนำไปอภิปรายได้ดังนี้

2.1 ทัศนคติวิชาชีพ จากการวิจัยพบความแตกต่าง คือ

อาจารย์สาขาวิชาสังคมศาสตร์และสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ มีทัศนคติต่อศรัทธาวิชาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอาจารย์สาขาวิชาสังคมศาสตร์มีทัศนคติต่อวิชาชีพด้านศรัทธาวิชาชีพมากกว่าอาจารย์สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ ทั้งนี้ น่าจะมีสาเหตุมาจากลักษณะการสอนของอาจารย์สาขาวิชาสังคมศาสตร์เป็นการสอนที่ไม่ต้องง้อห้องปฏิบัติการช่วยในการสอนมากนัก วัสดุที่ใช้ไม่สิ้นเปลือง ไม่ต้องจัดหาโดยใช้งบประมาณของทางราชการมากนัก ทำให้ไม่เกิดความเครียดในการสอน ทำให้เกิดความพึงพอใจ และมีทัศนคติที่ดีตามมา เมื่ออาจารย์สาขาวิชาสังคมศาสตร์พอใจกับงานสอนมากกว่า ทำให้อาจารย์สาขาวิชาสังคมศาสตร์มีทัศนคติที่ดีกว่าอาจารย์สาขาวิชาวิทยาศาสตร์

ส่วนอาจารย์สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ การสอนของอาจารย์สาขาวิชาวิทยาศาสตร์มักจะต้องง้อห้องปฏิบัติการ และมีวัสดุสิ้นเปลืองที่จะต้องใช้ในการสอนมากกว่า ทำให้มีปัญหากับการจัดซื้อ การจัดหา นานวันเข้าทำให้อาจารย์เกิดความเครียดในการสอน ในการทำงาน ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ และในสายตาของสังคมมองว่าอาจารย์สาขาวิชาวิทยาศาสตร์มีค่าชัดเจนกว่า (เพ็ญียง พัฒพิชัย. 2533 : 22) เอกชนมีความต้องการอาจารย์ในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์มากกว่า มีโอกาสออกไปทำงานในระดับเอกชนซึ่งมีค่าจ้างสูงกว่า และอาจารย์สาขาวิชาวิทยาศาสตร์เป็นสาขาที่ขาดแคลน มีผู้เรียนทางด้านนี้น้อยกว่า และอาจารย์สาขาวิชาวิทยาศาสตร์มักเป็นหน่วยงานต่อระบบราชการ ความล่าช้าของระบบราชการที่มีลักษณะเจ้าขุนมูลนาย และงบประมาณไม่เพียงพอ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง การเข้า/อยู่/ออก จากอาชีพข้าราชการอาจารย์มหาวิทยาลัย ของ แสง รัตนมงคลมาศ (2528 : 3 - 4) ที่พบว่า

สาขาวิชาของอาจารย์เป็นตัวแปรสำคัญต่อการเข้า/อยู่/ออก จากอาชีพข้าราชการของอาจารย์มหาวิทยาลัย

แต่ในด้านคุณธรรมวิชาชีพ อาจารย์สาขาวิชาสังคมศาสตร์และอาจารย์สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ มีทัศนคติที่ไม่ว่าแตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากอาจารย์ทั้งสองสาขาวิชามีความพอใจในงาน ความมีเกียรติที่สังคมให้การยกย่อง มีความภาคภูมิใจต่อความสำเร็จของตน และการได้ช่วยเหลือสังคม ซึ่งวิจิตร ศรีสะอ้าน (2533 : 8) กล่าวว่า วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่สำคัญจะว่าเป็น "แม่" ของวิชาชีพทั้งหลายก็ว่าได้ เพราะเก่าแก่ที่สุด และถ้าไม่มีวิชาชีพนี้แล้วก็อาจไม่มีวิชาชีพอื่น เพราะทุกวิชาชีพ การเตรียมสมาชิกจะต้องผ่านวิชาชีพครูเป็นเบื้องต้น อีกสาเหตุหนึ่งน่าจะเป็นเพราะอาจารย์ทั้งสองสาขาวิชาต่างก็ผ่านกระบวนการการศึกษาชั้นสูงมา มีวิสัยทัศน์ คุณวุฒิ ความพอใจในงานจึงมีมาก และไม่แตกต่างกัน

อาจารย์ตำแหน่งอาจารย์หรือผู้ช่วยศาสตราจารย์ และอาจารย์ที่มีตำแหน่งรองศาสตราจารย์หรือศาสตราจารย์ มีทัศนคติต่อศรัทธาวิชาชีพแตกต่างกัน โดยอาจารย์ที่มีตำแหน่งรองศาสตราจารย์หรือศาสตราจารย์ มีทัศนคติต่อวิชาชีพด้านศรัทธาวิชาชีพมากกว่าอาจารย์ที่มีตำแหน่งอาจารย์หรือผู้ช่วยศาสตราจารย์ ทั้งนี้ น่าจะมีสาเหตุมาจากอาจารย์ที่มีตำแหน่งรองศาสตราจารย์หรือศาสตราจารย์ มีวุฒิสูงกว่า มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า มีความเลื่อมใสยินดีกับการได้ทำงานของตน มีความศรัทธาในวิชาชีพมากกว่า เห็นว่างานของตนมีลักษณะท้าทาย และจูงใจหรือยากทำ มีจิตใจที่ใฝ่รู้ พยายามที่จะคิดค้นหาเพื่อสร้างผลงานใหม่ ๆ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และติดตามข่าวสารโดยการเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์การ สมาคม ชมรมในสาขาวิชาของตน ในด้านการพัฒนาตนเอง อาจารย์ได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเมื่อมีโอกาส และเผยแพร่ผลงานของตนโดยการเขียนบทความจากประสบการณ์ หรือความรู้จากการศึกษาค้นคว้าของตน มีความรอบรู้ทันเหตุการณ์ในปัจจุบัน และได้ทำงานที่ตนสนใจและถนัด รวมทั้งได้รับมอบหมายงาน และตำแหน่งทางบริหาร ทำให้อาจารย์ที่มีตำแหน่งรองศาสตราจารย์หรือศาสตราจารย์มีทัศนคติต่อวิชาชีพด้านศรัทธาวิชาชีพมากกว่าอาจารย์ที่มีตำแหน่งอาจารย์หรือผู้ช่วยศาสตราจารย์

ส่วนอาจารย์ที่มีตำแหน่งอาจารย์หรือผู้ช่วยศาสตราจารย์ คงจะมีการติดตามข่าวสารในวิชาชีพของตนน้อยกว่า สืบเนื่องจากการมิได้ปฏิบัติงานทางด้านวิชาการเพิ่มเติม ژی

เวลาให้กับการสอนมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฝ่ายวางแผนและพัฒนา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปี 2519 (โพธิ์ชัย สันลาวัฒน์. 2527 : 10) ที่พบว่าอาจารย์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ใช้เวลากับงานสอนและงานที่เกี่ยวข้องกับงานสอนถึง 59.19% ของเวลาที่ใช้ทั้งหมด งานหนึ่งสัปดาห์ ซึ่งแสดงว่าอาจารย์ใช้เวลากับการสอนสูงมาก การใช้เวลาในการสอนมากนี้ไม่ได้หมายความว่า จะเป็นสิ่งเสียหาย แต่เป็นเครื่องชี้ว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยมีเวลาให้กับงานวิชาการน้อยลง สิ่งที่เป็นข้อสังเกตเพิ่มเติมเกี่ยวกับการใช้เวลาในการสอนมากนี้คือ สิ่งที่สอนและเรียนนั้น เมื่อขาดการคิดค้นและวิจัย ก็ย่อมจะสอนแต่สิ่งที่อาจารย์เรียนมา ซึ่งมักจะเป็นของต่างประเทศ และใช้แบบเรียนและตำราของต่างประเทศเป็นพื้นฐานสำคัญ

ส่วนงานด้านคุณธรรมวิชาชีพ อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกัน มีความพอใจกับวิชาชีพด้านคุณธรรมวิชาชีพไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะอาจารย์ส่วนใหญ่เห็นว่า อาชีพครูเป็นอาชีพที่ดีเหมาะสมกับตน และเป็นงานที่ให้บริการสังคม ได้มีโอกาสให้แก่งสังคม เป็นงานที่รักษาศิลปวัฒนธรรมของชาติ อาจารย์จึงมีความภาคภูมิใจต่อวิชาชีพของตนอยู่ในระดับดีและไม่แตกต่างกัน

อาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไป และอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี มีทัศนคติต่อวิชาชีพด้านคุณธรรมวิชาชีพแตกต่างกัน โดยอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีทัศนคติดีกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีความพอใจกับความก้าวหน้าในอาชีพในการให้บริการแก่งสังคม โดยได้สร้างผลงานจนประสบความสำเร็จไปได้ในระดับหนึ่ง เมื่อมีประสบการณ์มากขึ้น ได้รับการยกย่องจากสังคม มีเกียรติซึ่งถือว่างานครูเป็นงานสร้างมนุษย์ที่สมบูรณ์ให้แก่งสังคม (บรรจง จันทรสา. ม.ป.ป. : 1)

อาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี เป็นวัยที่กำลังก่อร่างสร้างตัว กำลังเริ่มสร้างฐานะ เมื่อทำงานมาได้ระยะหนึ่งก็สามารถประเมินได้ว่า อาชีพนี้มีรายได้น้อย ขาดความคล่องตัว เพราะอยู่ในระบบการทำงานแบบราชการ จึงเกิดความเบื่อหน่าย ประกอบกับมีความคาดหวังที่จะสร้างผลสำเร็จในงานสูงมากเกินไป เมื่อไม่สามารถได้รับผลสำเร็จตามที่คาดหวังก็ทำให้อาจารย์มีความพอใจในงานน้อยกว่า (แสวง รัตนมงคลมาศ 2528 : 4 - 3)

ส่วนทักษะของอาจารย์ที่มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกันทั้ง 3 กลุ่ม มีทักษะต่อวิชาชีพทางด้านศรัทธาวิชาชีพนับแตกต่างกัน อาจเป็นเพราะอาจารย์ทั้ง 3 กลุ่ม มีความพอใจกับงานด้านการพัฒนาความรู้ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การติดต่อสื่อสารในสาขาวิชาเดียวกัน และการพัฒนาตนเองคล้ายคลึงกัน ทำให้อาจารย์มีทักษะที่ไม่แตกต่างกัน

ส่วนอาจารย์ที่มีประสิทธิภาพการทำงาน 1-10 ปี, 11-20 ปี และ 21 ปีขึ้นไป มีทักษะต่อวิชาชีพแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นุกูล ดันริยงค์ (2525 : 88) และ เอนก สงสุวรรณ (2533 : 90) ที่ยืนยันว่าอายุราชการของครูมีความสำคัญที่จะทำให้ความเห็นของครูต่ออาชีพแตกต่างกัน

2.2 ทักษะของอาจารย์ที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน จากการวิจัยพบว่า ความแตกต่างที่เป็นตำแหน่งทางวิชาการ โดยอาจารย์ที่มีตำแหน่งอาจารย์หรือผู้ช่วยศาสตราจารย์ มีทักษะในระดับปานกลาง ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล แตกต่างกับอาจารย์ที่มีตำแหน่งรองศาสตราจารย์หรือศาสตราจารย์เพียงเล็กน้อยเท่านั้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาจารย์ที่มีตำแหน่งอาจารย์หรือผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้เข้าไปใช้บริการด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ ที่ทางราชการหรือทางมหาวิทยาลัยจัดให้ มีจำนวนมากกว่า และพอใจกับการจัดสวัสดิการนั้น ๆ เช่น การบริการด้านอนามัย ถึงแม้จะมีเพียงเล็กน้อยแต่ก็ให้บริการกับอาจารย์ในระดับปฐมพยาบาลขั้นต้นได้ จนกระทั่งอาจารย์มิได้เจ็บป่วยอะไรมากนัก และโดยเฉพาะการบริการของสหกรณ์ออมทรัพย์ ได้ให้บริการในเรื่องสินเชื่อดีเพียงพอ ทำให้อาจารย์มีความพอใจที่ได้รับการบริการในด้านนี้

อาจารย์ที่มีตำแหน่งรองศาสตราจารย์หรือศาสตราจารย์ อาจเห็นว่าทางราชการยังให้บริการด้านสวัสดิการน้อยเกินไป ทำให้ไม่เข้าไปใช้บริการ ทำให้ไม่ทราบขั้นตอนในการให้บริการ และยังไม่เห็นความบกพร่องในเรื่องมาตรการป้องกันและรักษาทรัพย์สินอยู่เสมอ ๆ ทำให้อาจารย์มีทักษะที่แตกต่างกัน

3. เป็นที่น่าสนใจเกิดว่าสาขาวิชา และประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์ มีใช้ตัวแปรที่จะทำให้ทักษะของอาจารย์ที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับทักษะของอาจารย์ที่มีต่อวิชาชีพ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้

1. ทักษะของอาจารย์ที่มีต่อวิชาชีพอยู่ในระดับดี จะมีด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เท่านั้นที่อาจารย์ยังเห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ในประเด็นนี้มหาวิทยาลัยควรให้ความสนใจเรื่องการบริหารในระบอบราชการ โดยประชาสัมพันธ์และกระตุ้นให้แสวงหาสิ่งเร้าและชักจูงให้เกิดการกระทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้อาจารย์ได้พบปะสังสรรค์ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันตามสมควร กิจกรรมที่จะกระทำร่วมกันนั้นอาจจะเป็นการจัดอภิปรายทางวิชาการ สัมมนาทางวิชาการ หรือประชุมปฏิบัติการเป็นกลุ่มย่อยในแต่ละสาขาวิชา เป็นต้น

2. ทักษะของอาจารย์ที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งอาจารย์พอใจอยู่ในระดับปานกลาง อาจแยกเป็นรายด้าน ดังนี้

2.1 ด้านนโยบายและการบริหารงาน มหาวิทยาลัยควรประชาสัมพันธ์นโยบายการบริหารงานให้เป็นที่ยอมรับทั่วกัน มีลักษณะเป็นประชาธิปไตย สนับสนุนให้ผู้มีความรู้ความสามารถได้ทำงานตามความสามารถของตน ให้ความสำคัญแก่ทุกฝ่าย และควรกระจายอำนาจการบริหารสู่คณะและภาควิชาให้มากยิ่งขึ้น

2.2 ด้านวัสดุอุปกรณ์ มหาวิทยาลัยควรจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ให้มากยิ่งขึ้น เพราะปัจจุบันวัสดุอุปกรณ์ที่จะใช้ในการเรียนการสอนยังมีไม่เพียงพอ

2.3 ด้านอาคารสถานที่ มหาวิทยาลัยควรจัดให้มีห้องเรียนและห้องทำงานเพิ่มขึ้น ควรมีการวางแผนการจัดอาคารสถานที่ตามหลักวิชา นอกจากนี้ควรเน้นการดูแล กวดขันในเรื่องความสะอาด และการกำจัดขยะมูลฝอย ซึ่งจะก่อให้เกิดมลภาวะในเรือนของอากาศเสีย มีอยู่มาก และส่งกลิ่นทำลายสมาธิในการเรียนการสอน และการทำงานของอาจารย์

2.4 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มหาวิทยาลัยควรจัดกิจกรรมที่จะทำให้อาจารย์ได้พบปะสังสรรค์ พึ่งพาอาศัยกันเมื่อมีปัญหา ตลอดจนการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

2.5 ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล มหาวิทยาลัยควรจัดบริการรับ-ส่ง
ในระยะเวลาเร่งด่วน เข้าและเย็น ให้แก่อาจารย์และบุคลากรในมหาวิทยาลัย ควรจะมีบริการ
ด้านอนามัย โดยมีแพทย์และพยาบาลมาให้บริการได้ทุกวัน มีน้ำดื่มสะอาด ฯ บริการสำหรับนิสิต
และอาจารย์ ด้านสวัสดิการความปลอดภัยอันตรายสิ้น มหาวิทยาลัยควรจัดยามดูแลสอดส่อง กวดขัน
เพื่อให้อาจารย์รู้สึกมั่นคงปลอดภัยอันตรายสิ้นของตน และของมหาวิทยาลัยในส่วนที่จะต้องรับผิดชอบ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. การศึกษาและเปรียบเทียบทัศนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒคน
 วิทยาเขตอื่น ๆ ที่มีต่อวิชาชีพ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. การศึกษาทัศนะของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ที่มีต่อวิชาชีพ และสภาพแวดล้อม
 ในการทำงาน
3. การศึกษาทัศนะของข้าราชการครู สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เช่น สังกัดกรม
 การฝึกหัดครู กรมสามัญศึกษา กรมอาชีวศึกษา หรือสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่มี
 ต่อวิชาชีพครู

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

"กรณีสำนักงานประมาทจากปัญหาสมองไหลถึงความขัดแย้งงานองค์การ," มติชน. 10 กุมภาพันธ์ 2533.

กฤษณพงศ์ กีรติกร. "ทิศทางของแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี," เอกสารประกอบการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระยะที่ 7 (2535-2539). กรุงเทพฯ : กองแผนงาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2532. อัดสำเนา.

กิติมา ปริัติดิลก. ทฤษฎีการบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ธนะการพิมพ์, 2529.

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. สวัสดิการและประโยชน์ที่เกื้อกูลของข้าราชการ. กรุงเทพฯ : สวัสดิการ สำนักงาน ก.พ., 2531.

จรูญ โภกมลบุษย์. "ระบบบริหารและระเบียบปฏิบัติของข้าราชการ," สรุปผลสัมมนาอาจารย์ใหม่. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 24-27 พฤษภาคม 2521.

จำนงค์ สมประสงค์. การเป็นพ้องคัมภีร์ที่ดีในราชการและธุรกิจ. กรุงเทพฯ : งานแปลของสำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ อันดับที่ 35, 2522.

~~เฉลิมศักดิ์~~ รวยอารี. แนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงทัศนคติต่อวิชาชีพครู และมูลเหตุปัจจัยในการประกอบอาชีพครูประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524. อัดสำเนา.

ชม ภูมิภาค. จิตวิทยาการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2516.

ทวีป อภิสิทธิ์. "นักวิชาการ นักฝึกอบรมและครูอาจารย์มืออาชีพ," วิทยจารย์. 9 : 85; กันยายน 2530.

ธันนากร์ เสนาลักษณ์. การจัดกิจกรรมการเสริมหลักสูตรของวิทยาลัยอาชีวศึกษาของรัฐบาลในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518. อัดสำเนา.

- นิตยา หลานไทย. ความพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพลศึกษาและวิทยาลัยครูในสามจังหวัดภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ พ.ม. กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์, 2531. อัดสำเนา.
- บรรจง จันทรส. ปรัชญากับการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, ม.ป.ป.
- บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, สถาบัน. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. รายงานการวิจัยโครงการปัจจุบันที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการศึกษาประชาบาล. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ, 2526.
- บุญเลิศ กลางๆ. "หัวหน้าภาควิชาทุกยุคออกสำคัญ," เอกสารประกอบการประชุมการบริหารภาควิชา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2-4 ตุลาคม 2533 .
- ประชุม รอดประเสริฐ. การบริหารบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2528. อัดสำเนา.
- ประพนธ์ นันทรามาศ. ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524. อัดสำเนา.
- ประวิณ ฃ นศร. "สวัสดิการแรงงาน : ด้อยหรือเด่นกว่าสวัสดิการข้าราชการ," วารสารข้าราชการ. 29(12) : 13-19; ธันวาคม 2527.
- ประเวศ วสี. "ระบอบราชการอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ," พุทธธรรมกับสังคม. กรุงเทพฯ : เอช. เอน. การพิมพ์, ม.ป.ป.
- ปริญญา อังศุสิงห์. การบริหารอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2521. อัดสำเนา.
- เปลื้อง ฃ นศร. "จิตวิทยาครุศาสตร์," จันทร์เกษม. 115 : 11-23; กรกฎาคม 2523.
- บัว อึ้งภากร. "การบริหารมหาวิทยาลัย," เสียงข่อย่าเสียงสัตว์. กรุงเทพฯ : เคล็ดไทย, 2511.
- พจน์ สะเพียรชัย. "ประเด็นสำคัญเชิงนโยบายของแผนอุดมศึกษาระยะยาวที่เชื่อมโยงกับนโยบายการพัฒนาประเทศ," เอกสารประกอบการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาระยะที่ 7 (2535-2539). กรุงเทพฯ : กองแผนงาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2532. อัดสำเนา.

พรเทพ พัฒนารักษ์. "โครงสร้างและบทบาทของสมาคมอาจารย์ในอนาคต," สารสมาคมอาจารย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2533.

พนัส หันนาคินทร์. การศึกษาไทย. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2521.

"พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2517," ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 91 ตอนที่ 112. 28 มิถุนายน 2517.

พียม วรรณศิริ. "บทนำ," คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2 : 3-8; ตุลาคม - พฤศจิกายน 2516.

✱ พุทธิย์ สีนลารัตน์. "ผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัย สภาปัจจุบัน ปัญหา สาเหตุ และแนวทางแก้ไข," เอกสารการนิเทศการศึกษา ฉบับที่ 265. กรุงเทพฯ : หน่วยศึกษานิเทศ กรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ, 2527.

_____. การพัฒนาการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.

พกาทิพย์ เกษรากุล. สภาพแวดล้อมมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒคณาจารย์. ปรกฤษณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2524. อัดสำเนา.

เพ็ญยง พัฒนพิชัย. "คำของคณาธิปไตยราชการ," หลายเรื่องหลายรสน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน, 2533.

ปิฎกธู สาร. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2514.

_____. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2517.

มหาวิทยาลัย, ทบวง. "รูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยที่เหมาะสม," รายงานการสัมมนาวิชาการ. กรุงเทพฯ : ทบวงมหาวิทยาลัย, 6-7 กรกฎาคม 2530.

เมธี บิลันธนานนท์. การวางแผนอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2518.

ฉีวรรณ คุณนิใจสกุล. ความพึงพอใจของบุคลากรฝ่ายบริการที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในของมหาวิทยาลัยรามคำแหง. ปรกฤษณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532. อัดสำเนา.

เลขาธิการคุรุสภา, สำนักงาน. "ปัญหาของครูในประเทศไทย," คุรุกับวิชาชีพ. กรุงเทพฯ :
กองมาตรฐานวิชาชีพครู สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2518.

_____. "ศรัทธาของครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่มีต่อวิชาชีพครู," รายงานผลการวิจัย.
กรุงเทพฯ : กองมาตรฐานวิชาชีพครู สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2523.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. หลักการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : บริษัทศึกษาพร
จำกัด, 2531.

วิจิตร ศรีสะอ้าน. "บทบาทต่าง ๆ ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย," รายงานสัมมนาวิชาการ
เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยมหิดล, 16-17 พฤษภาคม 2527.

_____. ปัญหา ความจำเป็น แนวทางการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู. กรุงเทพฯ :
สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2523.

_____. "วิกฤตศรัทธาวิชาชีพครูกับกระบวนการพัฒนาคุณภาพ," บันทึกผลการสัมมนาผู้บริหาร
สถาบันผลิตครู ครั้งที่ 11. เชียงใหม่ : วิทยาลัยครูเชียงใหม่, 7-9 กุมภาพันธ์ 2531.

_____. หลักการอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2518.

วินิจ คริสตไทย. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์
วิทยาลัยครูกลุ่มภาคตะวันตก. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2528. อัดสำเนา.

วีระชาติ แก้วไสย. องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2518. อัดสำเนา.

ศรีทัตติม (รัตนกิจศล) พานิชพันธ์. "บทบาทและหน้าที่ของอาจารย์ในสถานการณ์ปัจจุบัน,"
สารสมาคมอาจารย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2533. 

ศรีนครินทรวิโรฒ, มหาวิทยาลัย. คู่มือนิสิตระดับปริญญาตรี. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ, 2530.

สนธิ์ คชสิทธิ์. สภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำสถาบันอุดมศึกษาเอกชน.

บริฎฎณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2524.

อัดสำเนา.

สภาการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. สรุปรายงานการประเมินผลการพัฒนาการศึกษาระดับ

อุดมศึกษา ปี 2510-2514. กรุงเทพฯ : สำนักงานสภาการศึกษาแห่งชาติ, 2514.

สมรภูมิ ชวักคัม. ความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อการจัดสวัสดิการ

ภายในมหาวิทยาลัย. บริฎฎณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประสานมิตร, 2530. อัดสำเนา.

สมบุญ เกาพัฒนา. ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาลของพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์กรุงเทพมหานคร.

บริฎฎณิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2520.

อัดสำเนา.

สมพงษ์ เกษมนสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.

สมิต สัชฌการ. "การจัดสวัสดิการสำหรับพนักงาน," วารสารการบริหารคน. กรุงเทพฯ :

สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย, 7 : 1-2; มกราคม - มิถุนายน 2529.

สุภรณ์ ศรีพหล. ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนคริน

วิโรฒ ประสานมิตร. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2519.

อัดสำเนา.

สุรัฐ ศิลปอนันต์. "สถาบันครู," ประชาศึกษา 27. ฉบับเดือนมีนาคม 2519.

เสกียร เหลืองอร่าม. มนุษย์สัมพันธ์คือหัวใจของนักบริหาร. กรุงเทพฯ : แสงจันทร์การพิมพ์,

2527.

แสวง รัตนมงคลมาศ. การสรรหา การคงอยู่และการลาออกจากอาชีพราชการของอาจารย์

มหาวิทยาลัย : บทวิเคราะห์เชิงทัศนะ. กรุงเทพฯ : โครงการร่วมพัฒนามหาวิทยาลัย

ของที่ประชุมอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2528. อัดสำเนา.

อรरण สุนทรพงษ์. "ความคับข้องใจของครู," ศูนย์การศึกษา. 9 : 57-60; ตุลาคม 2505.

อรุณ รักธรรม. หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2522.

"อาจารย์อดมศึกษากับสังคมปัจจุบัน," มติชน. 11 สิงหาคม 2530.

เอกวิทย์ ฅ กลาง. "คุณภาพและประสิทธิภาพการศึกษาไทยในปัจจุบัน," ใน ปารุภกา
ท่านผู้หญิงพูนทรัพย์ นพวงศ์ ฅ อยู่ธยา. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2530.

เอนก สงสุวรรณ. ทัศนะของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ
ที่มีต่องานและเพื่อนร่วมงาน. ปรินทิพนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒ ประสานมิตร, 2533. อัดสำเนา.

Applewhite, Phillip B. Organizational Behavior. New York : Prentice-Hall Inc., 1965.

Bary, Phyllis Hashbrouck. "Facilitating and Limiting Factors in Job Related Computer use of Illinois Community College Personnel," Dissertation Abstracts International. 48(8) : 1960-A; February, 1988.

Batista, E. "The Place of Colleague Evaluation in the Appraisal of College Teaching : A Review of Literature," Research in Higher Education. Vol 4. 1964.

Bernard, Chester I. The Function of Executive. Cambridge : Harvard University Press, 1966.

Best, John W. Research in Education. 3rd ed. New Jersey : Prentice-Hall, Inc., 1978.

Brown, Robin Rae. "Individual Situational and Demographic Factors Predicting Faculty Commitment to the University," Dissertation Abstracts International. 47(7) : 2384-A; January, 1987.

Castalde, Basil. Creative Planning of Education Facilities. Chicago Illinois : Rand McNally and Company, 1969.

- Cronbach, Lee Joseph. Essential of Psychology Testing. 4th ed. New York : Harper, 1984.
- Gilmer, Von Haller B. Applied Psychology : Problems in Living and Work. New York : McGraw-Hill Book Company, 1973.
- Hoppock, Robert. Job Satisfaction. New York : Harper, 1935.
- Hoyle, Erie. The Role of the Teacher. London : Routledge and Kegan Paul Ltd., 1969.
- Korman, Abraham K. Organization Behavior. New Jersey : Prentice-Hall, 1977.
- Marks, Jonnes R. and others. Handbook of Educational Supervision : a Guide for the Practitioner. 2ne ed. Boston : Allyn and Bacon Inc., 1979.
- Maslow, A.H. Motvation and Personality. New York : Harper & Brothers, 1954.
- Mullins, Laurie J. Management and Organizational Behavior. London : Pitman, 1985.
- Pasuwan, Charoong. Adaptability of the Herzberg Job Satisfaction Model of Vocational Education Porsonel in Thailand. Indiana : Dissertation, of the docter of Education degree in the school of Education, Indiana University, 1972.
- Russel, Daniel W., Elizabeth Altmaier and Dawn Van Velzen. "Job-Relation Stress, Social Support and Burnout Among Classroom Teachers," Journal of Applied Psychology. 72(2) : 269-274; April, 1987.
- Seagers, Paul W. Propose the School Building Code for Thailand. Indiana : Indiana University, 1961.
- Steers, Richard M. Introduction to Organization Behavior. 2nd ed. Glenview, Illinois : Scott, Foresman, 1984.
- Yoder, Dale. Personnel Principles and Policies. New Jersey : Prentice-Hill Inc., 1959.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม และ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ภาคิวิชาบริหารการศึกษ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประสานมิตร

21 กันยายน 2533

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

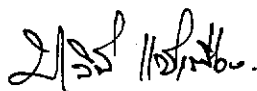
เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามจำนวน 1 ชุด

ด้วยข้าพเจ้า นางสาวมาลินี แซ่เตี๋อง นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ขณะนี้กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ทัศนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อวิชาชีพและสภาพแวดล้อมในการทำงาน" ผลการวิจัยครั้งนี้จะนำเสนอต่อมหาวิทยาลัยเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขการให้บริการ และการบริหารงาน ซึ่งผู้วิจัยคาดว่าจะเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรและเพิ่มพูนประสิทธิภาพ ให้แก่งานของท่านของอาจารย์โดยส่วนรวมต่อไป

ผู้วิจัยจึงขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ผู้วิจัย หวังว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(นางสาวมาลินี แซ่เตี๋อง)

นิสิตปริญญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ทัศนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่มีต่อวิชาชีพและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามสำหรับสอบถามอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาเกี่ยวกับทัศนะของอาจารย์ที่มีต่อวิชาชีพ และสภาพแวดล้อม
ในการทำงาน การวิจัยครั้งนี้จะบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพได้ก็โดยอาศัยการตอบแบบ
สอบถามให้ตรงตามทัศนะของท่านให้มากที่สุด ซึ่งจะช่วยให้การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นประโยชน์ต่อ
การวิจัย คำตอบของท่านไม่มีข้อผิดพลาดหรือข้อถูก

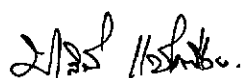
แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสำรวจข้อมูลส่วนตัว

ตอนที่ 2 แบบสำรวจทัศนะของอาจารย์ที่มีต่อวิชาชีพและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด

ผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านในครั้งนี้จะถือเป็นความลับ และจะไม่ทำให้เกิดความ
เสียหายแก่ท่านทั้งทางตรงและทางอ้อม ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความร่วมมือจาก
ทุกท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้



(นางสาวมาลินี แซ่เอ็ง)

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 แบบสำรวจข้อมูลส่วนตัว

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่กำหนดให้ ให้ตรงกับความเป็นจริงที่เกี่ยวกับตัวท่าน

1. สาขาวิชา

☐ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์

☐ สาขาวิชาสังคมศาสตร์

2. ตำแหน่งทางวิชาการ

☐ อาจารย์ หรือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์

☐ รองศาสตราจารย์ หรือ ศาสตราจารย์

3. ประสบการณ์การทำงาน

☐ 1 - 10 ปี

☐ 11 - 20 ปี

☐ 21 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสำรวจทัศนะของอาจารย์ที่มีต่อวิชาชีพและสภาพแวดล้อมการทำงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความของแบบสอบถามแต่ละข้อ แล้วพิจารณาว่าท่านมีความรู้สึกหรือความคิดเห็นอย่างไรกับการทำงานของท่าน และอยู่ในเกณฑ์ระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องด้านขวามือที่กำหนดให้

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	ทัศนะที่มีต่อวิชาชีพ					
1	ข้าพเจ้าคิดว่าอาชีพของข้าพเจ้าเป็นการ ให้บริการแก่สังคม					
2	ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจในความก้าวหน้า อาชีพการงาน					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
3	ข้าพเจ้าคิดว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่ได้รับ การยกย่องจากบุคคลทั่วไป					
4	ข้าพเจ้าคิดว่างานที่ข้าพเจ้าทำอยู่เป็น งานที่มีเกียรติ					
5	ข้าพเจ้ามีความตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ ผลงานที่ดีที่สุด					
6	ข้าพเจ้าคิดว่างานที่กำลังปฏิบัติอยู่ เหมาะสมกับตัวของข้าพเจ้า					
7	ข้าพเจ้าคิดว่าอาชีพครูฯ ใด ก็เป็น กันได้					
8	ข้าพเจ้าคิดว่าปัจจุบันมหาวิทยาลัยยัง ช่วยเหลือสังคมไม่ได้เต็มที่เท่าที่ควร ..					
9	ข้าพเจ้าคิดว่างานที่กำลังทำอยู่เป็นงาน สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ					
10	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าคุณครูต้องมีความ รับผิดชอบสูงกว่าอาชีพอื่น					
11	ข้าพเจ้าคิดว่าครูควรเป็นสมาชิกของ องค์การสมาคมชมรมในสาขาวิชาของตน					
12	ข้าพเจ้าคิดว่าครูควรเขียนบทความจาก ประสบการณ์หรือการศึกษาค้นคว้าออก เผยแพร่					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
13	ข้าพเจ้าเห็นว่าครุครศึกษาหาความรู้ เพิ่มเติมเมื่อมีโอกาส					
14	ข้าพเจ้าคิดว่าควรหาโอกาสแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นกับบุคคลในอาชีพอื่นบ้าง ..					
15	ข้าพเจ้าคิดว่างานของข้าพเจ้ามีลักษณะ ท้าทายและสนุกสนานอย่างยากทำ					
16	ข้าพเจ้าคิดว่าวิชาที่ข้าพเจ้าสอนอยู่ใน ขณะนี้ตรงกับความถนัดและความสนใจ ของข้าพเจ้า					
17	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของ มหาวิทยาลัย					
18	ข้าพเจ้าคิดว่าครุครติดตามข่าวสาร บทความทางวิชาการในสาขาวิชาของตน อยู่เสมอ					
19	ข้าพเจ้าเห็นว่าครุครมีความรอบรู้และ ทันต่อเหตุการณ์ในปัจจุบัน					
20	ข้าพเจ้าคิดว่าควรหาโอกาสเข้ารับการ อบรมทางวิชาการในช่วงปิดภาคเรียน ..					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	ทักษะที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน					
	ด้านนโยบายและการบริหารงาน					
1	ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจจากระบบการทำงานที่ ต้องผ่านคณะกรรมการ					
2	ข้าพเจ้าคิดว่าอาจารย์ทุกคนได้รับทราบ นโยบายและระเบียบต่าง ๆ ของ มหาวิทยาลัยอย่างสม่ำเสมอ					
3	ข้าพเจ้าเห็นว่ามหาวิทยาลัยได้กำหนด หน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบของ ตำแหน่งต่าง ๆ อย่างชัดเจน					
4	ข้าพเจ้าเห็นว่าหลักเกณฑ์ในการประเมิน ผลการทำงานของอาจารย์มีความยุติธรรม					
5	ข้าพเจ้าเห็นว่าผู้บริหารเปิดโอกาสให้ ข้าพเจ้าแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานอย่างอิสระ					
	ด้านวัสดุอุปกรณ์					
1	ข้าพเจ้าเห็นว่างานหน่วยงานของข้าพเจ้า มีเจ้าหน้าที่ที่ให้ความสะดวกในการบริการ วัสดุอุปกรณ์					
2	ข้าพเจ้าเห็นว่าอาจารย์ต้องจัดหาวัสดุ อุปกรณ์การสอนด้วยตนเอง นอกเหนือ จากมหาวิทยาลัยจัดหาให้อยู่เสมอ					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
3	ข้าพเจ้าเห็นว่ามหาวิทยาลัยให้การสนับสนุนด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ					
4	ข้าพเจ้าเห็นว่ามหาวิทยาลัยมีวัสดุอุปกรณ์ช่วยในการสอนอย่างเพียงพอ					
5	ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจจนการให้บริการการฯ วัสดุอุปกรณ์					
	ด้านอาคารสถานที่					
1	ข้าพเจ้าเห็นว่าสภาพห้องเรียนเสริมสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอน					
2	ข้าพเจ้าคิดว่าควรปรับปรุงบริเวณสถานที่ให้ร่มรื่นกว่าที่เป็นอยู่					
3	เมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับอาคารสถานที่ข้าพเจ้าคิดว่า จะได้รับการตอบสนองอย่างรีบด่วน					
4	ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจกับความสะอาดของที่ทำงาน					
5	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าทำงานอยู่ในห้องที่น่าอยู่					
	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
1	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าอาจารย์ผู้ร่วมงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
2	ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการปฏิบัติงาน ข้าพเจ้าได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อน ร่วมงานเป็นอย่างดี					
3	ข้าพเจ้าคิดว่าข้าพเจ้าชอบทำงานเป็นกลุ่ม					
4	ข้าพเจ้าเห็นว่าเพื่อนเป็นสิ่งจำเป็นในชีวิต					
5	เมื่อมีปัญหาขัดแย้งในเรื่องการงาน ข้าพเจ้าคิดว่าได้พยายามปรับความ เข้าใจกัน					
1	ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ข้าพเจ้ารู้สึกพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่ มหาวิทยาลัยจัดให้					
2	ข้าพเจ้าเห็นว่ามหาวิทยาลัยมีมาตรการ ป้องกัน และรักษาทรัพย์สินของบุคลากร					
3	ข้าพเจ้าเห็นว่ามหาวิทยาลัยมีบริการด้าน อนามัยอย่างเพียงพอ					
4	ข้าพเจ้าคิดว่ามหาวิทยาลัยควรจัดรถ รับ-ส่งให้แก่บุคลากร					
5	ข้าพเจ้าคิดว่าสหกรณ์ออมทรัพย์ได้ ช่วยเหลือในเรื่องสินเชื่อดีเพียงพอแล้ว					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม และให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับทัศนะที่พึงมีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน

.....

2. ด้านวัสดุอุปกรณ์

.....

3. ด้านอาคารสถานที่

.....

4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

.....

5. ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

.....

ภาคผนวก ข

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง 13 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา

ค่าความเชื่อมั่น	K	$\bar{X}$	S	r _{tt}
1. ด้านวิชาชีพ	20	73.64	11.42	0.92
2. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	5	14.36	3.65	0.84
3. ด้านวัสดุอุปกรณ์	5	13.50	3.25	0.70
4. ด้านอาคารสถานที่	5	13.18	3.55	0.73
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	5	19.05	3.05	0.77
6. ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล	5	14.82	3.50	0.67
รวม	45	148.55	21.19	0.93

ภาคผนวก ค

**ประมวลความคิดเห็นจากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับ
ทักษะของอาจารย์ที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน**

ตาราง 14 ประมวลความคิดเห็นจากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับทัศนะของอาจารย์ที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อความ	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	103	47.03
1.1 ความชัดเจนของนโยบาย	45	20.54
นโยบายของมหาวิทยาลัยยังไม่ชัดเจน สืบเนื่องจากการปฏิบัติ ควรแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรให้เป็นแนวปฏิบัติเดียวกัน ให้นักส่วนงานที่เกี่ยวข้อง ยอมรับ ควรติดตามผลงานต่อเนื่อง		
1.2 การกระจายอำนาจการบริหาร	14	6.39
ควรกระจายอำนาจการบริหารไปสู่ระดับล่างให้มากขึ้น ควร สนับสนุนให้มีความรู้ความสามารถได้ทำงาน มีทิศทางการบริหารที่ แน่นนอน ทันสมัย มีความยุติธรรมและมีลักษณะเป็นประชาธิปไตย		
1.3 การพบปะสังสรรค์	11	5.02
ผู้บริหารควรพบปะสมาชิกทุกภาคเรียน ควรมอบงานให้มีความรับผิดชอบร่วมกัน		
1.4 ควรเน้นนโยบายที่การเรียนการสอน	7	3.19
มหาวิทยาลัยควรจัดให้มีการประชุมนโยบายด้านวิชาการ ควรให้การบริหารวิชาการในทุกระดับมีนโยบายสอดคล้องกัน		
1.5 อาจารย์ที่เห็นว่าเป็นนโยบายที่ดีอยู่แล้ว	5	2.28
นโยบายทั่ว ๆ ไปดีเป็นที่พอใจแล้ว แต่ปฏิบัติบางคนเพิกเฉย		
1.6 ขาดความคล่องตัว	5	2.28
นโยบายขาดความคล่องตัว แก้ปัญหาไม่ตรงจุด		

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อความ	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
1.7 ขาดงบประมาณ	4	1.82
ไม่มีงบประมาณสนับสนุน โดยเฉพาะในเรื่องอัตราค่าจ้าง		
1.8 การมีความต่อเนื่องในแต่ละสมัย	3	1.40
การให้สอดคล้องกันในแต่ละสมัย เน้นตามแผนการศึกษาชาติ		
1.9 การใช้วิธีการให้บริการ	3	1.40
การปรับปรุงด้านบริการวิชาการ		
2. ด้านวัสดุอุปกรณ์	97	44.29
2.1 ความเพียงพอ	70	31.96
มหาวิทยาลัยยังขาดวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย ขาดความคล่องตัวในการใช้		
การมีหน่วยงานสนับสนุนคุณภาพการสอน		
2.2 ขาดงบประมาณสนับสนุน	18	8.21
การสนับสนุนงบประมาณในด้านนี้เพิ่มขึ้น		
2.3 อาจารย์ต้องหาวัสดุอุปกรณ์มาเอง	6	2.73
2.4 อาจารย์เห็นว่ามีพอใช้แล้ว	4	1.82
อาจารย์บางคนไม่ค่อยใช้ ขาดหลักการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์		
2.5 การมีเจ้าหน้าที่ให้บริการด้านนี้	3	1.36
2.6 การให้มีการซ่อมแซม บำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์	2	0.91
3. ด้านอาคารสถานที่	110	50.22
3.1 ห้องเรียนห้องทำงานไม่เพียงพอ	38	17.35
ไม่ส่งเสริมบรรยากาศการทำงาน ขาดระเบียบ การมีการวางแผนใช้อาคารสถานที่ตามหลักวิชา		

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อความ	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
3.2 ความสะอาด	33	15.06
ควรมีการกวดขันในเรื่องความสะอาดให้มาก		
3.3 ปัญหาอื่น ๆ	12	5.47
เช่น ปัญหาน้ำท่วม การปลูกต้นไม้ การปิดเปิดคอก แสงสว่าง พัดลม เครื่องปรับอากาศ		
3.4 ขาดความคล่องตัว	10	4.56
ขาดระเบียบ ที่จอดรถไม่เพียงพอ ขาดความสะอาดสบาย		
3.5 ปัญหาคอกชำรุดเก่า	9	4.10
ควรมีการซ่อมแซมคอกเก่า ๆ ดำน หมั่นตรวจตราบำรุงรักษา เพื่อให้งานได้ด้อย		
3.6 ประโยชน์ใช้สอยไม่คุ้มค่า	7	3.19
ควรรื้ออาคารสถานที่อย่างคุ้มค่า ควรจัดหลักเกณฑ์และมีการ วางแผนการใช้อาคารสถานที่อย่างดี		
3.7 ควรจัดห้องเฉพาะวิชา	5	2.28
ควรจัดสถานที่ทำงานให้เป็นสัดส่วน ไม่เสียเวลาขนย้ายวัสดุ อุปกรณ์ ปัจจุบันไม่เป็นสัดส่วน มีเสียงดังรบกวน		
3.8 ปัญหาเรื่องเสียง	5	2.28
ทั้งในเวลาราชการและในห้องพักทำงาน		
3.9 ขาดความปลอดภัย	3	1.36
3.10 ขาดงบประมาณสำหรับการสนับสนุน	2	0.91

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อความ	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	85	38.81
4.1 การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	36	16.43
มีความสัมพันธ์กันดีเพราะอยู่ในสิ่งแวดล้อมคล้ายคลึงกัน พึ่งพาอาศัยกันได้ในแต่ละกลุ่ม		
4.2 การหาหนทางปะทะสังสรรค์กัน	24	10.95
ปัจจุบันมีความสัมพันธ์กันน้อย การมีกิจกรรมส่งเสริมความ สัมพันธ์กัน การจัดสถานที่พบปะกัน สนทนาการร่วมกัน		
4.3 ต้องศึกษาตนเอง	16	7.30
ความสัมพันธ์ไม่ค่อยดี คำนึงถึงประโยชน์ส่วนบุคคล ขาด ความร่วมมือ รู้จักกันน้อยแต่เฉพาะกลุ่ม บางครั้งเกิดความขัดแย้ง		
4.4 ให้ความร่วมมือช่วยเหลือกันดี	8	3.65
ช่วยเหลือเฉพาะกลุ่มความหวังกว้างขึ้น การให้กำลังใจซึ่งกัน และกัน ปลุกจิตสำนึกให้หันมาหนึ่งใจเดียวกัน		
4.5 การจัดหาหนทางประชุมประสานงาน	3	1.36
การส่งเสริมให้เกิดการประสานงานในทุกระดับ		
5. ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล	92	42.60
5.1 เห็นว่าไม่ได้รับบริการอะไรเลย	25	11.41
การหาหนทางปรับปรุงด้านนี้เป็นพิเศษ		
5.2 ข้าราชการมีสวัสดิการดีอยู่แล้ว	17	7.76
ตามระเบียบสำนักงานนายกรัฐมนตรี		

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อความ	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
5.3 การบริการรถของมหาวิทยาลัย	12	5.47
ไม่สะดวกในการใช้รถของมหาวิทยาลัย การบริการรับ-ส่ง ควรมีที่จอดรถเพิ่ม ควรดูแลการจราจรในมหาวิทยาลัย		
5.4 การให้บริการของสภามหาวิทยาลัย	8	3.65
ตามปกติให้บริการดีอยู่แล้ว แต่ไม่ควรถ่ายทอดให้เป็นธุรกิจ หวังผลกำไรมากนัก		
5.5 ด้านบริการอนามัย	7	3.19
ควรมีแพทย์หรือพยาบาลมาประจำห้องพยาบาล		
5.6 การให้บริการสวัสดิการ	7	3.19
การบริการให้เท่าเทียมกัน ปัจจุบันยังไม่ทั่วถึง		
5.7 การให้บริการที่พักอาศัย	4	1.82
5.8 ความปลอดภัยในทรัพย์สิน	4	1.82
มีคนแปลกหน้าเข้ามาเสมอ ๆ ควรติดบัตรผู้มาติดต่อ		
5.9 สโมสรอาจารย์	2	0.91
ควรปรับปรุงหน้าเข้าไปชี้ ปัจจุบันทรุดโทรมมาก		
5.10 การให้บริการวิชาการมีสิทธิ์เข้าโรงเรียนสาธิตของ มหาวิทยาลัยได้	2	0.91

ประวัติส่วนตัว

ชื่อ นางสาวมาลินี ชื่อสกุล แซ่เต็ง

เกิดวันที่ 1 เดือน มกราคม พุทธศักราช 2493

สถานที่เกิด อำเภอป้อมปราบ กรุงเทพฯ

สถานที่อยู่ปัจจุบัน 4793 ถนนประชาสงเคราะห์ แขวงดินแดง เขตห้วยขวาง กรุงเทพฯ

ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน เจ้าหน้าที่บุคคล 5

สถานที่ทำงานปัจจุบัน กองธุรการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน กรุงเทพฯ

ประวัติการศึกษา พ.ศ. 2510 มัธยมศึกษาปีที่ 3 จากโรงเรียนสายบุรี "แจ้งประชาคาร"
อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี

พ.ศ. 2513 ปวช. (พาณิชยกรรม) จากวิทยาลัยเทคนิค ภาควัฒน์
จังหวัดสงขลา

พ.ศ. 2524 ปวศ.สูง (ภาษาไทย) จากวิทยาลัยครูพระนคร กรุงเทพฯ

พ.ศ. 2527 กศ.บ. (ภาษาไทย) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
บางเขน กรุงเทพฯ

พ.ศ. 2534 กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) จากมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพฯ

**ทัศนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อวิชาชีพ
และสภาพแวดล้อมในการทำงาน**

บทคัดย่อ
ของ
มาลินี แซ่เตี๋อง

**เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา
กุมภาพันธ์ 2534**

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาทักษะของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีต่อวิชาชีพและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทักษะที่มีต่อวิชาชีพได้ศึกษาเกี่ยวกับ คุณธรรมวิชาชีพ และศรัทธาวิชาชีพ ทักษะที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้ศึกษาเกี่ยวกับ นโยบายและการบริหารงาน วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล และเปรียบเทียบทักษะของอาจารย์โดยจำแนกตามสาขาวิชา ตำแหน่งทางวิชาการ และประสบการณ์การทำงาน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ปีการศึกษา 2533 จำนวน 360 คน เครื่องมือที่ใช้ในการประมวลข้อมูลเป็นแบบสำรวจทักษะของอาจารย์ที่มีต่อวิชาชีพ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สถิติที่ใช้ t -test และ F -test ผลการวิจัยพบว่า

1. อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีทักษะต่อวิชาชีพในทุก ๆ ด้าน ส่วนทักษะที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน อาจารย์มีทักษะในระดับปานกลางในทุก ๆ ด้าน เช่นเดียวกัน
2. เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างทักษะของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีต่อวิชาชีพ และสภาพแวดล้อมในการทำงานจำแนกตามตัวแปรต่าง ๆ พบว่า
 - 2.1 อาจารย์ที่มีสาขาวิชาต่างกัน มีทักษะต่อวิชาชีพต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่มีทักษะต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกัน
 - 2.2 อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกัน มีทักษะต่อวิชาชีพด้านศรัทธาวิชาชีพ และสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ
 - 2.3 อาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีทักษะต่อวิชาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่มีทักษะต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่แตกต่างกัน

SRINAKHARINWIROT UNIVERSITY INSTRUCTORS' PERCEPTION TOWARDS
THE TEACHING PROFESSION AND THE WORK ENVIRONMENT

AN ABSTRACT

BY

MALINEE SEATUNG

Presented in Partial fulfillment of the requirements for the Master
of Education degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University

February 1991

The objectives of this research were to investigate the perception of the instructors working at Srinakharinwirot University at Prasarnmitr towards the teaching profession and the work environment, and to compare the perception of the instructors classified by rank, academic field, qualification and working experience. The Perception towards the teaching profession was studied in two aspects:- professional ethics and Professional faith, and the perception towards the work environment was studied in five aspects:- administrative policies, instructional materials, building facilities, group relationship and fringe benefits.

The sample consisted of 360 instructors of Srinakharinwirot University at Prasarnmitr working in the academic year 1990. The instruments used for data collecting was instructor's perception questionnaires towards the teaching profession and the work environment. The t-test and F-test were applied in order to analyze the data.

The results were as follow:-

1. The perception of the instructors of Srinakharinwirot university at Prasarnmitr towards the teaching profession was satisfactory in all aspects, but the perception towards the work environment was in moderate level in all areas.

2. To compare the perception of the instructors classified by rank, academic field, qualification and working experience, it was found that:-

- 2.1 The perception of the instructors having different academic fields towards the teaching profession was statistically

significant different at the .05 level, and the perception towards the work environment was not significantly different.

2.2 The perception of the instructors having different qualifications towards the teaching profession in professional faith aspect and towards the work environment in fringe benefits aspect was found statistically significantly different at the .05 level and at the .01 level respectively.

2.3 The perception of the instructors having different working experience towards the teaching profession was statistically significant different at the .05 level, and the perception toward the work environment was not different.