

578.121 ๑
3 162 ๑
๑๕

ความพึงพอใจของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ

ห้องสมุดนักจิตวิทยา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปริญญานิพนธ์

ของ

อุษา แด่สุจิ

20 เม.ย. 2535

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้า

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

พฤษภาคม 2532

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

177471

ความพึงพอใจของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ

บทคัดย่อ
ของ
อุษา แท้สุจิ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
กุมภาพันธ์ 2532

ความมุ่งหมายของการศึกษานี้ เพื่อศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร รวม 6 ด้าน คือ ด้านการประเมินประสิทธิภาพการสอนและการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการประเมินผลงานทางวิชาการ ด้านการให้ข้าราชการไปศึกษาฝึกอบรมและดูงานภายในประเทศและต่างประเทศ ด้านการไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ด้านการรับวุฒิข้าราชการเลื่อนในมหาวิทยาลัย และด้านการวิจัย โดยทำการเปรียบเทียบความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีวุฒิทางการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ และคณะต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยอาจารย์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จำนวน 395 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ t และค่าสถิติ F

ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีความพึงพอใจต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเมื่อวิเคราะห์รายละเอียดเปรียบเทียบความพึงพอใจที่มีต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ ของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร โดยจำแนกตำแหน่งทางวิชาการ วุฒิการศึกษา และคณะ พบว่า อาจารย์ที่ดำรงตำแหน่ง อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์กับศาสตราจารย์ มีความพึงพอใจต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาคำว ปริญญาเอกและปริญญาเอก มีความพึงพอใจต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการในการประเมินผลงานทางวิชาการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และในด้านอื่น ๆ อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาดังกล่าว มีความพึงพอใจต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนอาจารย์ที่สังกัดคณะต่างกัน มีความพึงพอใจต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

SATISFACTION OF THE INSTRUCTORS OF SRINAKHARINWIROT UNIVERSITY
TOWARDS THE ACADEMIC ADVANCEMENT OPPORTUNITY

AN ABSTRACT

BY

USA THAYSUDCHI

Presented in partial fulfillment of the requirements
for the Master of Education degree
at Srinakharinwirot University
February 1989

The purpose of this study was to investigate the satisfaction of the faculty members of Srinakharinwirot University Prasarnmit towards the opportunity of academic progress in six areas: a) the evaluation of teaching and work performance efficiency, b) the evaluation of academic work c) the permission granted to the faculty for training and study-touring in and out side Thailand d) sabbatical leave e) civil servants the salary promotion to match higher professional qualification of the and f) the research work. The comparisons of satisfaction were made among the faculty members who had different academic positions and academic qualification, and worked in different faculties. The sample consisted of 395 faculty members of Srinakharinwiroto University Prasarnmit. The instrument used in data collection was the rating scale questionnaires. The data was analyzed by calcul calculating the mean value and the standard deviation and employing. The statistical t-test and F-test

The findings were that the faculty members of Srinakharinwirot University Prasarnmit were satisfied on the progress of academic qualifications in average level. And, the comparisions of satisfaction toward the opportunity of the progress of academic qualification, classifying by academic positions, academic qualifications, and faculties, were as follows: These was no statistically significant difference in the satisfaction towards the opportunity of academic progress among the staff members whose academic postions were lecturers, assistant professors, and associate professors or professors. The faculty members who earned doctorate degrees and lower had statistical differences satisfaction towards the evaluation of academic work at

0.05 level of significance. And in the other areas of the opportunity of academic progress, the faculty members who earned different academic qualifications had no statistically significant difference in satisfaction towards the opportunity of academic progress. Also, the faculty members in different faculties had no statistically significant difference in towards the opportunity of academic progress.

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิสิตและคณะกรรมการสอบ ได้พิจารณาบัญชี
ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

คณะกรรมการที่ปรึกษา

.....
.....
.....

คณะกรรมการสอบ

.....
.....
.....
.....

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความรู้ความกรุณาอย่างสูงจากอาจารย์จูงใจ แสงพันธุ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สมพล เล็กสกุล ซึ่งเป็นประธานและกรรมการควบคุมการทำ ปริญญานิพนธ์ของผู้วิจัย รวมทั้งรองศาสตราจารย์ ดร.ประชุม รอดประเสริฐ รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร วรุฒางกูร ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุกัญญา ดิยะสุวรรณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กาญจนา ศรีภาพสินธุ์ และอาจารย์สงวน จินนกร ที่ได้กรุณาแนะนำเป็นอย่างดีและให้ ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์วรวิติ รบรู้ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ อาจารย์บุญรอด สิงห์วัฒนาศิริ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล 7 (สำนักงาน ก.พ.) และคุณเสถียร กามิศักดิ์ ที่ได้กรุณาให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างดียิ่งในการทำปริญญานิพนธ์ ขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบ แบบสอบถามเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณข้าราชการกองการเจ้าหน้าที่และเจ้าหน้าที่ออฟฟิศ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่าน และขอขอบพระคุณ คุณสมพงษ์ สุชีเกตุ คุณปรีชา ศิริรัตน์ รวมทั้งเพื่อน ๆ ที่ช่วยเหลือทำให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ที่พึงมีจากปริญญานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเพื่อเป็นที่ระลึกถึงพระคุณบิดา มารดาและบูรพาจารย์ผู้มีพระคุณยิ่งของผู้วิจัย

อุษา แต้สุจิ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	5
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	5
ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
สมมุติฐานของการวิจัย.....	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
ความพึงพอใจในการบริหารงานบุคคล.....	10
โครงสร้างและการบริหารงานของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.....	13
การประเมินประสิทธิภาพการสอนและการปฏิบัติหน้าที่.....	16
การประเมินผลงานทางวิชาการ.....	18
การให้ข้าราชการไปศึกษาฝึกอบรมและดูงานภายในประเทศ.....	25
การให้ข้าราชการไปศึกษาฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ.....	28
การไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ.....	34
การรับวุฒิข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย.....	39
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	39
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	43
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	43
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	44
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	46

การวิเคราะห์ข้อมูล.....	46
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
ลำดับชั้นในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	48
ตอนที่ 1 ศึกษาความพึงพอใจของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย	
หรีนกรินทรวิโรฒที่มีค่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ	
โดยวิเคราะห์เป็นรายข้อและรายค่าน.....	48
ตอนที่ 2 เปรียบเทียบความพึงพอใจของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย	
หรีนกรินทรวิโรฒที่มีค่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ	
โดยจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ วุฒิกการศึกษา	
และคณะ.....	68
5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	74
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	74
กลุ่มตัวอย่างและวิธีดำเนินการค้นคว้า.....	74
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	75
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	75
ข้อเสนอแนะ.....	85
ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการวิจัย.....	86
บรรณานุกรม.....	87
ภาคผนวก.....	92

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของอาจารย์ที่ใช้ในการวิจัย จำแนกตามคณะ.....	44
2	ความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการทั้ง 6 ด้าน..	48
3	ความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ ด้านการประเมินประสิทธิภาพการสอนและการปฏิบัติหน้าที่.....	49
4	ความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ ด้านการประเมินผลงานทางวิชาการ.....	51
5	ความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ ด้านการให้ข้าราชการไปศึกษาฝึกอบรมและปฏิบัติงานภายในประเทศ.....	54
6	ความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ ด้านการให้ข้าราชการไปศึกษาฝึกอบรมและปฏิบัติงานต่างประเทศ.....	56
7	ความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ ด้านการไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ.....	58
8	ความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ ด้านการปรับวุฒิข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย.....	61
9	ความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ ด้านการวิจัย.....	62
10	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ จำแนกตาม ตำแหน่งทางวิชาการ.....	64

11	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ จำแนกตาม วุฒิการศึกษา.....	65
12	แสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ จำแนกตามคณะ..	67
13	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความพึงพอใจที่มีต่อโอกาสก้าวหน้า ทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนก ตามตำแหน่งทางวิชาการ.....	69
14	เปรียบเทียบความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาเอกและ อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอก ที่มีต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ.....	70
15	การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความพึงพอใจที่มีต่อโอกาสก้าวหน้า ทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนก ตามคณะ.....	72

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีความสำคัญยิ่งของประเทศชาติ ทำหน้าที่เป็นผู้นำทางวิชาการและเป็นแหล่งผลิตกำลังคนในระดับผู้นำ อันเป็นมันสมองของชาติ จะเห็นได้ว่าประเทศที่พัฒนาแล้วได้ให้ความสำคัญแก่มหาวิทยาลัยอย่างยิ่ง และประเทศไทยก็เป็นประเทศหนึ่งที่กำลังพัฒนาทั้งในด้านการเศรษฐกิจสังคมและการเมือง จนเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่า การพัฒนาประเทศจะประสบความสำเร็จเพียงใดนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับการพัฒนา กำลังคนหรือการศึกษาเป็นสำคัญ อันจะนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าของประเทศ หากประชากรมีการศึกษาคืออยู่เป็นจำนวนมาก แม้จะมีทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์เพียงใดก็ย่อมพัฒนาไปไม่ได้ไม่เท่าที่ควร เพราะขาดกำลังคนที่จะนำทรัพยากรธรรมชาติเหล่านั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงกันข้ามกับบางประเทศซึ่งแม้จะไม่อุดมสมบูรณ์ด้วยทรัพยากรธรรมชาติ แต่ประชาชนมีระดับการศึกษาสูง ก็สามารถช่วยให้ประเทศพัฒนาได้มาก ดังนั้น จึงเป็นภาระสำคัญของรัฐบาลที่จะต้องจัดการศึกษาให้แก่เยาวชนทุกด้าน เพื่อเป็นการเตรียมกำลังคนให้เหมาะสมในการพัฒนาประเทศ เพราะเยาวชนเหล่านี้จะเจริญเติบโตเป็นกำลังของประเทศในอนาคต ซึ่งถือได้ว่าเป็นการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ

การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญอย่างหนึ่งในการช่วยพัฒนา และเป็นปัจจัยสำหรับการพัฒนาคน ซึ่งถือได้ว่าเป็นส่วนประกอบที่สำคัญที่สุดในทุกระบบเศรษฐกิจ การที่เศรษฐกิจจะเจริญก้าวหน้าได้เพียงไรนั้น ขึ้นอยู่กับ "คุณภาพ" ของคนที่มีส่วนร่วมในระบบเศรษฐกิจนั้น ๆ (สุระ สนิทธานนท์ 2517 : 147) โดยถือว่าคนเป็นทรัพยากรบริหารที่เป็นปัจจัยสำคัญในการผลิต

การจัดการอุดมศึกษาที่มีคุณภาพนั้นจะต้องตอบสนองความมุ่งหวังของสังคม รูปแบบการจัดสถาบันอุดมศึกษาจึงเปลี่ยนไปจากการเป็นแหล่งวิชาการ ที่มีภาระกิจในการจัดการเรียนการสอน

เพียงอย่างเดียว ก็ให้ขยายขอบเขตกว้างขวางออกไป เช่นเน้นการจัดการเรียนการสอนเพื่อผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพสูงทั้งทางวิชาการ และความสำนึกในภาระที่ต้องรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม ตลอดจนครอบคลุมถึงการวิจัย การบริการทางวิชาการแก่สังคม การทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ของชาติด้วย มหาวิทยาลัยจึงเป็นสถาบันที่สำคัญในการผลิตกำลังคนสถาบันหนึ่ง การที่จะให้มหาวิทยาลัยเป็นแหล่งรวมทางวิชาการและเป็นผู้นำทางวิชาการนั้น มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องพัฒนางานด้านต่าง ๆ และงานด้านบุคคล บุคลากรที่สำคัญมาก ในมหาวิทยาลัยก็คือ "อาจารย์" (ภิญโญ สาร 2514 : 131-133) ซึ่งเป็นผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้ผลิตกำลังคน ออกสู่ตลาดแรงงาน หน้าที่และความรับผิดชอบของอาจารย์ก็คือ การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การศึกษาอบรม การวิจัยค้นคว้าในสาขาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง การให้คำแนะนำปรึกษาแก่นิสิตนักศึกษา ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ทะนุบำรุงส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย (ทบวงมหาวิทยาลัย ที่ ทม 0202/ว.2 ลงวันที่ 29 มีนาคม 2526) ดังนั้น ในแผนพัฒนาการศึกษา ^{ส่วน ๖} ฉบับที่ 6 จึงกำหนดแนวทางพัฒนาอาจารย์ให้มีความรู้ความสามารถสูง มีเครื่องมือที่ทันสมัยสำหรับเป็นแหล่งที่ระดมความคิดสร้างสรรค์ที่ก่อให้เกิดวิทยาการใหม่ ๆ การจัดการและการบริหารมหาวิทยาลัย จึงถือหลักว่า จะต้องให้เสรีภาพทางวิชาการแก่สถาบันอุดมศึกษานั้น (ทบวงมหาวิทยาลัย 2529 : 11-17) กล่าวคือจะต้องเปิดโอกาสให้อาจารย์ได้แสวงหาความก้าวหน้าได้อย่างอิสระทางวิชาการ โดยส่งเสริมงานวิชาการด้วย รวมทั้งมีทุนให้การสนับสนุนพร้อมกันไปกับการให้อาจารย์ในมหาวิทยาลัยได้ลาศึกษาฝึกอบรมและดูงานเพิ่มเติม ทั้งในประเทศและต่างประเทศ สนับสนุนให้มีโอกาสได้เข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการกับนักวิชาการที่มีชื่อเสียง ส่งเสริมงานวิจัย ให้ทุนวิจัยเพื่อสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาการ และสามารถนำผลงานวิจัยเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ ในขณะเดียวกันยังเปิดโอกาสให้อาจารย์ได้ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการได้อีกด้วย ในส่วนนี้ชี้ให้เห็นว่าการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยเป็นสิ่งสำคัญทั้งในกิจกรรมการบริหารงานบุคคลต่าง ๆ และการสร้างความก้าวหน้าให้กับอาจารย์นับว่าเป็นกิจกรรมที่จะสร้างเสริมขวัญกำลังใจในการทำงาน "ผลิตบัณฑิต" ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่กระทำ ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้น เพราะความพึงพอใจในการทำงานจะเกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการ อันเป็นผลให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีความเต็มใจในการทำงานด้วยความอุสาหะพยายาม แต่ในทางตรงกันข้าม หากบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการหรือได้รับการตอบสนองไม่เท่าที่ควร ก็จะเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้น (สะอาค แสงรัตน์ 2520 : 15) โดยบทบาทหน้าที่แล้ว ผู้บริหารมหาวิทยาลัยจะต้องให้ความสนใจ สนับสนุนและส่งเสริมอาจารย์ให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการเสมอ เปิดโอกาสให้อาจารย์มีเสรีภาพทางวิชาการและส่งเสริมด้านกำลังใจซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นเพราะจะทำให้อาจารย์เกิดความอบอุ่นใจ มั่นใจและกระตือรือร้นที่จะทำหน้าที่อย่างดีที่สุดให้มหาวิทยาลัยที่ตนทำงานและสถาบันรวมทั้งได้ผลผลิตที่มีคุณภาพอีกด้วย (กฤษฎา ชูติมา ม.ป.บ. : 14) ผู้บริหารที่จะต้องสร้างความพึงพอใจให้แก่สมาชิกในหน่วยงาน ให้ทุกคนทำงานด้วยความสมัครใจด้วยความตั้งใจ มีความวิริยะอุสาหะ อยู่ในระเบียบวินัย มีความสุขและความพึงพอใจในงานที่ทำ (อรุณ รักธรรม 2522 : 212) เพื่อให้การสร้างความพึงพอใจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงมีผู้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้ากันอย่างกว้างขวาง จากการเฝ้าของ สุภรณ์ ศรีพหล พบว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อันคับแรกได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน รองลงไปคือตัวงานและความสัมฤทธิ์ผล (สุภรณ์ ศรีพหล 2519 : 37) ความก้าวหน้าในการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อาจพิจารณาจากโอกาสความก้าวหน้า 6 ด้านได้แก่ การประเมินประสิทธิภาพการสอนและการปฏิบัติหน้าที่ การประเมินผลงานทางวิชาการ การให้ข้าราชการไปศึกษาฝึกอบรมและดูงานภายในประเทศและต่างประเทศ การไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ การปรับวุฒิข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย และการวิจัย แต่อย่างไรก็ตามการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้า 6 ด้านนี้ก็ยังมีปัญหาและอุปสรรคเกิดขึ้นหลายประการ ดังเช่นปัญหาในเรื่องการประเมินประสิทธิภาพการสอนและการปฏิบัติหน้าที่

ของอาจารย์ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์จะขอรับการประเมินให้สูงขึ้นนั้น จะถูกกำหนดด้วย
 เงื่อนไขและเงื่อนไขเวลา รวมถึงความเป็นธรรมในระบบที่ยากที่จะวัดได้ การประเมินผล
 งานทางวิชาการที่มีผลถึงการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ ก็เป็นวิธีทางหนึ่งที่อาจารย์จะสร้าง
 บรรยากาศทางวิชาการได้อย่างอิสระ โดยที่อาจารย์มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถของ
 ตัวเองเต็มที่ แต่ปัญหาประการหนึ่งก็คือการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการยังผูกพันอยู่กับเงินเดือน
 จึงทำให้อาจารย์ไม่สนใจที่จะทุ่มเทเวลาให้กับการสอน แต่ไปสนใจกับการวิจัยและการเขียน
 ผลงานทางวิชาการ เพราะเมื่อได้รับการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น จะได้รับการ
 เลื่อนระดับและขึ้นเงินเดือนสูงขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสาเหตุหลักเกิดและวิธีการพิจารณาการ
 ประเมินผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็น ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์
 และศาสตราจารย์ นั้น จะมุ่งเน้นให้อาจารย์ทำวิจัยและเขียนผลงานทางวิชาการเพื่อนำมาเสนอ
 เลื่อนตำแหน่ง แต่อาจารย์ส่วนใหญ่จะมีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์เกี่ยวกับการ
 การสอนมากกว่าการแต่งและเรียบเรียงเอกสารประกอบการสอน ตำรา หนังสือและงานวิจัย
 สำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ จะสามารถเลื่อนระดับขึ้นเงินเดือนตั้งแต่ระดับ 3 ถึงระดับ 7 ได้
 โดยไม่ต้องทำผลงานทางวิชาการ แต่ถ้าบรรณานจะก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานและทาง
 วิชาการให้สูงขึ้นเป็นตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์(ระดับ 6-8) ตำแหน่งรองศาสตราจารย์
 (ระดับ 7-9) และตำแหน่งศาสตราจารย์(ระดับ 9-10, 11) จะต้องทำผลงานทางวิชาการซึ่งถือว่าเป็น
 ข้อจำกัดในด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่การงานของอาจารย์ การเสนอผลงาน
 ของอาจารย์ที่กลับมาจากการไปศึกษาต่อหรือลาไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ
 การเผยแพร่ให้ผู้สนใจได้ทราบยังมีน้อย ส่วนปัญหาทางด้านการพัฒนาอาจารย์ในด้านการไป
 ศึกษาต่อ การฝึกอบรม ทุนและงานวิจัย ยังขาดการสนับสนุนในด้านการที่เพียงพอ
 รวมทั้งปัญหาในด้านความไม่พร้อมของตัวอาจารย์เอง เช่น ความไม่พร้อมด้านภาษาต่างประเทศ
 โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นภาษาที่จะนำไปใช้อย่างกว้างขวางในการแสวงหาความรู้จาก
 ต่างประเทศ ทำให้ส่งผลต่อความก้าวหน้าทางวิชาการอย่างมาก และในส่วนงานด้านวิจัย

ของอาจารย์ก็ยังไม่ได้รับการสนับสนุนเท่าที่ควร ทั้งในด้านอุปกรณ์ เงินทุน และผู้เชี่ยวชาญ ตลอดจนอาจารย์ ยังขาดความรู้และทักษะในการทำวิจัย ซึ่งจะเห็นได้จากงานวิจัยที่ผลิตออกมามีเพียงส่วนน้อยที่มีคุณค่าสูงที่จะเป็นที่ยอมรับและนำไปใช้ได้

จากปัญหาโดยย่อที่ได้อธิบายมาแล้วข้างต้น ในฐานะที่ผู้วิจัยทำงานอยู่กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จึงสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ โดยพิจารณาจากโอกาสก้าวหน้า 6 ด้าน ดังได้กล่าวแล้วข้างต้น ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ อันจะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงด้านการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยต่อไป

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาถึงความพึงพอใจของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ วุฒิการศึกษา และคณะ

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จะใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงงานด้านบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และจะทำให้ทราบถึงความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรและสร้างเสริมขวัญ สรรพภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยสืบต่อไป

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. การวิจัยนี้มุ่งศึกษาความพึงพอใจของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการดังนี้

- 1.1 การประเมินประสิทธิภาพการสอนและการปฏิบัติหน้าที่
- 1.2 การประเมินผลงานทางวิชาการ
- 1.3 การให้ข้าราชการไป
 - 1.3.1 ศึกษาฝึกอบรมและดูงานภายในประเทศ
 - 1.3.2 ศึกษาฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ
- 1.4 การไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ
- 1.5 การรับวุฒิข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย
- 1.6 การวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์สังกัดมหาวิทยาลัย
ตรินครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จำนวน 487 คน
 - 2.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ อาจารย์สังกัด
มหาวิทยาลัยตรินครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จำนวน 395 คน
3. ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรในการศึกษารั้งนี้คือ
 - 3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่
 - 3.1.1 ตำแหน่งทางวิชาการ จำแนกเป็นสามกลุ่มคือ
 - 3.1.1.1 อาจารย์
 - 3.1.1.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์
 - 3.1.1.3 รองศาสตราจารย์ และ ศาสตราจารย์
 - 3.1.2 วุฒิการศึกษา จำแนกเป็นสองกลุ่มคือ
 - 3.1.2.1 คำกว่าปริญญาเอก
 - 3.1.2.2 ปริญญาเอก

3.1.3 คณะ ประกอบด้วย

3.1.3.1 คณะพลศึกษา

3.1.3.2 คณะแพทยศาสตร์

3.1.3.3 คณะมนุษยศาสตร์

3.1.3.4 คณะวิทยาศาสตร์

3.1.3.5 คณะศึกษาศาสตร์

3.1.3.6 คณะสังคมศาสตร์

3.1.3.7 บัณฑิตวิทยาลัย

3.1.3.8 สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ สำนักทดสอบ-

ทางการศึกษาและจิตวิทยา และสำนักหอสมุด

3.2 ^{13.2} ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจที่มีต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. อาจารย์ หมายถึง บุคลากรซึ่งมีหน้าที่สอน ทำงานวิจัย ให้บริการทางวิชาการ ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร โดยหมายรวมถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ แต่ไม่รวมอาจารย์โรงเรียนสาธิต ซึ่งในงานวิจัยฉบับนี้ จะถือว่า รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ มีตำแหน่งทางวิชาการอยู่ในกลุ่มเดียวกัน

2. ก.ม. หมายถึง คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย

3. อ.ก.ม. มหาวิทยาลัย หมายถึง คณะอนุกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

4. ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่แสดงออกในทางที่ดีต่อความก้าวหน้าในการอาชีพของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ความพึงพอใจนี้สามารถวัดได้ด้วยแบบสอบถามความพึงพอใจและสภาพขวัญกำลังใจในการทำงานของอาจารย์

5. โอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ หมายถึง ช่องทางในการแสวงหาความก้าวหน้าในงานอาชีพของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งในการวิจัยนี้ ศึกษาโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ 6 ด้านคือ

5.1 การประเมินประสิทธิภาพการสอนและการปฏิบัติหน้าที่ หมายถึง หลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบ และคุณธรรม ตามเกณฑ์การประเมินที่ ก.ม. กำหนด ในการพิจารณาสำหรับผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์

5.2 การประเมินผลงานทางวิชาการ หมายถึง ข้อกำหนดของ ก.ม. และ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เกี่ยวกับคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ความรู้ความสามารถ และผลงานทางวิชาการ ในการพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

5.3 การให้ข้าราชการไปศึกษาฝึกอบรมและดูงานภายในประเทศและต่างประเทศ หมายถึง แนวปฏิบัติในการให้ข้าราชการได้ไปเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ หรือประสบการณ์ ด้วยการเรียน การฝึกอบรม การสัมมนา ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

5.4 การไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ หมายถึง แนวปฏิบัติของ ก.ม. และ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในการให้ข้าราชการลาไปทำการวิจัยเป็นระยะเวลาหนึ่ง โดยได้รับเงินเดือนเต็ม ทั้งนี้เพื่อเปิดโอกาสให้เพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการในประเทศ

5.5 การปรับวุฒิ หมายถึง กระบวนการและแนวปฏิบัติในการพิจารณาปรับชั้นและอัตราเงินเดือน ข้าราชการผู้สำเร็จการศึกษาตามวุฒิที่ได้รับเพิ่มขึ้น ตามความต้องการของส่วนราชการ

5.6 การวิจัย หมายถึง การปฏิบัติการจัดเก็บและรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์หรือสังเคราะห์ เพื่อนำผลที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ของสถาบันหรือหน่วยงานโดยตรง แต่ไม่รวม

ถึงการศึกษาตามลักษณะของการศึกษาหรือการฝึกอบรม

6. ตำแหน่งทางวิชาการ หมายถึง ตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์
รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

7. คณะ หมายถึง หน่วยงานที่ทำหน้าที่สอน ทำการวิจัย และส่งเสริมวิชาการ
ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร และให้หมายถึง บัณฑิตวิทยาลัย สถาบัน
และสำนักค้ำย โดยจะถือว่าสถาบันและสำนักเป็นหน่วยงานเดียวกัน

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกันมีความพึงพอใจต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการแตกต่างกัน

2. อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการแตกต่างกัน

3. อาจารย์ที่สังกัดคณะต่างกันมีความพึงพอใจต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการแตกต่างกัน

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยครั้งนี้
ผู้วิจัยได้เสนอรายละเอียดต่าง ๆ ดังนี้

1. ความพึงพอใจในการบริหารงานบุคคล (Personnel)
2. โครงสร้างและการบริหารงานของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. การประเมินประสิทธิภาพการสอนและการปฏิบัติหน้าที่
4. การประเมินผลงานทางวิชาการ
5. การให้ข้าราชการไป
 - 5.1 ศึกษาฝึกอบรมและดูงานภายในประเทศ
 - 5.2 ศึกษาฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ
6. การไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ
7. การปรับวุฒิข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความพึงพอใจในการบริหารงานบุคคล

ความพึงพอใจเป็นองค์ประกอบสำคัญ ที่จะช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ อันจะส่งผลไปยังหน่วยงาน ให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารต้องพยายามหาทางปรับปรุงสมรรถภาพและความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน โดยการสร้างคุณค่าในงานให้เกิดขึ้น มีขอบเขตกว้างขวาง เพื่อตอบสนองความสำเร็จของหน่วยงาน โดยการสร้างงานให้มีลักษณะของความรับผิดชอบมากขึ้น เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรมีทางเจริญก้าวหน้า และสมาชิกเกิดความพึงพอใจในหน่วยงาน

ความพึงพอใจ หมายถึง ระดับความพอใจ ซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจและทัศนคติของบุคคลที่มีต่อคุณภาพและสภาพของงานนั้น ๆ (Good. 1973 : 13)

ความพึงพอใจ คือ ความรุนแรงของความต้องการของพนักงานเพื่อผลลัพธ์อย่างใดอย่างหนึ่ง ความพึงพอใจอาจเป็นได้ทั้งทางบวกและทางลบภายใต้สถานการณ์การทำงาน ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการยกย่อง ย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจทางบวก ส่วนความขัดแย้ง การตำหนิ หรือการลงโทษแบบต่าง ๆ ย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจในทางลบ (สมยศ นาวิการ 2524 : 39)

บาร์นาร์ค (ภิกขมา ปรีดีคิลก 2529 : 324 อ้างอิงมาจาก Barnard n.d.) กล่าวว่า เครื่องกระตุ้นให้คนเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ
2. โอกาสของบุคคลที่ไม่เกี่ยวกับวัตถุ ที่จะมีโอกาสแตกต่างไปจากคนอื่น เช่น ได้รับเกียรติ ได้รับอำนาจพิเศษ
3. สภาพแวดล้อมอันเป็นที่พึงปรารถนา ได้แก่ สภาพที่ทำงาน เครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงาน ตลอดจนวัตถุสิ่งของต่าง ๆ อยู่ในสภาพที่น่าพอใจ
4. ความพึงพอใจในทางสังคม ได้แก่ การพบหาสมาคมกันเองในหมู่บุคลากรทุกหน่วยงาน
5. การปรับสภาพการทำงานให้ตรงกับวิธีที่บุคลากรเคยทำเป็นนิสัย และตรงกับทัศนคติของบุคลากร
6. การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมงานอย่างกว้างขวาง ช่วยให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเป็นคนสำคัญของหน่วยงาน โดยเฉพาะหน่วยงานที่มีขนาดใหญ่
7. สภาพการอยู่ร่วมกันของบุคลากร ถ้าหน่วยงานใดบุคลากรสนิทสนมกลมเกลียวกัน หน่วยงานนั้นจะให้ผลในด้านประสิทธิภาพของบุคลากร เพราะทุกคนให้ความร่วมมืออย่างดีในการทำงาน

นิวคัมเมอร์ (Newcomer. 1955 : 44-45) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานนั้น ต้องคู่กับความต้องการเป็นหลัก ในการจูงใจตามวิธีของนิวคัมเมอร์นั้น เน้นหนักไปในเชิงจิตวิทยา ซึ่งเขาได้เสนอแนะไว้ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องทรนทนและมีความเข้าใจในความสามารถของบุคลากรในหน่วยงาน สร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน ให้เกียรติผู้ร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม การคำหนิผู้ใ้ยังกับบัญชา ควรทำเป็นส่วนตัวพร้อมทั้งหาทางช่วยเหลือเพื่อแก้ไขให้ดีขึ้น การมอบหมายงานจะต้องให้ชัดเจน สนใจในความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงาน และมีเทคนิคในการควบคุมงาน

2. หาทางให้คนงานทุกคนได้ทราบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และบทบาทของแผนกของเขาว่า มีความสำคัญมากเพียงใดต่อหน่วยงาน เพื่อเขาจะได้ทราบถึงโอกาสที่จะได้เลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งและโอกาสสำหรับความก้าวหน้าในการทำงานของเขา

3. จัดงานที่ท้าทายงานริเริ่มใหม่ ๆ ให้ทำอยู่เสมอ

4. กำหนดเวลาพักผ่อนให้แน่นอนและมีระยะเวลาานพอสมควรเพื่อเป็นการลดความเปื้อหน่ายในการทำงาน

นิโกร (Negro. 1969 : 201) ให้แนวความคิดว่า การจูงใจคนให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้นได้แก่ การบริหารงานด้วยความเที่ยงธรรม ส่งเสริมให้สภาพการทำงานที่ดี ให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ให้ความมั่นคงในชีวิตและความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ยกย่องชมเชยแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น เอาใจใส่ดูแลให้ความสนิสนมแก่ผู้ใ้ยังกับบัญชา และต้องทำตัวให้เป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้ใ้ยังกับบัญชา

อรุณ รักธรรม (อรุณ รักธรรม 2522 : 205) ได้ให้ความสำคัญในเรื่องการสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า การสร้างขวัญและความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้นำทุกระดับพึงสร้าง และปลูกฝังให้มีในหน่วยงานของตนเพราะว่าขวัญและความพอใจในการทำงาน เป็นกุญแจหรือหัวใจของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และด้วยความสมัครใจของคนทำงานเอง นอกจากนี้ได้เสนอวิธีการสร้างขวัญและความพอใจในการทำงานไว้ดังนี้

1. ต้องสร้างและปลูกฝังให้คนมีความพอใจ มีความรัก และกระตือรือร้นในการทำงาน

2. ชมเชย และยกย่องให้กำลังใจแก่ผู้ที่ทำความดีความชอบ
3. ดูแลเอาใจใส่และให้ความสนิสนมแก่คนงาน
4. ให้โอกาสในการสร้างความมั่นคงของชีวิตการทำงาน
5. สร้างสภาพการทำงานที่ดีและเหมาะสม
6. ให้โอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงาน
7. ให้โอกาสหรือมีระบบที่เที่ยงธรรมในการร้องทุกข์

ดังนั้น การบริหารงานทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานขนาดเล็กหรือหน่วยงานขนาดใหญ่ จะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและได้รับความสำเร็จสมตามเป้าหมายเพียงใด ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกคนและทุกฝ่าย ถ้าผู้บริหารขาดความสามารถในการบริหารแม้จะมีวัสดุอุปกรณ์นานาชนิด มีงบประมาณจำนวนมากสนับสนุน และมีคนเป็นจำนวนมากในหน่วยงาน ก็เหมือนไม่มีอะไรสักอย่าง เพราะคนที่ใช้วัสดุ ใช้ไม่เป็นขาดสมรรถภาพ ไม่มีชีวิตกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงานและขาดความรับผิดชอบต่างก็จะยื้อแย่งกันหาประโยชน์จากเงินงบประมาณที่มีอยู่ หาประโยชน์จากอำนาจหน้าที่ซึ่งได้มาโดยตำแหน่ง และทะเลาะเบาะแว้งกัน แยกแยกสามัคคี ต่างคนต่างอยู่ และทำงานไปวัน ๆ โดยไม่ร่วมมือกัน โครงการทั้งหลายที่ผู้บริหารวางไว้ก็จะล้มเหลว เพราะมีคนที่เหมือนไม่มี ซึ่งทั้งนี้จะได้ศึกษาว่าในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒบุคลากรสายอาจารย์มีความพึงพอใจต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการอย่างไร

โครงสร้างและการบริหารงานของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีลักษณะต่างจากมหาวิทยาลัยอื่น คือมีวิทยาเขตต่าง ๆ กระจายอยู่ทั่วทุกภาคของประเทศ วิทยาเขตอยู่ในกรุงเทพ ฯ 4 แห่ง ได้แก่ วิทยาเขตประสานมิตร วิทยาเขตปทุมวัน วิทยาเขตพลศึกษา วิทยาเขตบางเขน และวิทยาเขตส่วนภูมิภาค ได้แก่ วิทยาเขตพิษณุโลก วิทยาเขตมหาสารคาม วิทยาเขตบางแสน วิทยาเขตสงขลา โดยวิทยาเขตประสานมิตรมีอธิการบดีและรองอธิการบดีฝ่ายต่าง ๆ ประจำอยู่

ส่วนวิชาเขตอื่นจะมีรองอธิการบดีประจำวิชาเขตเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบตามที่อธิการบดีมอบหมาย

การบริหารงานภายในของมหาวิทยาลัยนั้น ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ.2517 ได้กำหนดให้สภามหาวิทยาลัย มีหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัย สภามหาวิทยาลัยประกอบด้วยนายกสภามหาวิทยาลัย อธิการบดี รองอธิการบดี คณะที่ ผู้อำนวยการสถาบันและผู้อำนวยการสำนักเป็นกรรมการสภามหาวิทยาลัยโดยตำแหน่งกับกรรมการสภามหาวิทยาลัย ผู้ทรงคุณวุฒิ มีจำนวนไม่น้อยกว่าสี่คน และไม่เกินเก้าคนให้รองอธิการบดีคนหนึ่งเป็นเลขานุการสภามหาวิทยาลัย ทั้งนี้ให้อธิการบดีเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบในการบริหารมหาวิทยาลัย และให้มีรองอธิการบดีคนหนึ่งและหลายคนก็ได้ ทำหน้าที่ตามที่อธิการบดีมอบหมาย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีรองอธิการบดี 13 คน ซึ่งอยู่ที่วิทยาเขตประสานมิตร 6 คน ได้แก่ รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิต รองอธิการบดีฝ่ายกิจการพิเศษและต่างประเทศ และรองอธิการบดีฝ่ายวิจัย ส่วนอีก 7 คน เป็นรองอธิการบดีประจำวิทยาเขตทั้ง 7 แห่ง ภายในมหาวิทยาลัยแบ่งส่วนราชการออกเป็นสำนักงานอธิการบดี คณะ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบัน และสำนัก โดยสำนักงานอธิการบดีแบ่งออกเป็นกองต่าง ๆ ส่วนคณะวิชาในมหาวิทยาลัยมี 8 คณะได้แก่ คณะเทคโนโลยี คณะแพทยศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ คณะพลศึกษา คณะมนุษยศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ นอกจากนี้ยังมีบัณฑิตวิทยาลัยซึ่งเทียบเท่ากับคณะในแต่ละคณะยังแบ่งหน่วยงานออกเป็นสำนักงานเลขานุการและภาควิชาต่าง ๆ อีกซึ่งสายการดำเนินงานจากภาควิชาจะผ่านคณบดี ไปยังรองอธิการบดีฝ่ายต่าง ๆ ตรงไปยังอธิการบดี (ทบทวนมหาวิทยาลัย 2529 : 19-22)

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2507 ได้จำแนกข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยออกเป็น 3 สาย โดยแบ่งบุคลากรในลักษณะของตำแหน่งหน้าที่และลักษณะของงาน ดังนี้คือข้าราชการที่มีตำแหน่งหน้าที่สอน วิจัย และให้บริการทางวิชาการ(สาย ก) ข้าราชการที่มีตำแหน่งหน้าที่ให้บริการทางวิชาการ(สาย ข) และ

ข้าราชการที่มีตำแหน่งหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารและธุรการ(สาย ก) (กฎหมาย ฉบับที่ 2 พ.ศ.2519 : 5 ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยข้อ 11) ให้มีคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยคณะหนึ่ง เรียกโดยย่อว่า

"ก.ม." ประกอบด้วยนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน รัฐมนตรีว่าการทบวงมหาวิทยาลัยเป็นรองประธานและกรรมการซึ่งทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้งจากผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมิได้เป็นข้าราชการการเมือง กรรมการพรรคการเมือง เจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง หรือสมาชิกรัฐสภา เว้นแต่สมาชิกสภาปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน จำนวนไม่น้อยกว่าเก้าคน แต่ไม่เกินสิบห้าคน โดยต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ซึ่งรับราชการอยู่ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และให้ปลัดทบวงมหาวิทยาลัยเป็นกรรมการและเลขานุการ โดย ก.ม.มีอำนาจตั้งอนุกรรมการวิสามัญเรียกโดยย่อว่า "อ.ก.ม.วิสามัญ" เพื่อทำการใด ๆ แทนได้ ให้มีอนุกรรมการสามัญประจำทบวงมหาวิทยาลัย เรียกโดยย่อว่า "อ.ก.ม.มหาวิทยาลัย" ประกอบด้วยอธิการบดีเป็นประธาน รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ สถาบัน หรือสำนัก และหัวหน้าแผนกอิสระด้ามี เป็นอนุกรรมการ โดยตำแหน่ง ทั้งนี้ อธิการบดีด้วยความเห็นชอบของ อนุกรรมการโดยตำแหน่ง จะแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย เป็นอนุกรรมการอีกจำนวนไม่เกินห้าคนก็ได้ อนุกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งให้อยู่ในตำแหน่งได้คราวละสอง ปี (กฎหมาย ฉบับที่ 2 พ.ศ.2519 : 11-13)

การประเมินประสิทธิภาพการสอนและการปฏิบัติหน้าที่

การประเมินประสิทธิภาพการสอนและการปฏิบัติหน้าที่เป็นการประเมินความรู้ความสามารถด้านการสอน ด้านวิชาการ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ นอกเหนือจากงานสอนด้วย และมีคุณธรรมต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งอาจารย์ อาจารย์ผู้ใดมีคุณสมบัติดังกล่าวมีสิทธิที่จะขอให้ผู้บังคับบัญชา ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อนำมาเลื่อนระดับเงินเดือนให้สูงขึ้นได้ ซึ่งถือเป็นการพึงพอใจในการก้าวหน้าทางการรับราชการ ที่ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์(ระดับ 3-7) รับเงินเดือนขั้นต่ำสุดตั้งแต่ระดับ 3 ขั้น 2,765 บาท ถึงระดับ 7 ขั้นสูงสุด 13,095 บาท สามารถขอรับการประเมินเพื่อขอให้มหาวิทยาลัยดำเนินการเลื่อนระดับเงินเดือนให้สูงขึ้นอีก 1 ระดับได้ เฉพาะกรณีใดกรณีหนึ่งเพียงกรณีเดียวดังนี้ (ทบวงมหาวิทยาลัย ที่ ทม 0202/ว.2 ลงวันที่ 29 มีนาคม 2526)

1. ผู้ได้รับการบรรจุโดยใช้วุฒิริญญาตรี ระดับ 3 เมื่อได้รับปฏิบัติงานในตำแหน่งอาจารย์มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ม.กำหนด ให้เลื่อนเป็นระดับ 4 ได้

2. ผู้ได้รับการบรรจุโดยใช้วุฒิริญญาโท ระดับ 4 เมื่อได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งอาจารย์มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ม.กำหนดให้เลื่อนเป็นระดับ 5 ได้

3. ผู้ได้รับการบรรจุโดยใช้วุฒิริญญาเอก ระดับ 4 ขั้น 4,935 บาท เมื่อได้ผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ(6 เดือน) แล้วจะดำรงตำแหน่งในระดับ 5 เมื่อได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งอาจารย์ระดับ 4 มาแล้ว 6 เดือน และระดับ 5 มาแล้ว 1 ปี 6 เดือน รวมระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งอาจารย์ โดยที่ใช้วุฒิปริญญาเอกมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ม.กำหนด ให้เลื่อนเป็นระดับ 6 ได้

4. สำหรับผู้ที่รับวุฒิตามข้อ 1 ข้อ 2 ข้างต้น หากได้รับการบรรจุโดยได้รับเงินเดือนต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับ 3 (2,765) หรือระดับ 4 (3,745) หรือระดับ 5 (4,945)

หมายถึงผู้ได้รับวุฒิจากฟิลิปปินส์และอินเดีย เป็นต้น แล้วแต่กรณีเพราะการพิจารณาคุณวุฒิการนับระยะเวลาครบกำหนด 2 ปี ให้นับเวลาหลังจากวันที่ได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับนั้น ฯ

หลักเกณฑ์ ให้ถือคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ความรู้ความสามารถความรับผิดชอบและคุณธรรม รวม 4 ประการ ดังต่อไปนี้

1. คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

1.1 ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี (การนับระยะเวลาดังหัก ระยะเวลาในระหว่างการลาศึกษาหรือฝึกอบรมทั้งในและต่างประเทศ ออก แต่สามารถนำเอาระยะเวลาการลาไปประชุม ภูมิกิจงานวิจัยหรือสัมมนา มารวมคำนวณในการนับระยะเวลาได้ สำหรับการลาไปศึกษาแล้วสำเร็จการศึกษามาแล้วขอเพิ่มวุฒิให้นับจากวันเพิ่มวุฒิ หากไม่ขอเพิ่มวุฒิ ให้นับระยะเวลาไป 2 ปีจากวันที่กลับเข้ารับราชการ หากกลับเข้ารับราชการก่อนวันที่จะสำเร็จการศึกษา ให้นับระยะเวลาในวันที่สำเร็จการศึกษา หากขอรับวุฒิเมื่อสำเร็จการศึกษา ให้นับระยะเวลาจากวันที่ขอรับวุฒิไป 2 ปี) และ

1.2 ได้ปฏิบัติหน้าที่สอนหรือช่วยสอนประจำวิชาใดวิชาหนึ่งที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของมหาวิทยาลัย

2. มีความรู้ความสามารถด้านการสอน และด้านวิชาการอยู่ในเกณฑ์ดี

2.1 ความสามารถด้านการสอน เช่น มีการวางแผนการสอนอย่างมีระบบมีความสามารถสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ มีความสามารถแนะนำให้ผู้เรียนรู้จักแหล่งข้อมูลที่จะค้นคว้าเพิ่มเติม มีความสามารถในการใช้สื่อการสอน และอุปกรณ์ช่วยสอนที่เหมาะสมเป็นต้น

2.2 ความสามารถด้านวิชาการ เช่น มีความรู้ในเนื้อหาวิชาและประสบการณ์ในวิชาที่ทำการสอนเป็นอย่างดี มีความสนใจติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการในสาขาวิชาที่สอน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ใหม่ ฯ มีการสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการ ในสาขาวิชาที่ทำการสอนอยู่เสมอ เป็นต้น

3. มีความสามารถและความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อื่น ฯ นอกเหนือจากสอนอยู่ในเกณฑ์ดี เช่น การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา การให้บริการทางวิชาการ การทะนุบำรุงส่งเสริม

ศิลปวัฒนธรรม หรือการให้บริการด้านอื่น ๆ

4. มีคุณธรรมและความรับผิดชอบ ต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งอาจารย์อยู่ในเกณฑ์ดี เช่น มีความเมตตากรุณา ยุติธรรมปราศจากอคติต่อผู้เรียน มีความอดทนต่อพฤติกรรมของผู้เรียน ซึ่งไม่รู้ไม่เข้าใจหรือดื้อตามเนื้อหาวิชาไม่ทัน มีความประพฤติและปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น เสียสละและอุทิศเวลาให้กับงานที่ได้รับมอบหมาย และบริการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เป็นต้น

การประเมินผลงานทางวิชาการ

การประเมินผลงานทางวิชาการเป็นการพิจารณาเกี่ยวกับผลงานที่อาจารย์ได้แต่งและเรียบเรียงขึ้นในรูปของเอกสารประกอบการสอน เอกสารคำสอน ตำรา หนังสือ ผลงานแปล การเขียนบทความทางวิชาการและการทำวิจัย เพื่อเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้นจากอาจารย์เป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ซึ่งถือเป็นความก้าวหน้าทางวิชาการของผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานประการหนึ่ง และยังเกี่ยวข้องถึงการปรับหรือเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วย คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย(ก.ม.) กำหนดตำแหน่งสายงาน สอน วิจัย และให้บริการทางวิชาการ และกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ไว้ดังนี้ (ทบวงมหาวิทยาลัย ที่ ทม 0202/ว.2 ลงวันที่ 29 มีนาคม 2526)

ตำแหน่งอาจารย์

หน้าที่และความรับผิดชอบ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การศึกษาอบรม การวิจัย ค้นคว้าในสาขาวิชาการ และวิชาชีพชั้นสูง การให้คำแนะนำปรึกษาแก่นิสิตนักศึกษา ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ทะนุบำรุง ส่งเสริมศิลป วัฒนธรรม และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สอนวิชาการหรือวิชาชีพในสาขาวิชาต่าง ๆ ตามที่ได้รับมอบ

หมายถึงเป็นที่ปรึกษาของนิสิตนักศึกษาทั้งทางด้านวิชาการ และกิจกรรมนิสิตนักศึกษา ค้นคว้าและวิจัยทางวิชาการชั้นสูง ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

1. ได้รับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าได้ไม่ต่ำกว่านี้ในสาขาวิชาที่มีการสอนในมหาวิทยาลัย หรือ
2. ได้รับปริญญาโทหรือเทียบเท่าได้ไม่ต่ำกว่านี้ในสาขาวิชาที่มีการสอนในมหาวิทยาลัย หรือ
3. ได้รับปริญญาเอกหรือเทียบเท่าได้ไม่ต่ำกว่านี้ในสาขาวิชาที่มีการสอนในมหาวิทยาลัย

ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์

หน้าที่และความรับผิดชอบ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเรียน การสอน การศึกษา การวิจัยค้นคว้าในสาขาวิชาการ และวิชาชีพชั้นสูง การให้คำแนะนำปรึกษาแก่นิสิตนักศึกษาให้ บริการทางวิชาการแก่สังคม ทุนารุง ส่งเสริมศิลป วัฒนธรรม และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สอนวิชาการหรือวิชาชีพชั้นสูงในสาขาวิชาต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ควบคุมและตรวจสอบการวิจัยค้นคว้าอันเป็นส่วนของการศึกษา เป็นที่ปรึกษาของนิสิต นักศึกษาทั้งทางด้านวิชาการ และกิจกรรมนิสิตนักศึกษา ค้นคว้าและวิจัยทางวิชาการชั้นสูงให้ บริการทางวิชาการแก่สังคม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

1. มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอาจารย์ ข้อ 1 โดยได้ดำรงตำแหน่งอาจารย์มาแล้วไม่น้อยกว่าเก้าปี มีความรู้ความสามารถในการสอน และมีผลงานทางวิชาการ โดยได้ผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ม.กำหนด หรือ
2. มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอาจารย์ ข้อ 2 โดยได้ดำรงตำแหน่งอาจารย์มาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี มีความรู้ความสามารถในการสอน และมีผลงานทางวิชาการ

โดยได้ผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ม.กำหนด หรือ

3. มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอาจารย์ ข้อ 3 โดยได้ดำรงตำแหน่งอาจารย์มาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี มีความรู้ความสามารถในการสอน และมีผลงานทางวิชาการ โดยได้ผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ม.กำหนด

ระดับเงินเดือน ให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 6 ถึงระดับ 8

ตำแหน่งรองศาสตราจารย์

หน้าที่และความรับผิดชอบ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเรียน การสอน การศึกษาอบรม การวิจัย ค้นคว้าในสาขาวิชาการ และวิชาชีพชั้นสูง การให้คำแนะนำปรึกษาแก่นิสิตนักศึกษา ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ทะนุบำรุง ส่งเสริมศิลป วัฒนธรรม และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สอนวิชาการหรือวิชาชีพชั้นสูงในสาขาวิชาต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ควบคุมและตรวจสอบการวิจัย ค้นคว้าอันเป็นส่วนของการศึกษาของนิสิตนักศึกษา เป็นที่ปรึกษาของนิสิตนักศึกษา ทั้งทางด้านวิชาการและกิจกรรมนิสิตนักศึกษา ค้นคว้าและวิจัยทาง วิชาการชั้นสูง ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ได้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์มาแล้วไม่น้อยกว่าสามปี มีความรู้ความสามารถในการสอน และมีผลงานทางวิชาการ โดยได้ผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ม.กำหนด

ระดับเงินเดือน ให้ได้เงินเดือนระดับ 7 ถึงระดับ 9

ตำแหน่งศาสตราจารย์

หน้าที่และความรับผิดชอบ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเรียน การสอน การศึกษาอบรม การวิจัย ค้นคว้าในสาขาวิชาการ และวิชาชีพชั้นสูง การให้คำแนะนำปรึกษาแก่นิสิตนักศึกษา ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ทะนุบำรุง ส่งเสริมศิลป วัฒนธรรม และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ สอนวิชาการหรือวิชาชีพชั้นสูงในสาขาวิชาต่าง ๆ ที่ได้รับ

ห้องสมุดคณะวิทยาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

มอบหมาย ควบคุมและตรวจสอบการวิจัย ค้นคว้าอันเป็นส่วนของการศึกษาของนิสิตนักศึกษา เป็นที่ปรึกษาของนิสิตนักศึกษา ทั้งทางด้านวิชาการ และกิจกรรมนิสิตนักศึกษา ให้คำแนะนำ ปรึกษาทางด้านวิชาการแก่คณาจารย์ ค้นคว้า และวิจัยทางวิชาการชั้นสูง ให้บริการทาง วิชาการ แก่สังคมและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ได้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์มาแล้วไม่น้อย กว่าสองปี มีความรู้ความสามารถในการสอน และมีผลงานทางวิชาการ โดยไม่ผ่านการ ประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ม.กำหนด

ระดับเงินเดือน ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 9 ถึงระดับ 10 และถ้าศาสตราจารย์ ใดเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ และมีผลงานทางวิชาการตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม.กำหนด ให้ผู้นั้นรับ เงินเดือนในระดับ 11 ได้ เมื่อได้รับเงินเดือนถึงขั้นค่าของระดับ 11 และได้ผ่านการประเมิน ตามวิธีการที่ ก.ม.กำหนดแล้ว

หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตรา-จารย์ และศาสตราจารย์ ก.ม.กำหนดไว้ดังนี้

ก. หลักเกณฑ์ การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยให้ดำรง ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ให้ถือคุณสมบัติเฉพาะ สำหรับตำแหน่งความรู้ความสามารถ และผลงานทางวิชาการตามมาตรฐานดังต่อไปนี้

1. ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผู้ที่จะได้รับการพิจารณาแต่งตั้งจะต้องมี คุณสมบัติ และผลงานทางวิชาการ ดังนี้

1.1 คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ผู้ที่ได้รับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จะต้องดำรงตำแหน่งอาจารย์ และได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี ผู้ ที่ได้รับปริญญาโทหรือเทียบเท่าจะต้องดำรงตำแหน่งอาจารย์ และได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าว หลังจากได้รับวุฒิปริญญาโทหรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี ส่วนผู้ที่ได้รับปริญญาเอกหรือเทียบ เท่าจะต้องดำรงตำแหน่งอาจารย์ และได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าว หลังจากได้รับวุฒิปริญญา เอกหรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี

ผู้ใดดำรงตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น แต่ได้โอนหรือย้ายมาบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ประจำในมหาวิทยาลัย หากผู้นั้นเคยได้รับการแต่งตั้งเป็นอาจารย์พิเศษในมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษา ที่ ก.ม.รับรอง และได้สอนประจำวิชาใดวิชาหนึ่ง ซึ่งเทียบเท่าได้ไม่น้อยกว่าสองหน่วยกิตต่อภาค อาจนำระยะเวลาระหว่างเป็นอาจารย์พิเศษในภาคการศึกษาที่สอนนั้นมาเป็นเวลาในการขอแต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการ โดยให้คำนวณเวลาทำการสอนพิเศษให้สามในสี่ของเวลาที่ทำการสอน

ในกรณีที่อาจารย์ผู้ใดได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นให้นับเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอาจารย์ก่อนได้รับวุฒิเพิ่มขึ้น และเวลาที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอาจารย์หลังจากได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นรวมกัน เพื่อขอแต่งตั้งตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้ ตามอัตราส่วนของระยะเวลาที่กำหนดไว้ในวรรคแรก

1.2 ผลงานทางวิชาการ ประกอบด้วย

1.2.1 มีชั่วโมงสอนประจำวิชาหนึ่งวิชาใดที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของมหาวิทยาลัย และได้ทำการสอนได้ผลดีสมความมุ่งหมาย โดยจะต้องเสนอเอกสารประกอบการสอนที่ผลิตขึ้นไม่น้อยกว่าหนึ่งรายวิชา ซึ่งมีคุณภาพดี และได้ใช้ประกอบการสอนมาแล้ว และ

1.2.2 งานแต่ง เรียบเรียง แปลหนังสือ หรือเขียนบทความทางวิชาการ ซึ่งมีคุณภาพดี และได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่มาแล้ว หรือ

1.2.3 ผลงานวิจัยซึ่งมีคุณภาพดี และได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่มาแล้ว ทั้งนี้ไม่นับงานวิจัยที่ทำเป็นส่วนของการศึกษา เพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใด ๆ หรือ

1.2.4 มีผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ซึ่งมีคุณค่าเทียบเคียงได้กับข้อ 1.2.2 หรือ 1.2.3

2. ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ผู้ที่จะได้รับการพิจารณาแต่งตั้งจะต้องมีคุณสมบัติและผลงานทางวิชาการดังนี้

2.1 คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง จะต้องดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์

และปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่าสามปี

2.2 ผลงานทางวิชาการ ประกอบด้วย

2.2.1 มีชั่วโมงสอนประจำวิชาหนึ่งวิชาใดที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของมหาวิทยาลัย และได้ทำการสอนได้ผลดีสมความมุ่งหมาย โดยจะต้องเสนอเอกสารคำสอนที่ผลิตขึ้นไม่น้อยกว่าหนึ่งรายวิชา ซึ่งมีคุณภาพดี และได้ใช้ประกอบการสอนมาแล้ว และ

2.2.2 งานแต่ง เรียบเรียง แปล คำนวณหรือหนังสือที่ใช้ประกอบการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัย ซึ่งมีคุณภาพดี และได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่มาแล้วหรือ

2.2.3 ผลงานวิจัย ซึ่งมีคุณภาพดี และได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่มาแล้ว ทั้งนี้ไม่ับงานวิจัยที่ทำเป็นส่วนของการศึกษา เพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใด ๆ หรือ

2.2.4 มีผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นที่สามารถประเมินคุณค่าเปรียบเทียบได้กับผลงานทางวิชาการตามข้อ 2.2.2 หรือ 2.2.3

ผลงานทางวิชาการตามข้อ 2.2.2 2.2.3 และ 2.2.4 จะต้องไม่ซ้ำกับผลงานที่ได้เคยใช้สำหรับการพิจารณาแต่งตั้งเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์มาแล้ว ทั้งนี้จะต้องมีผลงานทางวิชาการที่เพิ่มขึ้นหลังจากได้รับแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ด้วย

3. ตำแหน่งศาสตราจารย์ ผู้ที่จะได้รับการพิจารณาแต่งตั้งจะต้องมีคุณสมบัติและผลงานทางวิชาการ ดังนี้

3.1 คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง จะต้องดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ และได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี

3.2 ผลงานทางวิชาการ ประกอบด้วย

3.2.1 มีชั่วโมงสอนประจำวิชาใดวิชาหนึ่งที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของมหาวิทยาลัย และได้ทำการสอนได้ผลดีสมความมุ่งหมาย โดยจะต้องเสนองานแต่งเรียบเรียงคำนวณ หรือหนังสือที่ใช้ประกอบการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัยไม่น้อยกว่าหนึ่งเล่ม ซึ่งมีคุณภาพดีมาก และได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่มาแล้ว

3.2.2 ผลงานวิจัย ซึ่งมีคุณภาพดีมากและได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่มาแล้ว ทั้งนี้ไม่ม้งานวิจัยที่ทำเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา เพื่อรับปริญญาหรือประกาศนียบัตรใด ๆ หรือ

3.2.3 มีผลงานทางวิชาการดีเด่นในลักษณะอื่น ๆ ที่สามารถประเมินคุณค่าเปรียบเทียบกับผลงานทางวิชาการตามข้อ 3.2.2

ในกรณีที่ผลงานด้านตำรา และวิจัย หรือผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ๆ ตามข้อ 3.2.1 และ 3.2.2 หรือ 3.2.3 อย่างใดอย่างหนึ่ง มีคุณภาพดีเด่นโดยผลงานอื่นไม่ถึงขั้นดีมาก ก.ม.อาจถือว่ามีผลงานเข้าเกณฑ์ที่จะแต่งตั้งเป็นศาสตราจารย์ได้

ผลงานการเขียนตำรา งานวิจัย และงานวิชาการอื่น ๆ ตามข้อ 3.2.1 ข้อ 3.2.2 และข้อ 3.2.3 จะต้องไม่ซ้ำกับผลงานที่ได้เคยใช้สำหรับการพิจารณาแต่งตั้งเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์มาแล้ว ทั้งนี้ จะต้องม้งานทางวิชาการที่เพิ่มขึ้นหลังจากได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ด้วย

ข. วิธีการ การพิจารณาแต่งตั้งบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ให้ใช้วิธีคัดเลือก โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การแต่งตั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์

1.1 ให้คณะวิชาเสนอชื่อผู้มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม.กำหนดต่อ อ.ก.ม. มหาวิทยาลัย ที่คณะวิชานั้น ๆ สังกัด ตามแบบเสนอแต่งตั้งที่ ก.ม.กำหนด พร้อมทั้งส่งผลงานทางวิชาการให้ อ.ก.ม.มหาวิทยาลัยพิจารณาคัดเลือก

1.2 ให้ อ.ก.ม.มหาวิทยาลัยแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาต่าง ๆ เป็นกรรมการพิจารณาคุณสมบัติและผลงานทางวิชาการ เพื่อพิจารณาลั่นกรองก่อนที่ อ.ก.ม.จะพิจารณาอนุมัติ

1.3 เมื่อ อ.ก.ม.มหาวิทยาลัยอนุมัติการแต่งตั้งแล้ว ให้อธิการบดีเป็นผู้ออกคำสั่งแต่งตั้งแล้วแจ้งให้ ก.ม.ทราบภายใน 15 วัน นับแต่วันที่ออกคำสั่งแต่งตั้ง

2. การแต่งตั้งศาสตราจารย์

2.1 ให้คณะวิชาเสนอชื่อผู้มีคุณสมบัติครบตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ม.กำหนด ต่อ อ.ก.ม.มหาวิทยาลัย ตามแบบที่ ก.ม.กำหนด(แบบ ก.ม. 03) พร้อมผลงานทางวิชาการ

2.2 เมื่อ อ.ก.ม.มหาวิทยาลัย พิจารณาเห็นสมควรแล้ว จึงเสนอ ก.ม.พิจารณาอนุมัติการแต่งตั้ง

2.3 ก.ม.โดยคำแนะนำของ อ.ก.ม.วิสามัญเกี่ยวกับตำแหน่งทางวิชาการอาจแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชาต่าง ๆ จำนวน 3-5 คน เป็น อ.ก.ม.วิสามัญเพื่อพิจารณาคุณสมบัติ และผลงานทางวิชาการของผู้ได้รับการเสนอแต่งตั้งก่อนที่ ก.ม.จะพิจารณาอนุมัติได้

2.4 เมื่อ ก.ม.อนุมัติการแต่งตั้งแล้ว ให้ปลัดทบวงมหาวิทยาลัยดำเนินการเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งต่อไป

ก. การแต่งตั้งโดยวิธีพิเศษ

ในกรณีที่มีเหตุผล และความจำเป็นอย่างยิ่ง มหาวิทยาลัยอาจเสนอขออนุมัติ ก.ม.แต่งตั้งผู้ที่ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือรองศาสตราจารย์ ซึ่งมีคุณสมบัติเฉพาะต่างไปจากที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นได้เช่น ขอเสนอแต่งตั้งอาจารย์ให้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ หรือศาสตราจารย์ โดยที่ผู้นั้นมิได้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์มาก่อน ทั้งนี้ผู้ที่ได้รับการเสนอแต่งตั้งจะต้องมีความรู้ความสามารถสูง และมีผลงานทางวิชาการดีเด่นเป็นพิเศษ ส่วนวิธีการเสนอแต่งตั้งให้ดำเนินการตามข้อ 1 และข้อ 2 โดยอนุโลม

การให้ข้าราชการไปศึกษาฝึกอบรมและดูงานภายในประเทศ

ระเบียบทบวงมหาวิทยาลัย ว่าด้วยการให้ข้าราชการทบวงมหาวิทยาลัยไปศึกษาต่อภายในประเทศ พ.ศ. 2527 ข้าราชการสามารถไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน และปฏิบัติการวิจัย เพื่อนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ และเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

จึงระเบียบทบวงมหาวิทยาลัยว่าด้วยการให้ข้าราชการทบวงมหาวิทยาลัยไปศึกษาต่อภายในประเทศ โดยให้อ่านาจนุมัติ แก่ปลัดทบวงมหาวิทยาลัยและอธิการบดีเป็นผู้มีอำนาจอนุมัติให้ข้าราชการในสังกัดมหาวิทยาลัยลาศึกษาต่อภายในประเทศ (ทบวงมหาวิทยาลัย ที่ ทม 0202/2458 ลงวันที่ 31 มกราคม 2527) กำหนดหลักเกณฑ์ไว้ดังนี้

คุณสมบัติของผู้ลาศึกษาต่อภายในประเทศ

1. มีอายุไม่เกิน 45 ปี นับถึงวันที่เริ่มเข้าศึกษา
2. เป็นข้าราชการสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี
3. ไม่อยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติราชการ

ข้าราชการที่เคยได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาตามระเบียบนี้ หรือระเบียบอื่น ๆ มาแล้วจะต้องเป็นผู้มีเวลาปฏิบัติราชการภายหลังจากจบการศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี จึงจะมีสิทธิขออนุมัติไปศึกษาต่อภายในประเทศได้ เว้นแต่เป็นการศึกษาต่อเนื่องกับสาขาวิชาที่เคยได้รับอนุมัติเดิม ผู้ที่ประสงค์จะไปศึกษาต่อภายในประเทศ ให้เสนอเรื่องต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเพื่อให้ความเห็นชอบในหลักการก่อนสมัครเข้าศึกษา และเมื่อสถาบันการศึกษาหรือสถาบันวิชาชีพรับเข้าศึกษาแล้ว ให้เสนอขออนุมัติไปศึกษาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุมัติ การให้ข้าราชการผู้ใดไปศึกษาต่อภายในประเทศ ให้พิจารณาถึงความจำเป็นและความต้องการของทางราชการที่จะให้ผู้มีความรู้ความสามารถในสาขาวิชานั้น ทั้งนี้สาขาวิชาและระดับความรู้ที่จะขออนุมัติไปศึกษานั้น จะต้องเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่องานการสอนการวิจัย หรืองานในหน้าที่ซึ่งข้าราชการผู้นั้นปฏิบัติอยู่ หรือที่ผู้บังคับบัญชาจะได้มอบหมายให้กระทำเมื่อกลับมาปฏิบัติราชการ ถ้าข้าราชการผู้หนึ่งผู้ใดขาดคุณสมบัติข้อหนึ่งข้อใด ให้เสนอเรื่องเพื่อขออนุมัติจากปลัดทบวงมหาวิทยาลัย เป็นกรณีพิเศษการให้ข้าราชการไปศึกษาต่อภายในประเทศ โดยใช้เวลาราชการบางส่วนให้กระทำไต่ภายในการศึกษาหนึ่งไม่เกิน 6 ช.ม. ต่อสัปดาห์ ในกรณีจำเป็นที่จะต้องใช้เวลาศึกษามากกว่าที่กำหนดให้เสนอขออนุมัติต่อปลัดทบวงมหาวิทยาลัย เป็นกรณีพิเศษ การอนุมัติให้ข้าราชการไปศึกษาต่อภายในประเทศในเวลาราชการให้อนุมัติได้ครั้งละไม่เกิน 2 ปี ถ้ายังศึกษาไม่สำเร็จหากมีเหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่ง อาจเสนอขออนุมัติขยายระยะเวลาศึกษาต่อได้ ทั้งนี้

ต้องแผนผลการศึกษาที่ผ่านมา เพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจอนุมัติด้วย ข้าราชการที่ได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาต่อภายในประเทศ ให้ได้รับเงินเดือนระหว่างไปศึกษาได้ไม่เกิน 4 ปี แต่หากผู้มีอำนาจอนุมัติเห็นว่ามิใช่เหตุผลและความจำเป็นอย่างยิ่ง จะอนุมัติให้ข้าราชการไปศึกษาต่อภายในประเทศโดยได้รับเงินเดือนเกินกว่า 4 ปี แต่ไม่เกิน 6 ปีก็ได้ การให้ข้าราชการไปศึกษาต่อภายในประเทศ ผู้มีอำนาจอนุมัติจะต้องพิจารณาถึงอัตราค่าจ้างที่มีอยู่ให้มีผู้ปฏิบัติงานเพียงพอไม่ให้เสียหายแก่ราชการ และไม่ต้องตั้งอัตราค่าจ้างเพิ่มโดยให้พิจารณาอนุมัติได้ไม่เกินอัตราร้อยละ 20 ของจำนวนข้าราชการในระดับเดียวกัน กับข้าราชการผู้ขอไปศึกษาต่อภายในประเทศให้สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยแล้วแต่กรณี ทำสัญญาของข้าราชการที่ไปศึกษาต่อภายในประเทศ และสัญญาค้ำประกันตามแบบที่ทบวงมหาวิทยาลัยกำหนด เพื่อผูกมัดให้ข้าราชการที่ไปศึกษาต่อภายในประเทศกลับมารับราชการ เป็นเวลาไม่น้อยกว่า 2 เท่าของเวลาที่ข้าราชการผู้นั้นไปศึกษา การทำสัญญาของข้าราชการพลเรือนสังกัดสำนักงานเลขาธิการรัฐมนตรี และสำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัยให้ทำสัญญาต่อปลัดทบวงมหาวิทยาลัย ส่วนราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ให้ทำสัญญาค้ำประกันกับ

ข้าราชการผู้ใดไม่ได้รับราชการตามสัญญา ต้องชดใช้เงินแก่ทางราชการดังนี้

1. ข้าราชการที่ไปศึกษาต่อภายในประเทศ เต็มเวลาราชการให้ชดใช้เงินเดือนที่ได้รับระหว่างที่ไปศึกษา และเงินที่ทางราชการจ่ายช่วยเหลือ กับให้ใช้เงินอีกจำนวนหนึ่งเท่าของเงินเดือนและเงินที่ทางราชการจ่ายช่วยเหลือเป็นเบี้ยปรับ แก่ทางราชการ

2. ข้าราชการที่ไปศึกษาต่อภายในประเทศ โดยใช้เวลาราชการบางส่วน ให้ชดใช้เงินเดือนที่ได้รับระหว่างที่ไปศึกษาและเงินที่ทางราชการจ่ายช่วยเหลือ โดยเฉลี่ยตามส่วนของเวลาที่ไปศึกษากับให้ใช้เงินอีกจำนวนหนึ่งเท่ากับเงินที่คำนวณชดใช้คืน เป็นเบี้ยปรับแก่ทางราชการ

ในกรณีที่ผู้ไปศึกษาต่อภายในประเทศ กลับมารับราชการไม่ครบกำหนด ตามสัญญาให้ลดจำนวนเงินที่จะต้องชดใช้ลงตามส่วน

ข้าราชการที่ไปศึกษาต่อภายในประเทศในระหว่างเวลาราชการ โดยมิได้รับอนุมัตินอกจากจะมิได้รับการพิจารณาอนุมัติแล้ว ยังอาจได้รับโทษทางวินัยอีกด้วย ข้าราชการที่ได้รับ

อนุมัติให้ไปศึกษาต่อภายในประเทศ ต้องตั้งใจศึกษาให้สำเร็จโดยเร็ว การไม่ตั้งใจศึกษา หรือประวิงเวลาศึกษาให้ล่าช้าโดยไม่มีเหตุผลสมควร นอกจากจะถูกตัดสิทธิให้ระงับการศึกษาแล้วยังอาจได้รับโทษทางวินัยอีกด้วย ข้าราชการที่ได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาต่อภายในประเทศ หากไม่สามารถจะศึกษาได้ด้วยเหตุผลใดก็ตาม ให้รีบรายงานต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อกลับเข้าปฏิบัติราชการทันที และให้ผู้บังคับบัญชารายงานตามลำดับ จนถึงผู้มีอำนาจอนุมัติในระหว่าง การไปศึกษา หากทางราชการมีความประสงค์จะให้ผู้ใดกลับมาปฏิบัติราชการให้รายงานผลการ ศึกษาพร้อมทั้งรายงานตัวต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อกลับเข้าปฏิบัติราชการทันทีและผู้บังคับบัญชา รายงานตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุมัติ

การให้ข้าราชการไปศึกษาฝึกอบรมและดูงาน ณ ต่างประเทศ

แนวปฏิบัติในการให้ข้าราชการไปเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ หรือประสบการณ์ ด้วยการเรียน การวิจัย การอบรมสัมมนา ต่างประเทศ เพื่อนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ และเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ในการปฏิบัติงานเรื่องข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน และปฏิบัติงานวิจัย ณ ต่างประเทศนั้น ได้มีมติคณะรัฐมนตรี กำหนดระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน ณ ต่างประเทศ พ.ศ.2512 สำหรับถือปฏิบัติรวม 6 ฉบับ (สำนักงานข้าราชการพลเรือน 2526 : 1-11) โดยมีสาระดังนี้

ศึกษา หมายความว่า การเพิ่มพูนความรู้ด้วยการเรียน หรือการวิจัยตามหลักสูตรของ สถาบันการศึกษาหรือสถาบันวิชาชีพ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพตามกฎหมาย ก.พ.ว่าด้วยการนั้น และหมายความรวมถึงการฝึกฝนภาษาและการรับคำแนะนำก่อนเข้า ศึกษา การฝึกอบรมหรือดูงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหรือต่อจากการศึกษานั้นด้วย

ฝึกอบรม หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ หรือประสบการณ์ ด้วยการ เรียน การวิจัย การอบรมสัมมนา หรือการทำงาน โดยไม่มีการรับปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพตามกฎหมาย ก.พ.ว่าด้วยการนั้น และหมายความรวมถึงการฝึกฝนภาษาและการรับ คำแนะนำก่อนเข้าฝึกอบรม หรือการดูงานที่เป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรมหรือต่อจากการฝึกอบรม

คูกาน หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้หรือประสบการณ์ด้วยการสังเกตการณ์

การปฏิบัติการวิจัย หมายถึง การทำงานวิจัยเพื่อนำผลที่ได้รับมาใช้ประโยชน์
ของสถาบันหรือหน่วยงานโดยตรง และไม่รวมถึงการวิจัยตามลักษณะของการศึกษาหรือฝึกอบรม

ทุน หมายถึง เงินค่าใช้จ่ายเพื่อการศึกษา ฝึกอบรม คูกาน หรือปฏิบัติการวิจัย
และเพื่อการครองชีพระหว่างศึกษา ฝึกอบรม คูกาน หรือปฏิบัติการวิจัย และหมายความรวม
ตลอดถึงเงินค่าพาหนะเดินทางเพื่อการนี้ด้วย แต่ไม่รวมถึงเงินที่ได้รับเป็นค่าใช้จ่ายใน
การเดินทางไปราชการ

ทุนประเภท 1 ได้แก่

1. ทุนประเภท 1 ก เป็นทุนที่กระทรวงหรือกรมเป็นผู้ให้ ทั้งนี้ไม่ว่าทุนนั้นจะจ่ายจบ
ประมาณรายจ่าย หรือจากเงินอื่นใดของทางราชการ

2. ทุนประเภท 1 ข เป็นทุนที่รัฐบาลต่างประเทศ องค์การระหว่างประเทศองค์การ
ต่างประเทศหรือนิติบุคคลต่างประเทศ มอบให้รัฐบาลไทย เพื่อส่งข้าราชการไทยไปศึกษา
ฝึกอบรม คูกานหรือปฏิบัติการวิจัย ณ ต่างประเทศ และรัฐบาลไทยตกลงรับทุนนั้น ตามที่กรม
วิเทศสหการจะได้ประกาศให้ทราบ ทั้งนี้ ไม่ว่าทุนนั้นจะจ่ายผ่านกระทรวงหรือกรม หรือจ่าย
ให้ผู้รับทุนโดยตรง หรือจ่ายโดยวิธีการอื่นใด

3. ทุนประเภท 1 ค เป็นทุนที่นิติบุคคลหรือบุคคลธรรมดาในระเทศมอบให้แก่กระทรวง
ทบวงกรม เพื่อส่งข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม คูกาน หรือปฏิบัติการวิจัย ณ ต่างประเทศ
โดย ก.พ.พิจารณาเห็นชอบด้วย

ทุนประเภท 2 ได้แก่ทุนอื่นที่ไม่ใช่ทุนประเภท 1

ก.ข.ค. คือ คณะกรรมการกำหนดโครงการให้ข้าราชการไปศึกษา ฝึกอบรม และ
ปฏิบัติการวิจัย ณ ต่างประเทศ

การให้ข้าราชการไปศึกษาหรือฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ กระทรวง ทบวงกรมเจ้า
สังกัดต้องพิจารณาถึงอัตรากำลังที่มีอยู่ โดยให้มีผู้ปฏิบัติงานเพียงพอ ไม่ให้เสียราชการและไม่
ต้องตั้งอัตรากำลังเพิ่ม ทั้งนี้ ให้อนุมัติได้ไม่เกินร้อยละหกของจำนวนข้าราชการตั้งแต่ระดับ 3

หรือเทียบเท่าขึ้นไปของกรมนั้น และในจำนวนนี้จะอนุมัติให้ไปศึกษาหรือฝึกอบรมด้วยทุนประเภท 2 ได้ไม่เกินร้อยละสองวันต่อข้าราชการมหาวิทยาลัย ไม่เกินร้อยละสิบสองโดยไม่จำกัดประเภททุน

คุณสมบัติของผู้ลาศึกษา ณ ต่างประเทศ

1. ผู้ไปศึกษาชั้นปริญญาตรี ต้องมีอายุไม่เกิน 35 ปี ผู้ไปศึกษาชั้นสูงกว่าปริญญาตรี ต้องมีอายุไม่เกิน 40 ปี ทั้งนี้ นับถึงวันเดินทางไปต่างประเทศ เว้นแต่จะได้รับอนุมัติจาก ก.ช.ต.เป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย
2. เป็นผู้มิวันรับราชการเป็นข้าราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี แต่ถ้ากระทรวงทบวงกรมใดมีความจำเป็นอย่างอื่นที่จะต้องให้ข้าราชการ ซึ่งมีวันรับราชการไม่ถึง 1 ปี ไปศึกษา ณ ต่างประเทศเป็นกรณีพิเศษ และขอยกเว้นคุณสมบัติ ก็ให้ ก.ช.ต.พิจารณา ยกเว้นได้เป็นราย ๆ ไปตามควรแก่กรณี
3. เป็นผู้มีความรู้ภาษาต่างประเทศที่จะใช้ในการศึกษานั้นได้ ทั้งนี้ สำหรับผู้ไปศึกษา ด้วยทุนประเภท 2 ต้องมีความรู้ภาษานั้น ๆ ในระดับที่ ก.พ.กำหนด
4. เป็นผู้มิร่างกายสมบูรณ์ และมีสุขภาพอนามัยดีพอที่จะไปศึกษา ณ ต่างประเทศได้ โดยผ่านการตรวจรับรองจากคณะกรรมการแพทย์ของ ก.พ. สำหรับผู้ไปศึกษาด้วยทุนประเภท 1 ข จะให้แพทย์อื่นที่ทางการแพทย์ของประเทศที่จะไปศึกษาตรวจรับรองก็ได้

การให้ข้าราชการไปศึกษาหรือฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ ด้วยทุนประเภท 1 ก และทุนประเภท 1 ค การให้อยู่ศึกษาหรือฝึกอบรมต่อด้วยทุนเดิมให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจอนุมัติพิจารณาอนุมัติ เมื่อผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจอนุมัติ ฯ แล้วให้กระทรวงทบวงกรมเจ้าสังกัดรายงานให้ ก.พ.ทราบโดยเร็วอย่างช้าไม่เกิน 30 วัน นับแต่วันที่ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจอนุมัติส่งอนุมัติพร้อมทั้งแจ้งวันกำหนดเดินทาง และส่งเอกสารหลักฐานดังต่อไปนี้

1. หลักฐานการได้รับทุน ซึ่งระบุลักษณะทุน จำนวนทุนและระยะเวลาให้ทุน
2. โครงการหรือแนวการศึกษาหรือฝึกอบรม
3. เหตุผลและความจำเป็น และความต้องการของทางราชการที่จะต้องให้ข้าราชการผู้นี้ไปศึกษาหรือฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ ตลอดจนแผนงานหรือโครงการที่จะให้

ข้าราชการผู้นั้นกลับมาปฏิบัติ

การให้ข้าราชการไปศึกษาหรือฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ ด้วยทุนประเภท 1 ข ให้กระทรวงหรือทบวงเจ้าสังกัด และกรมวิเทศสหการทำความตกลงกันก่อน โดยกระทรวงหรือทบวงเจ้าสังกัดต้องส่งเอกสารไปเพื่อกรมวิเทศสหการพิจารณาครั้งต่อไป

1. โครงการหรือแนวการศึกษาหรือฝึกอบรม เว้นแต่กรมวิเทศสหการเป็นผู้จัดสรรทุนให้เอง

2. บันทึกแสดงเหตุผลความจำเป็นและความต้องการของทางราชการที่จะต้องใช้ข้าราชการผู้นั้นไปศึกษาหรือฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ ตลอดจนแผนงาน หรือโครงการที่จะให้ข้าราชการผู้นั้นกลับมาปฏิบัติ

เมื่อรัฐบาลต่างประเทศ องค์การระหว่างประเทศ องค์การต่างประเทศหรือนิติบุคคล ต่างประเทศ ใ้ค้อนุมัติให้ทุนหรือให้อยู่ศึกษา หรือฝึกอบรมต่อด้วยทุนเดิม สำหรับข้าราชการผู้นั้นแล้วให้กรมวิเทศสหการรายงานไปยังกระทรวง หรือทบวงเจ้าสังกัด เพื่อเสนอผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจอนุมัติพิจารณา เมื่อได้รับอนุมัติแล้ว ข้าราชการผู้นั้นจึงจะออกเดินทางไปต่างประเทศ หรืออยู่ศึกษา หรือฝึกอบรมต่อไป แล้วให้กระทรวงทบวงกรมเจ้าสังกัดแจ้งรายชื่อผู้รับทุนพร้อมทั้งระยะเวลาให้ทุน และวันกำหนดเดินทางให้ ก.พ.และกรมวิเทศสหการทราบโดยเร็ว อย่างช้าไม่เกิน 30 วัน นับแต่วันที่ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจอนุมัติส่งอนุมัติการให้ข้าราชการไปศึกษา หรือฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ ด้วยทุนประเภท 2 ให้กระทรวงหรือทบวงเจ้าสังกัดทำความตกลงกับ ก.พ. โดยส่งเอกสารหลักฐานดังต่อไปนี้ไปเพื่อประกอบการพิจารณา ก.พ. คือ

1. โครงการหรือแนวการศึกษาหรือฝึกอบรม

2. บันทึกของกระทรวงทบวงเจ้าสังกัด แสดงเหตุผลความจำเป็นและความต้องการของทางราชการที่จะต้องใช้ข้าราชการผู้นั้นไปศึกษาหรือฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ ตลอดจนแผนงาน หรือโครงการที่จะให้ข้าราชการผู้นั้นกลับมาปฏิบัติ เมื่อ ก.พ.ได้พิจารณาเห็นชอบแล้วผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจอนุมัติจึงจะอนุมัติให้ข้าราชการผู้นั้น ไปศึกษาหรือฝึกอบรม ณ ต่างประเทศได้

ข้าราชการที่ได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาหรือฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ จะเปลี่ยนแปลงกำหนด

ระยะเวลา สถานศึกษา หรือฝึกอบรม หรือแนวการศึกษา หรือฝึกอบรมให้ผิดไปจากที่ได้รับ อนุมัติไว้ได้ ทั้งนี้ เว้นแต่จะได้รับอนุมัติจากผู้อำนาจคงต่อไปนี้

1. ก.พ.สำหรับผู้ไปศึกษาหรือฝึกอบรม ด้วยทุนรัฐบาลไทย ตามที่ ก.พ.หรือผู้ทำการ แทนผู้จัดการ ก.พ.จัดการสอบแข่งขัน

2. ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจอนุมัติ สำหรับผู้ไปศึกษาหรือฝึกอบรม ด้วยทุนประเภท 1 ก และทุนประเภท 1 ค ยกเว้นกรณีดังกล่าวในข้อ 1

3. ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจอนุมัติ และกรมวิเทศสหการ สำหรับผู้ไปศึกษาหรือฝึกอบรม ด้วยทุนประเภท 1 ข

4. ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจอนุมัติ และ ก.พ.สำหรับผู้ไปศึกษาหรือฝึกอบรมด้วยทุน ประเภท 2

ข้าราชการที่ได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาหรือฝึกอบรม ณ ต่างประเทศด้วยทุนใด ๆ หากประสงค์จะอยู่ศึกษาหรือฝึกอบรมต่อด้วยทุนประเภท 2 หลังจากครบกำหนดที่ได้รับอนุมัติแล้วให้ยื่น คำขอพร้อมด้วยหลักฐานเกี่ยวกับผลการศึกษา หรือฝึกอบรมที่ผ่านมาแล้ว และคำชี้แจงเหตุผล ความจำเป็นที่จะต้องอยู่ศึกษา หรือฝึกอบรมต่ออีกผ่านผู้ที่ ก.พ.มอบหมายให้ดูแลนักเรียนไทยใน ต่างประเทศ โดยปกติไม่น้อยกว่า 60 วัน ก่อนครบกำหนดเวลาที่ให้รับอนุมัติไว้เดิม เมื่อผู้ที่ ก.พ.มอบหมายให้ดูแลนักเรียนไทยในต่างประเทศ จะได้ทำความเห็นรายงานให้ ก.พ.มอบ หมายให้ดูแลนักเรียนไทยในต่างประเทศ จะได้ทำความเห็นรายงานให้ ก.พ.และผู้บังคับบัญชา ผู้มีอำนาจอนุมัติพิจารณาต่อไป เมื่อ ก.พ.เห็นสมควรและผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจอนุมัติ อนุมัติ ให้อยู่ศึกษาหรือฝึกอบรมต่อได้เป็นเวลาเท่าใด จึงจะอยู่ศึกษาหรือฝึกอบรมต่อได้ตามระยะเวลา ที่ได้รับอนุมัตินั้น สำหรับข้าราชการที่ได้รับอนุมัติให้ไปศึกษา หรือฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ ด้วยทุนประเภท 1 ข ต้องได้รับอนุมัติจากกรมวิเทศสหการ และจึงดำเนินการตามความใน บรรทัดนี้

การให้ข้าราชการดูงาน ณ ต่างประเทศ จะกระทำได้ในกรณีดังนี้

1. การให้ข้าราชการดูงาน โดยเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหรือฝึกอบรมหรือต่อจาก

การศึกษา หรือฝึกอบรม อันถือเป็นการศึกษาหรือฝึกอบรมด้วย ต้องดำเนินการตามที่กำหนดไว้สำหรับกรณีศึกษาหรือฝึกอบรม

2. การให้ข้าราชการปฏิบัติงานด้วยทุนประเภท 1 ข นอกจากกรณีดังกล่าวในข้อ 1 ให้กระทรวงหรือทบวงเจ้าสังกัด และกรมวิเทศสหการทำความตกลงกันก่อนแล้ว เสนอผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจอนุมัติพิจารณาอนุมัติ

3. การให้ข้าราชการปฏิบัติงานด้วยทุนประเภท 1 ก นอกจากกรณีดังกล่าวในข้อ 1 ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจอนุมัติพิจารณาอนุมัติ

4. การให้ข้าราชการปฏิบัติงานด้วยทุนประเภท 1 ค หรือทุนประเภท 2 นอกจากกรณีดังกล่าวในข้อ 1 ให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจอนุมัติไม่เกิน 60 วัน การให้ข้าราชการปฏิบัติงานด้วยทุนประเภท 1 ค หรือทุนประเภท 2 เกินกำหนด 60 วัน จะต้องได้รับอนุมัติจากคณะรัฐมนตรีเป็นพิเศษ

ข้าราชการที่ได้รับอนุมัติให้ไปงาน ณ ต่างประเทศ จะเปลี่ยนแปลงกำหนดระยะเวลาสถานที่ หรือแนวทางการงานให้ผิดไปจากที่ได้รับอนุมัติไว้ไม่ได้ ทั้งนี้ เว้นแต่จะได้รับอนุมัติจากผู้มีอำนาจตามที่ได้อ้างมาข้างต้น แต่ถ้ามีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงระยะเวลาสถานที่ หรือแนวทางการงาน โดยกระชั้นชิดซึ่งไม่อาจรอรับอนุมัติได้ ให้รับรายงานให้ผู้มีอำนาจดังกล่าวทราบพร้อมชี้แจงเหตุผลความจำเป็นด้วย การให้ข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการไปศึกษาฝึกอบรม หรืองาน ณ ต่างประเทศ จะกระทำได้ข้าราชการที่ได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาฝึกอบรม หรืองาน ณ ต่างประเทศต้องอยู่ในความดูแลของ ก.พ. ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับหรือคำสั่งของ ก.พ. และปฏิบัติตามคำสั่งและคำแนะนำของผู้ที่ ก.พ. มอบหมายให้ดูแลนักเรียนไทยในต่างประเทศโดยเคร่งครัด ข้าราชการที่ไปศึกษาฝึกอบรมหรืองาน ณ ต่างประเทศด้วยทุนประเภท 1 ข ต้องอยู่ในความดูแลของเจ้าหน้าที่ ซึ่งได้รับมอบหมายจากรัฐบาลต่างประเทศ องค์การระหว่างประเทศ องค์การต่างประเทศหรือบุคคลต่างประเทศ ที่ให้ทุนแก่ข้าราชการผู้นั้นแล้วแต่กรณี และต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ คำสั่ง หรือคำแนะนำ โดยเคร่งครัดอีกด้วย ข้าราชการที่ได้รับอนุมัติให้ไปศึกษา ฝึกอบรม หรืองาน ณ ต่างประเทศ

เมื่อครบกำหนดเวลาที่ได้รับอนุมัติ หรือเสร็จจากการฝึกอบรม หรือปฏิบัติงาน ก่อนครบกำหนดเวลาที่ได้รับอนุมัติ จะต้องรีบเดินทางกลับให้ถึงประเทศภายในระยะเวลาที่ควรจะต้องเดินทางไปศึกษาปกติ แล้วให้รับรายงานหัวเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการ และรายงานผลการศึกษาค้นคว้าฝึกอบรม หรือปฏิบัติงาน ต่อผู้บังคับบัญชาโดยด่วน เมื่อข้าราชการที่ได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาค้นคว้าฝึกอบรม หรือปฏิบัติงาน ณ ต่างประเทศกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้วเมื่อใด ให้กระทรวงทบวงกรมเจ้าสังกัด รายงานให้ ก.พ.ทราบและสำหรับผู้ไปศึกษาค้นคว้าฝึกอบรม หรือปฏิบัติงาน ด้วยทุนประเภท 1 ข ให้กระทรวงทบวงกรมเจ้าสังกัดรายงานให้กรมวิเทศสหการทราบด้วย ทั้งนี้ ให้รายงานภายในกำหนด 30 วัน นับแต่วันกลับเข้าปฏิบัติงาน

การไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ

อาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่งานประจำติดต่อกันมาเป็นเวลานานพอสมควรจะได้มีโอกาสขอไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการในประเทศ โดยไม่ได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนใด ๆ จากภายนอก ยกเว้นเงินอุดหนุนการไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการตามหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขที่มหาวิทยาลัย สถาบันกำหนด ทั้งนี้ จักต้องไม่ใช่เป็นการศึกษาเพื่อเพิ่มพูนวุฒิ (กองการเจ้าหน้าที่ 2529 : 16-22)

การไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ อาจจะทำได้ดังนี้

1. การวิจัย
2. การแต่งหรือเรียบเรียงตำราทางวิชาการ
3. การไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการอย่างอื่น ซึ่งได้รับความเห็นชอบ

จากคณะกรรมการที่มหาวิทยาลัย สถาบัน ได้มอบหมายให้พิจารณา

คุณสมบัติ

1. ต้องมีอายุไม่เกิน 57 ปี นับถึงวันยื่นคำขอไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ

2. ต้องเป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยในตำแหน่งที่ระบุไว้ คือ อาจารย์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์

3. ต้องเป็นผู้ปฏิบัติราชการด้วยดีมีความประพฤติเรียบร้อย และไม่เป็นผู้ที่อยู่ในระหว่างการถูกสอบสวนทางวินัย

4. ต้องปฏิบัติในตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และ ศาสตราจารย์ ซึ่งเป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 6 ปีจนถึงวันยื่นคำขอไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ แต่มีให้มีระยะเวลาที่ได้รับอนุมัติให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ศึกษาน หรือการไปปฏิบัติการวิจัยเข้าด้วย ทั้งนี้ให้นับเวลาราชการที่ต่อเนื่องกันในตำแหน่งดังกล่าว ในสถาบันอุดมศึกษาอื่นของรัฐเข้าด้วย แต่ต้องไม่เกิน 3 ปี

เกณฑ์

1. การให้ข้าราชการไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการครั้งแรก ให้อนุมัติได้ในระยะเวลาคราวละไม่เกิน 12 เดือน
2. การให้ข้าราชการไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการคราวต่อไปให้อนุมัติได้ไม่เกิน 6 เดือน ถ้ามีวันกลับมารับราชการหลังจากไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการครั้งสุดท้ายมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี
3. การให้ข้าราชการไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการคราวต่อไปให้อนุมัติได้ไม่เกิน 12 เดือน ถ้ามีวันกลับมารับราชการหลังไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการครั้งสุดท้ายมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 ปี

แต่ถ้าอยู่ในช่วงการไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ถ้าต้องไปปฏิบัติงานต่างจังหวัดหรือไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ ไม่สามารถจะเบิกค่าใช้จ่ายใด ๆ ทั้งสิ้น

อำนาจในการอนุมัติ

ให้อธิการบดีของมหาวิทยาลัยหรือสถาบันเป็นผู้พิจารณาอนุมัติให้ข้าราชการในสังกัดไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ โดยให้ผู้ขอไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการยื่นคำขอตามแบบที่มหาวิทยาลัย สถาบันกำหนด เสนอต่อหัวหน้าภาควิชา หรือผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่เทียบเท่าที่ตนสังกัดอยู่เพื่อนำเสนอความเห็นต่อกรรมการประจำคณะ หรือหน่วยงานที่

เทียบเท่า ซึ่งจะเป็นผู้พิจารณาความเหมาะสมในเกณฑ์ต่อไปนี้

1. ต้องเป็นโครงการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างแท้จริงต่อการสอน การวิจัย หรือเป็นประโยชน์ทางวิชาการที่ข้าราชการผู้นั้นรับผิดชอบอยู่
2. ต้องเป็นระยะเวลาที่เหมาะสมกับโครงการที่ขอไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ
3. ต้องไม่เป็นผลเสียหายต่อราชการประจำของคณะ สำนัก หรือสถาบันที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ และไม่เป็นเหตุให้ต้องคงอัตรากำลังเพิ่ม
4. ต้องอยู่ในจำนวนไม่เกินร้อยละสิบของจำนวนคณาจารย์ประจำของคณะหรือสถาบันนั้น ๆ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่ในขณะที่พิจารณา และจำนวนดังกล่าวให้นับรวมอยู่ในจำนวนโควตาของผู้ได้รับอนุมัติให้ไปศึกษาต่อภายในประเทศ

อนึ่ง ในการคำนวณจำนวนผู้ที่ขอไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ให้คิดจำนวนเลขเต็ม ถ้ามีทศนิยมเกินครึ่งให้นับเป็น 1 คน แต่ถ้าไม่ถึง 1 คน ก็ให้นับเป็น 1 คน

มาตรการควบคุม

1. ให้ผู้ไปเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ รายงานความก้าวหน้าทุก ๆ 3 เดือนของโครงการที่ได้รับอนุมัติ เสนอต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เพื่อนำเสนอต่อกรรมการประจำคณะพิจารณา และเมื่อโครงการเสร็จสมบูรณ์ให้ส่งผลงานต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้นภายใน 1 เดือน เพื่อนำเสนอกรรมการประจำคณะประเมินผลแล้วเสนอตามลำดับชั้น จนถึงอธิการบดีเพื่อพิจารณา
2. ในกรณีที่กรรมการประจำคณะเห็นว่ารายงานความก้าวหน้าไม่เป็นไปตามโครงการที่ได้รับอนุมัติให้รับรายงานตามลำดับชั้นจนถึงอธิการบดีเพื่อพิจารณาทันที
3. ให้มหาวิทยาลัย สถาบันอุดมศึกษาของรัฐในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย สรุปรายงานพร้อมทั้งผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ของข้าราชการในสังกัดต่อปลัดทบวงมหาวิทยาลัยทราบทุก ๆ สิ้นปีการศึกษา

ผู้ที่ได้รับอนุมัติให้ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ หากมีเหตุผลขัดข้องไม่สามารถดำเนินการตามโครงการด้วยเหตุผลใด ๆ ก็ตาม ให้รับรายงานต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อขอ

กลับมาปฏิบัติราชการทันที และให้รายงานตามลำดับจนถึงอธิการบดีผู้มีอำนาจอนุมัติ

ถ้าผู้ได้รับอนุมัติให้ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไข ดังกล่าวข้างต้น จะถูกดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนี้

1. สั่งให้กลับเข้าปฏิบัติราชการประจำ
2. ตักเตือนไม่ให้ไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการอีก
3. ไม่พิจารณาความดีความชอบประจำปี
4. ลงโทษทางวินัยข้าราชการ

กำหนดรายละเอียดและวิธีการเพิ่มเติมจากระเบียบของทบวง สำหรับมหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ (ประกาศมหาวิทยาลัย 2524 : 1-3)

คุณสมบัติที่พิจารณา

1. จะต้องเป็นผู้มีประวัติการทำงานที่สม่ำเสมอ เอาใจใส่ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วย วิริยะอุตสาหะและมีความคิดริเริ่มที่จะปรับปรุงงานที่หาอยู่ให้ดีขึ้น และมีประสิทธิภาพยิ่ง ๆ ขึ้น
2. การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ นั้นจะต้องไม่เป็นอุปสรรคหรือก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการประจำที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ จนทำให้งานไม่สามารถดำเนินไปได้โดยเรียบร้อย
3. ความรู้ทางวิชาการที่จะไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการนั้น มีความจำเป็นและต้องการที่จะรับพัฒนา
4. การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ อาจจะเป็นไปในรูป ไปเขียนตำราหรือวิจัย หรือเป็นการไปศึกษาค้นคว้าทางวิชาการอันจะเป็นประโยชน์คือ การเรียนการสอนและประโยชน์ต่อวงวิชาการ

กำหนดช่วงระยะเวลา

1. การขอไปเป็นเวลา 1 ปี ให้อยู่ในเงื่อนไขเดือนกันยายน เพื่อไปในเดือนเมษายน (ของปีถัดไป) ถึงเดือนมีนาคม(ของปีถัดไป)
2. การขอไปเป็นเวลา 6 เดือน ให้อยู่ในเงื่อนไขขอได้ 2 ครั้ง

ครั้งที่ 1 ยื่นขอในเคื่องกันยายน เพื่อไปตั้งแต่เคื่องเมษายน(ของปีถัดไปถึงเคื่องกันยายน)

ครั้งที่ 2 ยื่นขอในเคื่องเมษายน เพื่อไปตั้งแต่เคื่องพฤศจิกายนถึงเคื่องเมษายน(ของปีถัดไป)

3. ผู้ที่ประสงค์จะไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการนอกเหนือจากที่กล่าวมาข้างบน ให้อยู่ในดุลพินิจของที่ประชุมรองอธิการบดี คณบดี และผู้อำนวยการ

วิธีการ

1. ผู้มีสิทธิยื่นคำขอต้องเสนอโครงการเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ตามแบบฟอร์มที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ต่อคณบดี ผู้อำนวยการสำนัก หรือสถาบัน หรือรองอธิการบดีประจำวิทยาเขตที่ตนสังกัด
2. การพิจารณาขั้นต้น วิทยาเขตให้รองประจำวิทยาเขต นำเสนอที่ประชุมผู้บริหารของวิทยาเขตพิจารณา วิทยาเขตกลาง ให้นำเสนอที่ประชุมหัวหน้าภาควิชาพิจารณา สำหรับสำนักหรือสถาบัน ให้นำเสนอที่ประชุมกรรมการของสำนักหรือกรรมการสถาบันพิจารณา
3. การพิจารณาในระดับมหาวิทยาลัย ให้นำเสนอที่ประชุมรองอธิการบดี คณบดี และผู้อำนวยการ พิจารณาโดยเสนอผ่านกองการเจ้าหน้าที่

มาตรการควบคุม

1. ให้ผู้ไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ มีหน้าที่เสนอผลงานความก้าวหน้า เป็นลายลักษณ์อักษร ตามแบบฟอร์มที่มหาวิทยาลัย กำหนดทุก 3 เดือน ต่อ คณบดี ผู้อำนวยการสำนัก หรือสถาบัน หรือรองอธิการบดีประจำวิทยาเขตที่ตนสังกัด และจะต้องเสนองานซึ่งเสร็จสมบูรณ์ ยื่นขอในวันสิ้นระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้ไป
2. ให้คณบดี ผู้อำนวยการสำนัก หรือสถาบัน หรือรองอธิการบดีประจำวิทยาเขต พิจารณาและประเมินผลขั้นสุดท้ายและรายงานเสนอต่อที่ประชุมผู้บริหารภายใน 1 เดือน นับแต่วันได้รับผลงาน
3. ให้ผู้ไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ส่งผลงานที่สมบูรณ์ครบถ้วนให้กับมหาวิทยาลัย

เป็นจำนวน 30 ชุด

4. การไปวิจัย กันคว่า เขียนคำรา หรือเกี่ยวกับผลงานทางวิชาการ จะต้องไม่รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนใด ๆ จากบุคคลภายนอก และไม่มีสิทธิเบิกค่าใช้จ่ายใด ๆ ยกเว้นเงินอุดหนุนที่จำเป็น

การปรับวุฒิข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย

การปรับวุฒิข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยตำแหน่งอาจารย์ จะขอปรับวุฒิให้ในกรณีที่ข้าราชการผู้นั้นกลับมาจากการลาศึกษาต่อ และอัตราเงินเดือนยังไม่ถึงขั้นต่ำของระดับนั้น ทบวงมหาวิทยาลัยโดย ก.ม.ได้พิจารณามีมติให้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับวันรับวุฒิ ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยไว้ดังนี้

1. กรณีที่ข้าราชการขออนุมัติลาศึกษา และได้รับวุฒิเพิ่มขึ้น เมื่อกลับมารายงานตัวเข้าปฏิบัติราชการ และมหาวิทยาลัย สถาบันเสนอขอปรับวุฒิ ก.ม.จะพิจารณาอนุมัติรับวุฒิให้ไม่ก่อนวันที่สำเร็จการศึกษา และกลับมารายงานตัวเข้าปฏิบัติราชการตามปกติแล้วทั้งนี้จะต้องส่งเรื่องให้ ก.ม.พิจารณาภายใน 60 วัน นับแต่วันที่กลับมารายงานตัวเข้าปฏิบัติราชการแล้ว มิฉะนั้นจะปรับวุฒิให้ตั้งแต่วันที่ทบวงมหาวิทยาลัยได้รับเรื่อง

2. กรณีที่ข้าราชการไปศึกษาโดยใช้เวลานานกว่าราชการและได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นเมื่อมหาวิทยาลัย สถาบันเสนอขอปรับวุฒิ ก.ม.จะพิจารณาอนุมัติรับวุฒิให้ในวันที่มีหลักฐานแสดงว่าสำเร็จการศึกษา ทั้งนี้ จะต้องส่งเรื่องให้ ก.ม.พิจารณาภายใน 60 วัน นับแต่วันที่สำเร็จการศึกษา มิฉะนั้นจะปรับวุฒิให้ตั้งแต่วันที่ทบวงมหาวิทยาลัยได้รับเรื่อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จรีพรหม กมลลาคน (จรีพรหม กมลลาคน 2522 : ก-ข) ได้ศึกษาเรื่องขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่าขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สองกลุ่ม ได้แก่กลุ่มอาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอน กับกลุ่มอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอนอย่างเดียว และขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ใน

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒแต่ละวิทยาเขต โดยส่วนรวมทุกปัจจัยอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ แต่ระดับขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์วิทยาเขตส่วนภูมิภาคและวิทยาเขตประสานมิตร อยู่ในระดับสูงกว่า วิทยาเขตส่วนกลาง ส่วนขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้งอาจารย์ที่ทำหน้าที่บริหารและสอนกับอาจารย์ที่ทำหน้าที่สอน แต่เพียงอย่างเดียวโดยส่วนรวม ไม่แตกต่างกัน แต่ถ้าพิจารณาเป็นรายวิทยาเขตพบว่าขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ทั้งสองกลุ่มแตกต่างกัน และประการสุดท้ายขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในวิทยาเขตส่วนภูมิภาค มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าอาจารย์ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในวิทยาเขตส่วนกลาง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ คือการยอมรับของเพื่อร่วมงานและผลสำเร็จ ความร่วมมือในการกำหนดนโยบาย ความเจริญก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง ความสัมพันธ์อันดีกับคณะอาจารย์และนิสิตความเชื่อมั่น และรวมตลอดจนถึงการขาดงาน การโยกย้ายด้วย

สุนทรย์ ศรีพิทล (สุนทรย์ ศรีพิทล 2519 : 37) ได้ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร พบว่าอาจารย์มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบกระตุ้นมากกว่าองค์ประกอบต้านแรงจูงใจของเฮิร์ชเบิร์ก ผลแตกต่างกับของเฮิร์ชเบิร์กคือ อันที่ความสำคัญขององค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจกลุ่มปัจจัยกระตุ้นอันที่หนึ่งได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงาน รองลงไปคือตัวงานและความสัมฤทธิ์ผล ผลการวิจัยที่ชัดเจนมากที่สุดคือ ปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยกระตุ้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ไพฑูรย์ กฤษณ์เพชร (ไพฑูรย์ กฤษณ์เพชร 2523 : 123-126) ได้ทำการวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ การเปรียบเทียบระหว่างอาจารย์ในวิทยาเขตประสานมิตร กับอาจารย์ในวิทยาเขตสงขลา ผลการศึกษาพบว่าความพึงพอใจในการทำงานโดยทั่วไปของอาจารย์อยู่ในระดับปานกลาง องค์ประกอบที่อาจารย์มีความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาเขตประสานมิตร มีระดับสูงกว่าอาจารย์ในวิทยาเขตสงขลา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ในขณะที่อาจารย์วิทยาเขตสงขลามีความ

พึงพอใจ ในด้านสวัสดิการและเงื่อนไขการทำงานสูงกว่าอาจารย์ในวิทยาเขตพระสามมิตร อาจารย์ในวิทยาเขตที่ตั้งอยู่ในส่วนกลางมีความพึงพอใจ ในการทำงานแตกต่างกันในด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและด้านเงื่อนไขการทำงาน อาจารย์ในวิทยาเขตที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคมีความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกันในด้านสวัสดิการและด้านสภาพของงาน

มอร์ตัน (Morton. 1978 : 7062-A) ได้ทำการวิจัยเรื่อง อิทธิพลขององค์ประกอบซึ่งเกี่ยวข้องกับความต้องการ และความก้าวหน้าในการทำงานของผู้ที่จบปริญญาเอก ในระหว่างปี ค.ศ. 1930-1973 โดยศึกษาจากตัวแปรคือ องค์ประกอบของความพึงพอใจซึ่งศึกษาตามความต้องการขั้นสูง ขั้นต่ำ ตามทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์กและตามทฤษฎีของมาสโลว์ซึ่งผลของการวิจัยพบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างไม่ได้ยอมรับองค์ประกอบของความพึงพอใจทำนองเดียวกันทั้ง ๆ ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอกเหมือนกัน
2. กลุ่มตัวอย่างยอมรับว่าความต้องการขั้นสูงจะมีอิทธิพลทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าความต้องการขั้นต่ำ แต่ในขณะเดียวกันก็เห็นว่า ความต้องการขั้นต่ำมีความสำคัญต่อสภาพความพึงพอใจในการทำงานเช่นกัน
3. นโยบายการบริหารงานมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าของงาน ทั้งเพศชายและเพศหญิง แต่เพศหญิงมีมากกว่า
4. สิ่งสำคัญที่ทำให้การงานก้าวหน้ามี 5 ประการ คือ ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาความมีชื่อเสียง การได้รู้จักคนมาก การเข้ากับกลุ่มเพื่อนได้ และจดหมายแนะนำตัว

อีเบล (Ebel. 1969 : 645-652) ได้สรุปผลงานวิจัยในเรื่องการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาไว้ดังนี้คือ

1. พยายามสร้างความสำนึกในความรับผิดชอบต่อหน้าที่
2. จัดทำคู่มือเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะงานด้านการสอน
3. ส่งเสริมให้เป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับในชุมชนและสังคม

4. ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการ โดยการสร้างบรรยากาศทางวิชาการให้เหมาะสม
 5. ให้การนิเทศและการจัดหาอาจารย์ที่ปรึกษาให้
 6. การให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานของหน่วยงาน
 7. การอภิปรายภายในกลุ่มหรือสาขาวิชา โดยเฉพาะการนำเสนอผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน ทั้งที่เป็นผลงานวิจัยของตนเองหรือที่ได้อ่านพบ
 8. การใช้นวัตกรรมต่าง ๆ เช่น ภาพยนตร์
 9. จัดห้องสมุดสำหรับอาจารย์โดยเฉพาะ
 10. การประเมินความก้าวหน้าหรือการเลื่อนตำแหน่งจากผลงานทางวิชาการ
- จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการและผลงานวิจัยที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ทำให้สามารถพิจารณาได้ว่า การที่บุคลากรของมหาวิทยาลัยจะทำงานต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงานที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานนั้น ๆ

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าด้วยวิธีการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการประจำตำแหน่งอาจารย์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร รวมจำนวน 487 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ อาจารย์สังกัด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ผู้วิจัยดำเนินการโดยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างแยกเป็นคณะแล้วสุ่มกลุ่มตัวอย่างได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 395 คน (Krejcie and Morgan. 1970 : 608) ดังรายละเอียดตามตาราง 1



ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคณะ พ.ศ.2530

สังกัดหน่วยงาน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
คณะพลศึกษา	20	19
คณะแพทยศาสตร์	22	20
คณะมนุษยศาสตร์	87	71
คณะวิทยาศาสตร์	140	103
คณะศึกษาศาสตร์	109	85
คณะสังคมศาสตร์	59	51
บัณฑิตวิทยาลัย	11	11
สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์	16	14
สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา	21	19
สำนักหอสมุด	2	2
รวม	487	395

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่วัดความพึงพอใจของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อ โอกาสก้าวหน้าทางวิชาการซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ตำแหน่งทางวิชาการ วุฒิการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) เพื่อวัดความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีต่อ โอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ การประเมินประสิทธิภาพการสอนและการปฏิบัติหน้าที่ การประเมินผลงานทางวิชาการ การให้ข้าราชการไปศึกษาฝึกอบรมทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ การไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ การรับวุฒิข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย และการวิจัย

2. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้น ๆ ดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการพิจารณาโอกาสในการแสวงหาความก้าวหน้าทางวิชาการของอาจารย์ และนำมาเป็นแนวทางกำหนดข้อคำถามจำนวนประมาณ 80 ข้อ

2.2 หาความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ไปให้คณะกรรมการควบคุมการทำปริญญานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญทางด้านบริหารงานบุคคลพิจารณาข้อความในแบบสอบถาม จากนั้นจึงแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญทางด้านบริหารงานบุคคลดังกล่าวอีกครั้งหนึ่ง

2.3 ตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตปฐมวันและวิทยาเขตพลศึกษาประมาณ 100 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น .95

2.4 การวิเคราะห์ข้อความในแบบสอบถาม กำหนดคะแนนในแบบสอบถามตอนที่ 2 ดังนี้

- 1 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อย
- 2 หมายถึง มีความพึงพอใจค่อนข้างน้อย
- 3 หมายถึง มีความพึงพอใจปานกลาง
- 4 หมายถึง มีความพึงพอใจค่อนข้างมาก
- 5 หมายถึง มีความพึงพอใจมาก

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกและเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยตนเอง ส่วนหนึ่งและขอความร่วมมือจากข้าราชการของแต่ละคณะ เป็นผู้ดำเนินการแจกและรวบรวมข้อมูลให้อีกส่วนหนึ่ง จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งสิ้น 395 ฉบับ ได้รับคืนมาจำนวน 352 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 89.11

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามที่กลุ่มตัวอย่างตอบเรียบร้อยแล้วมาดำเนินการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

1. หาค่าเฉลี่ย ของแบบสอบถามเป็นรายข้อและรายด้าน ใช้เกณฑ์

การประเมินค่าเฉลี่ยเพื่อให้ง่ายในการสื่อความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.68 - 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจสูง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 - 3.67 หมายถึง มีความพึงพอใจปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 2.33 หมายถึง มีความพึงพอใจต่ำ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS-X หาค่าเฉลี่ย

ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ ค่าสถิติ t และค่าสถิติ F

๑๘ - ๑๑ - ๒๕๖๒

๑๘ - ๑๑ - ๒๕๖๒

๒๕๖๒

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัย
จึงกำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้การพิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้การพิจารณาใน F-distribution
df	แทน	ระดับความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	Sum of Squares
MS	แทน	Mean Squares
*	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลำดับชั้นในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้จัดลำดับชั้น ดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาความพึงพอใจของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อ
โอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ โดยจำแนกเป็นรายข้อและรายด้าน จำนวน 80 ข้อ
รวม 6 ด้านคือ การประเมินประสิทธิภาพการสอนและการปฏิบัติหน้าที่ การประเมินผลงาน
ทางวิชาการ การให้ข้าราชการไปศึกษามีกรอบและดูงานภายในประเทศและต่างประเทศ
การไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ การปรับวุฒิข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย
และการวิจัย ด้วยเกณฑ์การพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านและรายข้อ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.68 - 5.00 หมายถึง มีความพึงพอใจสูง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.34 - 3.67 หมายถึง มีความพึงพอใจปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 - 2.33 หมายถึง มีความพึงพอใจต่ำ

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบความพึงพอใจของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ ในแต่ละด้านรวม 6 ด้าน โดยจำแนกตาม ตำแหน่งทาง วิชาการ วุฒิการศึกษา และคณะ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS-X ด้วยความ อนุเคราะห์ของโครงการสำนักบริการคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้ผลดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาความพึงพอใจของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อ โอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ รวม 6 ด้าน จำแนกเป็นรายข้อ จำนวน 80 ข้อ โดยพิจารณา จากค่าสถิติเบื้องต้นปรากฏผลตามตารางดังนี้

ตาราง 2 ความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ ทั้ง 6 ด้าน

ด้าน	โอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ	N = 352		ระดับความ พึงพอใจ
		$\bar{X}$	S.D.	
1	การประเมินประสิทธิภาพการสอนและการปฏิบัติหน้าที่	3.091	0.551	ปานกลาง
2	การประเมินผลงานทางวิชาการ	3.842	0.460	สูง
3	การให้ข้าราชการไป			
	- ศึกษาฝึกอบรมและดูงานภายในประเทศ	3.254	0.487	ปานกลาง
	- ศึกษาฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ	3.147	0.470	ปานกลาง
4	การไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ	3.684	0.510	สูง
5	การรับวุฒิข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย	3.338	0.493	ปานกลาง
6	การวิจัย	3.171	0.568	ปานกลาง
	เฉลี่ยรวม	3.456	0.382	ปานกลาง

๙๔

จากตาราง 2 พบว่าอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความพึงพอใจต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ เจลี่ยโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์เป็นรายค้ำพบว่า อาจารย์มีระดับความพึงพอใจสูงต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ ค้านการประเมินผลงานทางวิชาการและค้านการไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ส่วนค้านการประเมินประสิทธิภาพการสอนและการปฏิบัติหน้าที่ ค้านการไปศึกษาฝึกอบรมและดูงานภายในประเทศและต่างประเทศ ค้านการรับวุฒิข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย และค้านการวิจัยนั้น อาจารย์มีระดับความพึงพอใจปานกลาง

เมื่อวิเคราะห์โอกาสก้าวหน้าทางวิชาการทั้ง 6 ค้าน เป็นรายข้อในค้านค้ำพบว่า อาจารย์มีความพึงพอใจ คังตาราง 3-9 ค้อไปนี้

ตาราง 3 ความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ ค้านการประเมินประสิทธิภาพการสอนและการปฏิบัติหน้าที่

ข้อที่	รายการ	N = 352		ระดับความพึงพอใจ
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์เริ่มตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้น 2,765 บาท ถึงระดับ 7 ขึ้นสูงสุด 13,095 บาท	2.807	0.904	ปานกลาง
2	ผู้ที่เป้นอาจารย์วุฒิปริญญาตรี แรกบรรจุเป็นข้าราชการระดับ 3 เมื่อทำงานในตำแหน่งไม่น้อยกว่า 2 ปี ขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนเป็นระดับ 4 ได้	2.886	0.843	ปานกลาง
3	ผู้ที่เป้นอาจารย์วุฒิปริญญาโท แรกบรรจุเป็นข้าราชการระดับ 4 เมื่อทำงานในตำแหน่งไม่น้อยกว่า 2 ปีขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนเป็นระดับ 5 ได้	4.162	0.864	สูง
4	ผู้ที่เป้นอาจารย์วุฒิปริญญาเอก แรกบรรจุเป็นข้าราชการระดับ 4 เมื่อได้ผ่านการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ราชการ 6 เดือน จะเลื่อนเป็นระดับ 5 ได้	2.878	0.896	ปานกลาง

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	N = 352		ระดับความ พึงพอใจ
		$\bar{X}$	S.D.	
5	ผู้ที่บรรจุในตำแหน่งอาจารย์วุฒิปริญญาเอก ถ้าได้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ระดับ 4 มาแล้ว 6 เดือนและระดับ 5 มาแล้ว 1 ปี 6 เดือน รวมระยะเวลาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี ขอรับการประเมินเป็นระดับ 6 ได้	2.903	0.901	ปานกลาง
6	การนับระยะเวลาในตำแหน่งอาจารย์มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี จะไม่รวมระยะเวลาการไปศึกษาต่อหรือฝึกอบรมทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ	2.912	0.940	ปานกลาง
	เฉลี่ยรวม	3.091	0.551	ปานกลาง

จากตาราง 3 พบว่าอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความพึงพอใจต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ ด้านการประเมินประสิทธิภาพการสอนและการปฏิบัติหน้าที่เฉลี่ยโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า อาจารย์มีระดับความพึงพอใจสูงต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ ด้านการประเมินประสิทธิภาพการสอนและการปฏิบัติหน้าที่ในข้อ ผู้มีวุฒิปริญญาโท แรกบรรจุเป็นข้าราชการระดับ 4 เมื่อทำงานในตำแหน่งไม่น้อยกว่า 2 ปี ขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนเป็นระดับ 5 ได้ และมีระดับความพึงพอใจปานกลางต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ ด้านการประเมินประสิทธิภาพการสอนและการปฏิบัติหน้าที่ในข้ออื่น ๆ

ตาราง 4 ความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ ด้านการประเมิน
ผลงานทางวิชาการ

ข้อที่	รายการ	N = 352		ระดับความ พึงพอใจ
		$\bar{X}$	S.D.	
7	อาจารย์จบปริญญาตรีมาแล้ว 9 ปีมีสิทธิ์เสนอขอเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้	2.739	0.921	ปานกลาง
8	อาจารย์จบปริญญาโทมาแล้ว 5 ปีมีสิทธิ์เสนอขอเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้	4.735	0.926	สูง
9	อาจารย์จบปริญญาเอกมาแล้ว 2 ปีมีสิทธิ์เสนอขอเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้	4.738	0.891	สูง
10	การกระจายอำนาจให้วิทยาเขตพิจารณาผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์	4.846	0.928	สูง
11	ควรกระจายอำนาจให้วิทยาเขตพิจารณาการขอเลื่อนตำแหน่งเป็นรองศาสตราจารย์	2.858	0.901	ปานกลาง
12	ข้าราชการผู้มีได้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ แต่ได้โอนหรือย้ายมาบรรจุเป็นตำแหน่งอาจารย์ ต้องทำการสอนพิเศษเป็นประจำไม่น้อยกว่า 2 หน่วยกิตต่อเทอมภาค จึงมีสิทธิ์นำเอาเวลาทั้งหมดมาเสนอขอเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้	2.793	0.850	ปานกลาง
13	ควรกำหนดให้ทำการสอนพิเศษเป็นประจำไม่น้อยกว่า 1 หน่วยกิตต่อเทอมภาคจึงมีสิทธิ์นำเอาเวลามาคำนวณเสนอขอเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้	2.696	0.925	ปานกลาง
14	ผู้เสนอขอเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ต้องมีชั่วโมงสอนประจำวิชาใดวิชาหนึ่งที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของมหาวิทยาลัย	4.636	0.952	สูง

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	N = 352		ระดับความ ความพึงพอใจ
		$\bar{X}$	S.D.	
15	ผู้เสนอขอเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ต้องเสนอเอกสาร ประกอบการสอนเป็นหลัก	4.905	1.958	สูง
16	อาจารย์มีสิทธิ์ขอเป็นกรณีพิเศษเป็นรองศาสตราจารย์ได้ โดยวิธีพิเศษ	2.955	0.980	ปานกลาง
17	ผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์มาแล้ว 3 ปีมีสิทธิ์ขอ เป็นรองศาสตราจารย์ได้	2.946	0.924	ปานกลาง
18	ผู้เสนอผลงานทางวิชาการไม่ว่าตำแหน่งใด ไม่จำเป็นต้อง เป็นผู้สอนประจำวิชานั้นก็ได้	2.773	1.117	ปานกลาง
19	ผู้เสนอขอเป็นรองศาสตราจารย์ต้องมีชั่วโมงสอนประจำ วิชาใดวิชาหนึ่งที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของมหาวิทยาลัย	4.632	0.967	สูง
20	ผู้เสนอขอเป็นรองศาสตราจารย์ต้องเสนอเอกสารคำสอน เป็นหลัก	4.851	0.929	สูง
21	อาจารย์ หรือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์มีสิทธิ์ขอเป็นกรณีพิเศษ เป็นศาสตราจารย์ได้โดยวิธีพิเศษ	2.895	1.009	ปานกลาง
22	ผู้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์มาแล้ว 2 ปีมีสิทธิ์ขอ เป็นศาสตราจารย์ได้	4.634	0.965	สูง
23	ผู้เสนอขอเป็นศาสตราจารย์ต้องมีชั่วโมงสอนประจำวิชาใด วิชาหนึ่งที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของมหาวิทยาลัย	4.139	0.928	สูง
24	ผู้เสนอขอเป็นศาสตราจารย์ต้องเสนอตำรางานแต่ง เรียบเรียง และงานวิจัยเป็นหลัก	4.230	0.916	สูง

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	N = 352		ระดับความพึงพอใจ
		$\bar{X}$	S.D.	
25	ผู้เสนอขอเป็นศาสตราจารย์ เสนอผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นที่มีคุณค่าเทียบเคียงแทนงานวิจัยได้	3.088	1.057	ปานกลาง
26	ผู้เสนอขอเลื่อนตำแหน่งในปีใดจะต้องมีชั่วโมงสอนในปีการศึกษา นั้น ๆ	4.849	0.933	สูง
27	ผู้ที่ไม่มีชั่วโมงสอน แต่มีชั่วโมงนิเทศการฝึกสอนมีสิทธิ์เสนอขอเลื่อนตำแหน่งได้	4.732	0.963	สูง
28	ผู้ที่ได้รับอนุมัติให้ลาไปประชุม คุงาน ปฏิบัติงานวิจัยหรือสัมมนาสามารถนำเวลาช่วงดังกล่าว มาคำนวณเป็นเวลาเพื่อเสนอขอเลื่อนตำแหน่งได้	2.855	1.001	ปานกลาง
	เฉลี่ยรวม	3.842	0.460	สูง

จากตาราง 4 พบว่าอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความพึงพอใจต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ ด้านการประเมินผลงานทางวิชาการ เฉลี่ยโดยส่วนรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า อาจารย์มีระดับความพึงพอใจสูงต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ ด้านการประเมินผลงานทางวิชาการในข้อ ผู้จบปริญญาโทมาแล้ว 5 ปี และผู้ที่จบปริญญาเอกมาแล้ว 2 ปี มีสิทธิ์เสนอขอเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้ การขอเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ ควรจะกระจายอำนาจให้วิทยาเขตพิจารณา การขอเลื่อนตำแหน่งผู้เสนอขอเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ ต้องมีชั่วโมงสอนประจำวิชาใดวิชาหนึ่งที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของมหาวิทยาลัย และต้องเสนอเอกสารประกอบการสอนเป็นหลัก ผู้เสนอขอเป็นศาสตราจารย์ต้องมีชั่วโมงสอนประจำวิชาใดวิชาหนึ่งที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของมหาวิทยาลัยและต้องเสนอเอกสารการสอนเป็นหลัก ผู้ที่ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์มาแล้ว 2 ปี มีสิทธิ์ขอเป็น

ศาสตราจารย์ได้ ผู้เสนอขอเป็นศาสตราจารย์ต้องมีชั่วโมงสอนประจำวิชาใดวิชาหนึ่งที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของมหาวิทยาลัย และต้องเสนอตำรางานแต่ง เรียบเรียงและงานวิจัยเป็นหลัก ผู้ขอเลื่อนตำแหน่งในปีใดจะต้องมีชั่วโมงสอนในปีการศึกษานั้น ๆ ถ้าไม่มีชั่วโมงสอน แต่มีชั่วโมงนิเทศการฝึกสอนมีสิทธิ์เสนอขอเลื่อนตำแหน่งได้ และมีระดับความพึงพอใจปานกลาง คือโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ ด้านการประเมินผลงานทางวิชาการในข้ออื่น ๆ

ตาราง 5 ความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ ด้านการให้ข้าราชการไปศึกษาฝึกอบรมและดูงานภายในประเทศ

ข้อที่	รายการ	N = 352		ระดับความ พึงพอใจ
		$\bar{X}$	S.D.	
29	ผู้ลาศึกษาต่อภายในประเทศต้องเป็นข้าราชการที่มีอายุไม่เกิน 45 ปี	2.864	0.969	ปานกลาง
30	ผู้ลาศึกษาต่อภายในประเทศต้องทำงานมาแล้วอย่างน้อย 1 ปี	3.043	0.973	ปานกลาง
31	ผู้ที่เคยลาศึกษาต่อจะต้องมีเวลาปฏิบัติราชการภายหลังจากการศึกษามาแล้วอย่างน้อย 1 ปี จึงจะมีสิทธิ์ขออนุมัติไปศึกษาต่อภายในประเทศได้อีก	2.960	0.980	ปานกลาง
32	ข้าราชการที่ลาไปศึกษาต่อภายในประเทศครั้งแรกโดยใช้เวลาราชการ ให้ลาได้ไม่เกินครั้งละ 2 ปี	2.918	0.929	ปานกลาง
33	การขอขยายเวลาศึกษาต่อแต่ละครั้ง จะขอขยายได้ครั้งละไม่เกิน 1 ปี	3.017	0.918	ปานกลาง
34	ข้าราชการที่ได้รับอนุมัติให้ลาศึกษาต่อภายในประเทศไม่เกิน 4-6 ปีจะได้รับเงินเดือนในระหว่างการลาไปศึกษา	4.111	0.962	สูง

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	N = 352		ระดับความ พึงพอใจ
		$\bar{X}$	S.D.	
35	ข้าราชการที่ได้รับอนุมัติให้ลาศึกษาต่อภายในประเทศ จะต้อง ทำสัญญาลาศึกษาต่อ ต่อผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานนั้น เป็น เวลาไม่น้อยกว่า 2 เท่าของเวลาที่ลา	2.994	0.961	ปานกลาง
36	ผู้ที่ไปศึกษาต่อภายในประเทศระหว่างเวลาราชการ โดย มิได้รับอนุมัติจะไม่สามารถนำวุฒินั้นมาขอรับวุฒิได้ และยัง อาจได้รับโทษทางวินัยด้วย	2.844	0.991	ปานกลาง
37	ในระหว่างลาศึกษาต่อ ผู้บังคับบัญชามีความประสงค์ให้ผู้ลา กลับมาปฏิบัติราชการผู้นั้นต้องกลับเข้ารับราชการทันที	2.739	0.970	ปานกลาง
38	ผู้ใดสำเร็จการศึกษาแล้ว ต้องรายงานตัวเพื่อกลับเข้าปฏิบัติ ราชการทันที	4.253	0.930	สูง
39	การลาไปฝึกอบรมภายในประเทศ เมื่อกลับมาต้องทำ รายงานเสนอพร้อมกับการมารายงานตัวกลับเข้า รับราชการ	4.210	0.865	สูง
40	ผู้ที่ลาไปศึกษาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า 6 เดือน จะมีสิทธิ์ได้รับเงินเดือนชั้น 1 ขึ้น ในปีที่กลับเข้ารับราชการ	3.099	1.075	ปานกลาง
	เฉลี่ยรวม	3.254	0.487	ปานกลาง

จากตาราง 5 พบว่าอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความพึงพอใจต่อ
โอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ ด้านการให้ข้าราชการไปศึกษาฝึกอบรมและปฏิบัติงานภายในประเทศ
เฉลี่ยโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า อาจารย์มีระดับความ
พึงพอใจสูงต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ ด้านการให้ข้าราชการไปศึกษาฝึกอบรมและงาน

ภายในประเทศในข้อ การไปศึกษาต่อที่ไม่เกิน 4-6 ปีจะได้รับเงินเดือนในระหว่างการไปศึกษา และเมื่อสำเร็จการศึกษา ต้องรายงานตัวเพื่อกลับเข้าปฏิบัติราชการทันที รวมทั้งในการไปฝึกอบรม เมื่อกลับมาต้องทำรายงานเสนอพร้อมกับการมารายงานตัวกลับเข้ารับราชการและมีระดับความพึงพอใจปานกลางคือโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ ด้านการให้ข้าราชการไปศึกษาฝึกอบรมและดูงานภายในประเทศในข้ออื่น ๆ

ตาราง 6 ความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ ด้านการให้ข้าราชการไปศึกษาฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ

ข้อที่	รายการ	N = 352		ระดับความ พึงพอใจ
		$\bar{x}$	S.D.	
41	ผู้ลาศึกษาต่อต่างประเทศ ในระดับปริญญาตรีต้องมีอายุไม่เกิน 35 ปี	2.815	0.997	ปานกลาง
42	ผู้ลาศึกษาต่อต่างประเทศ ในระดับปริญญาโท ขึ้นไปต้องมีอายุ ไม่เกิน 40 ปี	2.515	1.000	ปานกลาง
43	ผู้ที่ต้องการลาศึกษาต่อต่างประเทศต้องมี เวลาราชการไม่น้อยกว่า 1 ปี	3.320	0.985	ปานกลาง
44	การลาไปดูงาน ณ ต่างประเทศจะกระทำได้ ต้องถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหรือฝึกอบรม	3.028	1.037	ปานกลาง
45	ผู้ที่อยู่ในระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ จะลาไปศึกษาฝึกอบรมหรือดูงาน ณ ต่างประเทศไม่ได้	4.202	0.916	สูง
46	การลาไปดูงานและฝึกอบรมในประเทศระบอบการปกครองแบบสังคมนิยมจะต้องขอให้กระทรวงต่างประเทศพิจารณา ก่อนไม่น้อยกว่า 15 วันก่อนออกเดินทาง	2.881	0.959	ปานกลาง

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	N = 352		ระดับความ พึงพอใจ
		$\bar{X}$	S.D.	
47	การลาไปฝึกอบรมระยะสั้นไม่เกิน 1 ปี สามารถให้ ข้าราชการระดับ 5 ขึ้นไปเป็นผู้กำกับประกันได้	2.977	0.990	ปานกลาง
48	เมื่อผู้ลาศึกษาต่อผศสัญญา ผู้ลาศึกษาต่อและผู้กำกับประกัน จะต้องชดใช้ภายใน 30 วัน ถัดจากวันได้รับแจ้งจาก ผู้รับสัญญา	2.778	0.962	ปานกลาง
49	หากผู้กำกับประกันไม่ชำระหนี้ให้ภายในกำหนดหรือชำระไม่ ครบจะต้องเสียดอกเบี้ยจากเงินที่ไม่ได้ชำระในอัตราร้อยละ 15 ต่อปี	2.756	0.991	ปานกลาง
50	เมื่อกลับจากการไปฝึกอบรมต่างประเทศ ต้องทำรายงาน เสนอผู้บังคับบัญชาพร้อมกับรายงานตัวขอกลับเข้ารับราชการ	4.202	0.878	สูง
	เฉลี่ยรวม	3.147	0.470	ปานกลาง

จากตาราง 6 พบว่าอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความพึงพอใจต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ ด้านการให้ข้าราชการไปศึกษาฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศเฉลี่ยโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า อาจารย์มีระดับความพึงพอใจสูงต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ ด้านการให้ข้าราชการไปศึกษาฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศในข้อ ผู้ที่อยู่ในระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ จะลาไปศึกษาฝึกอบรมหรือดูงานต่างประเทศไม่ได้ และเมื่อรายงานตัวขอกลับเข้ารับราชการ จะต้องทำรายงานเสนอผู้บังคับบัญชาด้วย และมีระดับความพึงพอใจปานกลางต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ ด้านการให้ข้าราชการไปศึกษาฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศในข้ออื่น ๆ

ตาราง 7 ความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ ด้านการไปปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ

ข้อที่	รายการ	N = 352		ระดับความ พึงพอใจ
		$\bar{x}$	S.D.	
51	ผู้ที่ทำงานประจำติดต่อกันเป็นเวลานาน 6 ปี สามารถไป ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการได้	4.193	0.855	สูง
52	ระยะเวลา 6 ปีก่อนที่จะลาไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทางวิชาการนั้นจะต้องไม่รวมเวลาที่ไปศึกษาฝึกอบรมและ ดูงานหรือไปปฏิบัติงานวิจัย	4.645	0.987	สูง
53	การลาไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการกระทำได้ ในกรณีลาไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการภายใน ประเทศเท่านั้น	2.673	0.966	ปานกลาง
54	ผู้ที่ลาไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ต้องมีอายุ ไม่เกิน 57 ปี	4.702	1.015	สูง
55	ผู้ที่ลาไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ จะต้องไม่ เป็นผู้ที่อยู่ในระหว่างการถูกสอบสวนทางวินัย	4.244	0.875	สูง
56	การลาไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการครั้งแรก ให้อนุมัติได้ในระยะเวลาครั้งละไม่เกิน 12 เดือน	4.756	0.968	สูง
57	การลาไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการใน ประเทศ ไม่มีสิทธิ์ที่จะรับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนใด ๆ จากภายนอก	4.526	1.012	สูง

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	N = 352		ระดับความพึงพอใจ
		$\bar{X}$	S.D.	
58	หลังจากไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการแล้วเมื่อกลับมาทำงานจะต้องทำงานไม่น้อยกว่า 3 ปี จึงจะไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการได้อีกในเวลาไม่เกิน 6 เดือน	2.795	0.948	ปานกลาง
59	หลังจากไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการแล้วเมื่อกลับมาทำงานจะต้องทำงานไม่น้อยกว่า 6 ปี จึงจะไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการได้อีกไม่เกิน 12 เดือน	2.790	0.931	ปานกลาง
60	ผู้ที่อยู่ในระหว่างไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการถ้าต้องไปปฏิบัติงานต่างจังหวัดหรือนอกสถานที่ไม่สามารถจะเบิกค่าใช้จ่ายใด ๆ ทั้งสิ้น	2.750	0.964	ปานกลาง
61	ผู้ที่ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการจะต้องรายงานความก้าวหน้าทุก ๆ 3 เดือน เป็นลายลักษณ์อักษร ตามแบบฟอร์มที่มหาวิทยาลัยกำหนด	2.906	1.010	ปานกลาง
62	ผู้ที่ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ เมื่อโครงการเสร็จสมบูรณ์ ให้ส่งผลงานต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้นภายใน 1 เดือน	3.023	1.001	ปานกลาง
63	ผู้ที่ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขจะถูกดำเนินการอย่างไรอย่างหนึ่ง คือสั่งให้กลับเข้าปฏิบัติราชการประจำ ศักสิทธิ์ไม่ให้ไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการอีก ไม่พิจารณาความดีความชอบประจำปีและลงโทษทางวินัย	4.699	0.965	สูง

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	N = 352		ระดับความ
		$\bar{X}$	S.D.	พึงพอใจ
64	ผู้ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ จะต้องส่งผลงานที่สมบูรณ์ครบถ้วน ให้มหาวิทยาลัยเป็นจำนวน 30 ชุด	2.875	0.888	ปานกลาง
	เฉลี่ยรวม	3.684	0.510	สูง

จากตาราง 7 พบว่าอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความพึงพอใจต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ ด้านการไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ เฉลี่ยโดยส่วนรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า อาจารย์มีระดับความพึงพอใจสูงต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ ด้านการไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการในข้อระยะเวลาการปฏิบัติงาน ก็ต้องทำงานประจำติดต่อกันเป็นเวลานาน 6 ปีโดยไม่ไ้รวมเวลาไปศึกษา ฝึกอบรม คุ้งานหรือไปปฏิบัติงานวิจัย จึงขออนุมัติไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการได้ครั้งละไม่เกิน 12 เดือน ในระหว่างไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการไม่มีสิทธิ์ที่จะรับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนใด ๆ จากภายนอก ถ้าผู้ไปไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ จะถูกสั่งให้กลับเข้าปฏิบัติราชการ ศักสิทธิ์ไม่ให้ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการอีก หรืออาจไม่พิจารณาความดีความชอบประจำปี และลงโทษทางวินัยด้วย คุณสมบัติของผู้ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ต้องมีอายุไม่เกิน 57 ปี และไม่เป็นผู้ที่อยู่ในระหว่างการถูกสอบสวนทางวินัย และมีระดับความพึงพอใจปานกลางต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ ด้านการไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการในข้ออื่น ๆ

ตาราง 8 ความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ ด้านการปรับวุฒิ
ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย

ข้อที่	รายการ	N = 352		ระดับความ พึงพอใจ
		$\bar{X}$	S.D.	
65	ต้องกลับมาปฏิบัติราชการแล้วหลังจากไปศึกษาต่อและได้ รับวุฒิเพิ่มขึ้น	4.224	0.819	สูง
66	การปรับวุฒิกระทำไ้เมื่อยังมีขึ้นเงินเดือนต่ำกว่าวุฒิ ที่ได้รับเพิ่มขึ้น	3.068	1.027	ปานกลาง
67	วันที่ได้รับการปรับวุฒิต้อง ดำเนินการขอปรับวุฒิภายใน 60 วัน นับแต่วันรายงานตัวกลับ	4.168	0.846	สูง
68	วันที่ได้รับการปรับวุฒิต้องเป็นวันที่สภามหาวิทยาลัยอนุมัติ	2.892	0.984	ปานกลาง
69	วันที่ได้รับการปรับวุฒิต้องเป็นวันที่สำเร็จการศึกษา	2.943	1.025	ปานกลาง
70	วันที่ได้รับการปรับวุฒิ หากเกิน 60 วันจากวันที่สภาอนุมัติ จะถือว่าปรับวุฒิได้ตั้งแต่วันที่ทบวงได้รับเรื่อง	2.730	0.936	ปานกลาง
	เฉลี่ยรวม	3.338	0.493	ปานกลาง

จากตาราง 8 พบว่าอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความพึงพอใจต่อ
โอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ ด้านการปรับวุฒิข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย เฉลี่ยโดย
ส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า อาจารย์มีระดับความพึงพอใจสูง
ต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ ด้านการปรับวุฒิข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยในข้อ
การขอปรับวุฒิไ้จะต้องกลับเข้ามาปฏิบัติราชการแล้ว และจะขอปรับวุฒิไ้ภายใน 60 วัน
นับแต่วันรายงานตัวกลับ และมีระดับความพึงพอใจปานกลางต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ
ด้านการปรับวุฒิข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยในข้ออื่น ๆ

ตาราง 9 ความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ ด้านการวิจัย

ข้อที่	รายการ	N = 352		ระดับความ พึงพอใจ
		$\bar{X}$	S.D.	
71	นโยบายการวิจัยของมหาวิทยาลัยแบ่งกลุ่มวิจัยเป็น 2 กลุ่มดังนี้ กลุ่มทางวิทยาศาสตร์ และกลุ่มทางสังคมศาสตร์	2.849	0.944	ปานกลาง
72	โครงการวิจัย หัวหน้าโครงการต้องเป็นข้าราชการสาย ก หรือ ข ในสังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	2.923	0.950	ปานกลาง
73	หัวหน้าโครงการมีสิทธิ์ขอรับทุนสนับสนุนจากเงินงบประมาณ หรือเงินรายได้เพียงปีงบประมาณละ 1 โครงการ	2.866	0.953	ปานกลาง
74	ผู้ขอรับทุนวิจัย จะต้องส่งรายงานผลการดำเนินงานฉบับสมบูรณ์ของโครงการเพื่อให้เรียบร้อยก่อน จึงจะขอรับทุนวิจัยใหม่ได้	2.912	1.033	ปานกลาง
75	การเสนอโครงการต่อเนื่องมากกว่า 1 ปีขึ้นไป ต้องมีผู้ร่วมโครงการอย่างน้อย 3 คน	2.869	0.984	ปานกลาง
76	การเสนอโครงการต่อเนื่องมากกว่า 1 ปีขึ้นไป จะต้องทำแผนการ การดำเนินงานตลอดโครงการเสนอรองอธิการบดีฝ่ายวิจัย	3.011	0.981	ปานกลาง
77	คณะกรรมการพิจารณาโครงการมีสิทธิ์ระงับการให้ทุนในปีต่อไปได้ หากเห็นว่าผลงานที่ผ่านมาไม่ประสบผลสำเร็จ	4.162	0.902	สูง
78	หัวหน้าโครงการจะต้องเสนอโครงการผ่านหัวหน้าหน่วยงานตามลำดับจนถึงรองอธิการบดีฝ่ายวิจัย	4.057	0.944	สูง
79	หัวหน้าโครงการที่สังกัดอยู่ในวิทยาเขตส่วนกลาง กองคลัง จะเป็นผู้ขอเบิกเงินจากกรมบัญชีกลางให้	3.003	0.911	ปานกลาง

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อที่	รายการ	N = 352		ระดับความ พึงพอใจ
		$\bar{X}$	S.D.	
80	การเบิกเงินอุดหนุน หัวหน้าโครงการต้องเป็นผู้เก็บหลักฐาน การเบิกจ่ายเงินและต้องถ่ายเอกสารส่งยังกองแผนงาน	3.054	0.883	ปานกลาง
	เฉลี่ยรวม	3.171	0.568	ปานกลาง

จากตาราง 9 พบว่าอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความพึงพอใจต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ ด้านการวิจัย เฉลี่ยโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า อาจารย์มีระดับความพึงพอใจต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ ด้านการวิจัยในข้อ คณะกรรมการพิจารณาโครงการมีสิทธิ์ระงับการให้ทุนในปีต่อไปได้ หากเห็นว่าผลงานที่ผ่านมาไม่ประสบผลสำเร็จ และหัวหน้าโครงการจะต้องเสนอโครงการผ่านหน่วยงานตามลำดับชั้นจนถึงรองอธิการบดีฝ่ายวิจัย และมีระดับความพึงพอใจปานกลางต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ ด้านการวิจัยในข้ออื่น ๆ

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีต่อโอกาสก้าวหน้าทาง
วิชาการ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

ค่าน	โอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ	อาจารย์		ผู้ช่วย- ศาสตราจารย์		รองศาสตราจารย์	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1	การประเมินประสิทธิภาพการสอนและการปฏิบัติหน้าที่	3.031	0.537	3.120	0.525	3.148	0.681
2	การประเมินผลงานทางวิชาการ	2.984	0.471	3.008	0.443	3.688	0.501
3	การให้ข้าราชการไป						
	- ศึกษาฝึกอบรมและดูงานภายในประเทศ	3.795	0.486	3.282	0.458	3.314	0.591
	- ศึกษาฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ	3.716	0.508	3.156	0.425	3.207	0.533
4	การไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ	3.039	0.514	3.088	0.476	3.201	0.619
5	การปรับวุฒิข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย	3.607	0.527	3.344	0.480	3.402	0.444
6	การวิจัย	3.182	0.559	3.146	0.533	3.239	0.726
	เฉลี่ยรวม	3.682	0.397	3.163	0.358	3.425	0.431

ตาราง 10 พบว่าอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความพึงพอใจต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ เมื่อจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ ดังนี้ อาจารย์มีระดับความพึงพอใจต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ เฉลี่ยโดยส่วนรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนผู้ช่วยศาสตราจารย์มีระดับความพึงพอใจต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ เฉลี่ยโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง และตำแหน่งรองศาสตราจารย์กับศาสตราจารย์ มีระดับความพึงพอใจต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ เฉลี่ยโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า อาจารย์มีระดับความพึงพอใจสูงต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ ด้านการให้ข้าราชการไปศึกษาฝึกอบรมและดูงานภายในประเทศและต่างประเทศ ส่วนในด้านอื่น ๆ มีระดับความพึงพอใจปานกลางต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์มีระดับความพึงพอใจปานกลางต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการในทุก ๆ ด้าน และรองศาสตราจารย์กับ

ศาสตราจารย์มีระดับความพึงพอใจสูงต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ ด้านการประเมินผลงานทางวิชาการ ส่วนในด้านอื่น ๆ มีระดับความพึงพอใจปานกลางต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ
จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ด้าน	โอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ	ต่ำกว่าปริญญาเอก		ปริญญาเอก	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1	การประเมินประสิทธิภาพการสอนและการปฏิบัติหน้าที่	3.071	0.556	3.142	0.537
2	การประเมินผลงานทางวิชาการ	3.010	0.250	3.997	0.288
3	การให้ข้าราชการไป				
	- ศึกษาฝึกอบรมและปฏิบัติงานในประเทศไทย	3.247	0.491	3.272	0.479
	- ศึกษาฝึกอบรมและปฏิบัติงานต่างประเทศ	3.919	0.443	3.218	0.528
4	การไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ	3.688	0.518	3.684	0.494
5	การปรับวุฒิข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย	3.333	0.512	3.350	0.443
6	การวิจัย	3.189	0.571	3.124	0.562
	เฉลี่ยรวม	3.691	0.376	3.168	0.399

จากตาราง 11 พบว่าอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความพึงพอใจต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา ดังนี้ อาจารย์ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาเอก มีระดับความพึงพอใจต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ เฉลี่ยโดยส่วนรวมอยู่ในระดับสูง และอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอกมีระดับความพึงพอใจต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ เฉลี่ยโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาเอกมีระดับความพึงพอใจสูงต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ ด้านการให้ข้าราชการไปศึกษาฝึกอบรมและปฏิบัติงานต่างประเทศ กับด้านการไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ส่วนในด้านอื่น ๆ มีระดับความพึงพอใจ

ปานกลางต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ และอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอกมีระดับความพึงพอใจสูง
ต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ ด้านการประเมินผลงานทางวิชาการกับการไปปฏิบัติงาน
เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ส่วนในด้านอื่น ๆ มีระดับความพึงพอใจปานกลางต่อโอกาส
ก้าวหน้าทางวิชาการ

จากตาราง 12 พบว่าอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีความพึงพอใจต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ เมื่อจำแนกตามคณะ ดังนี้ อาจารย์ที่สังกัดคณะต่างกันมีระดับความพึงพอใจต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ เฉลี่ยโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์เป็นรายค้ำพบว่า อาจารย์ที่สังกัดคณะวิทยาศาสตร์มีระดับความพึงพอใจสูงต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ ในด้านการให้ข้าราชการไปศึกษาฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ ส่วนในค้ำอื่น ๆ มีระดับความพึงพอใจปานกลางต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ และอาจารย์ที่สังกัดคณะศึกษาศาสตร์มีระดับความพึงพอใจสูงต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ ในด้านการประเมินผลงานทางวิชาการกับค้ำการไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ส่วนในค้ำอื่น ๆ มีระดับความพึงพอใจปานกลางต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ และอาจารย์ที่สังกัดคณะพลศึกษา คณะแพทยศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันและสำนักมีระดับความพึงพอใจปานกลางต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการในทุก ๆ ค้ำ

ตอนที่ 2 เปรียบเทียบความพึงพอใจของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ ในแต่ละค้ำรวม 6 ค้ำ โดยจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ วุฒิการศึกษา และคณะ

ตาราง 13 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความพึงพอใจที่มีต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ
ของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
<u>การประเมินประสิทธิภาพการสอนและการปฏิบัติหน้าที่</u>				
ระหว่างกลุ่ม	2	0.754	0.377	1.243
ภายในกลุ่ม	349	105.835	0.303	
<u>การประเมินผลงานทางวิชาการ</u>				
ระหว่างกลุ่ม	2	0.201	0.100	0.472
ภายในกลุ่ม	439	74.103	0.212	
<u>การให้ข้าราชการไป</u>				
- <u>ศึกษาฝึกอบรมและปฏิบัติงานภายในประเทศ</u>				
ระหว่างกลุ่ม	2	0.737	0.369	1.557
ภายในกลุ่ม	349	82.618	0.237	
- <u>ศึกษาฝึกอบรมและปฏิบัติงานต่างประเทศ</u>				
ระหว่างกลุ่ม	2	0.297	0.148	0.670
ภายในกลุ่ม	349	77.221	0.221	
<u>การโน้มน้าวใจงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ</u>				
ระหว่างกลุ่ม	2	0.867	0.433	1.670
ภายในกลุ่ม	349	90.574	0.260	
<u>การปฏิบัติงานข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย</u>				
ระหว่างกลุ่ม	2	0.304	0.152	0.623
ภายในกลุ่ม	349	84.996	0.244	
<u>การวิจัย</u>				
ระหว่างกลุ่ม	2	0.328	0.164	0.507
ภายในกลุ่ม	349	113.080	0.324	
ค่าเฉลี่ยรวม ระหว่างกลุ่ม	2	0.364	0.182	1.248
ภายในกลุ่ม	349	50.899	0.146	

จากตาราง 13 พบว่าอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกัน คือ อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์กับศาสตราจารย์ มีความพึงพอใจต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการทั้ง 6 ด้าน ทั้งนี้ เมื่อวิเคราะห์เฉลี่ยโดยรวมทุกด้านแล้ว แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และวิเคราะห์ในแต่ละด้านพบว่า อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการต่างกันมีความพึงพอใจต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน

ตาราง 14 เปรียบเทียบความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาเอกและอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอกที่มีต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ

ความพึงพอใจต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ	N	X	S.D.	t
<u>การประเมินประสิทธิภาพการสอนและการปฏิบัติหน้าที่</u>				
ต่ำกว่าปริญญาเอก	252	3.071	0.556	-1.08
ปริญญาเอก	100	3.142	0.537	
<u>การประเมินผลงานทางวิชาการ</u>				
ต่ำกว่าปริญญาเอก	252	3.010	0.250	2.22*
ปริญญาเอก	100	3.997	0.288	
<u>การให้ข้าราชการไป</u>				
- <u>ศึกษาฝึกอบรมและดูงานภายในประเทศ</u>				
ต่ำกว่าปริญญาเอก	252	3.247	0.491	-0.42
ปริญญาเอก	100	3.272	0.479	
- <u>ศึกษาฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ</u>				
ต่ำกว่าปริญญาเอก	252	3.919	0.443	-1.65
ปริญญาเอก	100	3.218	0.528	

ตาราง 14 (ต่อ)

ความพึงพอใจต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ		N	X	S.D.	t
<u>การไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ</u>					
ต่ำกว่าปริญญาเอก		252	3.688	0.518	0.23
ปริญญาเอก		100	3.684	0.494	
<u>การปรับวุฒิข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย</u>					
ต่ำกว่าปริญญาเอก		252	3.333	0.512	-0.30
ปริญญาเอก		100	3.350	0.443	
<u>การวิจัย</u>					
ต่ำกว่าปริญญาเอก		252	3.189	0.571	0.97
ปริญญาเอก		100	3.124	0.562	
ค่าเฉลี่ยรวม	ต่ำกว่าปริญญาเอก	252	3.691	0.376	-0.38
	ปริญญาเอก	100	3.168	0.399	

จากตาราง 14 พบว่าอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน คือ อาจารย์วุฒิต่ำกว่าปริญญาเอกและอาจารย์วุฒิปริญญาเอก มีความพึงพอใจต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการทั้ง 6 ด้าน ดังนี้ เมื่อวิเคราะห์เฉลี่ยโดยส่วนรวมทุกด้านแล้ว แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อวิเคราะห์ในแต่ละด้านพบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ ในด้านการประเมินผลงานทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในด้านอื่น ๆ มีความพึงพอใจต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 15 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของความพึงพอใจที่มีต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ
ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวนคณาจารย์

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
<u>การประเมินประสิทธิภาพการสอนและการปฏิบัติหน้าที่</u>				
ระหว่างกลุ่ม	7	2.920	0.417	1.384
ภายในกลุ่ม	344	103.668	0.301	
<u>การประเมินผลงานทางวิชาการ</u>				
ระหว่างกลุ่ม	7	1.310	0.187	0.882
ภายในกลุ่ม	344	72.994	0.212	
<u>การให้ข้าราชการไป</u>				
<u>- ศึกษาฝึกอบรมและดูงานภายในประเทศ</u>				
ระหว่างกลุ่ม	7	2.493	0.356	1.515
ภายในกลุ่ม	344	80.862	0.235	
<u>- ศึกษาฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ</u>				
ระหว่างกลุ่ม	7	1.766	0.252	1.146
ภายในกลุ่ม	344	75.752	0.220	
<u>การไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ</u>				
ระหว่างกลุ่ม	7	3.322	0.475	1.853
ภายในกลุ่ม	344	88.119	0.256	
<u>การรับขวัญข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย</u>				
ระหว่างกลุ่ม	7	1.910	0.273	1.126
ภายในกลุ่ม	344	83.389	0.242	
<u>การวิจัย</u>				
ระหว่างกลุ่ม	7	4.793	0.685	1.169
ภายในกลุ่ม	344	108.616	0.316	
ค่าเฉลี่ยรวม	7	1.528	0.685	1.510
	344	49.734	0.145	

จากตาราง 15 พบว่าอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่สังกัดคณะต่างกัน คือ คณะพลศึกษา คณะแพทยศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย และสถาบันกษัตริย์ มีความพึงพอใจต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการทั้ง 6 ด้าน ดังนี้ เมื่อวิเคราะห์เฉลี่ยโดยส่วนรวมทุกด้านแล้ว แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และวิเคราะห์ในแต่ละด้านพบว่า อาจารย์ที่สังกัดคณะต่างกันมีความพึงพอใจต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษากันคว้า

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ 6 ด้านคือ ด้านการประเมินประสิทธิภาพการสอนและการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการประเมินผลงานทางวิชาการ ด้านการให้ข้าราชการไปศึกษาฝึกอบรมและดูงานภายในประเทศและต่างประเทศ ด้านการไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ด้านการรับวุฒิข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย และด้านการวิจัย

2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ วุฒิกการศึกษา และคณะ

กลุ่มตัวอย่างและวิธีดำเนินการกันคว้า

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ อาจารย์สังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จำนวน 395 คน ซึ่งประกอบด้วย คณะพลศึกษา 19 คน คณะแพทยศาสตร์ 20 คน คณะมนุษยศาสตร์ 71 คน คณะวิทยาศาสตร์ 103 คน คณะศึกษาศาสตร์ 85 คน คณะสังคมศาสตร์ 51 คน บัณฑิตวิทยาลัย 11 คน และสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยากับสำนักหอสมุด 35 คน

เครื่องมือ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่วัดความพึงพอใจของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ จำนวน 6 ด้านคือ ด้านการประเมินประสิทธิภาพการสอนและการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการประเมินผลงานทางวิชาการ ด้านการให้ข้าราชการไปศึกษาฝึกอบรมและดูงานภายในประเทศและต่างประเทศ ด้านไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ด้านการรับวุฒิข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย และด้านการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้วิธีการทางสถิติโดยอาศัยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS-X ดังนี้

1. หากำคะแนนเฉลี่ยรายข้อและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการวิเคราะห์ข้อมูล
เกี่ยวกับความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการของอาจารย์
2. หากำคะแนนเฉลี่ยรายด้านและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการวิเคราะห์ข้อมูล
เกี่ยวกับความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ แล้วประเมินระดับคะแนนเฉลี่ยรวม
รายด้าน
3. ใช้เกณฑ์ประเมินค่าความถี่เห็น ประเมินระดับความพึงพอใจในโอกาสก้าวหน้า
ทางวิชาการของอาจารย์ในระดับคุณภาพสูง ปานกลาง และต่ำ
4. เปรียบเทียบความพึงพอใจของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
ในค้ำต่าง ๆ 6 ค้ำ ระหว่างตัวแปร ค้ำแห่งทางวิชาการ วุฒิกการศึกษาและคณะ โดยใช้
ค่าสถิติ t และค่าสถิติ F

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ความพึงพอใจของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีต่อ
โอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ มีระดับความพึงพอใจเฉลี่ยโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง
โดยมีความพึงพอใจต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการเป็นรายข้อ ในแต่ละค้ำสรุปได้ดังนี้
 - 1.1 ค้ำการประเมินประสิทธิภาพการสอนและการปฏิบัติหน้าที่ พบว่าอาจารย์
มีระดับความพึงพอใจปานกลาง
 - 1.2 ค้ำการประเมินผลงานทางวิชาการ พบว่าอาจารย์มีระดับความพึงพอใจสูง
 - 1.3 ค้ำการให้ข้าราชการไปศึกษาฝึกอบรมและดูงานภายในประเทศและ
ต่างประเทศ พบว่าอาจารย์มีระดับความพึงพอใจปานกลาง
 - 1.4 ค้ำการไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ พบว่าอาจารย์มีระดับ
ความพึงพอใจสูง
 - 1.5 ค้ำการปรับวุฒิข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พบว่าอาจารย์มีระดับ

ความพึงพอใจปานกลาง

1.6 ด้านการวิจัย พบว่าอาจารย์มีระดับความพึงพอใจปานกลาง

2. การเปรียบเทียบความพึงพอใจของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ วุฒิการศึกษา และคณะ ปรากฏผลดังนี้

2.1 ความพึงพอใจที่มีต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการของอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่ง อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์กับศาสตราจารย์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลไม่สอดคล้องกับสมมุติฐาน

2.2 ความพึงพอใจที่มีต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการของอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาเอกและปริญญาเอก ในด้านการประเมินผลงานทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับสมมุติฐาน

สำหรับความพึงพอใจที่มีต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการของอาจารย์ ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาเอกและปริญญาเอก ในด้านการประเมินประสิทธิภาพการสอนและการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการให้ข้าราชการไปศึกษาฝึกอบรมและดูงานภายในประเทศและต่างประเทศ ด้านการไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ด้านการปรับวุฒิข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย และด้านการวิจัย แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลในค้ำดังกล่าวข้างต้น ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐาน

2.3 ความพึงพอใจที่มีต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการของอาจารย์ที่สังกัดคณะ ต่างกัน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลไม่สอดคล้องกับสมมุติฐาน

อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของอาจารย์ ที่มีต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ปรากฏว่ามีประเด็นที่สำคัญควรแก่การนำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

ด้านการประเมินประสิทธิภาพการสอนและการปฏิบัติหน้าที่ เจริญโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง จึงอาจกล่าวได้ว่า หลักเกณฑ์ในการพิจารณาผลการปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์ในช่วงระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นหลักเกณฑ์กลาง ๆ ที่เป็นไปตามความคาดหวังของอาจารย์พอสมควร เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อมีข้อน่าสังเกตดังนี้ อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาโทเมื่อแรกบรรจุเป็นข้าราชการระดับ 4 ทำงานในตำแหน่งไม่น้อยกว่า 2 ปี ขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนเป็นระดับ 5 ได้ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากการเข้าสู่ตำแหน่งอาจารย์ของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย จะต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติการศึกษาอย่างต่ำปริญญาโท ดังนั้น จะเห็นได้ว่าอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาโทจะมีมากกว่าวุฒิกศษาระดับอื่น ๆ ประกอบกับระยะเวลาในการประเมินเพื่อเลื่อนระดับ เป็นระยะเวลาที่ไม่นานเกินไปนัก

ด้านการประเมินผลงานทางวิชาการ เจริญโดยส่วนรวมอยู่ในระดับสูง จึงอาจกล่าวได้ว่าหลักเกณฑ์ดังกล่าว ได้เอื้ออำนวยและเสริมสร้างบรรยากาศ ทางวิชาการให้อาจารย์เสนอผลงานใหม่ ๆ ออกมา เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อมีข้อน่าสังเกตดังนี้ อาจารย์จบปริญญาโทมาแล้ว 5 ปี มีสิทธิ์เสนอขอเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้ กับอาจารย์จบปริญญาเอกมาแล้ว 2 ปี มีสิทธิ์เสนอขอเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้ และควรกระจายอำนาจให้วิทยาเขตพิจารณาผลงานทางวิชาการ ในการขอเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้ การขอเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ต้องมีชั่วโมงสอนประจำวิชาใดวิชาหนึ่งที่กำหนดไว้ในหลักสูตร และต้องเสนอเอกสารประกอบการสอนเป็นหลักสาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก อาจารย์ที่ขอตำแหน่งเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ควรจะมีประสบการณ์ในการสอนและการเขียนตำราพอสมควร ก่อนจะเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ ส่วนการขอเป็นรองศาสตราจารย์ ก็เช่นเดียวกันกับการขอเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์

ด้านการให้ข้าราชการไปศึกษาฝึกอบรมและดูงานภายในประเทศและต่างประเทศ เจริญโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง จึงอาจกล่าวได้ว่า หลักเกณฑ์ดังกล่าวได้เปิดโอกาสให้อาจารย์ได้แสวงหาความรู้และประสบการณ์ทางวิชาการพอสมควร เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อมีข้อน่าสังเกตดังนี้ การให้ข้าราชการที่ได้รับอนุมัติให้ลาศึกษาต่อภายในประเทศให้ลาศึกษาต่อได้ไม่เกิน 4 - 6 ปี ถ้าเกินกว่า 6 ปีจะไม่ได้รับเงินเดือนในระหว่างการลา

และเมื่อสำเร็จการศึกษาจะต้องรายงานตัวกลับเข้ารับราชการทันที สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก การที่ข้าราชการได้ลาศึกษาต่อนั้นไม่ต้องมาปฏิบัติหน้าที่ ดังนั้น ภาระหน้าที่ที่ทำอยู่จึงตกกับผู้ที่ทำงานอยู่ด้วยกัน เมื่อได้ลาศึกษาต่อจึงควรจะได้รับเรียนให้จบตามที่กำหนดไว้ เพื่อกลับมาปรับปรุงและพัฒนางานในตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบอยู่ ส่วนการลาไปฝึกอบรมภายในประเทศและต่างประเทศ เมื่อกลับต้องทำรายงานเสนอพร้อมกับการมารายงานตัวเข้ารับราชการ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากข้าราชการ ที่ได้รับอนุมัติให้ไปฝึกอบรมได้รับประสบการณ์และความรู้เพิ่มขึ้นจึงควรเขียนรายงานเผยแพร่ให้เพื่อนร่วมงานได้ทราบว่า ได้ความรู้และประสบการณ์อะไรมาบ้าง

ด้านการไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ เฉลี่ยโดยส่วนรวมอยู่ในระดับสูง จึงอาจกล่าวได้ว่า หลักเกณฑ์ที่ใช้อยู่เป็นหลักเกณฑ์ที่อาจารย์ส่วนใหญ่พึงพอใจ ในการนำมาใช้พิจารณาให้ข้าราชการ ได้ลาไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อมีข้อน่าสังเกตดังนี้ ผู้ที่จะไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการได้ จะต้องทำงานติดต่อกันมาเป็นเวลานาน 6 ปี โดยไม่รวมเวลาที่เป็นนักศึกษาฝึกอบรมและดูงานหรือไปปฏิบัติงานวิจัย ซึ่งผู้ไปจะต้องมีอายุไม่เกิน 57 ปี ในระหว่างการไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ต้องไม่เป็นผู้ที่อยู่ในระหว่างการถูกสอบสวนทางวินัย ไปได้ครั้งละไม่เกิน 12 เดือน ซึ่งผู้ไปจะต้องไม่รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนใด ๆ จากภายนอก ถ้าผู้ไปไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขจะถูกสั่งให้กลับเข้าปฏิบัติราชการหรือคักสิทธิ์ ไม่ให้ไปอีกและอาจไม่พิจารณาความดีความชอบประจำปีหรือลงโทษทางวินัยก็ได้ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้ที่ได้ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการถือว่าได้ไปทำวิจัย โดยไม่ต้องทำงานและไม่ต้องทำสัญญาผูกพันกับทางมหาวิทยาลัย

ด้านการปรับวุฒิข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย เฉลี่ยโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลางจึงอาจกล่าวได้ว่า หลักเกณฑ์ดังกล่าวเหมาะสมพอสมควร เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อมีข้อน่าสังเกตดังนี้ ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยจะขอปรับวุฒิได้ต้องกลับเข้ารับราชการก่อน และถ้าทำเรื่องขอปรับวุฒิภายใน 60 วัน หลังจากที่ได้กลับเข้ารับราชการก็จะได้รับการปรับภูมิตั้งแต่วันที่ข้าราชการผู้นั้นสำเร็จการศึกษา แต่ไม่ก่อนวันรายงานตัวกลับเข้ารับราชการ

ด้านการวิจัย เจลี่ยโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง จึงอาจกล่าวได้ว่าหลักเกณฑ์ดังกล่าวได้เอื้ออำนวยพอสมควร เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อมีข้อนำสังเกตดังนี้ การเสนอโครงการวิจัยต้องเป็นไปตามสายงาน และคณะกรรมการพิจารณาโครงการมีสิทธิ์ระงับการให้ทุนได้ หากเห็นว่าผลงานที่ผ่านมาไม่ประสบผลสำเร็จ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการเสนอโครงการควรเป็นไปตามขั้นตอน เพื่อประโยชน์ในการพิจารณากลับรองการให้ทุนวิจัย

นอกจากนี้อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการในตำแหน่ง ๆ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหลักเกณฑ์โอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ ด้านการประเมินประสิทธิภาพการสอนและการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการให้ข้าราชการไปศึกษาฝึกอบรมและดูงานภายในประเทศและต่างประเทศ ด้านการปรับวุฒิข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย และด้านการวิจัย เป็นหลักเกณฑ์ที่ได้ผ่านการพิจารณากลับรองจากคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย (ก.ม.) แล้ว และคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยเหล่านี้ก็คือ ตัวแทนของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย (กฎหมาย ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2519 : 11 - 13) หลักเกณฑ์ที่นำมาใช้จึงเป็นหลักเกณฑ์ที่มีความยุติธรรมและเหมาะสม สำหรับให้ถือปฏิบัติตามนโยบายบริหารงานมหาวิทยาลัย ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ เซอร์ชเบอร์ก (สุเมธ เคียววิศเรศ 2525 : 132 อ้างอิงมาจาก Herzberg. n.d.) ซึ่งกล่าวว่า การบริหารที่ยุติธรรมและมีประสิทธิภาพจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้น ความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ ด้านการประเมินประสิทธิภาพการสอนและการปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์โดย ก.ม.. ได้ใช้เกณฑ์ในการพิจารณาจาก คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบ และคุณธรรม ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์แน่ชัดและเป็นกลางพอสมควร ในการพิจารณาการประเมินประสิทธิภาพการสอนและการปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์ นอกจากนี้มหาวิทยาลัยยังมีนโยบายส่งเสริมอาจารย์ เมื่ออาจารย์ปฏิบัติงานไประยะหนึ่ง สามารถไปศึกษาฝึกอบรมและดูงานภายในประเทศและต่างประเทศได้อีก ในการไปศึกษาฝึกอบรมและดูงานแต่ละครั้ง อาจารย์ผู้ไปศึกษาฝึกอบรมและดูงานแล้วจะต้องกลับมารับราชการใช้ทุน การทำสัญญาในการไปศึกษาฝึกอบรมและดูงานภายในประเทศ หลักเกณฑ์

ที่ใช้อยู่เป็นที่พึงพอใจของอาจารย์พอสมควร เพราะหลักเกณฑ์ดังกล่าวมีความคล่องตัวในทางปฏิบัติ แต่ในขณะที่เดียวกันการทำสัญญาในการไปศึกษาฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ หลักเกณฑ์ในการทำสัญญาค้ำประกันยังไม่เป็นที่พึงพอใจของอาจารย์ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยต้องมีมาตรการที่รัดกุม ในการทำสัญญาไปศึกษาฝึกอบรมและดูงานต่างประเทศ เพราะถ้าหากอาจารย์ไม่กลับมารับราชการตามสัญญา มหาวิทยาลัยก็จำเป็นต้องฟ้องร้องเรียกให้ชดเชยเงินตามสัญญา มหาวิทยาลัยก็จำเป็นต้องจ่ายเงินงบประมาณ เป็นค่าธรรมเนียมศาล ซึ่งเงินจำนวนนี้ไม่น่าจะสูญเสีย ถ้าหากจะได้มีมาตรการอย่างรัดกุม หรือมหาวิทยาลัยสร้างแรงจูงใจอื่น ๆ ที่จะให้ข้าราชการเกิดจิตสำนึกในความรับผิดชอบ ที่จะกลับมาทำงานชดเชยหนี้ตามพันธสัญญา แต่อย่างไรก็ตามมหาวิทยาลัยก็ยังส่งเสริมให้มีการไปศึกษาฝึกอบรมและดูงาน เพื่อสร้างบรรยากาศทางวิชาการและเป็นการเสริมสร้างกำลังใจในการทำงาน ปิญญู สาธร กล่าวว่า การส่งเสริมให้ข้าราชการ ได้มีโอกาสไปศึกษาต่อ ถือว่าเป็นกิจกรรมสำคัญประการหนึ่งในกระบวนการบริหารบุคคลสมัยใหม่ โดยเฉพาะบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่ทางการศึกษา ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับการให้การศึกษาอบรม การให้โอกาสแก่อาจารย์เพื่อศึกษาต่อหรือฝึกอบรม จะทำให้อาจารย์มีความเชี่ยวชาญในการทำงาน ทำให้เกิดความมั่นใจในตัวเอง เข้าใจจุดมุ่งหมายในการทำงานดีขึ้น และโอกาสที่จะได้เลื่อนฐานะก็มีมากขึ้น สิ่งเหล่านี้เป็นเรื่องจำเป็น และเป็นผลตอบแทนที่ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริม เพราะนอกจากจะเป็นการเสริมสร้างกำลังใจแล้ว ยังเป็นการสร้างบรรยากาศทางวิชาการ (ปิญญู สาธร 2520 : 25) เมื่ออาจารย์กลับมาจากการไปศึกษาฝึกอบรมและดูงาน ก็สามารถนำวุฒิการศึกษาที่จบมา มาขอรับวุฒิได้ในกรณีเงินเดือนของอาจารย์ผู้นั้นยังไม่ถึงขั้นต่ำของวุฒิการศึกษาที่ได้รับมา

นอกจากนี้โอกาสก้าวหน้าทางวิชาการอีกด้านหนึ่งก็คือ ด้านการวิจัย ซึ่งถือได้ว่าเป็นหน้าที่หลักรองจากงานด้านการสอนของอาจารย์ในระดับมหาวิทยาลัย สิปปนนท์ เกตุทัต พบว่าอาจารย์ยังขาดประสบการณ์และขาดการฝึกอบรมด้านการวิจัย (สิปปนนท์ เกตุทัตและคนอื่น ๆ 1977 : 16-17) แต่ในปัจุบันมหาวิทยาลัย กำลังตื่นตัวกับการสนับสนุนให้อาจารย์ทำการวิจัยมากขึ้น ดังมติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ 6/2530 ลงวันที่ 23 กรกฎาคม 2530 ให้อนุมัติให้มี รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยอีกตำแหน่งหนึ่ง

ซึ่งงานของฝ่ายวิจัย มีทั้งงานสนับสนุนการวิจัยของอาจารย์และนิสิต งานวิจัยตามความต้องการของสังคม งานวิจัยร่วมกับต่างประเทศ งานทุนอุดหนุนการวิจัย และงานเผยแพร่ผลงานวิจัย (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2530 : 4) จากสาเหตุดังกล่าวแล้วข้างต้น อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒจึงมีความพึงพอใจ ในระดับปานกลางต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ ทั้ง 4 ด้านที่กล่าวมาแล้ว นอกจากนี้ยังพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ยังไม่รู้ว่ามหาวิทยาลัยได้รับรวมหลักเกณฑ์ และระเบียบ การให้ทุนอุดหนุนโครงการวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนจากเงินงบประมาณแผ่นดินและงบประมาณเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อสนับสนุนในการทำวิจัย เอกสารที่มหาวิทยาลัยจัดทำขึ้นดังกล่าวข้างต้นรู้จักกันในหมู่อาจารย์บางท่านเท่านั้น ซึ่งแสดงให้เห็นว่ายังขาดการประชาสัมพันธ์ที่ดี ในด้านการเผยแพร่ข่าวสารด้านการวิจัยอย่างทั่วถึง

2. อาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง ต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการในด้าน การประเมินผลงานทางวิชาการ และด้านการไปปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ หลักเกณฑ์ ก.ม. กำหนดให้ใช้เป็นหลักเกณฑ์ที่เอื้ออำนวยให้อาจารย์เสนอผลงานทางวิชาการ ซึ่งบรรยากาศทางวิชาการที่อิสระและเสรี ก็อาจมีส่วนหลักคั่นให้อาจารย์สร้างผลงานทางวิชาการ เพื่อขอเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการได้อย่างเต็มที่ ซึ่งการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น จะได้รับการเลื่อนระดับและขึ้นเงินเดือนสูงขึ้นด้วย สิ่งเหล่านี้มีส่วนสนับสนุนให้อาจารย์เสนอผลงานใหม่ ๆ หรืองานริเริ่มอย่างอื่นที่ยังผลให้เกิดความก้าวหน้าทางวิชาการมากขึ้น ประกอบกับหลักเกณฑ์การประเมินผลงานทางวิชาการที่ปฏิบัติอยู่ไม่ยุ่งยากซับซ้อนมากนัก จากเหตุผลความเป็นจริงและความเหมาะสมของหลักเกณฑ์การประเมินผลงานทางวิชาการดังกล่าว อาจารย์จึงมีความพึงพอใจต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ บ้างสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสถียร คามิศักดิ์ พบว่าคณาจารย์มีความเห็นด้วยกับหลักเกณฑ์การประเมินผลงานทางวิชาการ (เสถียร คามิศักดิ์ 2529 : 124-125) นอกจากนี้อาจารย์มีความพึงพอใจสูงต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ ด้านการไปปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเมื่ออาจารย์ได้ปฏิบัติ

หน้าที่งานประจำติดต่อกันมาเป็นเวลานานพอสมควร ควรจะได้มีโอกาสออกไปปฏิบัติงานเพื่อ
 เพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการครั้งหนึ่ง ดังแนวความคิดของ กัท กล่าวไว้ตอนหนึ่งว่า "อาจารย์
 ในสถาบันอุดมศึกษาจะต้องทำงานในสถาบันนานไม่ควรมีการโยกย้ายเปลี่ยนงาน จึงจำเป็นที่
 จะต้องมีการปรับปรุงสมรรถภาพในการทำงานและความสามารถประจำตัว การสนับสนุนให้
 ไปเพิ่มพูนความรู้จึงเป็นการช่วยให้อาจารย์ได้ตื่นตัวในวิชาชีพของตน โดยเฉพาะในด้านการ
 เรียนการสอน อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษามีบทบาทสำคัญในฐานะเป็นครู มีหน้าที่สำคัญคือ
 การถ่ายทอดความรู้ ดังนั้นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาควรให้ความสนใจและเรียนรู้ โดย
 การจัดให้มีการเรียนรู้ระหว่างปฏิบัติการ (Guff. 1975 : 9), ทั้งนี้เป็นการเสริมสร้าง
 สมรรถภาพการทำงานของอาจารย์ให้ดีขึ้น เพราะการทำงานเป็นเวลานาน ๆ อาจทำให้
 ความรู้ ความชำนาญอ่อนลง การได้เปลี่ยนงานเป็นครั้งคราวทำให้เกิดความพึงพอใจในการ
 ทำงาน และหลักเกณฑ์ในการให้ข้าราชการไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ เปิด
 โอกาสให้อาจารย์อย่างเสรี ในการแสวงหาโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการในด้านการไปปฏิบัติ
 งานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ โดยไม่มีพันธะผูกพันใด ๆ ในระหว่างการไปปฏิบัติงาน
 เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ดังจะเห็นได้ว่าทุกฝ่ายมองเห็นความดีที่จะได้รับการใช้
 หลักเกณฑ์โอกาสก้าวหน้าทางวิชาการสอดคล้องกัน

3. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
 ที่ดำรงตำแหน่ง อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์กับศาสตราจารย์
 ที่มีต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงว่า
 อาจารย์ที่ดำรงตำแหน่ง อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์กับ
 ศาสตราจารย์ มีความพึงพอใจต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ ไม่แตกต่างกันหรือคล้ายกัน
 สาเหตุสำหรับกรณีนี้อาจเป็นเพราะว่า ก.ม. ได้กำหนดมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งและ
 กำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของผู้ดำรงตำแหน่ง อาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และ
 รองศาสตราจารย์กับศาสตราจารย์ ไว้เป็นแนวให้ปฏิบัติเช่นเดียวกัน จึงทำให้ทุกฝ่ายมอง
 เห็นข้อดีที่จะได้รับการใช้หลักเกณฑ์โอกาสก้าวหน้าทางวิชาการเหมือนกัน

4. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา อาจารย์วุฒิต่ำกว่าปริญญาเอกและอาจารย์วุฒิปริญญาเอก ที่มีต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ ในด้านการประเมินประสิทธิภาพการสอนและการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการให้ข้าราชการไปศึกษาฝึกอบรมและดูงานภายในประเทศและต่างประเทศ ด้านการไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ด้านการปรับวุฒิข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย และด้านการวิจัย แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงแสดงว่าอาจารย์วุฒิต่ำกว่าปริญญาเอกและอาจารย์วุฒิปริญญาเอก ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีความพึงพอใจต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ ในด้านการประเมินประสิทธิภาพการสอนและการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการให้ข้าราชการไปศึกษาฝึกอบรมและดูงานภายในประเทศและต่างประเทศ ด้านการปรับวุฒิข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยและด้านการวิจัย ไม่แตกต่างกันหรือคล้ายคลึงกัน การที่อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ได้มองภาพรวมของโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ ไม่แตกต่างกันเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ไม่ก่อให้เกิดการได้เปรียบและเสียเปรียบต่างกันมากสำหรับอาจารย์ที่มีวุฒิต่างกัน นั่นคือ หลักเกณฑ์ของโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการที่ใช้อยู่ ได้เอื้ออำนวยให้อาจารย์ที่มีวุฒิต่างกันมีความเท่าเทียมกัน คือมีความยุติธรรมพอสมควร

ส่วนโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการด้านการประเมินผลงานทางวิชาการ ของอาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน คือ อาจารย์วุฒิต่ำกว่าปริญญาเอก และ อาจารย์วุฒิปริญญาเอก มีความพึงพอใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั้นแสดงถึงว่าอาจารย์วุฒิต่ำกว่าปริญญาเอกพึงพอใจปานกลางกับหลักเกณฑ์ด้านการประเมินผลงานทางวิชาการ ส่วนอาจารย์วุฒิปริญญาเอกมีความพึงพอใจกับหลักเกณฑ์ด้านการประเมินผลงานทางวิชาการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระเบียบ กฎเกณฑ์ ที่กำหนดไว้ในด้านการประเมินผลงานทางวิชาการ ได้เอื้ออำนวยให้กับอาจารย์วุฒิปริญญาเอกมากกว่าอาจารย์วุฒิต่ำกว่าปริญญาเอกอย่างเห็นได้ชัด ในเรื่องของระยะเวลาที่ระดับวุฒิการศึกษาในการขอเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ นั่นคือ อาจารย์วุฒิต่ำกว่าปริญญาเอกและอาจารย์วุฒิปริญญาเอก มีความพึงพอใจแตกต่างกัน โดยอาจารย์วุฒิต่ำกว่า

ปริญญาเอกและอาจารย์วุฒิปริญญาเอก ต่างก็คาดคะเนการประเมินคุณค่าของโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ ไปคนละอย่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ~~ทวิงกมล~~ ชาวละเอียดย พบว่า อาจารย์วุฒิปริญญาเอก จะมีข้อได้เปรียบในเรื่องการสร้างผลงานของตำแหน่งทางวิชาการอยู่มาก เพราะคุ้นเคยกับการสอน การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ และการวิจัย ประกอบกับอาจารย์วุฒิปริญญาเอกมักจะรับผิดชอบการสอนรายวิชาระดับสูงเช่น ปริญญาโทและปริญญาเอก ทำให้ต้องศึกษาค้นคว้าอยู่เสมอ การสร้างผลงานทางวิชาการ เพื่อขอเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการทำได้ง่ายและรวดเร็วกว่าอาจารย์วุฒิต่ำกว่าปริญญาเอก จึงทำให้สามารถเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการได้ และบางท่านอาจจะได้รับเพิ่มเงินเดือนตามตำแหน่งทางวิชาการถึง 3 ขั้น ซึ่งยิ่งสร้างความแตกต่างระหว่างอาจารย์วุฒิต่ำกว่าปริญญาเอกมากยิ่งขึ้น อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอก นอกจากจะมีข้อได้เปรียบในเรื่องเงินเดือนแล้ว ยังมีข้อได้เปรียบในเรื่องครีตกาทางวิชาชีพจากคนภายนอกอีกด้วย จะปรากฏอยู่เสมอว่า อาจารย์วุฒิปริญญาเอกมักจะได้รับเชิญไปเป็นวิทยากรพิเศษภายนอกมหาวิทยาลัย และได้รับการขอร้องให้เขียนบทความทางวิชาการเพื่อเผยแพร่ความรู้ใหม่ ๆ มีไม่น้อยที่เขียนตำราหรือเอกสารคำสอนออกจำหน่ายแก่นิสิตนักศึกษา และประชาชนผู้สนใจทั่วไป ทำให้สามารถมีรายได้สูงกว่าอาจารย์วุฒิต่ำกว่าปริญญาเอก จากเหตุผลดังกล่าวแล้วจึงทำให้อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ ด้านการประเมินผลงานทางวิชาการต่างกัน

5. เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการที่สังกัดคณะต่างกันดังนี้ คณะพลศึกษา คณะแพทยศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย และสถาบันกับสำนัก แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงว่าอาจารย์ที่สังกัดคณะต่างกันมีความพึงพอใจต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ ไม่แตกต่างกันหรือคล้ายคลึงกัน สาเหตุที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะอาจารย์ในคณะต่างกันถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์โอกาสก้าวหน้าทางวิชาการที่ ก.ม.และมหาวิทยาลัยกำหนดเช่นเดียวกัน ยกเว้นข้อปลีกย่อยอื่น ๆ ซึ่งไม่ก่อให้เกิดข้อแตกต่างมากนัก ดังนั้นอาจารย์ในคณะต่างกันจึงมีความพึงพอใจต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ

ไม่แตกต่างกัน / คึงเหตุผลที่กล่าวมาแล้ว

ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาวิจัยความพึงพอใจของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ที่มีต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ ครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะอันจะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุง นโยบายในการบริหารงานในมหาวิทยาลัยดังต่อไปนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า อาจารย์มีระดับความพึงพอใจอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ซึ่ง ควรจะไ้ส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจ ต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการมากขึ้นอีก โดย มหาวิทยาลัยควรจัดให้บริการโดยเฉพาะสำหรับจัดทำวารสาร รวบรวม หลักเกณฑ์ ระเบียบ และแนวปฏิบัติใหม่ ๆ ในด้านโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการให้อาจารย์ทราบโดย ทัวถึงและรวดเร็ว
2. ควรกำหนดระเบียบ กฎเกณฑ์ และแนวปฏิบัติ โอกาสก้าวหน้าของอาจารย์ ให้ชัดเจน แน่นนอน เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันทุกฝ่ายในการดำเนินการ อันจะนำไปสู่ การแก้ปัญหาที่ชัดเจน นอกจากนี้ควรสร้างบรรยากาศทางวิชาการ ให้มีการแลกเปลี่ยน ความรู้ ความคิดในหมู่อาจารย์และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำไปสู่ทิศทางที่ถูกต้อง
3. ในการอนุมัติให้ข้าราชการไปศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ มหาวิทยาลัย ควรคำนึงถึงสาขาวิชาที่จะให้ไปศึกษาต่อ คือ การที่ข้าราชการผู้ใดจะไปศึกษาต่อ นั้นต้องตรงกับสายงานที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ หรืองานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ และสอดคล้องกับแผนงานหรือ ทิศทางของหน่วยงานนั้น ๆ หรือไม่ด้วย เพื่อแก้ปัญหาคารโอง ย้าย อัตรากำลัง
4. ในด้านการลาศึกษาต่อต่างประเทศ มหาวิทยาลัยควรสนับสนุนและควรให้ความ คล่องตัวในเรื่องการทำสัญญากับมหาวิทยาลัย แต่ในขณะเดียวกันมหาวิทยาลัยควรมี มาตรการที่รัดกุม ที่จะให้ข้าราชการที่จะไปศึกษาต่อ กลับเข้าทำงานชดใช้ทุนมากกว่าชดใช้ ค่ายเงินแทน

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการวิจัย

จากผลของการศึกษาครั้งนี้ ควรจะได้มีการวิจัยในด้านต่อไปนี้

1. ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการในแต่ละด้านโดยเฉพาะ
2. ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการเปรียบเทียบระหว่างมหาวิทยาลัยต่าง ๆ
3. ควรมีการศึกษาวิจัยถึงความพึงพอใจของอาจารย์ที่มีต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการเปรียบเทียบระหว่างมหาวิทยาลัยที่มีวิทยาเขตหลายวิทยาเขต

บรรณาการ

บรรณานุกรม

กฤษฎา ชูติมา มโนทัศน์ด้านการพัฒนาอาจารย์ หน่วยพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยเกษตร

ศาสตร์ ม.ป.ป., อักสาเนา

กิติมา ปรีดีคิลก ทฤษฎีบริหารองค์การ ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2529, 423 หน้า อักสาเนา

เกษม สุวรรณกุล "การบริหารงานมหาวิทยาลัย" รายงานการสัมมนานายกสภามหาวิทยาลัย

เรื่องบทบาทของสภามหาวิทยาลัยในการบริหารมหาวิทยาลัย 29 มกราคม 2525,

72 หน้า อักสาเนา

คณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน สรุปผลการสัมมนาเรื่องการกำหนดวัตถุประสงค์

และนโยบายของแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 6 (พ.ศ.2530 - 2534) 2527

จรีพรหม กมลาคน์ ขวัญในการปฏิบัติงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

วิทยานิพนธ์ ก.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2522, 136 หน้า อักสาเนา

ชูศรี วงศ์รัตน์ เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย โรงพิมพ์หำปกเจริญผล 2525, 252 หน้า

ดวงกมล ขวาละเอียด สถานภาพทางเศรษฐกิจของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒใน

กรุงเทพมหานคร ปรินฎานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

2529, 105 หน้า

ทพวงมหาวิทยาลัย แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาฉบับที่ 6 2529, 185 หน้า

..... หนังสือที่ ทม 0202/10626 เรื่องส่งผลงานทางวิชาการให้ ก.ม.พิจารณา

ลงวันที่ 10 พฤษภาคม 2525

..... หนังสือที่ ทม 0202/19687 เรื่องการแต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการ ลงวันที่

30 สิงหาคม 2525

..... หนังสือที่ หม 0202/24905 เรื่องการแต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการ ลงวันที่ 25 ตุลาคม 2525

..... หนังสือที่ หม 0202/ว.2 เรื่องการแก้ไขมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสายงานสอนวิจัย และให้บริการทางวิชาการและการกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ลงวันที่ 29 มีนาคม 2526

..... หนังสือที่ หม 0202/ว.3 เรื่องการให้ผู้ดำรงตำแหน่งตามข้อ 11 (ก) แห่งกฎบวงฉับที่ 2 (พ.ศ.2519) ได้รับเงินเดือนตามตำแหน่ง ลงวันที่ 29 มีนาคม 2526

..... หนังสือที่ หม 0202/23960 เรื่องการนับเวลาเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ ลงวันที่ 17 ตุลาคม 2526

..... หนังสือที่ หม 0202/23961 เรื่องการพิจารณาผลงานทางวิชาการ ลงวันที่ 17 ตุลาคม 2526

..... หนังสือที่ หม 0202/2458 เรื่องระเบียบทบวงมหาวิทยาลัยว่าด้วยการให้ข้าราชการทบวงมหาวิทยาลัยไปศึกษาต่อภายในประเทศ พ.ศ.2527 ลงวันที่ 31 มกราคม 2527

เพ็ญศรี วายวานนท์ "แนวความคิดและเทคนิคการประเมินผลการปฏิบัติงาน" เอกสารประกอบการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารบุคคลรุ่นที่ 1 กองการเจ้าหน้าที่ ทบวงมหาวิทยาลัย 5 - 26 สิงหาคม 2524, 49 หน้า อักสำเนา

ไพฑูรย์ กฤษณ์เพ็ชร ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ การเปรียบเทียบระหว่างอาจารย์ในวิทยาเขตหลักกับอาจารย์ในวิทยาเขตสงขลา วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2523, 216 หน้า อักสำเนา

ปิญญู สาร "แนวคิดสำหรับอาจารย์มหาวิทยาลัย" กมลมหาวิทยาลัย สมาคมสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย 2514

ปิญญู สาร การบริหารงานบุคคล วัฒนาพานิช 2520, 587 หน้า

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ หลักการวิจัยทางการศึกษา วิทยุการพิมพ์ 2524,
287 หน้า

ศรินทรวิโรฒ, มหาวิทยาลัย ความก้าวหน้าของข้าราชการสาย ก กองการเจ้าหน้าที่
2529, 42 หน้า อัดสำเนา

ศรินทรวิโรฒ, มหาวิทยาลัย ประกาศมหาวิทยาลัยศรินทรวิโรฒ เรื่องรายละเอียด
เกี่ยวกับการให้ข้าราชการไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ลงวันที่ 24
พฤศจิกายน 2524

สมยศ นาวิการ การบริหาร สมหมายการพิมพ์ 2524, 692 หน้า

สะอาค แสงรัตน์ ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจในการทำงานของครู
โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียง
เหนือ ปรินญาพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2520,
80 หน้า อัดสำเนา

สำนักงานข้าราชการพลเรือน เรื่องนำรู้เกี่ยวกับการให้ข้าราชการไปศึกษาฝึกอบรมและ
ดูงาน ณ ต่างประเทศ ม.ป.ป., 11 หน้า อัดสำเนา

สุรณ ศรีพล ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย
ศรินทรวิโรฒ ประสานมิตร ปรินญาพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรินทรวิโรฒ
2519, 38 หน้า อัดสำเนา

สุระ สนิธานนท์ "ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรค่านิยมสุทธศาสตร์เพื่อผลทางพัฒนา
เศรษฐกิจ" ประมวลบทบรรยายเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตร กรมวิชาการ กระทรวง
ศึกษาธิการ กรุงเทพฯ 2517, 150 หน้า

สุเมธ เคียวอัครเศ พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรินทรวิโรฒ บางแสน 2525, 185 หน้า

เสถียร ความีศักดิ์ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานทางวิชาการตามทัศนะของผู้บริหาร
และคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรินทรวิโรฒ ประสานมิตร ปรินญาพนธ์ กศ.ม.
มหาวิทยาลัยศรินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2529, 166 หน้า

อรุณ รักธรรม หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร ไทยวัฒนาพานิช พิมพ์ครั้งที่ 2 2522,
420 หน้า

Best, John W. Research in Education. 3rd. ed., Englewood Cliffs,
New Jersey, Prentice-Hall, Inc., 1977. 403 p.

Ebel, Robert L. "In-Service of Teacher," In Encyclopaedia of
Educational Research. 1969 645 - 652 p.

Good, Carter V. Dictionary of Education. 3rd. New York; McGraw-
Hill, 1973. 637 p.

Guff, Jerry G. Toward Faculty Renewal. California : Jewseybase,
1975. 216 p.

Krejcie, Robert V. and Daryle W. Morgan. "Determining Sample Size
for Research Activities." Journal of Educational and
Psychological Measurement. 1970. 607 - 610 p.

Negro, Felix B. Public Administration. New York, McGraw-Hill
Book Company. 1969. 463 p.

Newcomer, Mabel. The Big Business Executive. New York, Columbia
University Press, 1955. 179 p.

Morse, Nancy C. Satisfaction in the White Collar Job. Michigan,
Ann Arbour, University of Michigan Press, 1953. 350 p.

✓ Morton, Robert Joseph. "The Influence of Selected Factors on the
Job Satisfaction and Career Development of the 1930 - 1973 Ph.D.
from the University of Wisconsin, Madison's school of Education."
Dissertation Abstracts International. Vol. 38 No. 12 June 1978.
7062 - A

Sippanondha Ketudat and Other, Research in Education, Bangkok,
1977. 46 p.

חכמתחכרת

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

ภาควิชาบริหารการศึกษา

19 กันยายน 2531

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วยข้าพเจ้า นางสาวอุษา แต้สุจริ นิสิตริฎญาโท วิชาเอกบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ขณะนี้กำลังทำปริญญานิพนธ์
เรื่อง "ความพึงพอใจของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อโอกาสก้าวหน้าทาง
วิชาการ" ผลการวิจัยนี้จะใช้เฉพาะเพื่อประกอบการทำปริญญานิพนธ์ครั้งนี้เท่านั้น งานวิจัยนี้
จะสำเร็จได้ก็ด้วยความเมตตาอนุเคราะห์กรอกแบบสอบถามของท่านอาจารย์ ข้าพเจ้าขอกราบ
เรียนว่าผลการวิจัยนี้ ไม่มีส่วนกระทบกระเทือนถึงตัวท่านด้วยประการใด ๆ ทั้งสิ้น

จึงกราบเรียนมาเพื่อขอกความเมตตา ได้โปรดกรุณาตอบแบบสอบถามที่แนบมาพร้อมนี้
ด้วย ขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(นางสาวอุษา แต้สุจริ)

นิสิตริฎญาโท วิชาเอกการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งสำรวจความคิดเห็นของท่าน เกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการ
ประเมินทางวิชาการ ตามทัศนะของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปุโรคกรุณา
ตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นและความรู้สึกที่แท้จริงของท่าน อย่างอิสระโดยท่านไม่ต้อง
ลงชื่อ คำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ และการวิเคราะห์กับการเสนอผลจะกระทบใน
รูปสรุปรวมทั้งหมด จึงมั่นใจได้ว่าคำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่อย่าง
ใดแบบสอบถามมีอยู่ 2 ตอน

ตอนที่ 1

คำชี้แจง แบบสอบถามในตอนนี้เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดการ
เครื่องหมาย ✓ ลงใน ○ หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. ขณะนี้ท่านมีตำแหน่งทางวิชาการเป็น

- ☐ อาจารย์
- ☐ ผู้ช่วยศาสตราจารย์
- ☐ รองศาสตราจารย์ หรือ ศาสตราจารย์

2. วุฒิปริญญา

- ☐ ต่ำกว่าปริญญาเอก
- ☐ ปริญญาเอก

3. ปัจจุบันสังกัดคณะ

- | | |
|--------------------------------------|--|
| ☐ คณะพลศึกษา | ☐ คณะสังคมศาสตร์ |
| ☐ คณะแพทยศาสตร์ | ☐ บัณฑิตวิทยาลัย |
| ☐ คณะมนุษยศาสตร์ | ☐ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ |
| ☐ คณะวิทยาศาสตร์ | ☐ สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา |
| ☐ คณะศึกษาศาสตร์ | ☐ สำนักหอสมุด |

ตอนที่ 2

คำชี้แจง แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของท่านที่มีต่อโอกาสก้าวหน้าทางวิชาการ โปรดพิจารณาว่าท่าน มีความพึงพอใจในแต่ละข้อมากเพียงใด แล้วโปรดกรรณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องประเมินทางขวามือของแต่ละข้อคำถาม ตามความต้องการของท่านเพียงข้อเดียว ตัวเลขระดับความพึงพอใจมีความหมายดังนี้

- | | |
|--------------------------------|-------------------------------------|
| 1 หมายถึง มีความพึงพอใจน้อย | 2 หมายถึง มีความพึงพอใจค่อนข้างน้อย |
| 3 หมายถึง มีความพึงพอใจปานกลาง | 4 หมายถึง มีความพึงพอใจค่อนข้างมาก |
| 5 หมายถึง มีความพึงพอใจมาก | |

ลำดับ ข้อ	ท่านมีความรู้สึกอย่างไร ในเรื่องต่อไปนี้	ระดับความพึงพอใจ				
		1	2	3	4	5
	<u>การประเมินประสิทธิภาพการสอนและการปฏิบัติหน้าที่</u>					
1	ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์เริ่มตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้น 2,765 บาท ถึงระดับ 7 ขั้นสูงสุด 13,095 บาท.....					
2	ผู้ที่ เป็นอาจารย์วุฒิปริญญาตรี แรกบรรจุเป็นข้าราชการ ระดับ 3 เมื่อทำงานในตำแหน่งไม่น้อยกว่า 2 ปี ขอรับ การประเมินเพื่อเลื่อนเป็นระดับ 4 ได้.....					
3	ผู้ที่ เป็นอาจารย์วุฒิปริญญาโท แรกบรรจุเป็นข้าราชการ ระดับ 4 เมื่อทำงานในตำแหน่งไม่น้อยกว่า 2 ปีขอรับ การประเมินเพื่อเลื่อนเป็นระดับ 5 ได้.....					
4	ผู้ที่ เป็นอาจารย์วุฒิปริญญาเอก แรกบรรจุเป็นข้าราชการ ระดับ 4 เมื่อได้ผ่านการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ราชการ 6 เดือน จะเลื่อนเป็นระดับ 5 ได้.....					
5	ผู้ที่บรรจุในตำแหน่งอาจารย์วุฒิปริญญาเอก ถ้าได้ดำรง ตำแหน่งอาจารย์ระดับ 4 มาแล้ว 6 เดือนและระดับ 5 มา แล้ว 1 ปี 6 เดือน รวมระยะเวลาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี ขอรับการประเมินเป็นระดับ 6 ได้.....					

ลำดับ ข้อที่	ท่านมีความรู้สึกอย่างไร ในเรื่องต่อไปนี้	ระดับความพึงพอใจ				
		1	2	3	4	5
6	การนับระยะเวลาในตำแหน่งอาจารย์มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี จะไม่รวมระยะเวลาการไปศึกษาต่อหรือฝึกอบรมทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ..... <u>การประเมินผลงานทางวิชาการ</u>					
7	อาจารย์จบปริญญาตรีมาแล้ว 9 ปีมีสิทธิ์เสนอขอเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้					
8	อาจารย์จบปริญญาโทมาแล้ว 5 ปีมีสิทธิ์เสนอขอเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้.....					
9	อาจารย์จบปริญญาเอกมาแล้ว 2 ปีมีสิทธิ์เสนอขอเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้.....					
10	การกระจายอำนาจให้วิทยาเขตพิจารณาผลงานทางวิชาการเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์.....					
11	ควรกระจายอำนาจให้วิทยาเขตพิจารณาการขอเลื่อนตำแหน่งเป็นรองศาสตราจารย์.....					
12	ข้าราชการผู้มีได้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ แต่ได้โอนหรือย้ายมาบรรจุเป็นตำแหน่งอาจารย์ ต้องทำการสอนพิเศษเป็นประจำไม่น้อยกว่า 2 หน่วยกิตต่อเทอมภาค จึงมีสิทธิ์นำเอาเวลาทั้งหมดมาเสนอขอเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้.....					
13	ควรกำหนดให้ทำการสอนพิเศษเป็นประจำไม่น้อยกว่า 1 หน่วยกิตต่อเทอมภาคจึงมีสิทธิ์นำเอาเวลามาคำนวณเสนอขอเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้.....					
14	ผู้เสนอขอเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ต้องมีชั่วโมงสอนประจำวิชาใดวิชาหนึ่งที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของมหาวิทยาลัย.....					

ลำดับ ข้อที่	ท่านมีความรู้สึกอย่างไร ในเรื่องต่อไปนี้	ระดับความพึงพอใจ				
		1	2	3	4	5
15	ผู้เสนอขอเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ต้องเสนอเอกสาร ประกอบการสอนเป็นหลัก.....					
16	อาจารย์มีสิทธิ์ขอเป็นกรณีพิเศษเป็นรองศาสตราจารย์ได้ โดยวิธีพิเศษ.....					
17	ผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์มาแล้ว 3 ปีมีสิทธิ์ขอเป็น รองศาสตราจารย์ได้.....					
18	ผู้เสนอผลงานทางวิชาการไม่ว่าตำแหน่งใด ไม่จำเป็นต้อง เป็นผู้สอนประจำวิชาชั้นก็ได้.....					
19	ผู้เสนอขอเป็นรองศาสตราจารย์ต้องมีชั่วโมงสอนประจำ วิชาใดวิชาหนึ่งที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของมหาวิทยาลัย.....					
20	ผู้เสนอขอเป็นรองศาสตราจารย์ต้องเสนอเอกสารคำสอน เป็นหลัก.....					
21	อาจารย์ หรือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์มีสิทธิ์ขอเป็นกรณีพิเศษ เป็นศาสตราจารย์ได้โดยวิธีพิเศษ.....					
22	ผู้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์มาแล้ว 2 ปีมีสิทธิ์ขอ เป็นศาสตราจารย์ได้.....					
23	ผู้เสนอขอเป็นศาสตราจารย์ต้องมีชั่วโมงสอนประจำวิชาใด วิชาหนึ่งที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของมหาวิทยาลัย.....					
24	ผู้เสนอขอเป็นศาสตราจารย์ต้องเสนอตำรางานแต่ง เรียบเรียง และงานวิจัยเป็นหลัก.....					
25	ผู้เสนอขอเป็นศาสตราจารย์ เสนอผลงานทางวิชาการใน ลักษณะอื่นที่มีคุณค่าเทียบเคียงแทนงานวิจัยได้.....					

ลำดับ ข้อที่	ท่านมีความรู้สึกอย่างไร ในเรื่องต่อไปนี้	ระดับความพึงพอใจ				
		1	2	3	4	5
26	ผู้เสนอขอเลื่อนตำแหน่งในปีจะต้องมีชั่วโมงสอนในปี การศึกษานั้น ฯ.....					
27	ผู้ที่ไม่มีชั่วโมงสอน แต่มีชั่วโมงนิเทศการฝึกสอนมีสิทธิ์เสนอ ขอเลื่อนตำแหน่งได้.....					
28	ผู้ที่ได้รับอนุมัติให้ลาไปประชุม ธุงาน ปฏิบัติงานวิจัยหรือ สัมมนาสามารถนำเวลาช่วงดังกล่าว มาคำนวณเป็นเวลา เพื่อเสนอขอเลื่อนตำแหน่งได้..... <u>การให้ข้าราชการไปศึกษาฝึกอบรมและปฏิบัติงานภายในประเทศ</u>					
29	ผู้ลาศึกษาต่อภายในประเทศต้องเป็นข้าราชการที่มีอายุ ไม่เกิน 45 ปี.....					
30	ผู้ลาศึกษาต่อภายในประเทศต้องทำงานมาแล้วอย่างน้อย 1 ปี.....					
31	ผู้ที่เคยลาศึกษาต่อจะต้องมีเวลาปฏิบัติราชการภายหลังจาก การศึกษามาแล้วอย่างน้อย 1 ปี จึงจะมีสิทธิ์ขออนุมัติไป ศึกษาต่อภายในประเทศได้อีก.....					
32	ข้าราชการที่ลาไปศึกษาต่อภายในประเทศครั้งแรกโดยใช้ เวลาราชการ ให้ลาได้ไม่เกินครั้งละ 2 ปี.....					
33	การขอยายเวลาศึกษาต่อแต่ละครั้ง จะขอยายได้ครั้งละ ไม่เกิน 1 ปี.....					
34	ข้าราชการที่ได้รับอนุมัติให้ลาศึกษาต่อภายในประเทศไม่เกิน 4-6 ปีจะได้รับเงินเดือนในระหว่างการลาไปศึกษา.....					
35	ข้าราชการที่ได้รับอนุมัติให้ลาศึกษาต่อภายในประเทศ จะต้อง ทำสัญญาลาศึกษาต่อ ต่อผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานนั้น เป็น เวลาไม่น้อยกว่า 2 เท่าของเวลาที่ลา.....					

ลำดับ ข้อที่	ท่านมีความรู้สึกอย่างไร ในเรื่องต่อไปนี้	ระดับความพึงพอใจ				
		1	2	3	4	5
36	ผู้ที่ไปศึกษาต่อภายในประเทศระหว่างเวลาราชการ โดย มิได้รับอนุมัติจะไม่สามารถนำวุฒินั้นมาขอปรับวุฒิได้ และยัง อาจได้รับโทษทางวินัยด้วย.....					
37	ในระหว่างลาศึกษาต่อ ผู้บังคับบัญชามีความประสงค์ให้ผู้ลา กลับมาปฏิบัติราชการผู้นั้นต้องกลับเข้ารับราชการทันที.....					
38	ผู้ใดสำเร็จการศึกษาแล้ว ต้องรายงานตัวเพื่อกลับเข้าปฏิบัติ ราชการทันที.....					
39	การลาไปฝึกอบรมภายในประเทศ เมื่อกลับมาต้องทำ รายงานเสนอพร้อมกับการมารายงานตัวกลับเข้า รับราชการ.....					
40	ผู้ที่ลาไปศึกษาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า 6 เดือน จะมีสิทธิ์ได้รับเงินเดือนขั้น 1 ขึ้นในปีที่กลับเข้ารับราชการ.. <u>การให้ข้าราชการไปศึกษาฝึกอบรมและปฏิบัติงานต่างประเทศ</u>					
41	ผู้ลาศึกษาต่อต่างประเทศ ในระดับปริญญาตรีต้องมีอายุ ไม่เกิน 35 ปี.....					
42	ผู้ลาศึกษาต่อต่างประเทศ ในระดับปริญญาโท ขึ้นไปต้องมี อายุไม่เกิน 40 ปี.....					
43	ผู้ที่ต้องการลาศึกษาต่อต่างประเทศ ต้องมีเวลาราชการไม่ น้อยกว่า 1 ปี.....					
44	การลาไปปฏิบัติงาน ๓ ต่างประเทศจะกระทำได้ ต้องถือว่าเป็น ส่วนหนึ่งของการศึกษาหรือฝึกอบรม.....					
45	ผู้ที่อยู่ในระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ จะลาไป ศึกษาฝึกอบรมหรือปฏิบัติงาน ๓ ต่างประเทศไม่ได้.....					

ลำดับ ข้อที่	ท่านมีความรู้สึกอย่างไร ในเรื่องต่อไปนี้	ระดับความพึงพอใจ				
		1	2	3	4	5
46	การลาไปทำงานและฝึกอบรมในประเทศระบบการปกครองแบบสังคมนิยมจะต้องขอให้กระทรวงต่างประเทศพิจารณา ก่อนไม่น้อยกว่า 15 วันก่อนออกเดินทาง.....					
47	การลาไปฝึกอบรมระยะสั้นไม่เกิน 1 ปี สามารถให้ ข้าราชการระดับ 5 ขึ้นไปเป็นผู้กำกับประกันได้.....					
48	เมื่อผู้ลาศึกษาต่อผดิสัญญา ผู้ลาศึกษาต่อและผู้กำกับประกัน จะต้องชดเชยภายใน 30 วัน ถัดจากวันได้รับแจ้งจาก ผู้รับสัญญา.....					
49	หากผู้กำกับประกันไม่ชำระหนี้ให้ภายในกำหนดหรือชำระไม่ ครบจะต้องเสียดอกเบี้ยจากเงินที่ไม่ได้ชำระในอัตรา ร้อยละ 15 ต่อปี.....					
50	เมื่อกลับจากการไปฝึกอบรมต่างประเทศ ต้องทำรายงาน เสนอผู้บังคับบัญชาพร้อมกับรายงานตัวขอกลับเข้ารับราชการ..... <u>การไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ</u>					
51	ผู้ที่ทำงานประจำติดต่อกันเป็นเวลานาน 6 ปี สามารถไป ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการได้.....					
52	ระยะเวลา 6 ปีก่อนที่จะลาไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทางวิชาการนั้นจะต้องไม่รวมเวลาที่ไปศึกษาฝึกอบรมและ ทำงานหรือไปปฏิบัติงานวิจัย.....					
53	การลาไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการกระทำได้ ในกรณีลาไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการภายใน ประเทศเท่านั้น.....					
54	ผู้ที่ลาไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ต้องมีอายุ ไม่เกิน 57 ปี.....					

ลำดับ ข้อที่	ท่านมีความรู้สึกอย่างไร ในเรื่องต่อไปนี้	ระดับความพึงพอใจ				
		1	2	3	4	5
55	ผู้ที่ลาไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ จะต้องไม่ เป็นผู้ที่อยู่ในระหว่างการถูกสอบสวนทางวินัย.....					
56	การลาไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการครั้งแรก ให้อนุมัติได้ในระยะเวลาครั้งละไม่เกิน 12 เดือน.....					
57	การลาไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการใน ประเทศ ไม่มีสิทธิที่จะรับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนใด ๆ จากภายนอก.....					
58	หลังจากไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการแล้ว เมื่อกลับมาทำงานจะต้องทำงานไม่น้อยกว่า 3 ปี จึงจะลา ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการได้อีกในเวลา ไม่เกิน 6 เดือน.....					
59	หลังจากไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการแล้วเมื่อ กลับมาทำงานจะต้องทำงานไม่น้อยกว่า 6 ปี จึงจะไปปฏิบัติ งานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการได้อีกไม่เกิน 12 เดือน.....					
60	ผู้ที่อยู่ในระหว่างไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ถ้าต้องไปปฏิบัติงานต่างจังหวัดหรือนอกสถานที่ที่ไม่สามารถจะ เบิกค่าใช้จ่ายใด ๆ ทั้งสิ้น.....					
61	ผู้ที่ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการจะต้อง รายงานความก้าวหน้าทุก ๆ 3 เดือน เป็นลายลักษณ์อักษร ตามแบบฟอร์มที่มหาวิทยาลัยกำหนด.....					
62	ผู้ที่ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ เมื่อ โครงการเสร็จสมบูรณ์ ให้ส่งผลงานต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ภายใน 1 เดือน.....					

ลำดับ ข้อที่	ท่านมีความรู้สึกอย่างไร ในเรื่องต่อไปนี้	ระดับความพึงพอใจ				
		1	2	3	4	5
63	ผู้ที่ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขจะถูกดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง คือสั่งให้กลับเข้าปฏิบัติราชการประจำ คัดสิทธิไม่ให้ไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการอีก ไม่พิจารณาความดีความชอบประจำปีและลงโทษทางวินัย.....					
64	ผู้ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ จะต้องส่งผลงานที่สมบูรณ์ครบถ้วน ให้มหาวิทยาลัยเป็นจำนวน 30 ชุด..... <u>การรับวุฒิข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย</u>					
65	ต้องกลับมาปฏิบัติราชการแล้วหลังจากไปศึกษาต่อและได้รับวุฒิเพิ่มขึ้น.....					
66	การรับวุฒิกระทำได้อย่างมีขึ้นเงินเดือนต่ำกว่าวุฒิที่ได้รับเพิ่มขึ้น.....					
67	วันที่ได้รับการรับวุฒิต้อง ดำเนินการขอรับวุฒิตายใน 60 วัน นับแต่วันรายงานตัวกลับ.....					
68	วันที่ได้รับการรับวุฒิต้องเป็นวันที่สภามหาวิทยาลัยอนุมัติ.....					
69	วันที่ได้รับการรับวุฒิต้องเป็นวันที่สำเร็จการศึกษา.....					
70	วันที่ได้รับการรับวุฒิ หากเกิน 60 วันจากวันที่สภาอนุมัติ จะถือว่าขอรับวุฒิได้ตั้งแต่วันที่ทบวงได้รับเรื่อง..... <u>การวิจัย</u>					
71	นโยบายการวิจัยของมหาวิทยาลัยแบ่งกลุ่มวิจัยเป็น 2 กลุ่มดังนี้ กลุ่มทางวิทยาศาสตร์และกลุ่มทางสังคมศาสตร์.....					
72	โครงการวิจัย หัวหน้าโครงการต้องเป็นข้าราชการสาย ก หรือ ข ในสังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.....					

ลำดับ ข้อที่	ท่านมีความรู้สึกรู้สึกอย่างไร ในเรื่องต่อไปนี้	ระดับความพึงพอใจ				
		1	2	3	4	5
73	หัวหน้าโครงการมีสิทธิขอรับทุนสนับสนุนจากเงินงบประมาณ หรือเงินรายได้เพียงปีงบประมาณละ 1 โครงการ.....					
74	ผู้ขอรับทุนวิจัย จะต้องส่งรายงานผลการดำเนินงานฉบับ สมบูรณ์ของโครงการเก่าให้เรียบร้อยก่อน จึงจะขอรับทุน วิจัยใหม่ได้.....					
75	การเสนอโครงการต่อเนื่องมากกว่า 1 ปีขึ้นไป ต้องมี ผู้ร่วมโครงการอย่างน้อย 3 คน.....					
76	การเสนอโครงการต่อเนื่องมากกว่า 1 ปีขึ้นไป จะต้องทำ แผนการ การดำเนินงานตลอดโครงการเสนอ รองอธิการบดีฝ่ายวิจัย.....					
77	คณะกรรมการพิจารณาโครงการมีสิทธิ์ระงับการให้ทุน ในปีต่อไปได้ หากเห็นว่าผลงานที่ผ่านมาไม่ประสบผลสำเร็จ.....					
78	หัวหน้าโครงการจะต้องเสนอโครงการผ่านหัวหน้าหน่วยงาน ตามลำดับจนถึงรองอธิการบดีฝ่ายวิจัย.....					
79	หัวหน้าโครงการที่สังกัดอยู่ในวิทยาเขตส่วนกลาง กองคลัง จะเป็นผู้ขอเบิกเงินจากกรมบัญชีกลางให้.....					
80	การเบิกเงินอุดหนุน หัวหน้าโครงการต้องเป็นผู้เก็บหลักฐาน การเบิกจ่ายเงินและต้องถ่ายเอกสารส่งยังกองแผนงาน.....					