

0.73
347

944

การศึกษาปริมาณงานของอาจารย์กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก

28 ก.พ. 2522

สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ดุสิต 23 พระโขนง กรุงเทพฯ ๒ โทร. 3921675, 3916060

ปริญญานิพนธ์

ของ

สิทธิชัย คีวัน

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

กันยายน 2521

72924

คณะกรรมการที่ปรึกษาประจำตัวนิสิตได้พิจารณาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

..... นิตยา นิลสีลา ประธาน
..... อ.ดร.เชิด นิลสีลา กรรมการ

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลือและแนะนำอย่างดียิ่งจาก
อาจารย์ ดร.กิติมา ปรีดีคิลก ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุญเชิด วิทยุโณนันทพงษ์ และ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ไพศาล หวังพานิช ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในพระคุณของอาจารย์ที่กล่าว
นามมาทั้งสามท่านนั้นเป็นอย่างมาก จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ อธิการ รองอธิการ หัวหน้าคณะวิชา และคณาจารย์กลุ่มวิทยาลัยครู
ภาคตะวันตกที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ และได้ให้ความ
ช่วยเหลือในทุก ๆ ด้านอย่างดียิ่ง

ขอขอบคุณอาจารย์ ดร.ถนอม อินทรกำเนต และอาจารย์รจนา ภักทรานนท์
ที่มีส่วนช่วยให้ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี

สิทธิชัย คีวัน

กันยายน 2521

สารบัญ

บทที่

หน้า

1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	• ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	3
	• ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	3
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	4
	• สมมุติฐานของการศึกษาค้นคว้า	5
	นิยามศัพท์เฉพาะ	5
2	เอกสารและการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้า	7
	เอกสารที่เกี่ยวข้อง	7
	• การวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21
	การวิจัยในประเทศ	21
	การวิจัยในต่างประเทศ	26
3	วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า	28
	มวลประชากร	28
	• เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	28
	วิธีสร้างแบบสอบถาม	29
	วิธีรวบรวมข้อมูล	29
	การจัดกระทำกับข้อมูล	30
	ลำดับขั้นในการวิเคราะห์ข้อมูล	32
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	32

4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	36
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	36
	การวิเคราะห์ข้อมูล	37
	ตอนที่ 1 การวิเคราะห์การกระจายของปริมาณงานทั้งหมดของอาจารย์ กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก	37
	ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบปริมาณงานทั้งหมดของอาจารย์กลุ่มวิทยาลัยครู ภาคตะวันตก จำแนกตามสถานศึกษา คณะวิชา และตำแหน่งทาง วิชาการ	48
	ตอนที่ 3 การรวบรวมและจัดอันดับของปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ งานด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อปริมาณงานของอาจารย์กลุ่มวิทยาลัยครูภาค ตะวันตก	59
5	สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ	66
	ความมุ่งหมายในการค้นคว้า	66
	มวลประชากร	66
	เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	66
	การวิเคราะห์ข้อมูล	66
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	67
	อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	71
	ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยต่อ	77
	บรรณานุกรม	78
	ภาคผนวก	83

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	จำนวนและคำร้อยละของแบบสอบถามที่ได้รับคืน	30
2	จำนวนและคำร้อยละของจำนวนอาจารย์กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียง ระดับชั้นของปริมาณงานทั้งหมด	38
3	จำนวนการร้อยละและค่าสัดส่วนของอาจารย์วิทยาลัยครูเพชรบุรีในคณะวิชา ต่าง ๆ แยกตามระดับชั้นของปริมาณงานทั้งหมด	40
4	จำนวน การร้อยละ และค่าสัดส่วนของอาจารย์วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง ราชบุรี ในคณะวิชาต่าง ๆ แยกตามระดับชั้นของปริมาณงานทั้งหมด ...	42
5	จำนวน การร้อยละ และค่าสัดส่วนของอาจารย์วิทยาลัยครูนครปฐมในคณะวิชา ต่าง ๆ แยกตามระดับชั้นของปริมาณงานทั้งหมด	44
6	จำนวน การร้อยละ และค่าสัดส่วนของอาจารย์วิทยาลัยครูกาญจนบุรีในคณะ วิชาต่าง ๆ แยกตามระดับชั้นของปริมาณงานทั้งหมด	46
7	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของปริมาณงานทั้งหมดของอาจารย์กลุ่ม วิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงตามสถานศึกษา	48
8	ผลการทดสอบความแตกต่างของปริมาณงานทั้งหมดของอาจารย์กลุ่มวิทยาลัยครู ภาคตะวันออกเฉียงตามสถานศึกษา	49
9	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของปริมาณงานทั้งหมดของอาจารย์วิทยาลัยครู เพชรบุรี แยกตามคณะวิชา	50
10	ผลการทดสอบความแตกต่างของปริมาณงานทั้งหมดของอาจารย์วิทยาลัยครู เพชรบุรี แยกตามคณะวิชา	51
11	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของปริมาณงานทั้งหมดของอาจารย์วิทยาลัยครู หมู่บ้านจอมบึง ราชบุรี แยกตามคณะวิชา	52
12	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของปริมาณงานทั้งหมดของอาจารย์วิทยาลัยครู นครปฐม แยกตามคณะวิชา	53

13	ผลการทดสอบความแตกต่างของปริมาณงานทั้งหมดของอาจารย์วิทยาลัยครู นครปฐม แยกตามคณะวิชา	54
14	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของปริมาณงานทั้งหมดของอาจารย์ วิทยาลัยครูกาญจนบุรี แยกตามคณะวิชา	55
15	ผลการเปรียบเทียบค่าปริมาณงานเฉลี่ยระหว่างอาจารย์ 1 กับอาจารย์ 2 ของวิทยาลัยครูเพชรบุรี	56
16	ผลการเปรียบเทียบค่าปริมาณงานเฉลี่ยระหว่างอาจารย์ 1 กับอาจารย์ 2 ของวิทยาลัยครูหม่มบ้านจอมบึง ราชบุรี	57
17	ผลการเปรียบเทียบค่าปริมาณงานเฉลี่ยระหว่างอาจารย์ 1 กับอาจารย์ 2 ของวิทยาลัยครูนครปฐม	58
18	ผลการเปรียบเทียบค่าปริมาณงานเฉลี่ยระหว่างอาจารย์ 1 กับอาจารย์ 2 ของวิทยาลัยครูกาญจนบุรี	59

ภูมิหลัง

การบริหารงานองค์การนั้น ทุกหน่วยงานย่อมมีระบบการควบคุมหรือติดตามงานเสมอ เพราะการควบคุมงานเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งของการบริหารที่จะช่วยให้นักบริหารหรือผู้นำองค์การ ไต่ทราบการเคลื่อนไหว ผลการดำเนินการ ปัญหา และอุปสรรคข้อขัดข้องต่าง ๆ ดังนั้น ประสิทธิภาพของการบริหารจึงผูกพันอยู่กับระบบการควบคุมงานที่ดี ระบบการควบคุมงานที่ดี ต้องอาศัยเครื่องมือควบคุมงานเป็นปัจจัยที่สำคัญ เครื่องมือนั้นก็คือ การศึกษาปริมาณงาน (สมพงศ์ เกษมสิน 2517 : 257)

การศึกษาปริมาณงานของบุคลากรในองค์การเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหาร เพราะช่วยให้ผู้บริหารทราบข้อมูลที่ต้องการในการวางแผนงานในการจัดองค์การ ในการจัดการ เกี่ยวกับบุคคล ในการประสานงานและการควบคุมงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตาม นโยบายที่วางไว้ (สมพงศ์ เกษมสิน 2519 : 1) นอกจากนี้ การศึกษาปริมาณงาน ยังจะนำไปสู่การจัดทำมาตรฐานงาน เพื่อใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้เที่ยงตรงและยุติธรรมยิ่งขึ้นอีกด้วย ซึ่งเป็นประโยชน์ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การแต่งตั้งโยกย้ายสับเปลี่ยนผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร การปรับปรุงวิธีการทำงาน และการปรับปรุงวิธีการเลือกสรรบุคลากรเข้าทำงาน (สำนักงาน ก.พ. 2520 : 1-2)

วิทยาลัยครูเป็นองค์การที่สำคัญองค์การหนึ่งที่จะช่วยในเรื่องการพัฒนาการศึกษาของ ประเทศ หากการปฏิบัติงานของวิทยาลัยครูโดยคุณภาพเสียแล้ว ผลผลิตคือนักเรียนซึ่งเป็น สมาชิกของประเทศจะดีได้อย่างไร ดังนั้น การปรับปรุงวิทยาลัยครูให้มีคุณภาพ จึงมีความ จำเป็นอย่างยิ่ง และอยู่ในระดับที่ต้องดำเนินการโดยรีบด่วนด้วย (สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาแห่งชาติ 2519 : 1 - 2)

คุณภาพของวิทยาลัยครูจะดีหรือไม่อย่างไรย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง ปัจจัยที่สำคัญ อันหนึ่งก็คือ งานทางวิชาการของอาจารย์ในแต่ละสถาบัน และงานทางวิชาการของอาจารย์

จะมีคุณภาพหรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับปริมาณงานของอาจารย์แต่ละคนด้วย ในเรื่องนี้ โกเฮน (Goheen. 1970 : 36) ได้ให้ข้อคิดไว้ว่า การให้อาจารย์มีชั่วโมงสอนไม่มากนักนั้น จะเป็นการส่งเสริมให้อาจารย์ทั้งหลายได้นำเอาความรู้ความสามารถพิเศษของตนออกมาใช้ และได้ทำการศึกษาค้นคว้าวิจัยสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อวิชาการของสถาบันและนักศึกษาของตนเอง มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุธีระ ทานตะวันิช (สุธีระ ทานตะวันิช 2519 : 84) ที่ศึกษาบทบาททางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน พบว่า อาจารย์มีงานสอนมากจนไม่มีเวลาที่จะทำงานวิจัย และบริการทางวิชาการแก่สังคม

ในเรื่องปริมาณงานของอาจารย์นี้ วัตต์เบอร์น (Woodburne. 1958 : 95 - 96) ได้ให้ข้อสังเกตไว้ว่า บางครั้งผู้บริหารสถาบันการศึกษาล้มเลิกถึงการขยายตัวของการทำงาน ของอาจารย์ โดยมีวาระถึงแต่เฉพาะชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์เท่านั้น ทำให้การวางแผนอาจ ผิดพลาดได้ จนส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของอาจารย์ให้เสียไปด้วย เช่น การให้อาจารย์สอนมากเกินไป ในการสอนแต่ละวิชาจะต้องมีการเตรียมการสอน หากชั่วโมง ที่สอนมีมาก ชั่วโมงการเตรียมการสอนก็มากตามไปด้วย ซึ่งอาจทำให้อาจารย์เบื่องานเร็วขึ้น โดยปกติแล้ว ในสถาบันที่มีความสามารถทางวิชาการสูงแล้ว จะพบว่าอัตราชั่วโมงสอนของ อาจารย์มีกจะน้อย มีเวลาส่วนหนึ่งสำหรับการเตรียมการสอนและทำการวิจัยเพิ่มเติมอยู่เสมอ

ตามแนวโน้มของการฝึกหัดครู อาจารย์ในวิทยาลัยครูมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ มากขึ้น คือ งานการผลิตครู การฝึกอบรมครูประจำการ และบุคลากรทางการศึกษาให้แก่ท้องถิ่น การบริการทางวิชาแก่สังคม การหนุนนำทางศิลปวัฒนธรรม และการวิจัย (สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 2519 : 3) แต่ในขณะเดียวกัน จำนวนนักศึกษาฝึกหัดครู ในแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 4 (2520 - 2524) มีจำนวนนักศึกษาระดับประกาศนียบัตร วิชาการศึกษาระดับสูง เพิ่มขึ้นร้อยละ 38 ส่วนจำนวนนักศึกษาในระดับปริญญาตรีเพิ่มขึ้นถึง ร้อยละ 54 (กรมการฝึกหัดครู 2520 : 6 - 7) จากบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของ อาจารย์ที่เพิ่มขึ้น และการเพิ่มจำนวนนักศึกษาในระดับต่าง ๆ ดังกล่าวแล้วส่งผลกระทบต่อ ปริมาณงานของอาจารย์อย่างมาก โดยเฉพาะอาจารย์ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตกซึ่ง ขณะนี้กำลังประสบปัญหาในเรื่องจำนวนอาจารย์ในสาขาวิชาเฉพาะอยู่ กล่าวคือ บาง วิทยาลัยขาดกำลังอาจารย์ในสาขาวิชาที่กำลังเปิดสอนอยู่ แต่ในบางวิทยาลัยมีจำนวนอาจารย์ มากกว่าความจำเป็น (กรมการฝึกหัดครู 2520 : 19)

สำหรับปัญหาที่เกี่ยวกับปริมาณงานของอาจารย์ในระดับวิทยาลัยและคณะวิชานั้น จากการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันทางวิชาการในงานสังสรรค์ประจำปีของกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก ได้พบว่า มีอาจารย์บางคนไม่เข้าใจบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบ ตามแนวโน้มของการฝึกหัดครู มุ่งเฉพาะงานสอนอย่างเดียว ไม่สนใจงานด้านอื่น ๆ และยังไม่ให้ความร่วมมือด้วย อีกประการหนึ่ง คือ การกระจายงานไม่เป็นไปตามระบบ ขาดความสม่ำเสมอ มีการลักลั่นกันมาก ทั้งขาดการประสานงานและการติดตามผล ทำให้อาจารย์บางคนมีงานหลายด้านและมากเกินไป แต่ขณะเดียวกันอาจารย์บางคนมีงานน้อย จนก่อให้เกิดความเบื่อหน่าย ห่อเหี่ยว ขาดกำลังใจและเสียขวัญ

จากปัญหาดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปริมาณงานของอาจารย์กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตกว่ามีมากน้อยเพียงใด การจัดสรรและการกระจายงานเป็นอย่างไร เมื่อเปรียบเทียบปริมาณงานกันในแต่ละสถาบัน คณะวิชา และตำแหน่งทางวิชาการแล้ว จะแตกต่างกันหรือไม่เพียงใด เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดการประสานงานในโครงการแลกเปลี่ยนบุคลากรภายในกลุ่ม และเป็นแนวทางในการจัดสรรอัตรากำลัง การจัดสรรงาน และการกระจายงานในแต่ละสถาบันและคณะวิชาได้เหมาะสม ยุติธรรมยิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาปริมาณงานของอาจารย์แต่ละวิทยาลัย
2. เพื่อเปรียบเทียบปริมาณงานของอาจารย์ในแต่ละคณะวิชาของแต่ละสถาบัน
3. เพื่อหาความแตกต่างปริมาณงานของอาจารย์ซึ่งมีตำแหน่งทางวิชาการ

ต่างกัน

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลของการวิจัยจะช่วย

1. เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารวิทยาลัยครูในการวางแผนจัดสรรอัตรากำลัง อาจารย์ในแต่ละคณะวิชาให้สอดคล้องกับงาน ใ้คนได้เหมาะสมกับงาน เปิดโอกาสให้เทียบกันในการทำงาน และเกิดความเป็นธรรม ซึ่งจะนำไปสู่การบำรุงขวัญและสามารถวางแผนพัฒนาบุคลากรในแต่ละสาขาวิชาได้เหมาะสมยิ่งขึ้น

2. เป็นแนวทางในการจัดทำมาตรฐานงาน เพื่อใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย สับเปลี่ยนได้เหมาะสมและยุติธรรมยิ่งขึ้น

3. เป็นแนวทางสำหรับกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก ในการวางแผนประสานงานตามโครงการวิจัยและแลกเปลี่ยนบุคลากร เพื่อฝึกอบรมครูประจำการ และบุคลากรทางการศึกษาให้แก่ท้องถิ่น ตามแนวใหม่ของการฝึกหัดครู

4. เป็นข้อมูลสำหรับกรรมการฝึกหัดครูในการจัดสรรอัตรากำลังอาจารย์ให้แก่กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตกได้เหมาะสมตามความจำเป็นของแต่ละสถาบัน

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ทว่าการศึกษามีปริมาณงานภาคปกติของอาจารย์ทุกคนในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก คือ วิทยาลัยครูนครปฐม วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง ราชบุรี วิทยาลัยครูเพชรบุรี และวิทยาลัยครูกาญจนบุรี

2. การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษาเฉพาะปริมาณงานของอาจารย์เท่านั้น มิได้รวมถึงคุณภาพของงานและการประเมินผลงานของอาจารย์

3. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

3.1 วิทยาลัย

3.2 คณะวิชา

3.3 ตำแหน่งทางวิชาการ ได้แก่

3.3.1 อาจารย์ 1

3.3.2 อาจารย์ 2

4. ปริมาณงานของอาจารย์

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. ปริมาณงานของอาจารย์ในแต่ละสถาบันแตกต่างกัน
2. ปริมาณงานของอาจารย์ในแต่ละคณะวิชาของแต่ละสถาบันแตกต่างกัน
3. ปริมาณงานของอาจารย์ตามตำแหน่งทางวิชาการของแต่ละวิทยาลัย

แตกต่างกัน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ปริมาณงาน หมายถึง จำนวนงานที่อาจารย์ทำตลอดปีการศึกษา 2520 คิดเป็นหน่วยชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งประกอบด้วย งานสอน งานตรวจงาน งานให้คำปรึกษาทางวิชาการ งานบริหาร งานบริการ งานบริการทางวิชาการ งานธุรการ งานวิจัย งานนิเทศการสอน และงานอื่น ๆ

งานสอน หมายถึง จำนวนของงานคิดเป็นหน่วยชั่วโมงต่อสัปดาห์ ที่อาจารย์ได้รับมอบหมายให้ทำการสอน โดยมีวิธีคิดคำนวณจากสูตร

$$\text{งานสอน} = \text{จำนวนชั่วโมงที่สอนต่อสัปดาห์} + (\text{จำนวนชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์} \times \text{จำนวนชั่วโมงที่เตรียมการสอน})$$

งานตรวจงาน หมายถึง จำนวนของงานคิดเป็นชั่วโมงต่อสัปดาห์ ที่อาจารย์ใช้ในการตรวจงานของนักศึกษา โดยมีวิธีคิดคำนวณจากสูตร

$$\text{งานตรวจงาน} = \text{จำนวนนักศึกษา} \times \text{เวลาที่ใช้ตรวจงานของนักศึกษาหนึ่งคน}$$

งานให้คำปรึกษาทางวิชาการ หมายถึง จำนวนของงานคิดเป็นชั่วโมงต่อสัปดาห์ ที่อาจารย์ใช้ในการให้คำปรึกษาทางวิชาการแก่นักศึกษา โดยมีวิธีคิดคำนวณจากสูตร

$$\text{งานให้คำปรึกษาทางวิชาการ} = \text{จำนวนนักศึกษา} \times \text{เวลาที่ใช้ในการให้คำปรึกษาต่อนักศึกษาหนึ่งคน}$$

งานบริหาร หมายถึง จำนวนของงานคิดเป็นชั่วโมงต่อสัปดาห์ ที่อาจารย์ทำหน้าที่ควบคุมงานเพื่อให้เป็นไปตามนโยบาย ซึ่งได้แก่ งานของ อธิการ รองอธิการ หัวหน้าสำนักงานอธิการ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าฝ่าย และหัวหน้าแผนก

งานบริการ หมายถึง งานที่อาจารย์ทำการบริการต่าง ๆ ซึ่งได้แก่ งานห้องสมุด
แนะแนว พยาบาล สวัสดิการ จัดตารางสอน ยานพาหนะ การพิมพ์ โสตทัศนศึกษา งานกีฬา
บริการหอพัก ไปรษณีย์ และการประชาสัมพันธ์ คิดจากจำนวนชั่วโมงต่อสัปดาห์ที่อาจารย์ทำ

งานบริการทางวิชาการ หมายถึง งานที่อาจารย์เผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ
แก่ชุมชน ได้แก่ การเข้าร่วมอภิปราย รับเชิญไปเป็นวิทยากร และการฝึกอบรมครูประจำการ
และบุคลากรทางการศึกษา คิดคำนวณปริมาณงานเช่นเดียวกับปริมาณงานสอน

งานธุรการ หมายถึง จำนวนของงานคิดเป็นชั่วโมงต่อสัปดาห์ที่อาจารย์ทำ
เกี่ยวกับเอกสารธุรการต่าง ๆ ได้แก่ งานสารบรรณ การเงิน ทะเบียน พัสดุครุภัณฑ์ และ
การเจ้าหน้าที่

งานวิจัย หมายถึง จำนวนของงานคิดเป็นชั่วโมงต่อสัปดาห์ที่อาจารย์ทำการวิจัย
และค้นคว้าเขียนตำราต่าง ๆ

งานนิเทศการสอน หมายถึง จำนวนของงานคิดเป็นชั่วโมงต่อสัปดาห์ที่อาจารย์
ทำการนิเทศการสอนแก่นักศึกษาฝึกสอน

งานอื่น ๆ หมายถึง จำนวนของงานคิดเป็นชั่วโมงต่อสัปดาห์ที่อาจารย์ปฏิบัติงาน
นอกเหนือจากงานต่าง ๆ ที่กล่าวมาแล้วทั้งหมด

กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก หมายถึง วิทยาลัยครูเพชรบุรี วิทยาลัยครูนครปฐม
วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง ราชบุรี และวิทยาลัยครูกาญจนบุรี

ตำแหน่งทางวิชาการ หมายถึง ตำแหน่งที่ระบุไว้ในมาตรา 24 แห่งพระราชบัญญัติ
วิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 และมาตรา 6(ก) แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยระเบียบข้าราชการครู
พ.ศ. 2518 ซึ่งได้แก่ อาจารย์ 1 (ระดับ 3 - 5) และอาจารย์ 2 (ระดับ 5 - 6)

สถาบัน หมายถึง วิทยาลัยครูซึ่งอยู่ในกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก

เอกสารและการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารที่เกี่ยวข้อง

ปริมาณงานของอาจารย์สถาบันใดย่อมขึ้นอยู่กับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของอาจารย์ในสถาบันแห่งนั้น และภาระหน้าที่ของอาจารย์ย่อมขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ บทบาท และหน้าที่ของสถาบันนั้น ๆ ด้วย ดังนั้น การศึกษาปริมาณงานของอาจารย์กลุ่มวิทยาลัยครู ภาคตะวันตก จึงจำเป็นต้องกล่าวถึงวัตถุประสงค์ บทบาท และหน้าที่ของวิทยาลัยครู และ บทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบของอาจารย์วิทยาลัยครู

วัตถุประสงค์ บทบาท และหน้าที่ของวิทยาลัยครู ✓

ตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518 (ราชกิจจานุเบกษา 2518 : 24) บัญญัติไว้ว่า ให้วิทยาลัยครูเป็นสถาบันการศึกษาและการวิจัย มีวัตถุประสงค์ ให้การศึกษาวิชาการและผลิตครูถึงระดับปริญญาตรี ทำการวิจัย ส่งเสริมวิชาชีพ และ วิทยฐานะของครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ผู้บริหารการศึกษา ทำนุบำรุงวัฒนธรรม และให้บริการทางวิชาการแก่สังคม จะเห็นว่าบทบาทของวิทยาลัยครู คือ เป็นสถาบันการศึกษา และการวิจัย และเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว วิทยาลัยครูจึงมีหน้าที่ดังนี้

1. ผลิตครูตามภาวะความจำเป็นของประเทศ
 2. ฝึกอบรมครูประจำการ ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา
- ให้แกท้องถิ่น

3. ทำการวิจัย เพื่อความก้าวหน้า และความเป็นเลิศทางวิชาการ
4. บริการทางวิชาการแก่สังคม
5. ทำนุบำรุงส่งเสริมศิลปะและวัฒนธรรม

เมื่อพิจารณาให้ถี่ถ้วนแล้วจะเห็นว่า บทบาท หน้าที่ และจุดมุ่งหมายของวิทยาลัยครู สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และจุดมุ่งหมายของมหาวิทยาลัย ซึ่ง วิจิตร ศรีสอาน (วิจิตร

ศรีสุอาน: 2518 : 10 - 11) ได้กล่าวถึงจุดมุ่งหมายของมหาวิทยาลัยไว้ว่า มีลักษณะเป็นสากลอยู่ 3 ประการ คือ

1. มุ่งบุกเบิก แสวงหา บำรุงรักษา และถ่ายทอดความรู้เพื่อสร้างสรรค์จริยлог ความก้าวหน้าและความเป็นเลิศทางวิชาการ

2. ใช้ความรู้ให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยถือว่ามหาวิทยาลัยเป็นแห่งทรัพยากรชั้นสูงที่เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อความเจริญของมนุษยชาติ

3. ทำนุบำรุง ส่งเสริมศิลปและวัฒนธรรม

ภายในขอบเขตของจุดมุ่งหมายนี้ มหาวิทยาลัยกระทำหน้าที่หลัก 4 ประการ คือ

1. การสอนวิชาการและวิชาชีพเพื่อสนองความต้องการกำลังคนของสังคม
2. การวิจัยค้นคว้าเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ
3. บริการทางวิชาการแก่สังคม
4. ถ่ายทอดวัฒนธรรมและปลูกฝังความเป็นพลเมืองดี

ในเรื่องนี้ สุภรณ์ ศรีพหล (สุภรณ์ ศรีพหล 2520 : 32) กล่าวว่าบทบาท (Role) และหน้าที่ (Functions) ของมหาวิทยาลัยนั้นคล้ายคลึงและสัมพันธ์กันมาก กล่าวคือ

1. ทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้ อารยธรรม วัฒนธรรมต่าง ๆ ให้แก่บุคคลรุ่นหลังให้ทราบและรักษาสิ่งที่ถึงมาไว้ (Transmission of Knowledge) หน้าที่นี้ได้แก่ การอบรมสั่งสอน (Teaching หรือ Instruction)

2. แสวงหาความรู้วิทยาการใหม่ ๆ (Acquisition of Knowledge) หน้าที่นี้ได้แก่ การค้นคว้าและวิจัย (Research)

3. ใช้ความรู้ต่าง ๆ เหล่านั้นให้เป็นประโยชน์แก่สังคม (Application of Knowledge) หน้าที่นี้ได้แก่การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม (Services)

ทั้งหมดที่กล่าวมานี้แสดงว่าวิทยาลัยครุภัณฑ์หรือมหาวิทยาลัยก็ค้ำมีหน้าที่หลักอยู่ 3 ประการ คือ ทำการสอน ทำการวิจัย และให้บริการแก่สังคม หน้าที่ทั้ง 3 ประการถือเป็นความสมบูรณ์ในความเป็นสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาจะต้องรักษาสมดุลย์แห่งหน้าที่หลักไว้ให้พอเหมาะพอดี ไม่เน้นหนักไปในทางด้านใดด้านหนึ่ง จนขาดหน้าที่ด้านอื่นไป

เช่น ถ้าวิทยาลัยครูใดเน้นหนักเฉพาะการสอนอย่างเดียว วิทยาลัยครูแห่งนั้นก็คงไม่ต่างอะไรกับโรงเรียนประถมศึกษาหรือโรงเรียนมัธยมศึกษา หรือวิทยาลัยครูใดเน้นเฉพาะการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม วิทยาลัยครูแห่งนั้นก็ไม่ว่าอะไรกับโรงเรียนสอนทางไปรษณีย์เท่านั้น ดังนั้น บทบาทหน้าที่ของวิทยาลัยครูจึงมีความสำคัญมาก เพราะส่งผลตอบบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของอาจารย์วิทยาลัยครูด้วย

บทบาทหน้าที่ของอาจารย์วิทยาลัยครู

บทบาทหน้าที่ของอาจารย์วิทยาลัยครูขึ้นอยู่กับบทบาทและหน้าที่ของวิทยาลัยครู ดังกล่าวมาแล้ว แต่ยังมีอาจารย์วิทยาลัยครูบางคนไม่เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ และ ความรับผิดชอบของตนตามแนวโน้มของการฝึกหัดครู (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา แห่งชาติ 2520 : 30 - 33) ซึ่งได้แก่ การสอน การนิเทศการสอน การเป็นอาจารย์ ที่ปรึกษาทางวิชาการ งานวิจัย การทำกิจกรรมเสริมหลักสูตร การให้บริการชุมชนและสังคม และหน้าที่อื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของคณะกรรมการวิจัยสถาบัน (คณะกรรมการ วิจัยสถาบัน 2518 : 4) ที่กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไว้ คือ งานสอน งานวิจัย งานให้คำปรึกษาทางวิชาการ งานแนะนำปริญญานิพนธ์ งาน บริหาร งานบริการ และงานธุรการ

สำหรับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้กำหนดลักษณะหน้าที่และงานของอาจารย์ ประจำไว้ดังนี้ (เมืองทอง แชนนตี 2519 : 1 - 3)

1. ลักษณะของงานตามหน้าที่ของอาจารย์ประจำ ได้แก่ งานสอน งานวิจัย งานเขียนทางวิชาการ งานบริหาร งานเกี่ยวกับกิจกรรมนักศึกษา งานกรรมการ และ งานบริการชุมชน

2. งานของอาจารย์ประจำ จำแนกออกเป็น 3 ประการ คือ

2.1 งานที่อาจารย์ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติ ซึ่งถือเป็น หน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ได้แก่ งานสอน เป็นต้น

2.2 งานที่อาจารย์อาจพิจารณาหรือไม่รับปฏิบัติก็ได้ เมื่อได้รับการ ทาบทามติดต่อให้ปฏิบัติ เช่น งานบริหาร เป็นกรรมการ หรืองานวิจัยที่เป็นโครงการของ คณะวิชา

2.3 งานที่อาจารย์คิดทำขึ้นเอง โดยไม่มีการมอบหมาย เช่น งานวิจัย

งานเขียนบทความทางวิชาการ เป็นต้น

สำหรับบทบาทของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งได้แก่ วิทยาลัยครูและมหาวิทยาลัยนั้น ทองจันทร์ หงส์คารมภ์ (ทองจันทร์ หงส์คารมภ์, 2519 : 11) ได้กล่าวไว้ในการศึกษาทางวิชาการ เรื่องพัฒนาการเรียนการสอน ที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ว่าครู อาจารย์ ควรจะมีบทบาทดังนี้

1. เป็นผู้เชี่ยวชาญและมีความรู้ในวิชาที่ตนสอน รู้จักใช้แนวกรรมการศึกษาและเทคโนโลยี
2. เป็นผู้มีความยุติธรรม เพราะอาจารย์เป็นผู้ที่มีอำนาจทางการศึกษาของนิสิต ดังนั้น การพิจารณาให้ผู้ใดสอบไล่-ตก จะต้องเป็นไปอย่างยุติธรรม
3. เป็นตัวแทนของสังคมทางวิชาการนั้น ๆ จึงต้องเป็นตัวแทนที่ดี เพื่อให้เกิดภาพพจน์ที่ดีให้นิสิตเลื่อมใสและกระตุ้นให้นิสิตอยากเรียน
4. เป็นผู้สนับสนุนเอื้ออำนวยความสะดวกให้นิสิตสามารถเรียนด้วยตนเอง ตามอัตราความเร็วและความสามารถของตนเอง
5. เป็นตัวอย่างของคนทั่วไปในฐานะเป็นปฐนียบุคคล
6. เป็นคนธรรมดา ไม่ทำตนเห็นห่างกับนิสิต

โดยทั่วไปแล้ว อาจารย์มักจะขาดบทบาทใดบทบาทหนึ่ง จึงควรมีแรงกระตุ้นในตนเอง เพื่อมีคุณสมบัติครบทั้งกล่าว

ที่กล่าวมานี้จะเห็นว่า บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของอาจารย์วิทยาลัยครูมีผลต่อปริมาณงานของอาจารย์วิทยาลัยครูอย่างยิ่ง เพราะเมื่อภาระหน้าที่และความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นตามแนวโน้มของการฝึกหัดครูย่อมทำให้ปริมาณงานของอาจารย์วิทยาลัยครูเพิ่มขึ้นด้วย

ปริมาณงานสอน

เรื่องปริมาณงานสอนที่ปฏิบัติกันอยู่ ถือเอาชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์เป็นหลักแต่ วูดเบิร์น (Woodburne, 1958 : 94) กล่าวว่า ถ้าจะคิดปริมาณงานของอาจารย์ เฉพาะจำนวนชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์ที่สอนอย่างเดียวนั้น ยังไม่เป็นการถูกต้องนัก เพราะจากการศึกษา พบว่า อาจารย์ผู้สอนวิชาเคมีซึ่งมีชั่วโมงสอนในห้องเรียน 13 ชั่วโมงต่อ

สัปดาห์นั้น ที่จริงแล้วเขามีปริมาณงานทั้งหมดถึง 50 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และพบอีกว่าอาจารย์ที่สอนคณิตศาสตร์ 9 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ มีปริมาณงานทั้งหมดเป็น 49 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ทั้งนี้ เพราะงานของครูอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษานั้นประกอบด้วย งานสอน งานเตรียมการสอน งานให้คำปรึกษา งานประชุมอบรม งานวิจัย และงานแสดงปาฐกถาพิเศษ เป็นต้น

วิจิตร ศรีสอาน (วิจิตร ศรีสอาน 2518 : 66) กล่าวถึง ปริมาณงานสอนของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาไว้สอดคล้องกับวู้ดเบิร์น (Woodburne) คือ อาจารย์สถาบันอุดมศึกษาจะต้องเตรียมการสอนและตรวจงานของนิสิตนักศึกษาโดยใช้เวลาไม่น้อยกว่า 3 ชั่วโมงต่อการสอน 1 ชั่วโมง เพราะฉะนั้น การที่อาจารย์มีอัตราการสอน 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์นั้น มักจะมีผู้เข้าใจผิด คิดว่าทำการสอนเพียง 10 หน่วยชั่วโมงเท่านั้น ที่จริงแล้วการสอน 10 หน่วยชั่วโมงต่อสัปดาห์ ต้องใช้เวลาจริงในการเตรียมการสอนและการตรวจงานไม่น้อยกว่า 30 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และเหลือเวลาสำหรับการวิจัย การให้คำแนะนำปรึกษาแก่นิสิตนักศึกษา และให้บริการทางวิชาการแก่สังคมอีกประมาณ 10 ชั่วโมงเท่านั้น ถ้าถืออัตราการสอน 10 หน่วยชั่วโมงต่อสัปดาห์เป็นหลัก

ในเรื่องปริมาณงานสอนของอาจารย์นี้ ทบวงมหาวิทยาลัย (ทบวงมหาวิทยาลัย 2521 : 1 - 2) ได้กำหนดไว้ดังนี้

1. ระดับปริญญาตรีและต่ำกว่า ใช้เกณฑ์ 10 หน่วยชั่วโมงต่อสัปดาห์ต่อการศึกษาศึกษา หรือ 30 หน่วยชั่วโมงทำการ ถ้ามีกิจกรรมอื่น ๆ ให้คิดค่าน้ำหนักเทียบเป็นหน่วยชั่วโมง โดยคำนวณชั่วโมงสอนลดลงตามส่วน

2. ระดับบัณฑิตศึกษา ใช้เกณฑ์ 6 หน่วยชั่วโมงต่อสัปดาห์ต่อการศึกษาศึกษา ส่วนกิจกรรมอื่น ๆ คิด 4 หน่วยชั่วโมงต่อสัปดาห์ต่อการศึกษาศึกษา

สำหรับสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ได้กำหนดปริมาณงานประจำปีของอาจารย์ประจำไว้ดังนี้ (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2518 : 1 - 2)

1. ปริมาณงานตามปกติของอาจารย์ที่สอนระดับปริญญาโท คือ การสอน 4 วิชาต่อปี วิชาละ 3 หน่วยกิต หรือคิดเป็นชั่วโมง 180 ชั่วโมงสอนตลอดปีการศึกษา

2. ปริมาณงานปกติของอาจารย์ภาษาอังกฤษ ให้คิดตามข้อ 1 สำหรับการสอนภาษาอังกฤษแก่ข้าราชการของสถาบันและบุคคลภายนอกเวลาราชการ ให้คิดเทียบชั่วโมงการสอน 1 ชั่วโมงเท่ากับ 3 ใน 5 ของชั่วโมงการสอนในระดับปริญญาโท

3. อาจารย์ที่ทำหน้าที่ควบคุมการเขียนวิทยานิพนธ์ ให้นักศึกษา ให้คิดเทียบ นักศึกษา 1 คน เท่ากับ 1 หน่วยกิตของการสอน ดังนั้น อาจารย์ที่ควบคุมการเขียน วิทยานิพนธ์ให้นักศึกษา 3 คน จะมีปริมาณงานสอนเท่ากับการสอน 3 หน่วยกิต 1 วิชา

4. อาจารย์ในสำนักงานฝึกอบรม ให้คิดปริมาณงานเช่นเดียวกับอาจารย์ ในคณะต่าง ๆ ตามข้อ 1 แต่ถาการฝึกอบรมเป็นประเภทปฏิบัติการ ให้คิดเทียบการฝึกอบรม ประเภทปฏิบัติการ 1 ชั่วโมงเท่ากับ 3 ใน 5 ของชั่วโมงสอนในระดับปริญญาโท

5. งานบริหารเกี่ยวกับการฝึกอบรม การเดินทางไปต่างจังหวัดไม่คิดเป็น ชั่วโมงการสอน ยกเว้นเมื่อไปต่างจังหวัด และต้องทำการสอนด้วย ให้นับชั่วโมงสอนตาม ความเป็นจริง

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีเกณฑ์ในการคิดปริมาณงานสอนดังนี้

(คณะกรรมการวิจัยสถาบัน 2518 : 4 - 5)

1. ระดับมัธยมศึกษา

บรรยาย	1 ชั่วโมง	ต้องใช้เวลาเตรียม	1 ชั่วโมง
ทดลองปฏิบัติการ	1 ชั่วโมง	ต้องใช้เวลาเตรียม	$\frac{1}{2}$ ชั่วโมง

2. ระดับปริญญาตรี

บรรยาย	1 ชั่วโมง	ต้องใช้เวลาเตรียม	2 ชั่วโมง
ทดลองปฏิบัติการ	1 ชั่วโมง	ต้องใช้เวลาเตรียม	$\frac{1}{2}$ ชั่วโมง

3. ระดับปริญญาโท

บรรยาย	1 ชั่วโมง	ต้องใช้เวลาเตรียม	3 ชั่วโมง
ทดลองปฏิบัติการ	1 ชั่วโมง	ต้องใช้เวลาเตรียม	1 ชั่วโมง

4. ระดับปริญญาเอก

บรรยาย	1 ชั่วโมง	ต้องใช้เวลาเตรียม	4 ชั่วโมง
--------	-----------	-------------------	-----------

ในกรณีที่สอนซ้ำวิชาเดียวกันแก่นิสิตนักศึกษาหลายกลุ่ม จะคิดเวลาที่ใช้ในการ เตรียมการสอนเฉพาะกลุ่มเดียวเท่านั้น เพราะถือว่าเตรียมครั้งเดียวสอนได้ทุกครั้ง

ในเรื่องปริมาณงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูนั้น กรมการฝึกหัดครูได้วางเกณฑ์ พอเป็นแนวทางปฏิบัติไว้ดังนี้ (กรมการฝึกหัดครู 2518 : 2)

1. ข้าราชการแต่ละอัตราต้องทำงานสัปดาห์ละ 35 ชั่วโมง
2. ปริมาณงานสอนคิด 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และเพิ่มเวลาให้อีกหนึ่งเท่าตัว คือ 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ รวมเป็นปริมาณงานสอน 20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์
3. เหลือเวลาอีก 15 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ สำหรับงานบริหาร งานวิจัย งานบริการสังคม งานธุรการ งานแนะแนว งานศิลปวัฒนธรรม และงานกิจกรรมนักศึกษา

4. จำนวนนักศึกษาในชั้น คิก 30 คนต่อห้อง ยกเว้นเฉพาะวิชาเอก วิชาโท อาจเป็น 20 - 30 คนต่อห้อง

กติก บัญชีเรื่องรอก (กติก บัญชีเรื่องรอก 2520 : 27 - 29) ได้เสนอแนวคิดปริมาณงานของอาจารย์วิทยาลัยครูไว้ดังนี้

1. ให้กำหนดปริมาณงานมาตรฐานไว้ 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์
2. แบ่งลักษณะของงานออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ งานสอน และงานพิเศษ

3. ปริมาณงานสอนคิดเป็น 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และเพิ่มเวลาสำหรับการเตรียมการสอนและการตรวจงานให้อีกหนึ่งเท่าตัว ดังนั้น ปริมาณงานสอนจริงเป็น 20 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

4. ปริมาณงานพิเศษคิดเป็น 15 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งได้แก่ งานบริหาร งานบริการ งานวิจัยค้นคว้า เขียนตำรา งานประดิษฐ์คิดค้นใหม่ ๆ และงานอื่น ๆ

สำหรับปริมาณงานตามตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ 1 (ระดับ 3 - 5) และอาจารย์ 2 (ระดับ 5 - 6) นั้น กุรุสภา (กุรุสภา 2518 : 1 - 4) ได้กำหนดไว้ดังนี้

ตำแหน่งอาจารย์ 1 ต้องมีปริมาณงานและคุณภาพของงานหรือผลงานทางวิชาการดังนี้

1. มีชั่วโมงสอนประจำวิชาที่กำหนดไว้ในหลักสูตรไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 12 หน่วยชั่วโมง ในระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง หรือ 15 หน่วยชั่วโมง ในระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา

2. ได้ทำการสอนได้ผลดีมีความมุ่งหมาย โดยมีผลงานทางวิชาการเป็นที่รับรองของวิทยาลัย

3. ค้นคว้าและศึกษาหาความรู้และวิธีสอนใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ตำแหน่งอาจารย์ 2 ต้องมีปริมาณงานและคุณภาพของงานและ/หรือผลงานทางวิชาการดังนี้

1. มีชั่วโมงสอนประจำวิชาที่กำหนดไว้ในหลักสูตรไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 12 หน่วยชั่วโมงในระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูงหรือ 15 หน่วยชั่วโมงในระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา

2. ได้ทำการสอนได้ผลดีมีความมุ่งหมาย โดยมีผลงานทางวิชาการเป็นที่ยอมรับของวิทยาลัย

3. ค้นคว้าและศึกษาหาความรู้และวิธีการใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การวัดปริมาณงาน

ฝ่ายมาตรฐานงานกองวิชาการ สำนักงาน ก.พ. ได้กล่าวถึง การวัดปริมาณงานว่าต้องอาศัยมาตรฐานงาน มาตรฐานงานเป็นเกณฑ์หมายที่ใช้แสดงให้เห็นว่า งานใดจะปฏิบัติอย่างน้อยเท่าใด เพื่อให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานพยายามใช้ความสามารถให้โดยผลงานเท่ากับมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานยิ่ง ๆ ขึ้นไป นักบริหารจะต้องกำหนดมาตรฐานการทำงานขึ้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ว่าอยู่ในขั้นดี เลว หรือพอใจเพียงใด การควบคุมการปฏิบัติงานโดยใช้มาตรฐานวัดปริมาณงาน เป็นเครื่องมืออย่างรัดกุม และใกล้ชิดสม่ำเสมอ ย่อมช่วยให้ติดตามแก้ไขข้อบกพร่องได้ฉับพลันทันที อันก่อให้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพในการทำงาน และจะได้ทั้งผลงานและน้ำใจของผูปฏิบัติงานด้วย (สำนักงาน ก.พ. 2520 : 1 - 3)

การวัดปริมาณงานเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานมีอยู่หลายวิธี ขึ้นอยู่กับหน่วยงานที่จะพิจารณาเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมกับลักษณะงานและผูปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้น ซึ่งได้แก่

1. วิธีจัดบันทึกปริมาณงาน ใช้กับงานที่ทำตามแบบแผนซ้ำ ๆ กัน เช่น งานพิมพ์ งานเก็บเอกสาร งานผลิตในโรงงานอุตสาหกรรม เป็นต้น โดยผู้ปฏิบัติงานนับจำนวนงานของตนที่ทำได้ต่อวันหรือสัปดาห์หรือต่อเดือน แล้วหัวหน้าเก็บรายงานของแต่ละคนไว้ เมื่อจะวัดปริมาณงานและประเมินผล ก็นำผลงานที่ทำได้มาเปรียบเทียบกับมาตรฐานหรือเกณฑ์ที่หวังว่าจะทำได้ การจัดบันทึกปริมาณงานทำได้ง่าย และการประเมินผลก็ไม่มีทางผิดพลาดหรือลำเอียงได้ เพราะตัวเลขปริมาณงานยืนยันอยู่

2. วิธีพิจารณาตามเครื่องวัด (Graphic rating scale) เป็นวิธีที่ใช้กันแพร่หลายที่สุด โดยกำหนดรายการคุณลักษณะของผู้ที่จะวัดและประเมินเอาไว้ แล้วจำแนกแต่ละคุณลักษณะออกเป็นระดับตามความมากน้อย อาจจะให้คะแนนแต่ละระดับไว้ด้วยก็ได้

3. วิธีพิจารณาโดยตรวจรายการ (Check list) วิธีนี้ผู้วัดและประเมินพิจารณาตอบคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน โดยทำเครื่องหมายลงในช่องคำตอบที่เตรียมไว้แล้ว

4. วิธีเปรียบเทียบบุคคล (Paired comparison method) เป็นวิธีวัดและประเมินผลที่ค่อนข้างโบราณ แต่ก็ใช้ได้ผลดีสำหรับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานไม่มากนัก ผู้วัดประเมินเปรียบเทียบคนที่ทำงานทีละคู่ โดยพิจารณาคุณลักษณะหรือผลงาน แล้วตัดสินทีละคู่ว่าคนไหนดีกว่าทำเช่นนี้ไปจนครบทุกคู่ แล้วรวมคะแนนจัดอันดับ เป็นการประเมินทีละเอียดยมาก แต่ก็ต้องใช้เวลามากเช่นเดียวกัน (สำนักงาน ก.พ. 2520 : 3 - 5)

โดยทั่วไปแล้ววิธีวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้รับความนิยมกันแพร่หลายในวงการต่าง ๆ คือ วิธีจัดบันทึกปริมาณงาน และวิธีพิจารณาตามเครื่องวัด บางหน่วยงานใช้วิธีทั้งสองผสมกัน

สมพงษ์ เกษมสิน กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการวัดปริมาณงานว่า เป็นการแสวงหาแนวทางในการปฏิบัติในเชิงวิทยาศาสตร์เพื่อการจัดการ ซึ่งมีผลในการควบคุมการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานและแต่ละตำแหน่ง การวัดปริมาณงานนั้นพิจารณาความหมายออกได้เป็น 2 นัย คือ

1. การวัดงาน เพื่อศึกษาพิจารณาว่างานแต่ละประเภทมีวิธีปฏิบัติและใช้เวลาสำหรับการปฏิบัติงานนานเท่าใด ทั้งนี้ เพราะงานแต่ละอย่างนั้นใช้เวลาและวิธี

ในการปฏิบัติไม่เท่ากัน โดยอาจมีสาเหตุมาจากลักษณะของงาน ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน การวัดงานทำให้ทราบว่างานแต่ละชนิด แต่ละขั้นตอนจะใช้เวลาในการปฏิบัติงานนานเท่าใด เมื่อเปรียบเทียบกับอัตราส่วนเฉลี่ยความสามารถในการปฏิบัติงานของคนทั่วไป เมื่อได้ข้อมูลในรายละเอียดเกี่ยวกับงานแต่ละอย่างแล้วก็นำมาวิเคราะห์ เพื่อกำหนดขึ้นเป็นมาตรฐานสำหรับใช้เป็นหลักในการเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงานว่าค่ากว่ามาตรฐานที่ตั้งไว้หรือไม่ จะได้ดำเนินการแก้ไขได้ ดังนั้น การวัดงานในความหมายนี้จึงเป็นการกระทำก่อนการกำหนดมาตรฐานของงาน

2. การวัดผลการปฏิบัติงาน เป็นการนำผลการปฏิบัติงานที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว หรือปฏิบัติไปบางส่วน ไปเปรียบเทียบกับมาตรฐานการทำงานที่ได้ตั้งไว้ เพื่อดูความแตกต่างว่าสูงหรือต่ำกว่ามาตรฐานหรือไม่ ในกรณีที่ต่ำกว่ามาตรฐานย่อมแสดงให้เห็นว่า ต้องมีข้อบกพร่องที่จำเป็นต้องมีการปรับปรุงแก้ไข ส่วนกรณีที่ผลงานสูงกว่ามาตรฐานย่อมแสดงถึงความก้าวหน้าขององค์การและประสิทธิภาพของการทำงานที่จะต้องดำรงรักษาให้คงอยู่เสมอไป และพยายามปรับปรุงให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอยู่เสมอ การวัดงานในความหมายนี้จึงกระทำหลังการกำหนดมาตรฐานของงาน (สมพงศ์ เกษมสิน 2517 : 255 - 256)

สำหรับการวัดปริมาณงานในสถาบันการศึกษานั้น อีสมอนด์ (Eastmond. 1959 : 349) ได้เสนอว่า ผู้บริหารควรคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้ คือ

1. ขนาดของชั้นเรียนที่เหมาะสม
2. จำนวนชั่วโมงที่พอคึก
3. มีการกระจายงานที่เสมอภาคกัน
4. การใช้เวลาครูอาจารย์ได้เท่าที่ควรนับว่า การวิจัยพอสมควร และ
5. การจัดการบริหารภายในสถาบันควรมีบรรยากาศทางวิชาการที่ดีและมีประชาธิปไตย

ไกรเดอร์ (Grieder. 1961 : 254) มีความเห็นสอดคล้องกับ อีสมอนด์ว่า องค์ประกอบที่มีส่วนทำให้ปริมาณงานของอาจารย์เปลี่ยนแปลงไปนั้น มีหลายอย่างคือ

1. ขนาดของชั้นเรียนที่สอน
2. อัตราส่วนระหว่างอาจารย์กับนักศึกษา

3. จำนวนห้องเรียนที่สอนต่อวัน
4. จำนวนนักศึกษาทั้งหมดที่อาจารย์คนเดียวยังสอน
5. จำนวนรายวิชาที่แตกต่างกันที่อาจารย์ต้องสอน และ
6. จำนวนชั่วโมงสอนทั้งหมด

วิธีคิดปริมาณงาน

การคิดปริมาณงานของอาจารย์ในสถาบันการศึกษาให้ถูกต้อง เหมาะสม และยุติธรรมนั้น จะต้องผสมผสานแนวคิดของวูดเบิร์น (Woodburne) ของอีสมอนด์ (Eastmond) และของไกรเกอร์ (Grieder) เข้าด้วยกัน จากเหตุผลดังกล่าว จึงได้มีการพยายามคิดหาวิธีคำนวณปริมาณงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาไว้หลายคน เช่น กูดวิน (Goodwin, 1970 : 6 - 130) ได้แสดงวิธีการคำนวณปริมาณงาน โดยยึดมาตรฐานของคอนเนคติกัต (Connecticut's Target Standard) ซึ่งคิดจากจำนวนนักศึกษาที่อาจารย์สอนกับจำนวนชั่วโมงที่อาจารย์สอนในหนึ่งสัปดาห์ มีสูตรในการคำนวณดังนี้

ปริมาณงานสอน = จำนวนนักศึกษา X จำนวนชั่วโมงที่สอนในหนึ่งสัปดาห์

จากสูตรนี้คิดค่าปริมาณงานของอาจารย์ออกมาเป็นหน่วยคนต่อชั่วโมงต่อสัปดาห์ และมีความมาตรฐานของปริมาณงานของอาจารย์หนึ่งคนแยกตามระดับที่สอนดังนี้

ชั้นที่สอน	จำนวนนักศึกษา	ชั่วโมงที่สอน	ปริมาณงานสอนมาตรฐาน
ปริญญาตรี ปีที่ 1 - 2	25	12	300
ปริญญาตรี ปีที่ 3 - 4	20	9	180
ปริญญาโทและวิชาเฉพาะ	15	6	90
ปริญญาโทและปริญญาเอก	12.5	6	75
ปริญญาเอก	10	6	60

ปริมาณงานสอนของอาจารย์หนึ่งคน หมายความว่า อาจารย์คนใดก็ตามถ้าสอนเท่ากับค่ามาตรฐานตามระดับชั้นต่าง ๆ ที่กำหนดไว้แล้วนี้ ถือว่าได้ทำงานเต็มเวลาแล้ว สำหรับชั่วโมงที่สอนและจำนวนนักศึกษานั้นอาจเปลี่ยนแปลงได้ แต่เมื่อนำมาคูณกันแล้วต้อง

ใดค่าเท่ากับปริมาณงานสอนมาตรฐานของอาจารย์หนึ่งคน จึงจะถือว่าทำงานสอนเต็มเวลา ส่วนการคำนวณหาปริมาณงานทั้งหมดนั้น สามารถคำนวณได้จากสูตร

$$\begin{aligned} \text{ปริมาณงานทั้งหมด} = & \text{ปริมาณงานสอน} + \text{ปริมาณงานบริหาร} + \text{ปริมาณงานวิจัย} \\ & + \text{ปริมาณงานบริการสังคม} + \text{ปริมาณงานอื่น ๆ} \end{aligned}$$

อมร รักษาสัตย์ (อมร รักษาสัตย์ 2512 : 1 - 10) ได้เสนอแนวทางการศึกษาคำนวณปริมาณงานประจำปีของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อให้ทราบการกระจายงาน และให้การกำหนดงานเป็นไปอย่างเป็นธรรม โดยมีหลักการและวิธีการดังนี้

หลักการ

1. ให้อาจารย์ทำงานหักเหี่ยมกับข้าราชการทั่วไป ซึ่งทำงานปีละ 1,736 ชั่วโมง คือ หักวันหยุดราชการประจำปีสัปดาห์ 104 วัน และวันหยุดราชการประจำปี 13 วัน จึงเหลือวันทำงาน 248 วัน วันละ 7 ชั่วโมง

2. ให้อาจารย์ไทยทำงานหักเหี่ยมกับมาตรฐานสากล คือ ให้สอนในระดับปริญญาตรีภาคเรียนละ 4 วิชา หรือระดับบัณฑิตภาคเรียนละ 3 วิชา ปีละ 2 ภาคเรียน ภาคเรียนละ 18 สัปดาห์ ๆ ละ 3 ชั่วโมงต่อหนึ่งวิชา (ถ้าสอนครบแล้วจะให้สอนภาคฤดูร้อนหรือตอนภาคค่ำเพิ่มขึ้นอีก ก็ต้องให้ค่าตอบแทนพิเศษ)

3. ให้การทำงานของอาจารย์ประจำได้มูลค่า เมื่อเปรียบเทียบกับอาจารย์พิเศษ เพราะการจ้างอาจารย์พิเศษสอนระดับปริญญาตรีปีละ 8 วิชา ชั่วโมงละ 50 บาท จะเสียค่าบรรยาย 21,600 บาท หรือประมาณเดือนละ 1,800 บาท เกือบเท่า ๆ กับการรับบุคคลระดับปริญญาโทในประเทศมาเป็นอาจารย์ประจำ ถ้าจ้างอาจารย์พิเศษมาสอนระดับบัณฑิตปีละ 6 วิชา ชั่วโมงละ 75 บาท จะเสียค่าบรรยาย 24,300 บาท ตกเดือนละประมาณ 2,000 บาท เท่า ๆ กับการรับบุคคลระดับปริญญาโทต่างประเทศมาเป็นอาจารย์ประจำ ถ้าให้ค่าบรรยายชั่วโมงละ 100 บาท (อัตราสำหรับศาสตราจารย์) จะเสียค่าบรรยายปีละ 32,400 บาท ตกเดือนละประมาณ 2,700 บาท เกือบเท่า ๆ กับเงินเดือนข้าราชการชั้นเอก

4. การปฏิบัติงานในหน้าที่ของอาจารย์ ไม่คิดเฉพาะการสอนนักศึกษาอย่างเดียว

ต้องรวมถึงการวิจัย การบริการชุมชน การแนะนำนักศึกษาเกี่ยวกับการเรียนและการค้นคว้าวิจัย และการรับหน้าที่บริหารงานของสถาบันด้วย

วิธีคิด

ปริมาณงานทั้งหมด = งานสอน + การตรวจผลการศึกษา + งานวิจัย +
งานบริการชุมชน + การแนะนำนักศึกษา +
การแนะนำควบคุมปริญญาบัตรของนักศึกษา +
งานบริหาร

การให้ค่าต่าง ๆ คิดจากเกณฑ์ต่อไปนี้

1. ปริมาณงานทั้งหมดคิดเป็นชั่วโมงต่อปี

2. งานสอน คิดจากสูตร

งานสอน = ชั่วโมงสอนตลอดปี + (ชั่วโมงสอนตลอดปี x ชั่วโมง
เตรียมการสอนต่อหนึ่งชั่วโมงสอน)

อัตราการเตรียมการสอนคิดดังนี้

ระดับปริญญาตรี

บรรยาย	1 ชั่วโมง	ใช้เวลาเตรียม	2 ชั่วโมง
ทดลองปฏิบัติการ	2 ชั่วโมง	ใช้เวลาเตรียม	1 ชั่วโมง

ระดับบัณฑิตศึกษา

บรรยาย	1 ชั่วโมง	ใช้เวลาเตรียม	2 ชั่วโมง
ทดลองปฏิบัติการ	2 ชั่วโมง	ใช้เวลาเตรียม	2 ชั่วโมง

3. การตรวจผลการศึกษา คิดจากสูตร

การตรวจผลการศึกษา = จำนวนนักศึกษาลดปี x ชั่วโมงที่ใช้
ตรวจงานนักศึกษาแต่ละคน

เวลาที่ใช้ในการตรวจงานนักศึกษาต่อคนต่อปีคิดดังนี้

ระดับปริญญาตรี 2 ชั่วโมงต่อคนต่อปี

ระดับบัณฑิตศึกษา 3 ชั่วโมงต่อคนต่อปี

4. งานวิจัย คิดตามเวลาที่ใช้จริง ๆ เป็นชั่วโมงต่อปี

5. งานบริการชุมชน งานนี้ครอบคลุมถึงการไปแสดงปาฐกถา อภิปรายกลุ่ม รับเชิญไปเป็นที่ปรึกษา และการฝึกอบรมต่าง ๆ มีเกณฑ์ในการคำนวณดังนี้

บรรยายหรืออภิปราย 1 ชั่วโมง ใช้เวลาเตรียมการสอนอีก 2 ชั่วโมง เทียบกับการสอนในระดับบัณฑิต

6. งานแนะนำนักศึกษา คัดจากนักศึกษาหนึ่งคน จะใช้เวลาของอาจารย์ผู้ให้คำแนะนำประมาณ 1 ชั่วโมงต่อปี

7. งานแนะนำควบคุมปริญญาบัตรของนักศึกษา คัดจากอาจารย์ควรใช้เวลาประมาณ 4 ชั่วโมงต่อหน่วยกิตของปริญญาบัตร

8. งานบริหาร มีเกณฑ์การคิดปริมาณงานดังนี้

หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชา รองคณบดี ทำหน้าที่บริหาร 1 ใน 4 ของงานทั้งหมด คือ ประมาณ 400 ชั่วโมงต่อปี นอกนั้นทำงานสอน

คณบดี ทำหน้าที่บริหาร 1 ใน 2 ถึง 3 ใน 4 ของงานทั้งหมด นอกนั้นทำงานสอน งานวิจัย และบริการชุมชน

รองอธิการบดีและอธิการบดี ทำหน้าที่บริหาร 3 ใน 4 ของงานทั้งหมด นอกนั้นบริการชุมชน

จากแนวคิดของ อมร รัชสาสัย ทำให้ผู้บริหารสถาบันการศึกษาเริ่มสนใจศึกษาปริมาณงานของอาจารย์กันมากขึ้น เช่น มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (คณะกรรมการวิจัยสถาบัน 2518) และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นต้น

สำหรับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้มีคำสั่งที่ 1650/2519 ลงวันที่ 10 กันยายน 2519 แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาหลักเกณฑ์ในการกำหนดลักษณะหน้าที่และปริมาณงานของอาจารย์ประจำชั้น (เมืองทอง แชนมณี 2519 : 1 - 4) ซึ่งคณะกรรมการได้เสนอแนะเกี่ยวกับการคิดปริมาณงานของอาจารย์ไว้ดังนี้

$$\text{ปริมาณงาน } L = A \cdot B$$

เมื่อ $L =$ ปริมาณงานทั้งหมดมีค่าเป็นหน่วยชั่วโมงต่อสัปดาห์

$A =$ เวลาที่ใช้ในการทำงานจริง

$B =$ น้ำหนักที่แสดงความสำคัญของงาน

เวลาที่ใช้ในการทำงานจริง (A) คัดจากสูตร

$$A = a \cdot b$$

เมื่อ A = เวลาที่ใช้ทำงานจริง

a = ชั่วโมงทำงาน

b = ค่าสัมประสิทธิ์ในการแปลงเวลาที่ใช้จริงซึ่งกำหนดขึ้นตามสภาพที่เป็นจริง เช่น สอนแบบบรรยาย 1 ชั่วโมงใช้เวลาในการเตรียม 3 ชั่วโมง ดังนั้น ค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 3

น้ำหนักที่แสดงความสำคัญของงาน (B) ให้แต่ละคณะวิชากำหนดขึ้นตามนโยบายและเป็นที่ยอมรับของอาจารย์ในคณะวิชา การกำหนดความสำคัญของงานโดยคิดเป็นน้ำหนักควรยึดแนวทางนี้

งานสอนแบบบรรยายเป็นเกณฑ์มาตรฐานมีค่าเท่ากับ 1

ความสำคัญของงานประเภทอื่นให้มีความอยู่ระหว่าง 0.5 - 1.5

การวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในประเทศ

การวิจัยเกี่ยวกับปริมาณงานของอาจารย์ในสถานอุดมศึกษาและวิทยาลัยครู ได้มีผู้สนใจทำการวิจัยไว้มากหลายคน เช่น จ्ञานรรจ์ สุทธาพันธ์ (จ्ञานรรจ์ สุทธาพันธ์ 2508 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าฝ่ายวิชาการ พบว่า เวลาที่ใช้ปฏิบัติงานด้านบริหารของหัวหน้าฝ่ายวิชาการสถานฝึกหัดครูประมาณ 26 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์ จัดประชุมหัวหน้าหมวดวิชาเฉลี่ยภาคเรียนละ 3 ครั้ง จัดกิจกรรมทางวิชาการเฉลี่ยปีละ 5 ครั้ง จัดอบรมครูประจำการเฉลี่ยปีละ 3 ครั้ง เข้าประชุมกับคณะกรรมการต่าง ๆ ในสถานศึกษาภาคเรียนละ 5 ครั้ง และงานอื่น ๆ เฉลี่ยภาคเรียนละ 8 ครั้ง

ต่อมา เปรมจิตต์ จิรพันธ์ (เปรมจิตต์ จิรพันธ์ 2512 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเปรียบเทียบลักษณะหน้าที่การงานของอาจารย์ประจำในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยศึกษาข้อมูลจากอาจารย์ 530 คน พบว่า อาจารย์หนึ่งคนสอน 3 วิชาต่อหนึ่งภาคเรียน

อาจารย์หนึ่งคนใช้เวลาในการสอน การบริหาร การวิจัย และบริการ เป็นเวลา 24, 8, 7 และ 6 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ตามลำดับ

ในปีต่อมา สายทิพย์ นุกูลกิจ (สายทิพย์ นุกูลกิจ 2514 : 55 - 56) ได้ศึกษาสภาพการใช้อาคารสถานที่และกำลังอาจารย์ของสถาบันฝึกหัดครูในภาคการศึกษา 9, 10, 11 และ 12 โดยศึกษาข้อมูลจาก ครู อาจารย์ อาจารย์ใหญ่ และผู้อำนวยการ สถาบันฝึกหัดครู 6 แห่ง คือ วิทยาลัยครูอุดรธานี วิทยาลัยครูอุบลราชธานี วิทยาลัยครูสกลนคร วิทยาลัยครูมหาสารคาม วิทยาลัยครูนครราชสีมา และวิทยาลัยครูฉะเชิงเทรา พบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่สอนภาคกลางวัน 12 - 15 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จำนวนนักศึกษาเฉลี่ยห้องละ 35 คน และในปีเดียวกันนี้ วิเศษ วิเชียร (วิเศษ วิเชียร 2514 : 49 - 51) ก็ได้ศึกษาสภาพการใช้อาคารสถานที่และกำลังอาจารย์ของวิทยาลัยวิชาการศึกษา พบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่สอนนิสิต 3 - 9 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จำนวนนิสิตเฉลี่ยห้องละ 35 คน ซึ่งใกล้เคียงกับผลการวิจัยของ สายทิพย์ นุกูลกิจ

ในปีการศึกษา 2516 สายไสว ไวยภาพ (สายไสว ไวยภาพ 2516 : 412 - 414) ได้ศึกษาวิเคราะห์เชิงเศรษฐศาสตร์ เรื่องผลผลิตภาพการทำงานของอาจารย์ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยศึกษาสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับงานสอน งานวิจัย งานบริหาร งานปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอื่น ๆ พบว่า อาจารย์มีงานสอนมากเกินไป ทำให้งานวิจัยมีน้อย นอกจากนั้น การเปิดรายวิชาสอนมากเกินไปทำให้การวิจัยลดน้อยลง และผลผลิตที่เกิดขึ้นหันไปทางด้านการสอน รองลงมา ได้แก่ การวิจัย การบริหาร การให้คำปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอื่น ๆ ตามลำดับ

ประยูทธ กุญสาคร (ประยูทธ กุญสาคร 2517 : 56) ได้ทำการวิจัยบทบาทของหัวหน้าหมวดวิชาภาษาไทยในวิทยาลัยครู ประจำปีการศึกษา 2517 พบว่า หัวหน้าหมวดวิชาภาษาไทยมีชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์ต่ำสุด 4 ชั่วโมง และสูงสุด 15 ชั่วโมง เฉลี่ยสัปดาห์ละ 10.78 ชั่วโมง ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3.24 ชั่วโมง ส่วนอาจารย์หมวดวิชาภาษาไทยสอนต่ำสุด 3 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ สูงสุด 24 ชั่วโมง เฉลี่ยสัปดาห์ละ 12.71 ชั่วโมง ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3.18 ชั่วโมง เวลาที่ใช้ปฏิบัติราชการต่อสัปดาห์เป็นดังนี้ หัวหน้าหมวดวิชาภาษาไทยมีชั่วโมงปฏิบัติงานต่ำสุด 5 ชั่วโมง สูงสุด 55 ชั่วโมง เฉลี่ย 25.25 ชั่วโมง ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 11.29 ชั่วโมง ส่วนอาจารย์หมวดวิชา

ภาษาไทย มีชั่วโมงปฏิบัติงานต่ำสุด 5 ชั่วโมง สูงสุด 69 ชั่วโมง เฉลี่ย 28.55 ชั่วโมง ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 10.99 ชั่วโมง

พิศมัย ศรีอำไพ (พิศมัย ศรีอำไพ 2518 : 50 - 53) ได้ศึกษาเปรียบเทียบการทำงานของอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้ง 8 วิทยาเขต พบว่า อาจารย์คนหนึ่งสอน 2 วิชา และ 2 หมู่เรียนต่อภาคเรียน อาจารย์คนหนึ่งใช้เวลาในการสอน รวมทั้ง การเตรียมการสอนและการตรวจงานของนิสิต เป็นเวลา 25 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ อาจารย์ใช้เวลาในการวิจัย นิเทศการสอน การบริหาร และการบริการ เป็นเวลา 6, 7, 12 และ 15 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เปรมจิตต์ จิรพันธ์

ในปีการศึกษา 2518 กรมการฝึกหัดครูและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้ร่วมกันวิจัยเรื่อง การติดตามผลการฝึกหัดครู พบว่า สัดส่วนจำนวนห้องคือนักศึกษา คือ 1 : 41 อัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษา คือ 1 : 15 ซึ่งเท่ากับมาตรฐานที่ทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐบาลกำหนดไว้ ส่วนคุณวุฒิของอาจารย์นั้น พบว่า คุณวุฒิปริญญาตรีอื่น ๆ คือ 91 : 9 ซึ่งใกล้เคียงกับมาตรฐานที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติกำหนดไว้ คือ 90 : 10 (กรมการฝึกหัดครู 2519 : 206 - 210)

พจน์ สะเพียรชัย (พจน์ สะเพียรชัย 2518 : 5 - 15) ได้รายงานผลการวิจัยของคณะกรรมการวิจัยสถาบัน เรื่อง การศึกษาปริมาณงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ประจำภาคเรียนต้น ปีการศึกษา 2517 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

งานสอนภาคปกติเมื่อแยกตามคณะวิชา และแผนกวิชา พบว่า

1. งานสอนของอาจารย์ในคณะวิทยาศาสตร์ มีปริมาณงานสอน โดยเฉลี่ย 25 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ปกติ คือ 31 - 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ การแบ่งงานการสอนปรากฏว่า เหลื่อมล้ำกันอยู่มาก ตั้งแต่ประมาณ 7 - 64 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เมื่อพิจารณางานสอนในแต่ละแผนกวิชา พบว่า ทุกแผนกวิชาในคณะนี้มีปริมาณงานสอนต่ำกว่าเกณฑ์ปกติ สำหรับการแบ่งงานในแต่ละแผนกวิชา พบว่า แผนกวิชาประถมศึกษาและการฝึกสอนและฝึกงานมีการแบ่งงานเหลื่อมล้ำกันมากกว่าแผนกวิชาอื่น ๆ

2. งานสอนของอาจารย์ในคณะวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีปริมาณงานสอนโดยเฉลี่ยประมาณ 29 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ปกติ เมื่อพิจารณาการแบ่งงานการสอนปรากฏว่า มีการเหลื่อมล้ำกันอยู่มาก ตั้งแต่ประมาณ 8 - 66 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เมื่อพิจารณางานสอนในแต่ละแผนกวิชา พบว่า ส่วนมากต่ำกว่าเกณฑ์ปกติ สำหรับการแบ่งงานในแต่ละแผนกวิชาพบว่า แผนกวิชาภูมิศาสตร์และประวัติศาสตร์มีการแบ่งงานเหลื่อมล้ำกันมากกว่าแผนกวิชาอื่น ๆ

3. งานสอนของอาจารย์ในคณะวิชาวิทยาศาสตร์มีปริมาณงานสอนโดยเฉลี่ยประมาณ 28 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ปกติ การแบ่งงานการสอนปรากฏว่า มีการเหลื่อมล้ำกันอยู่มาก ตั้งแต่ 5 - 60 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เมื่อพิจารณางานสอนแต่ละแผนกวิชา พบว่า ทุกแผนกวิชา มีปริมาณงานต่ำกว่าเกณฑ์ปกติ ยกเว้นแผนกวิชาคณิตศาสตร์ ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ปกติมาก สำหรับการแบ่งงานในแต่ละแผนกวิชา พบว่า แผนกวิชาเคมี ฟิสิกส์ และคหกรรมศาสตร์ มีการแบ่งงานเหลื่อมล้ำกันมากกว่าแผนกวิชาอื่น ๆ

4. งานสอนของอาจารย์ในคณะวิจัยการศึกษา มีปริมาณงานสอนโดยเฉลี่ยประมาณ 28 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ปกติ เมื่อพิจารณาการแบ่งงานการสอนปรากฏว่า มีความเหลื่อมล้ำกันอยู่ตั้งแต่ 12 - 58 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

สำหรับการงานวิจัย พบว่ามีอาจารย์ทำงานวิจัยร้อยละ 18.84 อาจารย์ในคณะวิชาวิจัยการศึกษาทำงานวิจัยมากที่สุด ถึงร้อยละ 97 รองลงมาได้แก่อาจารย์ในคณะวิชาศึกษาศาสตร์ อาจารย์ในคณะวิชาวิทยาศาสตร์ และอาจารย์ในคณะวิชามนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ คือ ร้อยละ 9, 7 และ 2 ตามลำดับ

ส่วนงานการเขียนตำราและหรือเอกสารประกอบการเรียน พบว่า มีอาจารย์ร้อยละ 46 ที่เขียนตำราและหรือเอกสารประกอบการเรียน อาจารย์ในคณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ทำงานด้านนี้มากที่สุด ถึงร้อยละ 59 รองลงมาได้แก่ อาจารย์ในคณะวิชาวิทยาศาสตร์ คณะวิชาศึกษาศาสตร์ คณะวิชาวิจัยการศึกษา และสำนักงานอธิการ คือ ร้อยละ 55, 32, 28 และ 14 ตามลำดับ

สุธีระ หานตวนิช (สุธีระ หานตวนิช 2519 : 79 - 84) ได้ศึกษาบทบาททางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน ในด้านการสอน

การวิจัย และการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม พบว่า อาจารย์ส่วนมากไม่ได้ทำการวิจัย มีอาจารย์ร้อยละ 12 เท่านั้น ที่ทำวิจัย แรงจูงใจที่ทำให้อาจารย์ทำการวิจัย คือ มีใจรัก ชอบมาก ต้องการขยายแวดวงวิชาการในสาขาของตน และต้องการปรับปรุงงานด้านการสอนของตนให้มีประสิทธิภาพ ส่วนอุปสรรคที่ทำให้ไม่อาจทำงานด้านวิจัยนั้น คือ ขาดการสนับสนุนทางการเงินและอุปกรณ์ ขาดความสะดวกและขาดความร่วมมือ มีชั่วโมงสอนมากอยู่แล้ว ขาดผู้นำในการวิจัย และขาดความรู้และทักษะการวิจัย

สุกิจ ศรีปัดดา (สุกิจ ศรีปัดดา 2519 : 37 - 97) ได้วิเคราะห์ปริมาณงานของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา ในจังหวัดมหาสารคาม คือ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม วิทยาลัยครูมหาสารคาม วิทยาลัยพลศึกษามหาสารคาม พบว่า อาจารย์สถาบันอุดมศึกษาทั้ง 3 แห่ง มีปริมาณงานภาคปกติกระจายอยู่ตั้งแต่ 11 - 110 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ อาจารย์ส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 71.74 มีปริมาณงานอยู่ในช่วงระหว่าง 41 - 80 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

เมื่อแยกตามสถาบัน โดยเฉพาะวิทยาลัยครูมหาสารคาม พบว่า ปริมาณงานภาคปกติของอาจารย์กระจายอยู่ในช่วงระหว่าง 1 - 70 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ อาจารย์ส่วนมาก คือ ร้อยละ 34 มีปริมาณงานอยู่ในช่วงระหว่าง 31 - 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

เมื่อแยกตามคณะวิชา พบว่า ปริมาณงานของอาจารย์ในสำนักงานอธิการของวิทยาลัยครูมหาสารคาม กระจายอยู่ในช่วงระหว่าง 11 - 70 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ อาจารย์ส่วนใหญ่มีปริมาณงานอยู่ในช่วงระหว่าง 31 - 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ อาจารย์คณะวิชาครุศาสตร์มีปริมาณงานอยู่ในช่วงระหว่าง 21 - 70 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และอาจารย์ส่วนมากมีปริมาณงานอยู่ในช่วงระหว่าง 41 - 50 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ อาจารย์คณะวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีปริมาณงานอยู่ในช่วงระหว่าง 11 - 70 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และอาจารย์ส่วนมากมีปริมาณงานอยู่ในช่วงระหว่าง 31 - 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ อาจารย์คณะวิชาวิทยาศาสตร์มีปริมาณงานอยู่ในช่วงระหว่าง 1 - 70 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และอาจารย์ส่วนมากมีปริมาณงานอยู่ในช่วงระหว่าง 21 - 30 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

จากการเปรียบเทียบปริมาณงานแต่ละคณะวิชา พบว่า ปริมาณงานภาคปกติของอาจารย์คณะวิชาครุศาสตร์มากกว่าปริมาณงานของอาจารย์คณะวิชาวิทยาศาสตร์

อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และมากกว่าอาจารย์ในสำนักงานอธิการอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 เช่นกัน ส่วนคณะวิชาอื่น ๆ อาจารย์มีปริมาณงานภาคปฏิบัติไม่แตกต่างกัน

ส่วนอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม และอาจารย์วิทยาลัยพลศึกษานั้น เมื่อแยกตามคณะวิชาปรากฏว่า ปริมาณงานไม่แตกต่างกัน หากพิจารณา รวมทั้ง 3 สถาบันแล้ว พบว่า อาจารย์วุฒิปริญญาตรีมีปริมาณงานมากน้อยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และปริมาณงานรวมของอาจารย์วุฒิสองสูงกว่าปริญญาตรีและต่ำกว่าปริญญาตรี เมื่อแยกตามสถาบันแล้วมากน้อยไม่แตกต่างกัน

การวิจัยในต่างประเทศ

ในต่างประเทศเคยมีผู้ทำการวิจัยเกี่ยวกับปริมาณงานของอาจารย์ในระดับอุดมศึกษาไว้เช่น แมทธิลา (Mattila. 1962 : 3483 - 5484) ได้ศึกษาอัตราปริมาณงานของอาจารย์ที่สอนในวิทยาลัยชั้นต้น (Junior College) ในแคลิฟอร์เนีย โดยศึกษาข้อมูลจากอาจารย์ 1,658 คน จาก 17 สาขาวิชา ในระดับวิทยาลัย 39 แห่ง พบว่า ในวิทยาลัย 23 แห่ง จากทั้งหมด 39 แห่ง อัตราการสอนโดยเฉลี่ยของอาจารย์คือ 15 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และพบว่าอาจารย์ส่วนมากพอใจที่จะสอนสัปดาห์ละ 15 ชั่วโมง และอาจารย์ส่วนมากได้เสนอแนะว่าควรใช้อัตราเฉลี่ยการสอนคนละ 15 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เป็นเกณฑ์มาตรฐานในการกำหนดปริมาณงานของอาจารย์ โดยยึดจำนวนนักศึกษาประมาณ หองละ 30 - 35 คน

แผนกวิจัยของสมาคมการศึกษาแห่งชาติของสหรัฐอเมริกา (National Education Association) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์ประจำในคณะครุศาสตร์ของมหาวิทยาลัยและวิทยาลัยวิชาการศึกษา ปี 1964 - 1965 พบว่า อาจารย์คณะครุศาสตร์มีปริมาณงานและค่าจ้างดังนี้ อาจารย์หนึ่งคนสอนเฉลี่ย 3 วิชาต่อหนึ่งภาคเรียน สอนในห้องเฉลี่ย 12 - 19 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ต้องรับผิดชอบในการสอนนิสิตโดยเฉลี่ย 100 คน อายุเฉลี่ยของอาจารย์ 43 ปี มีประสบการณ์ในด้านการสอนในระดับอุดมศึกษามาแล้ว 12 ปี และได้รับค่าจ้างเฉลี่ย 8,357 เหรียญอเมริกันต่อปี ส่วนปริมาณงานและค่าจ้างของอาจารย์ในวิทยาลัยวิชาการศึกษาเป็นดังนี้ อาจารย์หนึ่งคน

สอนเฉลี่ย 4 วิชาต่อหนึ่งภาคเรียน สอนในห้องเฉลี่ย 17 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และรับผิดชอบ
สอนนักศึกษาเฉลี่ย 138 คน อายุเฉลี่ยของอาจารย์ 42 ปี มีประสบการณ์ด้านการสอน
ในระดับอุดมศึกษามาแล้ว 9 ปี และได้รับค่าจ้างเฉลี่ยปีละ 7,742 เหรียญอเมริกัน ซึ่ง
อัตราการสอนโดยเฉลี่ยของอาจารย์ทั้งสองแห่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของแมทธิลา
ดังกล่าวแล้ว (National Education Association. 1966 : 1 - 10)

จากเอกสารและการวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวมาแล้ว ย่อมเป็นข้อยืนยันได้ว่า
การศึกษาปริมาณงานของอาจารย์ในสถาบันการศึกษานั้นมีความสำคัญยิ่ง สมควรที่ผู้บริหาร
สถานศึกษาจะต้องให้ความสนใจมากขึ้น

วิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า

มวลประชากร

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปริมาณงานของอาจารย์กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตกที่กำลังปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2520 และเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องสมบูรณ์ จึงทำการศึกษา กับประชากรทั้งหมด จากการสำรวจของกองการเจ้าหน้าที่ กรมการฝึกหัดครู เมื่อวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2520 มีจำนวนดังต่อไปนี้

อาจารย์วิทยาลัยครูนครปฐม	จำนวน 169 คน
อาจารย์วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง ราชบุรี	จำนวน 108 คน
อาจารย์วิทยาลัยครูเพชรบุรี	จำนวน 160 คน
อาจารย์วิทยาลัยครูกาญจนบุรี	จำนวน 61 คน
	รวม 498 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของอาจารย์ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยอาศัยแนวการสร้างจากแบบสอบถามของคณะกรรมการการวิจัยสถาบัน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (คณะกรรมการวิจัยสถาบัน 2518 : ภาคผนวก) ของ พิศมัย ศรีอำไพ (พิศมัย ศรีอำไพ 2518 : ภาคผนวก) และของสุวกิจ ศรีปัดดา (สุวกิจ ศรีปัดดา 2519 : ภาคผนวก) แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อความถามเกี่ยวกับรายละเอียดส่วนตัวตำแหน่งทางวิชาการ และสังกัดของอาจารย์

ตอนที่ 2 เป็นข้อความถามถึงลักษณะและรายละเอียดของงานที่อาจารย์ได้ปฏิบัติมาตลอดปีการศึกษา 2520 ซึ่งได้แก่การสอน งานวิจัย งานบริหาร งานบริการ งานธุรการ

งานให้คำปรึกษาทางวิชาการ งานนิเทศการสอน งานบริการด้านวิชาการ และงานอื่น ๆ

ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปริมาณงานของอาจารย์

วิธีสร้างแบบสอบถาม

1. ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของอาจารย์และงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาและวิทยาลัยครู จากเอกสาร การวิจัย และแบบสอบถามต่าง ๆ ที่เคยมีผู้ทำการวิจัยไว้เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง โดยอาศัยความรู้และแนวทางที่ได้จากการศึกษา โดยคำนึงถึงจุดมุ่งหมายของการศึกษาคนควา และความสะดวกของผู้ตอบ แล้วนำแบบสอบถามไปให้คณะกรรมการควบคุมปริญญาบัตรตรวจแก้ไข
3. นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจแก้ไขแล้วไปทดลองสอบกับกลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์วิทยาลัยครูจันทระเกษม จำนวน 50 คน เพื่อแก้ไขปรับปรุงสำนวน ภาษา ให้ชัดเจนยิ่งขึ้น
4. ปรับปรุงแบบสอบถามที่ได้ออกแล้ว ส่งให้คณะกรรมการควบคุมปริญญาบัตรตรวจแก้ไขอีกครั้งหนึ่ง แล้วจึงนำไปใช้เป็นแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในการวิจัยต่อไป

วิธีรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ในวิทยาลัยครูทั้ง 4 แห่งตอบ แล้วเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ซึ่งมีจำนวนแบบสอบถามที่แจกไปและได้รับคืนมาดังปรากฏในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนและค่าร้อยละของแบบสอบถามที่ได้รับคืน

วิทยาลัยครู	จำนวนแบบสอบถาม ที่แจก	จำนวนแบบสอบถาม ที่ได้รับคืนและสมบูรณ์	ร้อยละ
เพชรบุรี	160	120	75.00
หมู่บ้านจอมบึง ราชบุรี	108	91	84.26
นครปฐม	169	140	82.84
กาญจนบุรี	61	53	86.89
รวม	498	404	81.12

การจัดกระทำกับข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลทั้งหมดจากประชากรแล้ว จึงคำนวณหาปริมาณงานของอาจารย์แต่ละคน โดยอาศัยวิธีการคิดคำนวณตามเกณฑ์และสูตรของคณะกรรมการวิจัยสถาบัน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (คณะกรรมการวิจัยสถาบัน 2518 : 4 - 6) ดังต่อไปนี้

ปริมาณงาน = งานสอน + งานตรวจงาน + งานวิจัย + งานให้คำปรึกษา
ทางวิชาการ + งานบริหาร + งานบริการ + งานธุรการ +
งานนิเทศการสอน + งานบริการทางวิชาการ + งานอื่น ๆ

งานสอน คิดจากสูตร

ปริมาณงานสอน = จำนวนชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์ + (จำนวนชั่วโมงสอน
ต่อสัปดาห์ X จำนวนชั่วโมงที่เตรียมการสอนแต่ละวิชา)

เนื่องจากการสอนมีหลายระดับ เกณฑ์ที่ใช้ในการคำนวณจึงแตกต่างกันดังนี้

ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพการศึกษามัธยมศึกษา

บรรยาย	1 ชั่วโมง	ต้องใช้เวลาในการเตรียม	1 ชั่วโมง
ทดลองปฏิบัติการ	1 ชั่วโมง	ต้องใช้เวลาในการเตรียม	$\frac{1}{2}$ ชั่วโมง

ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพการศึกษาระดับสูงและปริญญาตรี

บรรยาย 1 ชั่วโมง ต้องใช้เวลาในการเตรียม 2 ชั่วโมง

ทดลองปฏิบัติการ 1 ชั่วโมง ต้องใช้เวลาในการเตรียม $\frac{1}{2}$ ชั่วโมง

ในกรณีที่อาจารย์สอนวิชาเดียวกัน แต่สอนหลายกลุ่ม จะคิดเวลาที่ใช้ในการเตรียมการสอนให้เฉพาะการสอนกลุ่มแรกเท่านั้น เพราะถือว่าการเตรียมการสอนเพียงครั้งเดียวสามารถใช้สอนได้ทุกครั้งที่มีการสอนซ้ำ

งานตรวจงาน คิดจากสูตร

ปริมาณงานตรวจงาน = จำนวนนักศึกษา X เวลาที่ใช้ในการตรวจงานต่อ
นักศึกษาหนึ่งคน

เวลาที่ใช้ในการตรวจงานนักศึกษาหนึ่งคนใช้เกณฑ์ 0.06 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

งานบริการทางวิชาการ คิดจากสูตร

ปริมาณงานบริการทางวิชาการ คิดจากสูตรเดียวกันกับการคิดปริมาณงานสอน
ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพการศึกษาระดับสูงและปริญญาตรี คือ

บรรยาย 1 ชั่วโมง ต้องใช้เวลาในการเตรียม 2 ชั่วโมง

ทดลองปฏิบัติการ 1 ชั่วโมง ต้องใช้เวลาในการเตรียม $\frac{1}{2}$ ชั่วโมง

งานวิจัย คิดจากสูตร

ปริมาณงานวิจัย = จำนวนชั่วโมงต่อสัปดาห์ที่ใช้ในการทำวิจัยและค้นคว้า

เขียนตำรา รวมทั้งงาน เขียนบทความทางวิชาการต่าง ๆ

งานให้คำปรึกษาทางวิชาการ คิดจากสูตร

ปริมาณงานให้คำปรึกษาทางวิชาการ = จำนวนนักศึกษา X เวลาที่ใช้ใน
การให้คำปรึกษาต่อนักศึกษาหนึ่งคน

เวลาที่ใช้ในการให้คำปรึกษาต่อนักศึกษาหนึ่งคนใช้เกณฑ์ 0.03 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

งานบริหาร คิดจากสูตร

ปริมาณงานบริหาร = จำนวนชั่วโมงต่อสัปดาห์ที่อาจารย์ทำงานบริหาร

งานบริหารมีเกณฑ์ปกติดังนี้

อธิการ รองอธิการบดี หัวหน้าสำนักงานอธิการ และหัวหน้าคณะวิชา

มีปริมาณงานสัปดาห์ละ 26.2 ชั่วโมง

หัวหน้าภาควิชา และหัวหน้าแผนก มีปริมาณงาน 9 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ส่วนเวลาที่นอกเหนือจากนี้ถือเป็นงานวิชาการ งานบริการ และงานอื่น ๆ งานบริการ งานธุรการ งานนิเทศการสอน และงานอื่น ๆ คิดจากเกณฑ์ดังนี้

ปริมาณงานธุรการ งานบริการ งานนิเทศการสอน และงานอื่น ๆ คิดจาก ชั่วโมงต่อสัปดาห์ที่อาจารย์ทำงานจริง ๆ

เมื่อคำนวณปริมาณงานของอาจารย์เป็นรายบุคคลเรียบร้อยแล้ว จึงนำปริมาณงานที่ได้มาจัดกลุ่ม แล้วดำเนินการทางสถิติ เพื่ออภิปรายผลต่อไป

ลำดับขั้นในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. รวบรวมปริมาณงานของอาจารย์ แล้วจัดกลุ่มโดยแยกตามสถาบัน คณะวิชา และตำแหน่งทางวิชาการ

2. คิดปริมาณงานของอาจารย์แต่ละคนจากแบบสอบถามที่ได้ออกมาเป็นชั่วโมงต่อสัปดาห์

3. หาค่าสถิติพื้นฐานแต่ละกลุ่ม คือ ค่าร้อยละ ค่าสัดส่วน ค่าเฉลี่ย ค่าความแปรปรวน และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. เปรียบเทียบปริมาณงานของอาจารย์กลุ่มต่าง ๆ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทดสอบ

5. ทำการเปรียบเทียบรายคู่เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม โดยใช้ Studentized q-statistic ตามวิธีการของ Newman - Keuls (Winer, 1962 : 101) และ t-test

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ค่าร้อยละ

1.2 ค่าสัดส่วน

1.3 ค่าปริมาณงานเฉลี่ย ใช้สูตร (Ferguson, 1971 : 45)

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

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย
 $\sum X$ แทน ผลรวมของปริมาณงานทั้งหมด
 N แทน จำนวนอาจารย์ในกลุ่ม

1.4. ค่าความแปรปรวน ใช้สูตร (Ferguson. 1971 : 62)

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

เมื่อ S^2 แทน ความแปรปรวนของค่าปริมาณงาน
 $\sum X$ แทน ผลรวมของค่าปริมาณงานทั้งหมด
 $\sum X^2$ แทน ผลรวมของค่าปริมาณงานของอาจารย์แต่ละคนยกกำลังสอง
 N แทน จำนวนอาจารย์ในกลุ่ม

1.5. ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สูตร (Ferguson. 1971 : 62)

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

เมื่อ S แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 $\sum X$ แทน ผลรวมของค่าปริมาณงานทั้งหมด
 $\sum X^2$ แทน ผลรวมของค่าปริมาณงานของอาจารย์แต่ละคนยกกำลังสอง
 N แทน จำนวนอาจารย์ในกลุ่ม

2. การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance) ใช้สูตร

(Lindquist. 1956 : 56)

$$F = \frac{\text{MS between group}}{\text{MS within group}}$$

Source of Variation	df	SS	MS	F
Between Treatment (A)	a-1	$SS_A = \sum_{j=1}^a T_j^2/n_j - T^2/N$	$MS_A = SS_A/a-1$	$\frac{MS_A}{MS_W}$
Within-group (W)	N-a	$SS_W = SS_T - SS_A$	$MS_W = SS_W/N-a$	
Total	N-1	$SS_T = \sum_{j=1}^a \sum_{i=1}^{n_j} x_{ij}^2 - T^2/N$		

เมื่อ F แทน ค่าอัตราส่วนวิกฤตใน F-distribution

N แทน จำนวนอาจารย์ในกลุ่ม

SS แทน ผลบวกกำลังสอง

MS แทน ค่าเฉลี่ยกำลังสอง

a แทน จำนวนกลุ่ม

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าปริมาณงานเฉลี่ยระหว่างกลุ่มเป็นรายคู่ ใช้ Studentized q-statistic ตามวิธีของ Newman - Keuls (Winer. 1962 : 101)

3. การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสองกลุ่มใช้ t-test จากสูตร (ลวน สายยศ 2515 : 217)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1-1)S_1^2 + (n_2-1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}}$$

เมื่อ $\bar{X}_1$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 1

$\bar{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มที่ 2

S_1^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มที่ 1

S_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มที่ 2

- n_1 แทน จำนวนของอาจารย์ในกลุ่มที่ 1
 n_2 แทน จำนวนของอาจารย์ในกลุ่มที่ 2
 t แทน ค่าอัตราส่วนวิกฤตใน t-distribution

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่เสนอต่อไปนี้ ใช้สัญลักษณ์และอักษรย่อต่อไปนี้

- N แทน จำนวนอาจารย์ในกลุ่มตัวอย่าง
- $\bar{X}$ แทน ค่าปริมาณงานเฉลี่ยของอาจารย์แต่ละกลุ่ม
- S^2 แทน ค่าความแปรปรวนของปริมาณงานของอาจารย์
- S แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของปริมาณงานของอาจารย์
- df แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (degree of freedom)
- SS แทน ผลบวกของส่วนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
- MS แทน ส่วนเบี่ยงเบนยกกำลังสองเฉลี่ย (Mean Square)
- F แทน ค่าอัตราส่วนวิกฤติใน F-distribution
- t แทน ค่าอัตราส่วนวิกฤติใน t-distribution
- * แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05
- ** แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01
- q แทน ค่าอัตราส่วนวิกฤติของ Studentized q-statistic.

เพชรบุรี แทน วิทยาลัยครูเพชรบุรี

จอมบึง แทน วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง ราชบุรี

นครปฐม แทน วิทยาลัยครูนครปฐม

กาญจนบุรี แทน วิทยาลัยครูกาญจนบุรี

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์การกระจายของปริมาณงานทั้งหมดของอาจารย์

กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก

ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบปริมาณงานทั้งหมดของอาจารย์ โดยแยกตามสถานศึกษา ภาควิชาและตำแหน่งทางวิชาการ

ตอนที่ 3 การรวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อปริมาณงานของอาจารย์กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์การกระจายของปริมาณงานทั้งหมดของอาจารย์กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก

กระทำโดยแบ่งช่วงปริมาณงานทั้งหมดออกเป็นช่วง ๆ แล้วทำการแจกแจง พบว่าในแต่ละช่วงของปริมาณงานนั้น ๆ มีจำนวนอาจารย์มากน้อยต่างกัน ผู้วิจัยใช้การอยละเป็นค่าสถิติในการวิเคราะห์ และในกรณีที่จำนวนอาจารย์น้อยกว่า 50 คน จึงใช้ค่าสัดส่วนเป็นค่าสถิติในการวิเคราะห์ ดังปรากฏในตาราง 2 ถึงตาราง 6

1.1 การกระจายของปริมาณงานทั้งหมดของอาจารย์กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก
ซึ่งปรากฏในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและการยละของจำนวนอาจารย์กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก
แยกตามระดับชั้นของปริมาณงานทั้งหมด

วิทยาลัยครู ปริมาณงาน ช.ม./สัปดาห์	เพชรบุรี		จอมบึง		นครปฐม		กาญจนบุรี		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
11 - 20	6	5.00	3	3.30	3	2.14	4	7.55	16	3.69
21 - 30	10	8.33	2	2.20	15	10.71	9	16.98	36	8.91
31 - 40	17	14.17	10	10.99	19	13.57	7	13.21	53	13.12
41 - 50	21	17.50	14	15.38	30	21.43	6	11.31	71	17.57
51 - 60	19	15.83	14	15.38	26	18.57	7	13.21	66	16.34
61 - 70	22	18.33	7	7.69	15	10.71	10	18.87	54	13.37
71 - 80	12	10.00	14	15.38	17	12.14	3	5.66	46	11.39
81 - 90	8	6.67	9	9.89	5	3.57	4	7.55	26	6.44
91 - 100	4	3.34	4	4.41	4	2.86	2	3.77	14	3.47
101 - 110	1	0.83	6	6.59	4	2.86	1	1.88	12	2.97
111 - 120	-	-	5	5.49	-	-	-	-	5	1.24
121 - 130	-	-	3	3.30	1	0.72	-	-	4	0.97
131 - 140	-	-	-	-	1	0.72	-	-	1	0.25
รวม	120	100.00	91	100.00	140	100.00	53	100.00	404	100.00

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 2 พบว่า อาจารย์วิทยาลัยครูทั้ง 4 แห่ง มีปริมาณงานทั้งหมดกระจายอยู่ระหว่าง 11 - 140 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และอาจารย์ส่วนมาก คือ ร้อยละ 17.57 มีปริมาณงานอยู่ในช่วงระหว่าง 41 - 50 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

เมื่อพิจารณาแยกตามวิทยาลัยครูแต่ละแห่ง พบว่า อาจารย์วิทยาลัยครูเพชรบุรี มีการกระจายของปริมาณงานทั้งหมดอยู่ในช่วงระหว่าง 11 - 110 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และอาจารย์ส่วนมาก คือ ร้อยละ 18.33 มีปริมาณงานอยู่ในช่วงระหว่าง 61 - 70 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

อาจารย์วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง ราชบุรี มีการกระจายของปริมาณงานทั้งหมด อยู่ในช่วงระหว่าง 11 - 130 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และอาจารย์ส่วนมาก คือ ร้อยละ 53.83 มีปริมาณงานอยู่ในช่วงระหว่าง 41 - 80 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

อาจารย์วิทยาลัยครูนครปฐม มีการกระจายของปริมาณงานทั้งหมดอยู่ในช่วงระหว่าง 11 - 140 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และอาจารย์ส่วนมาก คือ ร้อยละ 21.43 มีปริมาณงานอยู่ในช่วงระหว่าง 41 - 50 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

อาจารย์วิทยาลัยครูกาญจนบุรี มีการกระจายของปริมาณงานทั้งหมดอยู่ในช่วงระหว่าง 11 - 110 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และอาจารย์ส่วนมาก คือ ร้อยละ 18.87 มีปริมาณงานอยู่ในช่วงระหว่าง 61 - 70 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

1.2 การกระจายของปริมาณงานทั้งหมดของอาจารย์วิทยาลัยครูเพชรบุรี
แยกตามคณะวิชา ซึ่งปรากฏในตาราง 3

ตาราง 3. จำนวนการร้อยละและค่าสัดส่วนของอาจารย์วิทยาลัยครูเพชรบุรีในคณะวิชา
ต่าง ๆ แยกตามระดับชั้นของปริมาณงานทั้งหมด

คณะวิชา	วิทยาศาสตร์		ครุศาสตร์		มนุษยศาสตร์ฯ		รวม	
ปริมาณงาน ช.ม./สัปดาห์	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	ร้อยละ
11 - 20	3	5.88	1	1/23	2	2/46	6	5.00
21 - 30	4	7.84	2	2/23	4	4/46	10	8.33
31 - 40	3	5.88	8	8/23	6	6/46	17	14.17
41 - 50	5	9.80	3	3/23	13	13/46	21	17.50
51 - 60	7	13.73	3	3/23	9	9/46	19	15.83
61 - 70	13	25.49	3	3/23	6	6/46	22	18.33
71 - 80	8	15.69	2	2/23	2	2/46	12	10.00
81 - 90	3	5.88	1	1/23	4	4/46	8	6.67
91 - 100	4	7.84	—	—	—	—	4	3.34
101 - 110	1	1.96	—	—	—	—	1	0.83
รวม	51	100.00	23	1.00	46	1.00	120	100.00

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 3 พบว่า อาจารย์วิทยาลัยครูเพชรบุรีมีการกระจายของปริมาณงานทั้งหมดอยู่ในช่วงระหว่าง 11 - 110 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และอาจารย์ส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 18.33 มีปริมาณงานทั้งหมดอยู่ระหว่าง 61 - 70 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

เมื่อพิจารณาแยกตามคณะวิชา พบว่า อาจารย์ในคณะวิชาวิทยาศาสตร์มีการกระจายของปริมาณงานทั้งหมดอยู่ในช่วงระหว่าง 11 - 110 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และอาจารย์ส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 25.49 มีปริมาณงานทั้งหมดอยู่ระหว่าง 61 - 70 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

อาจารย์คณะวิชาครูศาสตร์มีการกระจายของปริมาณงานทั้งหมดอยู่ในช่วงระหว่าง 11 - 90 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และอาจารย์ส่วนใหญ่ ประมาณ 1 ใน 3 ($\frac{8}{23}$) มีปริมาณงานทั้งหมดอยู่ในช่วงระหว่าง 31 - 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

อาจารย์คณะวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีการกระจายของปริมาณงานทั้งหมดอยู่ในช่วงระหว่าง 11 - 90 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และอาจารย์ส่วนใหญ่ ประมาณ 1 ใน 3 ($\frac{13}{46}$) มีปริมาณงานทั้งหมดอยู่ในช่วงระหว่าง 41 - 50 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

1.3 การกระจายของปริมาณงานทั้งหมดของอาจารย์วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง
ราชบุรี แยกตามคณะวิชา ซึ่งปรากฏในตาราง 4

ตาราง 4 จำนวน การอยละ และค่าสัดส่วนของอาจารย์วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง
ราชบุรี ในคณะวิชาต่าง ๆ แยกตามระดับชั้นของปริมาณงานทั้งหมด

คณะวิชา	วิทยาศาสตร์		ครูศาสตร์		มนุษยศาสตร์ฯ		รวม	
ปริมาณงาน ช.ม./สัปดาห์	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	ร้อยละ
11 - 20	3	3/43	-	-	-	-	3	3.30
21 - 30	1	1/43	-	-	1	1/35	2	2.20
31 - 40	3	3/43	1	1/13	6	6/35	10	10.99
41 - 50	10	10/43	-	-	4	4/35	14	15.38
51 - 60	2	2/43	3	3/13	9	9/35	14	15.38
61 - 70	1	1/43	3	3/13	3	3/35	7	7.69
71 - 80	6	6/43	5	5/13	3	3/35	14	15.38
81 - 90	7	7/43	1	1/13	1	1/35	9	9.89
91 - 100	3	3/43	-	-	1	1/35	4	4.41
101 - 110	3	3/43	-	-	3	3/35	6	6.54
111 - 120	3	3/43	-	-	2	2/35	5	5.49
121 - 130	1	1/43	-	-	2	2/35	3	3.30
รวม	43	1.00	13	1.00	35	1.00	91	100.00

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 4 พบว่า อาจารย์วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง ราชบุรี มีการกระจายของปริมาณงานทั้งหมดอยู่ในช่วงระหว่าง 11 - 130 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และอาจารย์ส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 53.85 มีปริมาณงานทั้งหมดอยู่ระหว่าง 41 - 80 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

เมื่อพิจารณาแยกตามคณะวิชา พบว่า อาจารย์คณะวิชาวิทยาศาสตร์มีการกระจายของปริมาณงานทั้งหมดอยู่ในช่วงระหว่าง 11 - 130 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และอาจารย์ส่วนใหญ่ ประมาณ 1 ใน 4 ($\frac{10}{43}$) มีปริมาณงานทั้งหมดอยู่ระหว่าง 41 - 50 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์มีการกระจายของปริมาณงานทั้งหมดอยู่ในช่วงระหว่าง 31 - 90 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และอาจารย์ส่วนใหญ่ ประมาณ 1 ใน 2 ($\frac{5}{13}$) มีปริมาณงานทั้งหมดอยู่ระหว่าง 71 - 80 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

อาจารย์คณะวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีการกระจายของปริมาณงานทั้งหมดอยู่ในช่วงระหว่าง 21 - 130 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และอาจารย์ส่วนใหญ่ ประมาณ 1 ใน 4 ($\frac{9}{35}$) มีปริมาณงานทั้งหมดอยู่ระหว่าง 51 - 60 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

1.4 การกระจายของปริมาณงานทั้งหมดของอาจารย์วิทยาลัยครุนครปฐม
แยกตามคณะวิชา ซึ่งปรากฏในตาราง 5

ตาราง 5 จำนวน การร้อยละ และค่าสัดส่วนของอาจารย์วิทยาลัยครุนครปฐม
ในคณะต่าง ๆ แยกตามระดับชั้นปริมาณงานทั้งหมด

คณะวิชา	วิทยาศาสตร์		ครุศาสตร์		มนุษยศาสตร์ฯ		รวม	
ปริมาณงาน ช.ม./สัปดาห์	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
11 - 20	2	3.92	-	-	1	1.82	3	2.14
21 - 30	8	15.69	1	1/34	6	10.91	15	10.71
31 - 40	4	7.84	4	4/34	11	20.00	19	13.57
41 - 50	9	17.64	4	4/34	17	30.91	30	21.43
51 - 60	11	21.57	6	6/34	9	16.36	26	18.57
61 - 70	5	9.80	7	7/34	3	5.45	15	10.71
71 - 80	9	17.65	2	2/34	6	10.91	17	12.14
81 - 90	3	5.88	1	1/34	1	1.82	5	3.57
91 - 100	-	-	3	3/34	1	1.82	4	2.86
101 - 110	-	-	4	4/34	-	-	4	2.86
111 - 120	-	-	-	-	-	-	-	-
121 - 130	-	-	1	1/34	-	-	1	0.72
131 - 140	-	-	1	1/34	-	-	1	0.72
รวม	51	100.00	34	1.00	55	100.00	140	100.00

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 5 พบว่า อาจารย์วิทยาลัยครนครปฐม มีการกระจายของปริมาณงานทั้งหมดอยู่ในช่วงระหว่าง 11 - 140 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และอาจารย์ส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 21.43 มีปริมาณงานอยู่ระหว่าง 41 - 50 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

เมื่อพิจารณาแยกตามคณะวิชา พบว่า อาจารย์คณะวิชาวิทยาศาสตร์มีการกระจายของปริมาณงานทั้งหมดอยู่ในช่วงระหว่าง 11 - 90 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และอาจารย์ส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 21.57 มีปริมาณงานทั้งหมดอยู่ระหว่าง 51 - 60 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

อาจารย์คณะวิชาครุศาสตร์มีการกระจายของปริมาณงานทั้งหมดอยู่ในช่วงระหว่าง 21 - 140 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และอาจารย์ส่วนใหญ่ ประมาณ 1 ใน 5 ($\frac{7}{34}$) มีปริมาณงานทั้งหมดอยู่ระหว่าง 61 - 70 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

อาจารย์คณะศึกษามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีการกระจายของปริมาณงานทั้งหมดอยู่ในช่วงระหว่าง 11 - 100 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และอาจารย์ส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 30.91 มีปริมาณงานทั้งหมดอยู่ระหว่าง 41 - 50 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

1.5 การกระจายของปริมาณงานทั้งหมดของอาจารย์วิทยาลัยครูกาญจนบุรี
แยกตามคณะวิชา ซึ่งปรากฏในตาราง 6

ตาราง 6 จำนวน ภาระและค่าสัดส่วนของอาจารย์วิทยาลัยครูกาญจนบุรี ในคณะ
วิชาต่าง ๆ แยกตามระดับชั้นของปริมาณงานทั้งหมด

คณะวิชา	วิทยาศาสตร์		ครุศาสตร์		มนุษยศาสตร์ฯ		รวม	
ปริมาณงาน ช.ม./สัปดาห์	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	สัดส่วน	จำนวน	ร้อยละ
11 - 20	-	-	2	2/17	2	2/17	4	7.55
21 - 30	4	4/19	1	1/17	4	4/17	9	16.98
31 - 40	1	1/19	3	3/17	3	3/17	7	13.21
41 - 50	4	4/19	1	1/17	1	1/17	6	11.31
51 - 60	4	4/19	1	1/17	2	2/17	7	13.21
61 - 70	2	2/19	5	5/17	3	3/17	10	18.87
71 - 80	-	-	1	1/17	2	2/17	3	5.66
81 - 90	1	1/19	3	3/17	-	-	4	7.55
91 - 100	2	2/19	-	-	-	-	2	3.77
101 - 110	1	1/19	-	-	-	-	1	1.88
รวม	19	1.00	17	1.00	17	1.00	53	100.00

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 6 พบว่า อาจารย์วิทยาลัยครูกาญจนบุรีมีการกระจายของปริมาณงานทั้งหมดอยู่ในช่วงระหว่าง 11 - 110 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และอาจารย์ส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 18.87 มีปริมาณงานทั้งหมดอยู่ระหว่าง 61 - 70 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

เมื่อพิจารณาแยกตามคณะวิชา พบว่า อาจารย์คณะวิชาวิทยาศาสตร์มีการกระจายของปริมาณงานทั้งหมดอยู่ในช่วงระหว่าง 21 - 110 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และอาจารย์ส่วนใหญ่ ประมาณ 1 ใน 5 ($\frac{4}{19}$) มีปริมาณงานทั้งหมดอยู่ระหว่าง 21 - 30 และ 41 - 60 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

อาจารย์คณะวิชาครุศาสตร์มีการกระจายของปริมาณงานทั้งหมดอยู่ในช่วงระหว่าง 11 - 90 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และอาจารย์ส่วนใหญ่ ประมาณ 1 ใน 3 ($\frac{5}{17}$) มีปริมาณงานทั้งหมดอยู่ระหว่าง 61 - 70 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

อาจารย์คณะวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีการกระจายของปริมาณงานทั้งหมดอยู่ในช่วงระหว่าง 11 - 80 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และอาจารย์ส่วนใหญ่ ประมาณ 1 ใน 4 ($\frac{4}{17}$) มีปริมาณงานทั้งหมดอยู่ระหว่าง 21 - 30 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบปริมาณงานทั้งหมดของอาจารย์วิทยาลัยครูภาคตะวันตก

จำแนกตามสถานศึกษา คณะวิชา และตำแหน่งทางวิชาการ

การเปรียบเทียบปริมาณงานทั้งหมดของอาจารย์ จำแนกตามตัวแปรดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ F-test และ q-test ทดสอบ ดังปรากฏในตาราง 7 ถึง ตาราง 14

2.1 การเปรียบเทียบปริมาณงานทั้งหมดของอาจารย์ทั้ง 4 สถาบัน ซึ่งปรากฏในตาราง 7

ตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของปริมาณงานทั้งหมดของอาจารย์กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก แยกตามสถานศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	3	13703.0117	4567.6706	8.5358**
ภายในกลุ่ม	400	224045.4116	535.1135	
รวม	403	227748.4233		

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 7 พบว่า ปริมาณงานทั้งหมดของอาจารย์กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นคือ ปริมาณงานของอาจารย์ในแต่ละวิทยาลัยแตกต่างกันจริง ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานของการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า "ปริมาณงานของอาจารย์ในแต่ละสถาบันแตกต่างกัน"

การทดสอบความแตกต่างของปริมาณงานทั้งหมดของอาจารย์วิทยาลัยครูทั้ง 4 แห่ง ซึ่งปรากฏในตาราง 8

ตาราง 8 ผลการทดสอบความแตกต่างของปริมาณงานทั้งหมดของอาจารย์กลุ่ม วิทยาลัยครูภาคตะวันตก แยกตามสถานศึกษา

วิทยาลัยครู		กาญจนบุรี	เพชรบุรี	นครปฐม	จอมบึง
	ค่าเฉลี่ย	50.6603	54.0000	54.8929	67.4175
กาญจนบุรี	50.6603	—	3.3393	4.2326	16.7572**
เพชรบุรี	54.0000		—	.8929	13.4175**
นครปฐม	54.8929			—	12.5246**
จอมบึง	67.4175				—
r			2	3	4
q.99 (r, 400)			3.64	4.12	4.40
$\sqrt{MS_{error}/n}$			9.0297	10.2205	10.9151

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 8 พบว่า ปริมาณงานทั้งหมดของอาจารย์วิทยาลัยครู หมู่บ้านจอมบึง ราชบุรี แตกต่างกับปริมาณงานทั้งหมดของอาจารย์วิทยาลัยครูกาญจนบุรี อาจารย์วิทยาลัยครูเพชรบุรี และอาจารย์วิทยาลัยครูนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 แสดงว่า อาจารย์วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง ราชบุรี มีปริมาณงานมากกว่า อาจารย์วิทยาลัยครูนครปฐม อาจารย์วิทยาลัยครูเพชรบุรี และอาจารย์วิทยาลัยครูกาญจนบุรี ตามลำดับ ส่วนปริมาณงานทั้งหมดของอาจารย์วิทยาลัยครูนครปฐม อาจารย์วิทยาลัยครู เพชรบุรี และอาจารย์วิทยาลัยครูกาญจนบุรี แตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่า อาจารย์วิทยาลัยครูทั้ง 3 แห่งมีปริมาณงานใกล้เคียงกัน

2.2 การเปรียบเทียบปริมาณงานทั้งหมดของอาจารย์ในแต่ละคณะวิชาของแต่ละสถาบัน

2.2.1 การเปรียบเทียบปริมาณงานทั้งหมดของอาจารย์ในแต่ละคณะวิชาของวิทยาลัยครูเพชรบุรี ซึ่งปรากฏในตาราง 9

ตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของปริมาณงานทั้งหมดของอาจารย์วิทยาลัยครูเพชรบุรี แยกตามคณะวิชา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	3899.2804	1949.6402	5.7606**
ภายในกลุ่ม	117	45447.7176	338.4420	
รวม	119	49346.9980		

**มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 9 พบว่า ปริมาณงานทั้งหมดของอาจารย์วิทยาลัยครูเพชรบุรี ในแต่ละคณะวิชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นคือ ปริมาณงานของอาจารย์วิทยาลัยครูเพชรบุรี แยกตามคณะวิชาแตกต่างกันจริง ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานของการวิจัยข้อที่ 2 ที่ว่า "ปริมาณงานของอาจารย์ในแต่ละคณะวิชาของแต่ละสถาบันแตกต่างกัน"

การทดสอบความแตกต่างของปริมาณงานทั้งหมดของอาจารย์ในแต่ละคณะวิชา
ของวิทยาลัยครูเพชรบุรี ซึ่งปรากฏในตาราง 10

ตาราง 10 ผลการทดสอบความแตกต่างของปริมาณงานทั้งหมดของอาจารย์วิทยาลัยครู
เพชรบุรี แยกตามคณะวิชา

คณะวิชา	ค่าเฉลี่ย	ครุศาสตร์	มนุษยศาสตร์ฯ	วิทยาศาสตร์
		46.0865	50.9506	60.3137
ครุศาสตร์	46.0865	—	4.8641	14.2272**
มนุษยศาสตร์ฯ	50.9506		—	9.3621
วิทยาศาสตร์	60.3137			—
r		2		3
q.99 (r, 117)		3.76		4.28
$\sqrt{MS_{error}/n}$		11.6301		13.2385

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 10 พบว่า ปริมาณงานทั้งหมดของอาจารย์คณะวิชา
วิทยาศาสตร์แตกต่างกับปริมาณงานทั้งหมดของอาจารย์คณะวิชาครุศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงว่า อาจารย์คณะวิชาวิทยาศาสตร์มีปริมาณงานมากกว่าอาจารย์
คณะวิชาครุศาสตร์ ส่วนปริมาณงานทั้งหมดของอาจารย์คณะวิชาวิทยาศาสตร์และอาจารย์
คณะวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่า ปริมาณงาน
ของอาจารย์คณะวิชาวิทยาศาสตร์และอาจารย์คณะวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ใกล้เคียง
กัน สำหรับปริมาณงานทั้งหมดของอาจารย์คณะวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์และ
อาจารย์คณะวิชาครุศาสตร์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่า ปริมาณงานของอาจารย์
ทั้ง 2 คณะวิชาใกล้เคียงกัน

2.2.2 การเปรียบเทียบปริมาณงานทั้งหมดของอาจารย์ในแต่ละคณะวิชา
ของวิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง ราชบุรี ซึ่งปรากฏในตาราง 11

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของปริมาณงานทั้งหมดของอาจารย์
วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง ราชบุรี แยกตามคณะวิชา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	92.3397	46.1699	.05913
ภายในกลุ่ม	88	6870.7922	780.7704	
รวม	90	6963.1319		

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 11 พบว่า ปริมาณงานทั้งหมดของอาจารย์วิทยาลัยครู
หมู่บ้านจอมบึง ราชบุรี ในแต่ละคณะวิชาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่า อาจารย์
ทั้ง 3 คณะวิชาที่มีปริมาณงานใกล้เคียงกัน ซึ่งขัดแย้งกับสมมุติฐานของการวิจัยข้อที่ 2

2.2.3 การเปรียบเทียบปริมาณงานทั้งหมดของอาจารย์ในแต่ละคณะวิชา
ของวิทยาลัยครุนครปฐม ซึ่งปรากฏในตาราง 12

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของปริมาณงานทั้งหมดของอาจารย์
วิทยาลัยครุนครปฐม แยกตามคณะวิชา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	7440.3416	3720.1708	8.7078**
ภายในกลุ่ม	137	58529.4798	427.2225	
รวม	139	65969.8214		

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 12 พบว่า ปริมาณงานทั้งหมดของอาจารย์
วิทยาลัยครุนครปฐม ในแต่ละคณะวิชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
นั่นคือ ปริมาณงานทั้งหมดของอาจารย์วิทยาลัยครุนครปฐม แยกตามคณะวิชาแตกต่างกัน
จริง ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานของการวิจัยข้อที่ 2

การทดสอบความแตกต่างของปริมาณงานทั้งหมดของอาจารย์ในแต่ละคณะวิชา
ของวิทยาลัยครุนครปฐม ซึ่งปรากฏในตาราง 13

ตาราง 13 ผลการทดสอบความแตกต่างของปริมาณงานทั้งหมดของอาจารย์วิทยาลัยครุ
นครปฐม แยกตามคณะวิชา

คณะวิชา	ค่าเฉลี่ย	มนุษยศาสตร์ฯ	วิทยาศาสตร์	ครุศาสตร์
		48.4182	52.3137	69.2253
มนุษยศาสตร์ฯ	48.4182	—	3.8955	20.8071**
วิทยาศาสตร์	52.3137		—	16.9116**
ครุศาสตร์	69.2253			—
r			2	3
q.99 (r, 137)			3.64	4.12
$\sqrt{MS_{error}/n}$	q.99 (r, 137)		11.2603	12.7452

** มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 13 พบว่า ปริมาณงานทั้งหมดของอาจารย์คณะวิชา
ครุศาสตร์ วิทยาลัยครุนครปฐมแตกต่างกับปริมาณงานทั้งหมดของอาจารย์คณะวิชามนุษยศาสตร์
และสังคมศาสตร์ และอาจารย์คณะวิชาวิทยาศาสตร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
แสดงว่า อาจารย์คณะวิชาครุศาสตร์มีปริมาณงานมากกว่าอาจารย์คณะวิชาวิทยาศาสตร์และ
อาจารย์คณะวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ตามลำดับ ส่วนปริมาณงานทั้งหมดของอาจารย์
คณะวิชาวิทยาศาสตร์และอาจารย์คณะวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์แตกต่างกันอย่าง
ไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่า อาจารย์ทั้ง 2 คณะวิชามีปริมาณงานใกล้เคียงกัน

2.2.4 การเปรียบเทียบปริมาณงานทั้งหมดของอาจารย์ในแต่ละคณะวิชา
ของวิทยาลัยครูกาญจนบุรี ซึ่งปรากฏในตาราง 14

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของปริมาณงานทั้งหมดของอาจารย์
วิทยาลัยครูกาญจนบุรี แยกตามคณะวิชา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	2	1828.0973	914.0487	1.7651
ภายในกลุ่ม	50	25892.7895	517.8557	
รวม	52	27720.8868		

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 14 พบว่า ปริมาณงานทั้งหมดของอาจารย์
วิทยาลัยครูกาญจนบุรีในแต่ละคณะวิชาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่า อาจารย์
ทั้ง 3 คณะวิชามีปริมาณงานใกล้เคียงกัน ซึ่งขัดแย้งกับสมมุติฐานของการวิจัยข้อที่ 2

2.3 การเปรียบเทียบปริมาณงานทั้งหมดของอาจารย์ตามตำแหน่งทางวิชาการ คือ อาจารย์ 1 และอาจารย์ 2 ของแต่ละวิทยาลัย ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ t-test ทดสอบ ดังปรากฏในตาราง 15 ถึง ตาราง 18

2.3.1 การเปรียบเทียบปริมาณงานทั้งหมดของอาจารย์ 1 และอาจารย์ 2 ของวิทยาลัยครูเพชรบุรี ซึ่งปรากฏในตาราง 15

ตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบค่าปริมาณงานเฉลี่ยระหว่างอาจารย์ 1 กับอาจารย์ 2 ของวิทยาลัยครูเพชรบุรี

ตำแหน่งทางวิชาการ	N	$\bar{X}$	S^2	t
อาจารย์ 1	106	54.0849	65.5587	.1425
อาจารย์ 2	14	53.8274	54.4710	

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 15 พบว่า ปริมาณงานทั้งหมดของอาจารย์ 1 และอาจารย์ 2 ของวิทยาลัยครูเพชรบุรีแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่า อาจารย์ 1 กับอาจารย์ 2 มีปริมาณงานใกล้เคียงกัน ซึ่งขัดแย้งกับสมมุติฐานของการวิจัยข้อที่ 3 ที่ว่า "ปริมาณงานของอาจารย์ตามตำแหน่งทางวิชาการของแต่ละวิทยาลัยแตกต่างกัน"

2.3.2 การเปรียบเทียบปริมาณงานทั้งหมดของอาจารย์ 1 และอาจารย์ 2 ของวิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง ราชบุรี ซึ่งปรากฏในตาราง 16

ตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบค่าปริมาณงานเฉลี่ยระหว่างอาจารย์ 1 กับอาจารย์ 2 ของวิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง ราชบุรี

ตำแหน่งทางวิชาการ	N	$\bar{X}$	S^2	t
อาจารย์ 1	86	68.1744	.8021	1.2417
อาจารย์ 2	5	53.80	13.4498	

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 16 พบว่า ปริมาณงานทั้งหมดของอาจารย์ 1 กับอาจารย์ 2 ของวิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง ราชบุรี แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่าอาจารย์ 1 และอาจารย์ 2 มีปริมาณงานใกล้เคียงกัน ซึ่งขัดแย้งกับสมมุติฐานทางการวิจัยข้อที่ 3

2.3.3 การเปรียบเทียบปริมาณงานทั้งหมดของอาจารย์ 1 และอาจารย์ 2 ของวิทยาลัยครูนครปฐม ซึ่งปรากฏในตาราง 17

ตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบค่าปริมาณงานเฉลี่ยระหว่างอาจารย์ 1 กับอาจารย์ 2 ของวิทยาลัยครูนครปฐม

ตำแหน่งทางวิชาการ	N	$\bar{X}$	S^2	t
อาจารย์ 1	123	53.1260	170.6341	.5149
อาจารย์ 2	17	54.9118	180.8326	

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 17 พบว่า ปริมาณงานทั้งหมดของอาจารย์ 1 กับอาจารย์ 2 ของวิทยาลัยครูนครปฐมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่า อาจารย์ 1 และอาจารย์ 2 มีปริมาณงานใกล้เคียงกัน ซึ่งขัดแย้งกับสมมุติฐานของการวิจัยข้อที่ 3

2.3.4 การเปรียบเทียบปริมาณงานทั้งหมดของอาจารย์ 1 และอาจารย์ 2 ของวิทยาลัยครูกาญจนบุรี ซึ่งปรากฏในตาราง 18

ตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบค่าปริมาณงานเฉลี่ยระหว่างอาจารย์ 1 กับอาจารย์ 2 ของวิทยาลัยครูกาญจนบุรี

ตำแหน่งทางวิชาการ	N	$\bar{X}$	S^2	t
อาจารย์ 1	50	49.9	1.0183	1.1237
อาจารย์ 2	3	76.3333	38.16645	

ผลของการวิเคราะห์ตามตาราง 18 พบว่า ปริมาณงานทั้งหมดของอาจารย์ 1 และอาจารย์ 2 ของวิทยาลัยครูกาญจนบุรีแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่า อาจารย์ 1 และอาจารย์ 2 มีปริมาณงานใกล้เคียงกัน ซึ่งขัดแย้งกับสมมุติฐานของการวิจัยข้อที่ 3

ตอนที่ 3 การรวบรวมและจัดอันดับของปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานด้านต่าง ๆ ของอาจารย์กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก

จากการรวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานด้านต่าง ๆ แล้วจัดอันดับปรากฏผลดังนี้

1. ปัญหาเกี่ยวกับด้านการสอน ได้แก่

1. ชั่วโมงสอนในแต่ละภาควิชาและคณะวิชายังแตกต่างกันมาก อันเนื่องมาจากการจัดสรรงานและอัตรากำลังยังไม่ดีพอ
2. ขาดสื่อการสอน เพราะงบประมาณมีจำกัด
3. ไม่ได้ทำการสอนตามวิชาที่ตนถนัด
4. ผู้จัดทำตารางสอนไม่ได้คำนึงถึงปริมาณงานสอนของอาจารย์แต่ละคน โดยจัดชั่วโมงสอนให้เท่ากัน ทั้ง ๆ ที่ระดับชั้นที่สอนและจำนวนวิชาที่สอนแตกต่างกัน

5. อาจารย์บางคนขาดความรับผิดชอบ ทั้งชั่วโมงสอนไปทำงานบ้านอื่นที่
ผู้บังคับบัญชาเห็นผลงานได้ง่ายกว่า

ขอเสนอแนะจากแบบสอบถามเกี่ยวกับงานด้านการสอน

1. ควรจัดสรรอัตรากำลังและจัดสรรงานให้เหมาะสมกันในแต่ละคณะวิชา
และภาควิชา เพื่อความเสมอภาคและความเป็นธรรมในการทำงาน
2. ผู้จัดทำตารางสอนควรคำนึงถึงความถนัดของแต่ละบุคคล รวมทั้ง
ปริมาณงานสอนและระดับชั้นที่สอน ในการจัดทำตารางสอนด้วย
3. ควรจัดตั้งศูนย์สื่อการเรียนการสอน โดยทางวิทยาลัยให้การสนับสนุน
ค่านงบประมาณอย่างเพียงพอ
4. ควรมีการติดตามประเมินผลการเรียนการสอนอย่างใกล้ชิดและสม่ำเสมอ
5. พัฒนาบุคลากร โดยการจัดสัมมนา ฝึกอบรม และส่งอาจารย์ไปศึกษาต่อ
ให้มากขึ้น

2. ปัญหาเกี่ยวกับการให้คำปรึกษาทางวิชาการแก่นักศึกษา ได้แก่

1. นักศึกษาไม่ค่อยมาขอรับคำแนะนำปรึกษาทางด้านวิชาการ
2. จำนวนนักศึกษาต่อกลุ่มมีมากเกินไป
3. เวลาและโอกาสที่จะพบนักศึกษามีน้อย
4. ขาดความร่วมมือและการประสานงานจากฝ่ายต่าง ๆ
5. นักศึกษาไม่ค่อยเห็นความสำคัญของอาจารย์ที่ปรึกษา

ขอเสนอแนะจากแบบสอบถามเกี่ยวกับงานด้านการให้คำแนะนำปรึกษาทางวิชาการ
แก่นักศึกษา ได้แก่

1. ควรเน้นให้เห็นความสำคัญของอาจารย์ที่ปรึกษา
2. จัดกิจกรรมย่อย ๆ เพื่อให้อาจารย์และนักศึกษาได้เกิดความใกล้ชิด
สนิทสนมกันมากขึ้น
3. จัดอัตราส่วนระหว่างอาจารย์ที่ปรึกษากับนักศึกษาให้เหมาะสม
4. ผู้บริหารให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง เพื่อให้เกิดความร่วมมือและการ
ประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ
5. ควรจัดเวลาพิเศษให้อาจารย์ที่ปรึกษาได้พบกับนักศึกษาของตนอย่างน้อย
สัปดาห์ละ 1 ครั้ง

3. ปัญหาเกี่ยวกับการทำงานคานวิจัย ได้แก่

1. อยากรทำงานคานวิจัยแต่ไม่มีทุน
2. มีเวลาน้อย เพราะต้องทำงานหลายคาน
3. ไม่มีความรู้และขาดทักษะในคานวิจัย
4. ขาดคำร่าและหนังสือคานคว่า
5. ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของการทำงานวิจัย จึงขาดการสนับสนุนคานการเงิน

และกำลังใจ

ขอเสนอแนะจากแบบสอบถามเกี่ยวกับการทำงานคานวิจัย ได้แก่

1. วิทยาลัยควรจัดทุนอุดหนุนให้
2. ควรฝึกอบรมให้อาจารย์มีความรู้ในคานวิจัย จนสามารถทำการวิจัยด้วยตนเองและทำเป็นหมู่คณะได้
3. จัดหาคำร่าและหนังสือคานคว่าไว้ในห้องสมุดอย่างเพียงพอ
4. ช่วยจัดพิมพ์งานวิจัยของอาจารย์ออกเผยแพร่ให้มากยิ่งขึ้น
5. ควรกำหนดงานวิจัยเป็นนโยบายที่สำคัญของวิทยาลัย สนับสนุนให้คณะวิชาจัดทำกันเป็นคณะ หรือทำเป็นโครงการร่วมกันระหว่างกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก

4. ปัญหาเกี่ยวกับงานคานการคานคว่าเขียนคำร่าและบทความทางวิชาการ ได้แก่

1. ขาดคำร่าและหนังสือคานคว่า
2. ไม่มีทุนและขาดการสนับสนุนในการจัดพิมพ์
3. มีเวลาน้อย เพราะต้องทำงานคานอื่น ๆ ด้วย
4. ผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง
5. ไม่มีตลาด จัดจำหน่ายได้น้อยไม่คุ้มกับทุนที่ลงไป

ขอเสนอแนะจากแบบสอบถามเกี่ยวกับการคานคว่าเขียนคำร่าและบทความทางวิชาการ

ได้แก่

1. จัดหาคำร่าและหนังสือคานคว่าที่ทันสมัยไว้ในห้องสมุดให้เพียงพอ
2. วิทยาลัยควรจัดทุนหนุนเวียนในการจัดพิมพ์ให้
3. วิทยาลัยควรตั้งศูนย์ผลิตคำร่าขึ้นเอง หรือทำเป็นโครงการของกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก

ภาคตะวันตก

4. จัดให้อาจารย์ว่างจากการสอน แล้วให้ผลิตผลงานทางด้านการเขียนตำรา

แทน

5. วิทยาลัยช่วยจัดจำหน่ายตำราที่เขียนขึ้น และช่วยหาตลาดให้

5. ปัญหาเกี่ยวกับงานด้านบริการ ได้แก่

1. ขาดบุคลากร

2. ระบบงานไม่ดี งานล่าช้าและไม่ได้รับความสะดวก

3. ขาดการประชาสัมพันธ์ที่ดี

4. ผู้มารับบริการเอาแต่ใจตนเอง ไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนของระเบียบที่วางไว้

5. ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของงานนี้ จึงขาดแรงจูงใจ

ขอเสนอแนะจากแบบสอบถามเกี่ยวกับงานด้านบริการ ได้แก่

1. ควรจัดระบบและสายงานเสียใหม่เพื่อให้งานคล่องตัวขึ้น

2. ผู้บริหารให้การสนับสนุน พิจารณาความดีความชอบให้เป็นพิเศษ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้อาจารย์ได้เข้ามาทำงานด้านนี้มากขึ้น

3. การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์เป็นหัวใจของงานนี้ ดังนั้น ผู้ที่มาทำงานด้านนี้จะต้องรู้ถึงบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบของตนให้ดีที่สุด

4. ฝึกอบรมผู้ทำงานทางด้านการให้บริการให้มีความรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของกฎและระเบียบที่ออกมาใหม่ ๆ อยู่เสมอ

5. ควรเลือกผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์มาทำงานด้านนี้

6. ปัญหาเกี่ยวกับงานบริการทางวิชาการแก่ชุมชน ได้แก่

1. ขาดการสนับสนุนทางการเงิน

2. ยานพาหนะไม่เพียงพอ

3. งานประจำมีมาก ทำให้ไม่ค่อยมีเวลาและโอกาสออกไปบริการชุมชน

4. ไม่มีการประสานงานกัน ต่างฝ่ายต่างทำ

5. วิทยาลัยไม่มีโครงการบริการชุมชนที่แน่นอนและต่อเนื่องและยังทำงาน

ด้านนั้นน้อยไป

ข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามเกี่ยวกับงานบริการทางวิชาการแก่ชุมชน ได้แก่

1. ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนเข้าใจว่าวิทยาลัยเป็นศูนย์บริการทางวิชาการแก่ชุมชน และสนับสนุนให้อาจารย์ได้ออกไปบริการทางวิชาการแก่ชุมชนให้มากขึ้น
2. ผู้บริหารให้การสนับสนุนทางการเงินและยานพาหนะให้มากขึ้น
3. วิทยาลัยควรจัดตั้งศูนย์บริการทางวิชาการเคลื่อนที่ เพื่อให้เกิดการคล่องตัวในการดำเนินงานทางค่านนี้

4. จัดการฝึกอบรมบุคลากรที่จะออกไปทำงานค่านนี้ขึ้นโดยเฉพาะ และให้ครอบคลุมสาขาวิชาที่ชุมชนต้องการควย

5. ให้ความร่วมมือและประสานงานกับหน่วยงานของจังหวัดที่ทำงานทางค่านนี้ เช่น พัฒนาการ หน่วยงานนิเทศ ส่วนการศึกษา และหน่วยฝึกอาชีพเคลื่อนที่ เป็นต้น

7. ปัญหาเกี่ยวกับงานค่านธุรการ ได้แก่

1. ขาดบุคลากร
2. ระบบงานไม่ดี งานล่าช้าและไม่ได้รับความสะดวก
3. เครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงานไม่เพียงพอ
4. ผู้ทำงานค่านนี้ยังขาดมนุษยสัมพันธ์
5. ยังใช้คนไม่ถูกกับงาน โดยเอาอาจารย์ผู้สอนมาทำงานธุรการ ทำให้ขาดอัตรากำลังทางสายวิชาการ

ข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามเกี่ยวกับงานค่านธุรการ ได้แก่

1. จัดระบบงานเสียใหม่
2. กรมการฝึกหัดครูควรเพิ่มอัตราบุคลากรทางค่านธุรการให้แก่วิทยาลัยครูให้เพียงพอ โดยไม่ต้องเอาอาจารย์ผู้สอนมาทำงานค่านนี้
3. ผู้บริหารให้การสนับสนุนและให้กำลังใจแก่ผู้ที่ทำงานทางค่านธุรการให้มากขึ้น
4. เพิ่มงบประมาณเพื่อจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงานให้เพียงพอ
5. ควรฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ที่ทำงานค่านนี้ให้มีมนุษยสัมพันธ์ และการประชาสัมพันธ์ที่ดี เพราะงานค่านนี้ต้องติดต่อและให้บริการแก่บุคคลหลายฝ่าย

8. ปัญหาเกี่ยวกับงานนิเทศการสอน ได้แก่

1. จำนวนอาจารย์นิเทศมีน้อย
2. ยานพาหนะไม่เพียงพอ ทำให้งานไม่คล่องตัว
3. ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญและให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง
4. อาจารย์นิเทศ อาจารย์ผู้สอนวิธีสอนขาดการประสานงานกัน ทำให้งานไม่ประสานสัมพันธ์กันเท่าที่ควร
5. ทางโรงเรียนฝึกสอน ให้นักศึกษาสอนแทนครูประจำการและใช้งานไปในการพัฒนาโรงเรียนมากเกินไป ซึ่งผิดวัตถุประสงค์ของการฝึกสอน

ข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามเกี่ยวกับงานนิเทศการสอน ได้แก่

1. จัดการสัมมนาอาจารย์นิเทศ อาจารย์ผู้สอนวิธีสอน ครูใหญ่ ครูพี่เลี้ยง ให้เข้าใจบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของตน
2. เพิ่มสวัสดิการ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้อาจารย์ออกนิเทศมากขึ้น
3. ผู้บริหารให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง และจัดหายานพาหนะให้เพียงพอเพื่อการคล่องตัว ประสิทธิภาพของงานทางคานนี้
4. ฝ่ายนิเทศการสอน ควรจะได้เข้าไปร่วมมือกับหน่วยงานของจังหวัดที่ทำงานคานนี้ เช่น ศึกษาธิการ ศึกษาธิการ หัวหน้าหมวด และหัวหน้าส่วนการศึกษา เพื่อความสะดวกในการทำงาน
5. ควรให้อาจารย์นิเทศออกนิเทศแบบลอยตัว คือ ไม่ต้องสอนตลอดเวลาที่ออกนิเทศ เมื่อครบหนึ่งปีแล้วควรกลับเข้ามาสอน แล้วหมุนเวียนให้อาจารย์ผู้สอนได้ออกนิเทศบ้าง จะทำให้อาจารย์ได้มีประสบการณ์ในการนิเทศได้ทั่วถึงทุกคน ซึ่งจะเป็นผลดีต่อการเรียนการสอนอย่างยิ่ง

9. ปัญหาเกี่ยวกับงานบริหาร ได้แก่

1. การบริหารงานยังไม่เป็นไปตามระบบ
2. มีการเล่นพรรคเล่นพวก ไม่มีการกระจายงาน ใช้คนไม่เหมาะสมกับงาน ไม่เปิดโอกาสเท่าเทียมกันในการทำงาน
3. ผู้บริหารไร้สมรรถภาพ บริหารงานแบบแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ไม่มีการวางแผนและเป้าหมายที่แน่นอน

ของผู้
ของผู้น

4. ผู้บริหารบางคนเป็นเผด็จการ เอาแต่ใจตนเอง ไม่เคารพความคิดเห็น

5. ผู้บริหารไม่ยึดระบบคุณธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ

ข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามเกี่ยวกับงานด้านบริหาร ได้แก่

1. ควรเปลี่ยนผู้บริหารที่ไร้สมรรถภาพ สรรหาผู้ที่มีความรู้ความสามารถ
เข้ามาทำหน้าที่ทางของระบอบประชาธิปไตย

2. ต้องจัดการฝึกอบรมผู้บริหารตั้งแต่หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชา
หัวหน้าสำนักงานอธิการ หัวหน้าฝ่าย หัวหน้าแผนก รองอธิการ และอธิการ ให้เข้าใจ
บทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบของตนอย่างถ่องแท้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

3. ต้องมีระบบการจัดสรรงาน การควบคุมงาน และการประเมินผลงาน
อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ต้องกำจัดการระบบการเล่นพรรคเล่นพวกให้หมดไป เพราะทำให้องค์กร
แตกแยก เกิดความไม่เป็นธรรมในการทำงาน เป็นอุปสรรคในการระดมสรรพกำลังในการ
ทำงาน และเป็นเครื่องทำลายขวัญคนในองค์กรอย่างยิ่ง

5. ผู้บริหารต้องยึดระบบคุณธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายในการค้นคว้า

เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปริมาณงานทั้งหมดของอาจารย์กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก โดยแยกตามสถานศึกษา คณะวิชา และตำแหน่งทางวิชาการว่าจะแตกต่างกันหรือไม่เพียงใด

มวลประชากร

มวลประชากรในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ อาจารย์วิทยาลัยครูเพชรบุรี อาจารย์วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง ราชบุรี อาจารย์วิทยาลัยครูนครปฐม และอาจารย์วิทยาลัยครูกาญจนาบุรี รวม 404 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ใช้แบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อความถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของอาจารย์

ตอนที่ 2 เป็นข้อความถามเกี่ยวกับลักษณะและรายละเอียดของงานที่อาจารย์ปฏิบัติ

ตลอดปีการศึกษา 2520

ตอนที่ 3 เป็นข้อความถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานด้านต่าง ๆ ที่อาจารย์ประสบในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อปริมาณงานของอาจารย์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้อาศัยค่าสถิติเป็นเครื่องช่วยดังต่อไปนี้ คือ

1. การยอดละ
2. ค่าสัดส่วน
3. ค่าเฉลี่ย

4. ค่าความแปรปรวน
5. ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
6. การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วย t-test
7. การวิเคราะห์ความแปรปรวนโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

(Analysis of Variance)

8. การทดสอบค่าเฉลี่ยโดยวิธี Studentized q-statistic แบบ

Newman - Keuls

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์การกระจายของปริมาณงานของอาจารย์ พบว่า

1. อาจารย์กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตกมีการกระจายของปริมาณงานอยู่ระหว่าง 11 - 140 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และอาจารย์ส่วนมากมีปริมาณงานอยู่ระหว่าง 41 - 50 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เมื่อพิจารณาในแต่ละวิทยาลัย พบว่า

- 1.1 อาจารย์วิทยาลัยครูเพชรบุรีส่วนมากมีปริมาณงานอยู่ระหว่าง 61 - 70 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

- 1.2 อาจารย์วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง ราชบุรี ส่วนมากมีปริมาณงานระหว่าง 41 - 80 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

- 1.3 อาจารย์วิทยาลัยครูนครปฐมส่วนมากมีปริมาณงานอยู่ระหว่าง 41 - 50 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

- 1.4 อาจารย์วิทยาลัยครูกาญจนบุรีส่วนมากมีปริมาณงานอยู่ระหว่าง 61 - 70 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

2. อาจารย์วิทยาลัยครูเพชรบุรี มีการกระจายของปริมาณงานอยู่ระหว่าง 11 - 110 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เมื่อพิจารณาในแต่ละคณะวิชาพบว่า

- 2.1 อาจารย์คณะวิชาวิทยาศาสตร์มีปริมาณงานอยู่ระหว่าง 61 - 70 ชั่วโมงต่อสัปดาห์มากที่สุด

- 2.2 อาจารย์คณะวิชาครุศาสตร์มีปริมาณงานอยู่ระหว่าง 31 - 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์มากที่สุด

2.3 อาจารย์คณะศึกษามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีปริมาณงานอยู่ระหว่าง 41 - 50 ชั่วโมงต่อสัปดาห์มากที่สุด

3. อาจารย์วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง ราชบุรี มีการกระจายของปริมาณงานระหว่าง 11 - 130 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เมื่อพิจารณาในแต่ละคณะวิชาพบว่า

3.1 อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์มีปริมาณงานอยู่ระหว่าง 41 - 50 ชั่วโมงต่อสัปดาห์มากที่สุด

3.2 อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์มีปริมาณงานอยู่ระหว่าง 71 - 80 ชั่วโมงต่อสัปดาห์มากที่สุด

3.3 อาจารย์คณะศึกษามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีปริมาณงานอยู่ระหว่าง 51 - 60 ชั่วโมงต่อสัปดาห์มากที่สุด

4. อาจารย์วิทยาลัยครูนครปฐมมีการกระจายของปริมาณงานอยู่ระหว่าง 11 - 140 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เมื่อพิจารณาในแต่ละคณะวิชาพบว่า

4.1 อาจารย์คณะวิชาวิทยาศาสตร์มีปริมาณงานอยู่ระหว่าง 51 - 60 ชั่วโมงต่อสัปดาห์มากที่สุด

4.2 อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์มีปริมาณงานอยู่ระหว่าง 61 - 70 ชั่วโมงต่อสัปดาห์มากที่สุด

4.3 อาจารย์คณะศึกษามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีปริมาณงานอยู่ระหว่าง 41 - 50 ชั่วโมงต่อสัปดาห์มากที่สุด

5. อาจารย์วิทยาลัยครูกาญจนบุรีมีการกระจายของปริมาณงานอยู่ระหว่าง 11 - 110 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เมื่อพิจารณาในแต่ละคณะวิชาพบว่า

5.1 อาจารย์คณะวิชาวิทยาศาสตร์มีปริมาณงานอยู่ระหว่าง 41 - 60 ชั่วโมงต่อสัปดาห์มากที่สุด

5.2 อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์มีปริมาณงานอยู่ระหว่าง 61 - 70 ชั่วโมงต่อสัปดาห์มากที่สุด

5.3 อาจารย์คณะศึกษามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีปริมาณงานอยู่ระหว่าง 21 - 30 ชั่วโมงต่อสัปดาห์มากที่สุด

ตอนที่ 2 การเปรียบเทียบปริมาณงานทั้งหมดของอาจารย์ แยกตามสถานศึกษา คณะวิชา และตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า

1. ปริมาณงานทั้งหมดของอาจารย์กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตกแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. อาจารย์วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง ราชบุรี มีปริมาณงานทั้งหมดมากกว่า อาจารย์วิทยาลัยครูกาญจนบุรี อาจารย์วิทยาลัยครูเพชรบุรี และอาจารย์วิทยาลัยครูนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ปริมาณงานทั้งหมดของอาจารย์วิทยาลัยครูกาญจนบุรี อาจารย์วิทยาลัยครูเพชรบุรี และอาจารย์วิทยาลัยครูนครปฐมไม่แตกต่างกัน

4. ปริมาณงานทั้งหมดของอาจารย์วิทยาลัยครูเพชรบุรีในแต่ละคณะวิชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพบว่าอาจารย์คณะวิชาวิทยาศาสตร์มีปริมาณงานทั้งหมดมากกว่าอาจารย์คณะวิชาครุศาสตร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปริมาณงานทั้งหมดของอาจารย์คณะวิชาครุศาสตร์และคณะวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ไม่แตกต่างกัน

5. ปริมาณงานทั้งหมดของอาจารย์วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง ราชบุรี ในแต่ละคณะวิชาไม่แตกต่างกัน

6. ปริมาณงานทั้งหมดของอาจารย์วิทยาลัยครูนครปฐมในแต่ละคณะวิชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพบว่าอาจารย์คณะวิชาครุศาสตร์มีปริมาณงานทั้งหมดมากกว่าอาจารย์คณะวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และอาจารย์คณะวิชาวิทยาศาสตร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกัน ส่วนอาจารย์คณะวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์และคณะวิชาวิทยาศาสตร์มีปริมาณงานทั้งหมดไม่แตกต่างกัน

7. ปริมาณงานทั้งหมดของอาจารย์วิทยาลัยครูกาญจนบุรีในแต่ละคณะวิชาไม่แตกต่างกัน

8. ปริมาณงานทั้งหมดของอาจารย์ 1 และอาจารย์ 2 ในแต่ละวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 3 เป็นการรวบรวมปัญหาและข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานทั้ง 9 ด้าน ที่มีผลต่อปริมาณงานของอาจารย์ ซึ่งเรียงจากมากไปหาน้อยพบว่า ปัญหาที่สำคัญได้แก่

1. ระบบการบริหารยังไม่ดี การกระจายงานมีน้อย ใช้คนไม่เหมาะสมกับงาน และไม่เปิดโอกาสเท่าเทียมกันในการทำงาน

2. อาจารย์ส่วนมากยังไม่เข้าใจ บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของตนตามแนวโน้มของการฝึกหัดครู ยังเน้นหนักเฉพาะงานสอนแต่เพียงอย่างเดียว ปริมาณงานด้านอื่น ๆ ยังน้อยอยู่

3. การจัดการการสอนยังไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงานด้านวิจัย และการบริการทางวิชาการแก่สังคม

4. ยังมีการแบ่งพรรคแบ่งพวกอยู่ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการติดต่อประสานงาน และการระดมสรรพกำลังในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

5. ผู้บริหารยังขาดการวางแผนงาน การควบคุมงาน และการประเมินผลงาน ทำให้งานบางอย่างไม่ดำเนินไปตามเป้าหมาย

ข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามในการแก้ปัญหาเรียงจากมากไปหาน้อย มีดังนี้

1. ต้องมีการระดมสรรพกำลังของอาจารย์ โดยการกระจายงานและเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถได้เข้ามาทำงานอย่างเต็มที่

2. เรื่องขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ ดังนั้น การพิจารณาความคิดความชอบจะต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรม ต้องขจัดการเล่นพรรคเล่นพวกให้หมดไป

3. วิทยาลัยต้องสนับสนุนงานทางด้านการวิจัย การเขียนตำรา และการบริการทางวิชาการแก่สังคม โดยการจัดหาทุนอุดหนุน อำนวยความสะดวกในด้านยานพาหนะ และจัดการการสอนให้เอื้ออำนวยต่อการทำงานเหล่านั้นด้วย

4. จัดตั้งฝ่ายแผนงานและประเมินผล มีระบบการควบคุมงาน การประเมินผลงานให้ได้ผลยิ่งขึ้น

5. พัฒนาผู้บริหารโดยการจัดสัมมนาและฝึกอบรม หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชา และรองอธิการฝ่ายต่าง ๆ เป็นระยะ ๆ เพราะบุคคลเหล่านี้ได้มาโดยการเลือกตั้ง ยังมีพื้นความรู้ในด้านการบริหารน้อยอยู่ จึงต้องการมีการพัฒนา เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

เพื่อให้เนื้อหาประสานสัมพันธ์กันในแต่ละตอน ผู้วิจัยจึงอภิปรายผลและเสนอแนะไปพร้อม ๆ กัน ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า ปริมาณงานทั้งหมดของอาจารย์กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก ทั้ง 4 วิทยาลัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า "ปริมาณงานของอาจารย์ในแต่ละสถาบันแตกต่างกัน" ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากวิทยาลัยครูแต่ละแห่งเปิดสอนหลายระดับแตกต่างกัน และในแต่ละระดับมีเกณฑ์ในการคิดปริมาณงาน จำนวนชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์ จำนวนอาจารย์ต่อนักศึกษา และจำนวนนักศึกษาต่อห้องเรียนแตกต่างกัน จากองค์ประกอบดังกล่าวจึงทำให้อาจารย์วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง ราชบุรี มีปริมาณงานทั้งหมดมากกว่าอาจารย์วิทยาลัยครูนครปฐม อาจารย์วิทยาลัยครูเพชรบุรี และอาจารย์วิทยาลัยครูกาญจนบุรี ตามลำดับ อาจารย์วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง ราชบุรี สอนถึง 3 ระดับ คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.ศ. 1 - 5) ซึ่งเป็นนักเรียนทุนของแต่ละจังหวัดส่งมาเรียนครู เมื่อเรียนจบแล้วต้องกลับไปเป็นครูในภูมิลำเนาเดิม ระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา (ป.กศ.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (ป.กศ.สูง) ส่วนวิทยาลัยครูเพชรบุรีและวิทยาลัยครูนครปฐม สอน 2 ระดับ คือ ระดับ ป.กศ. และระดับ ป.กศ.สูง สำหรับวิทยาลัยครูกาญจนบุรีนั้นสอนแต่ระดับ ป.กศ. เท่านั้น อีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ปริมาณงานของอาจารย์ในแต่ละแห่งแตกต่างกันก็คือ วิทยาลัยครูแต่ละแห่งยังขาดอัตรากำลังในสำนักงานอธิการ และอัตรากิจการพิเศษประจำหน่วยงานอื่นในวิทยาลัย จำเป็นต้องใช้อาจารย์เข้าไปทำงานแทนมากน้อยต่างกันตามตำแหน่งที่ว่างอยู่ เมื่อเวลาคิดปริมาณงานแล้ว จึงเหลื่อมล้ำกันมาก

ข้อเสนอแนะ

1. กรมการฝึกหัดครูควรจัดสรรอัตรากำลังอาจารย์ให้กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก ให้เหมาะสมตามความจำเป็นของแต่ละวิทยาลัย จากการวิจัยพบว่า อาจารย์วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง ราชบุรี ร้อยละ 53.83 ที่มีปริมาณงานอยู่ในช่วงระหว่าง 41 - 50 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งสูงกว่าปริมาณงานปกติของราชการทั่วไป และของเกณฑ์มาตรฐานที่กรมการฝึกหัดครูวางไว้ คือ 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ แสดงว่า วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง ราชบุรี ยังขาดอัตรากำลัง

อาจารย์อยู่ และภาวะการขาดแคลนนี้จะรุนแรงขึ้นในปีการศึกษา 2521 เมื่อวิทยาลัยครู
 แห่งนี้เปิดสอนในระดับปริญญาตรี จึงควรที่กรมการฝึกหัดครูจะได้เพิ่มอัตรากำลังให้โดยเร่งด่วน
 สำหรับวิทยาลัยครูนครปฐม วิทยาลัยครูเพชรบุรี และวิทยาลัยครูกาญจนบุรีนั้น แม้อาจารย์
 บางส่วนจะมีปริมาณงานสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานอยู่ ถ้าได้ปรับปรุงวิธีการจัดสรรงานเสียใหม่
 ให้ถูกต้องตามหลักวิชาการแล้ว อาจารย์ส่วนมากก็จะมีปริมาณงานที่ใกล้เคียงกัน และปริมาณ
 งานเฉลี่ยจะสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานเพียงเล็กน้อยเท่านั้น แต่อย่างไรก็ตาม กรมการฝึกหัดครู
 จะต้องเตรียมอัตราเพิ่มให้ทั้ง 3 แห่งในปีการศึกษา 2521 อย่างแน่นอน เพราะวิทยาลัยครู
 เพชรบุรี และวิทยาลัยครูนครปฐม เปิดสอนในระดับปริญญาตรี ส่วนวิทยาลัยครูกาญจนบุรี
 ก็ขยายการศึกษาให้สูงขึ้นถึงระดับ ป.กศ.สูง และเปิดสอนถึงระดับปริญญาตรี ในปีการศึกษา
 2523

2. กรมการฝึกหัดครูควรจัดสรรอัตรากำลังในสำนักงานอธิการและอัคราพิเศษ
 ประจำหน่วยงานอื่นในวิทยาลัยให้เพียงพอ ตามความจำเป็นของแต่ละวิทยาลัย เพราะผล
 การวิจัยชี้ว่าในแต่ละวิทยาลัยจำเป็นต้องใช้อาจารย์ซึ่งเป็นนักวิชาการเข้าไปทำงานในแผนก
 ธุรการ แผนกแผนงานและประเมินผล แผนกการเงิน แผนกพัสดุ แผนกทะเบียนและวัดผล
 แผนกบริการทางการศึกษา แผนกทองสมุท แผนกโสตทัศนอุปกรณ์ แผนกแนะแนว แผนกสวัสดิการ
 แผนกอนามัยและสุขภาพ แผนกอาคารสถานที่ และตำแหน่งพิเศษประจำหน่วยงานอื่นใน
 วิทยาลัยอยู่เป็นจำนวนมาก ซึ่งทำให้ขาดอาจารย์ผู้สอนไป และกระทบกระเทือนถึงผลการเรียน
 การสอนด้วย และที่น่าสังเกตก็คือ การใช้คนไม่เหมาะสมกับงาน เพราะอาจารย์ซึ่งเป็น
 นักวิชาการมิได้มีความรู้ความสามารถเฉพาะอย่างตามลักษณะของงานที่กล่าวมาแล้ว ดังนั้น
 เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อใช้คนให้เหมาะสมกับงาน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ และ
 เพื่อขจัดการเล่นพรรคเล่นพวกให้หมด กรมการฝึกหัดครูควรจะได้จัดสรรอัตรากำลังในสำนักงาน
 อธิการและอัคราพิเศษประจำหน่วยงานอื่นในวิทยาลัยตามความจำเป็นของแต่ละวิทยาลัยโดย
 เร่งด่วน ทั้งนี้ เพื่อให้คณาจารย์ที่เข้าไปทำงานด้านนี้ได้ออกมาทำงานในสายวิชาการได้เต็มที่
 ซึ่งเป็นงานที่ตนถนัดทั้งงานด้านการสอน การวิจัย และการบริการทางวิชาการแก่สังคม เพื่อ
 ทำให้วิทยาลัยครูเป็นสถาบันอุดมศึกษาอย่างเต็มภาคภูมิ

2. ผลการวิจัยพบว่าปริมาณงานของอาจารย์ทั้งหมดในแต่ละคณะวิชาของแต่ละสถาบันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานของการวิจัยข้อที่ 2 ที่ว่า "ปริมาณงานของอาจารย์ในแต่ละคณะวิชาของแต่ละสถาบันแตกต่างกัน" ทั้งนี้ เพราะระบบการจัดสรรงานให้อาจารย์ทำในแต่ละวิทยาลัยยังไม่เหมาะสมและถูกต้องตามหลักวิชาการ เพราะใช้เกณฑ์เฉลี่ยเท่า ๆ กัน เป็นหลัก โดยคิดเป็นหน่วยชั่วโมงต่อสัปดาห์ การคิดเช่นนี้ยังไม่ถูกต้องเนื่องจากมีองค์ประกอบที่ส่งผลต่อปริมาณงานของอาจารย์อีกหลายอย่างตามที่ ไกรเดอร์ (Grieder. 1961 : 254) ได้เสนอแนะไว้ คือ ขนาดของชั้นที่สอน จำนวนห้องเรียนที่สอน จำนวนนักศึกษาที่ต้องสอน ระดับชั้นที่สอน อัตราส่วนนักศึกษาคืออาจารย์ที่สอน และรายวิชาที่แตกต่างกัน สิ่งเหล่านี้จะต้องนำมาพิจารณาด้วย เพราะระดับชั้นที่สอนต่างกัน มีเกณฑ์ในการจัดการเตรียมการสอนต่างกัน หรือรายวิชาที่แตกต่างกันระหว่างวิชาเก่าและวิชาที่สอนใหม่ก็ทำให้ปริมาณงานแตกต่างกันด้วย นอกจากนี้ การจัดสรรอัตราไม่ได้สัดส่วนกับงานก็มีส่วนทำให้ปริมาณงานในแต่ละคณะวิชาแตกต่างกันด้วย เช่น วิทยาลัยครูเพชรบุรี อาจารย์คณะวิชาวิทยาศาสตร์มีปริมาณงานทั้งหมดมากกว่าอาจารย์คณะวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และอาจารย์คณะวิชาครุศาสตร์ตามลำดับ ทั้งนี้ เพราะอัตรากำลังไม่ได้สัดส่วนกับงานดังกล่าว สำหรับวิทยาลัยครูนครปฐมนั้นพบว่า ปริมาณงานทั้งหมดของอาจารย์คณะวิชาครุศาสตร์มากกว่าอาจารย์คณะวิชาวิทยาศาสตร์และอาจารย์คณะวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ตามลำดับ ทั้งนี้ เนื่องจากการจัดสรรอัตรากำลังไม่ได้สัดส่วนกับงานและการถือเอาเกณฑ์เฉลี่ยในการทำงานเท่า ๆ กัน โดยไม่คำนึงถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อปริมาณงานดังกล่าวมาแล้ว

ข้อเสนอแนะ

1. สำหรับทุกวิทยาลัย ควรจัดสรรงานให้อาจารย์ทำให้อยู่ถูกต้องตามหลักวิชาการ โดยอาจใช้แนวการคิดปริมาณงานทั้งที่กระทำการวิจัยครั้งนี้เป็นแนวทาง แล้วปรับปรุงให้เหมาะสมกับหน่วยงานของแต่ละแห่งได้ สำหรับการจัดสรรอัตรากำลังให้แต่ละคณะวิชานั้น อาจใช้เกณฑ์ในการคำนวณจำนวนอาจารย์ตามหลักของทบวงมหาวิทยาลัย (ทบวงมหาวิทยาลัย 2521 : 2) ดังนี้

$$\text{จำนวนอาจารย์ที่ควรมี} = \frac{\text{จำนวนนักศึกษา} \times \text{จำนวนหน่วยกิต}}{\text{สัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษา} \times \text{ปริมาณงานสอนของอาจารย์}}$$

สัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษา คัดดังนี้

ระดับมัธยมศึกษาและ ป.กศ. 1 : 25

ระดับ ป.กศ.สูง และปริญญาตรี 1 : 18

ปริมาณงานสอน คัดดังนี้

ระดับมัธยมศึกษา และ ป.กศ. 12 หน่วยชั่วโมงต่อสัปดาห์

ระดับ ป.กศ.สูงและปริญญาตรี 10 หน่วยชั่วโมงต่อสัปดาห์

2. ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ทุกวิทยาลัยมีปริมาณงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีแนวโน้มจะลดลงในปีการศึกษา 2521 ส่วนอาจารย์คณะศึกษาศาสตร์วิทยาลัยครูนครปฐม มีปริมาณงานมากที่สุด วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง ราชบุรี และวิทยาลัยครูกาญจนบุรี อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนวิทยาลัยครูเพชรบุรีมีปริมาณงานน้อยที่สุด แต่ทุกวิทยาลัยจะเพิ่มขึ้นอย่างมากในปีการศึกษา 2521 โดยพิจารณาตามหลักสูตรสภาการฝึกหัดครู พ.ศ. 2519 (สภาการฝึกหัดครู 2520 : 7) ตามกลุ่มวิชาในระดับประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง และระดับปริญญาตรี ดังนี้

วิชาพื้นฐาน	ไม่น้อยกว่า 38 หน่วยกิต	คิดเป็นร้อยละ 28
วิชาชีพครู	ไม่น้อยกว่า 42 หน่วยกิต	คิดเป็นร้อยละ 30
วิชาเฉพาะ (เอก-โท)	ไม่น้อยกว่า 49 หน่วยกิต	คิดเป็นร้อยละ 37
วิชาเลือกอื่น ๆ	ไม่น้อยกว่า 6 หน่วยกิต	คิดเป็นร้อยละ 5

ดังนั้น ทุกวิทยาลัยควรสำรวจและโยกย้ายอาจารย์จากคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ โดยเฉพาะภาควิชาภาษาอังกฤษมาช่วยงานในคณะศึกษาศาสตร์ ทั้งนี้ เพื่อกระจายงานให้ทุกคนได้ทำโดยเสมอภาคกัน ทั้งก่อให้เกิดความเป็นธรรมในการทำงานและรักษาขวัญในการทำงานไว้ได้ด้วย การโยกย้ายสับเปลี่ยนจะต้องเป็นไปด้วยความเป็นธรรมและความสมัครใจด้วย

3. ผลการวิจัยพบว่า ปริมาณงานทั้งหมดของอาจารย์ 1 และอาจารย์ 2 ของแต่ละวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 3 ที่ว่า "ปริมาณงานของอาจารย์ตามตำแหน่งทางวิชาการของแต่ละวิทยาลัยแตกต่างกัน" ทั้งนี้ อาจเนื่องจากการพิจารณาจัดสรรงานให้อาจารย์ทำในวิทยาลัยทั้ง 4 แห่ง ไม่ได้คำนึงถึงตำแหน่งทางวิชาการแต่จัดงานให้ทำแบบใช้เกณฑ์เฉลี่ย คือ ให้อาจารย์ทุกคนได้ทำงานใกล้เคียงกัน ผลก็คือ อาจารย์ 1 ซึ่งมีเงินเดือนน้อยกว่าต้องทำงานเท่ากับอาจารย์ 2 ซึ่งมีเงินเดือนมากกว่า และอีกประการหนึ่งอาจเนื่องมาจากวัฒนธรรมของไทยเราที่สอนให้ผู้น้อยยอมผู้ใหญ่ คอยช่วยเหลือเกื้อกูลกันฉันพี่น้อง ไม่ได้คิดเล็กคินน้อยในเรื่องเงินทองซึ่งเป็นของบาปใจ ควบเหตุนี้องค์การจึงอยู่กันอย่างระบบอุปถัมภ์ ถ้อยที่ถ้อยอาศัยกันเหมือนคนอยู่ครอบครัวเดียวกัน จึงเปิดโอกาสให้มีการเล่นพรรคเล่นพวกเพื่อสร้างบารมีและฐานอำนาจ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาองค์การและการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง

ข้อเสนอแนะ

1. วิทยาลัยครูทั้ง 4 แห่งควรพิจารณาจัดสรรงานระหว่างอาจารย์ 1 กับอาจารย์ 2 ให้เป็นธรรมยิ่งขึ้น โดยยึดหลักงานเท่ากันเงินเท่ากัน (equal pay for equal work) คือ ผู้ที่ได้รับเงินมากก็ต้องทำงานให้มากขึ้น ส่วนผู้ที่ได้รับเงินน้อยก็ต้องลดงานลงตามส่วน คนเราต้องการความยุติธรรม การแบ่งงานให้ทำโดยไม่เป็นธรรมอาจก่อให้เกิดความไม่พอใจ แดกความสามัคคี ขาดความร่วมมือ ท้อแท้เสียขวัญและขาดกำลังใจในการทำงานได้

2. การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และแต่งตั้ง ควรใช้ระบบคุณธรรม โดยพิจารณาความรู้ความสามารถและปริมาณงานเป็นเครื่องมือ เพื่อเปิดโอกาสเท่าเทียมกันในการทำงานและเป็นการบำรุงขวัญของคณาจารย์ได้

4. ผลของการสำรวจปัญหาในการทำงานด้านต่าง ๆ ชี้ให้เห็นว่าระบบบริหารในวิทยาลัยครูยังไม่คล่องตัว ทำให้งานล่าช้า และไม่ได้รับความสะดวก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากวิทยาลัยครูอยู่ในระบบราชการ (Bureaucratic Model) ต้องปฏิบัติตามกรอบของระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน โดยมีคณาจารย์เป็นข้าราชการพลเรือน ในสภาพนี้แม้ว่าจะพยายามส่งเสริมให้วิทยาลัยครูมีความคล่องตัวในการบริหารกิจการภายในมากขึ้นกว่า

หน่วยงานอื่น ๆ ก็ยังเป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้าและความเป็นเลิศทางวิชาการ เพราะ
ขาดหลักการที่สำคัญ 2 ประการ คือ ความเป็นอิสระในการดำเนินงาน (Autonomy)
และเสรีภาพทางวิชาการ (Academic Freedom)

ข้อเสนอแนะ

1. กรมการฝึกหัดครูควรส่งเสริมสนับสนุนให้วิทยาลัยครูแต่ละแห่งมีอิสระภาพ
ในการดำเนินงานและมีเสรีภาพในทางวิชาการให้มากขึ้น ความเป็นอิสระในการดำเนินงาน
หมายถึง ความรับผิดชอบในการดำเนินงานภายในวิทยาลัยครู โดยปราศจากการแทรกแซง
จากอิทธิพลภายนอก มิได้หมายถึงการให้อิสสิทธิ์ แต่เป็นการเพิ่มภาระความรับผิดชอบเพื่อให้
วิทยาลัยครูสามารถดำเนินกิจการภายในได้อย่างเต็มที่ กรมการฝึกหัดครูอาจเข้ามาเกี่ยวข้อง
ควยในรูปของการจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนและตรึงมาตรฐานร่วมบางอย่างเท่าที่จำเป็น
นั่นคือ ในระบบอิสระนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างกรมการฝึกหัดครูกับวิทยาลัยครูจะเป็นไปใน
ลักษณะที่กรมการฝึกหัดครูทำหน้าที่สนับสนุนแล้วให้การสนับสนุนนั้นเป็นมาตรการในการควบคุม
ไปควย ส่วนเสรีภาพทางวิชาการหมายถึง เสรีภาพของสมาชิกวิทยาลัยครูอันได้แก่ คณาจารย์
และนิสิตนักศึกษาในการดำเนินกิจกรรมทางวิชาการทั้งด้านการเรียนการสอน การค้นคว้าวิจัย
และการบริการทางวิชาการแก่สังคม ที่ต้องเน้นในเรื่องนี้ก็เพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้คณาจารย์
นิสิตนักศึกษาสามารถปฏิบัติภารกิจตามบทบาทและหน้าที่ที่พึงกระทำได้อย่างเต็มที่ ทั้งนี้ เพื่อ
เป็นหลักประกันในการประกอบภารกิจทางด้านวิชาการมากกว่าที่จะเป็นการให้อิสสิทธิ์อัน
ปราศจากความรับผิดชอบ

2. ขั้นตอนในการทำงานในระบบราชการดังที่วิทยาลัยครูปฏิบัติอยู่นี้ ทำให้งาน
ล่าช้า ขาดความคล่องตัว ไม่ได้รับความสะดวก ก่อให้เกิดความเบื่อหน่ายรำคาญใจ และ
บางครั้งการล่าช้านั้นก่อให้เกิดความเสียหายแกहनวยราชการควย งานบางอย่างน่าจะปรับปรุง
ให้ดีขึ้น เพื่อความรวดเร็วแต่ก็ยังถือปฏิบัติตามระเบียบเก่า ๆ อยู่ เช่น การจัดซื้อสิ่งของ
ราคาไม่เกิน 300 บาท อาจารย์ผู้ซื้อจัดซื้อจะต้องทำบันทึกพร้อมกับกรอกแบบฟอร์มอีกมากมาย
แล้วเสนอเรื่องไปยังหัวหน้าภาควิชา หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าสำนักงานอธิการ เจ้าหน้าที่ฝ่าย
จัดซื้อ เมื่อได้สิ่งของมาแล้ว จะต้องให้คณะกรรมการตรวจรับสิ่งของลงชื่อรับไม่น้อยกว่า 2 คน
จึงมานเรื่องไปยังเจ้าหน้าที่พัสดุเพื่อลงทะเบียน เสร็จแล้วต้องส่งเรื่องไปให้เจ้าหน้าที่การเงิน
เพื่อทำเรื่องเบิกจ่าย จึงนำสิ่งของไปใช้ได้ ขั้นตอนดังกล่าวมานี้จะต้องใช้เวลาไม่น้อยกว่า

2 สัปดาห์ ซึ่งถ้าเป็นหน่วยงานเอกชนสามารถจัดซื้อได้ภายใน 2 ชั่วโมง หรือเร็วกว่านี้
 ดังนั้น เพื่อความคล่องตัวในการบริหาร กรมการฝึกหัดครูควรจัดสัมมนาอธิการและหัวหน้า
 สำนักงานอธิการ เพื่อปรับปรุงแก้ไขระเบียบการต่าง ๆ ให้ทันสมัยเพื่ออำนวยความสะดวก
 และทำให้งานคล่องตัวยิ่งขึ้น พร้อมกันนั้นก็ควรฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ ในสำนักงาน
 อธิการให้เข้าใจในระเบียบการนั้น ๆ ด้วย

ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยต่อ

เนื่องจากการศึกษาเรื่องปริมาณงานมีขอบข่ายกว้างขวางมาก นอกเหนือจากการศึกษา
 ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาไปแล้วนี้ ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีการศึกษาเรื่องที่เกี่ยวของกันนี้ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น
 ซึ่งได้แก่

1. ศึกษาปริมาณงานทั้งหมดของอาจารย์ในแต่ละวิทยาลัย คณะวิชา และภาควิชา
 เพื่อนำผลมาใช้ในการแบ่งสรรงานให้คณาจารย์ทำได้เหมาะสมและยุติธรรมยิ่งขึ้น ทั้งจะเป็น
 ประโยชน์แก่การพิจารณาความคิดความชอบ การโยกย้ายแต่งตั้ง และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง
 อีกด้วย
2. ศึกษาเกณฑ์มาตรฐานของงานเพื่อใช้คิดปริมาณงานและประเมินคุณภาพของงาน
 ของบุคลากรในหน่วยงานแต่ละแห่ง
3. ศึกษาหน่วยงานนำหนักของงานในแต่ละด้าน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการประเมินผลงาน
 ของบุคลากรได้เที่ยงตรงและยุติธรรมยิ่งขึ้น
4. วิเคราะห์ระบบการบริหารงานในวิทยาลัยครูเพื่อหาระบบการบริหารที่เหมาะสม
 แล้วนำมาใช้ เพราะจากการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า ระบบราชการนั้นเป็นอุปสรรคต่อความก้าวหน้า
 และความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยเฉพาะอำนาจการบังคับบัญชา (Hierarchy of Power)
 ที่วิทยาลัยครูใช้อยู่ในขณะนี้เหมาะสมกับนักวิชาการหรือไม่เพียงใด ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาวิทยาลัยครู
 ให้เป็นสถาบันอุดมศึกษาอย่างสมบูรณ์แบบ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- การฝึกหัดครู, กรม กองการเจ้าหน้าที่ แนวในการจัดอัตรากำลังในวิทยาลัยครูและการกำหนดตำแหน่ง 2518, 11 หน้า เอกสารโรเนียว
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน และกรมการฝึกหัดครู แนวใหม่ของการฝึกหัดครู รายงานการสัมมนา 2520, 73 หน้า อักสำเนา
- _____ การติดตามผลการฝึกหัดครู รายงานผลการวิจัย เอราวันการพิมพ์ 2519, 213 หน้า
- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน กองวิชาการ การจัดทำมาตรฐานงาน 2520, 17 หน้า อักสำเนา
- _____ การประเมินผลการปฏิบัติงาน 2520, 23 หน้า อักสำเนา
- คุรุสภา, กองการเจ้าหน้าที่ หลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งครูตามมาตรา 36 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2518 และมาตรา 4 แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2518 ในกรมการฝึกหัดครู 2518, 4 หน้า เอกสารโรเนียว
- จำนรรจ์ สุทธาพันธ์ บทบาทของหัวหน้าฝ่ายวิชาการของสถาบันฝึกหัดครู วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2508, 149 หน้า พิมพ์ดีด
- คิลก บุญเรืองรอด "การประเมินผลงานบุคลากรเพื่อพิจารณาความดีความชอบ" คุรุปริทัศน์ 3 : 27 - 29 ตุลาคม 2520
- ทองจันทร์ หงส์คารมภ์ "การส่งเสริมคุณภาพของอาจารย์" ใน รายงานสรุปการสัมมนาเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน หน้า 11 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2520
- ประยุทธ์ กุญสาคร บทบาทของหัวหน้าหมวดวิชาภาษาไทยในวิทยาลัยครู วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2517, 179 หน้า พิมพ์ดีด
- เปรมจิตต์ จิรพันธ์ การเปรียบเทียบลักษณะหน้าที่การงานของอาจารย์ประจำในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2512, 79 หน้า พิมพ์ดีด

พจน์ สะเพียรชัย และชูศรี พรรณเชษฐ์ การศึกษาปริมาณงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ประจำภาคเรียนต้น ปีการศึกษา 2517 รายงานการวิจัย
 ฉบับที่ 1 (ฉบับย่อ) 2518, 15 หน้า อักสำเนา

"พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. 2518" ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 92 ตอนที่ 48
 ลงวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2518

พิศมัย ศรีอำไพ การศึกษาเปรียบเทียบหน้าที่การงานของอาจารย์ประจำในมหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ วิทยานิพนธ์ ค.ม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2518, 106 หน้า
 พิมพ์

มหาวิทยาลัย, ทบวง กองการเจ้าหน้าที่ เกณฑ์การพิจารณาอัตรากำลังตำแหน่งอาจารย์
และครู 2521, 15 หน้า เอกสารโรเนียว

เมืองทอง แชมมณี รายงานสรุปผลการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาหลักเกณฑ์
ในการกำหนดลักษณะหน้าที่และปริมาณงานของอาจารย์ประจำ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
 2519, 4 หน้า เอกสารโรเนียว

ลวน สายยศ และอังคณา คันศิริตานนท์ สถิติทางการศึกษา วัฒนาพานิช 2515,
 276 หน้า

วิเศษ วิเชียร การศึกษาสถานภาพการใช้อาคารสถานที่และกำลังอาจารย์ในวิทยาลัย
วิชาการศึกษา วิทยานิพนธ์ กศ.ม. วิทยาลัยวิชาการศึกษา 2514, 115 หน้า
 พิมพ์

วิจิตร ศรีสอาน หลักการอุดมศึกษา วัฒนาพานิช 2518, 87 หน้า

ศรีนครินทรวิโรฒ, มหาวิทยาลัย คณะกรรมการวิจัยสถาบัน การศึกษาปริมาณงาน ปัญหา
และอุปสรรค ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร รายงานการวิจัย ฉบับที่ 1 2518, 47 หน้า อักสำเนา

ศึกษาธิการ, กระทรวง กรมการฝึกหัดครู นโยบายการจัดการฝึกหัดครูตามแผนพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ระยะที่ 4 (2520 - 2524) 2520, 39 หน้า
 อักสำเนา

สภาการฝึกหัดครู หลักสูตรการฝึกหัดครู พ.ศ. 2519 โรงพิมพ์ตำรวจ 2520, 278 หน้า

สภาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ระเบียบสภาสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ว่าด้วย

การจ่ายเงินสมนาคุณอาจารย์ในการสอน พ.ศ. 2518 ลงวันที่ 26 พฤษภาคม

2518, 2 หน้า เอกสารโรเนียว

สมพงศ์ เกษมสิน การบริหาร ไทยวัฒนาพานิช 2517, 308 หน้า

การบริหารบุคคลแผนใหม่ ไทยวัฒนาพานิช 2519, 367 หน้า

สายทิพย์ นุกุลกิจ การศึกษาสภาพการใช้อาคารสถานที่และกำลังอาจารย์ของสถานศึกษา

สังกัดกรมการฝึกหัดครู ในภาคการศึกษา 9, 10, 11 และ 12 ปีการศึกษา 2513

ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. วิทยาลัยวิชาการศึกษา 2514, 83 หน้า พิมพ์

สายไสว ไวยภาษา "การสำรวจและการวิเคราะห์เชิงเศรษฐศาสตร์ เรื่องผลึกภาพ

การทำงานของอาจารย์ในจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย" วารสารบัณฑิตวิทยาลัย

(บทคัดยอวิทยานิพนธ์ 2516) หน้า 412 - 414

สุธีระ ทานควลิต บทบาททางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน

ปีการศึกษา 2517 ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2519,

90 หน้า พิมพ์

สุภรณ์ ศรีพหล การวิเคราะห์ระบบงานของมหาวิทยาลัย 2520, 53 หน้า อัดสำเนา

สุวกิจ ศรีปักดา วิเคราะห์ปริมาณงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาในจังหวัดมหาสารคาม

ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2519, 104 หน้า พิมพ์

อมร รักษาสัตย์ "แนวการวัดปริมาณการปฏิบัติงานประจำปีของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา"

บรรณสาร ส.พ.บ. 2 : 1 - 10 สิงหาคม 2512

Eastmon, Jefferson. The Teacher and School Administration. Boston, Houghton Mifflin Co., 1959. 522 p.

Ferguson, George A. Statistical Analysis in Psychology and Education. New York, McGraw-Hill Book Co., 1971. 492 p.

Goheen, Robert F. "The Teacher in the University," Leader Teachers and Learners in Academe. ed. by Stanley Lehrer. New York, Meredith, Appleton, Century-Crofts Education Division, p.393 - 397, 1970.

- Goodwin, Dorothy C. "Work Load Assignment," Handbook of College and University Administration. ed. by Asa S. Knowles. New York, McGraw-Hill Book Co., 1970. 624 p.
- Grieder, Calvin. Public School Administration. New York, The Ronald Press Co., 1961. 424 p.
- Linguist, Everet F. Design and Analysis of Experiments in Psychology and Education. Boston, Houghton Mifflin Co., 1956. 819 p.
- Mattila, Austin John. "Teacher Load in California Public Junior Colleges," Dissertation Abstracts. University Microfilms, V.10, p. 3482 - 3484, April, 1962.
- National Education Association, Research Division. "Sampling Study of the Teaching Faculty in Higher Education," NEA Research Bulletin. 44 : 1 - 10, February, 1966.
- Winer, B. J. Statistical Principles in Experimental Design. New York, McGraw-Hill Book Co., 1962. 672 p.
- Woodburne, Lloyd Stuart. Principle of College and University Administration. California, Stanford University Press, 1958. 197 p.

ภาคผนวก

วิทยาลัยครูเพชรบุรี

12 มิถุนายน 2521

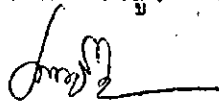
เรื่อง ขอความกรุณากรอกแบบสอบถาม

เรียน ท่านอาจารย์ที่เคารพ

กระผมเป็นอาจารย์วิทยาลัยครูเพชรบุรี กำลังศึกษาอยู่ที่ นศว. ประสานมิตร สาขาบริหารการศึกษา ขณะนี้กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การศึกษาปริมาณงานของอาจารย์กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก" ในการนี้ต้องเก็บข้อมูลสภาพการทำงานของอาจารย์กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตกทุกท่าน

ฉะนั้นจึงเรียนมาเพื่อขอความกรุณาโปรดกรอกแบบสอบถามให้สมมุติด้วย
จะเป็นพระคุณยิ่ง และขอขอบพระคุณที่กรุณาช่วยเหลือ

เคารพอย่างสูง



(นายสิทธิชัย ชีวัน)

แบบสอบถามสภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีความมุ่งหมายที่จะรวบรวมข้อเท็จจริงในการปฏิบัติงานของท่าน เพื่อใช้ประกอบการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาปริมาณงานของอาจารย์กลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2. การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่เกิดผลเสียหายแก่ผู้ตอบแต่ประการใด แต่จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัย

3. แบบสอบถามนี้มี 3 ตอน คือ ตอนที่ 1. เกี่ยวกับรายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบ ตอนที่ 2. เกี่ยวกับรายละเอียดของงานที่ผู้ตอบกำลังปฏิบัติอยู่ ตอนที่ 3. เกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการจัดสรรปริมาณงานของอาจารย์

4. ขอความกรุณาตอบให้ครบทุกข้อคำถาม ถ้าข้อใดไม่มีคำตอบ โปรดขีดเส้นสั้นๆ ตามแนวตอนลงในช่องว่างนั้นๆ หรือทำเครื่องหมายใดๆ ให้ทราบว่าท่านได้ตอบคำถามข้อนั้นแล้ว โปรดอย่าปล่อยว่างไว้ เพราะจะทำให้การตอบแบบสอบถามไม่สมบูรณ์

5. โปรดกรอกรายละเอียดที่เป็นจริงที่สุดเกี่ยวกับตัวท่านและงานของท่านลงในแบบสอบถามนี้ และเมื่อท่านตอบเสร็จเรียบร้อยแล้ว กรุณาส่งแบบสอบถามนี้คืนผู้แจกแบบสอบถามแก่ท่านด้วย

ขอขอบคุณในความร่วมมืออย่างดียิ่งจากทุกท่าน

สิทธิชัย กิจวัน

แบบสอบถาม

ตอนที่ 1. รายละเอียดส่วนตัวของผู้ตอบ

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อที่ท่านเลือก หรือเติมข้อความที่เป็นจริง
ที่สอดคล้องในข้อต่อไปนี้

1. สถานที่ทำงานปัจจุบัน

☐ วิทยาลัยครุนครปฐม

☐ วิทยาลัยครูเพชรบุรี

☐ วิทยาลัยครูหมู่บ้านจอมบึง ราชบุรี

☐ วิทยาลัยครูกาญจนบุรี

2. ตั้งก๊กคณะวิชา

ภาควิชา

3. ตำแหน่งทางวิชาการ

☐ อาจารย์ 1

☐ อาจารย์ 2

☐ อาจารย์ 3

4. ตำแหน่งหน้าที่งานที่ได้รับมอบ

☐ อธิการ

☐ รองอธิการ

☐ หัวหน้าคณะวิชา

☐ หัวหน้าสำนักงานอธิการ

☐ หัวหน้าภาควิชา

☐ หัวหน้าแผนก

☐ อาจารย์ผู้สอน

☐ หน้าที่อื่นๆ (โปรดระบุ)

5. วุฒิสูงสุด

☐ ปริญญาเอก

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาตรี

☐ ประกาศนียบัตรชั้นสูงวิชาเฉพาะ

☐ อื่นๆ (โปรดระบุ)

๒. งานให้คำปรึกษาทางวิชาการ (หมายถึงการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาประจำชั้นหรือรณรงค์กิจกรรมต่างๆ)

☐ มี ☐ ไม่มี จำนวนนักศึกษา คน

ลักษณะของงาน	การทำงาน		ชั่วโมง/สัปดาห์ (โดยประมาณ)
	มี	ไม่มี	
๓. งานวิจัย ๓.๑.ทำคนเดียว หนาประมาณ หน้า ใช้เวลา ประมาณ สัปดาห์			
๓.๒.ทำเป็นคณะ หนาประมาณหน้า ใช้เวลา ประมาณ สัปดาห์			
๔. งานค้นคว้าเขียนตำราหรือบทความทางวิชาการ รวมหนาประมาณ หน้า ใช้เวลาประมาณ ... สัปดาห์			
๕. งานบริการ (หมายถึงงานห้องสมุด แนะนำ พยาบาล ดูแลหอพัก สวัสดิการ ยานพาหนะ โสตทัศนศึกษา ควบคุมการกีฬา ไปรษณีย์ ประชาสัมพันธ์)			
๖. งานบริการทางวิชาการ (หมายถึงการไปเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ แก่ชุมชน เป็นวิทยากรบรรยายหรืออภิปรายในโอกาสต่างๆ)			
๗. งานธุรการ (หมายถึงงานสารบรรณ การเงิน ทะเบียน อาคาร สถานที่ พัสดุครุภัณฑ์ การเจ้าหน้าที่)			
๘. งานนิเทศการสอน (หมายถึงการนิเทศการสอนนักศึกษาฝึกสอน)			
๙. งานบริหาร (หมายถึงงานของ อธิการ รองอธิการ หัวหน้าสำนักงาน อธิการ หัวหน้าคณะวิชา หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าแผนก และหัวหน้าฝ่ายต่างๆ)			
๑๐. งานอื่นๆ (หมายถึงงานต่างๆ ที่อาจารย์ทำนอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้ว)			

ตอนที่ ๓. ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปริมาณงานของอาจารย์

ลักษณะของงาน	ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
๑. งานสอน		
๒. งานให้คำปรึกษาทางวิชาการแก่นักศึกษา		
๓. งานวิจัย		
๔. งานค้นคว้าเขียนตำราและบทความทางวิชาการ		
๕. งานบริการ		
๖. งานบริการทางวิชาการแก่ชุมชน		
๗. งานธุรการ		
๘. งานนิเทศการสอน		
๙. งานบริหาร		
๑๐. งานอื่นๆนอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้ว		