

340 74
ท 526 2

ปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาเพื่อการจัดทํางานทางวิชาการของอาจารย์
ในมหาวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ สังกัดกรมการฝึกหัดครู



14 ส.ค. 2537

เสนอต่อมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2536

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

187713

ประกาศคุณูปการ

๕๔๕๗(๑)

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยคามอนุเคราะห์ช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก
เพื่อนนักศึกษาภาคพิเศษ รุ่นที่ 1 วิชาเอกการบริหารการศึกษาและ โดยเฉพาะอย่างยิ่งท่านอาจารย์
ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ประชุม รอดประเสริฐ ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ลัดดาวัลย์ เกษมเนตร และผู้ช่วยศาสตราจารย์ประหยัด หาสิตะพันธ์ ที่ได้กรุณาสละ เวลาอันมี
ค่าในการให้คำปรึกษาแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อข้าพเจ้า

นอกจากนี้ข้าพเจ้าขอขอบคุณหัวหน้าภาควิชาทดสอบและวิจัยการศึกษาของมหาวิทยาลัย
รัตนโกสินทร์ทั้ง 6 วิทยาลัย ที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือในการแจกจ่ายและเก็บรวบรวมแบบสอบถาม
ขอขอบคุณคณาจารย์กลุ่มตัวอย่างทั้ง 333 ท่าน ที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามอย่างสมบูรณ์

ขอขอบคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ทัศนีย์ ไพฑูรย์พงศ์ ที่อนุเคราะห์ช่วยเหลือตรวจทศด้อย
ภาคภาษาอังกฤษ และท้ายที่สุดกราบยาและบุตรของข้าพเจ้าที่ได้ให้กำลังใจและให้การสนับสนุน
อย่างดียิ่ง

หาญ รังสิมันต์

สารบัญ

บทที่

หน้า

1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	จุดมุ่งหมายของการศึกษา	3
	ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า	4
	ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า	4
	นิยามศัพท์เฉพาะ	5
	สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า	7
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
	ความหมายและประเภทของผลงานทางวิชาการ	8
	การจัดทำผลงานทางวิชาการ	14
	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดทำผลงานทางวิชาการ	22
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	37
3	วิธีดำเนินการวิจัย	43
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	43
	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	44
	การเก็บรวบรวมข้อมูล	45
	การตรวจให้คะแนน	46
	การวิเคราะห์ข้อมูล	46
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	46

4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	49
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	50
5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	105
	ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า	105
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	105
	เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	105
	การวิเคราะห์ข้อมูล	105
	สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	106
	อภิปรายผล	107
	ข้อเสนอแนะ	115
	ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย	116
	บรรณานุกรม	118
	ภาคผนวก	128

บัญชีตาราง

ตาราง

หน้า

1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในแต่ละวิทยาลัยครู	44
2	คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของอาจารย์ต่อปัญหา การจัดทำผลงานทางวิชาการ จำแนกตามกลุ่มรวมและกลุ่มระดับ เงินเดือนเป็นรายด้าน	51
3	คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของอาจารย์ต่อปัญหา การจัดทำผลงานทางวิชาการด้านภาระหน้าที่ จำแนกตามกลุ่มรวม และกลุ่มระดับเงินเดือน	52
4	คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของอาจารย์ต่อปัญหา การจัดทำผลงานทางวิชาการด้านนโยบายและการบริหาร จำแนก ตามกลุ่มรวมและกลุ่มระดับเงินเดือน	55
5	คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของอาจารย์ต่อปัญหา การจัดทำผลงานทางวิชาการด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนก ตามกลุ่มรวมและระดับเงินเดือน	58
6	คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของอาจารย์ต่อปัญหา การจัดทำผลงานทางวิชาการด้านห้องสมุดและวัสดุอุปกรณ์ จำแนก ตามกลุ่มรวมและกลุ่มระดับเงินเดือน	60
7	คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของอาจารย์ต่อปัญหา การจัดทำผลงานทางวิชาการด้านความพึงพอใจในการทำงาน จำแนก ตามกลุ่มรวมและกลุ่มระดับเงินเดือน	62

8	คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของอาจารย์ต่อปัญหา การจัดทํางานทางวิชาการ จำแนกตามคณะวิชาที่สังกัด	64
9	คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของอาจารย์ต่อปัญหา การจัดทํางานทางวิชาการด้านภาระหน้าที่ จำแนกตามคณะวิชา ที่สังกัด	65
10	คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของอาจารย์ต่อปัญหา การจัดทํางานทางวิชาการด้านนโยบายและการบริหาร จำแนก ตามคณะวิชาที่สังกัด	68
11	คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของอาจารย์ต่อปัญหา การจัดทํางานทางวิชาการด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนก ตามคณะวิชาที่สังกัด	71
12	คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของอาจารย์ต่อปัญหา การจัดทํางานทางวิชาการด้านห้องสมุดและวัสดุอุปกรณ์ จำแนก ตามคณะวิชาที่สังกัด	74
13	คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของอาจารย์ต่อปัญหา การจัดทํางานทางวิชาการด้านความพึงพอใจในการทำงาน จำแนก ตามคณะวิชาที่สังกัด	77
14	ความถี่และร้อยละของอาจารย์ที่เสนอแนวทางแก้ปัญหาการจัดทํางาน ทางวิชาการด้านภาระหน้าที่ จำแนกตามกลุ่มรวมและกลุ่มระดับ เงินเดือน	80

15	ความถี่และร้อยละของอาจารย์ที่เสนอแนวทางแก้ปัญหาการจัดทำ ผลงานทางวิชาการด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตาม กลุ่มรวมและกลุ่มระดับเงินเดือน	82
16	ความถี่และร้อยละของอาจารย์ที่เสนอแนวทางแก้ปัญหาการจัดทำ ผลงานทางวิชาการด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามกลุ่มรวม และกลุ่มระดับเงินเดือน	84
17	ความถี่และร้อยละของอาจารย์ที่เสนอแนวทางแก้ปัญหาการจัดทำ ผลงานทางวิชาการด้านห้องสมุดและวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตามกลุ่มรวม และกลุ่มระดับเงินเดือน	86
18	ความถี่และร้อยละของอาจารย์ที่เสนอแนวทางแก้ปัญหาการจัดทำ ผลงานทางวิชาการด้านความพึงพอใจในการทำงาน จำแนก ตามกลุ่มรวมและกลุ่มระดับเงินเดือน	88
19	ความถี่และร้อยละของอาจารย์ที่เสนอแนวทางแก้ปัญหาการจัดทำ ผลงานทางวิชาการด้านภาระหน้าที่ จำแนกตามคณะวิชา ที่สังกัด	90
20	ความถี่และร้อยละของอาจารย์ที่เสนอแนวทางแก้ปัญหาการจัดทำ ผลงานทางวิชาการด้านนโยบายและการบริหาร จำแนก ตามคณะวิชาที่สังกัด	92
21	ความถี่และร้อยละของอาจารย์ที่เสนอแนวทางแก้ปัญหาการจัดทำ ผลงานทางวิชาการด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนก ตามคณะวิชาที่สังกัด	94

22	ความถี่และร้อยละของอาจารย์ที่เสนอแนวทางแก้ปัญหาการจัดทำ ผลงานทางวิชาการด้านห้องสมุดและวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตามคณะวิชา ที่สังกัด	96
23	ความถี่และร้อยละของอาจารย์ที่เสนอแนวทางแก้ปัญหาการจัดทำ ผลงานทางวิชาการด้านความพึงพอใจในการทำงาน จำแนก ตามคณะวิชาที่สังกัด	98
24	เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการ ด้านต่าง ๆ ระหว่างอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน	100
25	การวิเคราะห์ความแปรปรวนคะแนนความคิดเห็นของอาจารย์ต่อปัญหา การจัดทำผลงานทางวิชาการด้านต่าง ๆ เมื่อพิจารณาตามคณะวิชา ที่สังกัด	101
26	การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัญหาการจัดทำผลงาน ทางวิชาการด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของอาจารย์คณะวิชา ครุศาสตร์ วิทยาศาสตร์ มนุษยศาสตร์ การจัดการ เกษตรและ อุตสาหกรรม และอุตสาหกรรมศึกษา เป็นรายคู่	103

ภูมิหลัง

สถาบันอุดมศึกษาเป็นสถาบันสูงสุดในระบบการศึกษาที่ทำหน้าที่ให้การศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ความสามารถสูง ทักษะ และบริการวิชาการอันเป็นประโยชน์แก่ชุมชนประเทศใดที่การศึกษาระดับนี้มีความก้าวหน้ามาก่อน จะส่งผลต่อความเจริญสภาพของประเทศนั้น ๆ เป็นอย่างมาก ทั้งนี้เพราะไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพสูง นวัตกรรมและเทคโนโลยีอันมีประโยชน์ต่อการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ล้วนแต่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งโดยตรงและโดยอ้อมกับสถาบันอุดมศึกษาเสมอ ประเทศต่าง ๆ จึงให้ความเอาใจใส่เป็นพิเศษต่อการศึกษาระดับนี้ในฐานะเป็นสถาบันหลักสถาบันหนึ่ง เพื่อการพัฒนาประเทศ (สายหยุด จาปาทอง. 2531 : 1)

วิทยาลัยครูเป็นสถาบันอุดมศึกษาสถาบันหนึ่ง ซึ่งมีกระจายอยู่ทั่วประเทศรวม 36 แห่ง อยู่ในกรุงเทพฯ 6 แห่ง และในส่วนภูมิภาค 30 แห่ง บทบาทของวิทยาลัยครูตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2527 (ราชกิจจานุเบกษา. 2527 : 2) ให้วิทยาลัยครูเป็นสถาบันการศึกษาและวิจัย มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาวิชาการในสาขาต่าง ๆ ตามความต้องการของท้องถิ่นและผลิตครูถึงระดับปริญญาตรี ทำการวิจัย ส่งเสริมวิทยฐานะครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ทำการงานบำรุงศิลปวัฒนธรรม และให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ตามนัยแห่งพระราชบัญญัติวิทยาลัยครูฉบับนี้ วิทยาลัยครูจึงมีลักษณะเด่นที่ชี้ให้เห็นถึงภาระหน้าที่ประการหนึ่งคือ มุ่งแสวงหาความรู้และความเป็นเลิศทางวิชาการ (Academic Excellence) เช่นเดียวกับสถาบันอุดมศึกษาทั่วไป คุณสมบัตินี้บ่งชี้ว่าภารกิจหลัก (Mission) ของสถาบันอุดมศึกษานั้นมุ่งสนองและส่งเสริมความไพบูลย์ของประชาคมวิชาการ หรือวิชาชีพสากล (Academic Excellence) ควบคู่ไปกับการรับใช้สังคมที่สถาบันนั้นสังกัดอยู่ (ปฐม มณีโรจน์. 2532 : 3)

หน้าที่ในการแสวงหาความรู้ก็คือภารกิจในการวิจัยนั่นเอง ส่วนหน้าที่ในการเผยแพร่ความรู้การกิจในการสอนและการเผยแพร่ทางวิชาการในรูปของผลงานทางวิชาการ และการให้

บริการชุมชนในรูปต่าง ๆ ในกระบวนการต่าง ๆ เหล่านี้ ผลงานทางวิชาการนับได้ว่าเป็นงานทางรูปธรรมที่ปรากฏแก่สายตาของบุคคลภายนอก เป็นเครื่องแสดงถึงความลึกซึ้งของความคิด เป็นสิ่งที่แสดงถึงความปรารถนาที่จะเฝ้ารอบคอบอันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสังคมไปสู่สิ่งที่ดีกว่า มีคุณค่ากว่า และเหมาะสมกว่า (ไพฑูริย์ สินลารัตน์. 2527 : 7)

การสร้างผลงานทางวิชาการนั้นเป็นงานในหน้าที่หนึ่งของงานวิชาการ เป็นงานที่ต้องใช้เวลามาก ใช้เวลาอย่างคร่ำเคร่ง ใช้เวลาอย่างต่อเนื่อง จึงจะสามารถสร้างผลงานทางวิชาการได้อย่างดีและมีคุณภาพ (ไพฑูริย์ สินลารัตน์. 2527 : 10) การสร้างผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพจึงเป็นเรื่องที่ทำได้ยากยิ่ง ความตั้งใจ ความเพียรพยายาม และความมานะอดทนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่ง

สภาพการพัฒนางานวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาเป็นสภาวะด้านหนึ่งที่จะต้องได้รับการแก้ไขปรับปรุง เพื่อประสิทธิภาพและคุณภาพให้ดียิ่งขึ้นในทางการบริหารงานวิชาการ สภาพปัญหาการทำงานของอาจารย์ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนางานวิชาการที่มีประสิทธิภาพ ความเป็นอิสระในการบริหารงานวิชาการหรือเสรีภาพทางวิชาการ (Academic Freedom) นั้น ยังไม่เท่าสิ่งสำคัญในการจัดสภาพการทำงานให้แก่บุคลากรทุกประเภท ที่จะเอื้อต่อการจูงใจให้บุคลากรเหล่านั้นรักงาน และมีจิตสำนึกในการทุ่มเทความสามารถให้กับงานในหน้าที่ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ปรากฏอยู่ไม่น้อยในสถาบันอุดมศึกษา (พจน์ สะเพียรชัย. 2532 : 91)

ปัญหาการสร้างผลงานทางวิชาการเป็นเรื่องของการพัฒนาตัวเอง นับว่ามีความสำคัญสำหรับอาจารย์ทุกคนในสถาบันอุดมศึกษา โดยเฉพาะสถาบันการศึกษา เช่น วิทยาลัยครู ย่อมจะต้องเอาใจใส่ในการพัฒนาตนเองเป็นพิเศษ เพราะผลงานของสถาบันการศึกษานั้นส่งผลกระทบต่อส่วนรวมสูง การพัฒนาตัวเองจะช่วยให้มีความมั่นใจที่จะรับผิดชอบในผลกระทบนั้นยิ่งขึ้น (สายหยุด จำปาทอง. 2531 : 5)

จากการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์ในวิทยาลัยครูนั้น พบว่า มีผลงานทางวิชาการน้อยมาก โดยเฉลี่ยทำการวิจัยคนละ 0.1 เรื่อง เขียนตำรา 0.69 เรื่อง แปลตำรา 0.07 เรื่อง และเขียนบทความทางวิชาการ 0.61 เรื่อง และเมื่อเทียบผลงานทางวิชาการระหว่างกลุ่มวิทยาลัยครู รวมทั้งระหว่างภาควิชาเดียวกันทั้งที่สังกัดกลุ่มวิทยาลัยครูต่างกัน ปรากฏ

ว่าไม่มีความแตกต่างกัน แสดงให้เห็นถึงสมรรถภาพทางวิชาการของผู้สอนในแต่ละภาควิชามีสมรรถภาพใกล้เคียงกัน และอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างต่ำ เหตุที่เป็นเช่นนั้นเนื่องมาจากระยะก่อนที่จะมีพระราชบัญญัติวิทยาลัยครูปี พ.ศ. 2518 การกำหนดตำแหน่งของผู้สอนในวิทยาลัยครูมักพิจารณาสายงานบริหาร ดังนั้นผู้สอนในวิทยาลัยครูส่วนใหญ่จึงมุ่งที่จะมีตำแหน่งทางบริหาร เพื่อเลื่อนฐานะตำแหน่งและเงินเดือนให้สูงขึ้น ประกอบกับการพิจารณาบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งบริหารก็ไม่ได้กำหนดคุณสมบัติที่เอื้อต่อการส่งเสริมงานวิชาการ คงเน้นแต่ปริมาณงานด้านการสอน งานพิเศษและงานบริหารเป็นส่วนใหญ่ ด้วยเหตุดังกล่าวจึงทำให้ผู้สอนส่วนใหญ่ในวิทยาลัยครูละเลยการพัฒนาตนเองในด้านการสร้างผลงานทางวิชาการ (รังสรรค์ ทิมพันธ์พงษ์, 2522 : 81 - 82)

จากเป้าหมายการพัฒนาอาจารย์ของกรมการฝึกหัดครูได้กำหนดที่จะพัฒนาคุณลักษณะและตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ โดยกำหนดเป้าหมายคุณลักษณะอาจารย์ปริญญาเอก : โท : ศรี เท่ากับ 1.5 : 6.5 : 2.0 และตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ : รองศาสตราจารย์ : ศาสตราจารย์ เท่ากับ 5.45 : 4.00 : 0.50 : 0.05 แต่จากสถิติปี พ.ศ. 2531 พบว่า ทั้งด้านคุณลักษณะและตำแหน่งทางวิชาการยังห่างจากเป้าหมายมาก (กรมการฝึกหัดครู, 2534 : 1)

อย่างไรก็ตามในระยะหลังจากการประกาศใช้พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู ปี พ.ศ. 2518 ซึ่งได้กำหนดตำแหน่งทางวิชาการโดยเน้นผลงานทางวิชาการเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ก็จะทำให้ผลงานทางวิชาการของอาจารย์ในวิทยาลัยครูมีแนวโน้มสูงขึ้น ผู้วิจัยในฐานะอาจารย์ในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จึงสนใจที่จะศึกษาถึงสภาพปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหา เพื่อการจัดทำผลงานทางวิชาการว่าจะมีทางใดบ้าง มากน้อยเพียงใด ทั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูลที่จะนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องในการให้บริการ ปรับปรุงระบบงาน และการบริหารงานด้านวิชาการของผู้บริหารในวิทยาลัยครูต่อไป

จุดมุ่งหมายของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาเพื่อการจัดทำผลงานทางวิชาการของอาจารย์ในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ สังกัดกรมการฝึกหัดครู

2. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการของอาจารย์ในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ สังกัดกรมการฝึกหัดครู ที่มีระดับเงินเดือนและคณะวิชาที่สังกัดต่างกัน

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสภาพปัญหาปัจจุบันและแนวทางการแก้ปัญหา เพื่อการจัดทำผลงานทางวิชาการของอาจารย์ในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ สังกัดกรมการฝึกหัดครู ผลการวิจัยเป็นประโยชน์ต่ออาจารย์ ผู้บริหารในสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. ใช้เป็นแนวทางในการสนับสนุนช่วยเหลืออาจารย์ ในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ สังกัดกรมการฝึกหัดครู ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ
2. ใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนางานด้านวิชาการ ของสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ สังกัดกรมการฝึกหัดครู

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากร เป็นอาจารย์ที่ทำการสอนประจำปีการศึกษา 2535 ในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ สังกัดกรมการฝึกหัดครู จำนวน 1,748 คน
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่าง เป็นอาจารย์ที่ทำการสอนประจำปีการศึกษา 2535 ในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ สังกัดกรมการฝึกหัดครู จำนวน 333 คน
2. ตัวแปรที่ศึกษา
 - 2.1 ตัวแปรอิสระ
 - 2.1.1 ระดับเงินเดือน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม
 - 2.1.1.1 ต่ำกว่าระดับ 6
 - 2.1.1.2 ตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป

2.1.2 คณะวิชาที่สังกัด แบ่งเป็น 6 คณะ

- 2.1.2.1 คณะวิทยาศาสตร์
- 2.1.2.2 คณะวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
- 2.1.2.3 คณะวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
- 2.1.2.4 คณะวิชาวิทยาการจัดการ
- 2.1.2.5 คณะวิชาเกษตรและอุตสาหกรรม
- 2.1.2.6 คณะวิชาอุตสาหกรรมศึกษา

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

ปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการ แบ่งเป็น 5 ลักษณะ ดังนี้

- 2.2.1 ภาระหน้าที่
- 2.2.2 นโยบายและการบริหาร
- 2.2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 2.2.4 ห้องสมุดและวัสดุอุปกรณ์
- 2.2.5 ความพึงพอใจในการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการ หมายถึง อุปสรรคหรือข้อขัดข้องในการเขียนเอกสารประกอบการสอน เอกสารคำสอน บทความทางวิชาการ หนังสือตำรา ผลงานวิจัย และการเขียนผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น ๆ การวิจัยนี้จำแนกปัญหาออกได้เป็น 5 ลักษณะ ดังนี้

1.1 ภาระหน้าที่ หมายถึง ปัญหาอันเกิดจากอัตราเฉลี่ยการทำงานของอาจารย์ ได้แก่ การสอน การเตรียมการสอน การตรวจงานของนักศึกษา การนิเทศการสอน การบริหาร และการบริการทางสังคม ตลอดจนงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

1.2 นโยบายและการบริหาร หมายถึง ปัญหาอันเกิดจากความต้องการของ
ผู้บริหารที่เร่งรัดปรับปรุงและส่งเสริมให้การทำวิจัยและการจัดทำผลงานทางวิชาการได้อย่างดี
และมีประสิทธิภาพ

1.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ปัญหาอันเกิดจากการประสาน
ความร่วมมือและช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันระหว่างอาจารย์ เพื่อการจัดทำผลงานทางวิชาการ

1.4 ห้องสมุดและวัสดุอุปกรณ์ หมายถึง ปัญหาอันเกิดจากการใช้บริการการทำ
วิจัยและการจัดทำผลงานทางวิชาการ ที่ขาดเอกสารตำราที่ทันสมัย เครื่องมือในการวิเคราะห์
และประมวล การจัดเก็บข้อมูล และไม่มีศูนย์การพิมพ์เอกสารตำราโดยเฉพาะ

1.5 ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ปัญหาอันเกิดจากความรู้สึกของ
อาจารย์ที่ชอบหรือไม่ชอบ ในองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ภาระหน้าที่ นโยบาย
และการบริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และรายได้ การมี
ความสุขอันเกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลเป็นที่พอใจ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้อาจารย์
เกิดความกระตือรือร้นมีความมุ่งมั่น ที่จะทำงานให้ได้ผลสำเร็จ

2. แนวทางการแก้ปัญหา หมายถึง วิธีการจัดซื้อจัดจ้างที่คณะอาจารย์วิทยาลัยครู
ได้เสนอแนะ เพื่อให้การจัดทำผลงานทางวิชาการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์

3. อาจารย์ หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในการสอน หรือได้รับมอบหมาย
ให้ทำหน้าที่อื่นในสภวิทยาลัยรัตน โกสินทร์ สังกัดกรมการฝึกหัดครู ประจำปีการศึกษา 2535
ซึ่งในการวิจัยนี้อาจารย์ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม คือจำแนกตามระดับ
เงินเดือนและจำแนกตามคณะวิชาที่สังกัด

3.1 ระดับเงินเดือน หมายถึง อัตราระดับเงินเดือนของอาจารย์แบ่งเป็น
2 กลุ่ม คือต่ำกว่าระดับ 6 และสูงกว่าระดับ 6 ขึ้นไป

3.2 คณะวิชาที่สังกัด หมายถึง ส่วนราชการในวิทยาลัยครู ที่อาจารย์ปฏิบัติ
หน้าที่อยู่ซึ่ง ได้แก่ คณะวิทยาศาสตร์ คณะวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะวิชามนุษยศาสตร์
และสังคมศาสตร์ คณะวิชาวิทยาการจัดการ คณะวิชาเกษตรและอุตสาหกรรม และคณะวิชา
อุตสาหกรรมศึกษา

4. สหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ หมายถึง กลุ่มวิทยาลัยครู 6 แห่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ วิทยาลัยครูจันทระเกษม วิทยาลัยครูธนบุรี วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา วิทยาลัยครูพระนคร วิทยาลัยครูสวนดุสิต และวิทยาลัยครูสวนสุนันทา

สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1. อาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีปัญหาในการจัดทํางานทางวิชาการแตกต่างกัน
2. อาจารย์ที่สังกัดคณะวิชาต่างกัน มีปัญหาการจัดทํางานทางวิชาการแตกต่างกัน



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ความหมายและประเภทของผลงานทางวิชาการ
2. การจัดทําผลงานทางวิชาการ
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดทําผลงานทางวิชาการ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายและประเภทของผลงานทางวิชาการ

ผลงานทางวิชาการ หมายถึง ผลงานที่ข้าราชการครูได้จัดทำขึ้น ไม่ว่าจะเป็นผลงานในลักษณะของเอกสาร สิ่งประดิษฐ์ ผลงานศิลปะหรือนวัตกรรมต่าง ๆ ถือว่าเป็นผลงานทางวิชาการได้ทั้งนั้น หรืออีกนัยหนึ่งอาจกล่าวได้ว่า ผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูก็คือ "เอกสารหรือหลักฐานใด ๆ ที่ข้าราชการครูสร้างขึ้น จากการค้นคว้า คิดค้น รวบรวม เรียบเรียง วิเคราะห์ขึ้นเป็นความรู้ใหม่ ทำให้วิทยาการในด้านนั้น ๆ เจริญก้าวหน้าและนำไปใช้พัฒนางานในหน้าที่ของตนเอง ได้" (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2534 : 3)

จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการที่เสนอเพื่อขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณะกรรมการข้าราชการมหาวิทยาลัยและของคณะกรรมการข้าราชการครู พบว่า มีเอกสารทางวิชาการรวม 11 ประเภท คือ

1. หนังสือ
2. ตำรา
3. เอกสารประกอบการสอน
4. เอกสารการสอน

5. บทความทางวิชาการ
6. ผลงานวิจัย
7. งานแปล
8. รายงานการศึกษาค้นคว้า
9. สื่อการเรียนการสอน
10. รายงานโครงการต่าง ๆ
11. ผลงานทางวิชาการอื่น ๆ

(สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2534 : 3 - 4)

1. หนังสือ

หนังสือ หมายถึง เอกสารทางวิชาการ หรือทั้งวิชาการที่ได้เรียบเรียงอย่างมีระบบเข้าปกเย็บเล่มเรียบร้อย มีสารบัญแบ่งหมวดหมู่ของเนื้อหาอย่างชัดเจน มีการตีพิมพ์โดยใช้อักษรตัวพิมพ์ และมีการเผยแพร่ ในส่วนของเนื้อหาต้องมีความละเอียดสมบูรณ์พอสมควร แต่ไม่จำเป็นต้องครอบคลุมรายวิชาใดวิชาหนึ่ง โดยเฉพาะ หนังสือแบ่งได้เป็น 3 ประเภท ดังนี้

1.1 หนังสือเรียนหรือแบบเรียน หมายถึง เอกสารที่จัดเป็นรูปเล่ม ใช้สำหรับการเรียนมีสาระตรงตามที่ระบุไว้ในหลักสูตรอย่างถูกต้อง อาจมีลักษณะเป็นหนังสือเล่มเดียวตามกลุ่มวิชาหรือรายวิชาใด หรือเป็นชุด คือมีหลายเล่มหลายชนิดอยู่ในชุดเดียวกันก็ได้ และอาจมีแบบฝึกหัดประกอบด้วย เพื่อเป็นสื่อการเรียนสำหรับให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติเพื่อให้เกิดทักษะและแตกฉานในบทเรียน สำหรับรายวิชาที่เน้นทักษะและการปฏิบัติ

1.2 หนังสือเสริมประสบการณ์ หมายถึง หนังสือที่จัดทำขึ้นเพื่อให้ผู้เรียนผู้สอนใช้ประกอบการเรียนการสอน แต่มิได้กำหนดเป็นหนังสือเรียนหรือแบบเรียน เป็นหนังสือเพื่อการศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง เพื่อความสนุกสนานเพลิดเพลิน เพื่อสร้างเสริมทักษะ และนิสัยรักการอ่าน หรือเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ ในสิ่งที่เรียนตามหลักสูตรให้กว้างขวางขึ้น จำแนกเป็น 4 ประเภท คือ

1.2.1 หนังสืออ่านนอกเวลา หมายถึง หนังสือที่ใช้ในการเรียนวิชาใดวิชาหนึ่งตามหลักสูตรนอกเหนือจากหนังสือเรียน สำหรับให้นักเรียนอ่านนอกเวลาเรียน โดยถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนตามหลักสูตร

1.2.2 หนังสืออ่านเพิ่มเติม หมายถึง หนังสือที่มีเนื้อหาสาระอิงหลักสูตร เพื่อช่วยให้การเรียนการสอนเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร หรือช่วยให้ผู้เรียนสามารถศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง ตามความเหมาะสมของวัยและความสามารถในการอ่านของแต่ละบุคคล

1.2.3 หนังสือส่งเสริมการอ่าน หมายถึง หนังสือที่จัดทำเพื่อส่งเสริมให้ผู้อ่านเกิดทักษะในการอ่าน และมีนิสัยรักการอ่านมากยิ่งขึ้นอาจเป็นหนังสือสารคดี นวนิยาย นิทาน ฯลฯ ที่ไม่ขัดต่อวัฒนธรรม ประเพณี และศีลธรรมอันดีงามให้ความรู้ มีคติ มีสาระประโยชน์และชวนให้อ่าน

1.2.4 หนังสืออ้างอิง หมายถึง หนังสือสำหรับการค้นคว้าอ้างอิง เกี่ยวกับการเรียนการสอน

1.3 หนังสืออื่น ๆ หมายถึง หนังสืออื่น ๆ นอกจากที่กล่าวแล้ว
(สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2534 : 4 - 5)

2. ตำรา

ตำรา บางครั้งเรียกว่า งานแต่ง หรืองานเรียบเรียง หมายถึง เอกสารที่ใช้ในการเรียนวิชาใดวิชาหนึ่ง โดยเฉพาะที่ได้เรียบเรียงอย่างมีระบบ เช่น ประกอบด้วย คำนำ สารบัญ เนื้อเรื่อง สรุป และการอ้างอิงที่ครบถ้วนสมบูรณ์ทันสมัย โดยจะต้องมีเนื้อหาสาระอย่างละเอียดครอบคลุมวิชาหรือส่วนของวิชาที่ตนมีความเชี่ยวชาญชำนาญการ โดยมีวัตถุประสงค์ที่ใช้เป็นหลักในการเรียนการสอนตามหลักสูตรที่ใช้ในสถานศึกษา และจะต้องจัดทำเป็นรูปแบบอย่างเรียบร้อย (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2534 : 5)

3. เอกสารประกอบการสอน

เอกสารประกอบการสอน หมายถึง เอกสารที่ใช้ประกอบการสอนวิชาใดวิชาหนึ่ง ตามหลักสูตรที่ใช้ในสถานศึกษา เอกสารประกอบการสอนมีหลายประเภท เช่น

3.1 แผนการสอน หมายถึง เอกสารที่จัดทำขึ้น สำหรับการเตรียมการสอนในวิชาใดวิชาหนึ่ง ซึ่งอาจจะทำขึ้นโดยสังเขป หรือละเอียด สุดแต่วัตถุประสงค์ของการใช้

3.2 ชุดการสอน หมายถึง เอกสารที่จัดทำขึ้นสำหรับใช้สอนวิชาใดวิชาหนึ่ง ซึ่งอาจจัดทำไว้เฉพาะ เรื่องหรือรวมตลอดทั้งหลักสูตรก็ได้

3.3 แบบเรียนสำเร็จรูป หมายถึง เอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อให้นักเรียนศึกษาด้วยตนเอง (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2534 : 5)

4. เอกสารคำสอน

เอกสารคำสอน หมายถึง เอกสารคำบรรยาย หรือหนังสือใช้สอนวิชาใดวิชาหนึ่ง ที่มีเนื้อหาสาระสมบูรณ์ครบถ้วนเต็มหลักสูตรการเรียนการสอนของวิชานั้น ลักษณะ เป็นคำบรรยายอย่างละเอียด เพื่อให้แก่นักเรียนนักศึกษาหาความรู้จากเอกสารคำสอนแทนการฟังคำบรรยายของครูผู้สอนได้นอกจากเนื้อหาสาระแล้วอาจประกอบด้วยจุดประสงค์ การเรียนรู้ความคิดรวบยอด กิจกรรมท้ายบท รวมทั้งการวัดผลและประเมินผลด้วย ถ้าเป็นเอกสารจะต้องจัดพิมพ์หรือโรเนียวและจัดทำเป็นรูปเล่มเช่นเดียวกับตำราหรือหนังสือทั่วไป (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2534 : 5)

5. บทความทางวิชาการ

บทความทางวิชาการ หมายถึง เอกสารซึ่งเรียบเรียงจากผลงานทางวิชาการของตนเองหรือผู้อื่น ในลักษณะที่เป็นการวิเคราะห์หรือเสนอแนวความคิดใหม่ ๆ จากพื้นฐานทางวิชาการนั้น ๆ และได้ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารทางวิชาการในสาขาวิชาที่เผยแพร่โดยสม่ำเสมอหรือในหนังสือรวมบทความทางวิชาการ โดยการนำเสนอต่อที่ประชุมสัมมนาก็ได้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2534 : 5)

6. ผลงานวิจัย

ผลงานวิจัย หมายถึง ผลงานการศึกษาค้นคว้า อย่างมีระบบและมีความมุ่งหมาย ที่ชัดเจนแน่นอน เพื่อให้ได้มาซึ่งทฤษฎี หลักการ ปัญหา วิธีการแก้ปัญหา การรับรองหลักการหรือ การพิสูจน์ทฤษฎี ซึ่งนำไปสู่ความก้าวหน้าทางวิชาการ สามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนาหลักการหรือ ทฤษฎีให้สมบูรณ์ขึ้น หรือสามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาโดยอาจเป็น การวิจัยในเชิงทดลอง การวิจัยเชิงสำรวจ หรือการวิจัยเชิงปฏิบัติการก็ได้ โดยมีลักษณะ เป็น เอกสารที่มีรูปแบบของการวิจัยตามหลักวิชาการ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา แห่งชาติ. 2534 : 6)

7. งานแปล

งานแปล หมายถึง ตำราหรือหนังสือที่แปลจากภาษาหนึ่ง เป็นอีกภาษาหนึ่งให้ได้ ใจความถูกต้องตรงตามต้นฉบับเดิม ให้สื่อความหมายเป็นที่เข้าใจแก่ผู้อ่าน และได้เรียบเรียง ตลอดจนปรับปรุงรายละเอียดให้เหมาะสมในกรณีที่จำเป็น งานแปลนี้อาจแปลมาจากตำราหรือ หนังสือเล่มใดเล่มหนึ่ง หรือแปลเฉพาะบางตอนของตำรา หรือหนังสือหลายเล่ม แล้วนำมา รวบรวมเป็นเล่มใหม่ก็ได้ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2534 : 6)

8. รายงานการศึกษาค้นคว้า

รายงานการศึกษาค้นคว้า หมายถึง เอกสารจากการศึกษาค้นคว้าเรื่องที่เกี่ยวข้อง กับวิธีที่สอนและหรือวิชาในภาคปฏิบัติ โดยการแสวงหาความรู้จากตำรา หนังสือ บทความทาง วิชาการและจากการเข้าร่วมสัมมนา การอภิปรายและการทดลองหรือในงานที่ปฏิบัติและจาก แหล่งความรู้ต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงวิธีการสอน หรืองานที่ปฏิบัติในหน้าที่ให้ทันสมัยมีประสิทธิภาพ เช่น การเสนอวิธีการสอน หรือวิธีการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้ผลดียิ่งขึ้น แล้วนำเสนอเป็นเอกสาร รายงานกรณีที่มีการศึกษาค้นคว้า เพื่อจัดทำวัสดุอุปกรณ์ที่เป็นสื่อการเรียนการสอน ก็ให้ส่งตัวอย่าง วัสดุอุปกรณ์นั้นมาเป็นหลักฐานด้วย (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.

2534 : 6)

9. อุปกรณ์การเรียนการสอน

อุปกรณ์การเรียนการสอน หมายถึง สื่อการเรียนการสอนประเภทหนึ่ง มีลักษณะเป็นอุปกรณ์ที่ผลิตออกมาใช้ประกอบการเรียนการสอนวิชาใดวิชาหนึ่ง เพื่อช่วยเสริมสร้างการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผลงานทางวิชาการลักษณะนี้จะต้องมีเอกสารประกอบด้วย (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2534 : 6)

10. รายงานโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน

รายงานโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน หมายถึง โครงการที่ดำเนินกิจกรรมเกี่ยวกับสาขาวิชาที่สอนหรืองานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการศึกษา โดยระบุเหตุผลหรือผลหรือความจำเป็น วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย และผลกระทบอื่น ๆ และประโยชน์ต่อนักเรียน นักศึกษาทั่วไป ทั้งนี้จัดทำเป็นเอกสารเสนอข้อมูลดังกล่าวอย่างละเอียด (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2534 : 6)

11. ผลงานทางวิชาการอื่น ๆ

ผลงานทางวิชาการอื่น ๆ หมายถึง ผลงานอย่างอื่นที่ไม่ใช่ผลงานทางวิชาการตามข้อ 1 - 10 โดยปกติ หมายถึง สิ่งประดิษฐ์ หรืองานสร้างสรรค์ที่มีคุณค่า เช่น เครื่องทุ่นแรง ผลงานด้านศิลปะ ฯลฯ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2534 : 6)

ผลงานทางวิชาการของข้าราชการครู แบ่งออกเป็นหลายประเภท ข้าราชการครูสามารถที่จัดทำ ผลงานทางวิชาการได้ตามภาระหน้าที่ที่ปฏิบัติ และความจำเป็น ซึ่งตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการข้าราชการครู กำหนดว่าข้าราชการครูจะจัดทำผลงานทางวิชาการประเภทใดก็ได้แต่ต้อง เป็นไปตามเกณฑ์ 3 ประเภท คือผลงานทางวิชาการนี้จะต้องเป็นผลงานทางวิชาการที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ของข้าราชการครูผู้นั้น ประการที่สองผลงานทางวิชาการนั้นจะต้องมีคุณภาพและประการที่สาม ผลงานทางวิชาการนี้จะต้องเป็นประโยชน์สำหรับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเอง เป็นสำคัญ

การจัดทำผลงานทางวิชาการ

การจัดทำผลงานทางวิชาการในปัจจุบันนี้อยู่ในความสนใจของข้าราชการครูโดยทั่วไป ทั้งนี้ เนื่องจากตามเกณฑ์ของคณะกรรมการข้าราชการครู ได้กำหนดให้ข้าราชการครูต้อง เสนอผลงานทางวิชาการเพื่อประกอบการพิจารณาและ เลื่อนตำแหน่งข้าราชการครูด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อคณะกรรมการข้าราชการครูได้แก้ไขกฎคณะกรรมการข้าราชการครู ให้อาจารย์ 2 สามารถรับเงินเดือนในระดับ 7 ได้ ก็ยิ่งทำให้ข้าราชการครูให้ความสนใจในการจัดทำผลงานทางวิชาการมากยิ่งขึ้น แต่การจัดทำผลงานทางวิชาการนั้น หากพิจารณาตามประเภทตำแหน่งของข้าราชการครูตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 แล้วจะต้องเป็นตำแหน่งที่มีใช้กำหนดตามโครงสร้าง หรือตามปริมาณและคุณภาพของงาน แต่จะเป็นตำแหน่งประเภทที่สามารถปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งและ เลื่อนตำแหน่งหรือ ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น ตามความสามารถของบุคคลผู้ดำรงตำแหน่งนั้น และเป็นตำแหน่งในระดับสูง คือรับเงินเดือนในระดับ 7 ขึ้นไปเท่านั้น

1. ตำแหน่งข้าราชการครูที่จะต้อง เสนอผลงานทางวิชาการ

ตำแหน่งข้าราชการครูที่จะต้อง เสนอผลงานทางวิชาการมีอยู่ 3 ประการคือ

1.1 ตำแหน่งผู้สอน ได้แก่ อาจารย์ 2 (ระดับ 5 - 6) ปรับให้ได้รับเงินเดือนในระดับ 7 อาจารย์ 2 (ระดับ 5 - 6) ปรับให้เป็นอาจารย์ 3 รับเงินเดือนในระดับ 6 - 8 อาจารย์ 3 (ระดับ 6 - 8) ปรับให้ได้รับเงินเดือนระดับ 9 และตำแหน่งทางวิชาการเฉพาะสถานบันการศึกษาซึ่ง เปิดสอนในระดับปริญญา ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์

1.2 ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ ได้แก่ การปรับตำแหน่งศึกษานิเทศก์ 5 หรือ 6 ให้เป็นศึกษานิเทศก์ 7 การปรับศึกษานิเทศก์ 6 หรือ 7 ให้เป็นศึกษานิเทศก์ 8 และการปรับตำแหน่งศึกษานิเทศก์ 7 หรือ 8 ให้เป็นศึกษานิเทศก์ 9

1.3 ตำแหน่งผู้บริหารการศึกษา ได้แก่ การปรับเงินเดือนให้สูงขึ้นอีก 1 ขั้นตามความรู้ความสามารถเฉพาะตัวของผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ซึ่งเป็นไปตามกฎคณะกรรมการข้าราชการครู ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2525) ข้อ 3 ดังนี้ อาจารย์ใหญ่ระดับ 5 - 6 ปรับให้รับ

เงินเดือนระดับ 7 ผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน 5 - 6 ปรับให้ได้รับเงินเดือนระดับ 7
ผู้อำนวยการระดับ 7 ปรับให้ได้รับเงินเดือนระดับ 8 และผู้อำนวยการระดับ 8 ปรับให้ได้รับ
เงินเดือนระดับ 9

2. เหตุผลที่ข้าราชการควรต้องเสนอผลงานทางวิชาการ

คณะกรรมการข้าราชการครูกำหนดให้ข้าราชการครู ต้องเสนอผลงานทางวิชาการ
เพื่อปรับและเลื่อนตำแหน่ง หรือเพื่อให้ได้รับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้นนั้น มีดังนี้

2.1 เนื่องจากข้าราชการครูตำแหน่งผู้สอน ศึกษานิเทศก์หรือผู้บริหารสถานศึกษา
เป็นตำแหน่งซึ่งปฏิบัติงานด้านวิชาการที่ต้องอาศัยความรู้ทักษะหรือความชำนาญ และความ
เชี่ยวชาญงานจึงจะสัมฤทธิ์ผลอย่างมีประสิทธิภาพ การเลื่อนตำแหน่งหรือให้ได้รับเงินเดือนให้
สูงขึ้นจึงต้องปรับและ เลื่อนโดยอาศัยความสามารถเฉพาะตัวในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์
มีความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญ และผลงานทางวิชาการ

2.2 ตำแหน่งข้าราชการครูที่คณะกรรมการข้าราชการครูกำหนดให้จัดทำผลงาน
ทางวิชาการนั้นเป็นตำแหน่งที่รับเงินเดือนระดับ 7 ขึ้นไป เป็นตำแหน่งทางวิชาการระดับสูง
ในระดับผู้อำนวยการหรือผู้เชี่ยวชาญ จำเป็นต้องแสดงความสามารถออกมาให้ปรากฏ

2.3 เนื่องจากลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการครู จะต้องปฏิบัติงานวิชาการ
เป็นหลัก ผู้ซึ่ง เป็นข้าราชการครูในระดับสูงจึงต้องแสดงความสามารถให้ปรากฏว่า เป็นผู้มีความรู้
ความสามารถ สามารถนำความรู้มาปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาการศึกษา ซึ่งเป็นจุดหมายของการจัด
การศึกษาด้วย หลักการนี้เป็นหลักการจูงใจ หรือเสริมแรงที่จะให้ข้าราชการครูตั้งใจปฏิบัติงาน
เข้าเกณฑ์ ก็จะได้รับ การปรับและเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น หรือได้รับการปรับเงินเดือนให้สูงขึ้นได้
(เนาวรัตน์ สวัสดิ์. 2535 : 8)

3. กระบวนการจัดทำผลงานทางวิชาการ

ผลงานทางวิชาการที่ข้าราชการครูจะจัดทำขึ้นเพื่อเสนอคณะกรรมการ
ข้าราชการครู ประกอบการพิจารณาปรับและเลื่อนตำแหน่งหรือปรับเงินเดือนให้สูงขึ้นนั้น จะต้อง
เป็นผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ปฏิบัติหรือหน้าที่และรับผิดชอบและ เป็นผลงานที่มีคุณค่า
คือมีคุณภาพและเป็นประโยชน์ เป็นไปตามเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการครูกำหนด ดังนั้น

การจัดทำผลงานทางวิชาการที่จะได้ผลดีจึงต้องมีระบบที่เป็นกระบวนการซึ่งต่อเนื่องจากความรู้ความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบและทักษะในการปฏิบัติงาน ซึ่งแสดงถึงความชำนาญการหรือความเชี่ยวชาญสำหรับการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อให้ได้ผลดังกล่าว ควรดำเนินการเป็นขั้นตอนดังนี้

3.1 ขั้นการเตรียมการและวางแผนการจัดทำผลงานทางวิชาการ

3.1.1 พิจารณาว่าปัจจุบันตนดำรงตำแหน่งอะไร มีหน้าที่และความรับผิดชอบอะไร ทั้งนี้เพื่อจะได้พิจารณาต่อไปได้ว่าควรจะทำผลงานทางวิชาการประเภทใด เรื่องอะไรให้ตรงหรือสอดคล้องกับหน้าที่ และความรับผิดชอบ สำหรับตำแหน่งนั้น ๆ

3.1.2 ศึกษาปัญหาเกี่ยวกับงานที่ตนปฏิบัติเพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขสำหรับใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เช่น ปัญหาการเรียนของนักเรียนที่เรียนอ่อน ปัญหาการสอนไม่ทันตามหลักสูตร ปัญหาการเรียนไม่สนใจการเรียน เป็นต้น

3.1.3 แสวงหาความรู้ เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ เพราะ เป็นสิ่งที่จะนำไปสู่ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสามารถที่จะนำไปใช้จัดทำผลงานทางวิชาการได้

3.1.4 พิจารณากำหนดประเภทของผลงานทางวิชาการ และหัวข้อเรื่องที่จะทำผลงานทางวิชาการ ทั้งนี้โดยพิจารณาถึงความถนัด ความสนใจ และปัญหาเกี่ยวกับงานหน้าที่รับผิดชอบ ดังที่ได้กล่าวมาแล้ว

3.1.5 พิจารณากำหนดระยะเวลาในการจัดทำผลงานทางวิชาการ โดยกำหนดการปฏิบัติงาน ในการจัดทำผลงานทางวิชาการออกเป็นงานหรือกิจกรรม เป็นขั้นตอน และกำหนดตารางเวลาไว้เป็นแนวทางในการจัดทำอย่างมีระบบ ซึ่งปกติแล้วแผนการจัดทำผลงานทางวิชาการ อาจจะกำหนดกิจกรรมหลักไว้เป็นขั้นตอน ดังนี้

3.1.5.1 ขั้นรวบรวมข้อมูลเบื้องต้น เพื่อเตรียมการในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เช่น การรวบรวมหลักสูตร และเอกสารต่าง ๆ ที่ใช้ในการค้นคว้าเพื่อประกอบในการจัดทำผลงานทางวิชาการว่าจะรวบรวมข้อมูลเหล่านี้จากที่ไหนบ้าง และใช้เวลาเท่าไร ขั้นรวบรวมข้อมูลนี้ รวมถึงการปรึกษาหารือผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญในด้านนี้ด้วย

3.1.5.2 ขั้นศึกษาข้อมูลและวางลำดับ ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เช่น การศึกษาหลักสูตรและแบ่งหลักสูตรออกเป็นส่วนหรือบท เพื่อจัดทำผลงานทางวิชาการ โดยกำหนดว่าควรแบ่งออกเป็นกี่ส่วน กี่บท หรือกี่หน่วย เพื่อให้เหมาะสม

3.1.5.3 ขั้นเสนอผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาให้เห็นชอบในการจัดทำผลงานทางวิชาการ

3.1.5.4 ขั้นลงมือจัดทำผลงานทางวิชาการในแต่ละส่วน หรือแต่ละบท

3.1.5.5 ขั้นจัดพิมพ์ผลงานทางวิชาการ

3.1.5.6 ขั้นนำผลงานทางวิชาการไปใช้ การประเมินผลการนำผลงานทางวิชาการไปใช้ และการรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา

3.1.5.7 ขั้นปรับปรุงผลงานทางวิชาการ

3.1.5.8 ขั้นนำผลงานทางวิชาการไปใช้ ครั้งที่ 2 การประเมินผลการนำผลงานทางวิชาการไปใช้ และการรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา

3.1.5.9 ขั้นปรับปรุงผลงานทางวิชาการ

3.1.5.10 ขั้นนำผลงานทางวิชาการไปใช้ครั้งที่ 3 และครั้งต่อไป (จนเห็นว่าเพียงพอ) และประเมินผลการนำไปใช้ และการรายงานผลการนำไปใช้สำหรับครั้งที่ 3 และครั้งต่อไป

3.1.5.11 ขั้นสรุปผลและรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อขออนุญาตเผยแพร่

3.1.5.12 ขั้นเผยแพร่

3.1.5.13 ขั้นรวบรวมผลงานทางวิชาการเพื่อเสนอ

คณะกรรมการข้าราชการครู

(วิทยาลัยครูสวนสุนันทา. 2533 : 175 - 177)

กล่าวโดยสรุปขั้นเตรียมการและวางแผนการจัดทำผลงานทางวิชาการนั้น เป็นขั้นตอนแรกในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ในขั้นนี้เป็นขั้นพิจารณาว่าจะทำผลงานทางวิชาการ

ประเภทใด หัวข้อใด และจะหาอย่างไร โดยนำเทคนิคในการวางแผนงานมาประยุกต์กับการจัดทำผลงานทางวิชาการ ทั้งนี้เพื่อให้การจัดทำผลงานทางวิชาการ เป็นระบบขึ้น

3.2 ขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการ

3.2.1 การกำหนดประเภทของผลงานทางวิชาการ คือการกำหนดว่าจะจัดทำผลงานทางวิชาการประเภทใด ซึ่งในเรื่องนี้จำเป็นต้องพิจารณาก่อนประการอื่น โดยจะต้องศึกษาว่าผลงานทางวิชาการที่จะจัดทำมีประเภทอะไรบ้าง ในเรื่องนี้ผู้เชี่ยวชาญบางท่านให้ข้อเสนอแนะว่าควรจะได้ทำการวิจัยหรือการศึกษาวิเคราะห์อย่างมีระบบ เช่น การวิจัยในชั้นเรียนสำหรับครูผู้สอน เป็นต้น ทั้งนี้เพราะการกำหนดประเภทของผลงานทางวิชาการนี้ เป็นการกำหนดการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อแก้ปัญหาการปฏิบัติงานในหน้าที่นั่นเอง

3.2.2 การกำหนดหัวเรื่อง คือการกำหนดเรื่องที่จะจัดทำผลงานทางวิชาการ เมื่อได้กำหนดว่าจะจัดทำผลงานทางวิชาการประเภทใดแล้ว เช่น หากจะจัดทำประเภทตำราหรือเอกสารประกอบการสอน ก็จะต้องกำหนดต่อไปว่า จะจัดทำเรื่องอะไร ตามหลักสูตรใด หากเป็นการจัดทำการวิจัยก็ต้องกำหนดว่าจะวิจัยเรื่องใดนั่นเอง การกำหนดหัวเรื่องนี้จะต้องคำนึงถึงวัตถุประสงค์ในการจัดทำผลงานทางวิชาการด้วยว่าจะจัดทำเพื่อวัตถุประสงค์อะไร ทั้งนี้เพื่อที่จะ เป็นแนวทางในการที่จะพิจารณาประโยชน์ต่อไป

3.2.3 การแบ่งลำดับงานในการจัดทำผลงานทางวิชาการ คือการกำหนดว่าจะแบ่งการจัดทำผลงานทางวิชาการออกเป็นกี่ขั้นตอน เช่น หากจะจัดทำชุดการสอน ก็จะต้องพิจารณาว่าควรแบ่งเนื้อหาออกเป็นกี่ตอน หรือหากจะทำการวิจัยก็ต้องพิจารณาว่าจะแบ่งออกเป็นกี่ขั้นตอน ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำต่อไปนั่นเอง

3.2.4 การกำหนดโครงสร้างของแต่ละตอน คือการกำหนดโครงสร้างว่าในแต่ละตอนจะประกอบด้วยอะไรบ้าง เช่น การทำชุดการสอน ก็อาจจะกำหนดโครงสร้างออกเป็น ดังนี้

3.2.4.1 วัตถุประสงค์

3.2.4.2 หัวข้อสำคัญหรือประเด็นสำคัญ

3.2.4.3 รายละเอียดการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เช่น การเสนอเนื้อหา กิจกรรม แบบฝึกหัด สรุป เฉลยกิจกรรม และการประเมินผล

3.2.5. การจัดทำรายละเอียดของแต่ละตอน คือการเขียนดำเนินการหรือจัดทำรายละเอียดในแต่ละตอนตามที่กำหนดไว้ในการจัดทำรายละเอียดนี้ โดยปกติจะต้องกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดทำชุดการสอน เอกสารประกอบการสอน หรือเอกสารต่าง ๆ ตามหลักการ ควรจะได้ดำเนินการให้สอดคล้องกับการสอนในแต่ละครั้ง คือการจัดทำเพื่อที่จะนำไปสอนในแต่ละครั้งต่อไป ทั้งนี้เนื่องจากการจัดทำไว้ล่วงหน้าในแต่ละวิชานั้น โดยมากจะกระทำได้ยาก เนื่องจากมักจะไม่มีเวลาจัดทำไว้ล่วงหน้า

3.2.6 การจัดทำพิมพ์และการรวบรวม คือการจัดพิมพ์เพื่อนำไปใช้ซึ่งปกติไม่จำเป็นต้องตีพิมพ์ แต่ควรพิมพ์อย่างถูกต้อง เรียบร้อย การพิมพ์นั้นปกติจะจัดพิมพ์เป็นตอน ๆ ไปเพื่อความสะดวกแก่การนำไปใช้ในแต่ละตอนดังกล่าว ยกเว้น งานศึกษาวิเคราะห์ หรืองานวิจัย ซึ่งจะพิมพ์เมื่อจัดทำสำเร็จแล้ว
(วิทยาลัยครูสวนสุนันทา. 2533 : 177 - 179)

กล่าวโดยสรุป การจัดทำผลงานทางวิชาการเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นขั้นตอนที่จะทำให้ผลงานทางวิชาการสำเร็จผล ขั้นตอนการจัดทำผลงานทางวิชาการนี้จะเป็นการหลอมรวมความคิด ความรู้ และประสบการณ์ รวมทั้งความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญที่มี ดำเนินการให้เกิดผลงานทางวิชาการนั้น

3.3 ขั้นตอนการนำผลงานทางวิชาการไปใช้

ขั้นตอนการนำผลงานทางวิชาการไปใช้ควรประกอบด้วย

3.3.1 การเตรียมการนำผลงานทางวิชาการไปใช้ เมื่อจัดพิมพ์ผลงานทางวิชาการแล้ว ก็จะต้องเตรียมการนำไปใช้ การเตรียมการนำไปใช้สำหรับผลงานทางวิชาการโดยทั่วไปนั้น จะประกอบด้วย

3.3.1.1 การเตรียมชุดหรือเอกสารผลงานทางวิชาการให้พร้อมที่จะนำไปใช้

3.3.1.2 เตรียมแบบประเมินผลการใช้ว่าใช้แล้วได้ผลอย่างไร

3.3.1.3 การวางแผนการนำไปใช้และการวางแผนการประเมินผลการนำไปใช้ ซึ่งจะต้องพิจารณาให้เหมาะสม เนื่องจากสามารถจะกระทำได้หลายรูปแบบ เช่น การทดลองเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มนักศึกษาในปีการศึกษาเดียวกัน การทดลองใช้ระหว่างกลุ่มนักศึกษาต่างปีการศึกษา เป็นต้น

ส่วนผลงานทางวิชาการประเภทวิเคราะห์วิจัยนั้นจะต้องพิจารณา เช่นเดียวกันว่า จะนำผลงานทางวิชาการไปใช้อย่างไร และจำเป็นต้องกำหนดการหรือเตรียมการในการนำไปใช้ด้วย

3.2.2 การนำผลงานทางวิชาการไปใช้ จะต้องคำนึงถึง

3.2.2.1 วิธีการที่จะนำผลงานทางวิชาการไปใช้ว่าจะนำไปใช้อย่างไร

3.2.2.2 จะต้องมีการประเมินผลการนำไปใช้ ที่เชื่อถือได้

3.2.2.3 มีการวิเคราะห์และรายงานผลการนำไปใช้

กล่าวโดยสรุป การนำผลงานทางวิชาการไปใช้นั้น เป็นขั้นตอนที่จะนำไปสู่การใช้ประโยชน์ ผลงานทางวิชาการที่ได้จัดทำขึ้น แสดงว่าเมื่อจัดทำขึ้นแล้วได้นำไปใช้และได้ผลจริง ๆ มีใช้จัดทำขึ้นแล้วเก็บไว้เสนอเท่านั้น (วิทยาลัยครูสวนสุนันทา, 2533 : 179 - 180)

3.4 ขั้นตอนเผยแพร่และสร้างการยอมรับ

ผลงานทางวิชาการที่จัดทำขึ้นแล้ว หากมิได้เผยแพร่ก็จะอยู่ในวงแคบและยังไม่เกิดประโยชน์อย่างจริงจัง ดังนั้นจึงควรต้องจัดให้มีการเผยแพร่ และสร้างการยอมรับผลงานทางวิชาการด้วย ซึ่งอาจจะดำเนินการโดย

3.4.1 เสนอต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เพื่อทราบและขอความเห็นชอบในการนำไปเผยแพร่

3.4.2 นำเสนอในที่ประชุมกลุ่มหรือที่ประชุมทางวิชาการ หรือเสนอผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น อาจารย์ในวิทยาลัย กลุ่มวิทยาลัย ในที่ประชุมสัมมนา หรือมอบให้ศูนย์วิชาชีพครู เป็นต้น

3.4.3 เผยแพร่ทางสื่อมวลชน เช่น การเขียนบทความลงในวารสารทางวิชาการ เป็นต้น

ขั้นการเผยแพร่และสร้างการยอมรับนั้น เป็นขั้นที่จะทำให้ผลงานทางวิชาการที่จัดทำขึ้นนี้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย เป็นการแสดงคุณค่าและประโยชน์ของผลงานทางวิชาการได้ประจักษ์ต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง และเป็นการวัดคุณค่าและประโยชน์ในตัวของมันเองว่าดีเด่นและมีประโยชน์อย่างไร

3.5 ขั้นนำเสนอผลงานทางวิชาการ

ขั้นนี้เป็นขั้นสุดท้ายหลังจากที่ได้นำผลงานทางวิชาการไปใช้ได้ผลแล้ว และเห็นว่าผลงานทางวิชาการเป็นผลงานที่มีมาตรฐานเพียงพอที่จะนำเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการครูพิจารณาประกอบการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง เพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง หรือรับเงินเดือนในระดับที่สูงขึ้น ขั้นนี้อาจดำเนินการดังนี้

3.5.1 ขั้นจัดทำคำขอ ตามแบบที่คณะกรรมการข้าราชการครูกำหนด

3.5.2 ขั้นรวบรวมผลงานทางวิชาการ ซึ่งประกอบด้วย

3.5.2.1 รวบรวมผลงานทางวิชาการเสนอคณะกรรมการ

ข้าราชการครู 4 ชุด

3.5.2.2 รวบรวมผลการวิเคราะห์ หรือวิจัย การประเมิน

การนำผลงานไปใช้ 4 ชุด

3.5.2.3 คำชี้แจงเกี่ยวกับผลงานทางวิชาการ ที่แสดงให้เห็นว่าผลงานทางวิชาการนี้ได้จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์อย่างไร ได้ดำเนินการอย่างไร มีการค้นคว้าปรับปรุง เป็นขั้นตอนอย่างไร มีการวิจัยติดตามผลแล้วได้ผลอย่างไร (จำนวน 4 ชุด เช่นเดียวกัน) ขั้นรวบรวมและนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการครูนั้นถือว่าเป็นขั้นสุดท้าย แต่เนื่องจากเรื่องนี้คณะกรรมการข้าราชการครูได้กำหนดรายละเอียดไว้แล้ว ในหลักเกณฑ์และวิธีการในการขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งแต่ละกรณี (วิทยาลัยครูสวนสุนันทา, 2533 : 180 - 181)

การจัดทำผลงานทางวิชาการนั้น เนื่องจากหลักการประการแรกที่สุด คือให้ข้าราชการครูจัดทำผลงานทางวิชาการ จากการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเอง ดังนั้นการจัดทำผลงานทางวิชาการจึงต้องเริ่มจากงานในหน้าที่ของตนเอง โดยพิจารณาว่าตนเองมีหน้าที่อะไรก่อน แล้วจึงพิจารณา หรือศึกษาว่าตนควรจัดทำผลงานทางวิชาการประเภทใด จึงจะเหมาะสมกับปัญหาของงานในหน้าที่ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และความชำนาญของตน ซึ่งในการจัดทำผลงานทางวิชาการนั้น มีแนวทางในการดำเนินการเหมือนกันในทุกตำแหน่ง ส่วนข้อแตกต่างกันนั้น อยู่ที่ประเภทของผลงานทางวิชาการซึ่งมีความแตกต่างกันไป

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดทำผลงานทางวิชาการ

การทำงานหรือกิจกรรมใด ๆ บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยแวดล้อมทางการบริหาร ซึ่งนับเป็นสิ่งที่สำคัญที่มีอิทธิพลและเกี่ยวข้องกับความสำเร็จ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดทำผลงานทางวิชาการเฉพาะหัวข้อต่อไปนี้

1. ภาระหน้าที่ของครูอาจารย์

ก่อน สวัสดิพานิชย์ (2535 : 8) กล่าวถึงภาระหน้าที่ของครู เนื่องในวันครู แห่งชาติ ประจำปี พ.ศ. 2535 ว่าภาระหน้าที่ของครูเป็นภาระหน้าที่ที่ต้องสร้างสรรค์ศิษย์ในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ ครูต้องอบรมสั่งสอนศิษย์ให้มีความรู้ความสามารถ มีพื้นฐานเพียงพอที่จะประกอบอาชีพ หรือศึกษาต่อในชั้นสูงต่อไป ครูต้องอบรมศิษย์ให้มีวินัย มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรักและศรัทธาในชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และยึดมั่นในหลักประชาธิปไตย งานของครูเป็นงานสร้างสรรค์ที่ยิ่งใหญ่ อาจกล่าวได้ว่า "ครูคือสถาปนิกสังคม"

บ๊วย อึ้งภากรณ์ (2516 : 57 - 64) ได้กล่าวถึงภาระหน้าที่ของอาจารย์ว่า

1. หน้าที่สอน อาจารย์มหาวิทยาลัยควรมีหน้าที่สอนและอบรมนิสิตนักศึกษาเพื่อให้เป็นบัณฑิตได้ คือเป็นมนุษย์ที่ดี เป็นพลเมืองดี และเป็นผู้สามารถในการประกอบอาชีพ
2. หน้าที่วิจัย อาจารย์มหาวิทยาลัย จำเป็นต้องฝึกฝนวิชาของตนให้ลึกซึ้งกว้างขวางก้าวหน้าให้ทันสมัยอีกด้วย เพราะวิชาในโลกนี้ไม่หยุดนิ่ง อาจารย์มหาวิทยาลัยควร

พยายามฝึกฝนจนเชี่ยวชาญ อ่านและสลับรับฟัง เพื่อให้ทราบว่าวิชาในสาขาของตนนั้นได้ก้าวหน้าไป
ในลักษณะใด ทั้งนี้เพื่อจะได้ถ่ายทอดให้นักศึกษาได้รับความรู้ที่ทันสมัย

3. หน้าที่ปฏิบัติและให้คำปรึกษา อาจารย์มหาวิทยาลัยอาจทำประโยชน์ให้แก่
สังคมได้ด้วยการเข้าไปปฏิบัติ ประชุม สัมมนา หรือให้คำปรึกษาหารือแก่หน่วยราชการและ
องค์การเอกชน เพื่อความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และทั้งจะได้ประสบการณ์จากการปฏิบัติอันเป็น
ประโยชน์ต่อการเรียนการสอนแก่นักศึกษาอีกด้วย

4. หน้าที่ในฐานะปัญญาชน อาจารย์มหาวิทยาลัยควรเป็นตัวอย่าง และผู้แนะนำ
ในด้านศีลธรรม ความประพฤติ ความมั่นคงข้อสัตย์ ความสุจริตในหน้าที่ ความวิริยะอุตสาหะ
ความเมตตา เอาใจใส่ต่อศิษย์และต่อคนทั่วไป มีความกตัญญูและถือสันโดษรวมถึงชักนำศิษย์และ
ชุมชนให้ปฏิบัติตามวัฒนธรรมอีกด้วย

รพี สุวรรณะกุล(2531 : 290 - 293) ได้สรุปผลวิจัยบทบาทจริง (Role
Performance) ในทัศนะของอาจารย์เกี่ยวกับ "หน้าที่" (Obligation) ที่อาจารย์ปฏิบัติใน
ปัจจุบัน ดังนี้

1. การสอน อาจารย์ส่วนใหญ่ (83%) รับผิดชอบการสอนที่มหาวิทยาลัยที่รับ
ราชการประจำเพียงแห่งเดียว ไม่ได้สอนพิเศษที่อื่น แต่ก็มีอาจารย์บางคน (7%) ที่จำเป็นต้องสอน
พิเศษที่อื่นด้วย เมื่อเปรียบเทียบจำนวนวิชาและจำนวนชั่วโมงการสอน อาจารย์สอนที่มหาวิทยาลัยที่
รับราชการประจำ และสอนพิเศษที่อื่นแล้วจะ เห็นได้ชัดว่าอาจารย์ส่วนใหญ่รับผิดชอบการสอนที่
มหาวิทยาลัยมากกว่าการสอนพิเศษที่อื่น

2. วิจัยและเขียนบทความเอกสารวิชาการ อาจารย์ที่ปฏิบัติงานวิจัยมีจำนวน
น้อยกว่าอาจารย์ที่ไม่ปฏิบัติงานวิจัย ดังจะเห็นได้จากการสอบถามอาจารย์เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
วิจัยในรอบ 3 ปี (2514 - 2516) ปรากฏว่า มีอาจารย์ที่ปฏิบัติงานวิจัย 43% อาจารย์ที่ไม่
ปฏิบัติงานวิจัย 47%

3. การให้คำแนะนำปรึกษา อาจารย์ส่วนใหญ่มีหน้าที่ให้คำแนะนำปรึกษาแก่
นักศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับการเรียน การสอน ส่วนการแนะนำเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมนอกหลักสูตร
หรือการเข้าร่วมกิจกรรมพิเศษกับนักศึกษามีอาจารย์ปฏิบัติไม่มากนัก นอกจากนั้นยังให้คำแนะนำแก่

อาจารย์ เจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัย เจ้าหน้าที่หน่วยราชการอื่น สมาคม ชมรม ชุมชม มูลนิธิ บริษัทและสถาบันเอกชนต่าง ๆ มีจำนวนน้อย

4. การบริหารมหาวิทยาลัย อาจารย์มีหน้าที่ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะด้านวิชาการแก่ผู้บริหารในเรื่องต่าง ๆ เช่น การกำหนดนโยบายมหาวิทยาลัย การบริหารงานบุคคล การจัดการ การจัดหาทุน การกำหนดหลักสูตร ตลอดจนการจัดหาวัสดุอุปกรณ์เกี่ยวกับการเรียนการสอน ที่น่าสนใจก็คือมีอาจารย์ที่มีหน้าที่ช่วยงานบริหารมหาวิทยาลัยเป็นจำนวนไม่มากนัก (34%) แต่เมื่อพิจารณาในเรื่องเวลาที่อาจารย์ใช้ปฏิบัติงานบริหารแล้ว พบว่าอาจารย์ใช้เวลาปฏิบัติงานบริหารประมาณ 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ใกล้เคียงกับเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานสอนและงานวิจัย

5. บริการวิชาการแก่สังคม อาจารย์นอกจากจะมีหน้าที่บริการวิชาการในฐานะเป็นข้าราชการประจำของมหาวิทยาลัยโดยการสอน การวิจัย การให้คำปรึกษา แนะนำแก่ผู้บริหาร อาจารย์ นักศึกษา และบุคคลต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นแล้ว อาจารย์ยังมีหน้าที่ช่วยเหลือการจัดบริการสังคมของสมาคมต่าง ๆ ในฐานะสมาชิกของสังคมอีกด้วย มีอาจารย์จำนวนไม่น้อย ที่เป็นสมาชิกของสังคมต่าง ๆ ส่วนใหญ่แล้วเป็นสมาชิกสมาคมนักเรียนเก่า สมาคมนิสิตเก่า เป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพต่างประเทศมีจำนวนน้อย

ส่วนบทบาทคาดหวัง (Role Expectation) ที่คณะของอาจารย์ ผู้บริหารและนักศึกษาเกี่ยวกับหน้าที่ของอาจารย์ควรมีหน้าที่สำคัญดังนี้ สอน วิจัย และเขียนบทความเอกสารวิชาการให้คำแนะนำแก่นักศึกษา ศึกษาหาความรู้ใหม่ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักศึกษา ให้บริการวิชาการแก่สังคม ให้ความร่วมมือในด้านการพัฒนาวิทยาลัย อาจารย์และผู้บริหารมีความเห็นคล้ายกันว่า สอน วิจัย และเขียนบทความเอกสารวิชาการ ให้คำแนะนำแก่นักศึกษาเป็นหน้าที่สำคัญมากกว่าหน้าที่อื่น

จากภาระหน้าที่ของอาจารย์ดังกล่าวแล้วจะ เห็นว่าการกิจที่สำคัญมากกว่าหน้าที่อื่นก็คือ การสอน การวิจัย และการสร้างผลงานทางวิชาการ แต่จากสภาพการณ์ที่เป็นจริง พบว่าสถาบันมีกีดครมึผลงานทางด้านวิจัย และการทำผลงานทางวิชาการน้อยมาก ทั้งนี้เนื่องจากสภาพแวดล้อมในภาระหน้าที่ของอาจารย์ที่มีมากเกินไป ดังที่ กาแพง พลาญกร

(ม.บ.บ. : 15 - 16) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับการทำงานของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาว่า "ควรจะปรับปรุงระบบการทำงานของอาจารย์ด้านการให้เวลาในการทำการศึกษาวิจัยให้เพียงพอ โดยเฉลี่ยปริมาณงานให้อาจารย์มีงานสอนสม่ำเสมอทั้งตามสมควร ไม่ควรให้อาจารย์บางคนมีงานมากเกินไป เพื่อให้อาจารย์ได้มีโอกาส และเวลาในการศึกษา วิจัย และเขียนบทความเอกสารทางวิชาการมากขึ้น

2. นโยบายและการบริหาร

สภาพแวดล้อมมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ บุคคลจะเกิดความรู้สึกพอใจในการทำงานมากหรือน้อยนั้น นอกจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารอื่น ๆ แล้ว สภาพแวดล้อมมีส่วนทำให้คนเรามีความมุ่งมั่น หรือขาดความกระตือรือร้นในการทำงานได้ ในที่นี้ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยแวดล้อมที่จำเป็นต่อการทำงานด้านวิชาการ ดังนี้

2.1 นโยบาย (Policy) เป็นสิ่งที่บ่งชี้ถึงความตั้งใจของผู้บริหารว่าควรทำหรือไม่ควรทำกิจกรรมหนึ่งกิจกรรมใดในโอกาส หรือในสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในขณะนั้น และเป็นแนวคิดอันจะนำไปสู่การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ โดยเป็นที่ยอมรับกันว่าหน้าที่อันสำคัญประการแรกของผู้บริหาร คือการกำหนดนโยบายในการบริหาร ซึ่งนโยบายจะเป็นตัวที่กำหนดทิศทางในการวางแผน (ประชุม รอดประเสริฐ. 2533 : 9) ในส่วนของความหมาย หรือคำจำกัดความของคำว่านโยบายนั้น มีผู้ให้ทัศนะและแนวคิดไว้แตกต่างกันดังนี้

ไซมอน (Simon. 1964 : 59) ให้ความหมายว่า นโยบาย คือกฎทั่วไปในการจำกัดการใช้ดุลยพินิจของผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละองค์การ

โฮลเดน, ฟิช และสมิธ (Holden, Fish and Smith. 1951 : 79) อธิบายว่านโยบายคือ หลักการที่กำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการควบคุมการกระทำ ซึ่งโดยปกติเกิดขึ้นโดยสภาวะซ้ำ ๆ กัน

กรีนวูด (Greenwood. 1965 : 222) ให้นิยามว่า นโยบาย หมายถึง การตัดสินใจขั้นต้นที่จะกำหนดแนวทางกว้าง ๆ ทั่วไป เพื่ออาศัยเป็นแนวทางอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้บริหาร โดยถูกต้องส่วน แอลเลน (Allen. 1958 : 32) ให้คำจำกัดความสั้น ๆ ว่า นโยบาย คือหลักการและกฎสำหรับการกระทำ

คาห์น (Kahn. 1969 : 130) เรียกนโยบายว่า เป็นแผนงานประจำ ซึ่งเป็นผลอันเกิดจากการต่อรอง การปฏิบัติตามข้อตกลง และการประนีประนอมในการกำหนดเป้าหมายการตรวจสอบทาง เลือก และการค้นหาวิธีอื่น เพื่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ และอาจถือได้ว่านโยบายเป็นกฎและระเบียบที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้ในการตัดสินใจเมื่อบุคคลหนึ่งบุคคลใดหรือหน่วยงานหนึ่งหน่วยงานใดประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน

อมร รักษาสัตย์ (2522 : 1) ได้ให้ความหมายของนโยบายแตกต่างไปจากที่กล่าวแล้วข้างต้น โดยให้คำจำกัดความของนโยบายว่า หมายถึง อุปายหรือกลเม็ดที่ผู้มีอำนาจได้พิจารณาแล้วเห็นว่า เป็นทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายของส่วนรวมในเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างเหมาะสมที่สุด

จากความหมายหรือคำจำกัดความข้างต้น นโยบายจึง เป็นเครื่องมือของผู้บริหารที่ใช้เป็นแนวทางในการบริหารงาน การตัดสินใจที่ถูกต้องอันเป็นวิถีทางที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของหน่วยงานนั้น ๆ นโยบายที่ดีไม่ได้ขึ้นอยู่กับเหตุผลแต่นโยบายที่ดีจะต้องเป็นไปตามหลักการและเหตุผลอันพึงประสงค์ขององค์การในระบอบประชาธิปไตย

2.2 การบริหาร คือกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน (Simon. 1961 : 3) ส่วนการบริหารตามความหมายของคำ หมายถึง การทำงานให้เสร็จโดยอาศัยความเพียรพยายามของบุคคลอื่น ๆ (ฮันเชเกอร์. 2534 : 17)

เกรกก์ (Gregg. 1957 : 269 - 317) ได้ให้คำจำกัดความของการบริหารไว้ว่า หมายถึง กระบวนการทั้งหมดของการใช้ทรัพยากรที่เตรียมไว้อย่างเหมาะสม คือ คน และวัสดุอุปกรณ์ เพื่อทำให้กิจกรรมบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์นั้น

เลน และคนอื่น ๆ (Lane and others. 1967 : 3 - 4) ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารว่า การบริหารเป็นศิลปะมาก่อนที่จะมาเป็นวิทยาศาสตร์ ผู้บริหารที่เต็มไปด้วยศิลปะจึงจะประสบผลสำเร็จในการทำงาน ส่วนผู้บริหารที่ไม่มีศิลปะจะไม่ประสบผลสำเร็จเลย และกล่าวต่อไปว่าการบริหารทั่วไปนั้นผู้บริหารหรือหัวหน้างานจะต้องมีศิลปะใน

การจัดการ โดยจะต้อง เป็นผู้ที่มีความเข้าใจเกี่ยวกับการจูงใจ และ ใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ตลอดจนมีการตอบแทนหรือให้รางวัลในผลแห่งการทำงานนั้น

จากความหมายของการบริหาร จะ เห็นได้ว่าการบริหารมีลักษณะ เด่นที่เป็น
สากลอยู่หลายประการ คือ

1. การบริหารย่อมมีวัตถุประสงค์
2. การบริหารอาศัยปัจจัยบุคคล เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ
3. การบริหารต้องใช้ทรัพยากรการบริหาร เป็นองค์ประกอบพื้นฐาน
4. การบริหารมีลักษณะการดำเนินงานการ เป็นกระบวนการ
5. การบริหารเป็นการดำเนินงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล
6. การบริหารอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคคล ฉะนั้นจึงต้องอาศัย

ความร่วมมือใจเพื่อให้เกิดความร่วมมือของกลุ่มอื่นที่จะนำไปสู่พลังร่วมของกลุ่มที่จะทำให้ภารกิจ
บรรลุวัตถุประสงค์

7. การบริหารมีลักษณะ เป็นการร่วมมือกันดำเนินการอย่างมี เหตุผล
8. การบริหารมีลักษณะ เป็นการตรวจสอบการปฏิบัติงานกับวัตถุประสงค์

ที่กำหนดไว้

9. การบริหาร ไม่มีตัวตน แต่มีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์

การบริหารจึง เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ การบริหารจะประสบผลสำเร็จ

อย่างน้อยเพียงใดนั้นจึงขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่ดีของนโยบายและการบริหาร กล่าวคือ นโยบาย
จะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจในหลักการบริหาร มีความ
สามารถบริหารบุคคลในองค์การ ให้ความยุติธรรมแก่ทุกฝ่าย เปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับความ
ก้าวหน้าในการทำงาน โดยเฉพาะในองค์กรที่เป็นสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งเป็นสถาบันทางสังคม
วิชาการจึงควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาตัวเองในรูปแบบของการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ และ
เผยแพร่ความรู้ในรูปของผลงานทางวิชาการ ตามบทบาทและหน้าที่ของตนเอง

3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในองค์กรหนึ่ง ๆ อาจแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มหัวหน้า และกลุ่มผู้ร่วมงาน บุคคลทำงานร่วมกับหัวหน้าและ เพื่อนร่วมงาน เพื่อนำผลงานไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จของงาน (Korman. 1977 : 81) ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับผู้ร่วมงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของสภาพแวดล้อมในการทำงาน หากผู้ร่วมงานมีความศรัทธาในหัวหน้า การยอมรับที่จะ เป็นผู้ตามและการให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของหัวหน้าก็จะ เป็นไปด้วยดี ในทางตรงกันข้ามหากหัวหน้าไม่ได้รับความไว้วางใจ การยอมรับและการสนับสนุนจากผู้ร่วมงานย่อมทำให้หัวหน้ารู้สึกอึดอัดที่จะปฏิบัติงาน เกิดความวิตกกังวลซึ่งอาจทำให้งานที่ปฏิบัติล้มเหลวได้ (Fiedler and Garcia. 1987 : 52) นอกจากหัวหน้าแล้วเพื่อนร่วมงาน ยังมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ส่งผลให้บุคคลมีทัศนคติที่ดี หรือ ไม่ดีต่อวิชาชีพของตน เพราะถ้ามีความช่วยเหลือกันอย่างดีระหว่างผู้ร่วมงานก็จะทำให้บุคคลมีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่และทำให้มีทัศนคติที่ดีต่องาน (สมบุญ เกาพัฒนา. 2520 : 18)

เพื่อนร่วมงานควรจะสร้างบรรยากาศในการทำงานเปรียบเสมือนฉันท์พี่น้องมีความรักใคร่กลมเกลียวกัน คอยช่วยเหลือกระตุ้นการปฏิบัติงานของกลุ่มและแนะนำช่วยเหลือในการทำงานซึ่งกันและกัน ปฏิบัติงานตรงต่อเวลา ได้ถามทุกข์สุขซึ่งกันและกัน พูดจាកันด้วยความสนุกสนานและ เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้เสมอ จะทำให้การทำงานในองค์กรประสบผลสำเร็จด้วยดี (เสกียร เหลืองอร่าม. 2527 : 206) นอกจากนั้นยังพบว่าหัวหน้าและผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ย่อมทำให้สภาพการณ์การบังคับบัญชาของหัวหน้ามีสูง เพราะความสัมพันธ์จะสร้างอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานได้อย่างดี และทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานอีกด้วย (Fiedler, Chemers and Linda. 1976 : 36)

มีงานวิจัยชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับผู้ร่วมงาน เช่น งานวิจัยของ บีช และบีช (Beach and Beach. 1978 : 64 - 74) ได้ทดลองจัดประสบการณ์ของกลุ่มให้แตกต่างกันใน 3 ด้าน คือความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้า กับผู้ร่วมงานดี และ ไม่ดี ลักษณะของ โครงสร้างของงานดีและ ไม่ดี อำนาจในตำแหน่งของหัวหน้ามีมากและมีน้อย ผลปรากฏว่า หากในกลุ่มมีความสัมพันธ์กันสูงจะส่งผลต่อความสำเร็จของงานสูง และงานวิจัยของ

เมอร์เคย์ พอร์เตอร์ และคูบิน (Mowday, Porter and Dubin. 1974 : 231) พบว่า ลักษณะของสภาพการณ์ของหน่วยงาน มีความผูกพันสูงกับผลปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา

ปัญหาเรื่องการสร้างผลงานทางวิชาการ เหตุผลที่ใช้เป็นข้ออ้างส่วนใหญ่ คือ ไม่มีเวลา ไม่มีเครื่องมือ และไม่มีเงิน แต่ถ้าผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานให้การสนับสนุน ให้ความร่วมมือ ปัญหาดังกล่าวก็จะลดน้อยลงไปได้ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยสนับสนุนและส่งเสริมงานวิชาการได้อีกทางหนึ่ง

4. ห้องสมุดและวัสดุอุปกรณ์

ห้องสมุดเป็นแหล่งวิชาการที่มีบทบาทต่อการศึกษานิสิตในสถาบันอุดมศึกษาในปัจจุบันมาก เนื่องจากวิธีการสอนในสถาบันอุดมศึกษาได้เปลี่ยนไปจากการสอนแบบบรรยายมุ่งไปในการส่งเสริมแนะแนวให้นิสิตนักศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็น โดยการสอนแบบสัมมนาและการสอนพิเศษ ดังนั้นห้องสมุดของสถาบันอุดมศึกษาจึงเป็นสถานที่ที่เพิ่มความรู้อีกแก่นิสิตนักศึกษาและอาจารย์ (นวนิตย์ อินทรามะ. 2516 : 321) ด้วยเหตุนี้ ห้องสมุดของสถาบันอุดมศึกษาจึงควรวางวัตถุประสงค์ในการจัดบริการให้ความสะดวกแก่อาจารย์ และนิสิตในการเพิ่มพูนความรู้ดังนี้

4.1 เลือกและจัดหาวัสดุต่าง ๆ อันมีหนังสือ วารสาร จุลสาร แผนที่ ภาพยนตร์ เครื่องบันทึกเสียง และวัสดุอื่น ๆ ที่สามารถใช้เป็นอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอนได้ดี

4.2 จัดและดูแลรักษาวัสดุเหล่านั้นเพื่อความสะดวกในการให้บริการแก่อาจารย์ และนิสิตนักศึกษา

4.3 ช่วยเหลืออาจารย์ นิสิตนักศึกษาในการนำวัสดุเหล่านั้นไปใช้ประโยชน์เพื่อประกอบการเรียนการสอนให้มากที่สุดทั้ง เป็นรายบุคคลและ เป็นรายหมู่

4.4 ช่วยส่งเสริมพัฒนาทางวิชาการให้แก่อาจารย์ และนิสิตนักศึกษาเพื่อให้สามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากวัสดุในห้องสมุด (Lyle. 1967 : 9)

ส่วนเอกสารตำราและหนังสืออ้างอิงที่ทันสมัยนั้น ในสถาบันอุดมศึกษายังขาดแคลน ตำราเรียน และหนังสืออ้างอิงที่ทันสมัยทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ การศึกษาค้นคว้า และการวิจัยของนักศึกษาและคณาจารย์ (สมชาย วงศ์เกษม. 2519 : 6)

วัสดุอุปกรณ์เป็นทรัพยากรการบริหารที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ความต้องการในปัจจุบันดังกล่าวมิได้มุ่งเฉพาะด้านปริมาณเท่านั้น หากแต่มุ่งในด้านคุณภาพด้วย จึงจำเป็นต้องพัฒนาและปรับปรุงให้ทันสมัยและเหมาะสมกับสภาพอยู่เสมอ วัสดุสิ่งของที่จำเป็นสำหรับหน่วยงานในสถานศึกษา ได้แก่ เครื่องคอมพิวเตอร์ วัสดุอุปกรณ์ ในด้านการเรียนการสอน การทดลองค้นคว้า หนังสือ เอกสารตำรา ห้องสมุด อาคารเรียน ห้องปฏิบัติการ และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกทางการศึกษา ควรออกแบบเพื่อสนับสนุนเป็นสิ่งเร้าและส่งเสริมการเรียนการสอน (Castalde. 1969 : 107) จากการศึกษาองค์ประกอบ 19 ประการ ที่ทำให้ครูเกิดความพอใจในการทำงาน (Pasuwan. 1972 : 23) พบว่า องค์ประกอบที่มีความสำคัญ ที่ทำให้ครูเกิดความพอใจในงาน และอยากปฏิบัติงาน ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ

ศลักษ์ ทรรพนันท์ (2535 : 47) กล่าวถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านวิจัยว่า คุณภาพของงานวิจัยขึ้นอยู่กับปัจจัยที่ทำให้เกิดคุณภาพ สิ่งหนึ่งก็คือ วัสดุ เช่น ของใช้ เครื่องมือ แหล่งข้อมูล ห้องสมุด ศูนย์เครื่องมือ ศูนย์คอมพิวเตอร์ ห้องสมุดและวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ดังกล่าว จึงเป็นแหล่งข้อมูลและสิ่งอำนวยความสะดวกที่สำคัญอย่างยิ่งในการค้นคว้าหรือแสวงหาความรู้ใหม่ การรู้จักใช้ห้องสมุดและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ทางการศึกษา จะช่วยให้การสร้างผลงานทางวิชาการด้านต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพยิ่งขึ้น

5. ความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของสมาชิกในหน่วยงานที่ชอบหรือไม่ชอบในองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ลักษณะงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและรายได้ การมีความสุขอันเกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลเป็นที่พอใจ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้อาจารย์เกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ได้แก่

5.1 ความผูกพัน (Commitment)

ความผูกพันของสมาชิกในหน่วยงานที่มีต่อองค์การนั้น นับได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์การ แนวความคิดเกี่ยวกับความผูกพันของ

สมาชิกที่มีต่อองค์การนี้ เป็นแนวความคิดในทางสังคมวิทยา แม้ในปัจจุบันคำว่า ความผูกพันจะ
ใช้กันอย่างแพร่หลายโดยเฉพาะอย่างยิ่งในวงการรัฐศาสตร์ นักจิตวิทยา นักพัฒนาบริหารศาสตร์
นักเศรษฐศาสตร์ และนักมานุษยวิทยา ฯลฯ เป็นต้น และมีได้จำกัดอยู่แต่เฉพาะในบรรดานักสังคม
วิทยาก็ตาม นักวิชาการดังกล่าวที่ใช้คำนี้มักจะใช้โดยมิได้ให้คำนิยามหรือความหมายแต่อย่างใด
ทั้งมิได้พยายามที่จะเสนอแนะว่า เราจะมีวิธีวัดความผูกพันของสมาชิกที่มีต่อองค์การได้อย่างไร

คำว่า "ความผูกพัน" หมายถึง การที่สมาชิกขององค์การอยู่เป็นสมาชิกใน
องค์การเพื่ออุทิศเวลาและกำลังความสามารถให้แก่หน่วยงาน กับยินยอมปฏิบัติตามปทัสถานและ
ค่านิยมขององค์การด้วยความเต็มใจ ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์การนั้นบรรลุเป้าหมาย
ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

เบเกอร์ อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันว่า เป็นการตัดสินใจที่เสี่ยง
คล้ายกับการเล่นการพนันขึ้นต่ออย่างหนึ่ง ที่ว่าคล้ายกับการเล่นการพนันก็เพราะการตัดสินใจแต่ละ
ขั้นตอนจะก้าวไปสู่การมีความผูกพันอย่างเต็มทีนั้น จะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอย่างเต็มที่ ฉะนั้น
ความผูกพัน จึงเป็นเรื่องเกี่ยวกับการตัดสินใจทางเลือกอย่างหนึ่งในบรรดาทางเลือกหลายทาง
โดยผู้เลือกทราบดีว่า ทางเลือกของตนนั้นดีกว่าทางเลือกอื่น ๆ (ถวัลย์ วรเทพพิพัฒน์).

2531 : 302 - 303)

แคนเตอร์ (Kanter. 1968 : 499) ให้ความหมายว่า เป็นความตั้งใจ
ของบุคคลในสังคมที่จะใช้พลังและความศรัทธาต่อการทำงานในองค์การ

ฮรีบิเนียค และอลุตโต (Hrebiniak and Alutto. 1972 : 556)
ให้ความหมายว่า เป็นความไม่อยากและไม่เต็มใจที่จะจากองค์การ เพราะการเพิ่มขึ้นของรายรับ
สถานภาพ ความมีอิสระในวิชาชีพ ความมีมิตรสัมพันธ์ในองค์การเป็นผลของการปะทะสังสรรค์
ระหว่างบุคคลกับองค์การ

จากคำนิยามข้างต้น การที่สมาชิกขององค์การใดจะได้อธิบายว่าเป็นผู้มีความ
ผูกพันต่อองค์การเพียงใดนั้น จะต้องเป็นผู้ที่ประกอบด้วยดัชนีที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. อยู่เป็นสมาชิกขององค์การนั้น
2. อุทิศเวลาและกำลังความสามารถให้กับองค์การ

3. ปฏิบัติตามปทัสฐาน และค่านิยมขององค์การนั้นด้วยความเต็มใจ (กวีลย์ วรเทพพิพัฒน์, 2531 : 303)

ฉะนั้น จึงอาจกล่าวได้ว่าความผูกพันของสมาชิกที่มีต่อองค์การ มีแนวโน้มที่จะมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของหน่วยงาน และความสำเร็จของบุคคลในองค์การนั้น

5.2 ความพึงพอใจ (Satisfaction)

ความพึงพอใจในงานที่ทําเกิดขึ้นด้วยความรู้สึกพอใจในงานที่ทํา ถ้ายิ่งงานนั้นเปิดโอกาสให้คนได้ใช้ความสามารถและความคิดริเริ่มของตนเองมาก คนก็จะพอใจในงานที่ตนทํา ดังนั้นผลงานที่ทําด้วยใจรักนั้นย่อมดีกว่าทําโดยคนไม่รักงาน เมื่อหวังจะได้งานที่มีประสิทธิภาพ จึงควรมอบหมายงานที่เขามีความพอใจ เพื่อจะได้ผลิตผลงานที่มีประสิทธิภาพอันเป็นวิธีจูงใจที่มีอีกวิธีหนึ่ง

นักพฤติกรรมศาสตร์ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานว่า เป็นผลรวมของความรู้สึกทางด้านจิตใจที่เกี่ยวข้องกับทางด้านร่างกาย และสภาวะแวดล้อมอันเป็นมูลเหตุให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งแสดงความรู้สึกว่าเขามีความพอใจในการทำงานของเขา (Hoppock. 1935 : 47) ส่วนสเตรลส์ และเซลส์ (Strauss and Sayles. 1960 : 119 - 121) ให้ความหมายว่าความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจในงานที่ทํา และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ คนจะรู้สึกพอใจในงานที่ทําเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งด้านวัตถุและจิตใจ ซึ่งตอบสนองความต้องการของเขาได้ และคนจะมีทัศนคติทางบวกกับงานหากเขามีความพึงพอใจในงานสูง และในทางตรงข้ามกันหากคนมีความพึงพอใจในงานต่ำก็จะมีทัศนคติทางลบกับงาน (Robbins. 1983 : 56)

นักบริหารบางกลุ่มแยกความหมายว่า "ขวัญและกำลังใจ" เป็นเรื่องของกลุ่มส่วนความพึงพอใจในการทำงานมีความหมายรวมถึงความพอใจในสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงานด้วย เช่น การมีความสุขที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้ ทัศนคติที่มีต่องานและมีความพอใจเกี่ยวกับรายได้ (Applewhite. 1965 : 8) ผู้บริหารจึงควรตระหนักถึงความสำคัญของการที่จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับคนในองค์การ และต้องทำความเข้าใจในปัจจุบัน หรือองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน อีกทั้งต้องตระหนัก

อยู่เสมอว่าความรู้สึกพึงพอใจนั้นเปลี่ยนได้ตลอดเวลา ตามสภาพการณ์ หรือเวลา ดังนั้นการวางเงื่อนไขเพียงครั้งเดียวแล้วใช้ตลอดไปย่อมไม่ได้ผล จึงต้องปรับประยุกต์ตลอดเวลา (Davis and Newstrom. 1958 : 110)

ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการซึ่งอาจเกิดจากตัวบุคคลเอง หน่วยงาน ลักษณะของงาน ผู้ร่วมงาน ผู้บริหารและสภาพการณ์ต่าง ๆ เป็นต้น ชิเซลลี กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานมีอยู่ 5 ประการ คือระดับอาชีพ สถานะทางสังคม อายุ สิ่งจูงใจที่เป็นเงินและคุณภาพของการบังคับบัญชา (Ghiselli. 1955 : 430 - 433)

กิลเมอร์ และคนอื่น ๆ (Gilmer and others. 1966 : 279 - 283) กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ดังต่อไปนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
3. สถานที่ทำงานและการจัดการ
4. ค่าจ้างหรือรายได้
5. การควบคุมดูแลหรือผู้บังคับบัญชา
6. ลักษณะทางสังคม
7. การติดต่อสื่อสาร
8. สภาพการทำงาน
9. ผลประโยชน์ตอบแทน

กิลเมอร์ ยังได้อธิบายว่าบุคลิกภาพส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน คือบุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานมักจะเป็นผู้ที่ได้รับการศึกษาดี มีความคล่องตัว สามารถเปลี่ยนแปลงความคิดได้ตามกาลเทศะ มีพื้นฐานมาจากครอบครัวที่มีความสุข มีความเข้าใจในสภาพที่แท้จริงของตัวเอง และมีความมุ่งหมายที่ตั้งไว้ตรงกันข้ามกับบุคคลที่ไม่มีความพึงพอใจในการทำงานจะไม่รู้จักรับวิธีการปรับตัว ให้เหมาะสมกับกาลเทศะ ไม่มองดูสภาพที่เป็นจริงของจุดมุ่งหมายที่เลือก ไม่สามารถเอาชนะต่ออุปสรรครอบตัว มักกล่าว

โทษตาหนึ่ผู้อื่น ไม่ยอมรับความผิดพลาดของตัวเอง นอกจากนี้ยังให้ความเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน สมรรถภาพในการดำเนินงานของฝ่ายบริหารเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญ โดยเน้นในเรื่องการบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมตลอดจนชั่วโมงการทำงาน ความสะดวกในการติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ความพอใจในการจัดการของฝ่ายบริหาร ค่าจ้างและสวัสดิการต่าง ๆ ชื่อเสียงที่ดีและความมั่นคงของหน่วยงาน เป็นสิ่งที่ส่งเสริมให้เกิดความพอใจในการทำงานด้วย (Gilmer. 1973 : 380 - 384)

จากการศึกษาทฤษฎีและแนวคิดของความพึงพอใจในการทำงาน สรุปได้ว่าความพึงพอใจเป็นภาวะทางด้านจิตวิทยาที่ต้อง ได้รับการตอบสนองให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคคลอันเกิดจากการปฏิบัติงาน และได้รับผลเป็นที่พึงพอใจซึ่งทำให้บุคคลเกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจอันจะส่งผลไปถึงประสิทธิภาพของงานตามวัตถุประสงค์ขององค์การด้วย

5.3 สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

ในความหมายอย่างกว้าง ผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง ผลประโยชน์และบริการทุกอย่างที่นายจ้าง หรือหน่วยงานให้แก่ลูกจ้างหรือคนทำงานในหน่วยงาน นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้าง คือหมายถึงค่าใช้จ่ายทั้งหมดที่นายจ้างจ่ายเกี่ยวกับลูกจ้าง โดยคิดค่านวบรวมทั้งที่จ่ายเป็นเงินและที่ไม่ได้จ่ายเป็นเงิน ส่วนในความหมายอย่างแคบ หมายถึงเฉพาะผลประโยชน์ที่ลูกจ้างได้รับเป็นตัวเงินเท่านั้น

วิวัฒนาการของการให้ผลประโยชน์เกื้อกูลแก่คนงาน เป็นเรื่องในทางธุรกิจเอกชนเป็นสำคัญ โดยเฉพาะในประเทศอุตสาหกรรมตะวันตก และต้นเหตุที่ทำให้ผลประโยชน์ดังกล่าวเพิ่มพูนและมีการพัฒนารูปแบบ วิธีการจัดเป็นลำดับมานั้นเริ่มด้วยการมีข้อพิจารณาทางเศรษฐกิจ ที่เกี่ยวกับการผลิตสินค้าและบริหารของธุรกิจเอกชนก่อน ต่อมาจึงเพิ่มข้อพิจารณาทางสังคมเกี่ยวกับความมั่นคงในการดำรงชีพมากขึ้น (เพ็ญศรี วายวานนท์. 2531 : 223)

การจัดสวัสดิการมีวัตถุประสงค์เพื่อจูงใจให้คนทำงาน เพื่อให้บุคคลได้พักผ่อนมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน เพื่อความมั่นคงในชีวิตการทำงาน และเพื่อลดอัตรา

การลาออก (สมิต สัณฺฑกร. 2529 : 61 - 63) ผู้บริหารจึงควรยึดหลักในการจัดสวัสดิการด้วยความเสมอภาค หลักแห่งประโยชน์ หลักแห่งการจูงใจ หลักแห่งการตอบสนองความต้องการแห่งประสิทธิภาพ หลักแห่งการประหยัด หลักแห่งการบำรุงขวัญและกำลังใจ หลักแห่งความสะอาด หลักแห่งงบประมาณ และหลักแห่งความยุติธรรม (ภิญโญ สาธร. 2517 : 388 - 389)

ในส่วนของระบบราชการ สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอาจแยกกล่าวตามลักษณะการบริการที่จัดไว้ 3 ประการ คือ

1. โครงการด้านเศรษฐกิจ เป็นบริการที่เป็นประโยชน์เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ บำเหน็จบำนาญ เบี้ยเลี้ยงการเดินทาง ค่าเช่าบ้าน เงินสะสม ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร สหกรณ์ออมทรัพย์ ร้านจำหน่ายสินค้าราคาเยา

2. โครงการด้านสันทนาการ ประสงค์ให้บุคลากรขององค์การได้พักผ่อนหย่อนใจหลังจากที่ได้ปฏิบัติงานมาเป็นเวลานาน การจัดให้มีสันทนาการหรือการพักผ่อนหย่อนใจนอกเวลา นอกจากช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้พักผ่อนทางร่างกายแล้ว ยังช่วยพักผ่อนสมองและความตึงเครียดทางอารมณ์ได้ ได้แก่ กิจกรรมของสโมสรข้าราชการ การกีฬา ห้องสมุด การจัดพบปะสังสรรค์ การจัดทัศนศึกษา

3. โครงการด้านความสะดวกสบาย เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานของข้าราชการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น บริการเหล่านี้ ได้แก่ ที่อยู่อาศัย การจัดที่ดินให้อยู่อาศัยหรือเช่าซื้อ บริการรถรับส่ง รถประจำตำแหน่ง โทรศัพท์ที่บ้านพัก บริการทางแพทย์ โรงอาหาร

สำหรับส่วนราชการในสถาบันอุดมศึกษา สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลของมหาวิทยาลัย จำแนกประเภทตำแหน่งไว้ 3 สาย คือ สาย ก. เป็นกลุ่มที่ปฏิบัติงานวิชาการโดยตรง สาย ข. ทำหน้าที่ช่วยงานวิชาการ และงานวิชาการเฉพาะเรื่อง และสาย ค. ทำหน้าที่ในงานบริหารและงานธุรการ ข้าราชการ 3 สายเหล่านี้ ได้รับผลประโยชน์เกื้อกูลจากมหาวิทยาลัย จำแนกเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. ประเภทเพื่อส่งเสริมงานวิชาการ ได้แก่

1.1 เงินทุนอุดหนุนการวิจัย

1.2 เงินอุดหนุนการแต่งตำรา

1.3 เงินอุดหนุนเพื่อซื้อหนังสือวิชาการ

1.4 ค่าตอบแทนบรรณาธิการและผู้ช่วยบรรณาธิการวารสาร

ทางวิชาการของมหาวิทยาลัย

1.5 ค่าตอบแทนการให้บริการวิชาการ

1.6 เงินรางวัลผลงานดีเด่น

1.7 ทนการศึกษา

ผลประโยชน์เกื้อกูลเพื่อส่งเสริมงานวิชาการเหล่านี้ ผู้มีโอกาสดำเนิน

จะเป็นข้าราชการสาย ก. เป็นส่วนใหญ่ รองลงมาคือ สาย ข.

2. ประเภทที่ให้เพื่อจูงใจในการทำงาน ได้แก่

2.1 ค่าสมนาคุณอาจารย์ที่ปฏิบัติงานด้านบริหาร

2.2 เบี้ยประชุมกรรมการ

2.3 เงินสมนาคุณอาจารย์ในการสอน

2.4 ค่าตอบแทนกรรมการและเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการสอน

ผลประโยชน์เกื้อกูลการทำงานประเภท ข. ก็เช่นเดียวกับประเภท ก.

คือจะให้แก่ข้าราชการสาย ก. เป็นส่วนใหญ่ และรองลงมา ได้แก่ สาย ข.

3. ประเภทที่ให้เพื่อเป็นสวัสดิการ ได้แก่ ผลประโยชน์ซึ่งมหาวิทยาลัย

จัดให้เพื่อช่วยการครองชีพของข้าราชการ และช่วยบรรเทาทุกข์ยากเมื่อประสบเคราะห์กรรม ซึ่งจำแนกออกเป็นลักษณะปลีกย่อยต่าง ๆ อีกมากมาย แต่ไม่ได้นำมากล่าวไว้ ณ ที่นี้

ผลประโยชน์เกื้อกูลประเภทที่จัดเพื่อเป็นสวัสดิการเหล่านี้ มีอยู่เล็กน้อย

ต่างกันในแต่ละมหาวิทยาลัย และการให้สิทธิประโยชน์ข้างต้นก็มีทั้งที่ให้โดยทั่วกันทั้งสาย ก.

สาย ข. และสาย ค. โดยมุ่งเน้นที่ลูกจ้างและข้าราชการชั้นผู้น้อยเป็นส่วนใหญ่ (เพ็ญศรี

วายานนท์. 2531 : 233 - 234)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวกับการะหน้าที่ของอาจารย์

ภาระหน้าที่การทำงานของอาจารย์เป็นส่วนหนึ่งในการประเมินเชิงคุณภาพ ภาระการทำงานของอาจารย์ ได้แก่ การถ่ายทอดความรู้ การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม การแสวงหาความรู้ งานบริหารและธุรการ ตลอดจนงานบางอย่างซึ่งอาจารย์เป็นผู้ริเริ่มเอง เช่น งานวิจัย งานเขียนบทความทางวิชาการ งานแต่งตำรา เป็นต้น จากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการะหน้าที่ของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพอาจารย์ พบว่า มีความสัมพันธ์กับการจัดทําผลงานทางวิชาการ ดังนี้

ปฤศณา ภูวนันท์ (2518 : 64 - 67) ได้ศึกษาลักษณะหน้าที่การทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยมหิดล ปีการศึกษา 2518 ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์ในมหาวิทยาลัยมหิดลมีอัตราการทํางาน ดังนี้

1. ทําการสอนวิชาต่อภาคเรียน
2. ใช้เวลาในการสอน การวิจัย การบริการและการบริหาร เป็น 19, 10, 13 และ 7 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์ ตามลำดับ และใช้เวลาในการปฏิบัติงานทั้งหมด 40 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์
3. ดูแลนักศึกษาในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก หลักสูตรละสองคนและให้คำปรึกษาคนละ 1, 2.6 และ 2 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์ตามลำดับ
4. อาจารย์ประมาณครึ่งหนึ่งทําการสอนโดยไม่ได้ทําการวิจัย ประมาณหนึ่งในสามทําการสอนโดยไม่ได้บริการ และหนึ่งในสามทําการสอนควบคู่กับการวิจัยและการบริการและมีอาจารย์ประจําถึงสี่ในห้าทําการสอนควบคู่กับการบริหาร

สมชาย วงศ์เกษม (2519 : 115) ได้ทําการวิจัยบทบาทการสอน การวิจัย และการบริการสังคมของอาจารย์ในวิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า อาจารย์ที่วุฒิต่างกัน มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ และสามารถแก้ไขอุปสรรคและปัญหาในการดำเนินงานได้ดีพอ ๆ กัน และพบว่าอาจารย์ที่มีอายุราชการต่างกันมีปัญหาด้านการวิจัยไม่ต่างกัน ทั้งนี้เพราะมีชั่วโมงการสอนมากเกินไป ไม่มีทุนทําวิจัย และวิจัยแล้วไม่ได้นำผลการวิจัยไปใช้

พิศมัย ศรีอาไฟ (2517 : 51 - 101) ได้ศึกษาเปรียบเทียบหน้าที่การงานของอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในภาคต้นปีการศึกษา 2517 ผลการวิจัยพบว่า

1. ลักษณะหน้าที่การงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีอัตราเฉลี่ยการทำงานเป็นปกติของอาจารย์คนหนึ่ง ดังนี้ สอนวิชาต่อภาคเรียน สอนสองหมู่เรียน ใช้เวลาในการสอนซึ่งรวมถึงการเตรียมการสอน และการตรวจงานของนิสิต 25 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ มีนิสิตในความปกครองที่เป็นนิสิตปริญญาตรี 20 คน ต้องนิเทศการสอนนิสิต 18 คน ใช้เวลาในการวิจัย บริหารและบริการ 6, 12 และ 5 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ตามลำดับ
2. อาจารย์จำนวนร้อยละ 88.86 ทำหน้าที่สอน สามในสี่ทำหน้าที่สอนโดยไม่ได้ทำการวิจัย และหนึ่งในสี่สอนโดยไม่ได้บริการสังคม
3. หน้าที่การงานของอาจารย์ในทุกสาขาวิชาแตกต่างกันคือ จำนวนชั่วโมงการสอนและการบริการของอาจารย์ในทุกสาขาวิชาไม่แตกต่างกัน

งานวิจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ในการทำงานโดยปกติแล้ว บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมของภารกิจ หรือของงานว่าดีหรือไม่เป็นสิ่งสำคัญ สภาพแวดล้อมของภารกิจถูกสร้างขึ้นให้กับคนทำงาน หัวหน้างานที่บังคับบัญชาคนอื่น ๆ และองค์ประกอบต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน มิติสำคัญบางอย่างของงานรวมถึงการขึ้นต่อกัน ความรับผิดชอบการทำทาสและผลประโยชน์ที่ได้รับ อิทธิพลของหัวหน้าในสภาพแวดล้อมของงาน ย่อมเป็นเครื่องกำหนดในขั้นต้นเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติในขอบข่ายของการบังคับบัญชา การวินิจฉัยสั่งการ การแก้ปัญหา ความขัดแย้ง การรับผิดชอบในทางการบริหาร และในองค์ประกอบบางอย่างขององค์การ ซึ่งมีผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมในงานอันได้แก่ เพื่อนร่วมงานระบบ นโยบาย ข้อบังคับ โครงสร้างของงาน ตลอดจนวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เป็นต้น (อรุณ รักธรรม. 2527 : 8)

สเตียร์ และคนอื่น ๆ (Steers and others. 1984 : 465) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม (Work Environment or Situation) ว่าส่งผลต่อการ

คงอยู่ หรือความผูกพันของบุคคลที่มีต่อหน่วยงานหรือไม่ ผลการศึกษาหลายครั้ง จึงสรุปเป็นแนวคิดหลักว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางภารกิจเป็นปัจจัยที่เป็นตัวพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญอย่างแท้จริง นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยของ บราวน์ (Brown. 1987 : 2834 - A) ที่ศึกษาความผูกพันของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยโอเรกอน และ เบอร์ตแลนด์ ได้ศึกษาตัวแปรด้านบุคคล สภาพแวดล้อมและภูมิหลังของบุคคล ผลการศึกษา พบว่า ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อม เป็นตัวพยากรณ์ความผูกพันที่จะคงอยู่ได้อย่างมีนัยสำคัญ

งานวิจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

บาร์นาร์ด (Barnard. 1968 : 142 - 148) นักบริหารระดับสูงและนักทฤษฎีองค์การที่มีชื่อเสียง ได้กล่าวไว้ว่า เงินหรือค่าตอบแทนในรูปของ เงินเดือนเป็นปัจจัยที่มีผลน้อยที่สุด เมื่อเทียบกับปัจจัยทางสังคมอื่น ๆ ในการจูงใจให้มนุษย์ทุ่มเทการปฏิบัติงานให้กับองค์การที่สังกัดอยู่ นักบริหารในปัจจุบันจึงสนใจปัจจัยอื่นที่เกี่ยวกับการให้ความสุขทางใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยดังกล่าว เสนอเฉพาะหัวข้อต่อไปนี้

1. ความผูกพัน (Commitment)

จากการสำรวจวรรณกรรมเกี่ยวกับความสำคัญของความผูกพัน พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของสมาชิกในองค์การกับความสำเร็จของหน่วยงาน แฮนด์เลอร์สัน (Handerson. 1970 : 44) พบว่าปัจจัยที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งที่เอื้ออำนวยต่อความสำเร็จในการปฏิบัติการกิจของมหาวิทยาลัย วิสคอนซิน รีด และแอนดิวค คือผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษา ของมหาวิทยาลัยเหล่านี้มีความสำนึกในภาระหน้าที่ของตน หรือมีความผูกพันต่อเป้าหมายของมหาวิทยาลัย

ดีโคติส และซัมเมอร์ (Decotis and Summers. 1987 : 445 - 470) ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ พบว่าโครงสร้างขององค์การกระบวนการขององค์การ บรรยากาศขององค์การมีอิทธิพลต่อองค์การเช่นเดียวกับความพึงพอใจในงาน ทั้งความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจเป็นตัวทำนายการเปลี่ยนแปลงงานได้เท่า ๆ กัน

รอก (Rourke. 1969 : 75) ได้ศึกษาหน่วยงานซึ่งทำหน้าที่อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติของสหรัฐอเมริกา พบว่า ในบรรดาหน่วยงานดังกล่าวที่ปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างมี

ประสิทธิภาพ เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นผู้มีความมุ่งมั่นในอุดมการณ์ขององค์การ หรือความผูกพันต่อเป้าหมายของหน่วยงานสูง

กวัลย์ วรเทพพิพัฒน์ (2531 : 300) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อเป้าหมายการบริหารชุมชน โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาการเกษตรของผู้บริหาร อาจารย์ และนักศึกษาในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และขอเสนอ พบว่าความผูกพันดังกล่าวเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งประการหนึ่ง ที่มักจะมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของ โครงการบริหารการชุมชนในมหาวิทยาลัยทั้งสอง

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2534 : 1401 - 1402) ได้ศึกษาความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พบว่าความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์มีความสัมพันธ์กับกลุ่มปัจจัยทุกด้าน คือปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจที่จะปฏิบัติงาน ความสนใจในงานและเจตคติที่มีต่อระบบราชการ ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ความมั่นคง มิตรสัมพันธ์ ผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้า ความพึงพอใจ งานทั่วไป รายได้ เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวกและปัจจัยด้านกลุ่ม ได้แก่ ความศรัทธาในผู้บังคับบัญชา และความศรัทธาในเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชาและความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน

จึงกล่าวได้ว่า ความผูกพันของสมาชิกที่มีต่อองค์การ มีแนวโน้มที่จะมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของบุคคลและหน่วยงาน

2. ความพึงพอใจ (Satisfaction)

งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่หรือการลาออกจากหน่วยงาน เช่น งานวิจัยของ ฮอม คาร์เตอร์เบอร์ก และฮูลิน (Hom, Katerberg and Hulin. 1979 : 280) พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานสามารถพยากรณ์การคงอยู่ หรือการลาออกได้อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บอเตอรี เตียร์ และมัวร์ไคย์ (Poter, Steers and Mowday. 1974 : 603) พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญกับการคงอยู่หรือการลาออกและสามารถแยกกลุ่มได้อย่างชัดเจน ฮิลล์ (Hill. 1984 : 94 - A) ได้ศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน 5 ด้าน โดยเฉพาะด้านลักษณะงาน โอกาสได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่สามารถอธิบายความผูกพันกับหน่วยงานได้

คูเปอร์ และคนอื่น ๆ (Cooper and others. 1979 : 117 - 125)

พบว่า ไม่มีปรากฏว่าความพึงพอใจงานกับเพศมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในเรื่องเพศ แต่พบว่า ความพึงพอใจของเพศหญิง เกิดจากความสะดวกสบายในสภาพแวดล้อมของงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลระดับของวิชาชีพและตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงจะมีความพึงพอใจงานมากกว่าระดับที่ต่ำกว่า

นาเกล (Nagle. 1987 : 33 - A) ได้วิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้บริหารในวิทยาลัยมินิโซต้า พบว่าตัวแปรด้านชีวสังคมบางตัวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจดังนี้

1. คนโสดมีความพึงพอใจน้อยกว่าคนแต่งงาน
2. เพศหญิงมีความพึงพอใจน้อยกว่าเพศชาย
3. ผู้บริหารที่มีอาวุโสกว่ามีประสบการณ์การทำงานมากกว่า และมีความพึงพอใจมากกว่าผู้บริหารที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า

งานวิจัยที่เกี่ยวกับห้องสมุดและวัสดุอุปกรณ์

จากการศึกษาวิจัยของ ภนิดา คุสกูล (2518 : 145) พบว่า ห้องสมุดในสถาบันอุดมศึกษาที่ทำหน้าที่ผลิตครู นิสิตนักศึกษาครู เห็นว่าในสถาบันของตนมีหนังสือประเภทต่าง ๆ ที่ให้ความรู้ด้านวิชาเนื้อหา และวิชาครูปานกลาง นอกจากนี้ผู้วิจัยยังพบว่า ห้องสมุดคณะครุศาสตร์มีเอกสารที่ให้ความรู้วิชาเนื้อหา มาก และห้องสมุดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีหนังสือประเภทตำราที่ให้ความรู้ในด้านวิชาครูมาก ส่วนปัญหาในด้านการเรียนการสอนในวิทยาลัยครู ส่วนใหญ่ประสบปัญหาในเรื่องการขาดหนังสือค้นคว้าอันเป็นปัญหาด้านวิชาการอยู่ในระดับสูง และรองลงมาคือปัญหาในเรื่องการขาดวัสดุอุปกรณ์การสอน รังสรรค์ ทิมพันธ์พงษ์ (2522 : 102) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาค้นคว้า ประสิทธิภาพ ผลงานทางวิชาการ และภาวะการทำงานของผู้นสอนในวิทยาลัยครู มีความเห็นเกี่ยวกับห้องสมุดว่า เอกสารประกอบการศึกษาค้นคว้าน่าจะเป็นสาเหตุที่ไม่เอื้อต่อการสร้างผลงานทางวิชาการ กล่าวคือ เอกสารประกอบการค้นคว้าสำหรับผู้นสอนและผู้นเรียนในห้องสมุดของวิทยาลัยครูต่าง ๆ ยังไม่เพียงพอ

บาร์ (Bary. 1988 : 1960 - A) พบว่าการแนะนำให้บุคลากรในวิทยาลัยครู
ได้รู้จักการใช้เทคโนโลยีทางคอมพิวเตอร์ เป็นผลที่สร้างความพึงพอใจในการสร้างประสิทธิภาพ
ขององค์การ

จากเอกสารและงานวิจัยที่กล่าวมาแล้วจึงพอสรุปได้ว่า การจัดทำผลงานทางวิชาการ
ของอาจารย์ในวิทยาลัยครูนั้นยังมีปัญหาและอุปสรรคอยู่มาก แนวทางการแก้ปัญหาจึงขึ้นอยู่กับ
ปัจจัยหลายด้าน และปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่ถือว่าเป็นทรัพยากรหลักของสถาบันฝึกหัดครูที่ทำหน้าที่
ผลิตบัณฑิตสนองความต้องการของกำลังคนในท้องถิ่นก็คือ ข้าราชการครูหรืออาจารย์ผู้ทำหน้าที่สอน
คุณภาพของบัณฑิตจึงขึ้นอยู่กับคุณภาพของอาจารย์ ดังนั้น คณะอาจารย์ในวิทยาลัยครูจึงต้องมุ่งแสวงหา
ความรู้ใหม่อยู่เสมอ การจัดทำผลงานทางวิชาการเป็นส่วนหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของอาจารย์ ที่จะ
ส่งผลไปถึงมาตรฐานการศึกษาในสถาบันการฝึกหัดครูอีกด้วย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาเพื่อการจัดทําผลงานทางวิชาการของอาจารย์ในสํานักวิทยาลัษรัตนโกสินทร์ สังกัดกรมการฝึกหัดครู มีขั้นตอนการเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ อาจารย์ในสํานักวิทยาลัษรัตนโกสินทร์ ปีการศึกษา 2535
จำนวน 1,748 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คืออาจารย์ในสํานักวิทยาลัษรัตนโกสินทร์
จำนวน 333 คน โดยการประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรทั้งหมดด้วยความ
เชื่อมั่น 95% ($\alpha = .05$) จากตารางประมาณกลุ่มตัวอย่างของ ยามาเน (ล้วน สายยศ
และอังคณา สายยศ. ม.ป.ป ; อ้างอิงมาจาก Yamane. 1967 : 886 - 887)
กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้
คณะวิชาเป็นตัวแปรในการแบ่งกลุ่ม สุ่มตัวอย่างในแต่ละคณะวิชาตามสัดส่วนด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย
(Simple Random Sampling) ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกในแต่ละวิทยาลัยครู

วิทยาลัยครู	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	หมายเหตุ
จันทระเกษม	299	57	
ธนบุรี	168	32	
บ้านสมเด็จเจ้าพระยา	337	64	
พระนคร	326	62	
สวนดุสิต	316	60	
สวนสุนันทา	302	58	
รวม	1,748	333	

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ลักษณะ เครื่องมือ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการแก้ไข้ปัญหาของอาจารย์ในสทวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ ที่มีต่อการจัดทํางานทางวิชาการ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง มีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสารตำราและแนวคิดต่าง ๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน
2. ศึกษาแบบสอบถามจาก ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2531 : 137 - 159)
3. ศึกษาแบบสอบถามจากงานวิจัยของ สุวรรณี ศรีคุณ (2521 : 74 - 83) และสนธิ เพ็งสาส์น (2527 : 143 - 152)
4. ผู้วิจัยใช้เอกสารข้างต้นดังกล่าวเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามเพื่อสำรวจปัญหาและแนวทางการแก้ไข้ปัญหาเพื่อการจัดทํางานทางวิชาการ ผู้วิจัยได้ออกแบบสอบถามเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำถามและมีข้อความให้เลือกตอบ จำนวน 2 ข้อ เกี่ยวกับระดับเงินเดือนและคณะวิชาที่สังกัด

ตอนที่ 2 แบบสำรวจปัญหาในการจัดทํางานทางวิชาการ ลักษณะแบบสอบถามเป็นข้อถามประกอบมาตราส่วนประมาณค่าระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ตั้งแต่มากจนถึงน้อยมาก จำนวน 51 ข้อ ซึ่งแบ่งปัญหาที่สำรวจเป็น 5 ด้าน คือ ด้านภาระหน้าที่ จำนวน 10 ข้อ ด้านนโยบายและการบริหาร จำนวน 11 ข้อ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 10 ข้อ ด้านห้องสมุดและวัสดุอุปกรณ์ จำนวน 10 ข้อ และด้านความพึงพอใจในการทํางาน จำนวน 10 ข้อ

แบบสำรวจที่สร้างขึ้นได้นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เกณฑ์การพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญ 2 ใน 3 มีความเห็นตรงกันจึงจะถือว่าคำถามนี้ใช้ได้ (รายชื่อผู้เชี่ยวชาญปรากฏในภาคผนวก ก) และนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน นำผลที่ใช้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างคะแนนวัดคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวม คัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกสูงไว้ ซึ่งในที่นี้ข้อคำถามมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .3251 - .8644 (ดูรายละเอียดในภาคผนวก ข) นำไปหาค่าความเชื่อมั่นเป็นรายด้านและรวมทุกด้านด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นดังนี้

ด้านภาระหน้าที่	= .6487
ด้านนโยบายและการบริหาร	= .9126
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	= .8310
ด้านห้องสมุดและวัสดุอุปกรณ์	= .9034
ด้านความพึงพอใจในการทํางาน	= .8532
และรวมทั้ง 5 ด้าน	= .9304

ตอนที่ 3 แบบสำรวจเกี่ยวกับแนวทางแก้ปัญหาเพื่อการจัดทํางานทางวิชาการ ลักษณะแบบสำรวจเป็นข้อถามเกี่ยวกับแนวทางแก้ปัญหาที่ให้ผู้ตอบเลือก ซึ่งข้อถามดังกล่าวได้มาจากการที่ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นและ เสนอแนะแนวทาง

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่า ที่ (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว
(One way ANOVA)

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรม
สำเร็จรูป SPSS^x (Statistical Package for the Social Science Version X)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าเฉลี่ย (Garrett. 1973 : 27)

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

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 N แทน จำนวนข้อมูลที่ศึกษา

2. ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Garrett. 1973 : 53)

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

เมื่อ S แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
 $\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละข้อยกกำลังสอง
 N แทน จำนวนข้อมูลที่ศึกษา

3. เพื่อทดสอบสมมติฐาน ข้อ 1 ใช้สถิติค่าที่ (t-test) (Edward. 1968 :

สูตร

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

$$df = \frac{\left(\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}\right)^2}{\left(\frac{s_1^2}{n_1}\right)^2 \frac{1}{n_1} + \left(\frac{s_2^2}{n_2}\right)^2 \frac{1}{n_2}}$$

เมื่อ $\bar{X}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1
$\bar{X}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2
s_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1
s_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2
n_1	แทน	จำนวนข้อมูลที่ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1
n_2	แทน	จำนวนข้อมูลที่ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2

4. เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อ 2 ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way ANOVA)

สูตร

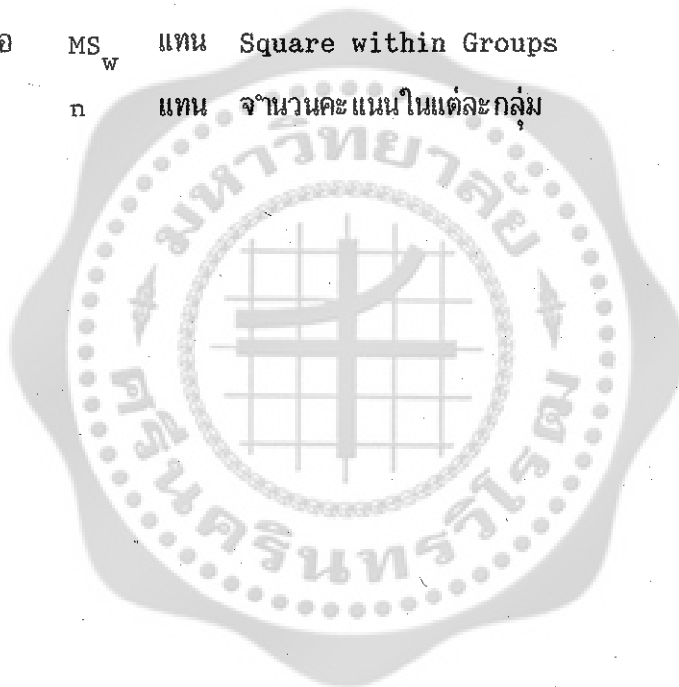
$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ F	แทน	ค่าแจกแจงของ F
MS_b	แทน	ความแปรปรวน (Mean Square)
MS_w	แทน	ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

ถ้าพบว่าค่า F มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีของ นิวแมน คูลส์ (Newman Keuls Method) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2530 : 267 - 272)

สูตร $q \sqrt{\frac{MS_w}{n}}$

เมื่อ MS_w แทน Square within Groups
 n แทน จำนวนคะแนนในแต่ละกลุ่ม



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ต่าง ๆ ซึ่งมีความหมายเพื่อความเข้าใจตรงกัน ดังนี้

- N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
- X แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
- S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
- t แทน ค่าที่ใช้พิจารณาใน t - Distribution
- F แทน ค่าที่ใช้พิจารณาใน F - Distribution
- MS แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Square)
- df แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (degree of Freedom)
- * แทน มินัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เสนอผลข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับแนวทางแก้ปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยรัตนโกสินทร์

ตอนที่ 2 เสนอผลข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับแนวทางแก้ปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยรัตนโกสินทร์

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการระหว่างอาจารย์ ซึ่งมีความแตกต่างกันในด้านระดับเงินเดือน และคณะวิชาที่สังกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการ ได้ผลดังแสดงในตาราง 2 - 13 ซึ่งในการวิเคราะห์ข้อมูลมีเกณฑ์ในการพิจารณาระดับความคิดเห็นปัญหา ดังนี้

4.60 - 5.00 หมายถึง เป็นปัญหาต่อการจัดทํางานทางวิชาการ
มากที่สุด

3.60 - 4.59 หมายถึง เป็นปัญหาต่อการจัดทํางานทางวิชาการมาก

2.60 - 3.59 หมายถึง เป็นปัญหาต่อการจัดทํางานทางวิชาการ
ปานกลาง

1.60 - 2.59 หมายถึง เป็นปัญหาต่อการจัดทํางานทางวิชาการน้อย

1.00 - 1.59 หมายถึง เป็นปัญหาต่อการจัดทํางานทางวิชาการ
น้อยที่สุด

ตาราง 2 คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของอาจารย์ต่อปัญหาการจัดทํางานทางวิชาการ จำแนกตามกลุ่มรวมและกลุ่มระดับเงินเดือน เป็นรายด้าน

ด้านที่	ปัญหาการจัดทํางานทางวิชาการ	ระดับเงินเดือน					
		กลุ่มรวม		ต่ำกว่าระดับ 6		ตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป	
		N = 333		N = 55		N = 278	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1	ด้านการระแนที่	3.04	.52	3.14	.44	3.02	.53
2	ด้านนโยบายและการบริหาร	3.58	.71	3.54	.67	3.59	.72
3	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.18	.75	3.33	.80	3.15	.74
4	ด้านห้องสมุดและวัสดุอุปกรณ์	3.05	.82	3.12	.85	3.04	.82
5	ด้านความพึงพอใจในการทํางาน	3.26	.76	3.24	.68	3.27	.77

จากตาราง 2 พบว่า อาจารย์โดยกลุ่มรวมและแต่ละกลุ่มระดับเงินเดือนทั้งกลุ่มต่ำกว่าระดับ 6 และกลุ่มระดับ 6 ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการของอาจารย์ทุกด้านในระดับปานกลาง

ตาราง 3 คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของอาจารย์ต่อปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการด้านภาระหน้าที่ จำแนกตามกลุ่มรวมและกลุ่มระดับเงินเดือน

ข้อที่	ปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการ ด้านภาระหน้าที่	ระดับเงินเดือน					
		กลุ่มรวม		ต่ำกว่าระดับ 6		ตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป	
		N = 333		N = 55		N = 278	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1	จำนวนชั่วโมงการสอน	3.20	.80	3.28	.71	3.17	.82
2	การใช้เวลาในการเตรียมการสอน	3.46	.77	3.65	.70	3.42	.78
3	จำนวนนักศึกษาที่ต้องนิเทศแต่ละ ภาคเรียน	2.56	.99	2.82	1.04	2.62	.98
4	การได้รับมอบหมายให้ทำงาน ด้านบริหารและการบริการสังคม	3.40	1.00	3.18	.94	3.44	1.00
5	จำนวนรายวิชาที่สอนในแต่ละภาคเรียน	3.16	.86	3.24	.77	3.15	.88
6	การเปลี่ยนวิชาสอนบ่อย ๆ	3.44	1.12	3.87	1.02	3.36	1.12
7	วิชาที่สอนไม่เหมาะสมกับความถนัด และความรู้ความสามารถ	2.39	1.02	2.56	1.07	2.36	1.01

ตาราง 3 (ต่อ)

ข้อที่	ปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการ ด้านภาระหน้าที่	กลุ่มรวม		ระดับเงินเดือน			
				ต่ำกว่าระดับ 6		ตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป	
		N = 333		N = 55		N = 278	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
8	งานอื่นที่ได้รับมอบหมายให้ทำไม่เกื้อกูล ต่องานวิชาการ	3.20	1.11	3.16	1.15	3.21	1.10
9	อายุและสุขภาพของร่างกายเป็น อุปสรรคต่อภาระหน้าที่	2.71	1.04	2.40	1.10	2.78	1.02
10	ภารกิจการสอนพิเศษภาคนอกเวลา (กศ.บป.)	2.77	1.13	3.13	.92	2.70	1.15

จากตาราง 3 พบว่า อาจารย์โดยกลุ่มรวมมีความเห็นว่าปัญหาด้านภาระหน้าที่ ซึ่งเป็นผลต่อการจัดทำผลงานทางวิชาการเกือบทุกรายข้อเป็นปัญหาในระดับปานกลาง ยกเว้นในรายข้อเกี่ยวกับจำนวนนักศึกษาที่ต้องนิเทศ (ข้อ 3) และวิชาที่สอนไม่เหมาะสมกับความถนัด (ข้อ 7) ซึ่งเป็นปัญหาในระดับน้อย

อาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่าระดับ 6 มีความเห็นว่าเวลาที่ใช้ในการเตรียมการสอน (ข้อ 2) และการเปลี่ยนวิชาสอนบ่อย ๆ (ข้อ 6) เป็นปัญหาต่อการจัดทำผลงานทางวิชาการในระดับมาก ส่วนภาระหน้าที่รายข้ออื่น ๆ มีปัญหาต่อการจัดทำผลงานทางวิชาการในระดับปานกลาง และบางรายข้อ มีผลต่อการจัดทำผลงานทางวิชาการในระดับน้อย

ตาราง 4 คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของอาจารย์ต้อปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการ ด้านนโยบายและการบริหารจำแนกตามกลุ่มรวมและกลุ่มระดับเงินเดือน

ข้อที่	ปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการ ด้านนโยบายและการบริหาร	กลุ่มรวม		ระดับเงินเดือน			
				ต่ำกว่าระดับ 6		ตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป	
		N = 333		N = 55		N = 278	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1	การส่งเสริมการจัดทำผลงานทางวิชาการไม่ทำอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	3.56	.96	3.47	.98	3.58	.95
2	การส่งเสริมการจัดทำผลงานทางวิชาการไม่สัมพันธ์กับการเรียนการสอน	3.26	.99	3.11	.96	3.29	1.00
3	ผู้บริหารไม่กำหนดแนวทางและแรงจูงใจในการจัดทำผลงานทางวิชาการอย่างมีคุณค่าและก้าวหน้า	3.41	1.03	3.24	.98	3.45	1.04
4	ระบบการเลือกตั้งและแต่งตั้งคณะผู้บริหารไม่ได้ยึดเอาผลงานทางวิชาการเป็นเกณฑ์	3.63	1.05	3.44	1.01	3.67	1.05
5	นโยบายการส่งเสริมงานด้านวิชาการไม่ชัดเจน	3.54	.98	3.35	.87	3.58	1.00

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อที่	ปัญหาการจัดทําผลงานทางวิชาการ ด้านนโยบายและการบริหาร	กลุ่มรวม		ระดับเงินเดือน			
				ต่ำกว่าระดับ 6		ตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป	
		N = 333		N = 55		N = 278	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
6	วิทยาลัยให้งบประมาณในการจัดทำ ผลงานทางวิชาการน้อย	3.59	1.10	3.78	1.01	3.56	1.12
7	การพิจารณาความดีความชอบไม่ได้ถือ เอาผลงานทางวิชาการเป็นเกณฑ์	3.81	1.04	3.73	1.04	3.82	1.04
8	ขาดการประชาสัมพันธ์ผลงานทาง วิชาการในกลุ่มวิทยาลัยครู	3.61	.98	3.85	.85	3.57	1.00
9	ขาดการติดตามและประเมินผล การจัดทําผลงานทางวิชาการ	3.64	.95	3.75	.89	3.62	.96
10	ขาดการนำผลงานทางวิชาการของ อาจารย์ไปใช้ประโยชน์	3.80	.94	3.73	.95	3.81	.94
11	นโยบายการบริหารไม่ก่อให้เกิดความ เป็นอิสระทางวิชาการ	3.52	1.05	3.55	1.07	3.52	1.05

จากตาราง 4 พบว่า อาจารย์โดยกลุ่มรวมมีความเห็นว่าสาระสำคัญด้านนโยบาย และการบริหารที่เป็นปัญหาในระดับมากต่อการจัดทำผลงานทางวิชาการของอาจารย์ ได้แก่ ระบบการเลือกตั้งและแต่งตั้งคณะผู้บริหารไม่ได้ยกเอาผลงานทางวิชาการเป็นเกณฑ์ (ข้อ 4) การพิจารณาความดีความชอบไม่ได้ถือเอาผลงานทางวิชาการเป็นเกณฑ์ (ข้อ 7) ขาดการประชาสัมพันธ์ผลงานทางวิชาการในกลุ่มวิทยาลัยครู (ข้อ 8) ขาดการติดตามและประเมินผล การจัดทำผลงานทางวิชาการ (ข้อ 9) ขาดการนำผลงานทางวิชาการไปใช้ประโยชน์ (ข้อ 10) ส่วนสาระอื่น ๆ อาจารย์มีความเห็นในระดับปานกลาง

อาจารย์ในกลุ่มระดับเงินเดือนต่ำกว่าระดับ 6 มีความเห็นว่าวิทยาลัยให้งบประมาณ ในการจัดทำผลงานทางวิชาการน้อย (ข้อ 6) การพิจารณาความดีความชอบไม่ได้ถือเอาผลงาน ทางวิชาการเป็นเกณฑ์ (ข้อ 7) ขาดการประชาสัมพันธ์ผลงานทางวิชาการในวิทยาลัยครู (ข้อ 8) ขาดการติดตามและประเมินผลการจัดทำผลงานทางวิชาการ (ข้อ 9) และขาดการนำ ผลงานทางวิชาการไปใช้ประโยชน์ (ข้อ 10) เป็นปัญหาในระดับมาก ส่วนข้ออื่น ๆ มีความเห็น ในระดับปานกลาง

อาจารย์ในกลุ่มระดับเงินเดือนตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป มีความเห็นว่า ระบบการเลือกตั้ง และแต่งตั้งคณะผู้บริหารไม่ได้ยึดเอาผลงานวิชาการเป็นเกณฑ์ (ข้อ 4) การพิจารณาความดี ความชอบไม่ได้ ถือเอาผลงานทางวิชาการเป็นเกณฑ์ (ข้อ 7) ขาดการติดตามและประเมินผล การจัดทำผลงานทางวิชาการ (ข้อ 9) และขาดการนำผลงานทางวิชาการไปใช้ประโยชน์ (ข้อ 10) เป็นปัญหาในระดับมาก ส่วนข้ออื่น ๆ มีความเห็นในระดับปานกลาง

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อที่	ปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	กลุ่มรวม		ระดับเงินเดือน			
				ต่ำกว่าระดับ 6		ตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป	
		N = 333		N = 55		N = 278	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
7	ระบบการเลือกตั้งหัวหน้าภาค หัวหน้าคณะและผู้บริหารทำให้เกิดความ แตกแยกระหว่างเพื่อนร่วมงาน	2.78	1.15	3.18	1.20	2.70	1.12
8	ไม่มีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับ เพื่อนร่วมงาน	3.08	1.09	3.29	1.20	3.03	1.06
9	ไม่มีเวลาที่จะไปพบปะสังสรรค์กับ เพื่อนร่วมงาน	2.92	1.03	3.18	1.11	2.87	1.01
10	เพื่อนร่วมงานต่างจัดทำผลงาน ทางวิชาการของตนเองโดยไม่มีการ ปรึกษาร่วมกัน	3.28	1.10	3.47	1.09	3.24	1.10

จากตาราง 5 พบว่า อาจารย์โดยกลุ่มรวมและจำแนกโดยกลุ่มระดับเงินเดือนต่ำกว่าระดับ 6 และกลุ่มระดับเงินเดือน ตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป ต่างมีความคิดเห็นว่าคุณภาพความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานทุกรายข้อมีผลต่อปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการในระดับปานกลาง

ตาราง 6 คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของอาจารย์ต่อปัญหาการจัดทำ
ผลงานทางวิชาการ ด้านห้องสมุดและวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตามกลุ่มรวมและกลุ่มระดับเงินเดือน

ข้อที่	ปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการ ด้านห้องสมุดและวัสดุอุปกรณ์	กลุ่มรวม		ระดับเงินเดือน			
				ต่ำกว่าระดับ 6		ตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป	
		N = 333		N = 55		N = 278	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1	จำนวนหนังสือและ เอกสารตำราที่ ทันสมัย	3.31	1.13	3.22	1.18	3.33	1.12
2	จำนวนเจ้าหน้าที่ช่วยค้นคว้าและ ให้ข้อมูล	3.08	1.14	3.22	1.18	3.05	1.13
3	จำนวนห้อง เฉพาะสำหรับอาจารย์ใช้ ในการศึกษาค้นคว้า	3.06	1.24	2.98	1.27	3.08	1.24
4	มีการรวบรวมผลงานทางวิชาการไว้ ในห้องสมุดของแต่ละวิทยาลัยครู เพื่อใช้ ในการศึกษาค้นคว้าและ เป็นตัวอย่าง	3.05	1.15	3.11	1.10	3.03	1.16
5	ความสะดวกในการจัดพิมพ์ผลงาน ทางวิชาการ	3.12	1.27	3.05	1.22	3.13	1.28
6	ระบบการค้นหานี้ของห้องสมุด ไม่ทันสมัย	3.15	1.05	3.33	1.20	3.12	1.02

ตาราง 7 คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของอาจารย์ต่อปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามกลุ่มรวมและกลุ่มระดับเงินเดือน

ข้อที่	ปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	กลุ่มรวม		ระดับเงินเดือน			
				ต่ำกว่าระดับ 6		ตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป	
		N = 333		N = 55		N = 278	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1	ขาดแรงจูงใจจากผู้บริหาร	3.27	1.14	3.18	1.19	3.29	1.14
2	การจัดทำผลงานทางวิชาการไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ	3.48	1.14	3.49	1.10	3.47	1.15
3	การจัดทำผลงานทางวิชาการเป็นความก้าวหน้าของบุคคลมากกว่าความก้าวหน้าทางวิชาการ	3.75	1.04	3.91	.89	3.72	1.06
4	คำตอบแทนจากการเขียนผลงานไม่คุ้มกับการลงทุน	3.34	1.13	3.27	.97	3.35	1.16
5	ไม่เห็นความสำคัญของการจัดทำผลงานทางวิชาการ	2.92	1.13	2.98	1.05	2.91	1.15
6	ขาดความกระตือรือร้นและความมุ่งมั่นที่จะจัดทำผลงานทางวิชาการ	3.31	.97	3.38	.95	3.30	.98
7	ความสำเร็จของการจัดทำผลงานทางวิชาการไม่ทำให้มีโอกาสรับผิดชอบงานที่สำคัญเพิ่มขึ้น	3.32	1.02	3.40	1.01	3.30	1.03

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อที่	ปัญหาการจัดทํางานทางวิชาการ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับเงินเดือน					
		กลุ่มรวม		ต่ำกว่าระดับ 6		ตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป	
				N = 55		N = 278	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
8	การจัดทํางานทางวิชาการ ไม่ได้ทำ ให้มีโอกาสดำเนินการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มคุณวุฒิ	3.20	1.07	3.11	1.03	3.22	1.08
9	ความสำเร็จของการจัดทํางาน ทางวิชาการ ไม่ได้ช่วยให้บรรลุ เป้าหมายในการปฏิบัติงาน	3.24	1.05	3.05	1.06	3.28	1.05
10	การจัดทํางานทางวิชาการ ไม่ได้ สร้างเกียรติยศชื่อเสียง	2.80	1.13	2.60	1.05	2.83	1.15

จากตาราง 7 พบว่า อาจารย์โดยกลุ่มรวมและกลุ่มระดับเงินเดือนต่ำกว่าระดับ 6 และกลุ่มระดับเงินเดือนตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป ต่างมีความคิดเห็นต่อนักวิชาการจัดทํางานทางวิชาการด้านความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมากในเรื่องการจัดทํางานทางวิชาการเป็นความก้าวหน้าของบุคคลมากกว่าความก้าวหน้าทางวิชาการ (ข้อ 3) ส่วนในข้ออื่น ๆ มีความเห็นในระดับปานกลาง

ตาราง 8 คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของอาจารย์ต่อปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการ จำแนกตามคณะวิชาที่สังกัด

ข้อ ที่	ปัญหาการจัดทำผลงาน ทางวิชาการ	คณะวิชาที่สังกัด											
		ครุศาสตร์		วิทย์		มนุษยฯ		การจัดการ		เกษตรฯ		อุตสาหกรรมฯ	
		N = 113		N = 85		N = 91		N = 27		N = 9		N = 8	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1	ด้านภาระหน้าที่	2.99	.58	3.04	.47	3.00	.50	3.26	.52	3.33	.27	3.11	.5
2	ด้านนโยบายและการบริหาร	3.64	.67	3.41	.70	3.62	.72	3.65	.71	3.86	.86	3.52	.7
3	ด้านความสัมพันธ์ เพื่อนร่วมงาน	3.36	.77	3.04	.75	3.02	.69	3.41	.79	3.19	.66	3.15	.6
4	ด้านห้องสมุดและวัสดุอุปกรณ์	3.05	.90	3.14	.72	2.86	.77	3.19	.84	3.66	.93	3.29	.8
5	ด้านความพึงพอใจในการ ทำงาน	3.38	.86	3.13	.70	3.22	.68	3.27	.60	3.57	.91	3.30	.8

จากตาราง 8 พบว่า อาจารย์ในสังกัดคณะวิชาครุศาสตร์ คณะวิชามนุษยศาสตร์ คณะวิชาวิทยาการจัดการ และคณะวิชาเกษตรและอุตสาหกรรม มีความเห็นว่านโยบายและการบริหารเป็นปัญหาต่อการจัดทำผลงานทางวิชาการในระดับมาก (ข้อ 2) และเฉพาะอาจารย์ในสังกัดคณะวิชาเกษตรและอุตสาหกรรม มีความเห็นว่าห้องสมุดและวัสดุอุปกรณ์ (ข้อ 4) เป็นปัญหาในระดับมากต่อการจัดทำผลงานทางวิชาการ ส่วนปัญหาด้านอื่น ๆ อาจารย์ในทุกสังกัด คณะวิชามีความเห็นว่า เป็นปัญหาต่อการจัดทำผลงานทางวิชาการในระดับปานกลาง

ตาราง 9 คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของอาจารย์ต่อปัญหาการจัดทำ
ผลงานทางวิชาการด้านภาระหน้าที่ จำแนกตามคณะวิชาที่สังกัด

ข้อ ที่	ปัญหาการจัดทำผลงาน ทางวิชาการด้านภาระหน้าที่	คณะวิชาที่สังกัด											
		ครุศาสตร์		วิทยา		มนุษยฯ		การจัดการ		เกษตรฯ		อุตสาหกรรมฯ	
		N = 113		N = 85		N = 91		N = 27		N = 9		N = 8	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1	จำนวนชั่วโมงการสอน	3.11	.87	3.24	.77	3.25	.71	3.44	.80	2.89	1.17	3.25	.71
2	การใช้เวลาในการเตรียม การสอน	3.36	.90	3.53	.68	3.43	.73	3.67	.55	3.56	.73	3.63	.74
3	จำนวนนักศึกษาที่ต้อง ดูแลภาคเรียน	2.82	.98	2.38	.89	2.53	.95	3.48	.89	1.89	1.17	2.75	.89
4	การได้รับมอบหมายให้ทำงาน ด้านบริหารและการบริการ สังคม	3.32	1.10	3.51	.88	3.32	.93	3.67	.92	3.89	1.17	2.75	1.04
5	จำนวนรายวิชาที่สอนในแต่ละ ภาคเรียน	3.01	.93	3.27	.78	3.19	.89	3.19	.68	3.78	.83	3.13	.64
6	การเปลี่ยนวิชาสอนบ่อย ๆ	3.37	1.13	3.58	1.04	3.26	1.14	3.59	1.12	3.89	1.27	4.00	1.07
7	วิชาที่สอนไม่เหมาะสมกับ ความกดดันและความ สามารถ	2.35	.99	2.47	1.03	2.25	.95	2.30	.99	3.56	1.01	2.75	1.39

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ ที่	ปัญหาการจัดทํางาน ทางวิชาการตามภาระหน้าที่	คณะวิชาที่สังกัด											
		ครุศาสตร์		วิทย์		มนุษยฯ		การจัดการ		เกษตรฯ		อุตสาหกรรมฯ	
		N = 113		N = 85		N = 91		N = 27		N = 9		N = 8	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
8	งานอนุมัติรับมอบหมายให้ทำ ไม่เกือกลดงานวิชาการ	3.21	1.18	3.11	1.06	3.13	1.04	3.15	1.06	4.44	.73	3.50	1.41
9	อายุและสขภาพของร่างกาย เป็นอุปสรรคต่อภาระหน้าที่	2.74	1.04	2.60	1.06	2.81	1.01	2.59	1.12	2.56	1.13	3.00	1.07
10	ภารกิจการสอนพิเศษนอกเวลา (กศ.บป.)	2.58	1.20	2.73	1.04	2.84	1.15	3.56	.89	2.89	.60	2.38	.92

จากตาราง 9 พบว่า อาจารย์ในสังกัดคณะวิชาครุศาสตร์ มีความเห็นว่าปัญหาด้านภาระหน้าที่เกี่ยวกับวิชาที่สอนไม่เหมาะสมกับความถนัดและความรู้ ความสามารถ (ข้อ 7) เป็นปัญหาในระดับน้อย ส่วนสาระรายข้ออื่น ๆ เป็นปัญหาในระดับปานกลาง

อาจารย์ในสังกัดคณะวิชาวิทยาศาสตร์และคณะวิชามนุษย์ศาสตร์มีความเห็นว่าภาระหน้าที่ที่เป็นปัญหาในระดับน้อยต่อการจัดทํางานทางวิชาการของอาจารย์ ได้แก่ จำนวนนักศึกษาที่ต้องนิเทศแต่ละภาคเรียน (ข้อ 3) และวิชาที่สอนไม่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ (ข้อ 7) ส่วนข้ออื่น ๆ เป็นปัญหาในระดับปานกลาง

อาจารย์ในสังกัดคณะวิชาวิทยาการจัดการ มีความเห็นว่าสาระสำคัญด้านการะหน้าที่ที่เป็นปัญหาในระดับมากต่อการจัดทำผลงานทางวิชาการของอาจารย์ ได้แก่ การใช้เวลาในการเตรียมการสอน (ข้อ 2) การได้รับมอบหมายให้ทำงานด้านบริหารและการบริการสังคม (ข้อ 4) ส่วนวิชาที่สอนไม่เหมาะสมกับความถนัดและความรู้ความสามารถ อาจารย์มีความเห็นอยู่ในระดับน้อย ข้ออื่น ๆ เป็นปัญหาในระดับปานกลาง

อาจารย์ในสังกัดคณะวิชาเกษตรและอุตสาหกรรม มีความเห็นว่า การได้รับมอบหมายให้ทำงานด้านบริหารและบริการสังคม (ข้อ 4) จำนวนรายวิชาที่สอนในแต่ละภาคเรียน (ข้อ 5) การเปลี่ยนวิชาสอนบ่อย ๆ (ข้อ 6) และงานอื่นที่ได้รับมอบหมายให้ทำไม่เกื้อกูลต่องานวิชาการ (ข้อ 8) เป็นปัญหาในระดับมาก ส่วนจำนวนนักศึกษาที่ต้องนิเทศแต่ละภาคเรียน (ข้อ 3) และอายุและสุขภาพของร่างกายเป็นอุปสรรคต่อการะหน้าที่ (ข้อ 9) เป็นปัญหาในระดับน้อย ข้ออื่น ๆ อาจารย์มีความเห็นในระดับปานกลาง

อาจารย์ในสังกัดคณะอุตสาหกรรมศึกษา มีความเห็นว่า การใช้เวลาในการเตรียมการสอน (ข้อ 2) การเปลี่ยนวิชาสอนบ่อย ๆ (ข้อ 6) เป็นปัญหาในระดับมาก ส่วนภารกิจการสอนพิเศษ ภาคนอกเวลา (กศ.บป.) เป็นปัญหาในระดับน้อย ข้ออื่น ๆ อาจารย์มีความเห็นในระดับปานกลาง

ตาราง 10 คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของอาจารย์ต้อปัญหาการจัดทำ
ผลงานทางวิชาการ ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามคณะวิชาที่สังกัด

ข้อ ข้อที่	ปัญหาการจัดทำผลงาน ทางวิชาการด้านนโยบาย และการบริหาร	คณะวิชาที่สังกัด											
		ครุศาสตร์		วิทย์		มนุษย		การจัดการ		เกษตร		อุตสาหกรรม	
		N = 113		N = 85		N = 91		N = 27		N = 9		N = 8	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1	การส่งเสริมการจัดทำผลงาน ทางวิชาการไม่ทำอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง	3.71	.96	3.33	.89	3.57	.96	3.52	1.01	3.78	1.09	3.75	1.04
2	การส่งเสริมการจัดทำผลงาน ทางวิชาการไม่สัมพันธ์กับ การเรียนการสอน	3.24	1.04	3.22	.93	3.31	1.05	3.33	.92	3.44	.88	3.00	.93
3	ผู้บริหารไม่กำหนดแนวทางและ เร่งรัดการจัดทำผลงาน ทางวิชาการอย่างมีคุณค่าและ ก้าวหน้า	3.47	1.06	3.36	.94	3.36	1.09	3.44	.85	3.67	1.50	3.38	.92
4	ระบบการเลือกตั้งและแต่งตั้ง คณะผู้บริหารไม่โดยดลเอาผลงาน ทางวิชาการเป็นเกณฑ์	3.73	.98	3.38	1.06	3.73	1.05	3.67	1.11	3.89	1.05	3.38	1.30
5	นโยบายและการส่งเสริมงาน ด้านวิชาการไม่ชัดเจน	3.59	1.00	3.41	.95	3.58	.96	3.59	.89	3.67	1.05	3.26	1.17
6	วิทยาลัยให้งบประมาณในการ จัดทำผลงานทางวิชาการน้อย	3.71	1.15	3.42	1.05	3.53	1.08	3.63	1.18	4.33	.87	3.63	.92

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อที่	ปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการด้านนโยบายและการบริหาร	คณะวิชาหลังกวด											
		ครุศาสตร์		วิทย์		มนุษยฯ		การจัดการ		เกษตรฯ		อุตสาหกรรม	
		N = 113		N = 85		N = 91		N = 27		N = 9		N = 8	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
7	การพิจารณาความดีความชอบ ไม่ได้ถือเอาผลงานทางวิชาการ เป็นเกณฑ์	3.85	1.01	3.53	1.04	3.92	1.08	3.96	.94	4.33	.87	3.75	1.04
8	ขาดการประชาสัมพันธ์ผลงาน ทางวิชาการ ในกลุ่มวิทยาลัยครู	3.65	1.02	3.42	1.00	3.68	.95	3.85	.77	3.67	1.00	3.50	.93
9	ขาดการติดตามและการ ประเมินผลการจัดทำผลงาน ทางวิชาการ	3.65	.97	3.49	.95	3.73	.94	3.67	.78	3.89	1.05	3.63	1.06
10	ขาดการนำผลงานทางวิชาการ ของอาจารย์ ไปใช้ประโยชน์	3.84	.91	3.56	.97	3.93	.94	3.89	1.01	3.56	.53	4.00	1.07
11	นโยบายการบริหารไม่ก่อให้เกิด ความเป็นอิสระทางวิชาการ	3.64	1.06	3.36	.97	3.44	1.08	3.59	1.01	4.22	.97	3.50	1.33

จากตาราง 10 พบว่า อาจารย์ในสังกัดคณะวิชาครุศาสตร์ มีความเห็นว่าปัญหา
ด้านนโยบายและการบริหารซึ่งเป็นผลต่อการจัดทำผลงานทางวิชาการเกือบทุกรายข้อเป็นปัญหา
ในระดับมาก ยกเว้นในรายข้อที่เกี่ยวกับการส่งเสริมการจัดทำผลงานทางวิชาการไม่สัมพันธ์

กับการเรียนการสอน (ข้อ 3) และนโยบายการส่งเสริมงานด้านวิชาการไม่ชัดเจน (ข้อ 5) ซึ่งเป็นปัญหาในระดับปานกลาง

อาจารย์ในสังกัดคณะวิทยาศาสตร์มีความเห็นว่าปัญหาด้านนโยบายและการบริหาร ซึ่งเป็นผลต่อการจัดทำผลงานทางวิชาการทุกรายข้อเป็นปัญหาในระดับปานกลาง

อาจารย์ในสังกัดคณะศึกษามนุษยศาสตร์ มีความเห็นต่อปัญหาด้านนโยบายและการบริหาร ในระดับมาก ในสาระต่อไปนี้ ระบบการเลือกตั้งและแต่งตั้งคณะผู้บริหารไม่ได้ยึดเอาผลงานทางวิชาการเป็นเกณฑ์ (ข้อ 4) การพิจารณาความดีความชอบไม่ได้ถือเอาผลงานทางวิชาการเป็นเกณฑ์ (ข้อ 7) ขาดการประชาสัมพันธ์ผลงานทางวิชาการ (ข้อ 8) ขาดการติดตามและประเมินผลการจัดทำผลงานทางวิชาการ (ข้อ 9) และขาดการนำผลงานทางวิชาการของอาจารย์ไปใช้ประโยชน์ (ข้อ 10) ส่วนข้ออื่น ๆ อาจารย์มีความเห็นในระดับปานกลาง

อาจารย์ในสังกัดคณะวิชาวิทยาการจัดการจัดการมีความเห็นว่า ระบบการเลือกตั้งและแต่งตั้งคณะผู้บริหารไม่ได้ยึดเอาผลงานทางวิชาการเป็นเกณฑ์ (ข้อ 4) วิทยาลัยให้งบประมาณในการจัดทำผลงานทางวิชาการน้อย (ข้อ 6) การพิจารณาความดีความชอบไม่ได้ถือเอาผลงานทางวิชาการเป็นเกณฑ์ (ข้อ 7) ขาดการประชาสัมพันธ์ผลงานทางวิชาการในกลุ่มวิทยาลัยครู (ข้อ 8) ขาดการติดตามและการประเมินผลการจัดทำผลงานทางวิชาการ (ข้อ 9) และขาดการนำผลงานทางวิชาการไปใช้ประโยชน์ (ข้อ 10) เป็นปัญหาในระดับมาก ส่วนข้ออื่น ๆ เป็นปัญหาในระดับปานกลาง

อาจารย์ในสังกัดคณะวิชาเกษตรและอุตสาหกรรม มีความเห็นว่าปัญหาด้านนโยบายและการบริหาร ซึ่งเป็นผลต่อการจัดทำผลงานทางวิชาการเกือบทุกรายข้อเป็นปัญหาในระดับมาก ยกเว้นในรายข้อ การส่งเสริมการจัดทำผลงานทางวิชาการ ไม่สัมพันธ์กับการเรียนการสอน (ข้อ 2) ขาดการนำผลงานทางวิชาการไปใช้ประโยชน์ (ข้อ 10) เป็นปัญหาในระดับปานกลาง

อาจารย์ในสังกัดคณะวิชาอุตสาหกรรมศึกษา มีความเห็นว่าวิทยาลัยให้งบประมาณในการจัดทำผลงานทางวิชาการน้อย (ข้อ 6) การพิจารณาความดีความชอบไม่ได้ คือเอาผลงานทางวิชาการเป็นเกณฑ์ (ข้อ 7) ขาดการติดตามและการประเมินผลการจัดทำผลงานทางวิชาการ (ข้อ 9) และขาดการนำผลงานทางวิชาการไปใช้ประโยชน์ (ข้อ 10) เป็นปัญหาในระดับมาก ส่วนข้ออื่น ๆ อาจารย์มีความเห็นในระดับปานกลาง

ตาราง 11 คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของอาจารย์ต่อปัญหาการจัดทำ
ผลงานทางวิชาการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามคณะวิชาที่สังกัด

ข้อที่	ปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	คณะวิชาที่สังกัด											
		ครุศาสตร์		วิทย์		มนุษยฯ		การจัดการ		เกษตรฯ		อุตสาหกรรม	
		N = 113		N = 85		N = 91		N = 27		N = 9		N = 8	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1	ขาดเพื่อนร่วมงานที่มีความรู้ ในการวิจัยและการจัดทำผลงาน ทางวิชาการ	3.31	1.12	3.06	.99	3.13	1.09	3.22	1.05	3.00	.71	2.63	.7
2	ขาดการแลกเปลี่ยนความรู้ทาง วิชาการกับเพื่อนร่วมงาน	3.45	1.15	3.21	.98	3.12	.99	3.33	1.11	3.11	.78	3.25	1.0
3	ขาดความร่วมมือจากเพื่อน ร่วมงานในการช่วยแบ่งเบา ภาระการสอน	3.35	1.04	3.15	.97	3.11	1.07	3.33	1.14	3.44	1.13	2.88	1.3
4	ไม่มีการศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ ทำความเข้าใจและร่วมกัน อภิปรายถึงธรรมชาติ บทบาท เป้าหมายและหน้าที่อย่างลึกซึ้ง	3.58	1.00	3.31	1.04	3.25	.90	3.52	1.05	3.22	.83	3.75	1.2
5	เพื่อนร่วมงานไม่กระตือรือร้น ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ	3.40	1.03	3.25	.96	3.03	.99	3.41	.93	3.00	.87	3.13	.9

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	ปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	คณะวิชาที่สังกัด											
		ครุศาสตร์		วิทย์		มนุษยฯ		การจัดการ		เกษตรฯ		อุตสาหกรรม	
		N = 113		N = 85		N = 91		N = 27		N = 9		N = 8	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
6	ไม่มีการใช้ระบบผสมความรูและประสบการณ์ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน	3.61	.97	3.16	.90	3.40	1.10	3.70	.87	3.00	1.22	3.38	1.00
7	ระบบการเลือกตั้งหัวหน้าภาควิชาและผู้บริหารทำให้เกิดความแตกแยกระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.04	1.21	2.61	1.01	2.43	1.06	3.30	1.20	3.00	1.22	2.88	1.00
8	ไม่มีการสร้างเสริมความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.32	1.11	2.91	1.11	2.80	.98	3.44	1.05	3.11	1.05	3.25	1.00
9	ไม่ใช้เวลาที่จะไปพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน	3.06	1.04	2.76	1.03	2.75	.98	3.26	.98	3.44	1.13	3.00	1.00
10	เพื่อนร่วมงานต่างจัดทำผลงานทางวิชาของตนเอง โดยไม่มีการปรึกษาร่วมกัน	3.48	1.13	3.00	1.20	3.16	.99	3.56	.93	3.56	.73	3.38	1.00

จากตาราง 11 พบว่า อาจารย์ในสังกัดคณะวิทยาศาสตร์ มีความเห็นว่า ปัญหาด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นผลต่อการจัดทำผลงานทางวิชาการเกือบทุกรายข้อเป็นปัญหาในระดับปานกลาง ยกเว้นไม่มีการใช้ระบบผู้มีความรู้และประสบการณ์ช่วยเหลือผู้เริ่มต้น อาจารย์มีความเห็นว่าเป็นปัญหามาก

อาจารย์ในสังกัดคณะวิชาวิทยาศาสตร์ และคณะวิชาเกษตรและอุตสาหกรรม เห็นว่า ทุกรายข้อเป็นปัญหาต่อการจัดทำผลงานทางวิชาการในระดับปานกลาง

อาจารย์ในสังกัดคณะวิชามนุษยศาสตร์ เห็นว่าระบบการเลือกตั้งหัวหน้าภาค หัวหน้าคณะวิชาและผู้บริหารทำให้เกิดความแตกแยกระหว่างเพื่อนร่วมงาน (ข้อ 7) เป็นปัญหาในระดับน้อย ส่วนข้ออื่น ๆ เป็นปัญหาในระดับปานกลาง

อาจารย์ในสังกัดคณะวิชาวิทยาการจัดการ เห็นว่า ไม่มีการใช้ระบบผู้มีความรู้และประสบการณ์ช่วยเหลือผู้เริ่มต้น (ข้อ 6) เป็นปัญหาในระดับมาก ส่วนรายข้ออื่น อาจารย์มีความเห็นในระดับปานกลาง

อาจารย์ในสังกัดคณะวิชาเกษตรและอุตสาหกรรม เห็นว่า ทุกรายข้อเป็นปัญหาในระดับปานกลาง

อาจารย์ในสังกัดคณะวิชาอุตสาหกรรมศึกษา เห็นว่าไม่มีการศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ทำความเข้าใจและร่วมกันอภิปรายถึงธรรมชาติ บทบาท เป้าหมาย และหน้าที่อย่างลึกซึ้ง (ข้อ 4) เป็นปัญหาในระดับมาก ส่วนข้ออื่น ๆ อาจารย์มีความเห็นว่าเป็นปัญหาในระดับปานกลาง

ตาราง 12 คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของอาจารย์ต่อปัญหาการจัดทำ
ผลงานทางวิชาการ ด้านห้องสมุดและวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตามคณะวิชาที่สังกัด

ข้อ	ปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการ ด้านห้องสมุดและวัสดุอุปกรณ์	คณะวิชาที่สังกัด											
		ครุศาสตร์		วิทย์		มนุษย		การจัดการ		เกษตรฯ		อุตสาหกรรม	
		N = 113		N = 85		N = 91		N = 27		N = 9		N = 8	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1	จำนวนหนังสือและเอกสารตำรา ในห้องสมุด	3.27	1.19	3.52	1.01	3.08	1.09	3.37	1.15	3.44	1.42	4.00	1.00
2	จำนวนเจ้าหน้าที่ช่วยคนคว้า และให้ขอมูล	3.05	1.19	3.26	1.03	2.87	1.12	3.11	1.25	3.25	3.56	1.13	1.00
3	จำนวนห้อง เฉพาะสำหรับ อาจารย์ ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	3.07	1.31	3.16	1.16	2.77	1.15	3.22	1.40	4.00	1.22	3.63	1.00
4	มีการรวบรวมผลงานทาง วิชาการไว้ในห้องสมุดของ แต่ละวิทยาลัยครูเพื่อใช้ในการ ศึกษาค้นคว้าและเป็นตัวอย่าง	3.17	1.22	3.02	1.08	2.80	1.13	3.04	.94	3.89	1.27	3.38	1.00
5	ความสะดวกในการจัดพิมพ์ ผลงานทางวิชาการ	3.09	1.31	3.22	1.26	2.99	1.28	3.00	1.11	4.00	1.22	3.25	1.00
6	ระบบการค้นหาค้นหาหนังสือของ ห้องสมุดไม่ทันสมัย	3.19	1.11	3.31	.91	2.84	1.07	3.30	.99	3.89	.93	3.25	1.00

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อที่	ปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	คณะวิชาทาสกต											
		ครุศาสตร์		วิทยา		มนุษย		การจัดการ		เกษตร		อุตสาหกรรม	
		N = 113	N = 85	N = 91	N = 27	N = 9	N = 8						
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
7	การบริการช่วยคนของเจ้าหน้าที่ห้องสมุด	2.94	1.14	3.16	.94	2.93	1.04	3.30	.99	3.67	1.32	3.38	1.0
8	ศูนย์การจัดจำหน่ายผลงานทางวิชาการ	2.89	1.32	2.92	1.08	2.65	1.18	3.30	.87	3.56	1.01	3.13	1.0
9	บริการแนะนำการเขียนเอกสารอ้างอิงและการเขียนบรรณานุกรมที่ถูกต้อง	2.96	1.12	2.94	.92	2.84	1.10	3.11	.97	3.00	.87	3.00	1.0
10	ช่วงเวลาเปิด - ปิด ห้องสมุด	2.86	1.09	2.89	.90	2.87	1.01	3.15	.77	3.56	1.33	2.50	1.0

จากตาราง 12 พบว่า อาจารย์ในสังกัดคณะวิทยาศาสตร์ คณะวิชาวิทยาศาสตร์ คณะวิชามนุษยศาสตร์ และคณะวิชาวิทยาการจัดการ มีความเห็นว่าปัญหาห้องสมุดและวัสดุอุปกรณ์ ซึ่งเป็นผลต่อการจัดทำผลงานทางวิชาการทุกรายข้อเป็นปัญหาในระดับปานกลาง

อาจารย์ในสังกัดคณะวิชาเกษตรและอุตสาหกรรม เห็นว่า จำนวนห้องเฉพาะสำหรับอาจารย์ใช้ในการศึกษาค้นคว้า (ข้อ 3) มีการรวบรวมผลงานทางวิชาการไว้ในห้องสมุดของแต่ละวิทยาลัยครูเพื่อให้ใช้ในการศึกษาค้นคว้าและเป็นตัวอย่าง (ข้อ 4) ความสะดวกในการจัดพิมพ์

ผลงานทางวิชาการ (ข้อ 5) ระบบการค้นหาหนังสือของห้องสมุดไม่ทันสมัย (ข้อ 6) การบริการ
ช่วยค้นของเจ้าหน้าที่ห้องสมุด (ข้อ 7) เป็นปัญหาในระดับมาก ส่วนรายข้ออื่น ๆ อาจารย์มี
ความเห็นในระดับปานกลาง

อาจารย์ในสังกัดคณะวิชาอุตสาหกรรมศึกษา เห็นว่า จำนวนหนังสือและเอกสารตำรา
ที่ทันสมัย (ข้อ 1) และจำนวนห้องเฉพาะสำหรับอาจารย์ใช้ในการศึกษาค้นคว้า (ข้อ 3)
เป็นปัญหาในระดับมาก ส่วนช่วงเวลาเปิด - ปิด ห้องสมุด (ข้อ 10) อาจารย์เห็นว่าเป็นปัญหา
ในระดับน้อยข้ออื่น ๆ เป็นปัญหาในระดับปานกลาง



ตาราง 13 คะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของอาจารย์ต่องานการจัดทำ
ผลงานทางวิชาการ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามคณะวิชาที่สังกัด

ข้อ ข้อ	ปัญหาการจัดทำผลงาน ทางวิชาการ ด้านความ พึงพอใจในการทำงาน	คณะวิชาที่สังกัด											
		ครุศาสตร์		วิทย์		มนุษยฯ		การจัดการ		เกษตรฯ		อุตสาหกรรม	
		N = 113		N = 85		N = 91		N = 27		N = 9		N = 8	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.
1	ขาดแรงจูงใจจากผู้บริหาร	3.43	1.21	3.14	1.00	3.13	1.18	3.37	.93	3.33	1.66	3.50	1.
2	การจัดทำผลงานทางวิชาการ ไม่สอดคล้องกับการพิจารณาความดี												
	ความชอบ	3.67	1.11	3.16	1.10	3.56	1.09	3.33	1.11	3.89	1.69	3.13	1.
3	การจัดทำผลงานทางวิชาการ เป็นความก้าวหน้าของบุคคล												
	มากกว่าความก้าวหน้าทาง วิชาการ	3.88	1.09	3.58	1.14	3.74	.92	3.85	.91	3.56	1.01	4.00	.
4	คำตอบแทนจากการเขียนผลงาน												
	ไม่คุ้มค่าการลงทุน	3.55	1.11	3.14	1.14	3.25	1.13	3.33	1.00	4.00	1.22	2.75	1.
5	ไม่เห็นความสำคัญของการจัดทำ												
	ผลงานทางวิชาการ	3.02	1.20	2.89	1.11	2.81	1.01	2.93	1.07	3.67	1.41	2.38	1.
6	ขาดความกระตือรือร้นและ												
	ความมุ่งมั่นที่จะจัดทำผลงาน												
	ทางวิชาการ	3.37	1.10	3.29	.92	3.25	.94	3.30	.67	3.22	1.20	3.38	.

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อที่	ปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	คณะวิชาที่สังกัด											
		ครุศาสตร์		วิทย์		มนุษยศาสตร์		การจัดการ		เกษตร		อุตสาหกรรม	
		N = 113		N = 85		N = 91		N = 27		N = 9		N = 8	
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
7	ความสำเร็จของการจัดทำผลงานทางวิชาการ ไม่ทำใหม่ โอกาสได้รับผิดชอบงานที่สำคัญเพิ่มขึ้น	3.41	1.10	3.18	1.05	3.26	.96	3.33	.78	3.67	1.12	3.75	.8
8	การจัดทำผลงานทางวิชาการ ไม่ได้ทำใหม่ โอกาสก้าวหน้าในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ	3.27	1.17	3.06	1.00	3.16	1.02	3.19	.83	4.22	.97	3.13	1.3
9	ความสำเร็จของการจัดทำผลงานทางวิชาการ ไม่ได้ช่วย ใหม่บรรลเป้าหมายในการปฏิบัติงาน	3.29	1.21	3.16	.97	3.21	.96	3.19	.88	3.78	1.30	3.25	.8
10	การจัดทำผลงานทางวิชาการ ไม่ได้สร้าง เกียรติยศชื่อเสียง	2.89	1.29	2.72	1.10	2.78	1.09	2.89	.80	2.33	.71	2.75	1.0

จากตาราง 13 พบว่า อาจารย์ในสังกัดคณะวิชาครุศาสตร์ มีความเห็นว่า ปัญหาด้านความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัญหาต่อการจัดทำผลงานทางวิชาการในระดับมาก ได้แก่ การจัดทำผลงานทางวิชาการไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ (ข้อ 2) การจัดทำผลงานทางวิชาการเป็นความก้าวหน้าของบุคคลมากกว่าความก้าวหน้าทางวิชาการ (ข้อ 3) ส่วนข้ออื่น ๆ อาจารย์มีความเห็นในระดับปานกลาง

อาจารย์ในสังกัดคณะวิชาวิทยาศาสตร์ เห็นว่าทุกรายข้อ เป็นปัญหาต่อการจัดทำผลงานทางวิชาการในระดับปานกลาง

อาจารย์ในสังกัดคณะวิชามนุษยศาสตร์ และคณะวิชาวิทยาการจัดการ เห็นว่า การจัดทำผลงานทางวิชาการเป็นความก้าวหน้าของบุคคลมากกว่าความก้าวหน้าทางวิชาการ (ข้อ 3) เป็นปัญหาในระดับมาก ส่วนข้ออื่น ๆ อาจารย์มีความเห็นในระดับปานกลาง

อาจารย์ในสังกัดคณะวิชาเกษตรและอุตสาหกรรม เห็นว่าการจัดทำผลงานทางวิชาการไม่ได้สร้างเกียรติยศชื่อเสียง (ข้อ 10) เป็นปัญหาในระดับน้อย ส่วนการขาดแรงจูงใจจากผู้บริหาร (ข้อ 1) การจัดทำผลงานทางวิชาการเป็นความก้าวหน้าของบุคคลมากกว่าความก้าวหน้าทางวิชาการ (ข้อ 3) และขาดความกระตือรือร้นและความมุ่งมั่นที่จะจัดทำผลงานทางวิชาการ (ข้อ 6) เป็นปัญหาในระดับปานกลาง ข้ออื่น ๆ นอกจากนั้นเป็นปัญหาในระดับมาก

อาจารย์ในสังกัดคณะวิชาอุตสาหกรรมศึกษา เห็นว่า การจัดทำผลงานทางวิชาการเป็นความก้าวหน้าของบุคคลมากกว่าความก้าวหน้าทางวิชาการ (ข้อ 3) และความสำเร็จของการจัดทำผลงานทางวิชาการไม่ทำให้มีโอกาสได้รับนิยชอบงานที่สำคัญเพิ่มขึ้น (ข้อ 7) เป็นปัญหาในระดับมากส่วนข้ออื่น ๆ อาจารย์มีความเห็นในระดับปานกลาง

ตอนที่ 2 เสนอผลข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับแนวทางแก้ปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการ
ของอาจารย์ในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ ได้ผลดังแสดงในตาราง 14 - 23

ตาราง 14 ความถี่และร้อยละของอาจารย์ที่เสนอแนวทางแก้ปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการ
ด้านภาระหน้าที่ จำแนกตามกลุ่มรวมและกลุ่มระดับเงินเดือน

ข้อที่	แนวทางแก้ปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการ ด้านภาระหน้าที่	กลุ่มรวม		ระดับเงินเดือน			
				ต่ำกว่าระดับ 6		ตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป	
		N = 333		N = 55		N = 278	
		f	%	n	%	n	%
1	อนุญาตให้ลาเพื่อจัดทำผลงานทางวิชาการไม่เกิน 1 ปี	161	48.3	24	43.6	137	49.0
2	จัดวันปลอดจากการสอนสัปดาห์ละ 2 วัน เพื่อมีเวลาในการจัดทำผลงานทางวิชาการ	58	17.4	12	21.8	46	16.5
3	ลดชั่วโมงการสอนของอาจารย์เพื่อมีเวลาในการจัดทำผลงานทางวิชาการ โดยให้สอนไม่เกินสัปดาห์ละ 6 ชั่วโมง	51	15.3	10	18.2	41	14.7

ตาราง 15 ความถี่และร้อยละของอาจารย์ที่เสนอแนวทางแก้ปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการ
ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามกลุ่มรวมและกลุ่มระดับเงินเดือน

ข้อที่	แนวทางแก้ปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการ ด้านนโยบายและการบริหาร	กลุ่มรวม		ระดับเงินเดือน			
				ต่ำกว่าระดับ 6		ตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป	
		N = 333		N = 55		N = 278	
		f	%	f	%	f	%
1	สนับสนุนให้มีการฝึกอบรมทางวิชาการเพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำผลงานทางวิชาการ	70	21.0	15	27.3	55	19.8
2	จัดให้มีกองทุนสนับสนุนการจัดทำผลงานทางวิชาการของอาจารย์	62	18.6	7	12.7	55	19.8
3	ใช้ผลงานทางวิชาการเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ	57	17.1	9	16.4	48	17.3
4	ตั้งคณะกรรมการวิชาการเพื่อให้ความแนะนำปรึกษาอาจารย์ที่จัดทำผลงานทางวิชาการ	54	16.2	9	16.4	45	16.2
5	จัดให้มีหน่วยงานสำหรับดำเนินการพิมพ์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการของอาจารย์ในแต่ละวิทยาลัย	68	20.4	11	20.0	57	20.5
6	อื่น ๆ	7	2.1	-	-	7	2.5
	ไม่ตอบ	15	4.5	4	7.3	11	3.9

จากตาราง 15 พบว่า อาจารย์โดยรวมได้เสนอแนวทางการแก้ปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการด้านนโยบายและการบริหาร ซึ่งอาจารย์ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ 3 อันดับแรกตามลำดับดังนี้ สนับสนุนให้มีการฝึกอบรมทางวิชาการ (ข้อ 1) จัดให้มีหน่วยงานสำหรับดำเนินการพิมพ์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ (ข้อ 5) และจัดให้มีกองทุนสนับสนุนการจัดทำผลงานทางวิชาการ (ข้อ 2)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มตามระดับเงินเดือน พบว่า อาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่าระดับ 6 โดยส่วนใหญ่เห็นว่าการสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมทางวิชาการ (ข้อ 1) น่าจะเป็นแนวทางการแก้ปัญหาที่สำคัญเป็นอันดับแรก ส่วนอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไปส่วนใหญ่เห็นว่าการจัดให้มีหน่วยงานสำหรับดำเนินการพิมพ์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ (ข้อ 5) น่าจะเป็นแนวทางการแก้ปัญหาที่สำคัญเป็นอันดับแรก

ตาราง 16 ความถี่และร้อยละของอาจารย์ที่เสนอแนวทางแก้ปัญหาการจัดทบทวนทางวิชาการ
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามกลุ่มรวมและกลุ่มระดับเงินเดือน

ข้อที่	แนวทางแก้ปัญหาการจัดทบทวนทางวิชาการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	กลุ่มรวม		ระดับเงินเดือน			
				ต่ำกว่าระดับ 6		ตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป	
		N = 333		N = 55		N = 278	
		f	%	f	%	f	%
1	จัดให้มีการเสวนาการจัดทบทวนทางวิชาการอย่างไม่เป็นทางการระหว่างคณาจารย์ในภาควิชาหรือคณะวิชาโดยสม่ำเสมอ	77	23.1	16	29.1	61	21.9
2	จัดอาจารย์ในภาควิชาเดียวกันเพื่อช่วยแบ่งเบาภาระการสอนให้กับอาจารย์ซึ่งอยู่ในระหว่างการจัดทบทวนทางวิชาการ	62	18.6	11	20.0	51	18.3
3	แต่งตั้งผู้ปฏิบัติงานทางวิชาการดีเด่นเป็นที่ปรึกษาในการจัดทบทวนทางวิชาการ	88	26.4	17	30.9	71	25.5

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อที่	แนวทางแก้ปัญหาการจัดการจัดทำผลงานทางวิชาการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	กลุ่มรวม		ระดับเงินเดือน			
				ต่ำกว่าระดับ 6		ตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป	
		N = 333		N = 55		N = 278	
		f	%	f	%	f	%
4	จัดตั้งคณะกรรมการเพื่ออ่านผลงานทางวิชาการเป็นเบื้องต้น ก่อนส่งผลงานทางวิชาการไปยัง ก.ค.	86	25.8	10	18.2	76	27.3
5	อื่น ๆ	3	.9	-	-	3	1.1
	ไม่ตอบ	17	5.2	1	1.8	16	2.3

จากตาราง 16 พบว่า อาจารย์ โดยกลุ่มรวมได้เสนอแนวทางแก้ปัญหาการจัดการผลงานทางวิชาการด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งอาจารย์ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ 3 อันดับแรก ตามลำดับดังนี้ แต่งตั้งผู้ผลงานทางวิชาการดีเด่นเป็นที่ปรึกษา (ข้อ 3) จัดตั้งคณะกรรมการอ่านผลงานทางวิชาการเป็นเบื้องต้น (ข้อ 4) และจัดให้มีการเสวนาการจัดการผลงานทางวิชาการ (ข้อ 1)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มตามระดับเงินเดือน พบว่า อาจารย์ที่ระดับเงินเดือนต่ำกว่าระดับ 6 โดยส่วนใหญ่เห็นว่า การแต่งตั้งผู้ผลงานทางวิชาการดีเด่นเป็นที่ปรึกษา (ข้อ 3) น่าจะเป็นแนวทางการแก้ปัญหาที่สำคัญเป็นอันดับแรก ส่วนอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป ส่วนใหญ่เห็นว่า การจัดตั้งคณะกรรมการเพื่ออ่านผลงานทางวิชาการเป็นเบื้องต้น (ข้อ 4) น่าจะเป็นแนวทางการแก้ปัญหาที่สำคัญเป็นอันดับแรก

ตาราง 17 ความถี่และร้อยละของอาจารย์ที่เสนอแนวทางแก้ปัญหาการจัดทํางานทางวิชาการ
ด้านห้องสมุดและวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตามกลุ่มรวมและกลุ่มระดับเงินเดือน

ข้อที่	แนวทางแก้ปัญหาการจัดทํางานทางวิชาการ ด้านห้องสมุดและวัสดุอุปกรณ์	กลุ่มรวม		ระดับเงินเดือน			
				ต่ำกว่าระดับ 6		ตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป	
		N = 333		N = 55		N = 278	
		f	%	f	%	f	%
1	มีห้องสำหรับศึกษาค้นคว้าของอาจารย์โดยเฉพาะ ในห้องสมุดของวิทยาลัยครู	76	22.8	10	18.2	66	23.7
2	มีห้อง เก็บและรวบรวมผลงานทางวิชาการทุกประเภทไว้ในห้องสมุดแต่ละวิทยาลัยครู เพื่อให้อาจารย์ใช้เป็นแบบอย่าง	92	27.6	13	23.6	79	28.4
3	อนุญาตให้อาจารย์ผู้อยู่ในระหว่างการจัดทํางานทางวิชาการสามารถเลือกซื้อหนังสือเข้าห้องสมุดได้ตามความต้องการ	62	18.6	15	27.3	47	16.9
4	จัดให้มีเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ สำหรับการจดทํางานทางวิชาการ เช่น เครื่องพิมพ์ดีดไฟฟ้า เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นต้น	88	26.4	16	29.1	72	25.9
5	อื่น ๆ	4	1.2	1	1.8	3	1.1
	ไม่ตอบ	11	3.3	-	-	11	4.0

จากตาราง 17 พบว่า อาจารย์โดยกลุ่มรวมได้เสนอแนวทางแก้ไขปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการด้านห้องสมุด และวัสดุอุปกรณ์ ซึ่งอาจารย์ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ 3 อันดับแรกตามลำดับดังนี้ มีห้องเก็บและรวบรวมผลงานทางวิชาการทุกประเภทไว้ในห้องสมุดแต่ละวิทยาลัยครู (ข้อ 2) จัดให้มีเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ สำหรับการจัดทำผลงานทางวิชาการ (ข้อ 4) และมีห้องสำหรับศึกษาค้นคว้าของอาจารย์โดยเฉพาะ (ข้อ 1)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มตามระดับเงินเดือน พบว่า อาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่าระดับ 6 โดยส่วนใหญ่เห็นว่า ควรจัดให้มีเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ สำหรับการจัดทำผลงานทางวิชาการ (ข้อ 4) น่าจะเป็นแนวทางแก้ไขที่สำคัญเป็นอันดับแรก ส่วนอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป เห็นว่า ควรมีห้องเก็บและรวบรวมผลงานทางวิชาการทุกประเภทไว้ในห้องสมุดแต่ละวิทยาลัยครู (ข้อ 2) น่าจะเป็นแนวทางแก้ไขที่สำคัญเป็นอันดับแรก

ตาราง 18 ความถี่และร้อยละของอาจารย์ที่เสนอแนวทางแก้ปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการด้านความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามกลุ่มรวมและกลุ่มระดับเงินเดือน

ข้อที่	แนวทางแก้ปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	กลุ่มรวม		ระดับเงินเดือน			
				ต่ำกว่าระดับ 6		ตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป	
		N = 333		N = 55		N = 278	
		f	%	f	%	f	%
1	จัดทำฉับัญญัติเพิ่มมอบให้แก่อาจารย์ผู้ ผลงานทางวิชาการ	12	3.6	4	7.3	8	2.9
2	ใช้ผลงานทางวิชาการเป็นเกณฑ์หนึ่ง ในการพิจารณาความดีความชอบพิเศษ	68	20.4	11	20.0	57	20.5
3	จัดทำเข็มวิทยฐานะ เชิดชูเกียรติ ให้แก่อาจารย์ผู้ผลงานทางวิชาการ	9	2.7	3	5.5	6	2.2
4	กำหนดให้ผลงานทางวิชาการเป็น คุณสมบัติหนึ่งสำหรับการกำหนดตำแหน่ง ผู้ทำหน้าที่บริหาร	63	18.9	14	25.5	49	17.6
5	กำหนดให้เงินเดือนเพิ่มพิเศษแก่อาจารย์ ผู้ตำแหน่งทางวิชาการ	155	46.5	20	36.4	135	48.6
6	อื่น ๆ	8	2.4	-	-	8	2.9
	ไม่ตอบ	18	5.4	3	5.3	15	5.3

จากตาราง 18 พบว่า อาจารย์โดยกลุ่มได้เสนอแนวทางแก้ปัญหา การจัดทําผลงานทางวิชาการด้านความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งอาจารย์ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญ 3 อันดับแรกตามลำดับดังนี้ กำหนดให้มีเงินเพิ่มพิเศษแก่อาจารย์ผู้มีตำแหน่งทางวิชาการ (ข้อ 5) ใช้ผลงานทางวิชาการเป็นเกณฑ์หนึ่งในการพิจารณาความดีความชอบ (ข้อ 2) และกำหนดให้ผลงานทางวิชาการเป็นคุณสมบัติหนึ่งสำหรับการกำหนดตำแหน่งผู้ทํานหน้าที่บริหาร (ข้อ 4)

เมื่อพิจารณาเป็นรายกลุ่มตามระดับเงินเดือน พบว่า อาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่าระดับ 6 และอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป มีความเห็นพ้องกันว่า กำหนดให้มีเงินเพิ่มพิเศษแก่อาจารย์ผู้มีตำแหน่งทางวิชาการ (ข้อ 5) น่าจะเป็นแนวทางการแก้ปัญหาที่สำคัญเป็นอันดับแรก



ตาราง 19 ความถี่และร้อยละอาจารย์ที่เสนอแนวทางแก้ปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการ
ด้านการหน้าที่ จำแนกตามคณะวิชาที่สังกัด

ข้อ	แนวทางแก้ปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการ ด้านการหน้าที่	คณะวิชาสังกัด											
		ครุศาสตร์		วิทยาศาสตร์		มนุษยศาสตร์		การจัดการ		เกษตร		อุตสาหกรรม	
		N = 113		N = 85		N = 91		N = 27		N = 9		N = 8	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	อนุญาตให้ลาเพื่อจัดทำผลงานทางวิชาการไม่เกิน 1 ปี	55	48.7	36	42.4	51	56.0	10	37.0	6	66.7	3	37.5
2	จัดวัดผลจากการสอนสัปดาห์ละ 2 วัน เพื่อมีเวลาในการจัดทำผลงานทางวิชาการ	22	19.5	11	12.9	16	17.6	5	18.5	2	22.2	2	25.0
3	ลดชั่วโมงการสอนของอาจารย์เพื่อมีเวลาในการจัดทำผลงานทางวิชาการ โดยให้สอนไม่เกินสัปดาห์ละ 6 ชั่วโมง	15	13.3	15	17.6	10	11.0	8	29.6	1	11.1	2	25.0
4	ให้อาจารย์ขอจัดทำผลงานทางวิชาการสอนไม่เกินภาคเรียนละ 1 รายวิชา	15	13.3	14	16.5	9	9.9	1	3.1	-	-	1	12.5
5	อื่น ๆ (ระบุ)	2	1.8	4	4.7	-	-	2	7.4	-	-	-	-
	ไม่ตอบ	4	3.5	5	5.9	5	5.5	1	3.7	-	-	-	-

จากตาราง 19 พบว่า อาจารย์ในสังกัดทุกคณะวิชาส่วนใหญ่มีความเห็นพ้องกันว่า การอนุญาตให้ลาเพื่อการจัดทำผลงานทางวิชาการไม่เกิน 1 ปี (ข้อ 1) น่าจะเป็นแนวทางการแก้ปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการด้านภาระหน้าที่ที่สำคัญเป็นอันดับแรก



ตาราง 20 ความถี่และร้อยละของอาจารย์ที่เสนอแนวทางแก้ปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการ
ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามคณะวิชาที่สังกัด

ข้อที่	แนวทางแก้ปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการ ด้านนโยบายและการบริหาร	คณะวิชาที่สังกัด											
		ครุศาสตร์		วิทยาศาสตร์		มนุษยศาสตร์		การจัดการ		เกษตร		อุตสาหกรรม	
		N = 113		N = 85		N = 91		N = 27		N = 9		N = 8	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	สนับสนุนให้มีการฝึกอบรมทางวิชาการ เพื่อเป็นแนวทาง ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ	27	23.9	11	12.9	19	20.9	10	37.0	1	11.1	2	25.0
2	จัดให้มีการแข่งขันผลงานทางวิชาการของอาจารย์	20	17.7	14	16.5	20	22.0	4	14.8	1	11.1	3	37.5
3	ใช้ผลงานทางวิชาการเป็นเกณฑ์ ในการพิจารณาความดีความชอบ	24	21.2	10	11.8	17	18.7	1	3.7	5	55.6	-	-
4	ตั้งคณะกรรมการวิชาการ เพื่อ ให้ คำนวณนำปริญญาดุษฎีบัณฑิต	18	15.9	16	18.8	14	15.4	5	18.5	-	-	1	12.5
5	จัดให้มีหน่วยงานสำหรับดำเนินการ พิมพ์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการของ อาจารย์ ในแต่ละวิทยาลัย	19	16.8	24	28.2	17	18.7	6	22.2	1	11.1	1	12.5
6	อื่น ๆ	2	1.8	1	1.2	3	3.3	1	3.7	-	-	-	-
	ไม่ตอบ	3	2.7	9	10.6	1	1.1	-	-	1	11.1	1	12.5

จากตาราง 20 พบว่า อาจารย์ในสังกัดคณะวิทยาศาสตร์และคณะวิชาวิทยาการจัดการ ส่วนใหญ่มีความเห็นพ้องกันว่า การจัดฝึกอบรมเพื่อการจัดทําผลงานทางวิชาการ (ข้อ 1) น่าจะเป็นแนวทางการแก้ปัญหาการจัดทําผลงานทางวิชาการด้านนโยบายและการบริหารที่สำคัญเป็นอันดับแรก

อาจารย์ในสังกัดคณะวิชามนุษยศาสตร์และคณะวิชาอุตสาหกรรมศึกษา ส่วนใหญ่มีความเห็นพ้องกันว่า การจัดให้มีกองทุนสนับสนุน (ข้อ 2) น่าจะเป็นแนวทางแก้ปัญหาที่สำคัญเป็นอันดับแรก

อาจารย์ในสังกัดคณะวิชาวิทยาศาสตร์ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกกับการมีหน่วยงานเพื่อเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ (ข้อ 5) และอาจารย์ในสังกัดคณะวิชาเกษตรและอุตสาหกรรม ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกกับการใช้ผลงานทางวิชาการเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ (ข้อ 3)

ตาราง 21 ความถี่และร้อยละของอาจารย์ที่เสนอแนวทางแก้ปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการ
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามคณะวิชาที่สังกัด

ข้อ ข้อที่	แนวทางแก้ปัญหาการจัดทำผลงาน ทางวิชาการ ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	คณะวิชาที่สังกัด										
		ครุศาสตร์		วิทยา		มนุษย		การจัดการ		เกษตร		อุตสาหกรรม
		N = 113		N = 85		N = 91		N = 27		N = 9		N = 8
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f
1	จัดให้มีการเสวนาการจัดทำผลงาน ทางวิชาการอย่างไม่เป็นทางการ ระหว่างคณาจารย์ในภาควิชาหรือ คณะวิชาโดยสม่ำเสมอ	29	25.7	22	25.9	17	18.7	5	18.5	2	22.2	2
2	จัดอาจารย์ในภาควิชาเดียวกันเพื่อ ช่วยแบ่งเบาภาระการสอนให้กับ อาจารย์ซึ่งอยู่ในระหว่างการจัดทำ ผลงานทางวิชาการ	25	22.1	12	14.1	19	20.9	3	11.1	3	33.3	-
3	แต่งตั้งผอ.ผลงานทางวิชาการดีเด่น เป็นวิทยากรในการจัดทำผลงาน ทางวิชาการ	27	23.9	28	32.9	22	24.2	6	22.2	3	33.3	2
4	จัดตั้งคณะกรรมการเพื่ออ่านผลงาน ทางวิชาการ เป็นเบื้องต้นก่อนส่ง ผลงานทางวิชาการไปยัง ก.ค.	28	24.8	15	17.6	26	28.6	12	44.4	1	11.1	4
5	อื่น ๆ	-	-	1	1.2	2	2.2	-	-	-	-	-
	ไม่ตอบ	4	3.5	7	8.2	5	5.5	1	3.7	-	-	-

จากตาราง 21 พบว่า อาจารย์ในสังกัดคณะวิชามนุษยศาสตร์ คณะวิชาวิทยาการ
จัดการ และคณะวิชาอุตสาหกรรมศึกษา ส่วนใหญ่มีความเห็นพ้องกันว่า การจัดตั้งคณะกรรมการ
เพื่ออ่านผลงานทางวิชาการ (ข้อ 4) น่าจะเป็นแนวทางการแก้ปัญหาการจัดทำผลงาน
ทางวิชาการด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่สำคัญเป็นอันดับแรก

อาจารย์ในสังกัดคณะวิชาวิทยาศาสตร์และคณะวิชาเกษตรและอุตสาหกรรม ส่วนใหญ่
มีความเห็นพ้องกันว่า การแต่งตั้งผู้มีผลงานทางวิชาการดีเด่นเป็นที่ปรึกษา (ข้อ 3) น่าจะเป็น
แนวทางแก้ปัญหาที่สำคัญเป็นอันดับแรก

อาจารย์ในสังกัดคณะวิชาครุศาสตร์ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกกับการจัดให้มี
การเสวนา การจัดทำผลงานทางวิชาการ (ข้อ 1)



ตาราง 22 ความถี่และร้อยละของอาจารย์ที่เสนอแนวทางแก้ปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการ
ด้านห้องสมุดและวัสดุอุปกรณ์ จำแนกตามคณะวิชาที่สังกัด

ข้อ	แนวทางแก้ปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการ ด้านห้องสมุดและวัสดุอุปกรณ์	คณะวิชาที่สังกัด										
		ครุศาสตร์		วิทยาศาสตร์		มนุษยศาสตร์		การจัดการ		เกษตร		อุตสาหกรรม
		N = 113		N = 85		N = 91		N = 27		N = 9		N = 8
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f
1	มีห้องสำหรับศึกษาค้นคว้าของอาจารย์โดยเฉพาะ ในห้องสมุดของวิทยาลัยครูแต่ละวิทยาลัยครู เพื่อให้อาจารย์ใช้เป็นแบบอย่าง	29	25.7	17	20.0	22	24.2	5	18.5	2	22.2	1
2	อนุญาตให้อาจารย์มอบหมายในระหว่างการจัดทำผลงานทางวิชาการสามารถเลือกซื้อหนังสือเข้าห้องสมุดได้ตามความต้องการ	24	21.2	17	20.0	13	14.3	5	18.5	2	22.2	1
3	จัดใหม่เครื่องอ่านยวดยความสะดวกต่าง ๆ สำหรับการการจัดทำผลงานทางวิชาการ เช่น เครื่องพิมพ์ดีดไฟฟ้า เครื่องถ่ายภาพสาร เครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นต้น	23	20.4	21	24.7	28	30.8	11	40.7	3	33.3	2
4	อื่น ๆ	1	.9	2	2.4	1	1.1	-	-	-	-	-
5	ไม่ตอบ	4	3.5	2	2.4	3	3.3	1	3.7	-	-	1

จากตาราง 22 พบว่า อาจารย์ในสังกัดคณะวิทยาศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ และคณะวิชาอุตสาหกรรมศึกษา ส่วนใหญ่มีความเห็นพ้องกันว่า การจัดให้มีห้องเก็บและรวบรวมผลงานทางวิชาการทุกประเภทไว้ในห้องสมุด (ข้อ 2) น่าจะเป็นแนวทางแก้ปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการด้านห้องสมุดและวัสดุอุปกรณ์ที่สำคัญเป็นอันดับแรก

อาจารย์ในสังกัดคณะมนุษยศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ และคณะวิชาเกษตรและอุตสาหกรรมศึกษา ส่วนใหญ่มีความเห็นพ้องกันว่า การจัดให้มีเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ สำหรับการจัดทำผลงานทางวิชาการ (ข้อ 4) น่าจะเป็นแนวทางแก้ปัญหาที่สำคัญเป็นอันดับแรก



ตาราง 23 ความถี่และร้อยละของอาจารย์ที่เสนอแนวทางแก้ปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการ
ด้านความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามคณะวิชาที่สังกัด

ข้อที่	แนวทางแก้ปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	คณะวิชาที่สังกัด											
		ครุศาสตร์		วิทย์ฯ		มนุษยฯ		การจัดการ		เกษตร		อุตสาหกรรม	
		N = 113		N = 85		N = 91		N = 27		N = 9		N = 8	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	จัดทำแบบฟอร์มมอบให้แก่อาจารย์ผู้ ผลงานทางวิชาการ	3	2.7	2	2.4	5	5.5	2	7.4	-	-	-	-
2	ใช้ผลงานทางวิชาการเป็นเกณฑ์หนึ่ง ในการพิจารณาความดีความชอบ พิเศษ	23	20.4	18	21.2	17	18.7	4	14.8	6	66.7	-	-
3	จัดทำใบมีวชิฐานะ เชื้อดเคียรดให้ แก่อาจารย์ผู้ผลงานทางวิชาการ	4	3.5	2	2.4	2	2.2	1	3.7	-	-	-	-
4	กำหนดให้ผลงานทางวิชาการเป็น คุณสมบัติหนึ่งสำหรับการกำหนด ตำแหน่งหัวหน้าบริหาร	19	16.8	12	14.1	23	25.3	5	18.5	1	11.1	3	37.5
5	กำหนดใหม่เงินเพิ่มพิเศษ แก่อาจารย์ผู้ตำแหน่งทางวิชาการ	53	46.9	46	54.1	34	37.4	15	55.6	2	22.2	5	62.5
6	อื่น ๆ	5	4.4	2	2.4	1	1.1	-	-	-	-	-	-
	ไม่ตอบ	6	5.3	3	3.5	3	9.9	-	-	-	-	-	-

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการระหว่างอาจารย์
ซึ่งมีความแตกต่างกันในด้าน

3.1 ระดับเงินเดือน

3.2 คณะวิชาที่สังกัด

ได้ผลดังแสดงในตาราง 24 - 26

ตาราง 24 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการด้าน
ต่าง ๆ ระหว่างอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน

ปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการ	ต่ำกว่าระดับ 6		ตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป		t
	n = 55		n = 278		
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ปัญหาด้านภาระหน้าที่	3.14	.44	3.02	.53	1.58
ปัญหาด้านนโยบายและการบริหาร	3.54	.67	3.58	.72	.42
ปัญหาด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.33	.80	3.15	.74	1.63
ปัญหาด้านห้องสมุดและวัสดุอุปกรณ์	3.12	.85	3.04	.82	.63
ปัญหาด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.24	.68	3.27	.77	.27

$$t_{.05} (df = 331) = 1.645$$

จากตาราง 24 แสดงว่า ไม่พบความแตกต่างในเรื่องความคิดเห็นต่อปัญหาการจัดทำ
ผลงานทางวิชาการด้านต่าง ๆ และรวมทุกด้านระหว่างอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนต่างกันที่ระดับ
นัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 25 การวิเคราะห์ความแปรปรวนคะแนนความคิดเห็นของอาจารย์ ต่อปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการด้านต่าง ๆ เมื่อพิจารณาตามคณะวิชาที่สังกัด

ปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการ	แหล่งความแปรปรวน	df	MS	F
ด้านภาระหน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	5	.52	1.96
	ภายในกลุ่ม	327	.26	
	รวม	332		
ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	5	.78	1.57
	ภายในกลุ่ม	327	.50	
	รวม	332		
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	5	1.82	3.32*
	ภายในกลุ่ม	327	.55	
	รวม	332		

ตาราง 25 (ต่อ)

ปัญหาการจัดทํางาน ทางวิชาการ	แหล่งความแปรปรวน	df	MS	F
ด้านห้องสมุดและวัสดุอุปกรณ์	ระหว่างกลุ่ม	5	1.63	2.45
	ภายในกลุ่ม	327	.66	
	รวม	332		
ด้านความพึงพอใจในการทํางาน	ระหว่างกลุ่ม	5	.80	1.40
	ภายในกลุ่ม	327	.57	
	รวม	332		
รวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	5	.54	2.38
	ภายในกลุ่ม	327	.23	
	รวม	332		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 25 แสดงว่า อาจารย์ที่สังกัดคณะวิชาต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัญหาการจัดทํางานทางวิชาการด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่พบความแตกต่างในด้านอื่นและรวมทุกด้านที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากการที่พบว่า อาจารย์ที่สังกัดคณะวิชาต่างก็มีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัญหาการทำงานทางวิชาการด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงได้นำคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัญหาด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาศาสตร์ มนุษยศาสตร์ การจัดการ เกษตรและอุตสาหกรรม และอุตสาหกรรมศึกษา มาเปรียบเทียบเป็นรายคู่เพื่อดูความแตกต่างโดยวิธีของ นิวแมนคูลย์ (Newman Keuls) ดังแสดงผลในตารางที่ 26

ตาราง 26 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัญหาการทำงานทางวิชาการด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ วิทยาศาสตร์ มนุษยศาสตร์ การจัดการ เกษตรและอุตสาหกรรมและอุตสาหกรรมศึกษา เป็นรายคู่

ความแตกต่างระหว่างคณะวิชาที่สังกัด		มนุษยฯ	วิทย์ฯ	อุตสาหกรรม	เกษตรฯ	ครุฯ	การจัดการ
	$\bar{X}$	3.02	3.04	3.15	3.19	3.26	3.41
มนุษยศาสตร์	3.02	-	.02	.13	.17	.34*	.39
วิทยาศาสตร์	3.04		-	.11	.15	.32*	.37
อุตสาหกรรมฯ	3.15			-	.04	.21	.26
เกษตร	3.19				-	.17	.22
ครุศาสตร์	3.36					-	.05
การจัดการ	3.41						-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 26 แสดงว่า อาจารย์สังกัดคณะวิทยาศาสตร์มีคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็น
ต่อปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากกว่าอาจารย์สังกัด
คณะวิชามนุษยศาสตร์ และคณะวิชาวิทยาศาสตร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ใน
กลุ่มอาจารย์สังกัดคณะวิชาอื่น ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ปัญหการจัดทํางานทางวิชาการของอาจารย์ในสํววิทยาลัยรัตนโกสินทร์ สังกัดกรมการฝึกหัดครู รวม 5 ลักษณะปัญหา คือปัญหาด้านภาระหน้าที่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านห้องสมุดและวัสดุอุปกรณ์ และด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ สุ่มจากอาจารย์ที่ทำการสอนอยู่ในสํววิทยาลัยรัตนโกสินทร์ ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2535 รวม 6 วิทยาลัย คือวิทยาลัยครูจันทระเกษม วิทยาลัยครูธนบุรี วิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยา วิทยาลัยครูพระนคร วิทยาลัยครูสวนดุสิต และวิทยาลัยครูสวนสุนันทา รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 333 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ปัญหํา เพื่อการจัดทํางานทางวิชาการ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น เป็นแบบสำรวจปัญหาการจัดทํางานทางวิชาการ จำนวน 51 ข้อ และแบบสำรวจแนวทางแก้ปัญหํา จำนวน 27 ข้อ แบบสอบถามที่ส่งไปจำนวน 333 ฉบับ ได้รับคืนและสมบูรณ์ทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการทางสถิติคำนวณค่าต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการศึกษาการจัดทํางานทางวิชาการของอาจารย์

ผู้วิจัยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน

2. การศึกษาแนวทางแก้ปัญหาผู้วิจัยหาความถี่และร้อยละของคำตอบ
3. เปรียบเทียบปัญหาของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับเงินเดือน และคณะวิชาที่สังกัดต่างกัน ผู้วิจัยใช้สถิติค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way ANOVA)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. อาจารย์โดยรวมมีความเห็นว่า ทุกลักษณะปัญหามีปัญหาต่อการจัดทำงานทางวิชาการระดับปานกลาง
2. อาจารย์กลุ่มที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่าระดับ 6 และกลุ่มระดับเงินเดือนตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป เห็นว่าทุกลักษณะปัญหามีปัญหาต่อการจัดทำงานทางวิชาการระดับปานกลาง
3. อาจารย์สังกัดคณะวิทยาศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และวิทยาการจัดการ เห็นว่านโยบายและการบริหารมีปัญหาระดับมากต่อการจัดทำงานทางวิชาการ สำหรับปัญหาอื่นเป็นปัญหาในระดับปานกลาง
4. อาจารย์สังกัดคณะวิชาเกษตรและอุตสาหกรรม เห็นว่านโยบายและการบริหารห้องสมุด และวัสดุอุปกรณ์มีปัญหาระดับมากต่อการจัดทำงานทางวิชาการ ส่วนปัญหาอื่น ๆ เป็นปัญหาในระดับปานกลาง
5. อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ และอุตสาหกรรมศึกษา เห็นว่าทุกลักษณะปัญหามีปัญหาต่อการจัดทำงานทางวิชาการระดับปานกลาง
6. อาจารย์ส่วนใหญ่ทั้งที่จำแนกโดยระดับเงินเดือน และคณะวิชาที่สังกัด ได้เสนอแนะแนวทางการแก้ปัญหาแต่ละลักษณะปัญหาไว้ดังนี้
 - 6.1 ด้านภาระหน้าที่ อาจารย์ส่วนใหญ่เห็นว่า ควรให้อาจารย์ลาไปจัดทำงานทางวิชาการไม่เกิน 1 ปี
 - 6.2 ด้านนโยบายและการบริหาร อาจารย์ส่วนใหญ่เห็นว่า ควรสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมทางวิชาการ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำงานทางวิชาการ
 - 6.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อาจารย์ส่วนใหญ่เห็นว่า ให้แต่งตั้งผู้ผลงานทางวิชาการดีเด่น เป็นที่ปรึกษาในการจัดทำงานทางวิชาการ

6.4 ด้านห้องสมุดและวัสดุอุปกรณ์ อาจารย์ส่วนใหญ่เห็นว่า ห้องสมุดควรมีผลงานทางวิชาการหลายชนิดไว้ให้อาจารย์ได้ศึกษาและดูเป็นตัวอย่าง

6.5 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน อาจารย์ส่วนใหญ่เห็นว่า ควรกำหนดให้มีเงินเพิ่มพิเศษแก่อาจารย์ผู้มีส่วนตำแหน่งทางวิชาการ

7. อาจารย์โดยจำแนกตามระดับเงินเดือน มีความเห็นว่า ทุกลักษณะปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการ ไม่แตกต่างกัน

8. อาจารย์โดยจำแนกตามคณะวิชา มีความเห็นต่อลักษณะปัญหาด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนลักษณะปัญหาอื่น ๆ มีความเห็นไม่แตกต่างกัน

9. อาจารย์สังกัดคณะวิทยาศาสตร์กับอาจารย์สังกัดคณะวิชามนุษยศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ มีความเห็นต่อปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกัน โดยอาจารย์สังกัดคณะวิทยาศาสตร์มีระดับความเห็นสูงกว่า อาจารย์ที่สังกัดทั้งสองคณะวิชา

อภิปรายผล

ผลการวิจัยมีประเด็นเกี่ยวกับการอภิปราย ดังนี้

1. อาจารย์ทุกกลุ่มโดยรวมและอาจารย์กลุ่มที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่าระดับ 6 และกลุ่มที่มีระดับเงินเดือนตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป เห็นว่าทุกลักษณะปัญหามีปัญหาต่อการจัดทำผลงานทางวิชาการระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวิทยาลัยครูเป็นสถาบันการศึกษาและวิจัยหน้าที่ส่วนใหญ่คือ ทางการสอนและมุ่งแสวงหาความรู้และความเป็นเลิศทางวิชาการ ปัญหาต่าง ๆ ที่พบจึงมีลักษณะคล้ายคลึงกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสมชาย วงศ์เกษม (2519 : 115) พบว่า อาจารย์ไม่ว่าจะมีวุฒิต่ำหรือสูง มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ และสามารถแก้ไขอุปสรรค และปัญหาในการดำเนินงานได้ดีพอ ๆ กัน และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของวีระชาติ แก้วไสย (2518 : 82) ที่ว่า ครูที่มีวุฒิต่างกันมีความรู้สึกต่อเงินเดือนโอกาสก้าวหน้าในอนาคต ฐานะของอาชีพในสายตาของสังคม ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และ

เพื่อนร่วมงานตลอดจนความมั่นคงในการทำงานพอ ๆ กัน ปัญหาต่าง ๆ จึงไม่แตกต่างกัน และเมื่อแยกเป็นปัญหารายด้านเกี่ยวกับการจัดทํางานทางวิชาการ อำนวย การ (2526 : 59) พบว่า ปัญหาด้านการวิจัยในแต่ละด้านโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ด้านความรู้ ด้านการเงิน ด้านเวลา และด้านวัสดุอุปกรณ์ ดังนั้นปัญหาการจัดทํางานทางวิชาการของอาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนใหญ่จึงมีลักษณะคล้ายคลึงกัน

2. อาจารย์สังกัดคณะวิทยาศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และวิทยาการจัดการ เห็นว่านโยบายและการบริหารมีปัญหาระดับมากต่อการจัดทํางานทางวิชาการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดดำเนินงาน และการตัดสินใจสั่งการจะต้องดำเนินการให้เป็นไปตามกฎและระเบียบของการบริหารราชการแผ่นดิน เช่น นโยบายการพิจารณาความดีความชอบ ไม่ได้ยึดเอาผลงานทางวิชาการเป็นเกณฑ์นั้นเป็นเพราะการบริหารงานในวิทยาลัยครูเป็นเช่นเดียวกับการบริหารงานของหน่วยราชการอื่น ๆ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เป็นไปตามลำดับขั้นของอาวุโส และความสามารถใช้โครงสร้างของอำนาจควบคุมพฤติกรรม และการทำงานของข้าราชการในวิทยาลัยก็เช่นเดียวกับส่วนราชการอื่น (ธวัช วิชัยดิษฐ์, 2531 : 117) ดังนั้นการพิจารณาความดีความชอบจึงไม่อาจสื่อผลงานทางวิชาการมาเป็นเกณฑ์จัดการงานทั้งหมดได้ เพราะยังมีองค์ประกอบอื่นที่ควรนำมาพิจารณาอีก ความก้าวหน้าในวิชาชีพโดยยึดหลักคุณธรรมอย่างเดียว จึงเป็นการปิดกั้นความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการ และนี่เป็นเหตุผลหนึ่งที่อาจารย์เห็นว่า เป็นปัญหาต่อการส่งเสริมการจัดทํางานทางวิชาการ

ปัญหาด้านนโยบายและการบริหารที่เป็นปัญหามากอีกประเด็นหนึ่งก็คือ งบประมาณที่ช่วยสนับสนุนการจัดทํางานทางวิชาการ ซึ่งมีอยู่ขอบเขตจำกัดไม่เพียงพอต่อความต้องการของอาจารย์ การจัดสภาพแวดล้อมทางวิชาการให้อำนาจต่อการจัดทํางานทางวิชาการจึงเป็นปัญหามาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของภักดา คุสกุล (2518 : 161) ที่ว่า นิสิต นักศึกษา ครู ขาดแคลนงบประมาณสนับสนุนการวิจัย เห็นได้จากผลการวิจัยของยุพิน ศิริพละ (2521 : จ) ที่พบว่า อาจารย์วิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานครประสบปัญหาการไม่มีเงิน และไม่มีงบประมาณในการวิจัย การขาดแคลนงบประมาณจึงเป็นปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญในการจัดทํางานทางวิชาการเช่นกัน

3. อาจารย์คณะวิชาเกษตรและอุตสาหกรรมเห็นว่า นโยบายและการบริหารห้องสมุด และวัสดุอุปกรณ์มีปัญหามากต่อการจัดทำผลงานทางวิชาการนั้น อาจเป็นเพราะลักษณะวิชานี้เป็นวิชาที่จะต้องมีการค้นคว้าทดลองหาความรู้ใหม่ เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์และวิทยาการสมัยใหม่ การเรียนการสอนมีทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เอกสาร ตำรา และผลงานวิจัยที่ทันสมัยส่วนใหญ่เป็นภาษาต่างประเทศ ตำราภาษาไทยมีน้อย ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ กิตัน (สุวรรณศรีศคม. 2521 ; อ้างอิงมาจาก Guition. 1966 : 56) ที่ว่า ตำราเรียนภาษาไทยในสถาบันอุดมศึกษายังมีน้อย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสาขาวิชาที่เกี่ยวกับวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และสังคมศึกษา เป็นเหตุให้การศึกษาค้นคว้าทดลองทั้งในห้องเรียน และห้องปฏิบัติการขาดประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการจัดทำผลงานทางวิชาการซึ่งเป็นการแสวงหาความรู้ใหม่ จำเป็นต้องใช้เอกสาร ตำราทางวิชาการและวิชาชีพเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ ห้องปฏิบัติการ ที่มีความพร้อมทั้งปริมาณและคุณภาพไว้บริการแก่อาจารย์และนักศึกษาอย่างเพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสฤญญา สุวรรณาคินทร์ (2535 : 126) พบว่า การจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องมีการจัดบริการทางวิชาการในเรื่องตำรา วารสาร เอกสารทางวิชาการและวิชาชีพเครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ ห้องทดลอง ห้องปฏิบัติการ คอมพิวเตอร์เพื่อการเรียนการสอนที่มีความพร้อมทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพไว้บริการแก่อาจารย์และนักศึกษาอย่างเพียงพอ ผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญที่จะช่วยส่งเสริม สนับสนุน เร่งรัด การจัดทำผลงานทางวิชาการตามนโยบายอย่างจริงจัง

4. อาจารย์คณะวิชาวิทยาศาสตร์ และอุตสาหกรรมศึกษา เห็นว่า ทุกลักษณะปัญหามีปัญหาต่อการจัดทำผลงานทางวิชาการระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะอาจารย์ส่วนใหญ่ในคณะวิชาทั้งสองมีพื้นฐานการศึกษาในสาขาวิชาการศึกษา ซึ่งเป็นสาขาวิชาที่สอนเกี่ยวกับวิชาชีพครู การเรียนการสอนคล้ายคลึงกันคือ มีทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ต้องใช้ห้องปฏิบัติการ ใช้เวลาในการสอนมาก เพราะต้องจัดเตรียมเครื่องมือก่อนการเรียนการสอน และจัดเก็บภายหลังจากการเรียนการสอนแล้ว จึงมีทัศนะต่อวิชาชีพไม่แตกต่างกัน และอาจเนื่องมาจากอาจารย์ทั้งสองสาขาวิชามีความพึงพอใจในงานเหมือน ๆ กัน ปัญหาต่าง ๆ ที่พบจึงไม่แตกต่างกัน จากการศึกษาของมาลินี แซ่เตื่อง (2534 : 70) พบว่า สาขาวิชาและประสบการณ์การทำงานของอาจารย์

มีใช้ตัวแปรที่จะทำให้ทัศนะของอาจารย์ที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานแตกต่างกัน และอาจเนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูอยู่ในสภาพแวดล้อมที่คล้ายคลึงกัน ทำงานอยู่ภายใต้ระบบบริหารเดียวกัน ผู้บริหารระดับสูงสุดเดียวกัน ระดับคณะและภาควิชาแม้จะต่างกัน แต่สภาพการบริหารคล้ายกัน เกณฑ์การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งใช้เกณฑ์เดียวกัน และเพื่อนครูอาจารย์ก็มีลักษณะอาชีพเหมือนกัน (พรเพ็ญ บัณฑิตพิทา, 2532 : 48) ดังนั้นอาจารย์คณะวิชาวิทยาศาสตร์และอุตสาหกรรมศึกษาจึงเห็นว่า ทุกลักษณะปัญหามีปัญหาต่อการจัดทำผลงานทางวิชาการระดับปานกลาง

5. อาจารย์ส่วนใหญ่ที่จำแนกโดยระดับเงินเดือน และคณะวิชาที่สังกัด ได้เสนอแนะแนวทางแก้ปัญหาแต่ละปัญหาไว้ดังนี้

5.1 ด้านภาระหน้าที่ อาจารย์ส่วนใหญ่เห็นว่า ควรให้อาจารย์ลาไปจัดทำผลงานทางวิชาการไม่เกิน 1 ปี ทั้งนี้เพราะผู้สอนในวิทยาลัยครูใช้เวลาส่วนใหญ่ในด้านการสอน การเตรียมการสอน และการตรวจงาน แต่ภาระในด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคม ผู้สอนในวิทยาลัยครูใช้เวลาน้อยที่สุด (รังสรรค์ ทิมพันธ์พงษ์, 2522 : 80) ทำให้อาจารย์ขาดการค้นคว้าวิจัยใหม่ ๆ มาพัฒนาและปรับปรุงการเรียนการสอนให้ทันกับความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีสมัยใหม่ ซึ่งสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2523 : 13) พบว่า การที่อาจารย์ไม่มีเวลาให้กับการเรียนการสอน และการวิจัยอย่างเต็มที่นั้น เนื่องจากต้องปฏิบัติงานด้านอื่นมาก และไพฑูรย์ ลินลารัตน์ (2527 : 10) พบว่า อาจารย์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีเวลาให้กับงานวิชาการน้อยลง ซึ่งเป็นอุปสรรคที่สำคัญที่ทำให้อาจารย์ไม่ได้เขียนบทความทางวิชาการคือ ไม่มีเวลา และที่น่าสนใจคือ อาจารย์ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าควรหาทางแก้อุปสรรคเพื่ออาจารย์จะได้ปฏิบัติงานวิจัยเพิ่มขึ้น (รพี สุวรรณะชญ. 2531 : 291) ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของอำนาจ การ (2526 : 61) พบว่า อาจารย์มีความต้องการส่งเสริมให้มีเวลาทำการวิจัยอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ต้องการได้รับโอกาสลาไปเก็บข้อมูล โดยไม่นับวันลา ได้รับโอกาสไปค้นคว้าเอกสาร โดยไม่นับวันลา ต้องการได้รับโอกาสลาไปวิเคราะห์ข้อมูล โดยไม่นับวันลา ให้จัดทำตารางสอนให้อาจารย์ที่ทำการวิจัยมีเวลาว่างเพียงพอ และให้ลดภาระการสอนและการอื่น ๆ ลง อาจารย์ส่วนใหญ่ในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ จึงเห็นว่าแนวทางแก้ปัญหาที่ดี

ที่สุดในการจัดทำผลงานทางวิชาการด้านภาระหน้าที่คืออนุญาตให้อาจารย์ในวิทยาลัยครูลาไปจัดทำผลงานทางวิชาการมีกำหนดไม่เกิน 1 ปี

5.2 ด้านนโยบายและการบริหาร อาจารย์ส่วนใหญ่เห็นว่า ควรสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมทางวิชาการ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ทั้งนี้เพราะการจัดอบรมและประชุมเชิงวิชาการแก่อาจารย์เป็นการพัฒนาอาจารย์ด้านวิชาการประการหนึ่ง นอกเหนือไปจากการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มคุณวุฒิ เพราะอาจารย์ที่สอนในวิทยาลัยครูจำเป็นต้องมีความรู้และประสบการณ์ที่ทันสมัยทันต่อเหตุการณ์ใหม่ และก้าวหน้าอยู่เสมอ ดังที่จารย์วัฒน์ วิศาลเวชกิจ (2508 : 102) ได้เสนอแนะไว้ในผลการวิจัยว่า ผู้ทำการสอนในสถาบันฝึกหัดครูย่อมจะต้องมีความรู้ และมีประสบการณ์ที่ทันต่อเหตุการณ์และก้าวหน้าอยู่เสมอ หน้าที่ในการแสวงหาความรู้ก็คือ ภารกิจในการสร้างผลงานทางวิชาการ ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องจัดบริการทางวิชาการให้ครอบคลุมทุกด้าน ดังที่สุรศักดิ์ นานากุล และคนอื่น ๆ (2529 : 180) กล่าวถึงการเชิญวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิมาเพื่อฝึกอบรม สัมมนา และประชุมเชิงปฏิบัติการนั้น เป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงาน ฝึกทักษะความสามารถให้สูงมากยิ่งขึ้น การพัฒนาบุคลากรจึงต้องกระทำการต่อเนื่องอย่าง ไม่มีวันจบสิ้น ทั้งนี้เพื่อเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของผู้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ พันธ์ ทันนาคินทร์ (2530 : 120) และวันเพ็ญ สงวนสวัสดิ์ (2528 : 64) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารวิทยาลัยครูกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ควรสนับสนุนให้อาจารย์ในวิทยาลัยครู มีความรู้ความสามารถในด้านการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเสาะแสวงหาความรู้ โดยการจัดการอบรมระยะสั้นแก่อาจารย์ที่สนใจ และจัดสรรเงินอุดหนุนการวิจัยและการศึกษาค้นคว้าเพื่อสนับสนุนการสร้างผลงานทางวิชาการ

5.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อาจารย์ส่วนใหญ่เห็นว่าให้แต่งตั้งผู้มผลงานทางวิชาการดีเด่นเป็นที่ปรึกษาในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ทั้งนี้เพราะการจัดทำผลงานทางวิชาการนั้นต้องใช้เวลา ใช้ความเพียรพยายาม และความอดทนจึงจะสามารถสร้างผลงานทางวิชาการได้อย่างดี และมีคุณภาพการสร้างผลงานทางวิชาการนั้น เป็นเรื่องของการพัฒนาตัวเอง ซึ่งอาจารย์แต่ละคนมีความสามารถจำกัด ที่ทำให้ไม่สามารถสร้างผลงานทางวิชาการได้ตามเกณฑ์ที่คณะกรรมการข้าราชการครูกำหนด ดังนั้นระบบการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางวิชาการ

จึงเป็นสิ่งจำเป็น เช่น ระบบผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ช่วยเหลือผู้เริ่มต้นและมีประสบการณ์น้อยควรจะได้พัฒนาอย่างจริงจัง (ไพฑูริย์ สีนลรัตน์. 2527 : 21) และจากผลการวิจัยของอานวย ถาวร (2526 : 64) พบว่า การวิเคราะห์ลักษณะของการวิจัยที่อาจารย์ต้องการทำปรากฏว่าอาจารย์ต้องการทำการวิจัยเป็นกลุ่มมากกว่าการวิจัยแบบรายบุคคล ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการวิจัยบางเรื่องต้องอาศัยผู้วิจัยที่มีความรู้ความสามารถในสาขาวิชาการต่าง ๆ หลายสาขาวิชา ส่วน จรรยา สุวรรณทัต (2518 : 83) ได้ให้ความเห็นว่าการวิจัยบางเรื่องต้องอาศัยทั้งกำลังคน กำลังสติปัญญา และกำลังเงินเป็นอันมาก หรืออาจเป็นเพราะอาจารย์บางส่วนยังไม่กล้าทำการวิจัยแบบรายบุคคลขณะเดียวกันอาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถในการวิจัยบางส่วนก็ต้องการผู้ช่วยในการวิจัยดังที่ จุมพล สวัสดิ์ยากร (ม.ป.ป. : 5) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า ผู้ไม่เคยทำวิจัยมาก่อนมักกลัวว่าความรู้ที่ตนมีอยู่ไม่พอเพียงที่จะทำการวิจัย จึงไม่กล้าทำการวิจัยแบบรายบุคคลการแต่งตั้งผู้มีความรู้ความชำนาญและมีผลงานทางวิชาการดีเด่นเป็นที่ปรึกษาจะมีส่วนให้การจัดทำผลงานทางวิชาการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

5.4 ด้านห้องสมุดและวัสดุอุปกรณ์อาจารย์ส่วนใหญ่เห็นว่า ห้องสมุดควรมีผลงานทางวิชาการหลายชนิดไว้ให้อาจารย์ได้ศึกษาและดูเป็นแนวทางในการจัดทำผลงานเพราะห้องสมุดในวิทยาลัยส่วนใหญ่ยังขาดหนังสือ ตำราวารสาร และเอกสารทางวิชาการที่ต้องการใช้อีกมาก ทั้งนี้เนื่องจากสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดรัฐบาล เช่น วิทยาลัยครูอยู่ในสังกัดของรัฐบาลทำให้งบประมาณที่ได้รับมีจำนวนจำกัด และถึงแม้ว่าวิทยาลัยจะสามารถเก็บเงินค่าบำรุงการศึกษาของนักศึกษาเข้าเป็นรายได้ของวิทยาลัยก็ยังไม่เพียงพอ เพราะเงินรายได้จำนวนนี้ยังต้องจัดสรรไปให้กับหน่วยงานอื่นในวิทยาลัย จึงไม่สามารถเน้นการจัดบริการทางวิชาการให้แก่อาจารย์และนักศึกษา ในด้านห้องสมุดและวัสดุอุปกรณ์ได้อย่างเพียงพอแก่ความต้องการ ซึ่งรังสรรค์ ทิมพันธ์พงษ์ (2522 : 82) ได้ศึกษาพบว่า เอกสารประกอบการศึกษาค้นคว้าจะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ไม่เอื้อต่อการสร้างผลงานทางวิชาการกล่าวคือ เอกสารประกอบการค้นคว้าสำหรับผู้สอนและผู้เรียนในห้องสมุดวิทยาลัยครูต่าง ๆ ยังไม่เพียงพอเช่นเดียวกับห้องสมุดของสถาบันอุดมศึกษาทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุนีย์ ช่างเจริญ (2527 : ง - จ) พบว่า

ด้านการบริการทางวิชาการยังขาดหนังสือ ตำรา วารสาร และเอกสารที่ต้องการใช้อีกมาก รวมทั้งห้องสมุดยังไม่มีสถานที่ให้อาจารย์และนักศึกษาทำงานโดยเฉพาะจึงเป็นทางให้สภาพที่เป็นจริงนั้น อาจารย์เห็นว่าสถาบันจัดสภาพแวดล้อมทางวิชาการไม่เหมาะสมเท่าที่ควร เช่นเดียวกับสภาพแวดล้อมทางวิชาการของสถาบันฝึกหัดครูทั่วไป โดยเฉพาะห้องสมุดและวัสดุอุปกรณ์ดังนั้นการจัดเอกสารตำราเกี่ยวกับผลงานทางวิชาการที่หลากหลายไว้ในห้องสมุดจึงเป็นแนวทางแก้ปัญหาที่อาจารย์ส่วนใหญ่เห็นว่าดีที่สุด

5.5 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน อาจารย์ส่วนใหญ่เห็นว่าควรกำหนดให้เงินเดือนพิเศษแก่อาจารย์ผู้มีตำแหน่งทางวิชาการแนวทางนี้เป็นแนวทางที่อาจารย์เห็นว่าช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจตลอดจนเกียรตินิยมชื่อเสียงที่ดีที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเงินเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถจะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงานได้ ซึ่งตามทฤษฎีของ เฮิร์สเบอร์ก ได้กล่าวว่าเงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นผลทำให้เกิดความไม่พึงพอใจได้เสมอ และเงินเดือนมีส่วนสร้างความก้าวหน้าจะทำให้เกิดความพึงพอใจในลักษณะงาน อีกทั้งเงินเดือน หรือสิ่งตอบแทนจากการปฏิบัติงานนั้น เป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้บุคปฏิบัติงานทำงานอย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพได้ (กิตติมา บริดีติลภ. 2529 : 328 - 329) ความต้องการที่เป็นปัจจัยจูงใจให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น สมยศ นาวิการ (2525 : 434 - 445) ได้กล่าวไว้ว่าปัจจัยเบื้องต้นที่จูงใจให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานได้แก่เงิน ซึ่งหากบุคคลได้รับการตอบสนองด้วยความยุติธรรมจากการปฏิบัติงาน ก็จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และรังสรรค์ ทิมพันธุ์พงษ์ (2522 : 84) ได้เสนอแนะว่าในการจัดทำผลงานทางวิชาการนั้นผู้บริหารวิทยาลัยครู ควรจัดสรรเงินให้เป็นทุนอุดหนุนการวิจัย และการศึกษาค้นคว้าเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการสร้างผลงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครู ดังนั้นแนวทางแก้ปัญหาที่กำหนดให้เงินเดือนพิเศษแก่อาจารย์ผู้มีตำแหน่งทางวิชาการจึงเป็นแนวทางที่อาจารย์ส่วนใหญ่เห็นว่า เป็นแนวทางที่ดีที่สุด

6. อาจารย์โดยจำแนกตามคณะวิชาที่สังกัดมีความเห็นต่อปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันโดยอาจารย์สังกัดคณะวิทยาศาสตร์มีระดับความเห็นสูงกว่าอาจารย์สังกัดวิชามนุษยศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาระหน้าที่ของอาจารย์ในคณะวิชาต่าง ๆ ไม่เท่าเทียมกัน อาจารย์ที่มีภาระการทำงานมากย่อมมีปัญหาละ

อุปสรรคมากกว่าอาจารย์ที่ทำงานน้อย และจำนวนอาจารย์ในแต่ละคณะวิชาก็มีไม่เท่ากันทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสาขาวิชาและจำนวนนักศึกษาที่แต่ละวิทยาลัยเปิด โปรแกรมสอนคณะวิทยาศาสตร์เป็นคณะวิชาที่เก่าแก่ที่สุดและมีจำนวนอาจารย์มากที่สุดทั้งนี้เพราะแต่เดิมวิทยาลัยครูจัดการเรียนการสอนเพียงสาขาวิชาการศึกษาเพียงสาขาเดียว อาจารย์ส่วนใหญ่มีพื้นฐานทางการศึกษาในสาขาวิชาชีพครูต่อเมื่อวิทยาลัยเปิดสอนสาขาวิชาการอื่นนอกเหนือจากสาขาวิชาชีพครู การจัดโครงสร้างในการบริหารงานจึงดำเนินการเหมือนสถาบันอุดมศึกษาทั่วไป คือ มีภาควิชาและคณะวิชา ซึ่งในภาควิชาและคณะวิชาต่าง ๆ ก็ได้อาจารย์จากผู้สอนสาขาวิชาการศึกษาเดิมเลื่อนไหลไปยังภาคและคณะวิชาต่าง ๆ แต่จำนวนอาจารย์ในคณะวิทยาศาสตร์ยังคงมีมากกว่าคณะวิชาอื่น ๆ และส่วนใหญ่จะเป็นอาจารย์ที่มีอายุราชการมาก เมื่อคนมีอายุสูงขึ้นประสบการณ์และประสิทธิภาพในการทำงานย่อมดีขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

2532 : 34) ภาระหน้าที่การงานและความรับผิดชอบย่อมมากขึ้นเป็นเงาตามตัว จากการศึกษาของ วันเพ็ญ สงวนสวัสดิ์ (2528 : 58) พบว่าปริมาณงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เมื่อจำแนกตามคณะวิชาพบว่า อาจารย์คณะวิทยาศาสตร์มีปริมาณงานมากที่สุดปัญหาต่าง ๆ ที่พบจึงมีมากกว่าอาจารย์คณะวิชาอื่น ๆ และจากการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2531 : 30) พบว่า อาจารย์ในวิทยาลัยครูขณะนั้นมีภาระการสอนแตกต่างกันมาก เช่น อาจารย์บางท่านมีภาระการสอนเพียง 2 คาบ ต่อสัปดาห์แต่บางท่านมีภาระการสอนถึง 34 คาบต่อสัปดาห์ทั้งนี้เนื่องจากอาจารย์ในวิทยาลัยครูส่วนใหญ่เป็นผู้มีอายุมากแล้ว เมื่อเปลี่ยนมาสอนสาขาวิชาการอื่นโดยต้องไปศึกษาอบรมเพิ่มเติมก็ไม่สนใจที่จะศึกษา ส่วนอาจารย์ที่มีวุฒิใกล้เคียงหรือไปอบรมมาก็ต้องรับภาระการสอนมาก ทำให้เกิดการเปรียบเทียบ เพราะได้รับขวัญและกำลังใจไม่แตกต่างกัน และที่กล่าวถึงเป็นปัญหามากในคณะวิทยาศาสตร์ขณะนี้คืออาจารย์บางภาควิชามีอาจารย์น้อยแต่ต้องไปสอนหมวดวิชาพื้นฐานในสาขาวิชาอื่น ๆ ทุกระดับชั้นและทุกโปรแกรมวิชานอกเหนือจากที่ต้องสอนในสาขาวิชาการศึกษาซึ่งเป็นสาขาวิชาที่คณะวิทยาศาสตร์รับผิดชอบอยู่ความแตกต่างและเหลื่อมล้ำกันมากในภาระหน้าที่การสอนนี้อาจทำให้อาจารย์ในคณะวิทยาศาสตร์มีความคิดเห็นต่อปัญหาการจัดทบทวนงานทางวิชาการด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างไปจากอาจารย์ที่สังกัดคณะวิชาอื่น ๆ เช่นกัน

นอกจากนี้โครงสร้างการบริหารงานของคณะวิทยาศาสตร์กำหนดให้โรงเรียน
สาธิตสังกัดวิทยาลัยครู เทียบเท่าภาควิชาวิชาหนึ่งขึ้นอยู่กับคณะวิทยาศาสตร์ทั้งที่แต่เดิม
วิทยาลัยครูบางแห่ง เช่น วิทยาลัยบ้านสมเด็จเจ้าพระยา วิทยาลัยครูสวนสุนันทา ถือกำเนิด
มาจากโรงเรียนมัธยมของวิทยาลัยครูทั้งสอง อาจารย์ที่ทำการสอนอยู่ในโรงเรียนสาธิตในปัจจุบัน
ขึ้นอยู่กับคณะวิทยาศาสตร์จึงทำให้เห็นได้ว่าอาจารย์ในวิทยาลัยครูที่มีโรงเรียนสาธิตมีอาจารย์
อยู่ 2 ประเภท ประเภท 1 คือ อาจารย์ที่สอนในระดับวิทยาลัยครู และอาจารย์ประเภท 2
คือ อาจารย์ที่สอนในระดับโรงเรียนสาธิต ความแตกต่างของโครงสร้างการบริหารงานวิชาการนี้
ส่งผลให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อวิชาชีพ ความเหลื่อมล้ำในด้านการสอน วัสดุอุปกรณ์ สถานภาพ
ทางสังคม ผลตอบแทนทางเศรษฐกิจตลอดจนค่านิยมย่อมส่งผลกระทบต่อครูอาจารย์ และบุคลากร
อื่น ๆ ในโรงเรียนสาธิต ความไม่เท่าเทียมกันในการระดมทุน การให้บริการทางวิชาการ
ต่อสังคม ความนิยมนับถือของเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครองตลอดจนบุคคลภายนอกทั่วไป เหล่านี้
อาจารย์ที่สังกัดในคณะครุศาสตร์ และทำการสอนอยู่ในโรงเรียนสาธิตมีความคิดเห็นบางด้าน
แตกต่างกับความคิดเห็นของอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ซึ่งส่วนใหญ่สอนอยู่ในระดับ
วิทยาลัย จะมีมาช่วยสอนในโรงเรียนสาธิตบ้างก็เป็นบางภาคเรียนสลับเปลี่ยนหมุนเวียนกันไป
ไม่สอนประจำเหมือนอาจารย์ในคณะวิทยาศาสตร์สิ่งที่เอื้ออำนวยทางสังคมให้เกิดความพร้อม
จึงแตกต่างกัน จากการศึกษาของ คัมมิง (Cummins, 1989 : 776) พบว่า การส่งเสริม
ช่วยเหลือทางสังคมอย่างดีจะมีผลต่อความพึงพอใจของบุคลากรผู้ร่วมงาน และสถานภาพทางสังคม
ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ด้วยเหตุดังกล่าวอาจารย์ในคณะวิทยาศาสตร์จึงมีความคิด
เห็นต่อปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานสูงกว่าอาจารย์
ที่สอนอยู่ในคณะวิชามนุษยศาสตร์และวิทยาศาสตร์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับนำผลวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาวิจัยปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาเพื่อการจัดทำผลงานทางวิชาการของ
อาจารย์ในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะอันจะเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหาร
ในการสนับสนุนช่วยเหลือแก่อาจารย์ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ ดังนี้

1. ด้านภาระหน้าที่ ผู้บริหารควรกระจายอัตรากำลังของผู้สอนในภาคและคณะวิชาต่าง ๆ ในแต่ละวิทยาลัย ให้มีปริมาณงานและกำลังคนใกล้เคียงกัน เพื่อให้โอกาสอาจารย์ทุกคนได้มีเวลาพอที่จะทำงานได้ตามภาระและหน้าที่ของตนอย่างเหมาะสมและมีคุณค่าแก่งาน และควรให้โอกาสอาจารย์ลง ไปจัดทำผลงานทางวิชาการได้ไม่เกิน 1 ปี

2. ด้านนโยบายและการบริหาร วิทยาลัยควรประชาสัมพันธ์นโยบายการบริหารงานให้เป็นที่ยอมรับทั่วกัน ให้อาจารย์ได้แสดงความคิดเห็นตามระบอบประชาธิปไตย ให้มีเสรีภาพทางวิชาการที่จะคิด สอน และการสร้างผลงานทางวิชาการในรูปแบบต่าง ๆ ได้อย่างอิสระ สนับสนุนเร่งรัดและส่งเสริมการจัดทำผลงานทางวิชาการจัดโครงการประชุมฝึกอบรม การจัดทำผลงานทางวิชาการระหว่างภาควิชา คณะวิชา และระหว่างวิทยาลัย อย่างจริงจังและต่อเนื่อง

3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน วิทยาลัยควรจัดกิจกรรมและสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการจัดทำผลงานทางวิชาการในแต่ละวิทยาลัยครูอย่างเหมาะสม จัดให้มีการเสวนาการจัดทำผลงานทางวิชาการอย่างไม่เป็นทางการระหว่างอาจารย์ในภาควิชาหรือคณะวิชาอย่างสม่ำเสมอ โดยแต่งตั้งผู้มีผลงานทางวิชาการดีเด่นเป็นที่ปรึกษา

4. ด้านห้องสมุดและวัสดุอุปกรณ์ วิทยาลัยควรจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการจัดซื้อเอกสารตำรา วัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในห้องสมุดให้มากยิ่งขึ้น เพียงพอแก่ความต้องการของอาจารย์และนักศึกษาควรเก็บรวบรวมเอกสารผลงานทางวิชาการทุกประเภทไว้ในห้องสมุดแต่ละวิทยาลัยครู

5. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารควรหาแนวทางในการสนับสนุนด้านการเงินเพื่อเป็นค่าใช้จ่าย การจัดทำผลงานทางวิชาการโดยวิธีการต่าง ๆ เช่น ให้เป็นทุนอุดหนุนในการจัดทำงานทางวิชาการ กำหนดเงินพิเศษแก่อาจารย์ผู้มีตำแหน่งทางวิชาการเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่อันมีเกียรติและศักดิ์ศรีแก่วิทยาลัย

ข้อเสนอแนะ เพื่อการวิจัยต่อ

การศึกษาเรื่องปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการจัดทำผลงานทางวิชาการของอาจารย์ในสหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีการศึกษาเพิ่มเติม ดังนี้

1. ควรให้มีการศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการจัดทํางานทางวิชาการขยายไปทุกสํหวิทยาลัย
2. ควรศึกษาถึงปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการจัดทํางานทางวิชาการด้านอื่น ๆ ที่เห็นว่ามีควมสำคัญต่อไป
3. ควรให้มีการศึกษาถึงสาเหตุของอาจารย์ที่ไม่จัดทํางานทางวิชาการของอาจารย์ในสํหวิทยาลัยรัตนโกสินทร์และสํหวิทยาลัยอื่น





บรรณานุกรม

การฝึกหัดครู, กรม. กรอบอัตราค่าจ้างข้าราชการครูเพิ่มใหม่ปีงบประมาณ 2536 - 2538.

2534. อัดสำเนา.

กำแพง พลากร. "การศึกษาชั้นมหาวิทยาลัย," รวมบทความเกี่ยวกับการอุดมศึกษา.

หน้า 15 - 16. ม.ป.ป. อัดสำเนา.

กิตติมา ปรีดีติลล. ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : ภาควิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย

2529.

ก่อ สวัสดิพานิช. "ครูคือสถาบันสังคม," ไทยรัฐ. 16 มกราคม 2535.

คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. ชุดพัฒนาผลงานทางวิชาการของ

ข้าราชการครูชุดที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา

แห่งชาติ, 2534.

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. การศึกษาสภาพและปัญหาการเรียนการสอนสาขาวิชาการอื่น

ของวิทยาลัยครู. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2531.

ชูศรี วงศ์รัตน์. สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,

2530.

จารุวัฒน์ วิศาลเวชกิจ. การงานและวัดความสามารถของครูสังกัดกอง โรงเรียนฝึกหัดครู.

วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2507. อัดสำเนา.

จุมพล สวัสดิการ. การร่างแบบสอบถาม และ ABC ในการวิจัย. กรุงเทพฯ :

โรงพิมพ์สุวรรณภูมิ, ม.ป.ป.

จรรยา สุวรรณทัต. "การนำผลการวิจัยไปใช้ในการศึกษา," ใน จุดยืนและทิศทาง

การศึกษาของไทย. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2518.

ถวัลย์ วรเทพพิพัฒน์. "ปัญหาความผูกพันของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย," ใน การบริหาร

มหาวิทยาลัยในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2531.

ธวัช วิชัยดิษฐ์. "ลักษณะบางประการของการบริหารมหาวิทยาลัย : ข้อวิพากษ์เฉพาะ

นักบริหาร," ใน การบริหารมหาวิทยาลัยในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : สถาบัน

บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2531.

เนาวรัตน์ สวัสดิ์. "หน้าต่างครู," ไทยรัฐ. 25 มกราคม 2525.

นาคินต์ อินทราณะ. "ปัญหาห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย," วารสารห้องสมุด. 17 : 321 - 340 ; กรกฎาคม - สิงหาคม 2516.

วีระชาติ แก้วไสย. องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2518. อัดสำเนา.

ปฐม มณีโรจน์. "วิวัฒนาการและความเป็นอิสระของการจัดการอุดมศึกษาไทย," บทความทางวิชาการ. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2532. อัดสำเนา.

ประชุม รอดประเสริฐ. นโยบายและการวางแผน : หลักการและทฤษฎี. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์, 2533.

ปรียาพร วงศ์บุตรโรจน์. "ความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า," ใน เอกสารประกอบการประชุมทางวิชาการเรื่อง การวิจัยทางการศึกษาและการวิจัยที่เกี่ยวกับการศึกษา. เล่ม 3. ครั้งที่ 7. 28 ตุลาคม - 1 พฤศจิกายน 2534. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2535.

ปกศณา ภูวนันท์. ลักษณะหน้าที่การงานของอาจารย์ประจำในมหาวิทยาลัยมหิดล. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518. อัดสำเนา.

ป๋วย อึ้งภากรณ์. "มหาวิทยาลัยกับสังคมไทย," ศูนย์ศึกษา 4, 57 - 64 ; เมษายน - มิถุนายน 2516.

พจน์ สะเพียรชัย. "ประเด็นสำคัญเชิงนโยบายของแผนอุดมศึกษาที่เชื่อมโยงกับนโยบายการพัฒนาประเทศ," เอกสารประกอบการจัดทำแผนการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระยะที่ 7 (2535 - 2539). กรุงเทพฯ : กองแผนงาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532. อัดสำเนา.

พรเพ็ญ บัณฑิตพิทา. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทํางานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตประสานมิตร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2532. อัดสำเนา.

พนัส หันนาคินทร์. การบริหารบุคลากรในโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :

โรงพิมพ์เนติกุลการพิมพ์, 2530.

พิศมัย ศรีอำไพ. การศึกษาเปรียบเทียบหน้าที่การงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2517.

อัสสาเนา.

เพ็ญศรี วายวานนท์. "ผลประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการมหาวิทยาลัย," ใน การบริหาร
มหาวิทยาลัยในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2531.

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. ผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัย สภากปัจจุบัน บัณฑิต สาเหตุ
และแนวทางแก้ไข. บทความทางวิชาการ, กรุงเทพฯ : หน่วยงานพิเศษ
 กรมการฝึกหัดครู, 2527.

ภนิดา คุสกูล. โปรแกรมการเตรียมครูระดับปริญญาตรีเพื่อสอนวิชาสังคมศึกษา. วิทยานิพนธ์
 ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518. อัสสาเนา.

กัญญา สาธร. การบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช, 2517.

มาลินี แซ่เตื่อง. ทัศนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อวิชาชีพและ
สภาพแวดล้อมในการทำงาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
 ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2534. อัสสาเนา.

ยุพิน ศิริพละ. บทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์วิทยาลัยครูในกรุงเทพมหานคร.

วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521. อัสสาเนา.

รพี สุวรรณะชฎ. "บทบาทอาจารย์มหาวิทยาลัยไทย : การศึกษาเปรียบเทียบการคาดหวัง
 บทบาท," ใน การบริหารมหาวิทยาลัยในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิต
 พัฒนบริหารศาสตร์, 2531.

รังสรรค์ ทิมพันธ์พงษ์. การศึกษาคุณวุฒิประสพการณ์ผลงานทางวิชาการและภาวะการทำงาน
ของผู้สอนในวิทยาลัยครู. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
 ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2519. อัสสาเนา.

ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. หลักการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ :

ศึกษาพร จำกัด, 2531.

วันเพ็ญ สงวนสวัสดิ์. ปริมาณงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.

ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2528. อัดสำเนา.

ศลักษ์ ทรพณันท์. สรุปรายงานการประชุมอภิปรายทางวิชาการ เรื่อง "ยุทธศาสตร์เร่งรัดในการพัฒนาคุณภาพผลผลิตของสถาบันอุดมศึกษา". วันที่ 29 - 30 เมษายน 2535.

กรุงเทพฯ : วิทยาลัยครูสวนสุนันทา, 2535. อัดสำเนา.

สนิท เหา้สสุสิทธิ์. ปัญหาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมสาธิต สำนักงาน

การประถมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2527. อัดสำเนา.

สนีย์ ช่างเจริญ. "แนวคิดในการจัดบัณฑิตศึกษา," ใน การศึกษาไทย : อดีต ปัจจุบัน

อนาคต. กรุงเทพฯ : ภาควิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.

สมชาย วงศ์เกษม. บทบาทการสอน การวิจัย และการบริการสังคมของอาจารย์ในวิทยาลัยครู ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ :

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2519. อัดสำเนา.

สมิต สัจจุกร. "การจัดสวัสดิการสำหรับพนักงาน," วารสารการบริหารคน. กรุงเทพฯ :

สมาคมการจัดงานบุคคลแห่งประเทศไทย 7 : 1 - 2 ; มกราคม - มิถุนายน 2529.

สุรศักดิ์ นานากุล และคนอื่น ๆ. การบริหารบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ทวีการพิมพ์,

2529.

สมบุญ เกาพัฒนา. ทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล สังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร.

ปริญญานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2520. อัดสำเนา

สมปราชญ์ จอมเทศ. การบริหารและการจัดองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช,

2516.

- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2523.
- สมหวัง พิริยานูวัฒน์. "การเปรียบเทียบลักษณะและสติปัญญาของบัณฑิตศึกษาคณะครุศาสตร์
ที่ศึกษาด้วยวิธีต่างกัน," ใน เสริมสมรรถภาพบัณฑิตศึกษา. บรรณาธิการ โดย
ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.
- สายหยุด จำปาทอง. แนวความคิดในการพัฒนาวิทยาลัยครูให้เป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อชุมชน.
บรรยายในการสัมมนาจัดทำแผนพัฒนาหลักสูตรวิทยาลัยครู พ.ศ. 2531 - 2535.
ภูเก็ต : โรงแรมเฟิร์ล, 2531. อัดสำเนา.
- สุกัญญา สุวรรณคินทร์. สภาพแวดล้อมทางวิชาการของการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาของ
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ ในทัศนะของผู้บริหาร อาจารย์
และนักศึกษา. ปรียุณานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร, 2535. อัดสำเนา.
- สุวรรณ ศรีคุณ. ปัญหาและความต้องการการพัฒนาด้านวิชาการของอาจารย์วิทยาลัยครู ในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ. ปรียุณานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทร
วิโรฒ ประสานมิตร, 2521. อัดสำเนา.
- เสถียร เหลืองอร่าม. มนุษย์สัมพันธ์คือหัวใจของนักบริหาร. กรุงเทพฯ : แสงจันทร์การพิมพ์,
2527.
- อมร รักษาสัตย์. การพัฒนานโยบาย. เอกสารการศึกษา รัฐประศาสนศาสตร์ ฉบับที่ 27.
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2522.
- อรุณ รักธรรม. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ทิพย์อักษร, 2527.
- อำนาจ ถาวร. ปัญหาและความต้องการด้านการวิจัยของอาจารย์วิทยาลัยครูภาคกลาง.
ปรียุณานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร,
2526. อัดสำเนา.
- ฮันเชเกอร์, ฟิลิป แอล. ศิลปะการบริหารคน. แปลจาก The Art of Managing People.
โดย วัชร ฐาธรรม, กรุงเทพฯ : กรมวิชาการ, 2534.

- Allen, Louis A. Management and Organization. New York : McGraw - Hill Book Company, Inc., 1958.
- Applewhite, Phillip B. Organizational and Behavior. Englewood : Cliffs, New Jersey Prentice - Hall Inc., 1965.
- Barnard, Chester I. The function of the Executive. Thirtieth Anniversary Edition. Cambridge, Massachusetta : Harvard University Press, 1968.
- Bary, Phylish Hashbrouck. "Facilititating and Limiting Factors in Job Related Computer Use of Illinois Community college Personnel," Dissertation Abstracts International. 48(8) : 1960 - A ; February, 1988.
- Beach, B.H. and L.R. Beach. "A Note on Judgements of Situational Favorableness and Probability of Success," Organizational Behavior and Human Performance. 22 : 69 - 74 ; 1978.
- Brown, Robin Rae. "Individual Situational and Demographic Factors Predicting Faculty Commitment to The University," Dissertation Abstracts International. 47(7) : 2384 - A ; January, 1987.
- Castalde, Basil. Creative Planning of Educational Facilities. Chicago, Illinois : Rand McNally and Company, 1969.
- Cooper, M.R. and other. "Changing Employee Value : Deepening," Harvard Business Review. 57(1) : 117 - 125 ; January - February, 1979.
- Cummins, Robert. "Locus of Control and Social Support : Clarifiers of the Relationship between Job Stress and Job Satisfaction," Journal of Applied Social Psychology. Houston : University of Houston - Clear Lake, Texas : V.H. Winston and Son, Inc., 1989.
- Davis, Keith and John W. Newstrom. Human Behavior at Work : Organizational Behavior. 7th ed. New York : McGraw - Hill, 1985.
- Decotis, Thomas A. and Timothy P. Summers. "A Path Analysis of a Model of the Antecedents and Consequences of Organizational Commitment," Human Relations. 40(2) : 445 - 470 ; February, 1987.
- Fiedler, Fred E. and Linda Garcia. "The Field Experiment Validating Contingency Model Leadership Training," Journal of Applied Psychology. 64(3) : 247 - 254, 1979.
- Fiedler, Fred E. and J.E. Garcia. New Approaches to Effective Leadership : Cognitive Resources and Organizational Performance. New York : John Wiley and Sons, 1987.

- Ghiselli, Edwin E. and Clarence W. Brown. Personnel and Industrial Psychology. 2nd ed. New York : McGraw - Hill, 1955.
- Gilmer, Van Haller B. and other. Industrial Psychology. New York, McGraw - Hill Book Company, 1966.
- _____. Applied Psychology : Problems in Living and Work. New York : McGraw - Hill Book Company, 1973.
- Greenwood, William T. Management and Organizational Behavior : An Interdisciplinary Approach. Ohio ; South Western Publishing Company, 1965.
- Gregg, Russell T. The Administration Process in Administrative Behavior in Education. edited by Roald F. Campbell and Russell T. Gregg. New York : Harper and Brothers Publishers, 1957.
- Handerdon, Algo D. The Innovation Spirit : in Higher Education. San Francisco, California : Jossey, Inc., 1970.
- Hill, Earl Augustus. "The Impact of Self - Role Congruence, Length of Service, Job Satisfaction and Organizational Commitment on Propensity to Leave : A Study of Community College Instructors of Developmental/Remedial Courses," Dissertation Abstracts International. 45(1) : 94 - A ; July, 1984.
- Holden, P.E., L.S. Fish, and H.L. Smith, Top - management Organization & Control. New York : McGraw - Hill Book Company Inc., 1951.
- Hom, Peter W., Ralph Katerberg, Jr. and Charles L. Hulin. "Comparative Examination of Three Approaches to the Prediction of Turnover," Journal of Applied Psychology. 64(3) : 280 - 290 ; June.
- Hoppock, Robert. Job Satisfaction. New York : Haper, 1935.
- Mowday, Richard T., Lywan W. Porter and Robert Dubin. "Unit Performance, Situational Factors, and Employee Attitudes in Spatially Separated Work Units," Organizational Behavior and Human Performance. 12(2) : 231 - 248 ; October, 1974.
- Hrebiniak, Lawrence G. and Joseph A. Alutto. Personal and Role Related Factor in Development of Organization Commitment. Administrative Science Quarterly. 17(7) : 555 - 573 ; December, 1972.
- Kahn, Alfred J. Theory and Practice of Social Planning. New York : Russell Sage Foundation, 1969.

- Kanter, R.M. "Commitment and Social Organization : A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Commitment," American Sociological Review. 33 : 499 - 517 ; 1968.
- Korman, Abraham K. Organization Behavior. Englewood Cliffs New Jersey : Prentice - Hall, 1977.
- Lane, Willard R. and others. Foundation of Education Administration. New York : The Macmillan Company, 1967.
- Lyle, Guy. The Administration of College Library. 3rd ed. New York, H.W. Wilson Company, 1967.
- Nagle, Karen Olson E. "Job Satisfaction of Minnesota Community College Administrators," Dissertation Abstracts International. 48(1) : 33 - A ; July, 1987.
- Porter, Lyman W., Richard M. Steers and Richard T. Mowday. "Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians," Journal of Applied Psychology. 59(5) : 603 - 609 ; October, 1974.
- Pasuwan, Charoong. "Adaptability of The Herzberg Job Satisfaction Model. 1972. of Vocational Education Personnel in Thailand," Dissertation Abstracts International. 25(11) : 6251 - A ; May, 1973.
- Robbins, Stephen P. Organization Behavior : Concepts Controversies and Applications. 2nd ed. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice - Hall Inc., 1983.
- Rourke, Francis E. Bureaucracy, Politics and Public Policy. Boston Massachusetts. Little, Brown and Company, Inc., 1969.
- Simon, Herbert A. Donald Smithberg and Victor A. Thomson. Public Administration. New York : Alfred A. Knopf, 1964.
- Steers, Richard M. Introduction to Organization Behavior. 2nd ed. Glenview, Illinois : Scott, Foresman, 1984.
- Strauss, George and Leonard R. Sykes. Personnel : The Human Problems of Management. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice - Hall, Inc., 1960.





รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

1. ดร.วิจิต สรัตนเรืองชัย หัวหน้าฝ่ายพัฒนาบุคลากร
สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
กระทรวงศึกษาธิการ
2. ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ ศึกษาพิเศษ 6
ช่วยราชการสำนักงานเลขาธิการกรม
สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
กระทรวงศึกษาธิการ
3. ดร.พรรณี ผ่องอักษร นักวิชาการ 6 กองวิชาการ
สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
กระทรวงศึกษาธิการ

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนข้อคำถามแต่ละข้อกับคะแนนรวม (ค่า r)

ซึ่งเป็นการหาค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถาม

1. ปัญหาด้านการะหน้าที่

ข้อที่	ข้อปัญหา	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	จำนวนชั่วโมงการสอน	.5334
2	การใช้เวลาในการเตรียมการสอน	.5910
3	จำนวนนักศึกษาที่ต้องนิเทศแต่ละภาคเรียน	.5682
4	การได้รับมอบหมายให้ทำงานด้านบริหารและการบริหารสังคม	.3251
5	จำนวนรายวิชาที่สอนในแต่ละภาคเรียน	.6030
6	ผลจากการเปลี่ยนวิชาสอนบ่อย ๆ มีผลต่อการจัดทำผลงานทางวิชาการ	.5368
7	วิชาที่สอนไม่เหมาะสมกับความถนัดและความรู้ความสามารถ	.3269
8	งานอื่นที่ได้รับมอบหมายให้ทำไม่เกื้อกูลต่องานวิชาการ	.4802
9	อายุและสุขภาพของร่างกายเป็นอุปสรรคต่อการะหน้าที่	.4876
10	ภาระการสอนพิเศษภาคนอกเวลา (กศ.บป.)	.4328

หาค่าอำนาจจำแนกโดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน

(Pearson product - moment correlation Coefficient)

สูตร

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

เมื่อ r	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด X
$\sum Y$	แทน	ผลรวมของคะแนนชุด Y
$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนน X แต่ละตัวยกกำลังสอง
$\sum Y^2$	แทน	ผลรวมของคะแนน Y แต่ละตัวยกกำลังสอง
$\sum XY$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่าง X กับ Y
N	แทน	จำนวนข้อมูลที่ศึกษา

หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

(α - Coefficient)

สูตร

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

เมื่อ α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
n	แทน	จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
s_i^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนเป็นรายข้อ
s_t^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนของ เครื่องมือทั้งฉบับ

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามปัญหาด้านภาระหน้าที่ $\alpha = .6487$

2. ปัญหาด้านนโยบายและการบริหาร

ข้อที่	ข้อปัญหา	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	การส่งเสริมการจัดทำผลงานทางวิชาการไม่ทำอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	.7862
2	การส่งเสริมการจัดทำผลงานทางวิชาการไม่สัมพันธ์กับการเรียนการสอน	.5735
3	ผู้บริหารไม่กำหนดแนวทางและเร่งรัดการจัดทำผลงานทางวิชาการอย่างมีคุณค่าและก้าวหน้า	.7380
4	ระบบการเลือกตั้งและแต่งตั้งคณะผู้บริหารไม่ได้ยึดเอาผลงานทางวิชาการเป็นเกณฑ์	.6147
5	นโยบายการส่งเสริมงานด้านวิชาการไม่ชัดเจน	.7866
6	วิทยาลัยให้งบประมาณในการทำผลงานทางวิชาการน้อยเกินไป	.6767
7	การพิจารณาความดีความชอบไม่ได้ถือเอาผลงานทางวิชาการเป็นเกณฑ์	.7019
8	ขาดการประชาสัมพันธ์ผลงานทางวิชาการในกลุ่มวิทยาลัยครู	.8394
9	ขาดการติดตามและการประเมินผลการจัดทำผลงานทางวิชาการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง	.8547
10	ขาดการนำผลงานทางวิชาการของอาจารย์ไปใช้ประโยชน์	.7696
11	นโยบายการบริหารไม่ก่อให้เกิดความเป็นอิสระทางวิชาการ	.7262

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามปัญหาด้านนโยบายและการบริหาร $\alpha = .9126$

3. ปัญหาด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ข้อที่	ข้อปัญหา	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	ขาดเพื่อนร่วมงานที่มีความรู้ความสามารถในการวิจัยและการจัดทำผลงานทางวิชาการ	.6690
2	ขาดการแลกเปลี่ยนความรู้ทางวิชาการกับเพื่อนร่วมงาน	.6562
3	ขาดความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่	.5491
4	ไม่มีการศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ ทำความเข้าใจและร่วมกันอภิปรายถึงธรรมชาติ บทบาท เป้าหมายและหน้าที่อย่างลึกซึ้งและจริงจัง	.7182
5	เพื่อนร่วมงานไม่กระตือรือร้นในการจัดทำผลงานทางวิชาการ	
6	ไม่มีการใช้ระบบผู้มีความรู้และมีประสบการณ์ช่วยเหลือผู้เริ่มต้นและมีประสบการณ์น้อย	.6909
7	ระบบการเลือกตั้งหัวหน้าภาค หัวหน้าคณะและผู้บริหารทำให้เกิดความแตกแยก ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	.5582
8	ไม่มีกิจกรรมที่จะสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	.5608
9	ไม่มีเวลาที่จะไปพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน	.5925
10	เพื่อนร่วมงานต่างจัดทำผลงานของตนเอง โดยไม่มีการปรึกษาหารือกัน	.5533

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามปัญหาด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

$$\alpha = .8310$$

4. ปัญหาด้านห้องสมุดและวัสดุอุปกรณ์

ข้อที่	ข้อปัญหา	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	จำนวนหนังสือและ เอกสารตำราที่ทันสมัย	.6663
2	จำนวนเจ้าหน้าที่ช่วยค้นคว้าและให้ข้อมูล	.7564
3	จำนวนห้อง เฉพาะสำหรับอาจารย์ใช้ในการศึกษาค้นคว้า	.6892
4	มีการรวบรวมผลงานทางวิชาการไว้ในห้องสมุดของแต่ละ วิทยาลัยครู เพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้าและ เป็นตัวอย่าง	.8008
5	ความสะดวกในการจัดพิมพ์ผลงานทางวิชาการ	.6340
6	ระบบการค้นหานี้หนังสือของห้องสมุดไม่ทันสมัย	.7196
7	การบริการช่วยค้นของ เจ้าหน้าที่ห้องสมุด	.8625
8	ศูนย์การจัดจำหน่ายผลงานทางวิชาการ	.8031
9	บริการแนะนำการเขียนเอกสารอ้างอิงและการเขียน บรรณานุกรมที่ถูกต้อง	.8204
10	ช่วงวันเวลาเปิด - ปิด ห้องสมุด	.5844

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามปัญหาด้านห้องสมุดและวัสดุอุปกรณ์ $\alpha = .9034$

5. ปัญหาด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ข้อที่	ข้อปัญหา	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	ขาดแรงจูงใจจากผู้บริหาร	.7527
2	การทำงานทางวิชาการไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ	.7341
3	การทำงานทางวิชาการเป็นความก้าวหน้าของบุคคลมากกว่าความก้าวหน้าทางวิชาการ	.7182
4	ค่าตอบแทนจากการเขียนผลงานไม่คุ้มกับการลงทุน	.7087
5	ไม่เห็นความสำคัญของการจัดทำผลงานทางวิชาการ	.7141
6	ขาดความกระตือรือร้นและความมุ่งมั่นที่จะทำงานทางวิชาการ	.5953
7	ความสำเร็จของการทำงานทางวิชาการไม่ทำให้มีโอกาสดำเนินชีวิตอย่างเต็มที่	.5105
8	การจัดทำผลงานทางวิชาการไม่ได้ทำให้มีโอกาสนำไปใช้ในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ	.7982
9	ความสำเร็จของการจัดทำผลงานทางวิชาการไม่ได้ช่วยให้บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน	.8644
10	การจัดทำผลงานทางวิชาการไม่ได้สร้างเกียรติยศชื่อเสียง	.8100

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามปัญหาด้านความพึงพอใจในการทำงาน $\alpha = .8532$

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามรวมทั้งฉบับ $\alpha = .9304$



แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง ปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหา เพื่อการจัดทำผลงานทางวิชาการ ของอาจารย์ใน
สภวิทยาลัรตณโกลนทร สังกดกรมการพึกทศครู

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศกษาปัญหาและแนวทางแกปัญหาเพื่อการจัดทำผลงานทาง
วิชาการของอาจารย์ในสภวิทยาลัรตณโกลนทร โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้อตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ปัญหาในการจัดทำผลงานทางวิชาการ 5 ด้าน แต่ละด้าน แบ่งออกเป็น
2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสำรวจปัญหาในการจัดทำผลงานทางวิชาการ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสำรวจแนวทางแกปัญหาในการจัดทำผลงานทางวิชาการ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้อตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่กำหนด ให้ตรงกับความเป็นจริง เกี่ยวกับตัวท่าน

1. อัตราเงินเดือน

☐ ต่ำกว่าระดับ 6

☐ ตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป

2. คณะวิชาที่สังกัด

☐ คณะวิชาครุศาสตร์

☐ คณะวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

☐ คณะวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

☐ คณะวิชาวิทยาการจัดการ

☐ คณะวิชาเกษตรและอุตสาหกรรม

☐ คณะวิชาอุตสาหกรรมศึกษา

ตอนที่ 2 ปัญหาในการจัดทำผลงานทางวิชาการ 5 ด้าน คือปัญหาเกี่ยวกับการระ
 หน้าที ปัญหาเกี่ยวกับนโยบายและการบริหาร ปัญหาเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัญหา
 เกี่ยวกับห้องสมุดและวัสดุอุปกรณ์ และปัญหาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน โดยแต่ละปัญหา
 มีแนวทางในการสำรวจเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสำรวจปัญหาในการจัดทำผลงานทางวิชาการแต่ละด้าน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความของแบบสอบถามแต่ละข้อ แล้วพิจารณาว่า

ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร เกี่ยวกับปัญหาในการจัดทำผลงานทางวิชาการ และอยู่ในเกณฑ์ระดับใด
 แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่กำหนดให้ 5 ระดับ คือ

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

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสำรวจแนวทางแก้ปัญหาในการจัดทำผลงานทางวิชาการ
 แต่ละด้าน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความของแบบสอบถามแต่ละข้อ แล้วพิจารณาว่า

ท่านคิดว่าแนวทางต่อไปนี้ เป็นแนวทางใดที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหาในการจัดทำผลงานทางวิชาการ
 แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าหัวข้อที่ท่านเห็นด้วยที่สุดเพียงหัวข้อเดียว

1. ปัญหาด้านภาระหน้าที่

ข้อที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	จำนวนชั่วโมงการสอน					
2	การใช้เวลาในการเตรียมการสอน					
3	จำนวนนักศึกษาที่ต้องนิเทศแต่ละภาคเรียน					
4	การได้รับมอบหมายให้ทำงานด้านบริหารและ การบริการสังคม					
5	จำนวนรายวิชาที่สอนในแต่ละภาคเรียน					
6	ผลจากการเปลี่ยนวิชาสอนบ่อย ๆ มีผลต่อการ จัดทำผลงานทางวิชาการ					
7	วิชาที่สอนไม่เหมาะสมกับความถนัดและความรู้ ความสามารถ					
8	งานอื่นที่ได้รับมอบหมายให้ทำไม่เกื้อกูลต่องาน					
9	อายุและสุขภาพของร่างกายเป็นอุปสรรคต่อ ภาระหน้าที่					
10	ภาระการสอนพิเศษภาคนอกเวลา (กศ.บป.) ..					

แนวทางแก้ปัญหาด้านภาระหน้าที่

เลือกตอบข้อที่เป็นแนวทางที่ดีที่สุดและท่านเห็นด้วยเพียง 1 ข้อ

1. () อนุญาตให้ลาเพื่อจัดทำผลงานทางวิชาการไม่เกิน 1 ปี
2. () จัดวันปลอดจากการสอนสัปดาห์ละ 2 วัน เพื่อมีเวลาในการจัดทำผลงานทางวิชาการ
3. () ลดชั่วโมงการสอนของอาจารย์เพื่อมีเวลาในการจัดทำผลงานทางวิชาการ โดยให้สอนไม่เกินสัปดาห์ละ 6 ชั่วโมง
4. () ให้อาจารย์ผู้ขอจัดทำผลงานทางวิชาการสอนไม่เกินภาคเรียนละ 1 รายวิชา
5. () อื่น ๆ (ระบุ)



ข้อที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
9	ขาดการติดตามและการประเมินผลการจัดทำผลงานทางวิชาการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ..					
10	ขาดการนำผลงานทางวิชาการของอาจารย์ไปใช้ประโยชน์					
11	นโยบายการบริหาร ไม่ก่อให้เกิดความเป็นอิสระทางวิชาการ					

แนวทางแก้ปัญหาด้านนโยบายและการบริหาร

เลือกตอบข้อที่เป็นแนวทางที่ดีที่สุดและท่านเห็นด้วยเพียง 1 ข้อ

1. () สนับสนุนให้มีฝึกอบรมทางวิชาการเพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำผลงานทางวิชาการ
2. () จัดให้มีกองทุนสนับสนุนการจัดทำผลงานทางวิชาการของอาจารย์
3. () ใช้ผลงานทางวิชาการเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ
4. () ตั้งคณะกรรมการวิชาการเพื่อให้คำแนะนำปรึกษาอาจารย์ที่จัดทำผลงานทางวิชาการ
5. () จัดให้มีหน่วยงานสำหรับดำเนินการพิมพ์เผยแพร่ผลงานทางวิชาการของอาจารย์ในแต่ละวิทยาลัย
6. () อื่น ๆ (ระบุ)

3. ปัญหาด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ข้อที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ขาดเพื่อนร่วมงานที่มีความรู้ความสามารถในการวิจัย และการจัดทำผลงานทางวิชาการ					
2	ขาดการแลกเปลี่ยนความรู้ทางวิชาการกับเพื่อนร่วมงาน					
3	ขาดความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่					
4	ไม่มีการศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ ท้าความเข้าใจและร่วมกันอภิปรายถึงธรรมชาติ บทบาท ปรัชญา เป้าหมายและหน้าที่อย่างลึกซึ้งและจริงจัง					
5	เพื่อนร่วมงานไม่กระตือรือร้นในการจัดทำผลงานทางวิชาการ					
6	ไม่มีการใช้ระบบผู้มีความรู้และมีประสบการณ์ช่วยเหลือผู้เริ่มต้นและมีประสบการณ์น้อย					
7	ระบบการเลือกตั้งหัวหน้าภาค หัวหน้าคณะและผู้บริหาร ทำให้เกิดความแตกแยก ระหว่างเพื่อนร่วมงาน					

ข้อที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
8	ไม่มีกิจกรรมที่จะสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน					
9	ไม่มีเวลาที่จะไปพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน					
10	เพื่อนร่วมงานต่างหาผลงานของตนเอง โดยไม่มีการปรึกษาหารือกัน					

แนวทางแก้ปัญหาด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

เลือกตอบข้อที่เป็นแนวทางที่ดีที่สุดและท่านเห็นด้วยเพียง 1 ข้อ

1. () จัดให้มีการเสวนาการจัดหาผลงานทางการระหว่างคณาจารย์ในภาควิชาหรือคณะวิชาโดยสม่ำเสมอ
 2. () จัดอาจารย์ในภาควิชาเดียวกันเพื่อช่วยแบ่งเบาภาระการสอนให้กับอาจารย์ซึ่งอยู่ในระหว่างการจัดหาผลงานทางวิชาการ
 3. () แต่งตั้งผู้มีผลงานทางวิชาการดีเด่นเป็นที่ปรึกษาในการจัดหาผลงานทางวิชาการ
 4. () จัดตั้งคณะกรรมการเพื่ออ่านผลงานทางวิชาการเป็นเบื้องต้น ก่อนส่งผลงานทางวิชาการไปยัง ก.ค.
- เพื่อดำเนินการต่อไป
5. () อื่น ๆ (ระบุ)

4. ปัญหาด้านห้องสมุดและวัสดุอุปกรณ์

ข้อที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	จำนวนหนังสือและ เอกสารตำราที่ทันสมัย					
2	จำนวนเจ้าหน้าที่ช่วยค้นคว้าและให้ข้อมูล					
3	จำนวนห้อง เฉพาะสำหรับอาจารย์ใช้ในการศึกษา ค้นคว้า					
4	มีการรวบรวมผลงานทางวิชาการไว้ใน ห้องสมุดของแต่ละวิทยาลัยเพื่อใช้ในการศึกษา และ เป็นตัวอย่าง					
5	ความสะดวกในการจัดพิมพ์ผลงานทางวิชาการ ..					
6	ระบบการค้นหาหนังสือของห้องสมุดไม่ทันสมัย					
7	การบริการช่วยค้นของ เจ้าหน้าที่ห้องสมุด					
8	ศูนย์การจัดจำหน่ายผลงานทางวิชาการ					
9	บริการแนะนำการ เขียนเอกสารอ้างอิง และการ เขียนบรรณานุกรมที่ถูกต้อง					
10	ช่วงวันเวลาเปิด - ปิด ห้องสมุด					

แนวทางแก้ปัญหาด้านห้องสมุดและวัสดุอุปกรณ์

เลือกตอบข้อที่เป็นแนวทางที่ดีที่สุดและท่านเห็นด้วยเพียง 1 ข้อ

1. () มีห้องสำหรับศึกษาค้นคว้าของอาจารย์โดยเฉพาะในห้องสมุดของวิทยาลัยครู
2. () มีห้องเก็บและรวบรวมผลงานทางวิชาการทุกประเภทไว้ในห้องสมุดแต่ละวิทยาลัยครู เพื่อใช้ในการศึกษาค้นคว้า
3. () อนุญาตให้อาจารย์ผู้อยู่ในระหว่างการจัดทำผลงานทางวิชาการ สามารถเลือกซื้อหนังสือเข้าห้องสมุดได้ตามความต้องการ
4. () จัดให้มีเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ สำหรับการจัดทำผลงานทางวิชาการ เช่น เครื่องพิมพ์ดีดไฟฟ้า เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นต้น
5. () อื่น ๆ (ระบุ)

5. ปัญหาด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ข้อที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ขาดแรงจูงใจจากผู้บริหาร					
2	การจัดทำผลงานทางวิชาการ ไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ					
3	การจัดทำผลงานทางวิชาการ เป็นความก้าวหน้าของบุคคลมากกว่าความก้าวหน้าทางวิชาการ					
4	ค่าตอบแทนจากการเขียนผลงาน ไม่คุ้มกับการลงทุน					
5	ไม่เห็นความสำคัญของการจัดทำผลงานทางวิชาการ					
6	ขาดความกระตือรือร้นและความมุ่งมั่นที่จะทำผลงานทางวิชาการ					
7	ความสำเร็จของการจัดทำผลงานทางวิชาการ ไม่ทำให้มี โอกาสได้รับผิดชอบงานที่สูงขึ้น					
8	การจัดทำผลงานทางวิชาการ ไม่ได้ทำให้มีโอกาสก้าวหน้าในการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มคุณวุฒิ					

ข้อที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
9	ผลสำเร็จของงานวิชาการไม่ได้ช่วยให้ บรรลุเป้าหมายในการปฏิบัติงาน					
10	การจัดทำงานทางวิชาการไม่ได้สร้าง เกียรติยศชื่อ					

แนวทางแก้ปัญหาด้านความพึงพอใจในการทำงาน

เลือกตอบข้อที่เป็นแนวทางที่ดีที่สุดและท่านเห็นด้วยเพียง 1 ข้อ

1. () จัดทำคู่มือเพื่อมอบให้แก่อาจารย์ผู้ผลงานทางวิชาการ
2. () ใช้ผลงานทางวิชาการ เป็นเกณฑ์หนึ่งในการพิจารณาความดีความชอบพิเศษ
3. () จัดทำเข็มวิทยะฐานะ เชิดชูเกียรติให้แก่อาจารย์ผู้ผลงานทางวิชาการ
4. () กำหนดให้ผลงานทางวิชาการ เป็นคุณสมบัติหนึ่งสำหรับการกำหนดตำแหน่ง
ผู้ทำหน้าที่บริหาร
5. () กำหนดให้มีเงินเพิ่มพิเศษแก่อาจารย์ผู้ตำแหน่งทางวิชาการ
6. () อื่น ๆ

ขอขอบพระคุณอย่างยิ่งที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามนี้อย่างสมบูรณ์

(นายหาญ รังสิมันต์)

ภาคผนวก ง
หนังสือขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม



ที่ ทม 1007/2090

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

22 กรกฎาคม 2535

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน อธิการวิทยาลัยครู.....

บัณฑิตวิทยาลัย ขอรับรองว่า นายหาญ รังสิมันต์ เป็นนิสิตระดับปริญญาโท วิชาเอก
บริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

นิสิตผู้นี้มีความประสงค์จะมาติดต่อขอความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า เพื่อทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาเพื่อการจัดทบทวนงานทางวิชาการของอาจารย์
ในมหาวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ สังกัดกรมการฝึกหัดครู

ทั้งนี้อยู่ในความควบคุมดูแลของ

ดร. ประชุม

รอดประเสริฐ

ประธาน

ผศ. ลัดดาวัลย์

เกษมเนตร

กรรมการ

สิ่งที่นิสิตใคร่ขอความอนุเคราะห์ คือขออนุญาตให้อาจารย์ในภาควิชาตอบแบบสอบถาม

ในระหว่าง เดือนสิงหาคม 2535 เพื่อเป็นข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะกรุณาให้ความร่วมมือในครั้งนี้ และขอขอบคุณ
ในความช่วยเหลืออนุเคราะห์ใด ๆ ที่ท่านจะ โปรดให้แก่สื่อนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.สมพร บัวทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 2584119

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

23 กรกฎาคม 2535

เรื่อง ขอดำเนินการขอความเห็นในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ท่านอาจารย์ ที่เคารพ

ด้วยข้าพเจ้า นายหาญ รังสิมันต์ อาจารย์ 2 ระดับ 6 สังกัดวิทยาลัยครูสวนสุนันทา
ปัจจุบันกำลังศึกษาต่อระดับปริญญาโท ภาคพิเศษ รุ่นที่ 1 วิชาเอกการบริหารการศึกษา
ณ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ให้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหา
เพื่อการจัดทำผลงานทางวิชาการ ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ สังกัด
กรมการฝึกหัดครู" ท่านมีส่วนสำคัญในการให้ข้อมูลที่จะช่วยให้การศึกษาวิจัยครั้งนี้สำเร็จ
สู่ล่วงไปด้วยดี

จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่าง ๆ
ตามแบบฟอร์ม ที่แนบมาพร้อมจดหมายฉบับนี้ ข้อมูลที่ได้จากท่านจะถือเป็นความลับ
การวิเคราะห์และการแปลผลจะกระทำโดยรมมิได้เป็นรายบุคคล หวังว่าคงได้รับความ
อนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอแสดงความนับถือ

(นายหาญ รังสิมันต์)

นิสิตปริญญาโท ภาคพิเศษรุ่นที่ 1

วิชาเอกบริหารการศึกษา มศว.ประสานมิตร

ปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหา เพื่อการจัดทำผลงานทางวิชาการของอาจารย์
ในสภวิทยาลัยรัตนโกสินทร์ สังกัดกรมการฝึกหัดครู



เสนอต่อมหาวิทยาลัยรัตนสินธุ์ ประสานมิตร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต วิชาเอกการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2536

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการจัดทํางานทางวิชาการของอาจารย์ในสํวทยาลัยรัตนโกสินทร ซึ่งในการวิจัยนี้จำแนกปัญหาออกได้เป็น

5 ลักษณะคือ ด้านภาระหน้าที่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านห้องสมุดและวัสดุอุปกรณ์และด้านความพึงพอใจในการทำงาน และ เปรียบเทียบปัญหาการจัดทํางานทางวิชาการซึ่งมีความแตกต่างกันในด้านระดับเงินเดือนและคณะวิชาที่สังกัด

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นอาจารย์ในสํวทยาลัยรัตนโกสินทร ปีการศึกษา 2535 จำนวน 333 คน เครื่องมือที่ใช้ในการประมวลข้อมูลเป็นแบบสำรวจมาตราส่วนประมาณค่าถามเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาการจัดทํางานทางวิชาการของอาจารย์ในสํวทยาลัยรัตนโกสินทร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ t-test และ F-test

ผลการวิจัยพบว่า

1. อาจารย์ในสํวทยาลัยรัตนโกสินทรมีความเห็นว่าทุกลักษณะปัญหามีปัญหาต่อการจัดทํางานทางวิชาการระดับปานกลาง

2. อาจารย์ส่วนใหญ่ เสนอแนะแนวทางการแก้ปัญหาแต่ละลักษณะปัญหาได้ดังนี้

2.1 ด้านภาระหน้าที่ เห็นควรให้อาจารย์ลาไปจัดทํางานทางวิชาการไม่เกิน 1 ปี

2.2 ด้านนโยบายและการบริหาร เห็นควรสนับสนุนให้มีการฝึกอบรมทางวิชาการเพื่อเป็นแนวทางในการจัดทํางานทางวิชาการ

2.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เห็นควรให้แต่งตั้งผู้มีผลงานทางวิชาการดีเด่นเป็นที่ปรึกษาในการจัดทํางานทางวิชาการ

2.4 ด้านห้องสมุดและวัสดุอุปกรณ์ เห็นควรให้มีผลงานทางวิชาการทุกชนิดไว้ให้อาจารย์ได้ศึกษาและดูเป็นตัวอย่าง

2.5 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน เห็นควรกำหนดให้มีเงินเพิ่มพิเศษแก่อาจารย์ผู้มีตำแหน่งทางวิชาการ

3. เปรียบเทียบปัญหาการจัดทําผลงานทางวิชาการ กับความคิดเห็นของอาจารย์ โดยจำแนกตามระดับเงินเดือนและคณะวิชาที่สังกัด พบว่า

3.1 อาจารย์ที่มีระดับเงินเดือนต่ำกว่าระดับ 6 กับอาจารย์ที่มีระดับเงินเดือน ตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป มีความเห็นต่อปัญหาการจัดทําผลงานทางวิชาการทุกลักษณะปัญหา ไม่แตกต่างกัน

3.2 อาจารย์ซึ่งสังกัดในคณะวิชาต่างกัน มีความเห็นต่อปัญหาการจัดทําผลงานทางวิชาการด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัญหาการจัดทําผลงานทางวิชาการด้านอื่น ๆ อาจารย์ซึ่งสังกัดในคณะวิชาต่างกันมีความเห็น ไม่แตกต่างกัน



PROBLEMS IN AND SOLUTIONS TO COMPILING ACADEMIC WORK OF INSTRUCTORS
IN RATANAKOSIN UNITED COLLEGE, TEACHERS' TRAINING DEPARTMENT



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

May 1993

The objectives of this research were to investigate the problems in and solutions to compiling academic work of instructors in Rattanakosin United Colleges, Teacher Training Department. The study was focused on the five aspects ; namely obligation, administration and policies, group relationships, library and instructional facilities, and job satisfaction. Also the comparison between different salaries and faculties affecting the problems in compiling academic work was taken into consideration.

The samples consisted of 333 instructors in Rattanakosin United Colleges in the 1992 academic year. The instrument used for collecting data was a rating scale questionnaire concerning the problems in and solutions to compiling academic work of instructors in Rattanakosin United Colleges. The t-test and F-test were applied in order to analyze the data.

The research findings were as follows :

1. The Instructors in Rattanakosin United Colleges expressed moderate level of opinion on every aspect concerning compiling academic work.

2. The solutions suggested by the instructors were

- 2.1 Obligation : Instructors should be given not more than a 1 year leave to do the academic work.

- 2.2 Administration and Policies : Initiation of training programs or workshops would help instructors to a certain degree.

- 2.3 Group relations : Appointment of instructors with outstanding academic work to give some assistance would be beneficial.

2.4 Library and Instructional Facilities : Collection of acceptable pieces of academic work would be useful.

2.5 Job Satisfaction : Instructors would be motivated to do academic work if salary scales more payment attached to academic titles.

3. To compare the perceptions of the instructors classified by ranks and faculties, it was found that :-

3.1 There were no significant differences between the perceptions towards all aspects of academic work of the instructors with different salary scales.

3.2 There were differences at .05 level of significance among the perceptions towards Group Relations of the instructors with different faculties, but the instructors' different perceptions towards the other four aspects of academic work were not found.