



ความสัมพันธ์ระหว่างศักยภาพของอาจารย์ประจำตามสัญญากับการปฏิบัติงาน ตามพันธกิจของอาจารย์ระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ The Relationships between Potentialities of Contract Lecturers and an Action Commitment of Higher Education Instructor of Rajabhat Universities

ยงยุทธ เกษสาคร¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาศักยภาพและระดับการปฏิบัติงานตามพันธกิจของอาจารย์ประจำตามสัญญา และหาความสัมพันธ์ระหว่างศักยภาพกับการปฏิบัติงานตามพันธกิจของอาจารย์ประจำตามสัญญาตามมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถาม เก็บรวบรวมข้อมูลจากอาจารย์ประจำตามสัญญาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 287 คน ที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในปีการศึกษา 2550 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบไคสแควร์และสังเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่าศักยภาพของอาจารย์ประจำตามสัญญาด้านการศึกษาศักยภาพส่วนใหญ่สำเร็จระดับปริญญาโท รองลงมาปริญญาตรี และปริญญาเอก ร้อยละ 92.3, 5.2 และ 1.4 ตามลำดับ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีประสบการณ์การทำงานสอนในระดับอุดมศึกษา 2-4 ปี มากที่สุด ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25 – 35 ปี มีภาระงานสอน 20-30 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ สอน 2-3 รายวิชาต่อภาคการศึกษา ส่วนใหญ่ยังไม่เคยมีประสบการณ์เป็นวิทยากรบรรยายหรือการเป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และมีโอกาสในการเข้ารับฝึกอบรมหรือสัมมนาอย่างน้อย 1 ครั้งต่อปี ส่วนผลการศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามพันธกิจในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีการปฏิบัติงาน

ในด้านการเรียนการสอนในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ส่วนด้านการวิจัยและการบริการวิชาการ ยังมีการปฏิบัติงานในระดับน้อย และศักยภาพส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับระดับการปฏิบัติงานตามพันธกิจ คือระดับการศึกษา อายุ การเป็นวิทยากรบรรยาย และการได้รับการฝึกอบรมหรือสัมมนาภายนอกมหาวิทยาลัย ส่วนตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับการปฏิบัติงานตามพันธกิจ ได้แก่ รายได้ ประสบการณ์การทำงานสอนในระดับอุดมศึกษา ภาระงานสอน การเป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ การเป็นกรรมการต่างๆ ภายนอกมหาวิทยาลัย และจำนวนรายวิชาที่สอน

คำสำคัญ: อาจารย์ประจำตามสัญญา ศักยภาพของอาจารย์ การปฏิบัติงานตามพันธกิจ

Abstract

The objectives of this research were to study the potentiality, performance and the relationships between potentialities of contract lecturers and an action commitment of higher education instructor of Rajabhat Universities in Bangkok Metropolitan. The research sample consisted of 287 contract lecturers who have taught a number and various courses of

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ โปรแกรมบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
โทรศัพท์ 0-2522-6610 E-mail : rjarhyongyuth@hotmail.com



the academic year A.D. 2007. The statistics used were percentage, mean, standard deviation and chi-square test. The findings were as followed: A potentiality of contract lecturers graduated mainly 92.3 percentages were Master degree, while 5.2 percentages were Bachelor degree and 1.4 percentages were Doctoral degree relate to the courses they have taught in various academic year A.D. 2007. The most of them had the two to four years teaching experience in higher education, 20-30 hours a week of teaching workload, 2-3 academic subjects, and their range of income were between 10,000 to 15,000 baht per month. Regarding the training experience points of view, they had been trained related to office management and quality assurance. Most of those contract lecturers had a good opportunity on the job training trained by the Universities and others. A job performance level of contract lecturers towards an action commitment of higher education instructor of Rajabhat Universities in Bangkok Metropolitan points of view founded that they performed in middle level. However, they still satisfied on some criterion, and to consider by an aspect founded that most of them performed in teaching activities, art and cultural encouragement were in a second rank. Again, a research and academic disseminate still less suitability. The relationships of personnel potentiality of contract lecturers and an action commitment of higher education instructor of Rajabhat Universities in Bangkok Metropolitan, founded education, age, an out source expert and on the job training of seminar and workshop. Except these variables which were not relate to the topic were income, teaching experience in higher education, teaching workload, thesis consultant, external

committee and a number of academic subject.

Keyword: Contract Lecturers, Potentiality, Work Commitments

1. บทนำ

การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา เป็นเครื่องมือสำคัญในการเพิ่มศักยภาพความสามารถในการแข่งขันของประเทศและการพัฒนาประเทศเพื่อเสริมสร้างการพึ่งพาตนเองของสังคมไทย อันจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาวิกฤติของชาติและส่งผลต่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาจึงเป็นกลไกและเครื่องมือสำคัญของการพัฒนาประเทศ โดยการผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพทั้งทางด้านวิชาการ วิชาชีพ ให้มีความรู้ ทักษะ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถสร้างองค์ความรู้ สิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมใหม่ๆ ที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาการเพื่อการพัฒนาประเทศ ดังในยุทธศาสตร์ตามแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ที่ได้ให้ความสำคัญในการสร้างความแข็งแกร่งทางวิชาการที่ยั่งยืนให้กับระบบอุดมศึกษาโดยการสร้างอาจารย์รุ่นใหม่ที่มีคุณภาพให้เพียงพอกับความต้องการในการศึกษาระดับอุดมศึกษา และเพิ่มจำนวนอาจารย์รุ่นใหม่ที่มีคุณภาพเข้าสู่ระบบอุดมศึกษาทั้งในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก โดยในระยะสั้นควรปรับระบบการจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้สามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้มีความสามารถเข้าสู่ระบบอุดมศึกษา และในระยะยาวควรตั้งกองทุนผลิตและพัฒนาอาจารย์เพื่อจัดสรรทุนการศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศโดยกำหนดเป้าหมายให้เพียงพอและต่อเนื่อง พร้อมทั้งสนับสนุนให้อาจารย์ปัจจุบันได้รับการพัฒนาทางวิชาการทั้งการสอนและการวิจัยอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสร้างบรรยากาศทางวิชาการให้เกิดขึ้นในระบบอุดมศึกษาและเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายเพื่อให้สามารถรักษากรณีอาจารย์ที่ดีมีคุณภาพไว้ในระบบอุดมศึกษา [1]

มหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีฐานะเป็นนิติบุคคลตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พุทธศักราช 2547 ซึ่งมีภารกิจหลัก 4 ด้าน คือ ด้านการเรียนการสอน ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการ และด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏมุ่งพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้ได้คุณภาพและมาตรฐานให้เป็นไปตามเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติ ซึ่งปัจจัยสำคัญยิ่งประการหนึ่งที่มีมหาวิทยาลัยราชภัฏต้องตระหนัก คือ คุณภาพของคณาจารย์ที่จะปฏิบัติตามพันธกิจของอาจารย์ระดับอุดมศึกษาได้ครบถ้วนสมบูรณ์ ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เป็นไปตามเป้าประสงค์ของหลักสูตร และมีคุณภาพตามที่สังคมคาดหวัง แต่ในช่วงเวลาไม่ถึง 10 ปีที่ผ่านมา เกิดข้อกังขามากมายเกี่ยวกับคุณภาพการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏและเป็นประเด็นที่อยู่ในความสนใจของสังคมอย่างมาก ทั้งในแง่ของสภาพปฏิบัติงานของอาจารย์ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ และคุณภาพของบัณฑิตที่ยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน ที่สำคัญคือ มีการเปิดศูนย์บริการการศึกษานอกมหาวิทยาลัย หรือวิทยาเขตเป็นจำนวนมาก [2] ส่วนหนึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากนโยบายการลดอัตรากำลังภาครัฐในภาพรวมของประเทศโดยไม่ได้คำนึงถึงลักษณะเฉพาะของหน่วยงาน และการจัดสรรงบประมาณที่มุ่งเน้นผลงานผลที่ตามมาคือ มหาวิทยาลัยราชภัฏได้ปรับกลยุทธ์มาจัดการศึกษาในเชิงธุรกิจมากขึ้นโดยการเปิดศูนย์บริการการศึกษากับผู้เรียนที่รับภาระค่าใช้จ่ายทั้งหมด (Full Fee Student) ธุรกิจการศึกษาระดับอุดมศึกษาจึงขยายตัวอย่างรวดเร็วในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ สภาพปัญหาดังกล่าวได้สะท้อนข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพการจัดการศึกษาโดยเฉพาะคุณภาพการจัดการศึกษาของอาจารย์ทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยเฉพาะผลกระทบจากการจัดอาจารย์ผู้สอนที่ขาดประสบการณ์ด้านการถ่ายทอด

ความรู้ และมีผลต่อคุณภาพของบัณฑิตที่ผลิตขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาในฐานะที่กำกับดูแลคุณภาพการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษามีได้ตั้งนอสนใจในประเด็นปัญหาดังกล่าว โดยในปี พ.ศ. 2547 มีการสำรวจสถานภาพการจ้างอาจารย์ประจำตามสัญญาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ 41 แห่ง พบว่าภาพรวมมีอาจารย์ประจำตามสัญญา ร้อยละ 57 ของอาจารย์ประจำที่เป็นข้าราชการ ในจำนวนนี้มีอาจารย์ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอกเพียงร้อยละ 7 ซึ่งในอนาคตอันใกล้ก็จะมีผลกระทบต่อคุณภาพของอาจารย์ ทั้งนี้เนื่องจากอาจารย์ที่จ้างในตำแหน่งอาจารย์ประจำตามสัญญามีผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และเมื่อไม่มีความก้าวหน้าก็มักจะลาออก ทำให้การจัดการเรียนการสอนขาดความต่อเนื่อง ส่งผลให้มหาวิทยาลัยราชภัฏขาดแคลนอาจารย์ที่มีคุณภาพจำนวนมาก และในด้านการเปิดศูนย์บริการทางการศึกษานอกมหาวิทยาลัย ส่วนใหญ่คำนึงถึงการจัดการทางกายภาพมากกว่าคุณภาพเป็นหลัก และจากรายงานสารสนเทศอุดมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ปี 2549 อาจารย์ประจำตามสัญญารวมมหาวิทยาลัยราชภัฏทุกแห่งเพิ่มเป็น 4,962 คน คิดเป็นร้อยละ 79 ของอาจารย์ประจำที่เป็นข้าราชการเพียง 6,301 คน [3] และได้เสนอแนะที่นำไปสู่การบูรณาการไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาแล้ว ซึ่งอาจารย์ประจำตามสัญญาในมหาวิทยาลัยปฏิบัติหน้าที่เช่นเดียวกับอาจารย์ประจำ ทั้งในงานการเรียนการสอน งานวิจัย งานบริการวิชาการ และงานส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม [4] อย่างไรก็ตาม สถานภาพดังกล่าวยังไม่มีข้อมูลสนับสนุนที่เพียงพอในการสะท้อนถึงคุณภาพในการจัดการเรียนการสอน และการปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์ประจำตามสัญญาที่ชัดเจน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างศักยภาพกับการปฏิบัติงานตามพันธกิจของอาจารย์ประจำตามสัญญา และข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ประจำตามสัญญาในทิศทางที่สอดคล้องกับคุณภาพและ

มาตรฐาน ตลอดจนความต้องการของสังคม โดยมีวัตถุประสงค์ คือ

1. เพื่อศึกษาศักยภาพของอาจารย์ประจำตามสัญญา มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามพันธกิจของอาจารย์ประจำตามสัญญา มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างศักยภาพของอาจารย์ประจำตามสัญญากับการปฏิบัติงานตามพันธกิจของอาจารย์ประจำตามสัญญา มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร

2. วิธีการศึกษา

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้อง
2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามชนิดมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ และตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และจากการทดสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลด้วยค่า Cronbach's Alpha ได้ค่าความสอดคล้องของข้อคำถามทั้งหมดเท่ากับ 0.86 ซึ่งเป็นค่าที่สามารถนำไปทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรการวิจัยที่เชื่อถือได้

3. กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นอาจารย์ประจำตามสัญญาสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร 6 แห่ง ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา และมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี รวมทั้งสิ้นจำนวน 915 คน [3] และกำหนดขนาดตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จที่ระดับความเชื่อมั่นในการเลือกตัวอย่างประมาณ 95.5% ของ Taro Yamane [5] โดยจะเก็บข้อมูลมากกว่าขนาดตัวอย่างประมาณร้อยละ 10 ดังนั้นจำนวนตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้คือ 315 ตัวอย่าง และ

สุ่มตัวอย่างดังกล่าวโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้ผู้ช่วยนักวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มได้ และได้แบบสอบถามกลับคืน 287 ชุด คิดเป็นร้อยละ 91 ของกลุ่มตัวอย่าง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ค่าสถิติที่ใช้ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบไคร้สแควร์ (Chi-square Test) โดยแบ่งค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติงานตามพันธกิจ ดังนี้

1.00-1.80 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติงานในระดับที่น้อยที่สุด

1.81-2.60 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติงานในระดับที่น้อย

2.61-3.40 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานในระดับที่ปานกลาง

3.41-4.20 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติงานในระดับที่มาก

4.21-5.00 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติงานในระดับที่มากที่สุด

3. ผลการศึกษา

1. ศักยภาพของอาจารย์ประจำตามสัญญา เป็นข้อมูลด้านศักยภาพส่วนบุคคลและประสิทธิภาพการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สำเร็จระดับปริญญาโท รองลงมาปริญญาตรี และปริญญาเอก ร้อยละ 92.3, 5.2 และ 1.4 ตามลำดับ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท มีประสิทธิภาพการทำงานสอนในระดับอุดมศึกษา 2-4 ปี มากที่สุด ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี มีภาระงานสอน 20-30 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ สอน 2-3 รายวิชาต่อภาคการศึกษา ส่วนใหญ่ยังไม่เคยมีประสบการณ์เป็นวิทยากรบรรยายหรือการเป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และมีโอกาสในการเข้ารับฝึกอบรมหรือสัมมนาอย่างน้อย 1 ครั้งต่อปี

2. ผลการศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามพันธกิจ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีการปฏิบัติงาน

ในด้านการเรียนการสอนในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ส่วนด้านการวิจัยและการบริการวิชาการ ยังมีการปฏิบัติงานในระดับน้อย ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่มีต่อระดับการปฏิบัติงานตามพันธกิจของอาจารย์ประจำตามสัญญา มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร

การปฏิบัติงานตามพันธกิจ	ค่าเฉลี่ย	S.D.
1. ด้านการเรียนการสอน	3.98	0.45
2. ด้านการวิจัย	2.25	0.85
3. ด้านการบริการวิชาการ	2.22	0.81
4. ด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม	3.42	0.67
รวมทุกด้าน	3.03	0.53

3. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างศักยภาพส่วนบุคคลกับระดับการปฏิบัติงานตามพันธกิจ ด้วยการทดสอบไคร้สแควร์ (Chi-square Test) พบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับระดับการปฏิบัติงานตามพันธกิจ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 คือ ระดับการศึกษา อายุ การเป็นวิทยากรบรรยาย และการได้รับการฝึกอบรมหรือสัมมนาภายนอกมหาวิทยาลัย ส่วนตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับการปฏิบัติงานตามพันธกิจ ได้แก่ รายได้ ประสบการณ์การทำงานสอนในระดับอุดมศึกษา ภาระงานสอน การเป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ การเป็นกรรมการต่าง ๆ ภายนอกมหาวิทยาลัย และจำนวนรายวิชาที่สอน ดังตารางที่ 2

4. สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

4.1 สรุปผลการศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีข้อค้นพบและประเด็นในการอภิปรายผล ดังนี้

1.1 ศักยภาพของอาจารย์ประจำตามสัญญา ในด้านวุฒิการศึกษา พบว่าจบการศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอกรวมกัน คิดเป็นร้อยละ 93.7 นั้นแสดง

ตารางที่ 2 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างศักยภาพของอาจารย์ประจำตามสัญญากับการปฏิบัติงานตามพันธกิจของอาจารย์ประจำตามสัญญา

ศักยภาพส่วนบุคคล	df	χ^2	P-value
1. ระดับการศึกษา	6	30.83	0.00*
2. รายได้	15	22.78	0.09
3. ประสบการณ์การทำงานสอนในระดับอุดมศึกษา	12	12.00	0.45
4. อายุ	9	22.81	0.01*
5. ภาระงานสอน	6	11.50	0.07
6. เป็นวิทยากรบรรยาย	12	21.63	0.04*
7. เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	9	4.86	0.85
8. เป็นกรรมการต่าง ๆ ภายนอกมหาวิทยาลัย	12	20.33	0.06
9. การได้รับการฝึกอบรมสัมมนา ภายนอกมหาวิทยาลัย	12	24.94	0.02*
10. จำนวนรายวิชาที่สอน	6	7.01	0.32

* P < .05

ให้เห็นว่ายังมีอาจารย์ประจำตามสัญญาส่วนหนึ่งจบการศึกษาระดับปริญญาตรีและไม่ระบุ ร้อยละ 6.3 ซึ่งคุณวุฒิของผู้สอนเป็นตัวชี้วัดที่บ่งชี้ถึงคุณภาพด้านการเรียนการสอน คือ สัดส่วนของอาจารย์ประจำที่มีวุฒิปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก [6] หากสถาบันอุดมศึกษาที่จัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรีและสอนโดยอาจารย์ที่จบการศึกษาระดับเดียวกันคือระดับปริญญาตรีแล้ว การเพิ่มพูนความรู้และวิชาชีพก็อาจไม่พัฒนาเท่าที่ควร ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาควรกำหนดหลักเกณฑ์ในการรับเข้าของอาจารย์ประจำตามสัญญาที่มีคุณวุฒิที่เหมาะสม และสอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐาน หลักสูตร และองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่เหมาะสมและควรเพิ่มจำนวนอาจารย์รุ่นใหม่ที่มีคุณภาพเข้าสู่ระบบอุดมศึกษาทั้งในระดับปริญญาโทและปริญญาเอกตามแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศ

โดยการปรับระบบการจ้างที่สร้างแรงจูงใจให้ผู้มีความสามารถสู่ระบบอุดมศึกษา หรือการจัดตั้งกองทุนผลิตและพัฒนาอาจารย์ขึ้น [1]

รายได้ประจำเฉลี่ยต่อเดือน (รวมเงินเดือนประจำ และรายได้พิเศษอื่นๆ) พบว่าร้อยละ 46.3 มีรายได้เฉลี่ย 10,001-15,000 บาทต่อเดือน และมีเพียงร้อยละ 2.8 ที่มีรายได้เฉลี่ยมากกว่า 25,000 บาทต่อเดือน ทั้งนี้เมื่อพิจารณาตามข้อค้นพบ อาจารย์ประจำตามสัญญาที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ในกรณีที่ไม่มีความได้พิเศษอื่นๆ และมีภาระงาน 20-30 ชั่วโมงต่อสัปดาห์มากที่สุด ซึ่งหากอาจารย์ประจำตามสัญญาต้องการมีรายได้เพิ่มมากขึ้น ก็อาจจะต้องเพิ่มปริมาณงานตามไปด้วย ซึ่งอาจทำให้ขาดความสมดุลของภาระงานด้านการเรียนการสอน ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการ และด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ที่เป็นภารกิจหลักของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา อีกทั้งยังกระทบต่อการสร้างสรรค์ผลงานวิจัยที่เหมาะสม เนื่องจากมีข้อจำกัดทั้งด้านเวลา และศักยภาพของอาจารย์ประจำตามสัญญา ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับผลการวิจัยของ [7] ที่ว่าแรงจูงใจในการทำงานจะมีผลต่อการปฏิบัติงานทำให้งานมีประสิทธิภาพสูง ซึ่งสิ่งจูงใจดังกล่าวแบ่งออกได้เป็นสิ่งจูงใจที่เป็นเงินและสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน

ด้านประสิทธิภาพการทำงานสอนในระดับอุดมศึกษา พบว่าอาจารย์ประจำตามสัญญา ร้อยละ 46.7 ที่มีประสบการณ์ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 4 ปี ซึ่งอาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามพันธกิจของอาจารย์ระดับอุดมศึกษาทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากอาจารย์ประจำตามสัญญาส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานสอนระดับอุดมศึกษาน้อย นอกจากนี้ ปัจจัยอีกด้านหนึ่งอาจเนื่องมาจากภาระงานที่มีค่อนข้างมากเมื่อพิจารณาจากจำนวนรายวิชาที่สอนพบว่าอาจารย์ประจำตามสัญญาสอน 3-4 รายวิชาต่อภาคการศึกษา ถึงร้อยละ 69.9 และมีจำนวนหนึ่งที่สอนมากกว่า 4 รายวิชา/ภาคการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 10.1 ถึงแม้ว่าผลการศึกษาพบว่าจำนวนรายวิชาที่สอนจะไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามพันธกิจของ

อาจารย์ประจำตามสัญญาก็ตาม แต่ถ้าพิจารณาจากข้อเสนอแนะของข้อคำถามปลายเปิดที่เสนอแนะว่ามหาวิทยาลัยหรือคณะกรรมการมอบหมายภาระงานไม่เกิน 2-3 รายวิชาต่อภาคการศึกษา และมหาวิทยาลัยควรจัดให้อาจารย์ประจำตามสัญญามีเวลาสำหรับการพัฒนางานวิจัยและงานบริการวิชาการ ที่พบว่ามีมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กิตติชัย วัฒนานิก และคณะ (อ้างถึงใน [8]) ที่พบว่าการแก้ปัญหาด้านการขาดแคลนบุคลากรโดยการจ้างอาจารย์พิเศษเต็มเวลา หรือที่เรียกว่าอาจารย์อัตราจ้างซึ่งมีสัญญาจ้างปีต่อปี ทำให้อาจารย์อัตราจ้างขาดความมั่นคงในสถานภาพของตนเอง และไม่มีเส้นทางอาชีพ (Career Path) จึงไม่สามารถดึงดูดบุคคลที่มีคุณวุฒิ ตลอดจนความรู้ความสามารถสูงมาเป็นอาจารย์อัตราจ้างได้ นอกจากนั้นการมีสัญญาจ้างปีต่อปี อาจเกิดการเคลื่อนย้ายตัวบุคคลบ่อยครั้ง ซึ่งส่งผลให้อาจารย์อัตราจ้างไม่มีโอกาสสร้างสมประสบการณ์ทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ ศักยภาพของอาจารย์ในด้านการบริการวิชาการ ซึ่งหมายถึงการปฏิบัติงานอื่นๆ นอกเหนือจากงานสอน มีอาจารย์ประจำตามสัญญาที่เป็นวิทยากรบรรยาย ร้อยละ 20 ในจำนวนดังกล่าว เป็นวิทยากรเพียง 1-2 ครั้งต่อภาคการศึกษา ร้อยละ 18.4 โดยมีจำนวนอาจารย์ที่ไม่ระบุว่าเคยเป็นวิทยากรบรรยาย ถึงร้อยละ 80.1 ส่วนการทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีอาจารย์ประจำตามสัญญาเพียงร้อยละ 8 ที่ปฏิบัติงานเป็นที่ปรึกษา จะเห็นได้ว่าการทำหน้าที่ในการให้บริการวิชาการของอาจารย์ประจำตามสัญญาน้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษารายวิชาที่มีต่อระดับการปฏิบัติงานด้านการบริการวิชาการก็อยู่ในระดับน้อยเช่นกัน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (อ้างถึงใน [8]) ที่พบว่าสถาบันอุดมศึกษาให้บริการวิชาการประมาณ 37 โครงการ/กิจกรรม ต่ออาจารย์ 100 คน อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาประมาณร้อยละ 22 ได้รับความเชิญไปเป็น

กรรมการภายนอก โดยในส่วนของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ส่วนใหญ่มีคุณภาพการบริการวิชาการอยู่ในระดับควรปรับปรุง นอกจากนี้ ผลการศึกษาวิจัยยังพบว่าการปฏิบัติงานเป็นวิทยากรบรรยายของอาจารย์ประจำตามสัญญา มีความสัมพันธ์กับระดับการปฏิบัติงานตามพันธกิจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ อาจารย์ประจำตามสัญญาส่วนใหญ่ไม่มีการปฏิบัติงานเป็นวิทยากรบรรยาย ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับระดับการปฏิบัติงานตามพันธกิจด้านการบริการวิชาการอยู่ในระดับน้อย จากผลการศึกษาวิจัยดังกล่าว ยังสอดคล้องกับข้อเสนอแนะจากข้อคำถามปลายเปิดที่เสนอแนะว่า มหาวิทยาลัยควรกำหนดให้การปฏิบัติงานตามพันธกิจด้านการบริการวิชาการเป็นส่วนหนึ่งของภาระงาน เพื่อเป็นแรงจูงใจให้อาจารย์ประจำตามสัญญาให้ความสำคัญและมีการปฏิบัติงานในด้านดังกล่าวมากขึ้น

ในด้านการได้รับการฝึกอบรมหรือสัมมนา ภายนอกมหาวิทยาลัย อาจารย์ประจำตามสัญญา ได้รับการฝึกอบรม 2 ครั้งต่อปี มากที่สุดร้อยละ 49.1 และได้รับการอบรมหรือสัมมนาภายนอกมหาวิทยาลัยเพียง 1 ครั้งต่อปี ร้อยละ 29.3 ในขณะที่มีอาจารย์ประจำตามสัญญาที่ได้รับการฝึกอบรม 5 ครั้งต่อปี ร้อยละ 2.4 ในจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดไม่มีอาจารย์ประจำตามสัญญา ยังไม่ได้รับการอบรมภายใน 1 ปี ซึ่งแสดงให้เห็นว่า มหาวิทยาลัยได้ให้ความสำคัญในการกำหนดปัจจัยป้อนเข้าที่ได้มาตรฐานที่กำหนดหลักของการประกันคุณภาพ [6] โดยการมีอาจารย์ที่มีปริมาณและคุณภาพตามมาตรฐานหลักสูตร มีกระบวนการบริหารจัดการการเรียนการสอนที่อาศัยหลักการร่วมมือ รวมพลังของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งองค์กรภายในและภายนอกสถาบัน

1.2 การปฏิบัติงานตามพันธกิจของอาจารย์ประจำตามสัญญา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ครอบคลุมด้านการเรียนการสอน ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการ และด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีข้อค้นพบและประเด็น

อภิปรายได้ ดังนี้

1) ด้านการเรียนการสอน พบว่าอาจารย์ประจำตามสัญญา มีการปฏิบัติงานตามพันธกิจภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพบว่ามี การชี้แจงวัตถุประสงค์ และแนวทางการจัดการเรียนการสอนก่อนที่จะสอนทุกรายวิชา มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ มีการเปิดโอกาสให้นักศึกษาแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ จัดทำแนวการสอนในรายวิชาที่รับผิดชอบทุกครั้ง และตอบข้อซักถามของนักศึกษา ระหว่างการเรียนการสอน โดยยังมีการปฏิบัติ น้อยเกี่ยวกับการเขียนหนังสือหรือตำราประกอบการเรียนการสอนในสาขาวิชาที่สอน แสดงให้เห็นว่า แนวทางที่ผู้สอนมีการชี้แจงวัตถุประสงค์ และแนวการสอนก่อนการสอนเป็นการดำเนินการตามองค์ประกอบการสอนที่มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเมอร์ริลล์ (อ้างถึงใน [9]) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบหนึ่งของการสอนที่มีคุณภาพในระดับอุดมศึกษา คือ มีวัตถุประสงค์รายวิชา โดยผู้สอนต้องพิจารณาจากการตั้งวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับหลักสูตร และกำหนดวัตถุประสงค์ด้วยข้อความที่เกี่ยวกับสิ่งที่คาดหวังให้ผู้เรียนเรียนรู้ และแนวคิดของฮิคแมน (อ้างถึงใน [9]) กล่าวว่า การสอนของผู้สอนแต่ละครั้งจะต้องประกอบด้วย แผนการสอน มีเทคนิคการสอนและการตั้งคำถามที่สามารถช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน การเกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีนั้นผู้สอนต้องมีเทคนิคการสอนที่เหมาะสมและมีเทคนิคการตั้งคำถามที่กระตุ้นผู้เรียนให้เกิดพิจารณาอย่างอิสระ อย่างไรก็ตาม อาจารย์ประจำตามสัญญา ยังมีการสร้างสรรค์ผลงานเพื่อพัฒนา กิจกรรมการสอนโดยการเขียนหนังสือหรือตำรา ประกอบการเรียนการสอนในสาขาวิชาที่สอนในระดับน้อย ทั้งนี้สาเหตุส่วนหนึ่งอาจเนื่องมาจากการมีภาระงานที่ไม่สมดุลกับการปฏิบัติงานตามภารกิจด้านอื่นๆ ดังข้อค้นพบเกี่ยวกับภาระงานสอนที่ส่วนใหญ่มีภาระงานสอน 20-30 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จึงทำให้มีข้อจำกัดในการปฏิบัติงานด้านอื่นให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยข้อมูลผลการศึกษาที่สนับสนุนเหตุผลดังกล่าว คือ ใต้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับ

การปฏิบัติงานตามภารกิจด้านการเรียนการสอนว่า “มหาวิทยาลัยหรือคณะควรจัดสรรงบประมาณสำหรับอาจารย์ผู้สอนเพื่อการจัดหาหนังสือหรือสื่อการสอน และมีแหล่งสืบค้นสำหรับเตรียมการสอนที่เพียงพอ นอกจากนี้ ควรจัดตำราหลักในการสอนให้เป็นไป แนวเดียวกัน การจัดหลักสูตร ควรกำหนดมาตรฐาน การสอนให้อยู่ในเกณฑ์เดียวกันทั้งศูนย์บริการ การศึกษาและในมหาวิทยาลัย” ทั้งนี้เพราะไม่มีเวลาในการจัดเตรียมตำราหรือเอกสารประกอบการสอน

2) ด้านการวิจัย พบว่ายังมีการปฏิบัติอยู่ในระดับ น้อย โดยมี เข้าร่วมการฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัยมี ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา ได้แก่ ดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาผลงานทางวิชาการ โดยได้รับ ทุนสนับสนุนการวิจัยจากแหล่งทุนวิจัยอื่นๆ ภายนอก มหาวิทยาลัย และดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาผลงานทาง วิชาการ โดยไม่ได้รับทุนฯ อยู่ในระดับน้อย และมีการ เข้าร่วมนำเสนอผลงานวิจัยในการประชุมสัมมนาทาง วิชาการอยู่ในระดับน้อยที่สุด จากผลการศึกษาดังกล่าว สอดคล้องกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างศักยภาพ กับระดับการปฏิบัติงานตามพันธกิจ ที่พบว่าการฝึก อบรมหรือสัมมนาภายนอกมหาวิทยาลัยมีความ สัมพันธ์กับระดับการปฏิบัติงานตามพันธกิจอย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ในด้านอื่นๆ ยังมีการ ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ การได้รับทุนสนับสนุน การวิจัยจากแหล่งทุนวิจัยอื่นๆ และการดำเนินงานวิจัย โดยความสนใจของอาจารย์เอง หากพิจารณาจากองค์ ประกอบด้านการประกันคุณภาพภายในของสำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา [6] มหาวิทยาลัยจะต้อง มีระบบและกลไกในการสนับสนุนการผลิตงานวิจัยและ งานสร้างสรรค์ ซึ่งตัวชี้วัดหนึ่งที่สำคัญคือ เงินสนับสนุน งานวิจัยและงานสร้างสรรค์จากภายในและภายนอก สถาบันต่อจำนวนอาจารย์ประจำ ซึ่งจากผลการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า มหาวิทยาลัยที่เป็นกลุ่ม ตัวอย่างครั้งนี้ยังมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย สอดคล้อง กับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า มหาวิทยาลัยควรให้เวลา การพัฒนางานวิจัยและผลงานการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของ

ภาระงานหลัก และมอบหมายงานสอนที่เหมาะสม ใ้ให้อาจารย์มีเวลาเพียงพอในการพัฒนางานวิจัย ควรจัดสรรและจัดแหล่งทุนที่เพียงพอสำหรับการพัฒนางานวิจัยสร้างบรรยากาศด้านการวิจัย โดยการจัดหาที่ ปรึกษาด้านการพัฒนางานวิจัย ประสานงานกับแหล่ง ทุนภายนอกเพื่อให้คำแนะนำปรึกษา และข้อมูลการให้ รางวัลผลงานวิจัยดีเด่น รวมทั้งการวิจัยที่สัมพันธ์กับ พันธกิจของมหาวิทยาลัย ส่งเสริมให้มีการสร้างทีมวิจัย ที่เข้มแข็งเพื่อนำไปสู่การสร้างผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ ทั้งด้านวิชาการ และแข่งขัน รวมทั้งส่งเสริมการเผยแพร่ ผลงานวิจัยทั้งในระดับประเทศ และระดับสากล นอกจากนี้ ผลการประเมินคุณภาพภายนอกของ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการ ศึกษา (สมศ) ในรอบแรก [3] พบว่ามาตรฐานด้านการ วิจัยและงานสร้างสรรค์ในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏอยู่ ในระดับที่ควรปรับปรุง ดังนั้น ข้อเสนอแนะที่เสนอให้ มหาวิทยาลัยมีข้อกำหนดในการสนับสนุนส่งเสริมให้มี บรรยากาศการสร้างสรรคงานวิจัยด้วยวิธีการต่างๆ เช่น ให้นับเป็นส่วนหนึ่งของภาระงานหลัก จัดหาแหล่งทุน จัดหาที่ปรึกษา การสร้างทีมงานวิจัย รวมทั้งการส่งเสริม ให้มีการเผยแพร่งานวิจัยในทุกระดับจึงเป็นประเด็น ที่ควรได้มีการพิจารณากำหนดเป็นเชิงนโยบายเพื่อ พัฒนาคุณภาพมาตรฐานด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัย ให้เป็นรูปธรรม ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่คุณภาพการจัด การศึกษาระดับอุดมศึกษา

3) ด้านการบริการวิชาการ พบว่าอาจารย์ประจำ ตามสัญญาได้มีการปฏิบัติงานตามพันธกิจ ภาพรวมอยู่ใน ระดับน้อยเช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่าอาจารย์ประจำตามสัญญามีโอกาสเข้าร่วมพัฒนา หลักสูตรใหม่ของคณะ ในสาขาวิชาชีพต่างๆ มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ให้บริการบัณฑิตศึกษาบรรยายเนื้อหา วิชาที่ทำความเข้าใจได้ยากในรายวิชาต่างๆ โดยมี ปฏิบัติหน้าที่เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้นักศึกษา ภายในมหาวิทยาลัยน้อยที่สุด ซึ่งสอดคล้องกันใน ประเด็น ที่มีการปฏิบัติงานตามพันธกิจด้านการเรียน การสอนอยู่ในระดับมาก และมีการปฏิบัติงานตาม

พันธกิจด้านการวิจัยอยู่ในระดับน้อย กล่าวคือ ถึงแม้จะมีการปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอน แต่ยังมี การดำเนินการน้อยในการวิจัยเพื่อตอบคำถามต่างๆ หรือเพื่อชี้แนะสังคม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการให้บริการวิชาการแก่สังคม ตามองค์ประกอบการประกันคุณภาพภายใน [6] และมาตรฐาน การประเมินคุณภาพภายนอก ที่สถาบันอุดมศึกษาจะต้อง "...เป็นที่พึงและเป็นแหล่งอ้างอิงทางวิชาการ เสนอแนะแนวทางที่เหมาะสม สอดคล้อง เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงและความเข้มแข็งของสังคม ชุมชน..." นอกจากนี้ ศักยภาพด้านการเป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ยังไม่มี ความสัมพันธ์กับระดับการปฏิบัติงานตามพันธกิจในภาพรวมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า มีการปฏิบัติงานด้านการให้บริการวิชาการโดยการเป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อยู่ในระดับน้อยที่สุด ซึ่งการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำในการเป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์จะเป็นส่วนหนึ่งของตัวชี้วัดขององค์ประกอบการประกันคุณภาพภายในของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา [6] โดยอาจารย์ประจำตามสัญญาได้เสนอแนะให้มหาวิทยาลัย ส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานตามพันธกิจในด้านดังกล่าว คือ ควรกำหนดให้การปฏิบัติงานด้านการให้บริการวิชาการเป็นส่วนหนึ่งของภาระงาน สนับสนุนงบประมาณการจัดกิจกรรมบริการวิชาการ ส่งเสริมให้จัดให้บริการหน่วยงานภายนอกในลักษณะต่างๆ เช่น เป็นวิทยากรให้ความรู้ จัดฝึกอบรมระยะสั้น เขียนและเผยแพร่บทความที่เกี่ยวกับศาสนา และวัฒนธรรม เป็นต้น

4) ด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม พบว่ามีระดับการปฏิบัติงานตามพันธกิจ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่าประพจน์ดีตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงานและนักศึกษา มากที่สุด รองลงมา คืออบรมนักศึกษาให้ตระหนักถึงความสำคัญ ของศิลปวัฒนธรรมของชาติ และประกาศเกียรติคุณ แก่ นักศึกษาที่สร้างชื่อเสียงให้แก่มหาวิทยาลัย น้อยที่สุด จากผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับผลการประเมิน การดำเนินงานมหาวิทยาลัยในปี 2548 ด้านการส่งเสริม ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมมีผลการดำเนินการโดยเฉลี่ย

อยู่ในระดับดี (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน อ้างถึงใน [8]) และผลการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาในรอบแรก (อ้างถึงใน [8]) อยู่ในระดับพอใช้ อย่างไรก็ตาม กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า มหาวิทยาลัยควรมีระบบการส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานตามพันธกิจด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม โดยควรมีหน่วยงานรับผิดชอบดำเนินการที่ชัดเจน และจัดกิจกรรมส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมในรูปแบบต่างๆ อย่างต่อเนื่อง เช่น การมีระเบียบปฏิบัติที่เข้มงวดเกี่ยวกับวินัยของนักศึกษาทางในด้านการแต่งกาย และความประพฤติที่เหมาะสม สนับสนุนการจัดกิจกรรมที่สอดแทรกในเนื้อหาของหลักสูตรการเรียนการสอน ควรจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสืบสานวัฒนธรรมและควรเปิดกว้างให้นักศึกษาได้มีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง เป็นต้น รวมทั้งมหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญโดยการ จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการจัดกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง นอกจากนี้ ในด้านผู้สอนควรเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านการคิด การพูด และการปฏิบัติ มีการสอดแทรกสาระเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรมในบทเรียน ซึ่งข้อเสนอแนะดังกล่าวสอดคล้องกับองค์ประกอบ การสอนที่มีคุณภาพในระดับอุดมศึกษาที่เมอริริลล์ เมอริริลล์ (อ้างถึงใน [9]) ที่กล่าวไว้ว่าผู้สอนต้อง มีบุคลิกภาพที่เหมาะสม ทั้งด้านการพูดจา การวางตน ความประพฤติ ปฏิบัติต่อผู้เรียน และการแต่งกาย

4.2. ข้อเสนอแนะ

4.2.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย จากผลการศึกษาได้ข้อสรุปที่เป็นข้อเสนอแนะต่อการพัฒนา ศักยภาพของอาจารย์ประจำตามสัญญาเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานตามพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา ดังนี้คือ

1) มหาวิทยาลัยควรมีการกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์การคัดเลือก สรรหา และบรรจุอาจารย์ประจำ ตามสัญญาที่เป็นรูปธรรม สอดคล้องกับมาตรฐาน หลักสูตรระดับอุดมศึกษา องค์ประกอบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการประเมินคุณภาพ

ภายนอก ที่โปร่งใส และตรวจสอบได้

2) มหาวิทยาลัยควรมีนโยบายในการสนับสนุน การปฏิบัติงานตามพันธกิจทั้งในด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการส่งเสริมศิลป วัฒนธรรม ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด ด้วย มาตรการที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เช่น มีหลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติในการกำหนดให้เป็นภาระงานของ อาจารย์ และการสนับสนุนงบประมาณที่เป็นรูปธรรม

4.2.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป คือ ควรมีการทำวิจัยให้ครอบคลุมประชากรของมหาวิทยาลัย ราชภัฏทั่วประเทศ เพื่อนำไปสู่การจัดทำข้อเสนอแนะ เชิงนโยบายที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการ จัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาพรวม และ อาจทำการวิจัยในกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาอื่น เช่น มหาวิทยาลัยราชภัฏเทคโนโลยีราชมงคล หรือสถาบัน อุดมศึกษาของรัฐในสังกัด หรือในกำกับ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- [1] ปลัดทบวงมหาวิทยาลัย, สำนักงาน, *แผน พัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549)*, กรุงเทพมหานคร, 2545 (เอกสารอัด สำเนา).
- [2] มดิชน. (2550, กันยายน). *การบ้าน ราชภัฏ ปี 2549 เร่งคุณภาพให้ทันปริมาณศูนย์การศึกษาเคลื่อนเมือง*. เข้าถึงได้จาก <http://www.vcharkam.com/vcafe/43931>
- [3] คณะกรรมการการอุดมศึกษา, สำนักงาน, (2549).

สารสนเทศอุดมศึกษา. เข้าถึงได้จาก http://www.mua.go.th/infodata/49/personal49_public.xls

- [4] คณะกรรมการการอุดมศึกษา, สำนักงาน, *เกณฑ์ มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2548 และแนวทางการบริหารเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร ระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2548*, สำนักมาตรฐานและ ประเมินผลอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ การอุดมศึกษา, 2548 (เอกสารอัดสำเนา).
- [5] ยงยุทธ เกษสาคร และคณะ, *วิธีวิจัยทางธุรกิจ*, พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: เอส แอนด์ เจ กราฟฟิค, 2550.
- [6] คณะกรรมการการอุดมศึกษา, สำนักงาน, *คู่มือ การประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ระดับอุดมศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วน จำกัดภาพพิมพ์, 2551.
- [7] ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, *จิตวิทยาการบริหารงาน บุคคล*, กรุงเทพมหานคร: กรุงเทพฯซอฟต์แวร์ เทคโนโลยีแฮ็ลส์, 2539.
- [8] คณะกรรมการการอุดมศึกษา, สำนักงาน, *รายงาน ผลการประเมินแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549)*. สำนักงานคณะกรรมการ การอุดมศึกษา, 2550 (เอกสารอัดสำเนา).
- [9] รุ่งรังษี วิบูลชัย, *รายงานการวิจัยเรื่อง การพัฒนา ตัวบ่งชี้ร่วมของคุณภาพการสอนในระดับอุดมศึกษา*. ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544.