

การวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยนี้ ผู้วิจัยเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและอาจารย์ จากทั้ง 6 มหาวิทยาลัยโดยอาศัยโปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ SPSS (Statistical Package for Social Sciences) ซึ่งได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอข้อมูลออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสำรวจแยกออกเป็น 2 กลุ่ม คือผู้บริหารและอาจารย์ โดยจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่และคาร์ยอลละ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาท และภารกิจในด้านการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการแก่ชุมชน จำแนกเป็น

1. สภาพการปฏิบัติงานด้านการสอนจำนวน ชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์
2. สภาพการปฏิบัติงานด้านการวิจัย
3. อุปสรรคที่ทำให้ไม่อาจปฏิบัติงานด้านการวิจัยได้อย่างสมบูรณ์
4. สภาพการปฏิบัติงานด้านการให้บริการวิชาการแก่ชุมชน
5. อุปสรรคที่ทำให้ไม่อาจปฏิบัติงานด้านการให้บริการวิชาการแก่ชุมชนได้อย่างสมบูรณ์

ทุกข้อย่อยของข้อมูลตอนที่ 2 นี้ วิเคราะห์โดย

- หาค่าความถี่ คาร์ยอลละ ค่าเฉลี่ยและจัดอันดับ
- ทาค่าที่ (t-test) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานและประสบการณ์ที่เคยไปปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ

- ทาคาเอฟ (F - test) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามวุฒิ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน เมื่อพบความแตกต่างจะทดสอบคะแนนเฉลี่ยระหว่างคู่โดยใช้

Scheffé 's S method

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการให้อาจารย์ไปปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ได้วิเคราะห์ตามลำดับดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อที่ 1 เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการให้อาจารย์ไปปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ วิเคราะห์โดย

- ทาคาเฉลี่ยและจําคั่นของความสำคัญและความต้องการให้อาจารย์ไปปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสำรวจ
- ทาคาที (t - test) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานและประสบการณ์ที่เคยไปปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ
- ทาคาเอฟ (F - test) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามวุฒิและระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน เมื่อพบความแตกต่างจะทดสอบคะแนนเฉลี่ยระหว่างคู่โดยใช้ Scheffé 's S method

ส่วนที่ 1 ที่เหลือ และส่วนที่ 2 เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการพิจารณาและส่วนที่ 3 เกี่ยวกับการติดตามผลงานและการประเมินผลงาน วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่และค่าร้อยละ

การลำดับความคิดเห็น เป็นคะแนน

ก. การลำดับความคิดเห็น เป็นคะแนน

มากที่สุด 5 คะแนน

มาก 4 คะแนน

ปานกลาง	3	คะแนน
น้อย	2	คะแนน
น้อยที่สุด	1	คะแนน

ข. คะแนนเฉลี่ยที่ได้ในแต่ละข้อจะแปลความดังนี้

4.51 - 5.00	มากที่สุด
3.51 - 4.50	มาก
2.51 - 3.50	ปานกลาง
1.51 - 2.50	น้อย
1.00 - 1.50	น้อยที่สุด



ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสำรวจ

ตารางที่ 2 ผู้บริหารและอาจารย์ในมหาวิทยาลัยทั้ง 6 แห่ง จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

	สถานภาพของผู้ตอบแบบสำรวจ	ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	31	75.6	82	46.6	116	52.5
	หญิง	11	24.4	95	53.4	106	47.5
	รวม	45	100.0	177	100.0	222	100.0
อายุ	35 ปี หรือน้อยกว่า	6	13.3	63	35.8	69	31.2
	36 ปี - 45 ปี	18	40.0	77	43.8	95	43.0
	46 ปีขึ้นไป	21	46.7	36	20.5	57	25.8
	ไม่ตอบ	-	-	1	-	1	-
	รวม	45	100.0	177	100.0	222	100.0

ตารางที่ 2 (ต่อ)

สถานภาพของผู้ตอบแบบสำรวจ		ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
วุฒิ	ปริญญาเอกและสูงกว่า						
	ปริญญาเอก	24	53.3	49	27.7	73	32.9
	ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	19	42.2	112	63.3	131	59.0
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	2	4.4	15	8.5	17	7.7
	ไม่ตอบ	—	—	1	0.5	1	0.4
	รวม	45	100.0	117	100.0	222	100.0
ระยะเวลา ที่ปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 1 ปี	—	—	1	0.6	1	0.5
	1 – 5 ปี	2	4.5	33	18.6	35	15.8
	6 – 10 ปี	8	18.2	47	26.6	55	24.9
	11 – 15 ปี	6	13.6	52	29.4	58	26.2
	16 – 20 ปี	12	27.3	24	13.6	36	16.3
	21 ปีขึ้นไป	16	36.4	20	11.3	36	16.3
	ไม่ตอบ	1	—	—	—	—	—
รวม	45	100.0	117	100.0	222	100.0	
ประสบการณ์ใน การไปเพิ่มพูน ความรู้ทางวิชาการ	เคย	11	25.6	36	20.3	47	21.4
	ไม่เคย	32	74.4	141	79.7	173	78.6
	ไม่ตอบ	2	—	—	—	2	—
รวม	45	100.0	177	100.0	222	100.0	

จากตารางที่ 2 แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสำรวจรวมจำนวนทั้งสิ้น 222 คน จำแนกเป็น

ผู้บริหาร จำนวน 45 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชายร้อยละ 75.6 และมีอายุ 46 ปีขึ้นไป ร้อยละ 46.7 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก มากที่สุดร้อยละ 53.3 รองลงมาคือ ระดับปริญญาโทร้อยละ 42.2 รับราชการมาแล้วมากกว่า 21 ปีมากกว่าพวกอื่นร้อยละ 36.4 รองลงมาคือ ระหว่าง 16 - 20 ปีร้อยละ 27.3 ในด้านประสบการณ์ในการไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ปรากฏว่ามีผู้บริหาร เคยได้ลาไปปฏิบัติงานเป็นจำนวนน้อยเพียงร้อยละ 25.6 ทั้ง ๆ ที่ได้รับราชการมาเป็นเวลานาน

อาจารย์จำนวน 177 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 53.4 และมีอายุระหว่าง 36-45 ปีมากที่สุดร้อยละ 43.8 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทมากที่สุดร้อยละ 63.3 รองลงมาคือวุฒิปริญญาเอกร้อยละ 27.7 รับราชการระหว่าง 11-15 ปี มีจำนวนมากกว่าพวกอื่น ร้อยละ 29.4 รองลงมาคือระหว่าง 6-10 ปีร้อยละ 26.6 จำนวนผู้ที่เคยได้ลาไปปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ก็ยังมีจำนวนน้อยเช่นกันคือเพียงร้อยละ 20.3

สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร เป็นผู้ที่มีวุฒิ และคุณวุฒิ ตลอดจนประสบการณ์ในการทำงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างอาจารย์สำหรับภูมิหลังเกี่ยวกับประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ที่เคยผ่านการไปปฏิบัติงานมาแล้วมีเพียง 47 ราย คือ ประมาณ 1 ใน 4 ของผู้บริหารและอาจารย์ ทั้งนี้เนื่องจากทบวงมหาวิทยาลัยเพิ่งจะใช้ระเบียบนี้เมื่อเร็ว ๆ นี้ นั่นเอง ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าวจะเป็นผลให้การตอบแบบสอบถามและการให้ตัวอย่างปัญหาต่าง ๆ ไม่ค่อยมีผลค้างหาง้านสถิติเท่าที่ควร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 บทบาทและความรับผิดชอบของกลุ่มตัวอย่างในด้านการสอน การวิจัย และการบริการ
วิชาการแก่ชุมชน

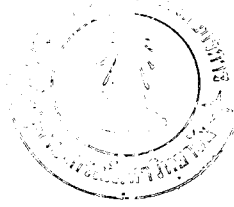
ตารางที่ 3 บทบาทและความรับผิดชอบในด้านการสอน จำแนกตามตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน

บทบาทและความรับผิดชอบในด้านการสอน	ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
งานสอนในหลักสูตรประจำ						
1. ไม่มี	4	9.1	5	3.2	9	4.5
2. ปรินญาตรีระดับเดียว	24	54.5	113	72.0	137	68.2
3. ปรินญาตรีและปรินญาโท	9	20.5	33	21.0	42	20.9
4. ปรินญาตรีและ เอก	—	—	1	0.6	1	0.5
5. ปรินญาโทระดับเดียว	5	11.4	2	1.3	7	3.5
6. ปรินญาโทและปรินญาเอก	2	4.5	1	0.6	3	1.4
7. ปรินญาเอกระดับเดียว	—	—	1	1.3	1	0.5
8. มีสอนทั้ง 3 ระดับ	—	—	1	1.3	1	0.5
9. ไม่ตอบ	1	—	20	—	21	—
รวม	45	100.0	117	100.0	221	100.0

จำนวนชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์

ภาคแรก 1-3 ชม./สัปดาห์	8	21.1	9	6.3	17	9.3
4-6 ชม./สัปดาห์	14	36.8	53	36.8	67	36.8

ตารางที่ 3 (ต่อ)



		ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
บทบาทและความรับผิดชอบในด้านการสอน							
	7-9 ชม./สัปดาห์	5	13.2	34	23.6	39	21.4
	10-12 ชม./สัปดาห์	7	18.4	23	16.0	30	16.5
	มากกว่า 12 ชม./สัปดาห์	4	10.5	25	17.4	29	15.9
	ไม่ตอบ	7	-	33	-	40	-
	รวม	45	100.0	177	100.0	222	100.0
ภาคสอง	1-3 ชม./สัปดาห์	10	27.0	15	10.5	25	13.9
	4-6 ชม./สัปดาห์	13	35.1	46	32.2	59	32.8
	7-9 ชม./สัปดาห์	3	8.1	35	24.5	38	21.1
	10-12 ชม./สัปดาห์	7	18.9	20	14.0	27	15.0
	มากกว่า 12 ชม./สัปดาห์	4	10.8	27	18.9	31	17.2
	ไม่ตอบ	18	-	34	-	52	-
	รวม	45	100.0	177	100.0	222	100.0
ภาคฤดูร้อน	1- 3 ชม./สัปดาห์	2	18.2	9	15.5	17	15.9
	4- 6 ชม./สัปดาห์	3	27.3	14	24.1	10	24.6
	7- 9 ชม./สัปดาห์	1	9.1	9	15.5	12	14.5
	10-12 ชม./สัปดาห์	2	18.2	10	17.2	12	17.4
	มากกว่า 12 ชม./สัปดาห์	3	27.3	16	27.6	19	27.5
	ไม่ตอบ	34	-	119	-	153	-
	รวม	45	100.0	177	100.0	222	100.0

ตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและอาจารย์ส่วนมากร้อยละ 68.2 มีงานสอนในระดับปริญญาตรี รองลงมาคือ สอนในระดับปริญญาตรี และปริญญาโท ส่วนการสอนในระดับปริญญาเอกมีน้อยเนื่องจากมหาวิทยาลัยบางแห่ง เปิดสอนแค่ระดับปริญญาโทเท่านั้น

และจากตารางจะเห็นว่า อาจารย์มีงานสอนในระดับปริญญาตรีสูงถึงร้อยละ 72 รองลงมา คือระดับปริญญาตรีและปริญญาโทร้อยละ 21 สำหรับระดับหลังปริญญาตรีนั้นจำนวนอาจารย์จะลดลงตามลำดับทั้งนี้ เพราะจากข้อมูลในตารางที่ 2 อาจารย์ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโท ซึ่งในวงการศึกษาดิฉันว่า คุณภาพของการสอนและระดับการศึกษาของอาจารย์ผู้สอนนั้นมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการศึกษาระดับหลัง ปริญญาตรี¹

เกี่ยวกับจำนวนชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์นั้น ถ้าอาศัยหลักการที่ว่าชั่วโมงสอนในห้องเรียนหนึ่งชั่วโมงนั้นจะต้องมีการเตรียมการล่วงหน้าด้วยสองชั่วโมง ดังนั้น เมื่ออัตราการสอนเต็มเวลาในระดับอุดมศึกษาควรเป็น 12 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์ ย่อมเท่ากับปริมาณงานที่ต้องทำทั้งหมด 36 ชั่วโมง ซึ่งหมายความว่า เวลาที่สอนในชั้นหนึ่งชั่วโมงเท่ากับต้องทำงานจริง ๆ 3 ชั่วโมง สำหรับชั่วโมงต่าง ๆ ที่ใช้ในการทดลองปฏิบัติการและการสอนทบทวน ถือว่า ให้เวลาเตรียมการน้อยกว่าการสอนในห้องเรียน²

ฉะนั้นจากตารางนี้ จะเห็นว่าผู้บริหารและอาจารย์ที่สอน 4-6 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งถือว่าน้อยกว่าเกณฑ์ปกติ คือ 12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ มีจำนวนมากพอสมควรคือประมาณร้อยละ 30 โดยเฉลี่ยทั้ง 3 ภาค ซึ่งก็ใกล้เคียงกับผู้ที่สอน ตั้งแต่ 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ขึ้นไป ซึ่งอยู่ในระดับประมาณร้อยละ 30 เช่นกัน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

¹ อารชิบอดด์ บี ซอร์ และซาร์ง บิวศรี, อาจารย์ของมหาวิทยาลัยในประเทศไทย (กรุงเทพฯ : สำนักงานสภาการศึกษาแห่งชาติ, 2511), หน้า 53.

² เรื่องเดียวกัน, หน้า 52-53.

ถ้าอาศัยหลักการที่ว่าชั่วโมงสอนในหนึ่งเรียน 1 ชั่วโมง ต้องเตรียมการล่วงหน้า 2 ชั่วโมง อาจารย์คนหนึ่งจะต้องทำงานอย่างน้อยที่สุดประมาณสัปดาห์ละ 12-18 ชั่วโมงสำหรับผู้ที่สอนสัปดาห์ละ 4-6 ชั่วโมง และประมาณสัปดาห์ละ 30-36 ชั่วโมงขึ้นไปสำหรับผู้สอนตั้งแต่ 10 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ขึ้นไป ทั้งนี้ ไม่รวมงานอื่นที่ไม่เกี่ยวกับการสอน เช่น งานบริการ งานวิจัย และงานให้บริการในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิของมหาวิทยาลัย



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4 บทบาทและความรับผิดชอบในด้านการวิจัยของผู้บริหารและอาจารย์

บทบาทและความรับผิดชอบในด้านการวิจัย	ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เคย	32	72.7	96	61.5	128	64.0
ไม่เคย	12	27.3	59	37.8	71	35.5
ไม่ตอบ	1	-	22	-	23	.5
รวม	45	100.0	177	100.0	222	100.0

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารและอาจารย์ส่วนมาก (64%) ได้ปฏิบัติงานวิจัย และผู้บริหารปฏิบัติงานวิจัยมากกว่าอาจารย์ ทั้งนี้จากผลของตารางที่ 2 จะเห็นว่าผู้บริหารนอกจากจะมีวิทยุและคุณวุฒิมากกว่าอาจารย์แล้วยังมีประสบการณ์ในการรับราชการมานานกว่าอาจารย์

สำหรับคำถามแบบปลายเปิด ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่เคยทำวิจัยได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับแรงจูงใจให้นำวิจัย ที่สำคัญ ๆ เรียงตามลำดับความถี่ ดังนี้

1. ผลงานวิจัยสามารถนำไปสนับสนุนการปรับ เลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ
2. เพื่อหาประสบการณ์เพิ่มเติม พัฒนาตนเองให้เห็นสมัยต่อวิชาการที่เจริญก้าวหน้าไปอย่างไม่หยุดยั้งและเป็นแนวทางใ้หนักวิจัยรุ่นใหม่
3. ต้องการนำผลการวิจัยไปใช้ประกอบการสอน
4. มีใจรักและสนใจหาความรู้ใหม่ ความอยากรู้
5. ได้รับ เงินค่าตอบแทนและสนับสนุนการดำเนินงาน (รายได้พิเศษ)
6. นำผลการวิจัยไปประยุกต์เพื่อวางนโยบายและแก้ปัญหาของประเทศ
7. เพื่อศึกษาปัญหาและขอเท็จจริงพื้นฐาน

8. ถือเป็นหน้าที่ของอาจารย์มหาวิทยาลัยและสนับสนุนให้เพื่อนอาจารย์มองเห็นประโยชน์ของการวิจัย

9. เพื่อเสนอผลงานต่อสังคมและบริการวิชาการแก่ชุมชน

10. ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาผู้ร่วมงาน และผู้ใต้พ



ศูนย์วิทยพัชการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยและการจัดอันดับของอุปสรรคในการปฏิบัติงานค่านการวิจัย จำแนกตามตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน

ข้อที่	อุปสรรคในการปฏิบัติงานค่านการวิจัย	ผู้บริหาร		อาจารย์	
		\bar{X}	อันดับ	\bar{X}	อันดับ
	มีชั่วโมงสอนมากอยู่แล้ว	3.27	1	3.18	1
	ขาดการสนับสนุนด้านการเงินและอุปกรณ์	3.22	2	3.02	2
	ขาดความสะดวกและความร่วมมือจากมหาวิทยาลัย	2.48	3	2.52	4
	ผลตอบแทนและสิ่งจูงใจไม่เพียงพอ	2.23	4	2.24	5
	ไม่เป็นความถี่ความชอบในการปฏิบัติราชการ	2.10	5	1.97	7
	ขาดความรู้และทักษะในการทำวิจัย	2.07	6	2.53	3
	ขาดแรงจูงใจที่เป็นเกียรติยศ	1.92	7	1.91	8
	ไม่ชอบงานวิจัย	1.80	8	1.98	6
	ไม่เห็นความสำคัญของการวิจัยต่อการอุดมศึกษา	1.41	9	1.77	9
	อื่น ๆ	4.36	10	4.24	10

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่าอุปสรรคในการปฏิบัติงานค่านการวิจัย ทั้ง 10 ข้อ ผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นดังนี้

จากค่าของความสำคัญของอุปสรรคเฉลี่ยจะเห็นว่าทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นสอดคล้องกันว่า อุปสรรคในการปฏิบัติงานค่านการวิจัยที่มีความสำคัญมากกว่าทุกข้อมีอยู่ด้วยกัน 2 ข้อ และให้ค่าของความสำคัญเท่ากัน คือ การมีชั่วโมงสอนมากอยู่แล้ว เป็นอันดับที่ 1 ที่สำคัญรองลงมาคือ การขาดการสนับสนุนด้านการเงินและอุปกรณ์

ส่วนตั้งแต่อันดับ 3 เป็นต้นไปผู้บริหารเห็นว่า เป็นอุปสรรคที่ไม่ค่อยมีความสำคัญโดยทุกข้อมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า 2.51 แต่สำหรับอาจารย์แล้ว ยังมีอุปสรรคที่มีความสำคัญอยู่อีก 2 ข้อ

จัดเป็นอันดับที่ 3 และอันดับที่ 4 ตามลำดับ คือ การขาดความรู้และทักษะในการทำวิจัยและการขาดความสะดวกและความร่วมมือจากมหาวิทยาลัย

และทั้งผู้บริหารและอาจารย์ต่างยอมรับว่าการวิจัยเป็นส่วนสำคัญต่อการอุดมศึกษาคงคำตอบที่ทั้ง 2 กลุ่มจัดให้อุปสรรคในเรื่องไม่เห็นความสำคัญของการวิจัยต่อการอุดมศึกษาเป็นอันดับสุดท้ายเหมือน ๆ กัน

สำหรับคำถามปลายเปิดซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการวิจัยเพิ่มเติมจากแบบสอบถามที่สำคัญ ๆ เรียงตามลำดับความถี่ ดังนี้

1. ไม่มีเวลาต่อเนื่องที่จะทำวิจัย เพราะเวลาที่เหลือจากการสอนต้องหมดไปกับการตรวจงาน การแนะนำ ตรวจวิทยานิพนธ์ การประชุม (เป็นกรรมการต่าง ๆ) และบริหารงานวิชาการที่รับผิดชอบบางครั้งที่ต้องทำงานด้านธุรกิจและลงทะเบียน เป็นต้น นอกจากนั้นในสาขาแพทยมีการบริการด้วย จึงไม่มีเวลาในการทำวิจัย ซึ่งเวลาที่ใช้ไปกับงานเหล่านี้ ปีละไม่ต่ำกว่า 3-4 เดือน

2. ขาดคำรบกวนความเกี่ยวกับทฤษฎีและเอกสารอ้างอิงที่ทันสมัย
3. ขาดความร่วมมือสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา
4. ความร่วมมือในการให้ข้อมูลมีน้อยมาก ข้อมูลที่ได้รับมักคลาดเคลื่อน
5. เนื้อหายากแก่การวิจัย ขาดที่ปรึกษาแนะนำที่เข้าใจ และขาดผู้ช่วยทำวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการวิจัย จำแนกตามตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน

ข้อที่	อุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการวิจัย	\bar{X}		S.D.		t	p
		ผู้บริหาร	อาจารย์	ผู้บริหาร	อาจารย์		
1	มีชั่วโมงเรียนมากอยู่แล้ว	3.27	3.18	1.48	1.24	0.41	0.68
2	ขาดการสนับสนุนด้านการเงินและอุปกรณ์	3.22	3.02	1.44	1.32	0.83	0.41
3	ขาดความสะดวกและความร่วมมือจากมหาวิทยาลัย	2.48	2.52	1.34	1.16	-0.21	0.84
4	ไม่เป็นความมีความชอบในการปฏิบัติราชการ	2.10	1.97	1.29	1.13	0.61	0.54
5	ขาดความรู้และทักษะในการวิจัย	2.07	2.53	1.27	1.29	-2.02	0.05*
6	ไม่เห็นความสำคัญของการวิจัยต่อการศึกษา	1.41	1.77	0.94	1.12	1.84	0.07
7	ผลตอบแทนและสิ่งจูงใจไม่เพียงพอ	2.23	2.24	1.02	1.28	-0.03	0.98
8	ขาดแรงจูงใจที่เป็นเกียรติยศ	1.92	1.91	1.29	1.16	0.05	0.96
9	ไม่ชอบงานวิจัย	1.80	1.98	1.31	1.28	-0.77	0.44
10	อื่น ๆ	4.26	4.24	0.67	1.32	0.29	0.77

* $P \leq .05$

ตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการวิจัยแตกต่างกัน โดยเฉพาะการขาดความรู้และทักษะในการทำวิจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่อาจารย์มีความเห็นว่า ปัญหาดังกล่าวเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานมากกว่าผู้บริหาร

ตารางที่ 7 เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการวิจัย จำแนกตามเพศ

ข้อ ที่	อุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการวิจัย	\bar{X}		S.D.		t	p
		ชาย	หญิง	ชาย	หญิง		
1	มีชั่วโมงสอนมากอยู่แล้ว	2.93	3.49	0.12	1.31	-3.11	0.00**
2	ขาดการสนับสนุนทางการเงินและอุปกรณ์	3.24	2.88	0.13	0.14	1.91	0.06
3	ขาดความสะดวกและความร่วมมือจากมหาวิทยาลัย	2.54	2.43	0.11	0.13	0.38	0.71
4	ไม่เป็นความถี่ความชอบในการปฏิบัติราชการ	2.00	1.93	0.11	0.12	0.13	0.90
5	ขาดความรู้และทักษะในการทำวิจัย	2.22	2.63	0.13	0.12	-2.53	0.01**
6	ไม่เห็นความสำคัญของการวิจัยต่อการอุดมศึกษา	1.77	1.60	0.11	0.11	1.11	0.27
7	ผลตอบแทนและสิ่งจูงใจไม่เพียงพอ	2.36	2.10	0.13	0.13	1.47	0.14
8	ขาดแรงจูงใจที่เป็นเกียรติยศ	2.01	1.18	0.12	0.11	1.17	0.25
9	ไม่ชอบงานวิจัย	1.92	1.94	1.37	1.18	-0.06	0.96
10	อื่น	4.31	4.22	1.14	0.25	0.27	0.79

** P ≤ .01

ตารางที่ 7 แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและอาจารย์ที่เป็นชายและหญิง เกี่ยวกับอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการวิจัยที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เพียง 2 ข้อ จาก 10 ข้อ คือ การมีชั่วโมงสอนมากอยู่แล้ว และการขาดความรู้และทักษะในการทำวิจัย และทั้ง 2 ข้อนี้ กลุ่มตัวอย่างหญิงมีความเห็นว่าเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานด้านการวิจัยมากกว่ากลุ่มตัวอย่างชาย

ตารางที่ 8 เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการวิจัย จำแนกตามประสบการณ์ที่เคย / ไม่เคย ใ้รับอนุมัติให้ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ

ข้อที่	อุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการวิจัย	\bar{X}		S.D.		t	p
		เคย	ไม่เคย	เคย	ไม่เคย		
1	มีชั่วโมงสอนมากอยู่แล้ว	3.48	3.11	1.27	1.29	1.66	0.10
2	ขาดการสนับสนุนด้านการเงินและอุปกรณ์	3.24	3.00	1.39	1.33	1.02	0.31
3	ขาดความสะดวกและความร่วมมือจากมหาวิทยาลัย	2.63	2.47	1.36	1.16	0.76	0.45
4	ไม่เป็นที่ความดีความชอบในการปฏิบัติราชการ	2.24	1.92	1.37	1.09	1.58	0.12
5	ขาดความรู้และทักษะในการทำวิจัย	2.49	2.43	1.31	1.30	0.25	0.80
6	ไม่เห็นความสำคัญของการวิจัยต่อการอุดมศึกษา	1.85	1.66	1.27	1.05	0.97	0.34
7	ผลตอบแทนและสิ่งจูงใจไม่เพียงพอ	2.49	2.17	1.43	1.21	1.46	0.15
8	ขาดแรงจูงใจที่เป็นเกียรติยศ	2.13	1.87	1.29	1.15	1.24	0.22
9	ไม่ชอบงานวิจัย	1.83	1.98	1.22	1.30	-0.66	0.51
10	อื่น ๆ	3.60	4.32	1.67	1.17	-1.26	0.21

ตารางที่ 8 แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์ผู้ที่เคยและไม่เคยไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการเกี่ยวกับอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการวิจัยไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 9 เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและอาจารย์ เกี่ยวกับอุปสรรค
ในการปฏิบัติงานด้านการวิจัยจำแนกตามวุฒิ

ข้อที่	อุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการวิจัย	SS		df		M		F
		BG	WG	BG	WG	BG	WG	
1	มีชั่วโมงสอนมากอยู่แล้ว	12.06	321.33	2	197	6.03	1.63	3.70 *
2	ขาดการสนับสนุนด้านการเงินและ อุปกรณ์	4.47	361.70	2	200	2.23	1.81	1.24
3	ขาดความสะดวกและความร่วมมือจาก มหาวิทยาลัย	0.45	278.74	2	194	0.23	1.44	0.16
4	ไม่เป็นความดีความชอบในการปฏิบัติ ราชการ	4.76	260.24	2	193	2.38	1.35	1.77
5	ขาดความรู้และทักษะในการทำวิจัย	74.41	258.63	2	196	37.20	1.32	28.19 *
6	ไม่เห็นความสำคัญของการวิจัยต่อการ อุดมศึกษา	3.24	232.09	2	194	1.62	1.20	1.35
7	ผลตอบแทนและสิ่งจูงใจไม่เพียงพอ	8.95	305.42	2	195	4.47	1.57	2.36
8	ขาดแรงจูงใจที่เป็นเกียรติยศ	3.78	268.92	2	194	1.89	1.39	1.36
9	ไม่ชอบงานวิจัย	18.12	310.27	2	197	9.06	1.58	5.75 *
10	อื่น ๆ	6.81	73.63	2	52	3.40	1.42	2.40

* $P \leq .05$

ตารางที่ 9 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการวิจัย
ของกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียง 3 ข้อจาก 10
ข้อ ข้อที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันมาก ได้แก่ ขาดความรู้และทักษะในการทำวิจัย รองลงมาได้แก่
ไม่ชอบงานวิจัยและมีชั่วโมงสอนมากอยู่แล้ว ส่วนในข้ออื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

เมื่อนำข้อมูลวุฒิที่ต่างกันไปทำการทดสอบด้วย Scheffé's S method พบว่า
กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิต่างกัน มีความเห็นว่า การขาดความรู้และทักษะในการทำวิจัย เป็นอุปสรรคใน
การปฏิบัติงานด้านการวิจัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 10 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันเกี่ยวกับเรื่องการขาดความรู้และทักษะในการทำวิจัย

วุฒิ	วุฒิ	ปริญญาเอก	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
	คะแนนเฉลี่ย	1.58	2.75	2.89
ปริญญาเอก	1.58	—	1.17*	1.31*
ปริญญาตรี	2.75	—	—	.86
ปริญญาโท	2.89	—	—	—

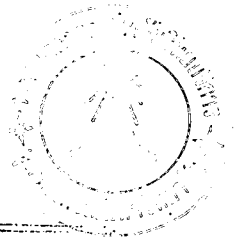
* $P \leq .05$

ตาราง 10 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างในเรื่องการขาดความรู้และทักษะในการทำวิจัยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิปริญญาเอก มีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิปริญญาตรี และวุฒิปริญญาโท

กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิปริญญาโท เห็นว่า การขาดความรู้และทักษะในการทำวิจัย เป็นอุปสรรคในการทำวิจัย มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิปริญญาตรี และวุฒิปริญญาเอกตามลำดับ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการวิจัย จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน



ข้อที่	อุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการวิจัย	SS		df		MS		F
		BG	WG	BG	WG	BG	WG	
1	มีชั่วโมงสอนมากอยู่แล้ว	10.23	319.33	5	194	2.06	1.65	1.25
2	ขาดการสนับสนุนด้านการเงินและอุปกรณ์	6.69	355.71	5	197	1.34	1.31	0.74
3	ขาดความสะดวกและความร่วมมือจากมหาวิทยาลัย	15.54	265.70	5	191	3.11	1.39	2.23*
4	ไม่เป็นความถี่ความชอบในการปฏิบัติราชการ	16.94	245.04	5	190	3.39	1.29	2.63*
5	ขาดความรู้และทักษะในการทำวิจัย	11.74	321.34	5	193	2.35	1.67	1.41
6	ไม่เห็นความสำคัญของการวิจัยต่อการอุดมศึกษา	5.13	230.20	5	191	1.03	1.21	0.85
7	ผลตอบแทนและสิ่งจูงใจไม่เพียงพอ	13.35	301.96	5	192	2.67	1.57	1.70
8	ขาดแรงจูงใจที่เป็นเกียรติยศ	7.46	265.24	5	191	1.49	1.39	1.07
9	ไม่ชอบงานวิจัย	13.55	314.84	5	194	2.71	1.62	1.67
10	อื่น ๆ	15.37	64.57	4	50	3.97	1.29	3.07

* $P \leq .05$

ตารางที่ 11 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการวิจัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียง 2 ข้อ จาก 10 ข้อ เรียงตามลำดับคือ ไม่เป็นความถี่ความชอบในการปฏิบัติราชการและขาดความสะดวกและความร่วมมือจากมหาวิทยาลัย ส่วนในข้ออื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

เมื่อนำคู่ของระยะเวลาที่ต่างกันไปทำการทดสอบด้วย Scheffé's S method พบว่าแต่ละคู่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ยและการจัดอันดับความต้องการให้ทางมหาวิทยาลัยปรับปรุงการให้บริการและการจัดสรรบริการทางด้านการวิจัย จำนวนตามตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน

ข้อที่	ความต้องการให้ปรับปรุงบริการ	ผู้บริหาร		อาจารย์	
		\bar{X}	อันดับ	\bar{X}	อันดับ
1	ปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกแก่โครงการวิจัย	3.98	1	3.94	1
2	ปรับปรุงการบริหารงานด้านการเงินเพื่อการวิจัยเป็นไปอย่างคล่องตัวมากขึ้น	3.80	2	3.81	2
3	ให้พักการสอนเพื่อปฏิบัติงานวิจัย	3.20	3	3.42	3
4	เพิ่มค่าตอบแทนให้แก่ผู้วิจัย	2.90	4	3.20	4
5	อื่น ๆ	4.36		4.57	

ตารางที่ 12 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นสอดคล้องกันโดยให้ค่าเฉลี่ยของความต้องการให้มหาวิทยาลัยปรับปรุงบริการด้านการวิจัย อยู่ในเกณฑ์มาก (3.51-4.50) เท่า ๆ กัน ได้แก่ การปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกแก่โครงการวิจัย จัดเป็นอันดับที่ 1 รองลงมาคือ การปรับปรุงการบริหารงานด้านการเงินเพื่อการวิจัยเป็นไปอย่างคล่องตัวมากขึ้น

สำหรับความต้องการอันดับรองลงมาที่เห็นว่าควรจะได้พิจารณาด้วย ก็คือ

ต้องการให้พักการสอนเพื่อปฏิบัติงานวิจัย

ต้องการให้เพิ่มค่าตอบแทนให้แก่ผู้วิจัย

สำหรับคำถามปลายเปิดซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความต้องการให้ทางมหาวิทยาลัยปรับปรุงการให้บริการและการจัดสรรบริการทางด้านการวิจัย เพิ่มเติมจากแบบสอบถามที่สำคัญ ๆ เรียงตามลำดับความถี่ ดังนี้

1. ปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ที่ทำงาน บุคคลากร อุปกรณ์ การพิมพ์ ภาชนะ ระบบห้องสมุด และการติดตามวารสารใหม่ ๆ ที่ยังมาไม่ถึงมหาวิทยาลัย หรือไม่มีแต่ มหาวิทยาลัยอื่น ๆ มีอยู่แล้ว การติดต่อกับต่างประเทศ
2. ควรมีคณะกรรมการส่งเสริมงานวิจัยที่มีเกณฑ์ตัดสินเค้าโครงการวิจัยอย่างมีคุณภาพ ให้มีอิสระในค่านความคิด และแก้ไขระ เบบให้เหมาะสมกับการปฏิบัติ
3. จัดให้มีการเพิ่มทักษะในการทำวิจัย ควรมีที่ปรึกษาโครงการวิจัย
4. แยกแยะผลงานวิจัย และให้ชาวสารงานวิจัย ให้มากขึ้นและรวดเร็วขึ้น



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการให้ทางมหาวิทยาลัยปรับปรุงการให้บริการและการจัดสรรบริการทางด้านการวิจัย จำแนกตามตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน

ข้อที่	ความต้องการให้ปรับปรุงบริการ	\bar{X}		S.D.		t	p
		ผู้บริหาร	อาจารย์	ผู้บริหาร	อาจารย์		
1	เพิ่มค่าตอบแทนให้แก่ผู้วิจัย	2.90	3.20	1.33	1.21	-1.36	0.18
2	ให้พักการสอนเพื่อปฏิบัติงานวิจัย	3.20	3.42	1.49	1.21	-1.00	0.32
3	ปรับปรุงการบริหารงานด้านการเงิน เพื่อให้การวิจัยเป็นไปอย่างคล่องตัวมากขึ้น	3.88	3.81	1.20	1.71	0.37	0.72
4	ปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวก						
5	โครงการวิจัย	3.93	3.94	1.21	1.06	0.17	0.86
6	อื่น ๆ	4.36	4.57	0.38	0.90	0.83	0.41

จากตารางที่ 13 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการให้ทางมหาวิทยาลัยปรับปรุงการให้บริการและการจัดสรรบริการทางด้านการวิจัย ไม่แตกต่างกัน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและอาจารย์ที่ต่องการให้ทางมหาวิทยาลัยปรับปรุงการให้บริการและการจัดสรรบริการทางด้านการวิจัย จำแนกตามเพศ

ข้อที่	ความต้องการให้ปรับปรุงบริการ	\bar{X}		S.D.		t	p
		ชาย	หญิง	ชาย	หญิง		
1	เพิ่มค่าตอบแทนให้แก่ผู้วิจัย	3.12	3.17	0.13	0.12	-0.28	0.78
2	ให้พักร้อนเพื่อปฏิบัติงานวิจัย	3.15	3.64	1.31	1.19	-2.77	0.01**
3	ปรับปรุงการบริหารงานด้านการเงินเพื่อให้การวิจัยเป็นไปอย่างคล่องตัวมากขึ้น	3.34	3.82	1.22	0.12	0.13	0.90
4	ปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกโครงการวิจัย	3.97	3.94	1.11	1.05	0.23	0.82
5	อื่น ๆ	4.75	4.47	0.55	1.07	1.02	0.31

** P \leq .01

ตารางที่ 14 แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและอาจารย์ที่เป็นชายและหญิง เกี่ยวกับความต้องการให้ทางมหาวิทยาลัยปรับปรุงการให้บริการและการจัดสรรบริการทางด้านการวิจัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เฉพาะความต้องการให้พักร้อนเพื่อปฏิบัติงานวิจัย ที่กลุ่มตัวอย่างหญิงมีความต้องการในค่านี้อยู่ในระดับสูงและมากกว่ากลุ่มตัวอย่างชาย

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการให้ทางมหาวิทยาลัยปรับปรุง การให้บริการและการจัดสรรบริการทางคณาจารย์ จำแนกตามประสบการณ์ ที่เคย/ไม่เคย ใ้รับอนุมัติให้ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ

ข้อที่	ความต้องการให้ปรับปรุงบริการ	\bar{X}		S.D.		t	p
		เคย	ไม่เคย	เคย	ไม่เคย		
1	เพิ่มค่าตอบแทนให้แก่ผู้วิจัย	3.02	3.17	1.14	1.28	-0.66	0.51
2	ให้พักการสอนเพื่อปฏิบัติงานวิจัย	3.66	3.31	1.18	1.28	1.61	0.11
3	ปรับปรุงการบริหารงานคณาจารย์ เพื่อให้การวิจัยเป็นไปอย่างคล่องตัวมากขึ้น	3.93	3.79	1.11	1.19	0.67	0.50
4	ปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกโครงการวิจัย	4.23	3.87	0.84	1.13	1.97	0.05*
5	อื่น ๆ	5.00	4.58	0.00	0.87	0.97	0.34

* $P \leq .05$

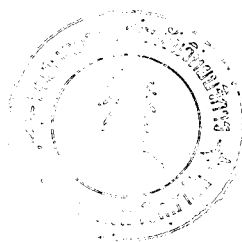
จากตารางที่ 15 แสดงให้เห็นว่า เมื่อจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามประสบการณ์ ความคิดเห็นของผู้ที่เคยและไม่เคยใ้รับอนุมัติให้ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการเกี่ยวกับ ความต้องการให้มหาวิทยาลัยปรับปรุงการให้บริการและการจัดสรรบริการทางคณาจารย์ แยกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะความต้องการให้ปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกโครงการวิจัย ที่ผู้เคยใ้รับอนุมัติแล้วมีความต้องการให้มหาวิทยาลัยปรับปรุง บริการคณาจารย์มากกว่าผู้ที่ไม่ได้ประสบการณ์

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบความคิดเห็นของคณาจารย์เกี่ยวกับความ
ต้องการให้ทางมหาวิทยาลัยปรับปรุงการให้บริการและการจัดสรรบริการทางคณาจารย์
จำแนกตามวุฒิ

ข้อที่	ความต้องการให้ปรับปรุงบริการ	SS		df		MS		F
		BG	WG	BG	WG	BG	WG	
1	เพิ่มค่าตอบแทนให้แก่วิชา	7.30	308.86	2	201	3.65	1.54	2.38
2	ให้หลักการสอนเพื่อปฏิบัติงานวิจัย	14.96	321.65	2	204	7.48	1.58	4.74
3	ปรับปรุงการบริหารงานทางการเงิน เพื่อให้การวิจัยเป็นไปอย่างคล่องตัว มากขึ้น	2.85	280.83	2	202	1.42	1.39	1.02
4	ปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวก โครงการวิจัย	0.12	239.39	2	202	0.06	1.19	0.05
5	อื่น ๆ	1.87	22.68	2	33	0.94	0.69	1.36

ตารางที่ 16 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิทางเคมีก็ตามคิดเห็นเกี่ยวกับความ
ต้องการให้ทางมหาวิทยาลัยปรับปรุงการให้บริการและการจัดสรรบริการทางคณาจารย์ ไม่
แตกต่างกัน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 17 เปรียบเทียบความถี่เห็นของคู่ตัวอย่างที่ต้องการให้ทางมหาวิทยาลัย
ปรับปรุงการให้บริการและการจัดสรรบริการทางด้านการวิจัย จำแนกตาม
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ข้อที่	ความต้องการให้ปรับปรุงบริการ	SS		df		MS		F
		BG	WG	BG	WG	BG	WG	
1	เพิ่มค่าตอบแทนให้แก่วิจัย	29.93	286.23	5	198	5.99	1.45	4.14*
2	ให้พักการสอนเพื่อปฏิบัติงานวิจัย	11.53	319.56	5	201	2.31	1.59	1.45
3	ปรับปรุงการบริหารงานทางการเงิน เพื่อให้การวิจัยเป็นไปอย่างคล่องตัว มากขึ้น	3.62	278.70	5	199	0.72	1.40	0.52
4	ปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวก โครงการวิจัย	8.48	229.93	5	199	1.70	1.16	1.47
5	อื่น ๆ	5.76	18.94	4	32	1.44	0.56	2.43

*

P ≤ .05

ตารางที่ 17 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความ
ถี่เห็นเกี่ยวกับความต้องการให้ทางมหาวิทยาลัยปรับปรุงการให้บริการและการจัดสรรบริการ
ทางด้านการวิจัยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะในเรื่องเพิ่มค่าตอบแทน
ให้แก่วิจัย เมื่อนำคู่ของระยะเวลาที่ต่างกันไปทำการทดสอบด้วย Scheffé's S method
พบว่า แต่ละคู่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 18 แสดงการเปรียบเทียบการยอมรับของกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและอาจารย์ที่เคยและไม่เคยปฏิบัติงานด้านการให้บริการวิชาการแก่ชุมชน

ข้อที่	บทบาทและความรับผิดชอบการให้บริการวิชาการแก่ชุมชน	ผู้บริหาร		อาจารย์	
		เคย	ไม่เคย	เคย	ไม่เคย
1	พิมพ์เอกสารประกอบการสอน	97.6	2.4	93.5	5.8
2	พิมพ์บทความทางวิชาการ เช่นนิตยสาร	65.0	35.0	75.9	24.1
3	พิมพ์ตำราประกอบการสอน	70.7	29.3	62.1	37.2
4	บรรยายหรือฝึกอบรมแก่หน่วยงานราชการและ/หรือ รัฐวิสาหกิจ	72.1	27.9	71.4	28.6
5	ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาหน่วยงานราชการและ/หรือ รัฐวิสาหกิจ	56.1	43.9	25.7	74.3
6	ร่วมมือในการเผยแพร่ความรู้แก่ประชาชนทั่วไปทาง สื่อมวลชน	59.0	41.0	59.6	40.4

จากตารางที่ 18 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารที่เคยปฏิบัติงานด้านการให้บริการวิชาการแก่ชุมชนทั้ง 6 ด้าน มีมากกว่าผู้ที่ไม่เคย ส่วนอาจารย์ที่เคยปฏิบัติงานด้านการให้บริการวิชาการแก่ชุมชนมีมากกว่าผู้ที่ไม่เคยอยู่เพียง 5 ด้าน เพราะผลการทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาหน่วยงานราชการและหรือรัฐวิสาหกิจนั้น อาจารย์ตอบว่า ไม่เคยถึง 74.3 %

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ยและการจัดอันดับของอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการให้บริการ
วิชาการแก่ชุมชน จำแนกตามตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน

ข้อที่	อุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการให้บริการวิชาการแก่ชุมชน	ผู้บริหาร		อาจารย์	
		\bar{X}	อันดับ	\bar{X}	อันดับ
1	มีชั่วโมงสอนมากอยู่แล้ว	3.23	1	3.05	1
2	ขาดการสนับสนุนทางการเงินและอุปกรณ์	3.19	2	2.91	2
3	ไม่เป็นที่เกิดความดีความชอบในการปฏิบัติงานวิชาการ	2.75	3	2.61	4
4	ขาดความสะดวกและความร่วมมือจากมหาวิทยาลัย	2.56	4	2.64	3
5	ผลตอบแทนและสิ่งจูงใจไม่เพียงพอ	2.40	5	2.14	6
6	ขาดแรงจูงใจที่เป็นเกียรติยศ	2.25	6	1.91	7
7	ไม่เห็นความสำคัญของการให้บริการทางวิชาการต่อการศึกษา	1.85	7	1.68	8
8	ขาดความรู้และทักษะในการให้บริการทางวิชาการ	1.83	8	2.24	5
9	ไม่ชอบงานบริการทางวิชาการ	1.74	9	1.60	9
10	อื่น ๆ	3.67	-	2.85	-

จากตารางที่ 19 แสดงให้เห็นว่า อุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการให้บริการ
วิชาการแก่ชุมชนทั้ง 9 ข้อ ผู้บริหารและอาจารย์เห็นความเห็นดังนี้

จากค่าของความสำคัญของอุปสรรคเฉลี่ยจะเห็นว่าทั้งผู้บริหารและอาจารย์
มีความเห็นสอดคล้องกันว่าอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการให้บริการวิชาการแก่ชุมชนที่มีความ
สำคัญมากที่สุดข้อหนึ่งอยู่ด้วยกัน 2 ข้อ และให้ค่าของความสำคัญเท่ากัน คือ การมีชั่วโมงสอน
มากอยู่แล้ว เป็นอันดับที่ 1 ที่สำคัญรองลงมา คือ การขาดการสนับสนุนทางการเงินและอุปกรณ์
ส่วนอันดับที่ 3 และอันดับที่ 4 ทั้ง 2 กลุ่ม มีความเห็นใกล้เคียงกันนอกนั้นเมื่อ
คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า 2.51 จึงถือว่าเป็นอุปสรรคที่ไม่ค่อยมีความสำคัญ

ตารางที่ 20 เปรียบเทียบความพึงพอใจของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการให้บริการวิชาการแก่ชุมชน จำแนกตามตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน

ข้อที่	อุปสรรคในการให้บริการวิชาการแก่ชุมชน	\bar{X}		S.D.		t	p
		ผู้บริหาร	อาจารย์	ผู้บริหาร	อาจารย์		
1	มีชั่วโมงสอนมากอยู่แล้ว	3.23	3.05	1.38	1.36	0.79	0.43
2	ขาดการสนับสนุนด้านการเงินและอุปกรณ์	3.19	2.91	1.38	1.33	1.18	0.24
3	ขาดความสะดวกและความร่วมมือจากมหาวิทยาลัย	2.56	2.64	1.36	1.29	-0.27	0.79
4	ไม่เป็นความถี่ความรอบในการปฏิบัติราชการ	2.75	2.61	1.28	1.46	-0.57	0.57
5	ขาดความรู้และทักษะในการให้บริการวิชาการแก่ชุมชน	1.83	2.24	1.08	1.23	-1.94	0.05*
6	ไม่เห็นความสำคัญของการให้บริการวิชาการแก่ชุมชนต่อการอุดมศึกษา	1.85	1.68	1.25	0.99	0.93	0.35
7	ผลตอบแทนและสิ่งจูงใจไม่เพียงพอ	2.40	2.14	1.45	1.27	1.14	0.26
8	ขาดแรงจูงใจที่เป็นเกียรติยศ	2.25	1.91	1.41	1.13	1.61	0.11
9	ไม่รอบงานบริการวิชาการแก่ชุมชน	1.74	1.60	1.25	0.91	0.79	0.43
10	อื่น ๆ	3.67	2.85	1.41	1.87	1.16	0.26

ตารางที่ 20 แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการให้บริการวิชาการแก่ชุมชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะ การขาดความรู้และทักษะในการให้บริการวิชาการแก่ชุมชนที่อาจารย์ เห็นว่าเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้บริหาร



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบความถี่เห็นของกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการให้บริการวิชาการแก่ชุมชน จำแนกตามเพศ

ข้อที่	อุปสรรคในการให้บริการวิชาการ	\bar{X}		S.D.		t	p
		ชาย	หญิง	ชาย	หญิง		
1	มีชั่วโมงสอนมากอยู่แล้ว	2.65	3.36	1.23	1.42	-2.65	0.01**
2	ขาดการสนับสนุนด้านการเงินและอุปกรณ์	2.93	2.95	1.35	1.36	0.14	0.89
3	ขาดความสะดวกและความร่วมมือจากมหาวิทยาลัย	2.46	2.33	1.22	1.37	-1.99	0.05*
4	ไม่เป็นความถี่ความชอบในการปฏิบัติราชการ	2.60	2.63	1.37	1.50	-0.39	0.70
5	ขาดความรู้และทักษะในการให้บริการวิชาการแก่ชุมชน	1.83	2.54	1.03	1.29	-4.24	0.00**
6	ไม่เห็นความสำคัญของการให้บริการวิชาการ ต่อการอุดมศึกษา	1.73	1.64	1.14	0.94	0.36	0.39
7	ผลตอบแทนและสิ่งจูงใจไม่เพียงพอ	2.26	2.12	1.32	1.31	0.73	0.47
8	ขาดแรงจูงใจที่เป็นเกียรติยศ	2.05	1.19	1.23	1.17	0.79	0.43*
9	ไม่รบบงานบริการวิชาการแก่ชุมชน	1.65	1.62	1.03	0.88	0.18	0.86
10	อื่น ๆ	3.61	2.27	1.69	1.62	2.11	0.05*

*
P ≤ 05

**
P ≤ 01

ตารางที่ 21 แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและอาจารย์ที่เป็นชายและหญิง เกี่ยวกับอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการให้บริการวิชาการแก่ชุมชน ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และระดับ .05 ได้แก่ การมีตัวโม่งสอนมากอยู่แล้ว การขาดความสะดวกและความร่วมมือจากมหาวิทยาลัย และสุดท้าย คือการขาดความรู้และทักษะในการให้บริการวิชาการแก่ชุมชน ซึ่งปัญหาทั้ง 3 ข้อนี้ กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและอาจารย์หญิงเห็นว่า เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและอาจารย์ชาย



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 22 เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการให้บริการวิชาการแก่ชุมชน จำแนกตามประสบการณ์ที่เคย / ไม่เคย ได้รับอนุมัติให้ไปปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ

ข้อที่	อุปสรรคในการให้บริการวิชาการแก่ชุมชน	\bar{X}		S.D.		t	p
		เคย	ไม่เคย	เคย	ไม่เคย		
1	มีชั่วโมงสอนมากอยู่แล้ว	3.55	2.95	1.35	1.35	2.56	0.01**
2	ขาดการสนับสนุนด้านการเงินและอุปกรณ์	3.03	2.94	1.35	1.35	0.35	0.73
3	ขาดความสะดวกและความร่วมมือจากมหาวิทยาลัย	2.79	2.60	1.49	1.25	0.85	0.40
4	ไม่เป็นความถี่ความชอบในการปฏิบัติราชการ	2.33	2.57	1.43	1.42	1.05	0.29
5	ขาดความรู้และทักษะในการให้บริการวิชาการแก่ชุมชน	2.10	2.17	1.14	1.23	-0.32	0.75
6	ไม่เห็นความสำคัญของการให้บริการวิชาการแก่ชุมชนต่อการอุดมศึกษา	1.82	1.69	1.25	1.00	0.70	0.48
7	ผลตอบแทนและสิ่งจูงใจไม่เพียงพอ	2.13	2.20	1.27	1.32	-0.33	0.74
8	ขาดแรงจูงใจที่เป็นเกียรติยศ	1.80	2.02	1.07	1.23	-1.03	0.30
9	ไม่ชอบงานบริการวิชาการแก่ชุมชน	1.87	1.50	1.20	0.92	1.66	0.10

** P \leq .01

ตารางที่ 22 แสดงให้เห็นว่า เมื่อจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามประสบการณ์ ความคิดเห็นของผู้ที่เคยและไม่เคยได้รับอนุมัติให้ไปปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ เกี่ยวกับอุปสรรค

ในการปฏิบัติงานด้านการให้บริการวิชาการแก่ชุมชนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เฉพาะการมีชั่วโมงสอนมากอยู่แล้ว ที่ผู้เคยได้รับอนุมัติแล้วมีความเห็นว่าเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่ยังไม่มีประสบการณ์



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 23 เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้าน
การให้บริการวิชาการแก่ชุมชนจำแนกตามวุฒิ

ข้อที่	อุปสรรคในการให้บริการวิชาการแก่ชุมชน	SS		df		MS		F
		BG	WG	BG	WG	BG	WG	
1	มีตัวโงง สอนมากอยู่แล้ว	21.37	335.30	2	190	10.68	1.76	6.06*
2	ขาดการสนับสนุนด้านการเงินและอุปกรณ์	7.73	339.22	2	190	3.87	1.79	2.17
3	ขาดความสะดวกและความร่วมมือจาก มหาวิทยาลัย	3.43	314.86	2	183	1.74	1.67	1.04
4	ไม่เป็นที่มาของความชอบในการปฏิบัติ ราชการ	8.03	332.43	2	191	4.02	2.00	2.01
5	ขาดความรู้และทักษะในการให้บริการ วิชาการ	13.36	261.40	2	187	6.93	1.40	4.96*
6	ไม่เห็นความสำคัญของการให้บริการ วิชาการต่อการอุดมศึกษา	2.43	203.49	2	134	1.24	1.11	1.12
7	ผลตอบแทนและสิ่งจูงใจไม่เพียงพอ	7.42	323.13	2	191	3.71	1.69	2.19
8	ขาดแรงจูงใจที่เป็นเกียรติยศ	0.73	276.23	2	190	0.36	1.45	0.25
9	ไม่ชอบงานบริการทางวิชาการ	3.02	100.79	2	186	1.51	0.97	1.55
10	อื่น ๆ	1.52	35.17	2	26	0.76	3.23	0.23

*

$$P \leq .05$$

ตารางที่ 23 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการ
ให้บริการวิชาการแก่ชุมชนของกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ

.05 เพียง 2 ข้อจาก 10 ข้อ เรียงตามลำดับคือ มีชั่วโมงสอนมากอยู่แล้ว และขาดความรู้และทักษะในการให้บริการวิชาการแก่ชุมชน ส่วนในข้ออื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

เมื่อนำค่าของสถิติที่ต่างกันไปทำการทดสอบด้วย Scheffé's S method พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิต่างกัน เห็นว่า การมีชั่วโมงสอนมากอยู่แล้วเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการให้บริการวิชาการแก่ชุมชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตาราง 24 ความถี่คิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันเกี่ยวกับเรื่องการมีชั่วโมงสอนมากอยู่แล้ว

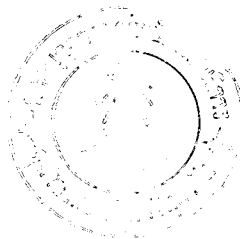
วุฒิ	วุฒิ คะแนนเฉลี่ย	ปริญญาเอก	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
		2.63	2.71	3.36
ปริญญาเอก	2.63	—	* .03	* .63
ปริญญาตรี	2.71	—	—	.65
ปริญญาโท	3.36	—	—	—

* P ≤ .05

ตารางที่ 24 แสดงให้เห็นว่าความถี่คิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างในเรื่องการมีชั่วโมงสอนมากอยู่แล้ว มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ

กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิปริญญาเอกมีความถี่คิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิปริญญาตรีและวุฒิปริญญาโท

กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิปริญญาโท เห็นว่า การมีชั่วโมงสอนมากอยู่แล้ว เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านกรให้บริการ วิชาการแก่ชุมชนมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิปริญญาตรีและวุฒิปริญญาเอกตามลำดับ



ตารางที่ 25 เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการให้บริการวิชาการแก่ชุมชน จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ข้อที่	อุปสรรคในการให้บริการวิชาการแก่ชุมชน	SS		df		MS		F
		BG	WG	BG	WG	BG	WG	
1	มีชั่วโมงสอนมากอยู่แล้ว	10.63	346.04	5	187	2.13	1.85	1.15
2	ขาดการสนับสนุนทางการเงินและอุปกรณ์	9.27	340.54	5	187	1.85	1.82	1.02
3	ขาดความสะดวกและความร่วมมือจากมหาวิทยาลัย	18.36	299.98	5	185	3.67	1.62	2.27 *
4	ไม่เป็นความถี่ความชอบในการปฏิบัติราชการ	23.90	369.12	5	183	4.78	1.96	2.44 *
5	ขาดความรู้และทักษะในการให้บริการวิชาการ	10.22	265.05	5	184	2.04	1.44	1.42
6	ไม่เห็นความสำคัญของการให้บริการวิชาการต่อการอุดมศึกษา	2.61	203.36	5	181	0.52	1.12	0.47
7	ผลตอบแทนและสิ่งจูงใจไม่เพียงพอ	8.67	321.88	5	188	1.73	1.71	1.01
8	ขาดแรงจูงใจที่เป็นเกียรติยศ	16.14	260.81	5	187	3.23	1.39	2.32 *
9	ไม่ชอบงานบริการทางวิชาการ	2.74	181.06	5	183	0.55	0.99	0.56
10	อื่น ๆ	9.33	73.64	4	23	2.33	3.20	0.73

*

$$P \leq .05$$

ตารางที่ 25 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการให้บริการวิชาการแก่ชุมชนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียง 3 ข้อจาก 10 ข้อ เรียงตามลำดับ คือ ไม่เป็นความถี่ความชอบในการปฏิบัติราชการ รองลงมาคือ ขาดแรงจูงใจที่เป็นเกียรติยศและขาดความสะดวกและความร่วมมือจากมหาวิทยาลัย

เมื่อนำค่าของ ระยะเวลาที่ต่างกันไปทำการทดสอบด้วย Scheffe's S method พบว่าแต่ละคู่ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความคึกคักของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการให้อาจารย์ไปปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ

ตารางที่ 26 แสดงค่าเฉลี่ยและการจัดอันดับความสำคัญของการให้อาจารย์ไปปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน

อันดับ	วัตถุประสงค์ของการให้อาจารย์ไปปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ	ผู้บริหาร		อาจารย์	
		\bar{X}	อันดับ	\bar{X}	อันดับ
1	เพื่อการวิจัย	4.46	1	4.43	1
2	เพื่อการพัฒนาคณาจารย์	4.42	2	4.36	3
3	เพื่อการเขียนตำรา เอกสาร วิชาการ	3.82	3	4.41	2
4	เพื่อเปลี่ยนบรรยากาศ	3.25	4	3.74	4
5	เพื่อเสริมประสบการณ์วิชาชีพ	3.21	5	3.45	6
6	เพื่อจูงใจให้ราชการปฏิบัติงาน	3.12	6	3.43	5
7	เพื่อกระตุ้นความสนใจและแรงจูงใจ	3.00	7	3.42	7
8	เพื่อเป็นสวัสดิการข้าราชการฝ่ายวิชาการ	2.75	8	3.04	8
9	เพื่อเป็นรางวัลแก่อาจารย์อาวุโส	2.41	9	2.73	9
10	เพื่อให้บริการชุมชน	2.34	10	2.62	10

ตารางที่ 26 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นเกี่ยวกับความสำคัญของการให้อาจารย์ไปปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ที่จัดอยู่ในเกณฑ์ที่มีความสำคัญมาก โดยทุกข้อมีคะแนนเฉลี่ยมากกว่า 3.51 ดังนี้

ทั้ง 2 กลุ่มมีความเห็นพ้องกัน คือ ให้ค่าของความสำคัญของการให้อาจารย์ไปปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ เพื่อการวิจัยเป็นอันดับหนึ่ง

ส่วนความเข้าใจที่ไม่ตรงกัน อาจประมวลได้ดังนี้

เพื่อการพัฒนาคณาจารย์ กลุ่มผู้บริหารให้เป็นอันดับที่ 2 กลุ่มอาจารย์เป็นอันดับที่ 3

เพื่อการเขียนตำราและเอกสารทางวิชาการ กลุ่มผู้บริหารให้เป็นอันดับ 3 กลุ่มอาจารย์เป็นอันดับ 2

นอกจากนี้ทั้ง 2 กลุ่มเห็นว่ามีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลางใกล้เคียงกันส่วนที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า 2.51 ซึ่งอยู่ในระดับน้อยและน้อยมาก แสดงว่าทั้ง 2 กลุ่มเห็นว่าไม่ค่อยมีความสำคัญ



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 27 เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับความสำคัญของการให้อาจารย์ไปปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน

ข้อที่	วัตถุประสงค์ของการให้อาจารย์ไปปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ	\bar{X}		S.D.		t	p
		ผู้บริหาร	อาจารย์	ผู้บริหาร	อาจารย์		
1	เพื่อการพัฒนาคุณภาพอาจารย์	4.42	4.36	0.75	0.91	0.40	0.69
2	เพื่อการวิจัย	4.46	4.43	0.82	0.07	0.16	0.88
3	เพื่อการเขียนตำราเอกสารทางวิชาการ	3.82	4.41	1.17	0.87	-3.72	0.00*
4	เพื่อเป็นสวัสดิการข้าราชการฝ่ายวิชาการ	2.75	3.04	1.42	1.39	-1.24	0.22
5	เพื่อเปลี่ยนบรรยากาศ	3.52	3.74	1.13	1.06	-1.20	0.23
6	เพื่อจูงใจให้ข้าราชการปฏิบัติงาน	3.12	3.48	1.33	1.20	-1.73	0.09
7	เพื่อเป็นรางวัลแก่อาจารย์อาวุโส	2.41	2.72	1.42	1.34	-1.37	0.17
8	เพื่อกระตุ้นความสนใจและแรงจูงใจ	3.00	3.42	1.40	1.16	-2.05	0.04*
9	เพื่อให้บริการชุมชน	2.34	2.62	1.36	1.37	-1.22	0.22
10	เพื่อเสริมประสบการณ์วิชาชีพ	3.20	3.45	1.34	1.29	-1.09	0.28

*

P ≤ .05

**

P ≤ .01

ตารางที่ 27 แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับความสำคัญของการให้อาจารย์ไปปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ได้แก่ เพื่อการเขียนตำราเอกสารทางวิชาการ และเพื่อกระตุ้นความสนใจและแรงจูงใจ ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างอาจารย์ เห็นว่าทั้ง 2 ด้านมีความสำคัญมากกว่ากลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.41$ และ 3.42)

ตารางที่ 28 เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับความสำคัญของการให้อาจารย์ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการจำแนกตามเพศ

ข้อที่	วัตถุประสงค์ของการให้อาจารย์ไปปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ	\bar{X}		S.D.		t	p
		ชาย	หญิง	ชาย	หญิง		
1	เพื่อการพัฒนาคณาจารย์	4.30	4.48	0.91	0.81	-1.52	0.13
2	เพื่อการวิจัย	4.35	4.53	0.94	0.75	-1.58	0.12
3	เพื่อการเขียนตำราเอกสารทางวิชาการ	4.09	4.50	1.09	0.74	-3.18	0.00**
4	เพื่อเป็นสวัสดิการข้าราชการฝ่ายวิชาการ	2.80	3.13	1.34	1.37	-1.99	0.05*
5	เพื่อเปิดอบรมบรรยาย	3.68	3.74	1.04	1.11	-0.41	0.69
6	เพื่อความเข้าใจในราชการปฏิบัติ	3.20	3.62	1.28	1.16	-2.52	0.01**
7	เพื่อเป็นรางวัลแก่อาจารย์อาวุโส	2.38	2.96	1.26	1.41	-3.14	0.00**
8	เพื่อกระตุ้นความสนใจและแรงจูงใจ	3.13	3.56	1.26	1.15	-2.56	0.01**
9	เพื่อให้บริการชุมชน	2.39	2.77	1.32	1.40	-2.02	0.05*
10	เพื่อเสริมประสบการณ์วิชาชีพ	3.43	3.37	1.34	1.23	0.33	0.74

*

P ≤ .05

**

P ≤ .01

ตารางที่ 28 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและอาจารย์ที่เป็นชายและหญิง เกี่ยวกับความสำคัญของการให้อาจารย์ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 มีดังนี้

- เพื่อการเขียนตำราเอกสารทางวิชาการ
- เพื่อเป็นสวัสดิการข้าราชการฝ่ายวิชาการ
- เพื่อจูงใจให้ข้าราชการปฏิบัติงาน
- เพื่อเป็นรางวัลแก่อาจารย์อาวุโส
- และ เพื่อให้บริการชุมชน

ทั้ง 6 ข้อนี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างหญิง เห็นว่ามีความสำคัญมากกว่ากลุ่มตัวอย่างชาย



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 29 เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับความสำคัญของการให้อาจารย์ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ จำแนกตามประสบการณ์ที่เคย/ไม่เคยได้รับอนุมัติให้ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ

ข้อที่	วัตถุประสงค์ของการให้อาจารย์ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ	\bar{X}		S.D.		t	p
		เคย	ไม่เคย	เคย	ไม่เคย		
1	เพื่อการพัฒนาอาจารย์	4.53	4.33	0.82	0.90	1.37	0.17
2	เพื่อการวิจัย	4.47	4.42	0.66	0.90	0.31	0.76
3	เพื่อการเขียนตำราเอกสารทางวิชาการ	4.24	4.30	0.88	0.99	-0.37	0.71
4	เพื่อเป็นสวัสดิการข้าราชการฝ่ายวิชาการ	3.31	2.88	1.33	1.40	1.84	0.07
5	เพื่อเปิดอบรมบรรยาย	3.84	3.65	1.07	1.08	1.06	0.29
6	เพื่อจูงใจให้ข้าราชการปฏิบัติงาน	3.67	3.34	1.15	1.25	1.58	0.12
7	เพื่อเป็นรางวัลแก่อาจารย์อาวุโส	2.96	2.57	1.35	1.36	1.68	0.10
8	เพื่อกระตุ้นความสนใจและแรงจูงใจ	3.63	3.25	1.14	1.23	1.86	0.07
9	เพื่อให้บริการชุมชน	2.82	2.50	1.19	1.42	1.37	0.17
10	เพื่อเสริมประสบการณ์วิชาชีพ	3.38	3.42	1.19	1.33	-0.17	0.86

ตารางที่ 29 แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์ที่เคยและไม่เคยไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการเกี่ยวกับความสำคัญของการให้อาจารย์ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 30 แสดงค่าเฉลี่ยและการจัดอันดับความต้องการให้อาจารย์ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน

ข้อที่	วัตถุประสงค์ของกรให้อาจารย์ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ	ผู้บริหาร		อาจารย์	
		\bar{X}	อันดับ	\bar{X}	อันดับ
1	เพื่อการพัฒนาคนอาจารย์	4.18	1	4.09	3
2	เพื่อการวิจัย	4.16	2	4.15	1
3	เพื่อการเรียนตำราเอกสารทางวิชาการ	3.71	3	4.14	2
4	เพื่อเปลี่ยนแปลงบรรยากาศ	3.39	4	3.49	4
5	เพื่อเสริมประสบการณ์วิชาชีพ	3.07	5	3.34	5
6	เพื่อความเข้าใจในราชการปฏิบัติงาน	2.98	6	3.20	6
7	เพื่อกระตุ้นความสนใจและแรงจูงใจ	2.91	7	3.18	7
8	เพื่อเป็นสวัสดิการข้าราชการฝ่ายวิชาการ	2.73	8	2.98	8
9	เพื่อเป็นรางวัลแก่อาจารย์อาวุโส	2.25	9	2.63	9
10	เพื่อให้บริการชุมชน	2.18	10	2.41	10

ตารางที่ 30 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นเกี่ยวกับความต้องการให้อาจารย์ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการที่ทั้ง 2 กลุ่ม มีความต้องการให้กิจกรรมนั้น ๆ มาก โดยทุกข้อมีคะแนนเฉลี่ยมากกว่า 3.51 มีดังนี้

กิจกรรมที่ผู้บริหารต้องการมากที่สุด คือ เพื่อการพัฒนาคนอาจารย์ซึ่งเป็นความต้องการอันดับที่ 3 ของอาจารย์

รองลงมาคือ เพื่อการวิจัย ซึ่งปรากฏว่าเป็นความต้องการอันดับที่ 1 ของอาจารย์ ส่วนอันดับที่ 3 คือ เพื่อการเขียนตำราเอกสารทางวิชาการนั้นตรงกับความต้องการในอันดับที่ 2 ของอาจารย์

นอกนั้น เป็นความต้องการในระดับปานกลางที่ทั้ง 2 กลุ่มมีความเห็นใกล้เคียงกัน ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า 2.51 ซึ่งอยู่ในระดับน้อยและน้อยมากแสดงว่าทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความต้องการให้กิจกรรมเหล่านั้นน้อย

ตารางที่ 31 เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับความต้องการให้อาจารย์ไปปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน

ข้อที่	วัตถุประสงค์ของการให้อาจารย์ไปปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ	\bar{X}		S.D.		t	p
		ผู้บริหาร	อาจารย์	ผู้บริหาร	อาจารย์		
1	เพื่อการพัฒนาคนอาจารย์	4.18	4.09	1.02	1.01	0.53	0.60
2	เพื่อการวิจัย	4.16	4.15	1.03	0.97	0.07	0.95
3	เพื่อการเขียนคำร่วเอกสารทางวิชาการ	3.70	4.14	1.21	1.05	-2.33	0.02*
4	เพื่อเป็นสวัสดิการข้าราชการฝ่ายวิชาการ	2.73	2.98	1.37	1.39	-1.08	0.28
5	เพื่อเปลี่ยนบรรยากาศ	3.39	3.48	1.23	1.11	-0.52	0.61
6	เพื่อจูงใจให้ข้าราชการปฏิบัติงาน	2.98	3.20	1.39	1.26	-0.99	0.32
7	เพื่อเป็นรางวัลแก่อาจารย์อาวุโส	2.25	2.63	1.35	1.35	-1.66	0.10
8	เพื่อกระตุ้นความสนใจและแรงจูงใจ	2.91	3.18	1.40	1.19	-1.28	0.20
9	เพื่อให้บริการชุมชน	2.18	2.41	1.33	1.23	-1.06	0.29
10	เพื่อเสริมประสบการณ์วิชาชีพ	3.07	3.34	1.34	1.29	-1.24	0.22

*

$$P \leq .05$$

ตารางที่ 31 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับความต้องการให้อาจารย์ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะ เพื่อการเขียนคำร่วเอกสารทางวิชาการ ที่พบว่า อาจารย์มีความต้องการให้กิจกรรมค่านิยมมากกว่าผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.14$)

ตารางที่ 32 เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับความต้องการให้อาจารย์ไปปฏิบัติ
งานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ จำแนกตามเพศ

ข้อ	วัตถุประสงค์ของการให้อาจารย์ไปปฏิบัติ งานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ	\bar{X}		S.D.		t	p
		ชาย	หญิง	ชาย	หญิง		
1	เพื่อการพัฒนาคนอาจารย์	4.11	4.12	0.98	1.03	-0.05	0.96
2	เพื่อการวิจัย	4.06	4.25	1.02	0.94	-1.43	0.16
3	เพื่อการเขียนตำราเอกสารทางวิชาการ	3.37	4.24	1.17	0.99	-2.47	0.01**
4	เพื่อเป็นสวัสดิการข้าราชการฝ่ายวิชาการ	2.80	3.06	1.43	1.34	-1.33	0.19
5	เพื่อเปลี่ยนแปลงบรรยากาศ	3.42	3.53	1.06	1.17	-0.74	0.46
6	เพื่อความจูงใจให้ข้าราชการปฏิบัติงาน	2.94	3.36	1.34	1.20	-2.36	0.02*
7	เพื่อเป็นรางวัลแก่อาจารย์อาวุโส	2.24	2.28	1.22	1.43	-3.50	0.00**
8	เพื่อกระตุ้นความสนใจและแรงจูงใจ	2.36	3.41	1.23	1.18	-3.21	0.00**
9	เพื่อให้บริการชุมชน	2.18	2.57	1.21	1.27	-2.21	0.03*
10	เพื่อเสริมประสบการณ์วิชาชีพ	3.22	3.36	1.33	1.27	-0.76	0.45

*

P ≤ .05

**

P ≤ .01

ตารางที่ 32 แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและอาจารย์ที่เป็นชายและหญิง เกี่ยวกับความต้องการให้อาจารย์ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 มีดังนี้

- เพื่อการเขียนตำรา เอกสารทางวิชาการ
- เพื่อจูงใจใ้หารารการปฏิบัติงาน
- เพื่อเป็นรางวัลแก่อาจารย์อาวุโส
- เพื่อกระตุ้นความสนใจและแรงจูงใจ
- และเพื่อให้บริการชุมชน

ทั้ง 5 ชั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างหญิงมีความต้องการ ให้มีกิจกรรมดังกล่าวมากกว่า
กลุ่มตัวอย่างชาย



ศูนย์วิทยพัทยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 33 เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับความต้องการให้อาจารย์ไปปฏิบัติ
งานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ จำแนกตามประสบการณ์ที่เคย/ไม่เคยได้รับ
อนุมัติให้ไปปฏิบัติให้ไปปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ

ข้อที่	วัตถุประสงค์ของการให้อาจารย์ไปปฏิบัติ งานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ	\bar{X}		S.D.		t	p
		เคย	ไม่เคย	เคย	ไม่เคย		
1	เพื่อการพัฒนาบุคลากร	4.07	4.12	1.10	0.99	-0.33	0.74
2	เพื่อการวิจัย	4.00	4.13	0.96	0.99	-1.08	0.28
3	เพื่อการเขียนตำราเอกสารทางวิชาการ	4.00	4.06	1.12	1.10	-0.30	0.77
4	เพื่อเป็นสวัสดิการข้าราชการฝ่ายวิชา การ	3.16	2.85	1.33	1.40	1.31	0.19
5	เพื่อเปิดชั้นบรรยายภาค	3.50	3.45	1.91	1.10	0.28	0.78
6	เพื่อจูงใจให้ข้าราชการปฏิบัติงาน	3.39	3.09	1.24	1.29	1.34	0.18
7	เพื่อเป็นรางวัลแก่อาจารย์อาวุโส	2.75	2.49	1.33	1.36	1.11	0.27
8	เพื่อกระตุ้นความสนใจและแรงจูงใจ	3.47	3.03	1.10	1.26	2.05	0.04*
9	เพื่อให้บริการชุมชน	2.59	2.31	1.23	1.26	1.34	0.18
10	เพื่อเสริมประสบการณ์วิชาชีพ	3.23	3.31	1.14	1.34	-0.39	0.70

*

$$P \leq .05$$

33 แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์
ผู้ที่เคยและไม่เคยไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ เกี่ยวกับความต้องการให้อาจารย์
ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะ
ความต้องการ เพื่อกระตุ้นความสนใจและแรงจูงใจ ที่พบว่า ผู้เคยได้รับอนุมัติแล้ว มีความต้องการ
มากกว่าผู้ที่ยังไม่มีประสบการณ์ ($\bar{X} = 3.47$)

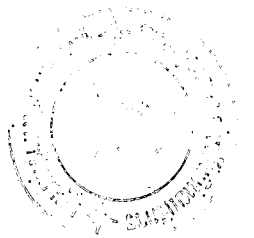
ตารางที่ 34 เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับความสำคัญและความต้องการให้อาจารย์ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ จำนวนกลุ่มวิจัย

ข้อที่	วัตถุประสงค์ของการให้อาจารย์ไป ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ	SS		df				MS				F			
		ความสำคัญ		ความต้องการ		ความสำคัญ		ความต้องการ		ความสำคัญ		ความต้องการ			
		BG	WG	BG	WG	BG	WG	BG	WG	BG	WG	BG	WG		
1	เพื่อการพัฒนาอาจารย์	2.01	160.04	0.08	209.15	2	209	2	205	1.01	0.77	0.04	1.02	1.32	0.24
2	เพื่อการวิจัย	4.09	147.83	4.60	192.40	2	209	2	202	2.45	0.71	2.30	0.95	3.47	2.42
3	เพื่อการเขียนตำราเอกสารทางวิชาการ	4.64	190.73	1.52	247.08	2	207	2	203	2.32	0.92	0.76	1.22	2.52	0.63
4	เพื่อเป็นสวัสดิการแก่ข้าราชการฝ่ายวิชาการ	3.36	401.52	3.07	389.68	2	206	2	202	1.68	1.95	1.54	1.93	0.86	0.80
5	เพื่อเปลี่ยนบรรยากาศ	4.44	237.93	2.17	251.16	2	210	2	203	2.22	1.13	1.08	1.24	1.90	0.88
6	เพื่อจูงใจให้ข้าราชการปฏิบัติงาน	4.13	316.82	4.62	336.29	2	208	2	202	2.06	1.52	2.01	1.66	1.36	1.21
7	เพื่อเป็นรางวัลแก่อาจารย์อาวุโส	20.84	363.83	14.45	359.65	2	207	2	200	10.42	1.76	7.22	1.70	5.93	4.04
8	เพื่อกระตุ้นความสนใจและแรงจูงใจ	7.43	300.57	9.85	295.25	2	204	2	196	3.72	1.47	4.93	1.51	2.52	3.27
9	เพื่อให้มีการชุมชน	4.68	384.23	3.58	311.31	2	205	2	199	2.34	1.84	1.79	1.56	1.25	1.14
10	เพื่อเสริมประสบการณ์วิชาชีพ	7.61	343.90	6.01	332.83	2	204	2	198	3.81	1.69	3.00	1.68	2.26	1.79

(93)

P ≤ .05

ศูนย์วิจัยทางวิชาการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 34 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิทางกันมีความคิดเห็น เกี่ยวกับ ความสำคัญและความต้องการให้อาจารย์ไปปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียง 3 ข้อ จาก 10 ข้อ เรียงตามลำดับ คือ

เพื่อเป็นรางวัลแก่อาจารย์อาวุโส พบว่า มีความเห็น เกี่ยวกับความสำคัญและความ ต้องการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อนำคู่ของวุฒิที่แตกต่างกันไปทำการ ทดสอบด้วย Scheffé's S method พบว่า ความคิดเห็นของแต่ละคู่เกี่ยวกับความสำคัญเพื่อ เป็นรางวัลแก่อาจารย์อาวุโส แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่มีความต้อ การในเรื่องเดียวกันนี้ ไม่แตกต่างกัน

รองลงมาคือ เพื่อการวิจัย พบว่า มีความเห็น เกี่ยวกับความสำคัญ แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่มีความต้องการไม่แตกต่างกัน เมื่อนำคู่ของวุฒิที่แตกต่างกันไป ทำการทดสอบด้วย Scheffé's S method พบว่า ความคิดเห็นของแต่ละคู่เกี่ยวกับความสำคัญ เพื่อการวิจัย นี้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

และเพื่อกระตุ้นความสนใจและแรงจูงใจ พบว่า มีความเห็น เกี่ยวกับความสำคัญไม่ แตกต่างกัน แต่มีความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อนำคู่ของวุฒิ ที่แตกต่างกันไปทำการทดสอบด้วย Scheffé's S method พบว่า ความคิดเห็นของแต่ละ คู่เกี่ยวกับความต้องการ เพื่อกระตุ้นความสนใจและแรงจูงใจนี้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 35 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิต่างกันเกี่ยวกับความสำคัญของการให้
อาจารย์ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการเพื่อการวิจัย

วุฒิ	วุฒิ	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	ปริญญาเอก
	คะแนนเฉลี่ย	4.33	4.41	4.65
ปริญญาโท	4.33	—	.08*	.32*
ปริญญาตรี	4.41	—	—	.24
ปริญญาเอก	4.65	—	—	—

*
P = .05

ตารางที่ 35 แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างในเรื่องความสำคัญของการให้อาจารย์ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ เพื่อการวิจัย โดยให้โอกาสอาจารย์ได้ทำวิจัยเพื่อศึกษา รวบรวมข้อมูลใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อการสอน และส่งเสริมประสบการณ์ในการวิจัย และค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ

กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิปริญญาโท มีความเห็นแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิปริญญาตรี และปริญญาเอก

กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิปริญญาเอก เห็นว่าการให้อาจารย์ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ เพื่อการวิจัยมีความสำคัญมากกว่าความเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิปริญญาตรี และวุฒิปริญญาโท ตามลำดับ

ตารางที่ 36 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิต่างกัน เกี่ยวกับความสำคัญของการให้
อาจารย์ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ เพื่อเป็นการให้รางวัล
และสิ่งตอบแทนให้แก่อาจารย์อาวุโส

วุฒิ	วุฒิ	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี
	คะแนนเฉลี่ย	2.31	2.76	3.50
ปริญญาเอก	2.31	—	.45*	1.19*
ปริญญาโท	2.76	—	—	.74
ปริญญาตรี	3.50	—	—	—

* $P \leq .05$

ตารางที่ 36 แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างในเรื่องความสำคัญของการให้
อาจารย์ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ เพื่อเป็นการให้รางวัลและสิ่งตอบแทน
ให้แก่อาจารย์อาวุโส มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ

กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิปริญญาเอกมีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิปริญญาโท
และวุฒิปริญญาตรี

กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิปริญญาตรีเห็นว่าการให้อาจารย์ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้
ทางวิชาการ เพื่อเป็นการให้รางวัลและสิ่งตอบแทนให้แก่อาจารย์อาวุโส มีความสำคัญมาก
กว่าความเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิปริญญาโทและวุฒิปริญญาเอกตามลำดับ

ตารางที่ 37 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิต่างกัน เกี่ยวกับความต้องการให้
อาจารย์ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ เพื่อกระตุ้นความสนใจ
และแรงจูงใจ

วุฒิ	วุฒิ	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี
	คะแนนเฉลี่ย	2.79	3.27	3.27
ปริญญาเอก	2.79	—	.48*	.48*
ปริญญาโท	3.27	—	—	.00
ปริญญาตรี	3.27	—	—	—

*
P ≤ .05

ตารางที่ 37 แสดงให้เห็นว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างในเรื่องความต้องการ
ให้อาจารย์ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ เพื่อกระตุ้นความสนใจและแรงจูงใจ มี
ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ

กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิปริญญาเอก มีความคิดเห็นแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิปริญญาโท
และวุฒิปริญญาเอก

กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิปริญญาตรีและวุฒิปริญญาโทต้องการให้อาจารย์ไปปฏิบัติงานเพื่อ
เพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ เพื่อกระตุ้นความสนใจและแรงจูงใจมากกว่าความเห็นของกลุ่มตัวอย่าง
ที่มีวุฒิปริญญาเอก

ตารางที่ 36 - เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับความสำคัญและความต้องการให้อาจารย์ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มความรู้ทางวิชาการ จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ข้อที่	วัตถุประสงค์ของการให้อาจารย์ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มความรู้ทางวิชาการ	SS				df				MS				F	
		ความสำคัญ		ความต้องการ		ความสำคัญ		ความต้องการ		ความสำคัญ		ความต้องการ		ความสำคัญ	ความต้องการ
		BG	WG	BG	WG	BG	WG	BG	WG	BG	WG	BG	WG		
1	เพื่อการพัฒนาอาจารย์	3.58	160.23	5.43	205.03	5	206	5	202	0.72	0.76	1.09	1.02	0.92	1.07
2	เพื่อการวิจัย	3.84	150.24	2.81	194.80	5	206	5	199	0.77	0.73	0.56	0.98	1.05	0.57
3	เพื่อการเขียนตำราเอกสารทางวิชาการ	3.82	191.03	6.50	242.10	5	204	5	200	0.76	0.94	1.30	1.21	0.82	1.08
4	เพื่อเป็นสวัสดิการแก่ข้าราชการฝ่ายวิชาการ	23.20	378.63	24.50	365.09	5	203	5	199	4.64	1.87	4.90	1.83	2.49*	2.67*
5	เพื่อเปลี่ยนบรรยากาศ	7.08	236.08	11.39	243.80	5	207	5	200	1.42	1.15	2.28	1.22	1.23	1.87
6	เพื่อตั้งใจให้ราชการปฏิบัติงาน	13.12	307.64	12.19	327.41	5	207	5	199	2.62	1.50	2.44	1.65	1.75	1.48
7	เพื่อเป็นรางวัลแก่อาจารย์อาวุโส	6.79	378.84	7.31	365.09	5	204	5	197	1.36	1.86	1.46	1.85	0.73	0.60
8	เพื่อกระตุ้นความสนใจและแรงจูงใจ	10.58	297.08	14.27	290.07	5	201	5	193	2.12	1.48	2.85	1.50	1.43	0.21
9	เพื่อให้บริการชุมชน	19.85	371.20	20.42	296.20	5	202	5	196	3.97	1.87	4.08	1.51	2.16	0.06**
10	เพื่อเสริมประสบการณ์วิชาชีพ	24.53	326.99	25.52	313.32	5	201	5	195	4.91	1.63	5.10	1.61	3.02	0.01*

* P ≤ .05

(123)

ตารางที่ 38 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญและความต้องการให้อาจารย์ไปปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพียง 3 ข้อ จาก 10 ข้อ คือ

เพื่อเป็นสวัสดิการแก่ข้าราชการฝ่ายวิชาการ พบว่า มีความเห็นเกี่ยวกับความสำคัญและความต้องการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อนำคู่ของระยะเวลาที่แตกต่างกันไปทำการทดสอบด้วย Scheffé's S method พบว่า แต่ละคู่ไม่แตกต่างกัน

เพื่อให้บริการชุมชน พบว่า มีความเห็นเกี่ยวกับความสำคัญ ไม่แตกต่างกัน แต่มีความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อนำคู่ของระยะเวลาที่แตกต่างกันไปทำการทดสอบด้วย Scheffé's S method พบว่า แต่ละคู่ไม่แตกต่างกัน

เพื่อเสริมประสบการณ์วิชาชีพ พบว่ามีความเห็นเกี่ยวกับความสำคัญไม่แตกต่างกัน แต่มีความต้องการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อนำคู่ของระยะเวลาที่แตกต่างกันไปทำการทดสอบด้วย Scheffé's S method พบว่า แต่ละคู่ไม่แตกต่างกัน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 5 วัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยในการให้อาจารย์ไปปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ

ตารางที่ 39 ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยในการให้อาจารย์ไปปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ

ข้อ	วัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยในการให้อาจารย์ไปปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ	ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
2	ท่านมีความเห็นอย่างไรต่อหลักการของกาให้ อาจารย์ไปปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทาง วิชาการ ซึ่งเป็นวิธีทางหนึ่งในการพัฒนาอาจารย์ ระดับอุดมศึกษา						
1	ดีในหลักการ แต่อาจไม่มีประสิทธิภาพในทาง ปฏิบัติ	24	53.3	91	59.9	115	58.4
2	ในหลักการและในการปฏิบัติดีกว่าวิธีการ อื่น ๆ	16	35.6	52	34.2	68	34.5
3	ไม่เห็นด้วยแม้ในหลักการ	3	6.7	1	0.7	4	2.0
4	อื่น ๆ	2	4.4	6	3.9	8	4.1
3	ความคิดเห็นของท่านต้องการทราบว่าผู้ดำรงตำแหน่ง บริหารมีความจำเป็นหรือไม่ในการที่ต้องเพิ่มพูน ความรู้ทางวิชาการ						
1	จำเป็น เพราะ ...	41	93.2	114	75.0	115	79.1
2	ไม่จำเป็น เพราะ...	3	6.8	36	23.7	39	19.9
4	ผู้บริหารระดับใดสมควรจะได้รับการพิจารณาให้ ไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการก่อน						
1	อธิการบดี เพราะ ...	-	-	8	5.6	8	4.3
2	รองอธิการบดี เพราะ ...	-	-	2	1.4	2	1.1

ตารางที่ 39 (ต่อ)

ข้อ	วัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยในการให้อาจารย์ ที่ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ	ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม	
		จำ นวน	ร้อยละ	จำ นวน	ร้อยละ	จำ นวน	ร้อยละ
3	คณบดี/ผู้อำนวยการ เพราะ ...	4	8.9	11	7.7	15	8.0
4	รองคณบดี/รองผู้อำนวยการ เพราะ...	3	6.7	1	0.7	4	2.1
5	หัวหน้าภาควิชา เพราะ	22	48.9	72	50.3	94	50.0
6	อื่น ๆ	16	35.6	49	34.3	65	34.6
5	การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการของผู้บริหาร ควรเป็นไปในทางใด						
1	ความรู้และทักษะในการบริหารมหาวิทยาลัย	8	18.2	46	32.6	54	29.2
2	สาขาวิชาการที่ผู้บริหารนั้นเชี่ยวชาญและน่า จะมีโอกาสสอนในอนาคตเมื่อพ้นวาระการ ดำรงตำแหน่งบริหาร	23	52.3	63	44.7	86	46.5
3	1 + 2	9	20.5	26	18.4	35	18.9
4	อื่น ๆ	4	9.1	5	3.5	9	4.9
6	ในทัศนะของท่านประโยชน์สูงสุดของการให้ อาจารย์ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทาง วิชาการน่าจะได้แก่						
1	ผู้บริหาร	5	11.1	7	4.6	12	6.1
2	อาจารย์	36	80.0	134	88.7	170	86.7
3	ผู้บริหารและอาจารย์	4	8.9	10	6.6	14	7.1

ตารางที่ 39 (ต่อ)

	ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม	
	จำ	รอย	จำ	รอย	จำ	รอย
วัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยในการให้อาจารย์ไปปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ	จำนวน	ละ	จำนวน	ละ	จำนวน	ละ
7 มหาวิทยาลัยของท่านใช้ระเบียบของมหาวิทยาลัยว่าด้วยการให้ข้าราชการไปปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการและหรือไม่						
1 ใช้แล้วตั้งแต่ปี พ.ศ. . . .	37	82.2	101	69.9	138	70.4
2 ยังไม่ได้ใช้	5	11.1	4	2.6	9	4.6
3 ไม่ทราบ	3	6.7	46	30.5	49	25.0
8 ถามหาวิทยาลัยของท่านประกาศใช้ระเบียบดังกล่าวแล้ว ท่านคิดจะใช้สิทธิของท่านเพื่อ..						
1 ทำงานวิจัย	18	40.9	45	29.8	63	32.3
2 แต่งตำรา	15	34.1	56	37.1	71	36.4
3 ไปสอนมหาวิทยาลัยอื่น เพื่อเปิดชนบรยากาศ	—	—	5	3.3	5	2.6
4 อื่น ๆ	11	25.0	44	29.1	55	28.2

จากตารางที่ 39 แสดงความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เป็นคร้อยละ ในด้านวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยในการให้อาจารย์ไปปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ซึ่งผู้บริหาร และอาจารย์มีความเห็นสอดคล้องกันว่า

เรื่อง หลักการของการให้อาจารย์ไปปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ซึ่งเป็นวิถีทางหนึ่งในการพัฒนาอาจารย์ระดับอุดมศึกษานั้นคือในหลักการแต่อาจไม่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติ (58.4 %)

ผู้บริหารและอาจารย์เห็นความจำเป็นว่า ผู้บริหารเองก็สมควรจะต้องไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ โดยเฉพาะในสาขาวิชาการที่ผู้บริหารนั้น เชี่ยวชาญและน่าจะมีโอกาสสอนใน

อนาคตเมื่อพ้นวาระการดำรงตำแหน่งบริหาร ทั้งผู้บริหารที่เหมาะสมจะได้รับการพิจารณาเป็นลำดับแรก ได้แก่ หัวหน้าภาควิชา แต่ประโยชน์สูงสุดของการไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการนั้น ย่อมบังเกิดกับอาจารย์ซึ่งมีหน้าที่สอนโดยตรง ทั้งนี้ ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความตั้งใจที่จะใช้เวลาที่ได้รับอนุมัติให้ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการไปในการแต่งตำรา ร้อยละ 36.4 และรองลงมาคือ ทำการวิจัยร้อยละ 32.3 ส่วนการสื่อข้อความเกี่ยวกับการใช้ระเบียบว่าด้วยการให้อาจารย์ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการนั้น ผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่รายงานว่ามหาวิทยาลัยที่คนสังกัดได้ใช้ระเบียบนี้แล้ว ร้อยละ 70.4 มีผู้ตอบว่าไม่ทราบจำนวนน้อย ร้อยละ 25



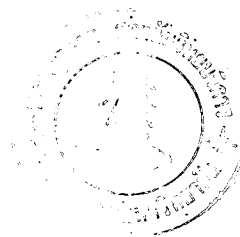
ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 หลักเกณฑ์ในการพิจารณาให้อาจารย์ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ

ตารางที่ 40 ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อหลักเกณฑ์ในการพิจารณาให้อาจารย์ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ

หลักเกณฑ์ในการพิจารณา	ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1 ระยะเวลาสูงสุดของการไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการในครั้งหนึ่ง ๆ						
1. ไม่เกิน $\frac{1}{2}$ ปี	2	4.4	12	7.8	14	7.1
2. ไม่เกิน 1 ปี	36	80.0	97	63.4	133	67.2
3. ไม่เกิน $1\frac{1}{2}$ ปี	2	4.4	7	4.6	9	4.5
4. ไม่เกิน 2 ปี	4	9.9	35	22.9	39	19.7
5. มากกว่า 2 ปี	—	—	2	1.3	2	1.0
6. อื่น ๆ	1	2.2	—	—	1	0.5
2 อายุของผู้ขอใช้สิทธิ์						
1. 35-40 ปี	3	6.7	28	18.4	31	15.7
2. 41-45 ปี	9	20.0	18	11.8	27	13.7
3. ไม่เกิน 57 ปี ตามระเบียบพวต่าง ๆ	20	44.4	67	44.1	87	44.2
4. อื่น ๆ	13	28.9	38	25.0	51	25.9
3 อายุราชการ						
1. 1 - 5 ปี	6	13.3	23	15.3	29	14.9
2. 6 - 10 ปี	14	31.1	69	46.0	83	42.6
3. 11 - 15 ปี	13	28.9	23	15.3	36	18.5
4. อื่น ๆ	12	26.7	35	23.3	47	24.1

ตารางที่ 40 (ต่อ)



หลักเกณฑ์ในการพิจารณา	ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
4. ตำแหน่งวิชาการชั้นต่ำ						
1. อาจารย์	21	46.7	102	68.0	123	63.1
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์	19	42.2	39	26.0	58	29.7
3. รองศาสตราจารย์	3	6.7	9	6.0	12	6.2
4. ศาสตราจารย์	1	2.2	—	—	1	0.5
5. อื่น ๆ	1	2.2	—	—	1	0.5
5. วุฒิสถุของผู้อยู่ใช้สิทธิ์						
1. ปริญญาตรี	15	34.1	55	37.4	70	36.6
2. ปริญญาโท	14	31.8	43	29.3	57	29.8
3. ปริญญาเอก	11	25.0	45	30.6	56	29.3
4. (1 + 2 + 3)	4	9.1	4	2.7	8	4.2
6. สัดส่วนอาจารย์ที่ขอลา/จำนวนอาจารย์						
ประจำในคณะ						
1. 1 : 5	6	13.6	19	12.9	25	13.1
2. 1 : 10	25	56.8	69	46.9	94	49.2
3. 1 : 20	6	13.6	32	21.8	38	19.9
4. อื่น ๆ	1	2.3	27	18.4	33	17.3
ในกรณีที่มีผู้แจ้งความประสงค์ที่จะขอไปปฏิบัติงาน						
เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการมากกว่าสัดส่วน						
ที่กำหนดไว้ ควรให้ใคร เป็นผู้คัดเลือก						
1. คณะบดี	17	37.8	35	23.0	52	26.4
2. อธิการบดี	—	—	4	2.6	4	2.0
3. คณะกรรมการเฉพาะกิจ(ad hoc)	11	24.4	53	34.9	64	32.5

ตารางที่ 40 (ต่อ)

หลักเกณฑ์ในการพิจารณา	ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
4. กรรมการ คณะที่มหาวิทยาลัยแต่งตั้ง ถาวร(committee)	11	24.4	41	27.0	52	26.4
5. อื่น ๆ	6	13.3	19	12.5	25	12.7
โครงการ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการที่ ความจำเป็นสำหรับการอุดมศึกษาของไทยที่ สมควรได้รับการอนุมัติ เป็นอันดับแรก						
1. การวิจัย	19	43.2	54	36.2	73	37.8
2. การเขียนตำรา	18	40.9	73	49.0	91	47.2
3. อาจารย์แลกเปลี่ยน	4	9.1	14	9.4	18	9.3
4. งานอิสระ	2	4.5	5	3.4	7	3.6
5. อื่น ๆ	1	2.3	3	2.0	4	2.1

ตารางที่ 40 แสดงความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ เป็นคําร้อยละ ในด้านหลัก
เกณฑ์ในการพิจารณาให้อาจารย์ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ซึ่งผู้บริหารและอาจารย์
มีความเห็นสอดคล้องกันว่า ระยะเวลาสูงสุดของการไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการในครั้งหนึ่ง ๆ ไม่
ควรเกิน 1 ปี อายุของผู้ขอใช้สิทธิไม่ควรเกิน 57 ปี ตามระเบียบทบวงมหาวิทยาลัย และควรเป็น
ผู้ที่มีอายุราชการมากกว่า 6 ปีขึ้นไป ส่วนตำแหน่งวิชาการขั้นต่ำ ให้ตั้งแต่ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ส่วน
วุฒิตำกัปริญญาตรี สำหรับสัดส่วนของอาจารย์ที่ขอลาต่อจำนวนอาจารย์ประจำในคณะ 1 : 10 ใน
กรณีที่มีผู้แจ้งความจำนงที่จะขอไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ มากกว่าสัดส่วนที่กำหนด
ไว้ ควรให้ คณะกรรมการเฉพาะกิจ (ad hoc) เป็นผู้ตัดสินชี้ขาด

ผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นว่าโครงการเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการที่มีความ
จำเป็นสำหรับการอุดมศึกษาของไทย ที่สมควรได้รับการอนุมัติ เป็นอันดับแรก ได้แก่การเขียน
ตำรา

สรุปได้ว่าผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นสอดคล้องกับระเบียบของทบวงมหาวิทยาลัย



ศูนย์วิทยพัชยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 41 ความพึงพอใจของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อการติดตามผลงานและการประเมินผลงาน

การติดตามผลและการประเมินผลงาน	ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. การรายงานความก้าวหน้าของการไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ						
1. ทุก 3 เดือน	20	44.4	72	47.1	92	46.5
2. ทุก 6 เดือน	14	31.1	55	35.9	69	34.8
3. เสร็จสิ้นโครงการ	8	17.8	21	13.7	29	14.6
4. อื่น ๆ	3	6.7	5	3.3	8	4.0
2. การประเมินผลควรมีหรือไม่						
1. ควร	43	97.7	146	96.1	189	96.4
2. ไม่ควร	1	2.3	6	3.9	7	3.6
3. ใครสมควรเป็นผู้ประเมิน (สำหรับผู้ที่ตอบว่า "ควร")						
1. ผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ	11	25.0	32	21.6	43	22.4
2. ผู้บังคับบัญชาสูงสุด	2	4.5	7	4.7	9	4.7
3. กรรมการคณะ	12	27.3	38	25.7	50	26.0
4. คณะกรรมการที่ตั้งขึ้นเพื่อพิจารณาเป็นราย ๆ ไป	14	31.8	57	38.5	71	31.0
5. อื่น ๆ	5	11.4	14	9.5	19	9.9

ตารางที่ 41 (ต่อ)

การติดตามผลงานและการประเมินผลงาน	ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
4. ผลของการประเมินควรมีผลกระทบต่อ การขออนุมัติคร่าวต่อไปหรือไม่						
1. ควร	42	93.3	120	80.5	162	83.5
2. ไม่ควร	3	6.7	29	19.5	32	16.5
5. (ดูการวิเคราะห์ในตารางที่ 42-47)	—	—	—	—	—	—
6. ผลงานที่สำเร็จตามเป้าหมายของ โครงการสมควรได้รับการพิจารณา อย่างไร						
1. นำไปประเมินตำแหน่งวิชาการได้	10	22.7	35	23.0	45	23.0
2. เป็นผลงานประจำปีในการเลื่อน ขั้นเลื่อนเงินเดือน	1	2.3	7	4.6	8	4.1
3. สมควรได้ค่าตอบแทนพิเศษ	—	—	—	—	—	—
4. มหาวิทยาลัยควรสนับสนุนในการ จัดพิมพ์เผยแพร่ผลงาน	8	18.2	28	18.4	36	18.4
5. ตอบมากกว่า 1 ข้อ	25	56.8	77	50.7	102	52.0
6. อื่น ๆ	—	—	—	—	5	2.6

ตารางที่ 41 แสดงความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เป็นค่าร้อยละในด้านการติดตาม
ผลงานและการประเมินผลงานสอดคล้องกันว่า วิธีการที่เหมาะสมควรปฏิบัติ ดังนี้

การรายงานความก้าวหน้าของการไปปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ
ควรทำทุก 3 เดือน และควรมีการประเมินผลงาน โดยคณะกรรมการที่ตั้งขึ้นเพื่อพิจารณา
เป็นราย ๆ ไป ซึ่งการประเมินผลนี้ จะมีผลต่อการพิจารณาอนุมัติในคราวต่อ ๆ ไปด้วย
ส่วนผลงานที่สำเร็จตามเป้าหมายของโครงการก็นำไปประเมินตำแหน่งวิชาการได้



ศูนย์วิทยพัชยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 42 แสดงความคิดเห็นและการจัดอันดับความคิดเห็น เกี่ยวกับบทลงโทษต่อผู้ไม่ปฏิบัติตามระเบียบของมหาวิทยาลัย ว่าด้วยการให้อาจารย์ไปปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน

ข้อที่	บทลงโทษต่อผู้ไม่ปฏิบัติตามระเบียบ	ผู้บริหาร		อาจารย์	
		\bar{X}	อันดับ	\bar{X}	อันดับ
1	สั่งให้กลับเข้าปฏิบัติราชการประจำ	4.47	1	4.20	1
2	ตัดสิทธิไม่ให้ไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการอีก	4.00	2	3.52	3
3	ไม่พิจารณาความดีความชอบประจำปี	3.43	3	3.53	2
4	ลงโทษทางวินัย	2.86	4	2.76	4

จากตารางที่ 42 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นเกี่ยวกับบทลงโทษของทบวงมหาวิทยาลัยว่า การสั่งให้กลับเข้าปฏิบัติราชการประจำเป็นวิธีที่เหมาะสมที่สุด โดยมีคะแนนเฉลี่ยของความเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51-4.50$) จัดเป็นอันดับที่ 1 นอกจากนี้ก็เป็นความเห็นที่มีความสำคัญเป็นอันดับรองลงมาที่เห็นว่าควรจะได้พิจารณาด้วย นอกจากนี้เป็นความคิดเห็นเพิ่มเติม

1. ควรสอบใหญ่สาเหตูก่อนลงโทษ อนุญาต อุดมสรรค์ที่เกิดขึ้น
2. ควรติดตามผลแต่เนิ่น ๆ และตัดเงินเดือนก่อนลงโทษ
3. ให้อาจารย์ใหม่อื่นทราบขออภัยบ้าง
4. หากมีบทลงโทษมากไปจะทำให้เกิดความเครียดที่ต้องระวังตัว บดบังความกระหายใ้ครุทางวิชาการ

ตารางที่ 43 เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับบทลงโทษ คอผู้ไม่ปฏิบัติตามระเบียบของมหาวิทยาลัย ว่าด้วยการให้อาจารย์ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน

ข้อที่	บทลงโทษต่อผู้ไม่ปฏิบัติตามระเบียบ	\bar{X}		S.D.		t	p
		ผู้บริหาร	อาจารย์	ผู้บริหาร	อาจารย์		
1	สั่งให้กลับเข้าปฏิบัติราชการประจำ	4.47	4.20	0.89	1.17	1.43	0.16
2	ตัดสิทธิไม่ให้ไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ	4.00	3.52	1.36	1.48	1.93	0.06
3	ไม่พิจารณาความดีความชอบประจำปี	3.43	3.53	1.63	1.43	-0.41	0.68
4	ลงโทษทางวินัย	2.86	2.76	1.61	0.12	0.38	0.71
5	อื่น ๆ	3.00	4.00	0.00	1.58	-0.61	0.55

ตารางที่ 43 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทลงโทษที่มีต่อผู้ไม่ปฏิบัติตามระเบียบของมหาวิทยาลัย ว่าด้วยการให้อาจารย์ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ไม่แตกต่างกัน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 44 เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับบทลงโทษต่อผู้ไม่ปฏิบัติตามระเบียบของมหาวิทยาลัยว่าด้วยการให้อาจารย์ไปปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ จำแนกตามเพศ

ข้อที่	บทลงโทษต่อผู้ไม่ปฏิบัติตามระเบียบ	\bar{X}		S.D.		t	p
		ชาย	หญิง	ชาย	หญิง		
1	สั่งให้กลับเข้าปฏิบัติราชการประจำ	4.30	4.19	1.11	1.14	0.63	0.50
2	ตัดสิทธิไม่ให้ไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการอีก	3.69	3.57	1.45	1.47	0.57	0.57
3	ไม่พิจารณาความดีความชอบประจำปี	3.62	3.40	1.51	1.43	1.09	0.28
4	ลงโทษทางวินัย	2.95	2.60	1.61	1.43	1.63	0.10
5	อื่น ๆ	4.00	3.39	1.73	1.45	0.15	0.09

ตารางที่ 44 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างชายและหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทลงโทษที่มีต่อผู้ไม่ปฏิบัติตามระเบียบของมหาวิทยาลัยว่าด้วยการให้ข้าราชการไปปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ไม่แตกต่างกัน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 45 เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับบทลงโทษต่อผู้ไม่ปฏิบัติตามระเบียบทบวงมหาวิทยาลัยว่าด้วยการให้อาจารย์ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ จำแนกตามประสบการณ์ที่เคย / ไม่เคยได้รับอนุมัติให้ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ

ข้อที่	บทลงโทษต่อผู้ไม่ปฏิบัติตามระเบียบ	\bar{X}		S.D.		t	p
		เคย	ไม่เคย	เคย	ไม่เคย		
1	สั่งให้กลับเข้าปฏิบัติราชการประจำ	4.32	4.23	1.10	1.14	0.46	0.65
2	ตัดสิทธิไม่ให้ไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการอีก	3.30	3.71	1.52	1.45	-1.67	0.10
3	ไม่พิจารณาความดีความชอบประจำปี	3.32	3.55	1.44	1.48	-0.94	0.35
4	ลงโทษทางวินัย	2.53	2.85	1.37	1.57	-1.21	0.23
5	อื่น ๆ	3.67	4.00	2.31	1.46	-0.33	0.75

ตารางที่ 45 แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์ที่เคยและไม่เคยไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ เกี่ยวกับบทลงโทษที่มีต่อผู้ไม่ปฏิบัติตามระเบียบทบวงมหาวิทยาลัยว่าด้วยการให้อาจารย์ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 46 เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับบทลงโทษต่อผู้ไม่ปฏิบัติตามระเบียบทบวงมหาวิทยาลัย ว่าด้วยการให้อาจารย์ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ จำแนกตามวุฒิ

ข้อที่	บทลงโทษต่อผู้ไม่ปฏิบัติตามระเบียบ	SS		df		MS		F
		BG	WG	BG	WG	BG	WG	
1	สั่งให้กลับเข้าปฏิบัติราชการประจำ	1.08	258.28	2	203	0.54	1.27	0.43
2	ตัดสิทธิไม่ให้ไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการอีก	7.49	430.45	2	201	3.74	2.14	1.75
3	ไม่พิจารณาความดีความชอบประจำปี	10.66	420.26	2	201	5.33	2.13	2.50
4	ลงโทษทางวินัย	5.20	465.97	2	197	2.60	2.37	1.40
5	อื่น ๆ	6.72	34.22	2	15	3.36	2.23	1.47

ตารางที่ 46 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทลงโทษที่มีต่อผู้ไม่ปฏิบัติตามระเบียบทบวงมหาวิทยาลัย ว่าด้วยการให้ข้าราชการไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 47 เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับบทลงโทษต่อผู้ไม่ปฏิบัติตามระเบียบ
ทบวงมหาวิทยาลัยว่าควยการให้อาจารย์ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ
จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

ข้อที่	บทลงโทษต่อผู้ไม่ปฏิบัติตามระเบียบ	SS		df		MS		F
		BG	WG	BG	WG	BG	WG	
1	สั่งให้กลับเข้าปฏิบัติราชการประจำ	7.07	251.00	5	200	1.75	1.26	1.25
2	ตัดสิทธิไม่ให้ไปเพิ่มพูนความรู้ทาง วิชาการอีก	18.41	417.76	5	198	3.68	2.11	1.75
3	ไม่พิจารณาความดีความชอบประจำปี	7.25	431.74	5	198	1.45	2.18	0.67
4	ลงโทษทางวินัย	7.33	459.54	5	194	1.47	2.37	0.62
5	อื่น ๆ	7.73	33.17	4	13	1.94	2.55	0.76

ตารางที่ 47 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิด
เห็นเกี่ยวกับบทลงโทษที่มีต่อผู้ไม่ปฏิบัติตามระเบียบทบวงมหาวิทยาลัยว่าควยการให้อาจารย์ไปปฏิบัติ
งานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ไม่แตกต่างกัน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย