

**ความสัมพันธ์ระหว่างศักยภาพของอาจารย์ประจำตามสัญญากับการปฏิบัติงานตาม
พันธกิจของอาจารย์ระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร**
**The Relationship between Potentiality and Work Commitments of Contract Lectures
in Higher Education of Rajabhat Universities in Bangkok Metropolitan Area**

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ยงยุทธ เกษสาคร

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

E – mail: rjarhyongyuth@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาศักยภาพและระดับการปฏิบัติงานตามพันธกิจของอาจารย์ประจำตามสัญญา และหาความสัมพันธ์ระหว่างศักยภาพกับการปฏิบัติงานตามพันธกิจของอาจารย์ประจำตามสัญญา มหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากอาจารย์ประจำตามสัญญาของมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 287 คน ที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในปีการศึกษา 2550 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบไคสแควร์ และสังเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่าศักยภาพของอาจารย์ประจำตามสัญญาด้านการศึกษา ส่วนใหญ่สำเร็จระดับปริญญาโท 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 โดยมีการปฏิบัติงานในด้านการเรียนการสอนในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ส่วนด้านการวิจัยและการบริการวิชาการ ยังมีการปฏิบัติงานในระดับน้อย และศักยภาพส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับระดับการปฏิบัติงานตามพันธกิจ คือ ระดับการศึกษา อายุ การเป็นวิทยากรบรรยาย และการได้รับการฝึกอบรมหรือสัมมนาภายนอกมหาวิทยาลัย ส่วนตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับการปฏิบัติงานตามพันธกิจ ได้แก่ รายได้ ประสบการณ์การทำงานสอนในระดับอุดมศึกษา ภาระงานสอน การเป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ การเป็นกรรมการต่างๆ ภายนอกมหาวิทยาลัย และจำนวนรายวิชาที่สอน

ABSTRACT

The objectives of this research were to study the potentiality and the work commitment levels of the contract lecturers of Rajabhat Universities in Bangkok Metropolitan area and to identify the relationship between these two variables. The questionnaire was used to collect the data from 287 Rajabhat University contract lecturers who have taught various courses in the academic year A.D. 2007. The statistics used were percentage, mean, standard deviation and chi-square test as well as content synthesis. The study found that in terms of education potentiality, 92.3 percent of the sampled contract lecturers graduated with Master's degrees, 5.2 percent of them earned Bachelors' degrees and 1.4 percent was doctoral graduates. Most of them, aged between 25-35 years old, had two to four years teaching experience in higher education, undertaking 20-30 hours a week of teaching workloads with 2-3 subjects per semester, and their earned income ranged between 10,000 to 15,000 baht per month. The majority of the studied group has never had the experience of being speakers or thesis consultants. However, they had the opportunity of attending training and seminar at least once a year. Regarding their work commitments, the overall result was at the middle level. This could be categorized as the high level of teaching performance, the middle level of arts and culture enhancement and the low level of research and academic services. The personal potentiality related to the level of their work commitments was education levels, ages, experience of being speakers and attending training and seminar organized by various organizations. The variables not related to the level of work commitments were income, teaching experience in higher education, teaching workloads, being thesis consultants and committee members other organizations outside the university as well as the number of subjects per semester.

บทนำ

การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา เป็นเครื่องมือสำคัญในการเพิ่มศักยภาพความสามารถในการแข่งขันของประเทศและการพัฒนาประเทศเพื่อเสริมสร้างการพึ่งพาตนเองของสังคมไทย อันจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาวิกฤติของชาติและส่งผลต่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาจึงเป็นกลไกและเครื่องมือสำคัญของการพัฒนาประเทศ โดยการผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพทั้งทางด้านวิชาการ วิชาชีพ ให้มีความรู้ ทักษะ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถสร้างองค์ความรู้ สิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมใหม่ๆ ที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาการเพื่อการพัฒนาประเทศ ดังในยุทธศาสตร์ตามแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549) ที่ได้ให้ความสำคัญในการสร้างความแข็งแกร่งทางวิชาการที่ยั่งยืนให้กับ

ระบบอุดมศึกษาโดยการสร้างอาจารย์รุ่นใหม่ที่มีคุณภาพให้เพียงพอกับความต้องการในการศึกษาระดับอุดมศึกษาและเพิ่มจำนวนอาจารย์รุ่นใหม่ที่มีคุณภาพเข้าสู่ระบบอุดมศึกษาทั้งในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก โดยในระยะสั้นควรปรับระบบการจ้างพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาให้สามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้มีความสามารถเข้าสู่ระบบอุดมศึกษา และในระยะยาวควรตั้งกองทุนผลิตและพัฒนาอาจารย์เพื่อจัดสรรทุนการศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศโดยกำหนดเป้าหมายให้เพียงพอและต่อเนื่อง พร้อมทั้งสนับสนุนให้อาจารย์ปัจจุบันได้รับการพัฒนาทางวิชาการทั้งการสอนและการวิจัยอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสร้างบรรยากาศทางวิชาการให้เกิดขึ้นในระบบอุดมศึกษาและเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายเพื่อให้สามารถรักษาอาจารย์ที่ดีมีคุณภาพไว้ในระบบอุดมศึกษา (สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย, 2545)

มหาวิทยาลัยราชภัฏ เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีฐานะเป็นนิติบุคคลตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พุทธศักราช 2546 ซึ่งมีภารกิจหลัก 4 ด้าน คือ ด้านการเรียนการสอน ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการ และด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏมุ่งพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาให้ได้คุณภาพและมาตรฐานให้เป็นที่พอใจตามเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติ ซึ่งปัจจัยสำคัญยิ่งประการหนึ่งที่มีมหาวิทยาลัยราชภัฏต้องตระหนักคือคุณภาพของคณาจารย์ที่จะปฏิบัติตามพันธกิจของอาจารย์ระดับอุดมศึกษาได้ครบถ้วน สมบูรณ์ ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เป็นที่พอใจตามเป้าประสงค์ของหลักสูตร และมีคุณภาพตามที่สังคมคาดหวัง แต่ในช่วงเวลาไม่ถึง 10 ปีที่ผ่านมา เกิดข้อกังขามากมายเกี่ยวกับคุณภาพการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏและเป็นประเด็นที่อยู่ในความสนใจของสังคมอย่างมาก ทั้งในแง่ของสภาพปฏิบัติงานของอาจารย์ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ และคุณภาพของบัณฑิตที่ยังไม่สามารถตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน ที่สำคัญคือ มีการเปิดศูนย์บริการการศึกษานอกมหาวิทยาลัย หรือวิทยาเขตเป็นจำนวนมาก (มดิชน, 2550) ส่วนหนึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากนโยบายการลดอัตราค่าเล่าเรียนในภาพรวมของประเทศโดยไม่ได้คำนึงถึงลักษณะเฉพาะของหน่วยงาน และการจัดสรรงบประมาณที่มุ่งเน้นผลงาน ผลที่ตามมาคือ มหาวิทยาลัยราชภัฏได้ปรับกลยุทธ์มาจัดการศึกษาในเชิงธุรกิจมากขึ้น โดยการเปิดศูนย์บริการการศึกษากับผู้เรียนที่รับภาระค่าใช้จ่ายทั้งหมด (full fee student) ธุรกิจการศึกษาระดับอุดมศึกษาจึงขยายตัวอย่างรวดเร็วในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ สภาพปัญหาดังกล่าวได้สะท้อนข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพการจัดการศึกษา โดยเฉพาะคุณภาพการจัดการศึกษาของอาจารย์ทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยเฉพาะผลกระทบจากการจัดอาจารย์ผู้สอนที่ขาดประสบการณ์ด้านการถ่ายทอดความรู้ และมีผลต่อคุณภาพของบัณฑิตที่ผลิตขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ในฐานะที่กำกับดูแลคุณภาพการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ได้ตระหนักในประเด็นปัญหาดังกล่าว โดยในปี พ.ศ. 2547 มีการสำรวจสถานภาพการจ้างอาจารย์ประจำตามสัญญาของมหาวิทยาลัยราชภัฏ 41 แห่ง พบว่า ภาพรวมมีอาจารย์ประจำตามสัญญา ร้อยละ 57 ของอาจารย์ประจำที่เป็นข้าราชการ ในจำนวนนี้มีอาจารย์ที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอกเพียงร้อยละ 7 ซึ่งในอนาคตอันใกล้ก็จะมีผลกระทบต่อคุณภาพของอาจารย์ ทั้งนี้เนื่องจากอาจารย์ที่จ้างในตำแหน่งอาจารย์ประจำตามสัญญา มีผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี และเมื่อไม่มีความก้าวหน้าก็มักจะลาออก ทำให้การจัดการเรียนการสอนขาดความต่อเนื่อง ส่งผลให้มหาวิทยาลัยราชภัฏขาดแคลนอาจารย์ที่มีคุณภาพจำนวนมาก และในด้านการเปิดศูนย์บริการทางการศึกษานอกมหาวิทยาลัย ส่วนใหญ่คำนึงถึงการจัดการทางกายภาพมากกว่าคุณภาพเป็นหลัก และจากรายงานสารสนเทศอุดมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ปี 2549 อาจารย์ประจำตามสัญญารวมมหาวิทยาลัยราชภัฏทุกแห่งเพิ่มขึ้น 4,962 คน คิดเป็นร้อยละ 79 ของอาจารย์ประจำที่เป็นข้าราชการเพียง 6,301 คน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2549) และได้เสนอแนะที่นำไปสู่การบูรณาการไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาแล้ว ซึ่งอาจารย์ประจำตามสัญญา ในมหาวิทยาลัยปฏิบัติหน้าที่เช่นเดียวกับอาจารย์ประจำ ทั้งในงานการเรียนการสอน งานวิจัย งานบริการวิชาการ และงานส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2548) อย่างไรก็ตาม สถานภาพดังกล่าวยังไม่มีข้อมูลสนับสนุนที่เพียงพอในการสะท้อนถึงคุณภาพในการจัดการเรียนการสอน และการปฏิบัติหน้าที่ของอาจารย์ประจำตามสัญญาที่ชัดเจน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างสัถยภาพกับการปฏิบัติงานตามพันธกิจของอาจารย์ประจำตามสัญญา และข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสัถยภาพอาจารย์ประจำตามสัญญา ในทิศทางที่สอดคล้องกับคุณภาพและมาตรฐาน ตลอดจนความต้องการของสังคม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสัถยภาพของอาจารย์ประจำตามสัญญา มหาวิทยาลัยราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามพันธกิจของอาจารย์ประจำตามสัญญามหาวิทยาลัยราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างสัถยภาพของอาจารย์ประจำตามสัญญากับการปฏิบัติงานตามพันธกิจของอาจารย์ประจำตามสัญญามหาวิทยาลัยราชภัฏ ในเขตกรุงเทพมหานคร

วิธีการศึกษา

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

2. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ และตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 6 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องของข้อความถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และจากการทดสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลด้วยค่า Cronbach's Alpha ได้ค่าความสอดคล้องของข้อความถามทั้งหมดเท่ากับ 0.86 ซึ่งเป็นค่าที่สามารถนำไปทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรการวิจัยที่เชื่อถือได้

3. กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นอาจารย์ประจำตามสัญญาสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร 6 แห่ง ประกอบด้วย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา และมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี รวมทั้งสิ้น จำนวน 915 คน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2549) และกำหนดขนาดตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จที่ระดับความเชื่อมั่นในการเลือกตัวอย่าง ประมาณ 95.5% ของ Taro Yamane (ขงยูทช ภาษาศาสตร์ และคณะ, 2550) โดยจะเก็บข้อมูลมากกว่าขนาดตัวอย่างประมาณร้อยละ 10 ดังนั้น จำนวนตัวอย่างในการศึกษานี้คือ 315 ตัวอย่าง และสุ่มตัวอย่างดังกล่าวโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้ผู้ช่วยนักวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มได้ และได้แบบสอบถามกลับคืน 287 ชุด คิดเป็นร้อยละ 91 ของกลุ่มตัวอย่าง

5. 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	มีระดับการปฏิบัติงานในระดับที่ปานกลาง
3.41-4.20	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติงานในระดับที่มาก
4.21-5.00	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติงานในระดับที่มากที่สุด

ผลการศึกษา

1. สักยภาพของอาจารย์ประจำตามสัญญา 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. ผลการศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามพันธกิจในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีการปฏิบัติงานในด้านการเรียนการสอนในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ส่วนด้านการวิจัยและการบริการวิชาการ ยังมีการปฏิบัติงานในระดับน้อย ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นที่มีต่อระดับการปฏิบัติงานตามพันธกิจของอาจารย์ประจำตามสัญญาณมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตกรุงเทพมหานคร

การปฏิบัติงานตามพันธกิจ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
1. ด้านการเรียนการสอน	3.98	0.45	มาก
2. ด้านการวิจัย	2.25	0.85	น้อย
3. ด้านการบริการวิชาการ	2.22	0.81	น้อย
4. ด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม	3.42	0.67	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมทุกด้าน	3.03	0.53	ปานกลาง

3. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างศักยภาพส่วนบุคคลกับระดับการปฏิบัติงานตามพันธกิจ ด้วยการทดสอบไคร้สแควร์ (Chi-square test) พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับระดับการปฏิบัติงานตามพันธกิจ ที่ระดับนัยสำคัญ .05 คือ ระดับการศึกษา อายุ การเป็นวิทยากรบรรยาย และการได้รับการฝึกอบรมหรือสัมมนาภายนอกมหาวิทยาลัย ส่วนตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับการปฏิบัติงานตามพันธกิจ ได้แก่ รายได้ ประสบการณ์การทำงานสอนในระดับอุดมศึกษา ภาระงานสอน การเป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ การเป็นกรรมการต่างๆ ภายนอกมหาวิทยาลัย และจำนวนรายวิชาที่สอน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างศักยภาพของอาจารย์ประจำตามสัญญาณกับการปฏิบัติงานตามพันธกิจของอาจารย์ประจำตามสัญญาณ

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

ตารางที่ 2 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างศักยภาพของอาจารย์ประจำตามสัญญากับการปฏิบัติงานตามพันธกิจของอาจารย์ประจำตามสัญญา (ต่อ)

ศักยภาพส่วนบุคคล	df	χ^2	P-value
6. เป็นวิทยากรบรรยาย	12	21.63	0.04*
7. เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	9	4.86	0.85
8. เป็นกรรมการต่างๆ ภายนอกมหาวิทยาลัย	12	20.33	0.06
9. การได้รับการฝึกอบรม/สัมมนาภายนอกมหาวิทยาลัย	12	24.94	0.02*
10. จำนวนรายวิชาที่สอน	6	7.01	0.32

* P < .05

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

1. สรุปและอภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีข้อค้นพบและประเด็นในการอภิปรายผล ดังนี้

1.1 ศักยภาพของอาจารย์ประจำตามสัญญา ในด้านวุฒิการศึกษาพบว่า จบการศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอกรวมกัน คิดเป็นร้อยละ 93.7 นั้นแสดงให้เห็นว่ายังมีอาจารย์ประจำตามสัญญาส่วนหนึ่งจบการศึกษาระดับปริญญาตรีและไม่ระบุ ร้อยละ 6.3 ซึ่ง คุณวุฒิของผู้สอนเป็นตัวชี้วัดที่บ่งชี้ถึงคุณภาพด้านการเรียนการสอน คือ สัดส่วนของอาจารย์ประจำที่มีวุฒิปริญญาตรีปริญญาโท ปริญญาเอก (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2551) หากสถาบันอุดมศึกษาที่จัดการเรียนการสอนระดับปริญญาตรีและสอนโดยอาจารย์ที่จบการศึกษาระดับเดียวกันคือระดับปริญญาตรีแล้ว การเพิ่มพูนความรู้และวิชาชีพก็อาจไม่พัฒนาเท่าที่ควร ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาควรกำหนดหลักเกณฑ์ในการรับเข้าของอาจารย์ประจำตามสัญญาที่มีคุณวุฒิที่เหมาะสม และสอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร และองค์ประกอบของการประกันคุณภาพการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่เหมาะสม และควรเพิ่มจำนวนอาจารย์รุ่นใหม่ที่มีคุณภาพเข้าสู่ระบบอุดมศึกษาทั้งในระดับปริญญาโทและปริญญาเอกตามแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประเทศโดยการปรับระบบการจ้างที่สร้างแรงจูงใจให้ผู้มีความสามารถสู่ระบบอุดมศึกษา หรือการจัดตั้งกองทุนผลิตและพัฒนาอาจารย์ขึ้น (สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย, 2545)

รายได้ประจำเฉลี่ยต่อเดือน (รวมเงินเดือนประจำและรายได้พิเศษอื่นๆ) พบว่า ร้อยละ 46.3 มีรายได้เฉลี่ย 10,001-15,000 บาทต่อเดือน และมีเพียงร้อยละ 2.8 ที่มีรายได้เฉลี่ยมากกว่า 25,000 บาทต่อเดือน ทั้งนี้เมื่อพิจารณาตามข้อค้นพบ อาจารย์ประจำตามสัญญามีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ในกรณีที่ไม่มีรายได้พิเศษอื่นๆ และมีภาระงาน 20-30 ชั่วโมงต่อสัปดาห์มากที่สุด ซึ่งหากอาจารย์ประจำตามสัญญาต้องการมีรายได้เพิ่มมากขึ้น ก็อาจจะต้องเพิ่มปริมาณงานตามไปด้วย ซึ่งอาจทำให้ขาดความสมดุลของภาระงานด้านการเรียนการสอน ด้านการวิจัย ด้านการบริการ

วิชาการ และด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ที่เป็นภารกิจหลักของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา อีกทั้งยังกระทบต่อการสร้างสรรค์ผลงานวิจัยที่เหมาะสม เนื่องจากมีข้อจำกัดทั้งด้านเวลา และศักยภาพของอาจารย์ประจำตามสัญญา ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับผลการวิจัยของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2539) ที่ว่า แรงจูงใจในการทำงานจะมีผลต่อการปฏิบัติงานทำให้งานมีประสิทธิภาพสูง ซึ่งสิ่งจูงใจดังกล่าวแบ่งออกได้เป็นสิ่งจูงใจที่เป็นเงินและสิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน

ด้านประสบการณ์การทำงานสอนในระดับอุดมศึกษา พบว่า อาจารย์ประจำตามสัญญา ร้อยละ 46.7 ที่มีประสบการณ์น้อยกว่าหรือเท่ากับ 4 ปี ซึ่งอาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามพันธกิจของอาจารย์ระดับอุดมศึกษาทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากอาจารย์ประจำตามสัญญาส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานสอนระดับอุดมศึกษาน้อย นอกจากนี้ ปัจจัยอีกด้านหนึ่งอาจเนื่องมาจากภาระงานที่มีค่อนข้างมากเมื่อพิจารณาจากจำนวนรายวิชาที่สอนที่พบว่า อาจารย์ประจำตามสัญญาสอน 3-4 รายวิชาต่อภาคการศึกษา ถึงร้อยละ 69.9 และมีจำนวนหนึ่งที่สอนมากกว่า 4 รายวิชา/ภาคการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 10.1 ถึงแม้ว่าผลการศึกษาพบว่า จำนวนรายวิชาที่สอนจะไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามพันธกิจของอาจารย์ประจำตามสัญญาก็ตาม แต่ถ้าพิจารณาจากข้อเสนอแนะของข้อคำถามปลายเปิดที่เสนอแนะว่า มหาวิทยาลัยหรือคณะควรมอบหมายภาระงานไม่เกิน 2-3 รายวิชาต่อภาคการศึกษา และมหาวิทยาลัยควรจัดให้อาจารย์ประจำตามสัญญามีเวลาสำหรับการพัฒนางานวิจัยและงานบริการวิชาการ ที่พบว่า ยังมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กิตติชัย วัฒนานิกกร และคณะ (อ้างถึงใน คณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2550) ที่พบว่า การแก้ปัญหาด้านการขาดแคลนบุคลากรโดยการจ้างอาจารย์พิเศษเต็มเวลา 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 โดยมีจำนวนอาจารย์ที่ไม่ระบุว่าเป็นวิทยากรบรรยาย ถึงร้อยละ 80.1 ส่วนการทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีอาจารย์ประจำตามสัญญาเพียงร้อยละ 8 ที่ปฏิบัติงานเป็นที่ปรึกษาฯ จะเห็นได้ว่าการทำหน้าที่ในการให้บริการวิชาการของอาจารย์ประจำตามสัญญาน้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยที่มีต่อระดับการปฏิบัติงานด้านการบริการวิชาการก็อยู่ในระดับน้อยเช่นกัน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา,

2550) ที่พบว่า สถาบันอุดมศึกษามีการบริการวิชาการประมาณ 37 โครงการ/กิจกรรม ต่ออาจารย์ 100 คน อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาประมาณร้อยละ 22 ได้รับความเชิญไปเป็นกรรมการภายนอก โดยในส่วนของมหาวิทยาลัยราชภัฏส่วนใหญ่มีคุณภาพการบริการวิชาการอยู่ในระดับควรปรับปรุง นอกจากนี้ ผลการศึกษาวิจัยยังพบว่า การปฏิบัติงานเป็นวิทยากรบรรยายของอาจารย์ประจำตามสัญญา มีความสัมพันธ์กับระดับการปฏิบัติงานตามพันธกิจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ อาจารย์ประจำตามสัญญาส่วนใหญ่ไม่มีการปฏิบัติงานเป็นวิทยากรบรรยาย ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับระดับการปฏิบัติงานตามพันธกิจด้านการบริการวิชาการอยู่ในระดับน้อย จากผลการศึกษาวิจัยดังกล่าว ยังสอดคล้องกับข้อเสนอแนะจากข้อคำถามปลายเปิดที่เสนอแนะว่า มหาวิทยาลัยควรกำหนดให้ การปฏิบัติงานตามพันธกิจด้านการบริการวิชาการเป็นส่วนหนึ่งของภาระงาน เพื่อเป็นแรงจูงใจ ให้อาจารย์ประจำตามสัญญาให้ความสำคัญและมีการปฏิบัติงานในด้านดังกล่าวมากขึ้น

ในด้านการได้รับการฝึกอบรมหรือสัมมนาภายนอกมหาวิทยาลัย อาจารย์ประจำตามสัญญา ได้รับการฝึกอบรม 2 ครั้งต่อปี มากที่สุดร้อยละ 49.1 และได้รับการอบรมหรือสัมมนาภายนอก มหาวิทยาลัยเพียง 1 ครั้งต่อปี ร้อยละ 29.3 ในขณะที่มีอาจารย์ประจำตามสัญญาที่ได้รับการฝึกอบรม 5 ครั้งต่อปี ร้อยละ 2.4 ในจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ไม่มีอาจารย์ประจำตามสัญญา ยังไม่ได้รับการอบรมภายใน 1 ปี ซึ่งแสดงให้เห็นว่า มหาวิทยาลัยได้ให้ความสำคัญในการกำหนดปัจจัย ป้อนเข้าที่ได้มาตรฐานที่กำหนดหลักของการประกันคุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการ อุดมศึกษา, 2551) โดยการมีอาจารย์ที่มีปริมาณและคุณภาพตามมาตรฐานหลักสูตร มีกระบวนการ บริหารจัดการการเรียนการสอนที่อาศัยหลักการร่วมมือ รวมพลังของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งองค์กร ภายในและภายนอกสถาบัน

1.2 การปฏิบัติงานตามพันธกิจของอาจารย์ประจำตามสัญญา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏใน เขตกรุงเทพมหานครที่ครอบคลุมด้านการเรียนการสอน ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการ และ ด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีข้อค้นพบและประเด็นอภิปรายได้ ดังนี้

1.2.1 ด้านการเรียนการสอน พบว่า อาจารย์ประจำตามสัญญา มีการปฏิบัติงานตาม พันธกิจภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพบว่า มีการชี้แจงวัตถุประสงค์ และแนวทางการจัดการเรียน การสอนก่อนที่จะสอนทุกรายวิชา มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ มีการเปิดโอกาสให้นักศึกษาแสดง ความคิดเห็นได้อย่างอิสระ จัดทำแนวการสอนในรายวิชาที่รับผิดชอบทุกครั้ง และตอบข้อซักถาม ของนักศึกษาระหว่างการเรียนการสอน โดยยังมีการปฏิบัติน้อยเกี่ยวกับการเขียนหนังสือหรือตำรา ประกอบการเรียนการสอนในสาขาวิชาที่สอน แสดงให้เห็นว่า แนวทางที่ผู้สอนมีการชี้แจง วัตถุประสงค์ และแนวการสอนก่อนการสอนเป็นการดำเนินการตามองค์ประกอบการสอนที่มี คุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเมอร์ริลล์ (Merrill 1993 อ้างถึงใน รุ่งรังสี วิบูลย์, 2544) ที่ กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบหนึ่งของการสอนที่มีคุณภาพในระดับอุดมศึกษา คือ มีวัตถุประสงค์รายวิชา

โดยผู้สอนต้องพิจารณาจากการตั้งวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับหลักสูตร และกำหนดวัตถุประสงค์ด้วยข้อความที่เกี่ยวกับสิ่งที่คาดหวังให้ผู้เรียนเรียนรู้ และแนวคิดของฮิชแมน (Hichman 2000 อ้างถึงใน สู้รังสี วิบูลชัย, 2544) กล่าวว่า การสอนของผู้สอนแต่ละครั้งจะต้องประกอบด้วยแผนการสอน มีเทคนิคการสอนและการตั้งคำถามที่สามารถช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน การเกิดปฏิสัมพันธ์ที่นั่นผู้สอนต้องมีเทคนิคการสอนที่เหมาะสมและมีเทคนิคการตั้งคำถามที่กระตุ้นผู้เรียน ให้คิดพิจารณาอย่างอิสระ อย่างไรก็ตาม อาจารย์ประจำตามสัญญายังมีการสร้างสรรค์ผลงานเพื่อพัฒนากิจกรรมการสอนโดยการเขียนหนังสือหรือตำรา ประกอบการเรียนการสอนในสาขาวิชาที่สอนในระดับน้อย ทั้งนี้สาเหตุส่วนหนึ่งอาจเนื่องมาจากการมีภาระงานที่ไม่สมดุลกับการปฏิบัติงานตามภารกิจด้านอื่นๆ ดังข้อค้นพบเกี่ยวกับภาระงานสอนที่ส่วนใหญ่มีภาระงานสอน 20-30 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ จึงทำให้มีข้อจำกัดในการปฏิบัติงานด้านอื่นให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยข้อมูลผลการศึกษาที่สนับสนุนเหตุผลดังกล่าว คือ ได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามภารกิจด้านการเรียนการสอนว่า “มหาวิทยาลัยหรือคณะควรจัดสรรงบประมาณสำหรับอาจารย์ผู้สอนเพื่อการจัดหาหนังสือหรือสื่อการสอน และมีแหล่งสืบค้นสำหรับเตรียมการสอนที่เพียงพอ นอกจากนี้ ควรจัดตำราหลักในการสอนให้เป็นไปแนวเดียวกัน การจัดหลักสูตร ควรกำหนดมาตรฐานการสอนให้อยู่ในเกณฑ์เดียวกันทั้งศูนย์บริการการศึกษาและในมหาวิทยาลัย” ทั้งนี้เพราะไม่มีเวลาในการจัดเตรียมตำราหรือเอกสารประกอบการสอน

1.2.2 ด้านการวิจัย พบว่า ยังมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย โดยมี ้เข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัยมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา ได้แก่ ดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาผลงานทางวิชาการ โดยได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากแหล่งทุนวิจัยอื่นๆ ภายนอกมหาวิทยาลัย และดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาผลงานทางวิชาการ โดยไม่ได้รับทุนฯ อยู่ในระดับน้อย และมีการเข้าร่วมนำเสนอผลงานวิจัยในการประชุมสัมมนาทางวิชาการอยู่ในระดับน้อยที่สุด จากผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างศักยภาพกับระดับการปฏิบัติงานตามพันธกิจ ที่พบว่า การฝึกอบรมหรือสัมมนาภายนอกมหาวิทยาลัยมีความสัมพันธ์กับระดับการปฏิบัติงานตามพันธกิจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ในด้านอื่นๆ ยังมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ การได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากแหล่งทุนวิจัยอื่นๆ และการดำเนินงานวิจัยโดยความสนใจของอาจารย์เอง หากพิจารณาจากองค์ประกอบด้านการประกันคุณภาพภายในของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2551) มหาวิทยาลัยจะต้องมีระบบและกลไก ในการสนับสนุนการผลิตงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ ซึ่งตัวชี้วัดหนึ่งที่สำคัญคือ เงินสนับสนุนงานวิจัยและงานสร้างสรรค์จากภายในและภายนอกสถาบันต่อจำนวนอาจารย์ประจำ ซึ่งจากผลการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า มหาวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ยังมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย สอดคล้องกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า มหาวิทยาลัยควรให้เวลาการพัฒนา

งานวิจัยและผลงานการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของภาระงานหลัก และมอบหมายงานสอนที่เหมาะสม เพื่อให้อาจารย์มีเวลาเพียงพอในการพัฒนางานวิจัย ควรจัดสรรและจัดแหล่งทุนที่เพียงพอสำหรับการพัฒนางานวิจัยสร้างบรรยากาศด้านการวิจัย โดยการจัดหาที่ปรึกษาด้านการพัฒนางานวิจัย ประสานงานกับแหล่งทุนภายนอกเพื่อให้คำแนะนำปรึกษา และข้อมูลการให้รางวัลผลงานวิจัยดีเด่น รวมทั้งการวิจัยที่สัมพันธ์กับพันธกิจของมหาวิทยาลัย ส่งเสริมให้มีการสร้างทีมวิจัยที่เข้มแข็งเพื่อนำไปสู่การสร้างผลงานวิจัยที่มีคุณภาพทั้งด้านวิชาการ และแข่งขัน รวมทั้งส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานวิจัยทั้งในระดับประเทศ และระดับสากล นอกจากนี้ ผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ) ในรอบแรก (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2549) พบว่า มาตรฐานด้านการวิจัยและงานสร้างสรรค์ในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏอยู่ในระดับที่ควรปรับปรุง ดังนั้น ข้อเสนอแนะที่เสนอให้มหาวิทยาลัยมีข้อกำหนดในการสนับสนุนส่งเสริมให้มีบรรยากาศการสร้างผลงานวิจัยด้วยวิธีการต่างๆ เช่น ให้นำเป็น ส่วนหนึ่งของภาระงานหลัก จัดหาแหล่งทุน จัดหาที่ปรึกษา การสร้างทีมงานวิจัย รวมทั้งการส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยในทุกระดับจึงเป็นประเด็นที่ควรได้มีการพิจารณากำหนดเป็นเชิงนโยบาย เพื่อพัฒนาคุณภาพมาตรฐานด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัยให้เป็นรูปธรรม ทั้งนี้เพื่อนำ ไปสู่คุณภาพ การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา

1.2.3 ด้านการบริการวิชาการ พบว่า อาจารย์ประจำตามสัญญา มีการปฏิบัติงานตามพันธกิจ ภาพรวมอยู่ในระดับน้อยเช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า อาจารย์ประจำตามสัญญา มีโอกาสเข้าร่วมพัฒนาหลักสูตร ใหม่ของคณะ ในสาขาวิชาชีพต่างๆ มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ให้บริการบัณฑิตศึกษาบรรยายเนื้อหาวิชาที่ทำความเข้าใจได้ยาก ในรายวิชาต่างๆ โดยมีปฏิบัติหน้าที่เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้แก่ นักศึกษาภายในมหาวิทยาลัย น้อยที่สุด ซึ่งสอดคล้องกันในประเด็นที่มีการปฏิบัติงานตามพันธกิจด้านการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก และมีการปฏิบัติงานตามพันธกิจด้านการวิจัยอยู่ในระดับน้อย กล่าวคือ ถึงแม้จะมีการปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอน แต่ยังคงมีการดำเนินการน้อยในการวิจัยเพื่อตอบคำถามต่างๆ หรือเพื่อชี้แนะสังคม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการให้บริการวิชาการแก่สังคม ตามองค์ประกอบการประกันคุณภาพภายใน (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2551) และมาตรฐานการประเมินคุณภาพภายนอก ที่สถาบันอุดมศึกษาจะต้อง “...เป็นที่พึ่งและเป็นแหล่งอ้างอิงทางวิชาการ เสนอแนะแนวทางที่เหมาะสมสอดคล้อง เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงและความเข้มแข็งของสังคม ชุมชน...” นอกจากนี้ สักยภาพด้านการเป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ยังไม่มีความสัมพันธ์กับระดับการปฏิบัติงานตามพันธกิจในภาพรวมที่ระดับน้อยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า มีการปฏิบัติงานด้านการให้บริการวิชาการ โดยการเป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อยู่ในระดับน้อยที่สุด ซึ่งการปฏิบัติงานของอาจารย์ประจำในการเป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์จะเป็นส่วนหนึ่งของตัวชี้วัดขององค์ประกอบการประกันคุณภาพภายในของสำนักงาน

คณะกรรมการการอุดมศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2551) โดยอาจารย์ประจำตามสัญญาได้เสนอแนะให้มหาวิทยาลัยส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานตามพันธกิจในด้านดังกล่าว คือ ควรกำหนดให้การปฏิบัติงานด้านการบริการวิชาการเป็นส่วนหนึ่งของภาระงาน สนับสนุนงบประมาณการจัดกิจกรรมบริการวิชาการ ส่งเสริมให้จัดให้บริการหน่วยงานภายนอกในลักษณะต่างๆ เช่น เป็นวิทยากรให้ความรู้ จัดฝึกอบรมระยะสั้น เขียนและเผยแพร่บทความที่เกี่ยวกับศาสนา และวัฒนธรรม เป็นต้น

1.2.4 ด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม พบว่า มีระดับการปฏิบัติงานตามพันธกิจภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงานและนักศึกษา มากที่สุด รองลงมา คือ อบรมนักศึกษาให้ตระหนักถึงความสำคัญของศิลปวัฒนธรรมของชาติ และประกาศเกียรติคุณ แก่นักศึกษาที่สร้างชื่อเสียงให้แก่มหาวิทยาลัยน้อยที่สุด จากผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับผลการประเมินการดำเนินงานมหาวิทยาลัยในปี 2548 ด้านการส่งเสริมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมมีผลการดำเนินการโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับดี (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2550) และผลการประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาในรอบแรก (อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2550) อยู่ในระดับพอใช้ อย่างไรก็ตาม กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า มหาวิทยาลัยควรมีระบบการส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานตามพันธกิจด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม โดยควรมีหน่วยงานรับผิดชอบดำเนินการที่ชัดเจน และจัดกิจกรรมส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมในรูปแบบต่างๆ อย่างต่อเนื่อง เช่น การมีระเบียบปฏิบัติที่เข้มงวดเกี่ยวกับวินัยของนักศึกษาทางในด้านการแต่งกาย และความประพฤติที่เหมาะสม สนับสนุนการจัดกิจกรรมที่สอดคล้องในเนื้อหาของหลักสูตรการเรียนการสอน ควรจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสืบสานวัฒนธรรมและควรเปิดกว้างให้นักศึกษาได้มีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง เป็นต้น รวมทั้งมหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญโดยการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการจัดกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง นอกจากนี้ ในด้านผู้สอนควรเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านการคิด การพูด และการปฏิบัติมีการสอดแทรกสาระเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรมในบทเรียน ซึ่งข้อเสนอแนะดังกล่าวสอดคล้องกับองค์ประกอบการสอนที่มีคุณภาพในระดับอุดมศึกษาที่เมอร์ริลล์ เมอร์ริลล์ (Merrill 1993 อ้างถึงใน รุ่งรังสี วิบูลย์, 2544) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้สอนต้องมีบุคลิกภาพที่เหมาะสม ทั้งด้านการพูดจา การวางตน ความประพฤติ ปฏิบัติต่อผู้เรียน และการแต่งกาย

2. ข้อเสนอแนะ

2.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย จากผลการศึกษา ได้ข้อสรุปที่เป็นข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์ประจำตามสัญญา เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานตามพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา ดังนี้คือ

2.1.1 มหาวิทยาลัยควรมีการกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์การคัดเลือก สรรหา และบรรจุอาจารย์ประจำตามสัญญาที่เป็นรูปธรรม สอดคล้องกับมาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา องค์ประกอบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการประเมินคุณภาพภายนอก ที่โปร่งใส และตรวจสอบได้

2.1.2 มหาวิทยาลัยควรมีนโยบายในการสนับสนุนการปฏิบัติงานตามพันธกิจทั้งในด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด ด้วยมาตรการที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เช่น มีหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการกำหนดให้เป็นภาระงานของอาจารย์ และการสนับสนุนงบประมาณที่เป็นรูปธรรม

2.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.2.1 ควรมีการทำวิจัยให้ครอบคลุมประชากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏทั่วประเทศ เพื่อนำไปสู่การจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏโดยรวม

2.2.2 อาจทำการวิจัยในกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาอื่น เช่น มหาวิทยาลัยราชภัฏเทคโนโลยีราชมงคล หรือสถาบันอุดมศึกษาของรัฐในสังกัด หรือ ในกำกับ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟิก จำกัด.
- คณะกรรมการการอุดมศึกษา, สำนักงาน. (2548). **เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2548 และแนวทางการบริหารเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2548**. สำนักมาตรฐานและประเมินผลอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (เอกสารอัดสำเนา)
- _____. (2549). **สารสนเทศอุดมศึกษา**. เข้าถึงได้จาก http://www.mua.go.th/infodata/49/personal49_public.xls.
- _____. (2550). **รายงานผลการประเมินแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาระดับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549)**. สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (เอกสารอัดสำเนา)
- _____. (2551). **คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์.
- จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ฝ่ายวิชาการ. (2537). **การประเมินผลการสอนของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ธันวาคม 2537** (เอกสารอัดสำเนา)

- ชนพร นาคอำไพ. (2544). รายงานการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ผลการประเมินการสอนของอาจารย์ผู้สอนและนิสิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ปรินญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2539. **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: กรุงเทพมหานครเทคโนโลยีเฮ้าส์.
- ปลัดทบวงมหาวิทยาลัย, สำนักงาน. (2545). **แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549)**. กรุงเทพมหานคร. (เอกสารอัดสำเนา)
- มติชน. (2550, กันยายน). การบ้าน ราชภัฏ ปี2549 เร่งคุณภาพให้ทันปริมาณศูนย์การศึกษาเคลื่อนเมือง. เข้าถึงได้จาก <http://www.vcharkarn.com/vcafe/43931>.
- ขงยุทธ เกษสาคร. (2551). **ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: เอส แอนด์ เจ กราฟฟิค.
- ขงยุทธ เกษสาคร และคณะ. (2550). **วิธีวิจัยทางธุรกิจ**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: เอส แอนด์ เจ กราฟฟิค.
- รุ่งรัมย์ วิบูลย์ชัย. (2544). รายงานการวิจัยเรื่อง การพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมของคุณภาพการสอนในระดับอุดมศึกษา. ปรินญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2540). **กระบวนทัศน์ใหม่สำหรับการเรียนการสอน**. (เอกสารอัดสำเนา)
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2546). **รายงานการประเมินคุณภาพภายนอกสถาบันอุดมศึกษา สถาบันราชภัฏพระนคร**. กรุงเทพมหานคร: คณะผู้ประเมินภายนอก สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน).
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2547). **ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542**. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี จำกัด.
- Chemers, M. M., and Ayman, R. (1985). **Leadership Orientation as a Moderator of the Relationship Between Job Performance and Job Satisfaction for Mexican Managers. Personality and Social Psychology Bulletin**, 11, pp.359-367.
- Chickering, Arthur. W. and Gamson, Zelda. F. (1991). **Apply the Seven Principles for Good Practice in Undergraduate Educaiton**. San Francisco: Josse-Bass Publisher.
- Ramsden, Paul. (1992). **Learning to Teach in Higher Education**. London: Mackays of Chattam.