



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจะเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร ตามแนวการศึกษาเอกสาร

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร

ตอนที่ 2.1 สถานภาพของผู้บริหาร

ตอนที่ 2.2 นโยบายการดำเนินงานบำรุงรักษาอาจารย์ ปัญหาการดำเนินงาน

งานของวิทยาลัย และการแก้ไขปัญหาดังกล่าว เสนอผลการวิเคราะห์ตามลำดับเนื้อหาใน 7 ด้าน ดังนี้

1. การจูงใจบุคลากร

2. การบ่งชี้ความชอบ

2.1 ค่าจ้างและเงินเดือน

2.2 การเลื่อนตำแหน่ง

2.3 การโอนย้าย

2.4 การอนุญาตให้ลาศึกษาต่อ

2.5 การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

2.6 บำเหน็จ บำนาญ

3. วินัยและการลงโทษ

4. การลา

5. สวัสดิการ

6. การนิเทศงาน

7. การประเมินผลปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้ที่รับผิดชอบดำเนินงานบำรุงรักษา
อาจารย์

ตอนที่ 3.1 สถานภาพของผู้ที่รับผิดชอบดำเนินงานบำรุงรักษาอาจารย์

ตอนที่ 3.2 สภาพการดำเนินงานบำรุงรักษาอาจารย์เสนอผลการวิเคราะห์
ตามลำดับเนื้อหาใน 7 ด้าน ดังกล่าวข้างต้น

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามอาจารย์

ตอนที่ 4.1 สถานภาพของอาจารย์

ตอนที่ 4.2 ปัญหาการดำเนินงานบำรุงรักษาอาจารย์เสนอผลการวิเคราะห์
ตามลำดับเนื้อหาใน 7 ด้าน ดังกล่าวข้างต้น

ตอนที่ 4.3 ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานบำรุงรักษาอาจารย์ เสนอผล
การวิเคราะห์ตามลำดับเนื้อหาใน 7 ด้าน ดังกล่าวข้างต้น

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร

ผู้วิจัยได้รับเอกสาร เพื่อนำมาศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานบำรุงรักษาอาจารย์จาก
วิทยาลัย จำนวน 1 แห่ง ประกอบด้วยเอกสาร ดังต่อไปนี้

1. คู่มืออาจารย์
2. คู่มือเจ้าหน้าที่ - พนักงาน
3. ระเบียบปฏิบัติของชมรมอาจารย์
4. บัญชีอัตราเงินเดือนของบุคลากรในวิทยาลัย
5. ระเบียบวิทยาลัยว่าด้วยการลาเพื่อศึกษาต่อหรืองานวิจัย
6. แบบประเมินผลปฏิบัติงาน

จากการศึกษาเอกสารของวิทยาลัยแห่งนี้ ตามแนวการศึกษาเอกสารที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อใช้ในการศึกษา การดำเนินงานเกี่ยวกับการบำรุงรักษาอาจารย์ของวิทยาลัย ผู้วิจัยขอเสนอ ข้อมูลตามข้อบ่งชี้ที่ศึกษา ดังนี้

1. การจูงใจบุคลากร ศึกษาในเรื่องการจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์

จากการศึกษาคู่มือเจ้าหน้าที่-พนักงาน พบว่า วิทยาลัยได้กำหนดแนวปฏิบัติในการไปปฏิบัติหน้าที่ภายนอกวิทยาลัยโดยไม่ถือเป็นวันลาโดยให้อาจารย์เขียนรายการวัน เวลา สถานที่ ที่ไปปฏิบัติงานประชุม อบรม สัมมนา ด้วยตนเองไว้ในที่จัดไว้ให้ เพื่อให้ทราบทั่วกัน และสรุป รายงานผลการปฏิบัติงานดังกล่าว ให้ผู้บริหารทราบต่อไป และวิทยาลัยได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ ในการปฏิบัติเกี่ยวกับการเดินทางและเบี้ยเลี้ยงบุคลากรไว้โดยเฉพาะ ซึ่งกำหนดอัตราค่าอาหาร และค่าเช่าที่พักไว้อย่างชัดเจน และจากการศึกษาคู่มืออาจารย์ พบว่า วิทยาลัยได้มีการแต่งตั้ง คณะกรรมการพัฒนาอาจารย์เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ ได้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนา วิชาการ ได้แก่ การเข้าร่วมประชุมทางวิชาการของวิทยาลัย ประชุมการปฏิบัติการทางวิชาการ การไปศึกษาดูงานและเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ การเลื่อนวิทยฐานะของอาจารย์ การติดต่อ ขอกทุนวิจัย การเขียนตำราและการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ นอกจากนี้ยังพบว่าวิทยาลัย ได้ส่งเสริมให้มีชมรมอาจารย์ เจ้าหน้าที่ของวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้แลกเปลี่ยน ความคิดเห็น และทำความรู้จักกันเพื่อสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อส่งเสริมให้เกิดความสามัคคี และเพื่อให้ความช่วยเหลือแก่สมาชิกในด้านสวัสดิการ และกิจกรรมต่าง ๆ และได้มีการกำหนด ระเบียบปฏิบัติของชมรมไว้อย่างชัดเจน

2. การบำเหน็จความชอบต่าง ๆ ให้แก่อาจารย์

2.1 ค่าจ้างและเงินเดือน

จากการศึกษาคู่มือเจ้าหน้าที่ - พนักงาน พบว่าวิทยาลัยได้กำหนด ไว้ในระเบียบว่าด้วยการปฏิบัติงานของพนักงานว่า บุคลากรตั้งแต่ระดับ 3 (บรรจุระดับคุณวุฒิ ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า) ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา และได้กำหนดระเบียบบุคลากรวิทยาลัย

เรื่อง การเทียบวุฒิและอัตราเงินเดือนสำหรับการบรรจุบุคลากรตามระดับคุณวุฒิ และตำแหน่งทาง การบริหารไว้เป็นระดับต่าง ๆ รวม 10 ระดับ สำหรับหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนชั้นเงินเดือน ได้กำหนดและเผยแพร่ไว้สรุปได้ว่าการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนประจำปีให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายพิจารณาผลการปฏิบัติงานของผู้ผู้บังคับบัญชาแล้วรายงานผลการพิจารณา ตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่กำหนด พร้อมเสนอความเห็น ประกอบกับข้อมูลวันลา มาสาย และการรักษาพยาบาลอื่น ต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับ จนถึงผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้น เงินเดือน โดยในการพิจารณาให้คำนึงถึงองค์ประกอบที่สำคัญ ๆ ดังนี้

1. ความรู้ ความสามารถ และศิลปะในการปฏิบัติงานจนเกิดผลดี
2. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่
3. มนุษย์สัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้มาติดต่อ
4. การลา
5. ความประพฤติส่วนตัว
6. ความคิดริเริ่ม
7. การตรงต่อเวลา
8. ความซื่อสัตย์
9. ผลเสียหายที่เกิดขึ้น
10. การรักษาพยาบาลอื่น

2.2 การเลื่อนตำแหน่งศึกษาในเรื่องการสนับสนุนให้เลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ จากการศึกษาที่มีอาจารย์พบว่าวิทยาลัยได้เผยแพร่หลักเกณฑ์การประเมิน ตำแหน่งทางวิชาการของทบวงมหาวิทยาลัยไว้โดยย่อในเรื่องคุณสมบัติของผู้ขอรับการประเมินและ ผลงานที่ต้องนำเสนอเพื่อประกอบการพิจารณา นอกจากนี้ยังพบว่าวิทยาลัยได้เสนอแนะ และให้ ข้อมูลในเรื่อง การขอรับการสนับสนุนในการเขียนตำรา และเอกสารวิชาการ ตามระเบียบทบวง มหาวิทยาลัยว่าด้วยการส่งเสริมการเขียน แปล และเรียบเรียงตำรา ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2535 แก่อาจารย์ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้อาจารย์ผลิตผลงานทางวิชาการ และเสนอขอ ตำแหน่งทางวิชาการต่อไป

2.3 การโอนย้าย

จากการศึกษาระเบียบว่าด้วยการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า วิทยาลัยได้มีการกำหนดนโยบายในเรื่องการโยกย้ายบุคลากรว่า วิทยาลัยจะจัดให้มีการโยกย้ายงานหรือตำแหน่งของบุคลากรในองค์การ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เรียนรู้งานใหม่ และ/หรือ ไม่จำเจกับงานที่ทำ

2.4 การอนุญาตให้ลาศึกษาต่อ

วิทยาลัยได้กำหนดนโยบายในเรื่องนี้ ไว้ในระเบียบว่าด้วยการปฏิบัติงานของพนักงานว่า วิทยาลัยมีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรในองค์การได้รับการพัฒนาตนเองทั้งการศึกษาเพิ่มเติม การทำงานวิจัยรวมทั้งกิจกรรมอื่น ๆ ที่ได้รับอนุมัติจากวิทยาลัย นอกจากนี้วิทยาลัยได้จัดทำระเบียบวิทยาลัยว่าด้วยการลาเพื่อการศึกษาต่อหรืองานวิจัยไว้ สรุปสาระสำคัญได้ว่า อาจารย์ที่จะลาในกรณีดังกล่าวต้องเป็นอาจารย์ของวิทยาลัยมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี และระยะเวลาของการลาศึกษาหรือวิจัยที่ได้รับอนุมัติจากสภาวิทยาลัย ถือเป็นระยะเวลาปฏิบัติงานได้ นอกจากนี้ยังให้อาจารย์ได้รับเงินเดือนในระหว่างลาศึกษาหรือวิจัยด้วย โดยอาจารย์ที่ปฏิบัติงานมาครบ 3 ปีได้รับเงินเดือนครึ่งหนึ่ง อาจารย์ที่ปฏิบัติงานมาครบ 7 ปีได้รับเงินเดือนเต็ม และสำหรับอาจารย์ที่ปฏิบัติงานครบ 10 ปี ซึ่งลาศึกษาต่อในประเทศให้ได้รับเงินเดือนเต็ม พร้อมทั้งค่าหน่วยกิต ส่วนการศึกษาต่อต่างประเทศโดยได้รับทุนของวิทยาลัย สำหรับอาจารย์ที่ปฏิบัติงานมาครบ 7 ปีให้ได้รับเงินเดือนครึ่งหนึ่ง และอาจารย์ที่ปฏิบัติงานมาครบ 10 ปี ให้ได้รับเงินเดือนเต็ม ทั้งนี้โดยมีเงื่อนไขว่า อาจารย์ต้องกลับมาปฏิบัติงานที่วิทยาลัยเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 2 เท่าของระยะเวลาที่ไปหรือจ่ายเบี้ยปรับไม่ต่ำกว่า 2 เท่าของทุนหรือเงินเดือนที่ได้รับระหว่างลา

2.5 การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

วิทยาลัยได้เผยแพร่ หลักเกณฑ์การพิจารณา ขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ให้แก่บุคลากรของโรงเรียนเอกชนและสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ไว้ในคู่มือเจ้าหน้าที่พนักงาน

2.6 บำเหน็จบำนาญ

จากการศึกษา พบว่า ไม่มีเอกสารที่แสดงข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการในเรื่อง การจ่ายเงินจำนวนหนึ่งให้แก่อาจารย์ ในกรณีที่ได้ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลานาน

และ/หรือ จนเกษียณอายุ ตามเกณฑ์ที่วิทยาลัยได้กำหนดไว้ ซึ่งเป็นลักษณะเดียวกับเงินบำเหน็จบำนาญ

3. วินัยและการลงโทษ

ระเบียบวิทยาลัยว่าด้วยการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้กำหนดแนวปฏิบัติในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ การมาปฏิบัติงานตรงตามเวลา และลงเวลาในแบบทั้งไปและกลับ การแต่งกาย ความประพฤติ เพื่อให้พนักงานได้รู้แนวทางและสามารถปฏิบัติตนไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย และได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ส่งเสริม และดูแลระมัดระวังให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติตามระเบียบวินัย ตลอดจนพิจารณาสอบสวนข้อเท็จจริง และกำหนดโทษตามเจตนาและผลของการกระทำ รวมทั้งทัศนคติของผู้กระทำผิดวินัย นอกจากนี้ยังได้กำหนดแนวปฏิบัติในการร้องทุกข์ในกรณีที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมไว้ด้วย และได้กำหนดลำดับขั้นของการลงโทษ ไว้ดังนี้

1. ตักเตือนด้วยวาจา
2. ตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร
3. ไม่พิจารณาความดีความชอบประจำปี
4. ตัดเงินเดือน
5. ลดขั้นเงินเดือน
6. พักงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง
7. เลิกจ้าง/ให้ออกจากงาน

4. การลา

ระเบียบวิทยาลัยว่าด้วยการปฏิบัติงานของพนักงานได้กำหนดรายละเอียดในเรื่องวันเวลาทำงานปกติ วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดประเพณี สิทธิในการลาพักผ่อนประจำปี ลาป่วยและลาคลอด ตลอดจนแนวปฏิบัติในการลาแต่ละกรณีไว้อย่างชัดเจน และจากการศึกษาคู่มืออาจารย์พบว่าฝ่ายบุคคลจะสรุปและรายงาน การมาสาย ลาพักป่วย ลาพักผ่อน เสนอผู้บริหารเป็นรายสัปดาห์และเขียนไว้บนบอร์ดให้อาจารย์ทราบ

5. สวัสดิการ

จากการศึกษาคู่มือเจ้าหน้าที่ - พนักงาน พบว่า วิทยาลัยได้มีการจัดทำระเบียบวิทยาลัย ว่าด้วยการจัดสวัสดิการให้แก่ คณาจารย์และพนักงานเจ้าหน้าที่ โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการให้แก่อาจารย์อย่างเหมาะสม เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจตลอดจนจูงใจในการปฏิบัติงาน และเป็นหลักฐานอันมั่นคงในเสถียรภาพของการทำงาน สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1. เงินยืมฉุกเฉินโดยไม่มีคอกเบี้ย
2. การประกันชีวิต แบบประกันเป็นกลุ่ม ซึ่งคุ้มครองกรณีสูญเสียอวัยวะและเสียชีวิต
3. ค่าพาหนะ บุคลากร และครอบครัว อันได้แก่ บิดา มารดา สามี หรือภรรยา และบุตร
4. เงินช่วยเหลือการศึกษามบุตร ซึ่งพิจารณาจากรายได้ของบุคลากร และระดับการศึกษาของบุตรและได้จัดทำระเบียบว่าด้วยการช่วยเหลือการศึกษามบุตรไว้โดยเฉพาะตลอดจนสิทธิพิเศษ ในการชำระค่าหน่วยกิตเพียงครึ่งหนึ่งของค่าหน่วยกิตปกติในกรณีที่บุตรสอบเข้าศึกษาต่อภายในวิทยาลัยได้
5. การเบิกค่าเช่าที่พักอาศัย สำหรับอาจารย์ที่ไม่ได้อยู่ในท้องที่ ยกเว้นกรณีที่วิทยาลัยได้จัดที่พักให้แล้ว หรือมีบ้านของตนเองหรือคู่สมรส หรือคู่สมรสสามารถเบิกค่าเช่าที่พักได้จากทางราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่น ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์ว่าด้วยการเบิกค่าเช่าที่พักอาศัยของบุคลากรไว้โดยเฉพาะ
6. สิทธิประโยชน์ตามโครงการประกันสังคม
7. สิทธิพิเศษในการชำระค่าหน่วยกิตครึ่งหนึ่งและหนึ่งในสี่ของค่าหน่วยกิตปกติ สำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยมาแล้วไม่ต่ำกว่า 1 ปี และ 3 ปี ตามลำดับ ซึ่งได้ศึกษาต่อภายในวิทยาลัย

6. การนิเทศงาน

จากการศึกษาพบว่าวิทยาลัยได้มีการจัดทำคู่มืออาจารย์ซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวกับความรู้

ทักษะในงานสอน และงานให้คำปรึกษา ระเบียบปฏิบัติตลอดจนแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ที่จะขอความร่วมมือ และติดต่อประสานงานเพื่ออำนวยความสะดวกในงานการเรียนการสอน สรุปได้ดังนี้

1. บทบาทหน้าที่ของอาจารย์ในการเป็นครู เป็นนักวิชาการ เป็นผู้อำนวยความสะดวกให้แก่นักศึกษา ตลอดจนบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าสาขาวิชาในด้านการมอบหมายงาน ความคุมดูแลการปฏิบัติงาน การประเมินผลอาจารย์และการจัดระบบการสื่อสารข้อมูลข่าวสารต่างๆ

2. ข้อปฏิบัติของบุคลากรในสาขาอาจารย์ ในเรื่องภารกิจหลักของอาจารย์ ได้แก่ การเรียนการสอน การให้คำปรึกษาแก่นักศึกษา งานผลิตเอกสารคำสอนและสื่อการสอน งานค้นคว้าวิจัยหรือแต่งตำรา งานเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ เช่น การเข้าร่วมสัมมนา หรือฝึกอบรมทางวิชาการ งานบริการสังคม และงานที่วิทยาลัยมอบหมาย ตลอดจนแนวปฏิบัติในการดำเนินงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ การประสานงานกับอาจารย์พิเศษ การประสานงานกับกรรมการพิจารณาข้อสอบและผลการสอบไล่ของทบวงมหาวิทยาลัย ในรายวิชาที่เป็นวิชาแกน และวิชาบังคับของแต่ละสาขา การรับลงทะเบียน การคุมสอบ การเป็นกรรมการต่าง ๆ การสอนโครงการพิเศษ การจัดกิจกรรมวิชาการ ตลอดจนกิจกรรมของวิทยาลัย

3. แนวปฏิบัติของอาจารย์ผู้สอนเกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนการสอนที่ควรรู้ในเรื่อง การจัดทำแผนกำหนดการสอนประจำวิชา การจัดหาหนังสือและเอกสารประกอบการสอน การวัดผลและประเมินผลซึ่งต้องคำนึงถึงหลักการสอบ การออกข้อสอบการชี้แจงคุณภาพของข้อสอบ และผลการสอบต่อคณะกรรมการสอบไล่ภายนอก

4. ข้อปฏิบัติเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งมีสาระสำคัญเกี่ยวกับแนวปฏิบัติของอาจารย์ที่ปรึกษา ในเรื่องการเตรียมตัวเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาภาระงานและความรับผิดชอบในด้านการให้คำปรึกษาแนะนำนักศึกษาในด้านการเรียนและด้านอื่น ๆ จรรยาบรรณของอาจารย์ที่ปรึกษา

5. ระเบียบปฏิบัติที่ควรทราบในเรื่อง การเชิญอาจารย์พิเศษและวิทยากรพิเศษ การส่งพิมพ์เอกสารการเรียนการสอน การผลิตเอกสารประกอบการบรรยายการใช้บริการ และเสนอรายชื่อหนังสือให้บริการในห้องสมุดการปฏิบัติเกี่ยวกับการเดินทางและเบี้ยเลี้ยงบุคลากร การไปประชุมสัมมนานอกสถานที่ การเบิกจ่ายวัสดุการศึกษา การใช้อาคารสถานที่ รถยนต์ของวิทยาลัย โสตทัศนอุปกรณ์ โทรทัศน์และเครื่องถ่ายเอกสาร

6. แหล่งข้อมูลที่ควรทราบ เกี่ยวกับหน่วยงานและบุคคล ที่จะต้องติดต่อประสานงาน ได้แก่ แผนกพัฒนาอาจารย์และวิชาการ แผนกทะเบียนและวัดผล แผนกบริการวิชาการ ห้องสมุดและศูนย์หนังสือ แผนกอาคารสถานที่และแผนกโสตทัศนูปกรณ์

นอกจากนั้น วิทยาลัยได้มีการแต่งตั้ง คณะกรรมการพัฒนาการเรียนการสอนขึ้น เพื่อให้ทำหน้าที่วางแผนและแนวทางจัดกิจกรรมในรอบปี เพื่อให้ภารกิจของงานพัฒนาการเรียนการสอนบรรลุเป้าหมาย และดำเนินงานในกิจกรรมเหล่านั้น โดยร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อจัดการอบรมพัฒนาอาจารย์

7. การประเมินผลปฏิบัติงาน

จากการศึกษาคู่มืออาจารย์พบว่า วิทยาลัยได้จัดให้มีการประเมินผลปฏิบัติงานของอาจารย์หลายรูปแบบ ดังนี้

1. การประเมินโดยฝ่ายบุคคล ซึ่งมีทั้งการประเมินช่วงกลางปีเพื่อพัฒนา และการประเมินปลายปี เพื่อพิจารณาความดีความชอบ โดยมีการจัดทำแบบประเมิน เป็นแบบมาตรฐานประเมินค่าไว้ทั้ง 2 แบบ คือ

1.1 แบบประเมินเพื่อพัฒนา พิจารณาจากองค์ประกอบ ในเรื่อง ความรู้และเข้าใจงาน ความสามารถและประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความขยันหมั่นเพียร ความคิดริเริ่ม ความประพฤติและมารยาท การใช้ทรัพยากร และโดยเฉพาะระดับหัวหน้าจะต้องประเมินเพิ่มในเรื่องการบังคับบัญชาการตัดสินใจและการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผลการพิจารณาจะสรุปให้เห็นจุดเด่น จุดที่ควรปรับปรุงของผู้ถูกประเมิน ความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันหรือควรเปลี่ยนงานที่ปฏิบัติ แนวทางการฝึกอบรมพัฒนาที่ควรดำเนินการ โดยให้ผู้ถูกประเมินลงชื่อรับทราบผลการประเมินด้วย

1.2 แบบประเมินเพื่อพิจารณาความดีความชอบ พิจารณาจากองค์ประกอบ ในเรื่องความสัมพันธ์ และความสามารถในการทำงาน ร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความรู้และเข้าใจในงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ความอุทิศตนต่องาน ความรักและภูมิใจในสถาบันการปกป้องรักษาผลประโยชน์ให้วิทยาลัย ความซื่อสัตย์ต่อตนเองและหน้าที่การงาน การพัฒนาตนเอง ความร่วมมือกับกิจกรรมของวิทยาลัย และอื่น ๆ

ประกอบกับสถิติการลาประเภทต่าง ๆ การมาสายในปีที่ผ่านมา ซึ่งผลการพิจารณานอกจากจะสรุปให้เห็นเช่นเดียวกับแบบประเมินเพื่อพัฒนาแล้วผู้บังคับบัญชาแต่ละชั้นจะต้องสรุปความเห็นที่สมควรได้รับการขึ้นเงินเดือนร้อยละเท่าใดด้วย

2. การประเมินผลโดยฝ่ายวิชาการ พิจารณาจากแผนการสอน การมอบงาน สมุดตรวจการมาเรียน เอกสารประกอบการบรรยาย และแบบประเมินการสอนซึ่งประเมินโดยนักศึกษาในเรื่องการเตรียมการสอนและวิธีการสอน ตำรา/เอกสารประกอบการสอน และเนื้อหาสาระที่สอน การเอาใจใส่ การตอบข้อซักถาม การให้คำปรึกษา การช่วยเหลือทั้งในและนอกชั้นเรียน วิธีการสั่งงาน การให้งาน การตรวจงานที่มอบหมาย และวิธีการวัดผล นอกจากนี้ยังมีการประเมินความเป็นนักวิชาการโดยพิจารณาจากผลงานที่ปรากฏต่อชุมชน เช่น งานเขียน งานวิจัย ผลงานตีพิมพ์เผยแพร่ การไปบรรยาย สัมมนา เป็นต้น

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร ประกอบด้วยข้อมูล 2 ตอน คือ

ตอนที่ 2.1 สถานภาพของผู้บริหาร

ตอนที่ 2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับด้านต่าง ๆ ดังนี้

2.2.1 นโยบายการดำเนินงานบำรุงรักษาอาจารย์

2.2.2 ปัญหาในการดำเนินงานของวิทยาลัย

2.2.3 การแก้ไขปัญหาดังกล่าว

ศูนย์วิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2.1 สถานภาพของผู้บริหาร ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพของผู้บริหาร จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุดและสาขาวิชา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. วุฒิการศึกษาสูงสุด (n = 5)		
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	3	60.00
ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	2	40.00
2. สาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา (n = 5)		
สังคมศาสตร์	3	60.00
มนุษยศาสตร์ ศาสตร์นา และเทววิทยา	1	20.00
ศึกษาศาสตร์ และการฝึกหัดครู	1	20.00
3. ประสบการณ์การปฏิบัติงาน (n = 7)		
อาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ	2	28.57
อาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน	1	14.28
อื่น ๆ	4	57.14
4. ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร (n = 5)		
1 - 3 ปี	1	20.00
4 - 6 ปี	2	40.00
7 - 9 ปี	2	40.00

จากตารางที่ 3 สถานภาพของผู้บริหาร จำแนกตามด้านต่าง ๆ ดังนี้

ในด้านวุฒิการศึกษาสูงสุด พบว่า ผู้บริหารมีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า มากกว่าระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า คือ มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 60.00 และระดับปริญญาเอก หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 40.00

ในด้านสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา พบว่า ผู้บริหาร สำเร็จการศึกษาสาขาวิชาสังคมศาสตร์เป็นส่วนมาก คิดเป็นร้อยละ 60.00 รองลงมาคือสาขาวิชามนุษยศาสตร์ ศาสตร์และเทววิทยา และสาขาวิชาศึกษาศาสตร์และการฝึกหัดครู จำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 20.00

ในด้านประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า ผู้บริหารมีประสบการณ์การปฏิบัติงานลักษณะอื่น ๆ เป็นส่วนมาก คิดเป็นร้อยละ 57.14 รองลงมาเป็นอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ คิดเป็นร้อยละ 28.57 และ เป็นอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน คิดเป็นร้อยละ 14.28 ประสบการณ์การปฏิบัติงานลักษณะอื่น ๆ คือ เป็นผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน(1) อาจารย์ประจำในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน(1) ผู้บริหารโรงเรียนพาณิชย์การเอกชน(1) และอาจารย์ประจำในโรงเรียนพาณิชย์การเอกชน(1)

ในด้านระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร พบว่า ระยะเวลาที่ ผู้บริหารดำรงตำแหน่ง ส่วนมากอยู่ระหว่าง 4 - 6 ปี และ 7 - 9 ปี จำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมาคือ อยู่ระหว่าง 1 - 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.00

ตอนที่ 2.2 นโยบายการดำเนินงานบำรุงรักษาอาจารย์ ปัญหาการดำเนินงานของวิทยาลัย และการแก้ไขปัญหาดังกล่าว

1. บุคคล คณะบุคคล หรือหน่วยงาน ที่รับผิดชอบดำเนินงานเกี่ยวกับการบำรุงรักษาอาจารย์

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารของวิทยาลัย จำนวน 5 แห่ง พบว่าผู้บริหารของวิทยาลัย จำนวน 4 แห่ง ได้มอบหมายให้รองอธิการบดี/รองอธิการ ฝ่ายบริหาร(2) ฝ่ายวิชาการ(1) และฝ่ายกิจการทั่วไป(1) เป็นผู้รับผิดชอบควบคุมดูแลการดำเนินการของแผนกบุคคล ซึ่งรับผิดชอบดำเนินงานเกี่ยวกับการบำรุงรักษาอาจารย์ของวิทยาลัย และวิทยาลัย 1 แห่ง ผู้บริหารเป็นผู้รับผิดชอบดูแลการดำเนินการของแผนกบุคคลด้วยตนเอง

2. ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายการดำเนินงานบำรุงรักษาอาจารย์ ปัญหาการดำเนินงานของวิทยาลัย และการแก้ไขปัญหาดังกล่าว จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารของวิทยาลัย จำนวน 5 แห่ง เสนอตามข้อบ่งชี้เรื่องการศึกษา ดังนี้

2.1 การจูงใจบุคลากร ศึกษาในเรื่อง การจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์

จากการสัมภาษณ์พบว่า วิทยาลัยมีนโยบายจูงใจอาจารย์โดยสนับสนุนให้อาจารย์ ได้พัฒนาความรู้ความสามารถ โดยการศึกษาต่อ อบรม สัมมนา คุวาน(4) จัดให้รางวัลตอบแทนผลงานเป็นพิเศษ(4) จัดสวัสดิการให้อย่างเหมาะสม(3) จ่ายค่าจ้างและเงินเดือนให้อย่างเหมาะสม(2) จัดหาวัสดุอุปกรณ์การสอนที่ทันสมัยให้เพียงพอ(1) ให้หลักประกันความมั่นคงเมื่อออกจากงาน(1) จัดกิจกรรมส่งเสริมมิตรภาพระหว่างอาจารย์(1) เอาใจใส่และให้ความสำคัญแก่อาจารย์(1) ให้โอกาสทำงาน ที่ท้าทายความสามารถ(1) ส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานเป็นกลุ่ม(1) ปรับปรุงระบบบริหารภายในให้เหมาะสม(1) โดยวิทยาลัย 2 แห่งไม่มีปัญหาในการดำเนินการ วิทยาลัยอีก 3 แห่งมีปัญหาในการดำเนินการ คือ เนื่องจากเป็นวิทยาลัยที่จัดตั้งใหม่มีขนาดเล็กและตั้งอยู่ในภูมิภาค ทำให้มีโอกาสน้อยในการที่จะเลือกบุคคลที่มีคุณภาพสูงมาร่วมงาน(1) ที่ส่นคติและพฤติกรรมส่วนบุคคลของอาจารย์ที่ไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน(1) อาจารย์มีภาระงานมากมีเวลาน้อย สำหรับการพัฒนาความรู้ความสามารถ(1) และวิทยาลัยได้แก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยดำเนินการพัฒนาคุณภาพอาจารย์ที่มีอยู่อย่างเต็มที่(1) ปรับปรุงค่าจ้าง

และเงินเดือนให้เหมาะสมยิ่งขึ้น(1) ปลุกฝังทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน(1) มอบหมายให้คณบดีหรือหัวหน้าสาขาวิชา เป็นตัวแทนอาจารย์ไปเข้าร่วม การอบรมสัมมนาต่าง ๆ เพื่อมาถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้แก่อาจารย์(1)

2.2 การบำเหน็จความชอบต่าง ๆ

2.2.1 ค่าจ้างและเงินเดือน

วิทยาลัยมีนโยบาย กำหนดเงินเดือนโดยพิจารณา วิชาการศึกษา ซึ่งคำนึงถึงสาขาขาดแคลนด้วย(4) พิจารณาความสามารถ และประสบการณ์(4) กำหนดสูงกว่าราชการในกรณีที่มีวุฒิปริญญาตรีและสาขาเดียวกัน(2) ปรับเงินเดือนให้เมื่อได้รับคุณวุฒิเพิ่มขึ้น(2) ขึ้นเงินเดือนทุกปีในอัตราร้อยละ 5 ขึ้นไป(1) ปรับปรุงค่าจ้าง และเงินเดือนให้เหมาะสมอยู่เสมอ(1) จ่ายค่าจ้างให้เมื่อสอนนอกเวลา(1) จ่ายเงินเพิ่มเมื่อมอบหมายงานพิเศษ(1) วิทยาลัยมีอาจารย์เป็นนักบวช ซึ่งรับเงินเดือนจากสังฆมณฑลที่สังกัด โดยวิทยาลัยจ่ายค่าตอบแทนตามชั่วโมงการสอนให้เท่านั้น(1) และวิทยาลัย 4 แห่ง ไม่มีปัญหาในการดำเนินการ วิทยาลัย 1 แห่ง มีปัญหาในการดำเนินการ คือ มีการร้องทุกข์เกี่ยวกับเงินเดือนบ้างเล็กน้อย ซึ่งวิทยาลัยได้แก้ไขปัญหาโดยรับฟังการร้องทุกข์และนำมาพิจารณาปรับปรุงให้เหมาะสม

2.2.2 การเลื่อนตำแหน่ง ศึกษาในเรื่อง การสนับสนุนให้ อาจารย์ได้เลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ

วิทยาลัยมีนโยบาย สนับสนุนให้อาจารย์ผลิตผลงานทางวิชาการ โดยให้ทุนในการเขียนตำราและการวิจัย(3) จัดอบรมสัมมนา ในเรื่องการเขียนตำราและการวิจัย(3) วิทยาลัยไม่ได้ให้ความสำคัญ ในการดำเนินการเรื่องนี้มากนัก เนื่องจากอาจารย์ของวิทยาลัยเป็นนักบวช การปฏิบัติงานเป็นในลักษณะของการอุทิศตนเพื่อสังคม โดยมิได้เน้นการแสวงหาความก้าวหน้าในตำแหน่ง(1) และวิทยาลัย 1 แห่งไม่มีปัญหาในการดำเนินการ วิทยาลัยอีก 3 แห่ง มีปัญหาในการดำเนินการ คือ ในภูมิภาคขาดแหล่งศึกษาค้นคว้าให้แก่อาจารย์ อาจารย์จึงไม่ได้ผลิตผลงานทางวิชาการ(2) อาจารย์ขาดคุณสมบัติในเรื่องระยะเวลาปฏิบัติงาน เนื่องจากวิทยาลัยเพิ่งจัดตั้งขึ้นไม่นาน(2) วิทยาลัยต้องมอบภาระงานสอน และภาระงานอื่น ๆ ให้แก่อาจารย์ค่อนข้างมาก อาจารย์จึงไม่มีเวลาผลิตผลงานทางวิชาการ(1) ซึ่งวิทยาลัยได้แก้ไข ปัญหาโดยจัดหาข่าวสาร หนังสือในห้องสมุดให้มากขึ้น ทันสมัยขึ้น(1) จัดอบรม สัมมนาให้อาจารย์

ได้มีความรู้ในการวิจัยและผลิตผลงานทางวิชาการ(1)

2.2.3 การโอนย้าย

วิทยาลัยมีนโยบายโอนย้ายอาจารย์บ้าง เพื่อเป็นการเพิ่มประสบการณ์ให้แก่อาจารย์(3) และในกรณีที่อาจารย์ได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับวุฒิที่ได้รับเพิ่มขึ้น(1) โดยมีการพิจารณาความเหมาะสม และความสมัครใจของอาจารย์(2) มีการพิจารณาการขอย้ายตามความต้องการของอาจารย์(1) มีการมอบหมายภาระงานด้านอื่น ๆ ให้อาจารย์ปฏิบัติ แต่ยังคงต้องรับผิดชอบงานสอนอยู่ด้วย(1) วิทยาลัยไม่ได้กำหนดนโยบายการดำเนินงานในเรื่องนี้ไว้ เนื่องจากอาจารย์ของวิทยาลัย เป็นนักบวชที่สั่งสมผลดีสั่งกัก ให้มาช่วยสอน ประกอบกับเป็นสาขาวิชาเฉพาะทาง(1) และวิทยาลัยทั้ง 5 แห่ง ไม่มีปัญหาในการดำเนินการเรื่องนี้

2.2.4 การอนุญาตให้ลาศึกษาต่อ

วิทยาลัยมีนโยบาย สนับสนุนให้อาจารย์ลาศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไป(4) โดยเฉพาะสาขาวิชาที่ขาดแคลน ซึ่งมีการเรียนการสอนในวิทยาลัย(4) โดยมีการให้ทุนการศึกษา(4) กำหนดเงื่อนไขการชดใช้ทุนเป็นเงินและเวลาไม่ผูกพันมากเกินไป และเป็นไปในลักษณะให้ความเชื่อถือกัน(2) อำนวยความสะดวกเรื่องที่พักให้(2) ถือเป็นเวลาทำงานปกติ(2) จ่ายเงินเดือนให้(1) อนุญาตให้ลาศึกษาต่อ แม้จะมีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อย ยังไม่ถึงเกณฑ์ที่กำหนดไว้(1) วิทยาลัยได้มีความรับผิดชอบในการอนุญาตให้ลาศึกษาต่อโดยตรงเนื่องจากอาจารย์ของวิทยาลัยเป็นนักบวชซึ่งจะต้องขออนุญาตจากสังฆมณฑลที่สังกัดโดยวิทยาลัยให้ข้อคิดเห็นเพื่อประกอบการพิจารณา และมีการให้ทุนโดยสังฆมณฑลที่สังกัด(1) และวิทยาลัย 2 แห่ง ไม่มีปัญหาในการดำเนินการ วิทยาลัยอีก 3 แห่งมีปัญหาในการดำเนินการ คือเงินสนับสนุนน้อย(2) กรณีที่ต้องมาศึกษาต่อในเมืองหลวง แม้จะให้ทุน แต่อาจารย์มักจะไม่ไป โดยให้เหตุผลว่า ไกล ภูมิลำบาก(1) กรณีศึกษาต่อในต่างประเทศอาจารย์ไม่มีความพร้อมในด้านภาษาต่างประเทศ(1) วิทยาลัยได้แก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยเลือกคนที่มีความพร้อม และมีความผูกพันกับวิทยาลัย พอที่จะเชื่อถือกันได้ว่า จะกลับมาปฏิบัติงานที่วิทยาลัยต่อไป(2) จัดให้อาจารย์ที่มีปัญหาในการใช้ภาษาต่างประเทศ เข้ารับการอบรมเพื่อ เตรียมความพร้อม(1) หาทุนจากแหล่งภายนอก(1)

2.2.5 การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

วิทยาลัยมีนโยบาย ในการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่อาจารย์ตามสิทธิ์ที่ควรได้รับ(3) วิทยาลัยไม่ได้ให้ความสำคัญในการดำเนินการเรื่องนี้มากนัก(2) เนื่องจากอาจารย์สามารถรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ตามหลักเกณฑ์อื่น ๆ ได้(1) อาจารย์ของวิทยาลัยเป็นนักบวช การปฏิบัติงานจึงเป็นในลักษณะของการอุทิศตนเพื่อสังคมโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน(1) และวิทยาลัย 4 แห่งไม่มีปัญหาในการดำเนินการวิทยาลัย 1 แห่ง มีปัญหาในการดำเนินการ คือ อาจารย์ของวิทยาลัยที่เคยรับราชการมาแล้วและได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ในขั้นที่สูงกว่า ขั้นหลักเกณฑ์ สำหรับสถาบันอุดมศึกษาเอกชนพึงขอได้ วิทยาลัยจึงไม่อาจดำเนินการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ในขั้นสูงขึ้นให้แก่อาจารย์ได้ ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นจากหน่วยงานภายนอกและไม่สามารถแก้ไขปัญหาคือ

2.2.6 บำเหน็จบำนาญ ศึกษาการดำเนินการในเรื่องการจ่ายเงินจำนวนหนึ่งให้แก่อาจารย์เมื่อได้ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลาอัน และ/หรือจนเกษียณอายุตามเกณฑ์ที่วิทยาลัยได้กำหนดไว้

วิทยาลัยมีนโยบาย จ่ายเงินสมทบเงินสะสมให้แก่อาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในวิทยาลัยตามเกณฑ์ที่กำหนด(2) จ่ายเงินจำนวน 3 เท่าของเงินเดือน สำหรับอาจารย์ของวิทยาลัยที่เกษียณอายุ(1) วิทยาลัยอยู่ในระหว่างการศึกษาและวางแผนการดำเนินการในเรื่องนี้(1) กำลังศึกษาปรับปรุงเพิ่มเติม(1) วิทยาลัยไม่ได้กำหนดนโยบายการดำเนินการในเรื่องนี้ไว้ เนื่องจากอาจารย์ของวิทยาลัยเป็นนักบวชซึ่งหากเกษียณอายุ จะได้รับการดูแลจากสังฆมณฑลที่สังกัด(1) และวิทยาลัยทั้ง 5 แห่ง ไม่มีปัญหาในการดำเนินการเรื่องนี้

2.3 วินัยและการลงโทษ

วิทยาลัยมีนโยบายให้ความสำคัญโดยมีการแต่งตั้งกรรมการสอบสวนหาข้อเท็จจริง และลงโทษให้เป็นไปตามความเหมาะสม(3) ให้เกียรติและมีความเชื่อว่าอาจารย์เป็นบุคคล ที่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ รู้จักประพฤติปฏิบัติตน ในทางที่ถูกต้อง(2) ให้การปกครองดูแลแบบระบบครอบครัว(1) วิทยาลัยไม่เน้นการดำเนินการในเรื่องนี้เนื่องจากอาจารย์ของวิทยาลัยเป็นนักบวช ซึ่งต้องเคร่งครัดในการประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมถูกต้องอยู่แล้ว(1)

และวิทยาลัย 4 แห่ง ไม่มีปัญหาในการดำเนินการ วิทยาลัย 1 แห่ง มีปัญหาในการดำเนินการ คือ ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นไม่ตัดสินใจดำเนินการทางวินัยโดยเร็ว เช่น การว่ากล่าวตักเตือน ซึ่งวิทยาลัยได้แก้ไขปัญหาโดยจัดอบรมให้ความรู้ในเรื่องการดำเนินการทางวินัยเพื่อพัฒนาผู้บริหารระดับกลางของวิทยาลัย

2.4 การลา

วิทยาลัยมีนโยบายพิจารณาในเรื่องการลา ตามเหตุผล และความจำเป็นของการลาแต่ละครั้ง โดยไม่ได้กำหนดสิทธิการลาไว้(4) กำหนดระเบียบปฏิบัติและสิทธิการลาไว้อย่างชัดเจน(1) และวิทยาลัยทั้ง 5 แห่ง ไม่มีปัญหาในการดำเนินการเรื่องนี้

2.5 สวัสดิการ

วิทยาลัยมีนโยบายจัดสวัสดิการ ด้านที่พักอาศัย โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย(4) จัดทำประกันชีวิตกลุ่ม(3) ให้อุ้มเงินโดยไม่มีดอกเบี้ย(2) คิดดอกเบี้ยต่ำ(1) จัดที่พักให้บริการในราคาถูก(1) จัดให้มีงานสร้างสรรค์ทุกภาคการศึกษา(1) ส่งเสริมให้มีชมรมอาจารย์(1) อาจารย์ของวิทยาลัยเป็นนักบวช ซึ่งสังกัดสังฆมณฑล และสังฆมณฑลแต่ละแห่งได้ดำเนินการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่นักบวชในสังกัด ตามความเหมาะสม(1) และวิทยาลัย 4 แห่ง ไม่มีปัญหาในการดำเนินการ วิทยาลัย 1 แห่ง มีปัญหาในการดำเนินการ คือ วิทยาลัยส่งเสริมให้มีชมรมอาจารย์ เพื่อให้อาจารย์เป็นผู้ให้ข้อเสนอแนะ ในการจัดสวัสดิการแก่วิทยาลัย แต่ในทางปฏิบัติ อาจารย์ยังมิได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องดังกล่าว ซึ่งวิทยาลัยได้แก้ไขปัญหาโดยพยายามกระตุ้นให้อาจารย์มีความคิดริเริ่ม และให้ข้อเสนอแนะ และส่งเสริมให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการในเรื่องดังกล่าวขึ้น

2.6 การนิเทศงาน

วิทยาลัยมีนโยบายมอบหมายให้คณบดี และอาจารย์ประจำที่มีประสบการณ์การสอนในวิชานั้น ๆ เป็นผู้ให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงาน(5) ขอความร่วมมือจากอาจารย์พิเศษ ที่มาจากหน่วยงานภายนอก ให้คำแนะนำแก่อาจารย์ของวิทยาลัย(2) สนับสนุนให้มีการนิเทศงานโดยการจัดอบรมให้ความรู้และสัมมนาในเรื่องการสอน การออกข้อสอบ การวัดและประเมินผล(2) อบรมให้ความรู้ในเรื่องการผลิตผลงานทางวิชาการ(2) จัดโครงการพัฒนาอาจารย์ในภาคฤดูร้อนระหว่างปิดภาคเรียน(2) และวิทยาลัย 4 แห่งไม่มีปัญหาในการดำเนินการ

วิทยาลัย 1 แห่ง มีปัญหาในการดำเนินการ คือ อาจารย์ไม่ให้ความสนใจ เข้ารับการอบรมเท่าที่ควร วิทยาลัยได้แก้ไข้ปัญหา โดยชี้แจงให้อาจารย์เห็นความสำคัญ ของการเข้ารับการอบรม ออกค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมให้ ตลอดจนจัดทำประกาศนียบัตรให้แก่ผู้เข้ารับการอบรม

2.7 การประเมินผลปฏิบัติงาน

วิทยาลัยมีนโยบายให้มีการประเมินผล เพื่อพิจารณาความดีความชอบประจำปี จากการพิจารณาผลงานตลอดทั้งปี(5) มีการจัดตั้งคณะกรรมการประเมิน(3) และผู้บริหารประเมินด้วยตนเอง(2) มีการประเมินผลเพื่อพัฒนาอาจารย์โดยเฉพาะ(2) วิทยาลัย 4 แห่งไม่มีปัญหาในการดำเนินการ วิทยาลัย 1 แห่งมีปัญหาในการดำเนินการ คือ ชาคบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและหน่วยงานเฉพาะที่จะมารับผิดชอบดูแลเรื่องการประเมินผลอย่างจริงจัง วิทยาลัยได้แก้ไข้ปัญหา โดยจัดเตรียมวางแผนแต่งตั้งบุคลากรระดับรองอธิการ หรือผู้อำนวยการสำนัก เพื่อให้รับผิดชอบงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของวิทยาลัยโดยเฉพาะ

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ผู้ที่รับผิดชอบดำเนินงานบำรุงรักษาอาจารย์

ตอนที่ 3.1 สถานภาพของผู้ที่รับผิดชอบดำเนินงานบำรุงรักษาอาจารย์

ตอนที่ 3.2 สภาพการดำเนินงานบำรุงรักษาอาจารย์

ตอนที่ 3.1 สถานภาพของผู้ที่รับผิดชอบดำเนินงานบำรุงรักษาอาจารย์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 จำนวน และค่าร้อยละของสถานภาพของผู้ที่รับผิดชอบดำเนินงานบำรุงรักษาอาจารย์ จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุดและสาขาวิชา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการดำเนินงานบำรุงรักษาอาจารย์

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. วุฒิการศึกษาสูงสุด (n = 5)		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	1	20.00
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	4	80.00
2. สาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา (n = 5)		
สังคมศาสตร์	2	40.00
มนุษยศาสตร์ ศาสตร์ และเทววิทยา	2	40.00
ศึกษาศาสตร์ และการฝึกหัดครู	1	20.00

ตารางที่ 4 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
3. ประสบการณ์การปฏิบัติงาน (n = 7)		
อาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ	1	14.28
อาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน	3	42.86
หัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารงานบุคคล	1	14.28
เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานด้านการบริหารงานบุคคล	1	14.28
อื่น ๆ	1	14.28
4. ตำแหน่งปัจจุบัน (n = 5)		
รองอธิการบดีและรองอธิการ	3	60.00
อาจารย์ประจำ	1	20.00
อื่น ๆ	1	20.00
5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการดำเนินงาน		
บำรุงรักษาอาจารย์ (n = 5)		
1 - 3 ปี	3	60.00
4 - 6 ปี	2	40.00

จากตารางที่ 4 สถานภาพของผู้ที่รับผิดชอบดำเนินงานบำรุงรักษาอาจารย์จำแนกตาม
ด้านต่าง ๆ ดังนี้

ในด้านวุฒิการศึกษาสูงสุด พบว่า ผู้ที่รับผิดชอบดำเนินงานบำรุงรักษาอาจารย์มี
วุฒิการศึกษาสูงสุด ระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า มากกว่า ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คือ

มีวุฒิการศึกษาสูงสุด ระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 80.00 และระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็น ร้อยละ 20.00

ในด้านสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา พบว่า ผู้ที่รับผิดชอบดำเนินงานบำรุงรักษาอาจารย์ สำเร็จการศึกษา สาขาวิชาสังคมศาสตร์ และสาขาวิชามนุษยศาสตร์ ศาสนาและเทววิทยา เป็นส่วนมาก จำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมาคือ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ และการฝึกหัดครู คิดเป็นร้อยละ 20.00

ในด้านประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ที่รับผิดชอบดำเนินงานบำรุงรักษาอาจารย์มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน เป็นอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเป็นส่วนมาก คิดเป็นร้อยละ 42.86 รองลงมา คือ เป็นอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ หัวหน้าหน่วยงานด้านการบริหารงานบุคคล เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานด้านการบริหารงานบุคคล และอื่น ๆ จำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 14.28 ประสบการณ์การปฏิบัติงานลักษณะอื่น ๆ คือ เป็นอาจารย์ประจำในโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน (1)

ในการดำรงตำแหน่ง พบว่า ผู้ที่รับผิดชอบดำเนินงานบำรุงรักษาอาจารย์ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดีและรองอธิการ เป็นส่วนมาก คิดเป็นร้อยละ 60.00 รองลงมา คือ ตำแหน่งอาจารย์ประจำและตำแหน่งอื่น ๆ จำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 20.00 ตำแหน่งอื่น ๆ คือ ตำแหน่งอธิการบดี (1)

ในด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการดำเนินงานบำรุงรักษาอาจารย์ พบว่า ผู้ที่รับผิดชอบดำเนินงานบำรุงรักษาอาจารย์ มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการดำเนินงานบำรุงรักษาอาจารย์ อยู่ระหว่าง 1 - 3 ปี มากกว่า 4 - 6 ปี คือมีระยะเวลาปฏิบัติงานเกี่ยวกับการดำเนินงานบำรุงรักษาอาจารย์ อยู่ระหว่าง 1 - 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 60.00 และอยู่ระหว่าง 4 - 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.00

ตอนที่ 3.2 สภาพการดำเนินงานบำรุงรักษาอาจารย์

ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานบำรุงรักษาอาจารย์ จากการสัมภาษณ์ผู้ที่รับผิดชอบดำเนินงานเกี่ยวกับการบำรุงรักษาอาจารย์ของวิทยาลัย จำนวน 5 แห่ง เสนอตามข้อบ่งชี้เรื่องการศึกษา ดังนี้

1. การจูงใจบุคลากร ศึกษาในเรื่อง การจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์

วิทยาลัยได้มีการจัดสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ให้เหมาะสม(5) โดยจัดให้พอสมควร(1) และกำลังเตรียมปรับปรุงห้องทำงานเฉพาะให้แก่อาจารย์(1) จัดให้มีงาน หรือกิจกรรมส่งเสริมมิตรภาพในโอกาสอันควร(5) ได้แก่จัดงานวันสถาปนาวิทยาลัย(5) วันขึ้นปีใหม่(5) วันปฐมนิเทศนักศึกษา(1) วันรับปริญญา(1) จัดแข่งขันกีฬาภายใน(1) จัดให้มีชมรมอาจารย์(1) มอบหมายงานให้อาจารย์อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ(5) ให้โอกาสอาจารย์ในการใช้แนวทางการปฏิบัติงานของตนเอง(5) โดยมีฝ่ายวิชาการเป็นที่ปรึกษา(1) มีคณะกรรมการวิชาการและคณะกรรมการบริหารดูแล(1) เปิดโอกาสให้อาจารย์มีส่วนร่วมในงานที่หน่วยงานจัดให้มีขึ้น(5) จัดส่งอาจารย์ไปอบรมดูงานนอกสถานที่(5) แสดงความเอาใจใส่และกล่าวชมเชยยกย่องอาจารย์(5) ให้รางวัลตอบแทนคุณความดีตามโอกาสอันควร(4) ได้แก่ สิ่งของมีค่า(2) ประกาศเกียรติคุณ(1) เงินโบนัส(1)

นอกจากนั้น วิทยาลัยได้เปิดโอกาสให้อาจารย์ได้ปฏิบัติงานที่สนองอุดมการณ์ของตนเองในลักษณะ ดังนี้ การผลิตผลงานทางวิชาการ(5) ได้แก่ การเขียนตำรา การจัดทำเอกสารประกอบการสอน และการตีพิมพ์เผยแพร่บทความทางวิชาการ(5) ในข่าวสารรายสัปดาห์ และ หนังสือพิมพ์ของนักศึกษาภายในวิทยาลัย(1) วารสารท้องถิ่น(2) วารสารทางวิชาการเฉพาะด้าน(1) การเข้าร่วมสัมมนาหรืออบรมทางวิชาการ(5) โดยวิทยาลัยจ้างข่าวให้ทราบ(5) ซึ่งวิทยาลัยรับทราบข่าวจากการเป็นสมาชิกรับข่าวสาร ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนในวิทยาลัย(1) โดยอาจารย์ทราบข่าวและขอไปเข้าร่วมกิจกรรม(4) วิทยาลัยช่วยสนับสนุนในด้านค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ได้แก่ ค่าลงทะเบียน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าที่พัก ค่าพาหนะ(5) โดยจ่ายตามความเหมาะสม(2) ตามสิทธิ(1) ตามสภาพความเป็นจริง(1) การไปเป็นวิทยากรภายนอกวิทยาลัย(5) ให้แก่หน่วยงานของรัฐบาล(1) หน่วยงานของเอกชน(1) การไปเป็น

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกวิทยาลัย(5) ให้แก่โรงเรียน(1) มหาวิทยาลัย(1) หน่วยงานในท้องถิ่น(1) การปฏิบัติงานวิจัย(4) โดยเปิดโอกาสให้อาจารย์ปฏิบัติงานวิจัย ได้ทั้งภายในและภายนอกวิทยาลัย(1) โดยวิทยาลัยสนับสนุนทุนหรือหาทุนให้(1)

2. การบำเหน็จความชอบต่าง ๆ

2.1 ค่าจ้างและเงินเดือน

วิทยาลัยได้มีการประเมินค่างานเพื่อกำหนดอัตราค่าจ้างและเงินเดือนของตำแหน่งอาจารย์(5) โดยกำหนดไว้สูงกว่า ค่าจ้างและเงินเดือนของตำแหน่งเจ้าหน้าที่ที่ใช้วุฒิในระดับและสาขาวิชาเดียวกัน(4) สํารวจค่าจ้างและเงินเดือนเพื่อศึกษาอัตราตลาด(5) ได้แก่ ค่าจ้างและเงินเดือนของวิทยาลัยอื่น ๆ(5) ค่าแรงขั้นต่ำ(1) ค่าจ้างและเงินเดือนของทางราชการ(1) ปรับปรุงเงินเดือนของอาจารย์ตามความเหมาะสม(5) เช่น เมื่อมีการปรับบัญชีเงินเดือนของข้าราชการ วิทยาลัยได้เพิ่มขึ้นเงินเดือนให้แก่อาจารย์แทนการปรับปรุงอัตราเงินเดือนที่ใช้อยู่ในขณะนั้น(1) ปรับตามวุฒิที่อาจารย์ได้รับเพิ่มขึ้น(2) ซึ่งนโยบายเกี่ยวกับค่าจ้างและเงินเดือนให้อาจารย์ทราบ(5) โดยยังไม่ชัดเจน เนื่องจากยังไม่สามารถกำหนดได้ว่า ควรจะให้อาจารย์ทราบในลักษณะใด ระหว่างการรับทราบชัดเจนทุกระดับและชั้น เหมือนกับบัญชีเงินเดือนของข้าราชการ หรือเฉพาะชั้นเริ่มต้น และชั้นสุดท้าย เหมือนองค์กรเอกชนบางแห่ง(1) กำหนดให้มีวิธีการในการร้องทุกข์เกี่ยวกับปัญหาค่าจ้างและเงินเดือน(4)

การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี วิทยาลัยได้ดำเนินการพิจารณาจากรายงานผลการปฏิบัติงาน(5) การลา(4) แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณา ประกอบด้วยหัวหน้าสาขาวิชา คณบดี(3) และ ให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นพิจารณาเสนอผู้บริหารพิจารณาคัดเลือก(2) โดยไม่ได้มีการกำหนด ร้อยละของจำนวนอาจารย์ ที่จะได้รับการเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษไว้(5) กำหนดอัตรการขึ้นเงินเดือนปกติ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 5 กรณีพิเศษอาจมากกว่าร้อยละ 10(1) เผยแพร่หลักเกณฑ์การพิจารณาเป็นลายลักษณ์อักษร(1)

2.2 การเลื่อนตำแหน่ง ศึกษาในเรื่องการสนับสนุนให้อาจารย์ได้เลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ

วิทยาลัยได้ดำเนินการส่งเสริมให้อาจารย์มีความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการโดยการเผยแพร่หลักเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการ(5) โดยจัดพิมพ์ไว้ใน

คู่มืออาจารย์(1) แจกไว้ที่คณะ(3) ชี้แจงหลักเกณฑ์การขอในที่ประชุมอาจารย์(1) อำนวยความสะดวกเกี่ยวกับสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการผลิต ผลงานทางวิชาการ(5) โดยให้บริการจากโรงพิมพ์ของวิทยาลัย(1) จัดเจ้าหน้าที่พิมพ์และผลิตเพิ่ม(1) ให้ค่าใช้จ่าใช้ในการอบรมครูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์(5) ให้เวลาในการศึกษาค้นคว้าโดยไม่ถือเป็นวันลา(4) โดยให้ใช้ระยะเวลาพอสมควร ในกรณีที่ไม่มีงานสอน(3) ให้อิสระเต็มที่ในกรณีที่ไม่มีงานสอน(1) มอบหมายภาระงานในหน้าที่ให้น้อยลง(4) จัดอบรมให้ความรู้ในการเขียนตำรา(4) ตรวจสอบคุณสมบัติในเรื่องระยะเวลาและแจ้งให้อาจารย์ทราบเมื่ออยู่ในเกณฑ์ที่จะเสนอขอได้(4) ให้อาจารย์พิจารณาตรวจสอบคุณสมบัติตนเองแล้วแจ้งให้วิทยาลัยดำเนินการต่อไป(1) จัดอบรมให้ความรู้ด้านระเบียบวิธีวิจัย(3) ให้อำนาจในการผลิตผลงานทางวิชาการ(3) แต่งตั้งคณะกรรมการวิชาการดูแลให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับ การขอตำแหน่งทางวิชาการ(2) ผู้บังคับบัญชา เป็นผู้ให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการขอตำแหน่งทางวิชาการ(2) ให้ค่าตอบแทนในการผลิตผลงานทางวิชาการ(1) มีการชี้แจงเหตุผลในกรณีที่อาจารย์ไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ(1)

2.3 การโอนย้าย

วิทยาลัยดำเนินการโอนย้าย งาน/หน่วยงาน ของอาจารย์ภายในวิทยาลัย ในกรณีที่เป็นการจำเป็นของวิทยาลัย(5) เพื่อเป็นการเพิ่มพูนประสบการณ์ด้านอื่น ๆ ให้แก่อาจารย์(5) เป็นการจัดให้อาจารย์ได้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ(3) เนื่องจากบางหน่วยงานในวิทยาลัย ขาดแคลนอาจารย์(1) โดยวิทยาลัยมีการพิจารณา คุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถของอาจารย์(5) ชี้แจงเหตุผลในการโอนย้าย(2) สอบถามความพึงพอใจก่อนการโอนย้าย(2) และในกรณีที่เป็นการต้องการของอาจารย์(3) เนื่องจากอาจารย์มีความประสงค์จะไปปฏิบัติงานในลักษณะอื่น ๆ(3) อาจารย์มีความประสงค์จะไปปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น ๆ(1) โดยวิทยาลัยมีการดำเนินการเปิดโอกาสให้อาจารย์ยื่นความประสงค์ขอโอนย้ายได้(4) และมีการพิจารณา คุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถของอาจารย์(4) ความจำเป็นของหน่วยงานเดิม(4) ความจำเป็นของหน่วยงานใหม่(4) โดยวิทยาลัยกำหนดให้อาจารย์เขียนคำร้องทั่วไปในการขอย้าย(1) เขียนบันทึกข้อความขอย้าย(2)

2.4 การอนุญาตให้ลาศึกษาต่อ

วิทยาลัยได้มีการดำเนินการเพื่อสนับสนุนให้อาจารย์ลาศึกษา

ต่อโดยมีการประสานงานกับสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา เพื่อให้อาจารย์ของวิทยาลัยมีโอกาสไปศึกษาต่อ(5) กับมหาวิทยาลัย ภายในประเทศ(4) ต่างประเทศ(3) วางแผนพัฒนาอาจารย์ไว้ล่วงหน้า(4) ให้ทุนการศึกษา(4) โดยพิจารณาให้แก่อาจารย์ ที่คณะผู้บริหารเห็นว่า มีความเหมาะสม(3) โดยไม่มีการกำหนดร้อยละของจำนวนอาจารย์ที่จะได้รับอนุญาตให้ลาศึกษาต่อไว้(4) ให้นับว่าระยะเวลาที่ลาศึกษาเป็นระยะเวลาปฏิบัติงาน(3) ให้อาจารย์ได้รับเงินเดือนระหว่างลาศึกษา(3) กำหนดเงื่อนไขการชดเชยทุนเป็นระยะเวลาปฏิบัติงาน หรือเงินชดเชย(3) ไม่น้อยกว่า 2 เท่า(2) 3 เท่า(1) จัดให้มีหน่วยงานเฉพาะในการพัฒนาอาจารย์(2) จัดทำระเบียบการลาศึกษาต่อไว้(2) อนุญาตให้ลาศึกษาได้ในกรณีที่ยอมรับได้และเป็นสาขาวิชาที่ต้องการของวิทยาลัย(1) กรณีที่ยังคงปฏิบัติงานด้วยจะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปี(1)

2.5 การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

วิทยาลัยมีการชี้แจงหลักเกณฑ์การขอให้ทราบ(5) เผยแพร่หลักเกณฑ์การขอในคู่มืออาจารย์(1) ตรวจสอบคุณสมบัติให้แก่อาจารย์(4) ดำเนินการเสนอขอให้แก่อาจารย์ตามสิทธิที่ควรได้รับ(1) อำนวยความสะดวกให้แก่อาจารย์ในการรับโดยจัดหาที่พักและยานพาหนะเดินทางให้(1) รับไปมอบให้อาจารย์ที่วิทยาลัย(1)

2.6 บำเหน็จบำนาญ ศึกษาการดำเนินการ ในเรื่องการจ่ายเงินจำนวนหนึ่งให้แก่อาจารย์ เมื่อได้ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลานาน และ/หรือ จนเกษียณอายุ ตามเกณฑ์ที่วิทยาลัยได้กำหนดไว้

วิทยาลัยดำเนินการจ่ายเงินดังกล่าวให้แก่อาจารย์ ในกรณีที่อาจารย์ปฏิบัติงานในวิทยาลัยมาเป็นระยะเวลานาน 5 ปีขึ้นไป โดยจ่ายเงินสมทบให้ 1 เท่าของเงินสะสม(2) และ ในกรณีที่อาจารย์ปฏิบัติงานมานานจนเกษียณอายุ วิทยาลัยจ่ายเงินให้จำนวน 3 เท่าของเงินเดือน(1)

3. วินัยและการลงโทษ

วิทยาลัยดำเนินการกำหนดระเบียบว่าด้วยการประพฤติตนและปฏิบัติงานสำหรับอาจารย์โดยกลุ่มผู้บังคับบัญชาเป็นผู้กำหนดและประกาศให้อาจารย์ทราบเพื่อถือปฏิบัติ(2) ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้กำหนด และชี้แจงให้แก่อาจารย์ในที่ประชุม เพื่อรับฟังความคิดเห็นและนำมาใช้ประกอบการพิจารณาแก้ไขปรับปรุง ก่อนประกาศให้ทราบเพื่อถือปฏิบัติ(1) ผู้บังคับบัญชาให้โอกาส

ตัวแทนอาจารย์ ในการเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนด แล้วจึงประกาศให้ทราบเพื่อถือปฏิบัติ(1)
กิจกรรมที่วิทยาลัยดำเนินการ ในเรื่องระเบียบวินัย มีดังต่อไปนี้
จัดประชุมอาจารย์เพื่อชี้แจงเกี่ยวกับแนวปฏิบัติ(4) กำหนดลำดับขั้นในการลงโทษ(3) บันทึกการ
ดำเนินการทางวินัยไว้เป็นหลักฐาน เพื่อเป็นตัวอย่าง และเป็นแนวทางในการพิจารณาต่อไป(2)
จัดทำระเบียบว่าด้วย การประพฤติตนและการปฏิบัติงาน(2) จัดประชุมกลุ่มผู้บริหาร เพื่อหารือ
เกี่ยวกับระเบียบที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน(1) จัดประชุมกลุ่มผู้บริหารเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยที่
ได้กระทำมาแล้ว (1)

วิทยาลัยได้มีการดำเนินการเกี่ยวกับ วินัยและการลงโทษ ดังนี้
หาข้อเท็จจริงเพิ่มเติมในกรณีความผิดไม่ชัดแจ้ง(4) ดำเนินการสอบสวนและรับฟังคำชี้แจง(4)
มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาคำเนิการ ในบางกรณี(4) ชี้แจงเหตุผลในการลงโทษให้
ผู้กระทำผิดทราบ(4) เปิดโอกาสให้มีการอุทธรณ์การลงโทษได้(4) ให้คำแนะนำแก่ผู้กระทำผิด
เพื่อให้ประพฤติปฏิบัติตนในทางที่ถูกต้อง(4)

4. การลา

วิทยาลัยได้มีการดำเนินการเกี่ยวกับการลา โดยกำหนดให้ลงเวลา
ปฏิบัติงาน(5)ในลักษณะต่าง ๆ ดังนี้ ใช้เครื่องตอกบัตรอัตโนมัติเข้า-เย็น(1) ลงลายมือชื่อเข้า
เย็น(2) ลงลายมือชื่อเฉพาะตอนเช้า(1) ลงลายมือชื่อเฉพาะหัวโมงที่สอน(1) การขออนอก
วิทยาลัยระหว่างวัน ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาด้วยวาจา(4)และเขียนแจ้งให้ทราบทั่วกันบนกระดาน(1)
วิทยาลัยได้จัดทำระเบียบสะสมจำนวนวันมาสายและจำนวนวันลาแต่ละประเภท(4) ทุกสัปดาห์(1)
ทุกเดือน(2) ทุกสิ้นปี(1)และ แจ้งให้อาจารย์ทราบ(3) การลาให้อาจารย์เขียนบันทึกเพื่อใช้ในการ
การรายงานการขาดการปฏิบัติงานและการลา(3) การลากิจ อาจารย์ผู้นั้นต้องจัดให้มีผู้สอนแทน
หรือจัดเวลาสอนชดเชย(3) ชี้แจงให้อาจารย์เข้าใจแนวปฏิบัติในการลา(3) จัดทำระเบียบการ
ขาดการปฏิบัติงานและการลา ซึ่งกำหนดสิทธิการลาแต่ละประเภทต่อปีไว้(1)

5. สวัสดิการ

วิทยาลัยมีการดำเนินการในการจัดสวัสดิการโดยศึกษาความจำเป็น
ในการจัดสวัสดิการ(4) ชี้แจงสร้างความเข้าใจ แนวปฏิบัติในเรื่องการจัดสวัสดิการ(4) อำนวย
ความสะดวกในการรับสวัสดิการ(4) ติดตามประเมินผลการจัดเพื่อแก้ไขปรับปรุง(4) สอบถาม

ความต้องการของอาจารย์(2) ให้อาจารย์เสนอความต้องการเอง(1) ศึกษาความเป็นในการจัดสวัสดิการ(4) วางระเบียบไว้เป็นแนวปฏิบัติเดียวกัน(2) ประกาศเผยแพร่ระเบียบให้ทราบในคู่มือโดยทั่วกัน(1) โดยวิทยาลัยได้มีการจัดสวัสดิการ จำแนกตามโครงการได้ ดังนี้

1. โครงการด้านนันทนาการ(5) ได้แก่ การจัดงานสังสรรค์รื่นเริง(5) จัดทัศนศึกษา(1) จัดแข่งขันกีฬา(1)
2. โครงการเอื้ออำนวยความสะดวกสบาย(5) ได้แก่ การจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ในการทำงานให้เหมาะสม(5) การจัดบ้านพักอาศัย(4)
3. โครงการด้านเศรษฐกิจ(3) ได้แก่ การจัดให้มีเงินยืมฉุกเฉิน ไม่มีดอกเบี้ย(2) เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ(1) เงินฌาปนกิจศพ(2) ค่าเล่าเรียนบุตร(1) ค่าครองชีพ(1) การประกันชีวิต(3)

6. การนิเทศงาน

วิทยาลัยมีการดำเนินการเกี่ยวกับการนิเทศงาน ดังนี้ จัดกิจกรรมการนิเทศงาน(5) ได้แก่ การเข้าร่วมประชุม สัมมนา(5) การดูงาน(4) ศึกษาความต้องการนิเทศงานของอาจารย์(3) โดยฝ่ายวิชาการ(1) โดยการสอบถามในที่ประชุม(2) จัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องนิเทศ(3) จัดทำคู่มือปฏิบัติงาน(2) และจัดทำเอกสารแนวทางปฏิบัติงาน(1) ซึ่งมีเนื้อหาในเรื่อง การสอนและการวัดผลการเรียน(3) กำหนดแผนการนิเทศ โดยการจัดทำโครงการเป็นรายปี(2) อบรมให้ความรู้แก่ผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศงาน(2)

วิทยาลัยได้จัดให้มี การนิเทศงานให้แก่อาจารย์ ในลักษณะดังนี้ สนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ เช่น วิชาการ วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ(5) ให้ความรู้และเทคนิคทางด้านวิชาการ(5) โดยฝ่ายวิชาการ(3) อาจารย์พิเศษจากภายนอกวิทยาลัย(2) ให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงาน(5) โดยผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น(1) ฝ่ายวิชาการ(1) ประชุมปรึกษาร่วมกัน(5) เพื่อรับทราบนโยบาย ในการปฏิบัติงาน ทุกภาคการศึกษา(2) ประกอบด้วย หัวหน้าสาขาวิชา คณบดี รองอธิการ อธิการ(2) ติดตามกำกับการดำเนินงาน(5) โดยผู้บังคับบัญชาระดับสูง(1) โดยฝ่ายวิชาการ(1) ชี้แนะให้รู้ปัญหาและวิธีแก้ไข(4) โดยผู้บังคับบัญชาระดับต้น(2) คณะกรรมการประเมินผล การเรียนการสอน(1) ร่วมแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น จากการปฏิบัติงาน(4) โดยคณะกรรมการพัฒนาการเรียนการสอน(1)

7. การประเมินผลปฏิบัติงาน

วิทยาลัยมีการดำเนินการเกี่ยวกับ การประเมินผลปฏิบัติงาน ของ อาจารย์ ดังนี้ กำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมิน(5) โดยกำหนดร่วมกัน ทั้งการประเมินเพื่อพัฒนาและพิจารณาความดีความชอบประจำปี(2) กำหนดแยกชัดเจนระหว่างการประเมินเพื่อการพัฒนากับการประเมินเพื่อพิจารณาความดีความชอบประจำปี(2) และได้กำหนดลักษณะงานที่จะประเมิน(5) ได้แก่ ความรู้ ความสามารถด้านการสอน(5) โดยประเมินจาก แฟ้มการสอน(1) การมอบหมายงาน(1) สุ่มตรวจการมาเรียน(1) เอกสารประกอบการสอน(2) ข้อสอบ(2) แบบประเมินการสอนของนักศึกษา(1) คำบอกเล่าของนักศึกษา(2) ความสามารถและความรับผิดชอบอื่น ๆ เช่น การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา การให้บริการทางวิชาการ การเป็นกรรมการต่าง ๆ(4) คุณธรรมและความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งอาจารย์โดยให้อิสระเต็มที่แก่ผู้บังคับบัญชาขั้นต้นในการประเมิน(4) ความรู้ความสามารถด้านวิชาการ(2) เช่น การเขียนตำรา บทความทางวิชาการ(2) นอกจากนั้นได้กำหนดหน่วยงาน และบุคคลที่จะรับผิดชอบในการประเมิน(5) ได้แก่ กลุ่มผู้บังคับบัญชา(4) โดยการประชุม คณะกรรมการประเมินผลชุดย่อย (1) โดยคณะกรรมการบริหารที่ประชุมอยู่เป็นปกติทุกอาทิตย์(1) คณะกรรมการบริหารของวิทยาลัย ซึ่งจัดประชุมเรื่องนี้โดยเฉพาะ(2) นักศึกษา(4) โดยประเมินอย่างเป็นทางการตามแบบประเมิน(1) และประเมินอย่างไม่เป็นทางการโดยการบอกเล่าด้วยวาจา(3) ผู้บังคับบัญชาขั้นต้น คือ หัวหน้าสาขาวิชาและผู้บังคับบัญชาขั้นสูงขึ้นไปตามลำดับ(3) คณะบดี ซึ่งอาจเป็นผู้รับผิดชอบประเมินเองหรือตั้งกรรมการประเมินแล้วนำเสนอผู้บริหาร(3) อาจารย์ที่ร่วมปฏิบัติงาน(3) โดยได้กำหนดให้เป็นผู้ประเมิน ในบางครั้ง(1) อาจารย์ประเมินตนเอง(3) คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ(1) ซึ่งวิทยาลัยเชิญมาเป็นพิเศษเพื่อพิจารณาเรื่องการประเมินผลปฏิบัติงานโดยเฉพาะ

วิทยาลัยได้จัดประชุมชี้แจงเกี่ยวกับการประเมินผลปฏิบัติงานเพื่อรับฟังความคิดเห็นและนำมาปรับปรุงแก้ไข(5) ประกาศและชี้แจงลักษณะงานที่จะประเมินให้อาจารย์ทราบและทำความเข้าใจ(5) แจกผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมินทราบ(5) เป็นการแจ้งผลการประเมิน อย่างไม่เป็นทางการด้วยวาจา(4) โดยแจ้งให้แก่ผู้ถูกประเมินทราบ(3) และแจ้งไปยังสิ่งมงคล ซึ่งอาจารย์ผู้ถูกประเมินสังกัดอยู่(1) แจงอย่างเป็นทางการ ด้วยลายลักษณ์อักษรให้ผู้ถูกประเมินทราบ(1) นำผลที่ได้จากการประเมินผลปฏิบัติงานของอาจารย์ ไปใช้ประโยชน์(5)

ในเรื่อง การพิจารณาความดี ความชอบประจำปี(5) การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ(1) การพิจารณาให้อาจารย์พ้นจากงาน(3) การพิจารณาทำโครงการพัฒนาอาจารย์(4) การพิจารณาย้ายอาจารย์(3) การพิจารณาปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาจารย์(4) วิทยาลัยได้ กำหนดช่วงเวลาการประเมินผล(4) โดยในการประเมินเพื่อการพัฒนา(4) กำหนดให้ประเมินเมื่อสิ้นภาคการศึกษา และสิ้นปีการศึกษา(2) และในการประเมินเพื่อพิจารณาความดี ความชอบประจำปี(4) กำหนดให้ประเมินเมื่อสิ้นภาคการศึกษา(1) สิ้นปีการศึกษา(3) การกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน(3) พิจารณาจากปริมาณชั่วโมงสอนต่อสัปดาห์(3) จำนวนวิชาที่สอนต่อสัปดาห์(1) ผลการเรียนการสอน(1) วิเคราะห์ผลการประเมินบันทึกไว้เป็นหลักฐานเพื่อนำไปใช้ประโยชน์(3) จัดทำแบบประเมินผลปฏิบัติงาน โดยแยกเป็น แบบประเมินผลปฏิบัติงาน เพื่อการพัฒนา และเพื่อพิจารณาความดี ความชอบประจำปี(1) ประกาศและชี้แจงแบบประเมิน ให้อาจารย์ทราบ และทำความเข้าใจ(1) อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการประเมินผลปฏิบัติงานแก่บุคคลที่รับผิดชอบในการประเมิน(1) โดยเป็นการจัดสัมมนาเฉพาะเรื่อง ให้แก่ผู้บริหาร(1) กำหนดวิธีการประเมินผล เป็นแบบมาตรฐานประเมินค่า(1)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามอาจารย์ ประกอบด้วยข้อมูล 3 ตอน คือ

ตอนที่ 4.1 สถานภาพของอาจารย์

ตอนที่ 4.2 ปัญหาการดำเนินงานบำรุงรักษาอาจารย์

ตอนที่ 4.3 ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานบำรุงรักษาอาจารย์

ตอนที่ 4.1 สถานภาพของอาจารย์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏตามตารางที่ 5

ตารางที่ 5 จำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพของอาจารย์ จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุดและสาขาวิชา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งอาจารย์ และตำแหน่งทางวิชาการ

สถานภาพ	จำนวน (n = 246)	ร้อยละ
1. วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	5	2.03
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	158	64.23
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	80	32.52
ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	3	1.22
2. สาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา		
สังคมศาสตร์	131	53.25
มนุษยศาสตร์ ศาสตร์นา และเทววิทยา	41	16.67
นิติศาสตร์	23	9.35
วิศวกรรมศาสตร์	17	6.91
ศึกษาศาสตร์ และการฝึกหัดครู	17	6.91
เกษตรศาสตร์	9	3.66
วิทยาศาสตร์ธรรมชาติ	8	3.25

ตารางที่ 5 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน (n = 246)	ร้อยละ
3. ประสบการณ์การปฏิบัติงาน		
ยังไม่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน	86	34.96
ประกอบอาชีพส่วนตัว	44	17.89
อาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ	10	4.06
รับราชการในตำแหน่งอื่น ๆ	23	9.35
อาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งอื่น	25	10.16
ทำงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจ/องค์กรเอกชน	48	19.51
อื่น ๆ	10	4.06
4. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งอาจารย์		
น้อยกว่า 1 ปี	90	36.58
1 - 3 ปี	103	41.87
4 - 6 ปี	38	15.45
7 - 9 ปี	15	6.10
5. ตำแหน่งทางวิชาการ		
อาจารย์	246	100.00

จากตารางที่ 5 สถานภาพของอาจารย์ จำแนกตามด้านต่าง ๆ ดังนี้

ในด้านวุฒิการศึกษาสูงสุด พบว่า อาจารย์มีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า เป็นส่วนมาก คิดเป็นร้อยละ 64.23 รองลงมา คือ ระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า

คิดเป็นร้อยละ 32.52 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 2.03 และระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 1.22 ตามลำดับ

ในด้านสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา พบว่า อาจารย์สำเร็จการศึกษา สาขาวิชา สังคมศาสตร์ เป็นส่วนมาก คิดเป็นร้อยละ 53.25 รองลงมา คือ สาขาวิชามนุษยศาสตร์ ศาสนา และเทววิทยา คิดเป็นร้อยละ 16.67 สาขาวิชานิติศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 9.35 สาขาวิชา วิศวกรรมศาสตร์ และ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์และการฝึกหัดครู จำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 6.91 สาขาวิชาเกษตรศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 3.66 และ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ธรรมชาติ คิดเป็นร้อยละ 3.25 ตามลำดับ

ในด้านประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า อาจารย์ยังไม่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน เป็นส่วนมาก คิดเป็นร้อยละ 34.96 รองลงมา คือ ทำงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจ/องค์กร เอกชน คิดเป็นร้อยละ 19.51 ประกอบอาชีพส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ 17.89 อาจารย์ประจำ ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งอื่น คิดเป็นร้อยละ 10.16 รับราชการในตำแหน่งอื่น ๆ คิดเป็น ร้อยละ 9.35 อาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และ อื่น ๆ จำนวนเท่ากัน คิดเป็น ร้อยละ 4.06 ตามลำดับ ประสบการณ์การปฏิบัติงานลักษณะอื่น ๆ คือ เป็นอาจารย์ประจำ โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน(4) อาจารย์ประจำโรงเรียนพณิชยการเอกชน(4)และเป็นอาจารย์ ประจำโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำจังหวัด(2)

ในด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งอาจารย์ พบว่า อาจารย์มีระยะเวลา ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งอาจารย์ อยู่ระหว่าง 1 - 3 ปี เป็นส่วนมาก คิดเป็นร้อยละ 41.87 รองลงมา คือ น้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.58 4 - 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.45 และ 7 - 9 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.10 ตามลำดับ

ในด้านตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า อาจารย์มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ ทั้งหมดคิดเป็นร้อยละ 100.00

ตอนที่ 4.2 ปัญหาการดำเนินงานบำรุงรักษาอาจารย์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏตาม ตารางที่ 6 ถึง ตารางที่ 26

ปัญหาการดำเนินงานบำรุงรักษาอาจารย์ เสนอตามข้อข่ายเรื่องที่ศึกษา ดังนี้

1. การจูงใจบุคลากร ศึกษาปัญหาการดำเนินการจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของอาจารย์ ในเรื่องดังต่อไปนี้

ตารางที่ 6 จำนวนและค่าร้อยละของปัญหาการดำเนินการ ในเรื่องการให้รางวัลตอบแทนคุณ ความดี

การให้รางวัลตอบแทนคุณความดีแก่อาจารย์	จำนวน (n = 246)	ร้อยละ
ไม่มีปัญหา	98	39.84
มีปัญหา	148	60.16
ลักษณะของปัญหา (n = 148)		
จัดให้มีโอกาสให้รางวัลตอบแทนน้อยเกินไป	111	75.00
ไม่มีการสดุดีด้วยวาจา	26	17.57
ไม่มีการประกาศให้รู้ทั่วกัน	59	39.86
อื่น ๆ	8	5.40

จากตารางที่ 6 พบว่า การดำเนินการในเรื่อง การให้รางวัลตอบแทนคุณความดี ส่วนมากมีปัญหา คิดเป็นร้อยละ 60.16 ปัญหาส่วนมาก คือ จัดให้มีโอกาสให้รางวัลตอบแทน น้อยเกินไป คิดเป็นร้อยละ 75.00 ปัญหารองลงมา คือ ไม่มีการประกาศให้รู้ทั่วกัน คิดเป็น ร้อยละ 39.86

ปัญหาอื่น ๆ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามได้ระบุไว้ คือ

1. ไม่จัดให้มีรางวัลตอบแทน(3)
2. ให้รางวัลอย่างไม่เป็นธรรม เลือกให้เฉพาะคนใกล้ชิด(3)
3. หลักเกณฑ์ยังไม่ชัดเจน(2)

ตารางที่ 7 จำนวนและค่าร้อยละของปัญหาการดำเนินการ ในเรื่องการจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

การจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้แก่อาจารย์	จำนวน (n =246)	ร้อยละ
ไม่มีปัญหา	99	40.24
มีปัญหา	147	59.76
ลักษณะของปัญหา (n = 147)		
ห้องทำงานไม่เหมาะสม	77	52.38
อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน ไม่เพียงพอ	125	85.03
อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน ขาดคุณภาพ	65	44.22
อื่น ๆ	5	3.40

จากตารางที่ 7 พบว่า การดำเนินการในเรื่องการจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานส่วนมากมีปัญหา คิดเป็นร้อยละ 59.76 ปัญหาส่วนมาก คือ อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน ไม่เพียงพอ คิดเป็นร้อยละ 85.03 ปัญหารองลงมา คือ ห้องทำงาน ไม่เหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 52.38

ปัญหาอื่น ๆ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามได้ระบุไว้ คือ

1. น้ำใช้ในอาคารไม่เพียงพอ (2)
2. มีหนังสือในห้องสมุดน้อย (1)
3. ไม่มีเครื่องปรับอากาศ (1)
4. ห้องทำงานไม่สะอาด (1)

ตารางที่ 8 จำนวนและค่าร้อยละของปัญหาการดำเนินการ ในเรื่อง การเปิดโอกาสให้อาจารย์ได้ปฏิบัติงานที่สนองอุดมการณ์ของตนเอง

การเปิดโอกาสให้อาจารย์ได้ปฏิบัติงานที่สนองอุดมการณ์ของตนเอง	จำนวน	ร้อยละ
	(n = 246)	
ไม่มีปัญหา	123	50.00
มีปัญหา	123	50.00
ลักษณะของปัญหา (n = 123)		
มอบหมายภาระงานให้มากเกินไปจนไม่มีเวลา		
ปฏิบัติงานที่สนองอุดมการณ์ของตนเอง	71	57.72
เปิดโอกาสให้แสดงความรู้ความสามารถ		
ภายนอกวิทยาลัยน้อยเกินไป	80	65.04
อื่น ๆ	5	4.06

จากตารางที่ 8 พบว่า การดำเนินการในเรื่อง การเปิดโอกาสให้อาจารย์ได้ปฏิบัติงานที่สนองอุดมการณ์ของตนเอง มีปัญหาและไม่มีปัญหา จำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ปัญหาส่วนมาก คือ เปิดโอกาสให้แสดงความรู้ความสามารถ ภายนอกวิทยาลัยน้อยเกินไป คิดเป็นร้อยละ 65.04 ปัญหารองลงมา คือ มอบหมายภาระงานให้มากเกินไป จนไม่มีเวลาปฏิบัติงานที่สนองอุดมการณ์ของตนเอง คิดเป็นร้อยละ 57.72

ปัญหาอื่น ๆ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามได้ระบุไว้ คือ

1. ขาดการกระจายอำนาจ (3)
2. ไม่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น (2)

ตารางที่ 9 จำนวนและค่าร้อยละของปัญหาการดำเนินการ ในเรื่องการจัดงานหรือกิจกรรม ส่งเสริมมิตรภาพระหว่างอาจารย์

การจัดงานหรือกิจกรรมส่งเสริมมิตรภาพระหว่างอาจารย์	จำนวน	ร้อยละ
	(n = 246)	
ไม่มีปัญหา	150	60.97
มีปัญหา	96	39.02
ลักษณะของปัญหา (n = 96)		
จัดให้ทีมงานเลี้ยงสังสรรค์ในโอกาสต่าง ๆ		
น้อยเกินไป	74	77.08
ไม่ได้จัดให้มีการแข่งขันกีฬาภายใน	31	32.29
อื่น ๆ	14	14.58

จากตารางที่ 9 พบว่า การดำเนินการในเรื่อง การจัดงาน หรือกิจกรรมส่งเสริมมิตรภาพระหว่างอาจารย์ ส่วนมากไม่มีปัญหา คิดเป็นร้อยละ 60.97 ส่วนน้อยมีปัญหา คิดเป็นร้อยละ 39.02 ปัญหาส่วนมาก คือ จัดให้ทีมงานเลี้ยงสังสรรค์ ในโอกาสต่าง ๆ น้อยเกินไป คิดเป็นร้อยละ 77.08 ปัญหารองลงมา คือ ไม่ได้จัดให้มีการแข่งขันกีฬาภายในคิดเป็นร้อยละ 32.29

ปัญหาอื่น ๆ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามได้ระบุไว้ คือ

1. จัดกิจกรรมร่วมกันทางด้านวิชาการน้อยเกินไป (10)
2. ไม่ได้ได้รับความร่วมมือ (2)



3. จัดงานไม่ถุกกาลเทศะ (1)
4. จัดโดยหักค่าใช้จ่ายจากเงินเดือนของอาจารย์ ซึ่งไม่ถูกต้อง (1)

ตารางที่ 10 จำนวนและค่าร้อยละของปัญหาการดำเนินการในเรื่อง การมอบหมายงานให้
เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของอาจารย์	จำนวน	ร้อยละ
	(n = 246)	
ไม่มีปัญหา	150	60.97
มีปัญหา	96	39.02
ลักษณะของปัญหา (n = 96)		
มอบหมายงานในสาขาวิชาที่ไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถ	37	38.54
มอบหมายงานมากเกินไปจนไม่อาจปฏิบัติได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	39	40.62
มอบหมายงานที่มีใช้หน้าที่ความรับผิดชอบของ ตำแหน่งอาจารย์ให้ปฏิบัติมากเกินไป	60	62.50

จากตารางที่ 10 พบว่า การดำเนินการในเรื่อง การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับ
ความรู้ความสามารถ ส่วนมากไม่มีปัญหา คิดเป็นร้อยละ 60.97 ส่วนน้อยมีปัญหา คิดเป็น
ร้อยละ 39.02 ปัญหาส่วนมาก คือ มอบหมายงานที่มีใช้หน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งอาจารย์
ให้ปฏิบัติมากเกินไป คิดเป็นร้อยละ 62.50 ปัญหารองลงมา คือ มอบหมายงานมากเกินไปจน
ไม่อาจปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ 40.62

ตารางที่ 11 จำนวนและค่าร้อยละของปัญหาการดำเนินการ ในเรื่องการให้โอกาสแก่อาจารย์
ในการใช้แนวทางการปฏิบัติงานของตนเอง

การให้โอกาสแก่อาจารย์ในการใช้แนวทางการปฏิบัติงานของตนเอง	จำนวน	ร้อยละ
	(n = 246)	
ไม่มีปัญหา	144	58.54
มีปัญหา	102	41.46
ลักษณะของปัญหา (n = 102)		
มีอิสระน้อยในการจัดการเรียนการสอน	63	61.76
มีอิสระน้อยในการศึกษา ค้นคว้า วิจัย	61	59.80
มีอิสระน้อยในการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม	64	62.74
อื่น ๆ	1	0.98

จากตารางที่ 11 พบว่า การดำเนินการในเรื่องการให้โอกาสแก่อาจารย์ในการใช้
แนวทางการปฏิบัติงานของตนเอง ส่วนมากไม่มีปัญหา คิดเป็นร้อยละ 58.54 ส่วนน้อยมีปัญหา
คิดเป็นร้อยละ 41.46 ปัญหาส่วนมาก คือ มีอิสระน้อย ในการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม
คิดเป็นร้อยละ 62.74 ปัญหารองลงมา คือ มีอิสระน้อยในการจัดการเรียนการสอน คิดเป็น
ร้อยละ 61.76

ปัญหาอื่น ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามได้ ระบุไว้ คือ ไม่ได้ดำเนินการในลักษณะที่จะ
ส่งเสริมความรู้ความสามารถส่วนบุคคล

ตารางที่ 12 จำนวนและค่าร้อยละของปัญหาการดำเนินการ ในเรื่องการเปิดโอกาสให้อาจารย์
มีส่วนร่วมในงานที่หน่วยงานจัดให้มัน

การเปิดโอกาสให้อาจารย์มีส่วนร่วมในงานที่หน่วยงานจัดให้มัน	จำนวน (n = 246)	ร้อยละ
ไม่มีปัญหา	173	70.32
มีปัญหา	73	29.67
ลักษณะของปัญหา (n = 73)		
ไม่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานใน เรื่องต่าง ๆ	18	24.66
มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานแต่ ไม่คอยให้โอกาสอาจารย์ร่วมเป็นคณะกรรมการ	54	73.97
อื่น ๆ	3	4.11

จากตารางที่ 12 พบว่า การดำเนินการในเรื่องการเปิดโอกาสให้อาจารย์มีส่วนร่วม
ในงานที่หน่วยงานจัดให้มัน ส่วนมากไม่มีปัญหา คิดเป็นร้อยละ 70.32 ส่วนน้อยมีปัญหา คิดเป็น
ร้อยละ 29.67 ปัญหาส่วนมาก คือ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน แต่ไม่คอยให้โอกาส
อาจารย์ร่วมเป็นคณะกรรมการ คิดเป็นร้อยละ 73.97 ปัญหารองลงมา คือ ไม่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานในเรื่องต่าง ๆ คิดเป็นร้อยละ 24.66

ปัญหาอื่น ๆ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามได้ ระบุไว้ คือ

1. ไม่เป็นระบบงาน (2)
2. แต่งตั้งโดยไม่แจ้งให้ทราบล่วงหน้าก่อน (1)

ตารางที่ 13 จำนวนและค่าร้อยละของปัญหาการดำเนินการ ในเรื่องการแสดงความเอาใจใส่ และการกล่าวชมเชยยกย่องอาจารย์

การแสดงความเอาใจใส่ และการกล่าวชมเชยยกย่องอาจารย์	จำนวน (n = 246)	ร้อยละ
ไม่มีปัญหา	121	49.19
มีปัญหา	125	50.81
ลักษณะของปัญหา (n = 125)		
มีการกล่าวชมเชยยกย่องอาจารย์ด้วยเหตุผลที่ไม่สมควร	27	21.60
มีการแสดงความเอาใจใส่ดูแลอาจารย์เฉพาะบางกลุ่มหรือบางคน	107	85.60
อื่น ๆ	9	7.2

จากตารางที่ 13 พบว่า การดำเนินการในเรื่อง การแสดงความเอาใจใส่และกล่าวชมเชยยกย่องอาจารย์ ส่วนมากมีปัญหา คิดเป็นร้อยละ 50.81 ปัญหาส่วนมาก คือมีการแสดงความเอาใจใส่ดูแลอาจารย์เฉพาะบางกลุ่ม หรือบางคน คิดเป็นร้อยละ 85.60 ปัญหารองลงมา คือ มีการกล่าวชมเชยยกย่องอาจารย์ด้วยเหตุผลที่ไม่สมควร คิดเป็นร้อยละ 21.60

ปัญหาอื่น ๆ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามได้ ระบุไว้ คือ

1. มีน้อยครั้งเกินไป (3)
2. ขาดการกล่าวยกย่องชมเชย (3)
3. ชมเชยอย่างไม่จริงจัง (1)
4. รับฟังข้อมูลจากอาจารย์บางคนเท่านั้น (1)
5. ไม่ค่อยเอาใจใส่ดูแลเท่าใดนัก (1)

ตารางที่ 14 จำนวนและค่าร้อยละของปัญหา ในเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัญหาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
(n = 246)		
ไม่มี	153	62.19
มี	93	37.80

จากตารางที่ 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนมาก ไม่มีปัญหาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 62.19 ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนน้อย มีปัญหาดังกล่าว คิดเป็นร้อยละ 37.80

ปัญหาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามได้ระบุไว้ คือ

1. ขาดความเป็นอิสระในการทำงาน (13)
2. ไม่มีการจัดความปลอดภัยและสวัสดิการ (10)
3. ไม่ให้อิสระในการค้นคว้าเพื่อเตรียมการสอน (9)
4. ไม่มีการบำรุงขวัญและกำลังใจที่ดี (8)
5. ไม่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน (5)
6. ขาดระบบการทำงานที่ดี (5)
7. ไม่มีการกระจายอำนาจ (5)
8. ไม่มีค่าล่วงเวลา (5)
9. ไม่ให้ความสำคัญสนับสนุนทั้งเงินทุนและอุปกรณ์ (3)
10. ควบคุมเวลาปฏิบัติงานให้อยู่ที่วิทยาลัยมากเกินไป (3)

11. ไม่มีส่วนร่วมในการจัดตารางสอน (3)
12. โอกาสร่วมงานทางวิชาการกับสถาบันอื่น ๆ มีน้อย (3)
13. ไม่เอาใจใส่ดูแลเท่าที่ควร (2)
14. ให้ความสำคัญแก่นักศึกษามากเกินไป ทำให้ไม่มีอิสระในการสอน (2)
15. ขาดความมั่นคงในอาชีพ (2)
16. ไม่มีโบนัส (2)
17. ไม่มีการพัฒนาความรู้ เช่น ส่งไปดูงาน (2)
18. การประชาสัมพันธ์ด้านวิชาการมีน้อยมาก (2)
19. ไม่มีการส่งไปอบรมด้านความรู้ความสามารถเฉพาะสาขา (2)
20. ไม่มีเจ้าหน้าที่พิมพ์และโทรเนียบข้อสอบ (1)
21. คุมสอบภาคคำ ไม่มีพาหนะรับ-ส่ง (1)
22. ไม่มีค่าตอบแทนในการตรวจข้อสอบ (1)
23. ตำราหนังสือในห้องสมุดไม่เพียงพอ (1)
24. ความก้าวหน้าในฐานะการงานมีน้อย (1)
25. สร้างความแตกต่างในหมู่อาจารย์ (1)
26. ขาดแผนพัฒนาอาจารย์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (1)

2. การบ่งชี้ความชอบต่าง ๆ ศึกษาปัญหาการดำเนินการบ่งชี้ความชอบต่าง ๆ ให้แก่อาจารย์ ในเรื่องดังต่อไปนี้

2.1 ค่าจ้างและเงินเดือน

ตารางที่ 15 จำนวนและค่าร้อยละของปัญหาการดำเนินการ ในเรื่องเกี่ยวกับเงินเดือน

การดำเนินการของวิทยาลัยเกี่ยวกับเงินเดือนให้แก่อาจารย์	จำนวน	ร้อยละ
	(n = 246)	
ไม่มีปัญหา	89	36.18
มีปัญหา	157	63.82
ลักษณะของปัญหา (n = 157)		
กำหนดไว้ต่ำกว่าเงินเดือนของอาจารย์ที่สังกัดวิทยาลัยอื่น	44	28.02
กำหนดไว้ต่ำกว่าเงินเดือนของผู้ประกอบอาชีพอื่นที่ใช้		
ความรู้ความสามารถในระดับเดียวกัน	64	40.76
กำหนดไว้ไม่เพียงพอในการใช้จ่ายเพื่อดำรงชีพในสังคม	51	32.48
กำหนดไว้ไม่เหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	68	43.31
กำหนดไว้ไม่เหมาะสมกับขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบและความยากง่ายของงานที่ให้ปฏิบัติ	78	49.68
ไม่กำหนดให้มีวิธีการในการร้องทุกข์เกี่ยวกับปัญหาเงินเดือน	78	49.68
ไม่มีการแจ้งนโยบายเกี่ยวกับเงินเดือนให้อาจารย์ทราบ	61	38.85
มีการแจ้งนโยบายเกี่ยวกับเงินเดือนให้อาจารย์ทราบแต่ไม่ชัดเจน	60	38.22
อื่น ๆ	14	8.92

จากตารางที่ 15 พบว่า การดำเนินการในเรื่องเกี่ยวกับเงินเดือน ส่วนมากมีปัญหา คิดเป็นร้อยละ 63.82 ปัญหาส่วนมาก คือ กำหนดไว้ไม่เหมาะสมกับขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ และความยากง่ายของงานที่ให้ปฏิบัติ และ ไม่กำหนดให้มีวิธีการ ในการร้องทุกข์เกี่ยวกับปัญหา

เงินเดือน จำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 49.68 ปัญหารองลงมาคือ กำหนดไว้ไม่เหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 43.31

ปัญหาอื่น ๆ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามได้ระบุไว้ คือ

1. ไม่ปรับเงินเดือนตามรัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ (6)
2. ไม่ดำเนินตามนโยบายที่แจ้งไว้ในที่ประชุม เช่น การปรับอัตราเงินเดือน (4)
3. จ่ายเงินเดือนล่าช้ากว่ากำหนดสิ้นเดือน (3)
4. สร้างความเหลื่อมล้ำในอัตราเงินเดือนระหว่างสาขาวิชา มากเกินไป (1)

ตารางที่ 16 จำนวนและค่าร้อยละของปัญหาการดำเนินการในเรื่องเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือน

การดำเนินการของวิทยาลัยเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนประจำปี ให้แก่อาจารย์	จำนวน (n = 246)	ร้อยละ
ไม่มีปัญหา	97	39.43
มีปัญหา	149	60.57
ลักษณะของปัญหา (n = 149)		
การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีไม่เป็นธรรม	87	58.39
จำนวนผู้มีโอกาสได้รับการเลื่อนเงินเดือนประจำปีเป็นกรณีพิเศษมีน้อย		
พิเศษมีน้อย	92	61.74
อื่น ๆ	20	13.42

จากตารางที่ 16 พบว่า การดำเนินการในเรื่องเกี่ยวกับการโอนเงินเดือนประจำปี ส่วนมากมีปัญหา คิดเป็นร้อยละ 60.57 ปัญหาส่วนมาก คือ จำนวนผู้มีโอกาสได้รับการโอนเงินเดือนประจำปีเป็นกรณีพิเศษมีน้อย คิดเป็นร้อยละ 61.74 ปัญหารองลงมา คือ การพิจารณาโอนเงินเดือนประจำปีไม่เป็นธรรม คิดเป็นร้อยละ 58.39

ปัญหาอื่น ๆ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามได้ระบุไว้ คือ

1. จำนวนเงินของชั้นเงินเดือนที่เลื่อนน้อยเกินไป (10)
2. ไม่ทราบเกณฑ์ในการพิจารณาชั้นเงินเดือน (5)
3. ไม่มีบัญชีอัตราเงินเดือนที่แสดงการเลื่อนชั้นเงินเดือนอย่างชัดเจน (2)
4. ไม่มีการโอนเงินเดือนประจำปี (2)
5. ไม่กำหนดอัตราการขึ้นเงินเดือนที่ชัดเจนว่า 1 ชั้น, 2 ชั้น ได้เท่าใด (1)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2.2 การเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ

ตารางที่ 17 จำนวนและค่าร้อยละของปัญหาการดำเนินการ ในเรื่องเกี่ยวกับการสนับสนุนให้
อาจารย์ได้เลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ

การดำเนินการของวิทยาลัยเกี่ยวกับการสนับสนุนให้อาจารย์ ได้เลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวน (n = 246)	ร้อยละ
ไม่มีปัญหา	120	48.78
มีปัญหา	126	51.22
ลักษณะของปัญหา (n = 126)		
กำหนดวิธีการในการสนับสนุนให้อาจารย์มีความ ก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการน้อยเกินไป	68	53.97
อาจารย์ไม่ทราบหลักเกณฑ์และวิธีการขอตำแหน่งทาง วิชาการอย่างชัดเจน	81	64.28
การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการไม่เป็นธรรม	12	9.52

จากตารางที่ 17 พบว่า การดำเนินการในเรื่องเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ
ส่วนมากมีปัญหา คิดเป็นร้อยละ 51.22 ปัญหาส่วนมาก คือ อาจารย์ไม่ทราบหลักเกณฑ์และวิธีการ
ขอตำแหน่งทางวิชาการอย่างชัดเจน คิดเป็นร้อยละ 64.28 ปัญหารองลงมา คือ กำหนดวิธีการใน
การสนับสนุนให้อาจารย์มีความก้าวหน้า ในตำแหน่งทางวิชาการน้อยเกินไป คิดเป็นร้อยละ 53.97

2.3 การโอนย้าย

ตารางที่ 18 จำนวนและค่าร้อยละของปัญหาการดำเนินการ ในเรื่องเกี่ยวกับการโอนย้าย

การดำเนินการของวิทยาลัยเกี่ยวกับการโอนย้ายอาจารย์	จำนวน (n = 246)	ร้อยละ
ไม่มีปัญหา	215	87.40
มีปัญหา	31	12.60
ลักษณะของปัญหา (n = 31)		
การโอนย้ายอาจารย์ไม่เป็นธรรม	11	35.48
การโอนย้ายอาจารย์ไม่เหมาะสม	23	74.19

จากตารางที่ 18 พบว่า การดำเนินการในเรื่องเกี่ยวกับการโอนย้ายอาจารย์ ส่วนมากไม่มีปัญหา คิดเป็นร้อยละ 87.40 ส่วนน้อยมีปัญหา คิดเป็นร้อยละ 12.60 ปัญหา ส่วนมาก คือ การโอนย้ายอาจารย์ไม่เหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 74.19 ปัญหารองลงมา คือ การย้ายอาจารย์ไม่เป็นธรรม คิดเป็นร้อยละ 35.48

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2.4 การอนุญาตให้ลาศึกษาต่อ

ตารางที่ 19 จำนวนและค่าร้อยละของปัญหาการดำเนินการ ในเรื่องเกี่ยวกับการอนุญาตให้ลาศึกษาต่อ

การดำเนินการของวิทยาลัยเกี่ยวกับการอนุญาตให้อาจารย์ลาศึกษาต่อ	จำนวน (n = 246)	ร้อยละ
ไม่มีปัญหา	144	58.54
มีปัญหา	102	41.46
ลักษณะของปัญหา (n = 102)		
จำนวนอาจารย์ที่มีโอกาสลาศึกษาต่อมีน้อยเกินไป	15	14.70
ขาดการกำหนดจำนวนร้อยละของอาจารย์ที่มีโอกาสลาศึกษาต่อ	26	25.49
กำหนดระยะเวลาให้ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยก่อนที่จะลาศึกษาไว้นานเกินไป	14	13.72
กำหนดเงื่อนไขการชดใช้ทุนการศึกษาไว้ไม่เหมาะสม	80	78.43
เป็นอุปสรรคต่อการตัดสินใจรับทุน	40	39.21
กำหนดวิธีการสนับสนุนให้อาจารย์ลาศึกษาไว้น้อยเกินไป	4	3.92
อื่น ๆ	4	3.92

จากตารางที่ 19 พบว่า การดำเนินการในเรื่องเกี่ยวกับการอนุญาตให้ลาศึกษาต่อ ส่วนมากไม่มีปัญหา คิดเป็นร้อยละ 58.54 ส่วนน้อยมีปัญหา คิดเป็นร้อยละ 41.46 ปัญหาส่วนมาก คือ กำหนดเงื่อนไขการชดใช้ทุนการศึกษาไว้ไม่เหมาะสม เป็นอุปสรรคต่อการตัดสินใจรับทุน คิดเป็นร้อยละ 78.43 ปัญหารองลงมา คือ กำหนดวิธีการสนับสนุนให้อาจารย์ลาศึกษาต่อ

ไว้น้อยเกินไป คิดเป็นร้อยละ 39.21

ปัญหาอื่น ๆ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามได้ระบุไว้ คือ

1. กำหนดสาขาวิชาที่ให้ลาศึกษาไว้แคบเกินไป (2)
2. ไม่มีนโยบายที่ชัดเจน (1)
3. มีข้อผูกมัด (1)

2.5 การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

ตารางที่ 20 จำนวนและค่าร้อยละของปัญหาการดำเนินการในเรื่องเกี่ยวกับการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

การดำเนินการของวิทยาลัยเกี่ยวกับการขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่อาจารย์	จำนวน (n = 246)	ร้อยละ
ไม่มีปัญหา	151	61.38
มีปัญหา	95	38.62
ลักษณะของปัญหา (n = 95)		
อาจารย์ไม่ทราบหลักเกณฑ์การขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์	72	75.79
อาจารย์ไม่ได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ตามสิทธิที่ควรได้รับ	33	34.74
อาจารย์ไม่มีความสะดวกในการรับพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์	17	17.89

จากตารางที่ 20 พบว่า การดำเนินการในเรื่องเกี่ยวกับการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ส่วนมากไม่มีปัญหา คิดเป็นร้อยละ 61.38 ส่วนน้อยมีปัญหาคิดเป็นร้อยละ 38.62 ปัญหาส่วนมาก คือ อาจารย์ไม่ทราบหลักเกณฑ์การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ คิดเป็นร้อยละ 75.79 ปัญหารองลงมา คือ อาจารย์ไม่ได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ตามสิทธิที่ควรได้รับ คิดเป็นร้อยละ 34.74

ตารางที่ 21 จำนวนและค่าร้อยละของปัญหาการดำเนินการ ในเรื่องเกี่ยวกับการให้อาจารย์ได้รับเงินจำนวนหนึ่ง ในกรณีที่ได้ปฏิบัติงานในวิทยาลัยมาเป็นระยะเวลาาน และ/หรือ จนเกษียณอายุตามเกณฑ์ที่วิทยาลัยกำหนดไว้

การดำเนินการของวิทยาลัยเกี่ยวกับการให้อาจารย์ได้รับเงินจำนวนหนึ่ง ในกรณีที่ได้ปฏิบัติงานในวิทยาลัยเป็นระยะเวลาาน และ/หรือ จนเกษียณอายุ ตามเกณฑ์ที่วิทยาลัยกำหนดไว้	จำนวน	ร้อยละ
	(n = 246)	
ไม่มีปัญหา	129	52.44
มีปัญหา	117	47.56
ลักษณะของปัญหา (n = 117)		
วิทยาลัยกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเพื่อสิทธิในการได้รับเงินดังกล่าวไว้นานเกินไป	37	31.62
วิทยาลัยกำหนดจำนวนเงินที่จ่ายในกรณีดังกล่าวไว้น้อยเกินไป	40	34.19
อื่น ๆ	51	43.59

จากตารางที่ 21 พบว่า การดำเนินการในเรื่องเกี่ยวกับการให้อาจารย์ได้รับเงินจำนวนหนึ่ง ในกรณีที่ได้ปฏิบัติงานในวิทยาลัยมาเป็นระยะเวลาาน และ/หรือ จนเกษียณอายุตามเกณฑ์ที่วิทยาลัยกำหนดไว้ ส่วนมากไม่มีปัญหา คิดเป็นร้อยละ 52.44 ส่วนน้อยมีปัญหา คิดเป็น

ร้อยละ 47.56 ปัญหาส่วนมาก คือ ปัญหาอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 43.59 ปัญหารองลงมา คือ วิทยาลัยกำหนดจำนวนเงินที่จ่ายในการฝึกดังกล่าวไว้น้อยเกินไป คิดเป็นร้อยละ 34.19

ปัญหาอื่น ๆ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามได้ระบุไว้ คือ

1. ไม่มีการกำหนดเรื่องนี้ไว้ (40)

2. นโยบายไม่ชัดเจน (11)

3. วินัยและการลงโทษ

ตารางที่ 22 จำนวนและค่าร้อยละของปัญหาการดำเนินการ ในเรื่องวินัยและการลงโทษ

การดำเนินการของวิทยาลัยเกี่ยวกับวินัยสำหรับอาจารย์	จำนวน (n = 246)	ร้อยละ
ไม่มีปัญหา	117	47.56
มีปัญหา	129	52.44
ลักษณะของปัญหา (n = 129)		
มีการดำเนินการเพื่อส่งเสริมให้อาจารย์รักษาระเบียบวินัยน้อยเกินไป	69	53.49
ระเบียบต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นเพื่อการปฏิบัติงานขาดความเหมาะสม	61	47.29
ระเบียบต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นเพื่อการปฏิบัติงานไม่เป็นที่รับทราบ	71	55.04
การดำเนินการทางวินัยขาดความยุติธรรม	26	20.15
การลงโทษขาดความเป็นธรรม	29	22.48
อื่น ๆ	1	0.77

จากตารางที่ 22 พบว่า การดำเนินการในเรื่องวินัยและการลงโทษ ส่วนมากมีปัญหา คิดเป็นร้อยละ 52.44 ปัญหาส่วนมากคือ ระเบียบต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นเพื่อการปฏิบัติงานไม่เป็น ที่รับทราบ คิดเป็นร้อยละ 55.04 ปัญหารองลงมา คือ มีการดำเนินการเพื่อส่งเสริมให้อาจารย์ รักษาระเบียบวินัยน้อยเกินไป คิดเป็นร้อยละ 53.49

ปัญหาอื่นซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามได้ระบุไว้ คือ ขาดการดำเนินการทางวินัยกับ อาจารย์ที่ไม่ปฏิบัติตามระเบียบ

4. การลา

ตารางที่ 23 จำนวนและค่าร้อยละของปัญหาการดำเนินการ ในเรื่องการลา

การดำเนินการของวิทยาลัยเกี่ยวกับการลาสำหรับอาจารย์	จำนวน (n = 246)	ร้อยละ
ไม่มีปัญหา	148	60.16
มีปัญหา	98	39.84
ลักษณะของปัญหา (n = 98)		
ระเบียบการขาดการปฏิบัติงานและการลา ไม่เป็นที่รับทราบ	47	47.96
ระเบียบการขาดการปฏิบัติงานและการลาไม่เป็น ที่เข้าใจอย่างชัดเจน	66	67.35
ขาดการแจ้งจำนวนวันมาสายสะสมให้อาจารย์ทราบ	41	41.84
ขาดการแจ้งจำนวนวันลาสะสมให้อาจารย์ทราบ	40	40.82
อื่น ๆ	1	1.02



จากตารางที่ 23 พบว่า การดำเนินการในเรื่องการลา ส่วนมากไม่มีปัญหา คิดเป็นร้อยละ 60.16 ส่วนน้อยมีปัญหา คิดเป็นร้อยละ 39.84 ปัญหาส่วนมาก คือ ระเบียบการขาดการปฏิบัติงานและการลาไม่เป็นที่เข้าใจอย่างชัดเจน คิดเป็นร้อยละ 67.35 ปัญหารองลงมา คือ ระเบียบการขาดการปฏิบัติงาน และการลาไม่เป็นที่รับทราบ คิดเป็นร้อยละ 47.96

ปัญหาอื่น ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ระบุไว้ คือ เครื่องครัดเรื่องการลงเวลาทำงานเข้า-เย็น มากเกินไป

5. สวัสดิการ

ตารางที่ 24 จำนวนและค่าร้อยละของปัญหาการดำเนินการ ในเรื่องสวัสดิการ

การดำเนินการของวิทยาลัยเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการให้แก่อาจารย์	จำนวน (n = 246)	ร้อยละ
ไม่มีปัญหา	90	36.58
มีปัญหา	156	63.41
ลักษณะของปัญหา (n = 156)		
จัดได้น้อยรูปแบบเกินไป	110	70.51
ให้บริการไม่ทั่วถึง	77	49.36
ไม่อำนวยความสะดวกในการรับบริการ	65	41.67
ไม่ตอบสนองความต้องการ	86	55.13
ขาดการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น	87	55.77
ระเบียบเกี่ยวกับการให้ได้รับสวัสดิการที่กำหนดไว้		
ไม่ครอบคลุมอาจารย์ทุกคน	77	49.36
อื่น ๆ	6	3.85

จากตารางที่ 24 พบว่า การดำเนินการในเรื่องสวัสดิการ ส่วนมากมีปัญหา คิดเป็นร้อยละ 63.41 ปัญหาส่วนมาก คือ จัดได้น้อยรูปแบบเกินไป คิดเป็นร้อยละ 70.51 ปัญหารองลงมา คือ ขาดการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น คิดเป็นร้อยละ 55.77

ปัญหาอื่น ๆ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ระบุไว้คือ

1. ไม่ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน (4)
2. ไม่มีสวัสดิการ (2)

6. การนิเทศงาน

ตารางที่ 25 จำนวนและค่าร้อยละของปัญหาการดำเนินการ ในเรื่องการนิเทศงาน

การดำเนินการของวิทยาลัยเกี่ยวกับการนิเทศงานให้แก่อาจารย์	จำนวน (n = 246)	ร้อยละ
ไม่มีปัญหา	124	50.41
มีปัญหา	122	49.59
ลักษณะของปัญหา (n = 122)		
นิเทศงานไม่ตรงกับความต้องการของอาจารย์	50	40.98
ใช้วิธีการนิเทศงานไม่เหมาะสม	55	45.08
ผู้ที่ทำหน้าที่นิเทศงานขาดความรู้ความสามารถ	45	36.88
อื่น ๆ	13	10.65

จากตารางที่ 25 พบว่า การดำเนินการในเรื่องการนิเทศงาน ส่วนมากไม่มีปัญหา คิดเป็นร้อยละ 50.41 ส่วนน้อยมีปัญหา คิดเป็นร้อยละ 49.59 ปัญหาส่วนมาก คือ ใช้วิธีการนิเทศงานไม่เหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 45.08 ปัญหารองลงมา คือ นิเทศงานไม่ตรงกับความต้องการของอาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 40.98

ปัญหาอื่น ๆ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามได้ระบุไว้ คือ

1. ไม่ทำให้อาจารย์เกิดความสนใจและเห็นความสำคัญ (6)
2. มีการนิเทศงานน้อย (4)
3. ไม่มีการนิเทศ (3)

7. การประเมินผลปฏิบัติงาน

ตารางที่ 26 จำนวนและค่าร้อยละของปัญหาการดำเนินการ ในเรื่องการประเมินผลปฏิบัติงาน

การดำเนินการของวิทยาลัยเกี่ยวกับการประเมินผลปฏิบัติงาน ของอาจารย์	จำนวน (n = 246)	ร้อยละ
ไม่มีปัญหา	113	45.93
มีปัญหา	133	54.06
ลักษณะของปัญหา (n = 133)		
ผู้ที่ทำหน้าที่ประเมินขาดความรู้ความสามารถ ในเรื่องการประเมินผล	33	24.81
ผู้ที่ทำหน้าที่ประเมินขาดความเป็นธรรม	41	30.83
ขาดแบบในการประเมิน	50	37.59
แบบประเมินไม่เป็นที่ยอมรับ	26	19.55
หลักเกณฑ์การประเมินผลปฏิบัติงานไม่เหมาะสม	59	44.36
วิธีการประเมินผลปฏิบัติงานไม่เหมาะสม	48	36.09
ผลการประเมินไม่ได้มีการนำมาใช้ประโยชน์	80	60.15
อื่น ๆ	12	9.02

จากตารางที่ 26 พบว่า การดำเนินการในเรื่องการประเมินผลปฏิบัติงาน ส่วนมาก มีปัญหา คิดเป็นร้อยละ 54.06 ปัญหาส่วนมาก คือ ผลการประเมินไม่ได้มีการนำมาใช้ประโยชน์ คิดเป็นร้อยละ 60.15 ปัญหารองลงมา คือ หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 44.36

ปัญหาอื่น ๆ ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามได้ระบุไว้ คือ

1. ไม่ทราบหลักเกณฑ์การประเมิน (11)
2. การประเมินขึ้นอยู่กับอธิการแทนที่จะเป็นคณบดีหรือหัวหน้าใกล้ชิด (1)



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 4.3 ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานบำรุงรักษาอาจารย์

จากแบบสอบถามปลายเปิดที่ขอให้อาจารย์เสนอแนะแนวทาง เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานบำรุงรักษาอาจารย์ของวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ปรากฏว่าอาจารย์ได้เสนอแนะแนวทางในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านการจูงใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวนตามเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

การให้รางวัลตอบแทนคุณความดีแก่อาจารย์

1. ควรให้รางวัลแก่อาจารย์ที่มีผลงานดีเด่น (12)
2. ควรให้ค่าชมเชยยกย่อง (10)
3. ควรชมเชยผลงานด้านความจริงจัง (2)
4. ควรมีการประกาศเกียรติคุณทุกปีอย่างต่อเนื่อง (2)
5. ควรพิจารณาความดีความชอบให้อย่างชัดเจน (1)
6. ควรยกย่องให้เกียรติอาจารย์ (1)

การจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้แก่อาจารย์

1. ควรจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม (8)
2. ควรจัดวัสดุ อุปกรณ์ให้เหมาะสม (1)
3. ควรจัดระบบการเงินให้คล่องตัวในการเบิกจ่ายเพื่อการปฏิบัติงาน (1)
4. ควรพร้อมที่จะลงทุน (1)
5. ควรจัดให้ห้องสมุดมีตำราเอกสารที่จำเป็นอย่างครบถ้วน (1)

การเปิดโอกาสให้อาจารย์ได้ปฏิบัติงานที่สนองอุดมการณ์ของตนเอง

1. ควรส่งเสริมให้อาจารย์ได้มีโอกาสศึกษา ศึกษาน ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง (4)
2. ควรสนับสนุนให้อาจารย์ได้อบรม สัมมนาทางวิชาการอย่างทั่วถึง (2)
3. ควรให้โอกาสอาจารย์ได้หาประสบการณ์ภายนอก (1)
4. ควรส่งเสริมให้อาจารย์ทุกคนได้พัฒนาความรู้ความสามารถ (1)
5. ควรมีการจัดประชุมนอกสถานที่ (1)
6. ควรให้โอกาสอาจารย์ได้แสดงความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ (1)
7. ควรเปิดโอกาสให้อาจารย์ได้พัฒนาตนเองโดยใช้เวลาในการทำวิจัย
เขียนตำรา (1)

การจัดงานหรือกิจกรรมส่งเสริมมิตรภาพระหว่างอาจารย์

ควรจัดงานเลี้ยงในโอกาสที่สำคัญ หรือวันที่เหมาะสม (1)

การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

ควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ (1)

การให้โอกาสแก่อาจารย์ในการใช้แนวทางการปฏิบัติงานของตนเอง

1. ควรให้อิสระแก่อาจารย์ในการปฏิบัติหน้าที่ (6)
2. ควรให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการจัดตารางสอน (3)
3. ควรกำหนดบทบาทของอาจารย์ให้ชัดเจน (1)
4. ควรให้อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม (1)
5. ควรให้อาจารย์มีส่วนร่วมในการจัดระบบการเรียนการสอน (1)

การเปิดโอกาสให้อาจารย์มีส่วนร่วมในงานที่หน่วยงานจัดให้มีขึ้น

1. ควรเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของวิทยาลัยมากขึ้น (2)
2. ควรจัดประชุม ปรึกษาหารือ และรับฟังข้อคิดเห็น (2)
3. ควรเปิดโอกาสให้อาจารย์ได้เข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง (1)
4. ควรเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในบางครั้ง (1)
5. ควรสนับสนุนและเปิดโอกาสในการทำงาน (1)
6. ควรยอมรับความคิดเห็นใหม่ในการแก้ปัญหา (1)

การแสดงความเอาใจใส่และการกล่าวชมเชยยกย่องอาจารย์

1. ควรมีการให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน (3)
2. ควรให้เกิดความสามัคคีในหมู่อาจารย์ (2)
3. ควรดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น (1)
4. ควรกระตุ้นให้อาจารย์มีความผูกพันกับวิทยาลัย (1)
5. ควรให้ความยุติธรรม (1)

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

1. ควรมีนโยบายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน (2)
2. ระบบบริหารงานควรชัดเจน (1)
3. ควรมีการวางแผนงานที่ชัดเจน (1)
4. ควรมีการจัดประชุมชี้แจงให้อาจารย์มีความเข้าใจตรงกันในเรื่องต่าง ๆ (1)
5. ควรมีการประชุมเพื่อรับทราบนโยบายทุกภาคเรียน (1)
6. ควรอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้แก่อาจารย์ทุกคนเท่าเทียมกัน (1)
7. ควรสร้างความมั่นใจและให้ความมั่นคง (1)
8. ควรจัดอบรมจรรยาบรรณให้แก่อาจารย์ (1)

ด้านการบำเหน็จความชอบต่าง ๆ ให้แก่อาจารย์ จำแนกตามเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

ค่าจ้างและเงินเดือน

ค่าจ้าง

1. ควรมีค่าตรวจข้อสอบ (1)
2. ควรเพิ่มค่าตอบแทนในการออก และตรวจข้อสอบ (1)
3. ควรเพิ่มค่าปฏิบัติงานพิเศษ (1)
4. ควรให้ค่าจ้างล่วงเวลาอย่างเหมาะสม (1)

การกำหนดเงินเดือน

1. ควรกำหนดให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ (30)
2. ควรกำหนดให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ (25)
3. ควรมีการปรับตามบัญชีเงินเดือนข้าราชการ (18)
4. ควรเพิ่มเงินเดือนให้สูงขึ้น (13)
5. ควรปรับเงินเดือนตามวุฒิโดยไม่ล่าช้า (10)
6. ควรกำหนดให้เหมาะสมกับค่าครองชีพ (9)
7. ควรกำหนดอัตราค่าจ้างตามภาคภาคเอกชน (3)
8. ควรมีโครงสร้างเงินเดือนที่แน่นอน และแจ้งให้ทราบทั่วกัน (2)
9. ควรกำหนดให้มากกว่าสถาบันของรัฐบาลพอสมควร (2)
10. ควรพิจารณาให้เหมาะสมกับสาขาขาดแคลน (2)
11. ควรกำหนดโดยพิจารณาค่าตอบแทนของวิทยาลัยอื่น (1)
12. ควรกำหนดให้อยู่ระหว่างราชการและรัฐวิสาหกิจ (1)
13. ควรกำหนดให้อยู่ในระดับไม่ต่ำกว่ารัฐวิสาหกิจ (1)
14. ควรกำหนดอัตราเงินเดือนระหว่างอาจารย์ในสาขาวิชาเฉพาะและวิชาพื้นฐาน
ทั่วไป ไม่ให้แตกต่างกันมากเกินไป (1)
15. ควรปรับเงินเดือนให้เหมาะสมกับภาวะเงินเฟ้อ (1)

การเลื่อนเงินเดือน

1. ควรขึ้นเงินเดือนให้มากขึ้น (6)
2. ควรให้มีเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการ (4)
3. ควรพิจารณาให้ขึ้นเงินเดือนด้วยความเป็นธรรม (3)
4. ควรกำหนดขึ้นเงินเดือนให้ชัดเจนและเป็นมาตรฐาน (3)
5. ควรพิจารณาขึ้นเงินเดือนตามความสามารถและหน้าที่ความรับผิดชอบ (1)
6. ควรพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี 2 ขึ้น จำแนกตามหน่วยงาน (1)
7. ควรจ่ายเงินเดือนให้ตรงกับวันที่ 1 (1)
8. ควรอำนวยความสะดวกโดยการจ่ายผ่านธนาคาร และใช้บริการบัตร ATM (1)

การเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ

1. ควรสนับสนุนให้อาจารย์ผลิตผลงาน โดยการแต่งตั้งทำวิจัย (11)
2. ควรชี้แจงรายละเอียดการขอตำแหน่งทางวิชาการให้ชัดเจน (9)
3. ควรให้งบประมาณในการทำวิจัย (6)
4. ควรจัดทำเอกสารเผยแพร่เกี่ยวกับการขอตำแหน่งทางวิชาการ (6)
5. ควรให้กำลังใจ และเวลาในการผลิตผลงาน (2)
6. ควรจัดให้มีวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถให้คำแนะนำเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ (1)
7. ควรจัดหาตำราที่มีคุณภาพเพื่อใช้ศึกษา ค้นคว้า (1)
8. ควรสนับสนุนให้มีการขอตำแหน่งทางวิชาการอย่างทั่วถึง (1)
9. ควรจัดสัมมนาแนวทางในการทำผลงาน (1)
10. ควรจัดอบรมในการเขียนตำรา (1)
11. ควรตั้งคณะกรรมการตรวจสอบคุณสมบัติ เพื่อการขอตำแหน่งทางวิชาการ (1)

การโอนย้าย

1. ควรย้ายอาจารย์ตามความเหมาะสม (11)
2. ควรพิจารณาจากความรู้ความสามารถของบุคคล (10)
3. ควรมีนโยบายที่ชัดเจน (5)
4. ควรดำเนินการอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม (1)
5. ควรมีการประเมินความเหมาะสมในการปฏิบัติงานทุกปี (1)
6. ควรพิจารณาไม่ให้มีผลกระทบต่อหน่วยงานเก่า (1)
7. ควรให้อิสระแก่อาจารย์ในการเลือกหน่วยงาน (1)
8. ควรเปิดโอกาสให้กว้างสำหรับอาจารย์ทุกคน มิใช่เฉพาะพวกพ้อง (1)
9. ควรมีการโยกย้ายเพื่อมิให้อยู่ที่เดิมนานเกินไป (1)
10. ควรให้มีการย้ายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ (1)

การอนุญาตให้ลาศึกษาต่อ

1. ควรกำหนดเงื่อนไขการขดใช้ทุนให้รัดกุม และเอาเปรียบน้อยลง (10)
2. ควรให้โอกาสอาจารย์ได้ศึกษาต่อ ทั้งในประเทศและต่างประเทศมากขึ้น (8)
3. ควรสนับสนุนให้อาจารย์ลาศึกษาต่ออย่างจริงจัง (8)
4. ควรเพิ่มจำนวนทุนการศึกษา (8)
5. ควรกำหนดระเบียบลาศึกษาต่อที่ชัดเจน (5)
6. ควรกำหนดสาขาวิชาที่ให้ศึกษาต่อให้กว้างขึ้น (4)
7. ควรให้มีการคัดเลือกอาจารย์ที่จะไปศึกษาต่อ (2)
8. ควรสนับสนุนให้ลาศึกษาตามความเหมาะสมและความสามารถของวิทยาลัย (2)
9. ควรกำหนดระเบียบที่จูงใจให้อาจารย์ศึกษาต่อ (1)
10. ควรให้มีระยะเวลาในการศึกษาต่อมากขึ้น (1)
11. ควรยืดหยุ่นในการอนุมัติให้ลาศึกษา (1)
12. ควรกำหนดร้อยละของอาจารย์ที่มีโอกาสลาศึกษา (1)
13. ควรเพิ่มจำนวนเงินทุนการศึกษา (1)

14. ควรกำหนดเกณฑ์ที่แน่นอนในการให้ทุนและยกเลิกการให้ทุน (1)
15. ควรกำหนดคุณสมบัติของอาจารย์ที่จะขอทุนให้เหมาะสม (1)

การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

1. ควรแจ้งขั้นตอนและวิธีการให้ชัดเจน (8)
2. ควรมีการดำเนินการ (8)
3. ควรมีการดำเนินการเผยแพร่ระเบียบ (6)
4. ควรจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินการ (2)
5. ควรสำรวจข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อดำเนินการ (1)

การให้ได้รับเงินเดือนจำนวนหนึ่งในกรณีที่ได้ปฏิบัติงานมาเป็นเวลานาน และ/หรือจนเกษียณอายุ ตามเกณฑ์ที่วิทยาลัยกำหนด

1. ควรกำหนดระเบียบการจ่ายเงินในลักษณะดังกล่าวและแจ้งให้ทราบ (26)
2. ควรเพิ่มจำนวนเงินที่ให้ (7)
3. ควรลดระยะเวลาปฏิบัติงาน ซึ่งมีสิทธิได้รับเงินดังกล่าว (6)
4. ควรจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยมีระเบียบที่ชัดเจน (5)
5. ควรดำเนินการจัดให้มีเงินทุนสะสม (1)
6. ควรดำเนินการตามสมควรโดยพิจารณาแนวทางจากหน่วยงานอื่น (1)
7. ควรใช้ระเบียบทางราชการเข้ามาประยุกต์เพิ่มจากที่มีอยู่ (1)
8. ควรมีความร่วมมือของวิทยาลัยเช่นเดียวกับในลักษณะพระราชบัญญัติกองทุนสงเคราะห์ของโรงเรียนเอกชน (1)

ด้านวินัยและการลงโทษ

1. ควรกำหนดมาตรฐานการลงโทษให้ชัดเจน (14)
2. ควรกำหนดวินัยและการลงโทษอย่างชัดเจน (13)
3. ควรเผยแพร่ระเบียบให้ทราบทั่วกัน (6)
4. ควรให้ความเป็นธรรมในการลงโทษ (5)
5. ควรมีการปฏิบัติตามระเบียบโดยเคร่งครัด (4)
6. ควรมีการสอบสวนหาผู้กระทำผิดอย่างชัดเจน (4)
7. ควรเข้มงวดในการดำเนินการทางวินัยมากกว่าเดิม (4)
8. ควรให้มีโอกาสแก้ไขปรับปรุงตนเองก่อน (2)
9. ควรตั้งคณะกรรมการที่ได้รับเลือกจากคณาจารย์มาปฏิบัติหน้าที่เป็นวาระ (2)
10. ควรรับฟังเหตุผลและข้อเท็จจริงจากอาจารย์ (1)
11. ควรให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งความผิดและชี้แจงเป็นการส่วนตัว (1)
12. ควรให้ผู้บังคับบัญชาว่ากล่าวตักเตือนด้วยตนเอง (1)
13. ควรบันทึกแจ้งความผิดให้ทราบก่อนดำเนินการลงโทษ (1)
14. ควรแจ้งให้ทราบในเรื่องหลักปฏิบัติที่ชัดเจน (1)
15. ควรมีการอบรมด้านวินัย พร้อมกับชี้แนะแนวปฏิบัติที่ถูกต้อง (1)

ด้านการลา

1. ควรกำหนดสิทธิการลาต่อปีให้ชัดเจน (17)
2. ควรให้ลาได้ในกรณีจำเป็น (12)
3. ควรจัดทำระเบียบการลาเป็นลาลักษณะอักษร (10)
4. ควรควรมีการชี้แจงเกี่ยวกับการลา และผลกระทบจากการลา (5)
5. ควรให้การลามีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ (5)
6. ควรให้มีการสะสมวันลาได้ (2)
7. ควรวางระเบียบการลาให้สอดคล้องกับวิชาชีพอาจารย์ (1)
8. ควรจัดทำแบบการลาไว้ (1)

9. ควรเพิ่มระยะเวลาในการให้ลา (1)
10. ควรให้มีการลาโดยไม่หักเงินเดือนในกรณีจำเป็น (1)
11. ควรกำหนดให้มีวันลาพักผ่อนประจำปี (1)
12. ควรกำหนดให้มีวันลาคลอด (1)
13. ควรมีการสรุปผลการลา ประจำเดือนส่งมอบ แจ้งให้อาจารย์ทราบ (1)
14. ควรมีการตรวจสอบวันลาให้ชัดเจน (1)

ด้านสวัสดิการ

1. ควรจัดสวัสดิการเพิ่มขึ้น (38) เช่น ค่ารักษาพยาบาล (13) เงินกู้ฉุกเฉิน (7) บ้านพัก (5) ด้านสันตนาการต่าง ๆ (4) ค่าเล่าเรียนบุตร (2) ค่ารักษาพยาบาลบุตรธิดา (1) รถรับ-ส่ง (1) หน่วยงานให้คำปรึกษาทางจิตวิทยา (1) จัดให้มีโรงอาหารซึ่งมีร้านค้าหลายร้าน ไม่ผูกขาด (1)
2. ควรจัดให้อย่างเหมาะสมกับสภาพสังคมปัจจุบัน (9)
3. ควรวางระเบียบอย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร (6)
4. ควรจัดให้มีเหมือนสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ โดยทั่วไป (2)
5. ควรจัดให้อย่างยุติธรรม (1)
6. ควรจัดให้เท่าเทียมกับรัฐบาลจัดให้ข้าราชการ (1)
7. ควรจัดให้สนองความต้องการมากขึ้น (1)
8. ควรมีแผนงานอย่างชัดเจน (1)

ด้านการนิเทศงาน

1. ควรจัดให้มีการนิเทศอย่างสม่ำเสมอ (9)
2. ควรจัดให้มีการนิเทศงานมากขึ้น (7) เช่น ภาคการศึกษาละครั้ง (5)
3. ควรกำหนดนโยบายให้ชัดเจน (4)

4. ควรหาผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้นิเทศ (3)
5. ควรจัดให้ตรงความต้องการของอาจารย์ (2)
6. ควรให้มีการไปอบรม ดูงาน ต่างประเทศ (2)
7. ควรกำหนดกลุ่มเป้าหมายก่อนทำการนิเทศ (1)
8. ควรมีหน่วยงานรับผิดชอบโดยตรง (1)
9. ควรจัดให้มีรายละเอียดแนวทางในการปฏิบัติงาน (1)
10. ควรจัดให้มีการนิเทศงานภายในของแต่ละสาขาวิชา (1)
11. ควรมีการแนะนำและให้กำลังใจอาจารย์ (1)
12. ควรดูแลการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด (1)

ด้านการประเมินผลปฏิบัติงาน

1. ควรมีแบบประเมินที่ชัดเจน (12)
2. ควรประเมินอย่างเป็นธรรม (8)
3. ควรมีหลักเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน (6)
4. ควรมีการประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ (4)
5. ควรแจ้งผลการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาทราบ (4)
6. ควรมีการนำผลการประเมินไปใช้ (4)
7. ควรแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับการประเมิน และผลกระทบจากการประเมินให้ทราบ (3)
8. ควรมีการประเมินผลโดยคณะกรรมการ (3)
9. ควรให้คณาจารย์เลือกคณะกรรมการที่ทำหน้าที่ประเมิน (2)
10. ควรให้หัวหน้าสาขา หรือผู้บังคับบัญชาใกล้ชิดเป็นผู้ประเมิน (2)
11. ควรมีการประเมินผล ทุก 6 เดือน (2) , ทุก 3 เดือน (1)
12. ควรประเมินจากผลงาน เช่น งานวิจัย แต่งตำรา การเรียนการสอน มิใช่การลงเวลาปฏิบัติงาน (1)

13. ควรพิจารณาคุณภาพและปริมาณงานที่ตอบสนองของวิทยาลัยและสังคม (1)
14. ควรมีการอบรมให้ผู้ประเมินมีความเข้าใจหลักเกณฑ์การประเมิน (1)
15. ควรจัดให้อาจารย์มีการประเมิน ซึ่งกันและกัน (1)
16. ควรให้ผลการประเมินมีผลต่อการให้ครูให้โทษ (1)

ด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาระงานบำรุงรักษาอาจารย์

1. ควรเพิ่มการบำรุงขวัญ และกำลังใจทุก ๆ ด้าน (3)
2. ผู้บังคับบัญชาควรขอรับความคิดเห็นของอาจารย์ในการทำงาน (2)
3. ควรส่งเสริมให้อาจารย์มีเวลาปรับปรุงเอกสารการสอนเขียนตำราและปฏิบัติงานวิจัย (1)
4. ควรส่งเสริมให้อาจารย์มีเวลาคิดค้นริเริ่ม สิ่งใหม่ ๆ ด้วยตนเอง (1)
5. ควรเลิกระบบพรรคพวก (1)
6. ควรให้เกียรติอาจารย์ผู้สอนเท่าเทียมกัน (1)
7. ควรมีการวางแผนการใช้ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้คุ้มค่าและมีแผนพัฒนาที่ชัดเจน (1)
8. ควรจัดหาบุคลากรให้มีคุณภาพและปริมาณที่เหมาะสมตามความจำเป็น (1)
9. ควรจัดแบ่งความรับผิดชอบของบุคคลและหน่วยงานให้ชัดเจน (1)
10. ควรบริหารงานโดยให้อาจารย์มีส่วนร่วม (1)
11. ผู้บริหารควรให้อิสระคณบดีในการตัดสินใจมากกว่าปัจจุบัน (1)
12. ควรให้คณะกรรมการสภาวิทยาลัยมีอำนาจการบริหารงานอย่างแท้จริง (1)