

การวิเคราะห์งานอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

วิัญญา วัฒนโณ

Abstract

The purpose of this research was to analyze the job of academic staff of the Faculty of Humanities, Srinakharinwirot University. The first step involved focus group discussion of six participants who worked as the secretary or the assistant secretary of each department. The result showed that the tasks of academic staff of the Faculty of Humanities, Srinakharinwirot University involved in-role and extra-role performance. The job specifications of these involved job specifications for academic work; for general work performance; and for both academic and general work performance. The supporting factors in carrying out the task included physical and psychological factors. Most of the obstacles in carrying out the task involved workload, type of work and system for managing workload. The second step involved the use of a specially designed questionnaire to survey the frequency and importance of performing each task, and the frequency and importance of employing each job specification. The participants of the second step were those instructors teaching in academic year 2008, and not holding any executive positions in the university. The result showed that they performed tasks at low to high level of frequency and perceived tasks important at moderate to high level. They employed job specifications at high level of frequency and perceived job specifications important at high to highest level.

บทนำ

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณลักษณะของงานในแต่ละตำแหน่งงานเป็นปัจจัยสำคัญของความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร การขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณลักษณะของงานในแต่ละตำแหน่งงานอย่างแท้จริงจะส่งผลให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานนั้นมีแนวโน้มที่จะไม่มีประสิทธิผล เช่น องค์กรอาจจะคัดเลือกผู้สมัครงานที่มีความรู้และความสามารถระดับสูง แต่ถ้าความรู้และความสามารถเหล่านี้ไม่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งงานที่เปิดรับสมัครก็อาจจะทำให้องค์การตัดสินใจคัดเลือกผู้สมัครงาน ซึ่งอาจจะไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานหรือการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรขององค์กรอาจจะไม่ได้ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานมากขึ้น เนื่องจากหัวข้อการฝึกอบรมไม่มีความเกี่ยวข้องกับงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานอาจจะไม่ได้ทำให้องค์การทราบข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร เนื่องจากการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ได้ประเมินปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งงาน ซึ่งสาเหตุสำคัญของปัญหาเหล่านี้คือองค์กรไม่ได้วิเคราะห์คุณลักษณะของงานในแต่ละตำแหน่งงานหรือไม่ได้วิเคราะห์ว่าผู้ปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งงานจะต้องปฏิบัติภาระงานอะไรบ้างและจะต้องใช้คุณสมบัติอะไรบ้างเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

แนวทางสำคัญที่จะทำให้้องค์การทราบคุณลักษณะของงานในแต่ละตำแหน่งงานหรือทำให้ทราบว่าผู้ปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งงานจะต้องปฏิบัติภาระงานอะไรบ้างและจะต้องใช้คุณสมบัติอะไรบ้างเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานคือการวิเคราะห์งาน (Job analysis) ซึ่งเป็นกระบวนการในการวิเคราะห์เนื้อหาของงาน (Heery; & Noon. 2001: 184) และเป็นแนวทางในการระบุพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน (Schneider; & Schmitt. 1986: 24) โดยการวิเคราะห์งานแบ่งเป็น 2 แนวทางคือแนวทางแบบมุ่งเน้นงาน (The job-oriented approach) ซึ่งทำให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของภาระงานหรือทำให้ทราบว่าบุคลากรขององค์กรจะต้องปฏิบัติภาระงานอะไรบ้างและการวิเคราะห์งานแบบมุ่งเน้นบุคคล (The person-oriented approach) ซึ่งทำให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะส่วนบุคคลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ (Spector. 1996: 52-55) องค์กรต่างๆ สามารถนำผลการวิเคราะห์งานมาใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น การระบุคุณสมบัติที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งงาน การพัฒนาเครื่องมือสำหรับการคัดเลือกและทำนายความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรและการพัฒนาเกณฑ์หรือมาตรฐานการปฏิบัติงานที่บุคลากรจำเป็นต้องกระทำให้ได้ (ซูชัย สมิทธิกร. 2547: 41) นอกจากนี้ องค์กรยังสามารถนำผลการวิเคราะห์งานไปใช้ในการสร้างคำอธิบายลักษณะงาน (Job description) และคุณลักษณะเฉพาะตำแหน่งงาน (Job specification) ได้ด้วย (Anthony; Perrewé; & Kacmar. 1996: 354)

สถาบันอุดมศึกษาเป็นองค์การประเภทหนึ่ง ซึ่งจำเป็นต้องมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์เช่นเดียวกับองค์การอื่นๆ ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถาบันอุดมศึกษาก็จำเป็นต้องมีพื้นฐานจากการวิเคราะห์งานเช่นเดียวกัน สถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยมีพันธกิจ 4 ด้านคือด้านการสอน ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการและด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2551: 28) ดังนั้น มหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาประเภทหนึ่งจึงมีหน้าที่ในการตอบสนองพันธกิจทั้ง 4 ด้านนี้

คณะมนุษยศาสตร์เป็นหน่วยงานหนึ่งของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ การปฏิบัติงานของอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์เกี่ยวข้องกับ การสอน การวิจัย การบริการวิชาการและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งสอดคล้องกับพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา อย่างไรก็ตาม การปฏิบัติงานในปัจจุบันของอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์เพื่อตอบสนองพันธกิจเหล่านี้มีความซับซ้อนและหลากหลายมากขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒส่งผลให้การปฏิบัติงานของอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์แตกต่างไปจากอดีต ดังนั้น คณะมนุษยศาสตร์จึงจำเป็นต้องวิเคราะห์งานเพื่อทบทวนการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าในปัจจุบันอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์จะต้องปฏิบัติภาระงานอะไรบ้างและจะต้องปฏิบัติภาระงานเหล่านั้นมากน้อยเพียงใด นอกจากนี้ ความซับซ้อนและความหลากหลายในการปฏิบัติงานทำให้คุณสมบัติที่มีความจำเป็นต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ซึ่งการวิเคราะห์งานก็จะทำให้ทราบว่า การปฏิบัติงานของอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์จำเป็นต้องใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถหรือคุณสมบัติอะไรบ้างและจะต้องใช้คุณสมบัติเหล่านั้นมากน้อยเพียงใดเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์งานอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งผลการวิเคราะห์งานสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้มากมาย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาระงาน คุณสมบัติที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ปัจจัยสนับสนุนและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติภาระงานและการรับรู้ความสำคัญของภาระงานของอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. เพื่อศึกษาระดับการใช้คุณสมบัติในการปฏิบัติงานและการรับรู้ความสำคัญของคุณสมบัติต่างๆ ต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ขั้นตอนคือขั้นการสนทนากลุ่มและขั้นการสำรวจภาระงาน ในขั้นการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยศึกษากับอาจารย์ 6 คน ซึ่งดำรงตำแหน่งเลขานุการหรือผู้ช่วยเลขานุการของภาควิชาต่างๆ ในคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ส่วนขั้นการสำรวจภาระงาน ผู้วิจัยศึกษากับประชากร ซึ่งได้แก่อาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งปฏิบัติงานสอนในปีการศึกษา 2551 และไม่ได้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒจำนวน 91 คน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **อาจารย์คณะมนุษยศาสตร์**คือข้าราชการ ตำแหน่งวิชาการและพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งปฏิบัติงานสอนในปีการศึกษา 2551 และไม่ได้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. **ภาระงาน**คือการทำงานตามหน้าที่ด้านการสอนและการพัฒนานิสิต การวิจัย งานสร้างสรรค์ และผลงานวิชาการ การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ภาระงานคณะกรรมการและภาระงานอื่นๆ และการปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่
3. **คุณสมบัติที่ใช้ในการปฏิบัติงาน**คือความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมหรือลักษณะนิสัย ซึ่งใช้ในการปฏิบัติงาน
4. **ปัจจัยสนับสนุน**คือองค์ประกอบ สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยสนับสนุนหรือส่งเสริมประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
5. **อุปสรรค**คือองค์ประกอบ สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศในการปฏิบัติงานในปัจจุบัน ซึ่งขัดขวางหรือทำให้เกิดความไม่สะดวกในการปฏิบัติงาน

นิยามปฏิบัติการ

1. **การปฏิบัติการงาน** คือการรายงานของอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์เกี่ยวกับระดับการปฏิบัติภาระงานด้านการสอนและการพัฒนานิสิต การวิจัย งานสร้างสรรค์และผลงานวิชาการ การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ภาระงานคณะกรรมการและภาระงานอื่นๆ ในระยะเวลาประมาณ 1 ปีที่ผ่านมา วัดได้โดยมาตรวัด ซึ่งเป็นมาตรประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับจาก “ปฏิบัติสม่ำเสมอ” ถึง “ไม่ได้ปฏิบัติ”

2. **การรับรู้ความสำคัญของภาระงาน** คือการรายงานของอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์เกี่ยวกับระดับความสำคัญของภาระงานด้านการสอนและการพัฒนานิสิต การวิจัย งานสร้างสรรค์และผลงานวิชาการ การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ภาระงานคณะกรรมการและภาระงานอื่นๆ วัดได้โดยมาตรวัด ซึ่งเป็นมาตรประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับจาก “มากที่สุด” ถึง “น้อยที่สุด”

3. **การใช้คุณสมบัติในการปฏิบัติงาน** คือการรายงานของอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์เกี่ยวกับระดับการใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมหรือลักษณะนิสัยในการปฏิบัติงานในระยะเวลาประมาณ 1 ปีที่ผ่านมา วัดได้โดยมาตรวัด ซึ่งเป็นมาตรประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับจาก “ใช้สม่ำเสมอ” ถึง “ไม่ได้ใช้”

4. **การรับรู้ความสำคัญของคุณสมบัติต่อการปฏิบัติงาน** คือการรายงานของอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์เกี่ยวกับระดับความสำคัญของความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมหรือลักษณะนิสัยในการปฏิบัติงาน วัดได้โดยมาตรวัด ซึ่งเป็นมาตรประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับจาก “มากที่สุด” ถึง “น้อยที่สุด”

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้จะทำให้ทราบภาระงาน คุณสมบัติที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ปัจจัยสนับสนุนและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒและทำให้ทราบว่าอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ปฏิบัติภาระงานต่างๆ มากน้อยเพียงใดและจะต้องใช้คุณสมบัติต่างๆ ในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใดและรับรู้ว่าภาระงานต่างๆ และคุณสมบัติต่างๆ มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย 2 ขั้นตอนคือ

1. ขั้นการสนทนากลุ่ม ซึ่งเป็นการรวบรวมข้อมูลและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาระงาน คุณสมบัติที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ปัจจัยสนับสนุนและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยสัมภาษณ์อาจารย์ 6 คน ซึ่งดำรงตำแหน่งเลขานุการหรือผู้ช่วยเลขานุการของภาควิชาต่างๆ ในคณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. ขั้นการสำรวจภาระงาน ซึ่งเป็นการสำรวจระดับของการปฏิบัติภาระงาน การรับรู้ความสำคัญของภาระงาน การใช้คุณสมบัติในการปฏิบัติงานและการรับรู้ความสำคัญของคุณสมบัติต่างๆ ต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยผู้วิจัยศึกษากับประชากร ซึ่งได้แก่อาจารย์

คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งปฏิบัติงานสอนในปีการศึกษา 2551 และไม่ได้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒจำนวน 91 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

1. แบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยพัฒนาแบบสัมภาษณ์ ซึ่งใช้ในชั้นการสนทนากลุ่มด้วยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์งานและส่งแบบสัมภาษณ์ให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 2 ท่านตรวจสอบเนื้อหา ข้อคำถามในแบบสัมภาษณ์เป็นข้อคำถามปลายเปิด (Open-ended) ประเด็นคำถามได้แก่ภาระงานตามหน้าที่ในปัจจุบันของท่านมีอะไรบ้าง ภาระงานนอกเหนือหน้าที่ แต่ท่านจะต้องปฏิบัติมีอะไรบ้าง ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานของท่านจำเป็นต้องมีความรู้ ทักษะและความสามารถอะไรบ้าง ท่านคิดว่าพฤติกรรมหรือลักษณะนิสัยอะไรบ้างที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานของท่าน ท่านคิดว่าคุณสมบัติอะไรบ้างที่จะช่วยทำให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้นหรือประสบความสำเร็จมากขึ้น ท่านอยากจะทำพัฒนาตนเองในเรื่องอะไรบ้างเพื่อทำให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้นหรือประสบความสำเร็จมากขึ้น ปัจจัยหรือบรรยากาศที่ช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานของท่านมีอะไรบ้าง และปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานของท่านมีอะไรบ้าง

2. แบบสอบถาม

แบบสอบถาม ซึ่งใช้ในชั้นการสำรวจภาระงานแบ่งเป็น 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยเพศ อายุ หน่วยงานที่สังกัด ระยะเวลาของการปฏิบัติงานในคณะมนุษยศาสตร์ สถานภาพการปฏิบัติงาน ตำแหน่งทางวิชาการ การดำรงตำแหน่งบริหาร การปฏิบัติภาระงานด้านต่างๆ

ส่วนที่ 2 มาตรฐานเกี่ยวกับภาระงาน

มาตรฐานเกี่ยวกับภาระงานประกอบด้วยรายการของภาระงานด้านการสอนและการพัฒนานิสิต การวิจัย งานสร้างสรรค์และผลงานวิชาการ การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ภาระงานคณะกรรมการและภาระงานอื่นๆ ผู้วิจัยพัฒนารายการของภาระงานด้วยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาระงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย เกณฑ์ภาระงานเชิงปริมาณของข้าราชการ ตำแหน่งวิชาการและพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒและนำข้อมูลในชั้นการสนทนากลุ่มมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนารายการของภาระงาน ผู้วิจัยส่งมาตรวัดนี้ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่านตรวจสอบเนื้อหาและความครอบคลุมภาระงานของอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ มาตรฐานเกี่ยวกับภาระงานประกอบด้วยมาตรวัดการปฏิบัติ

ภาระงาน ซึ่งเป็นมาตรประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ได้แก่ 5 (ปฏิบัติสม่ำเสมอ) ถึง 1 (ไม่ได้ปฏิบัติ) และมาตรวัดการรับรู้ความสำคัญของภาระงาน ซึ่งเป็นมาตรประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ได้แก่ 5 (มากที่สุด) ถึง 1 (น้อยที่สุด)

ส่วนที่ 3 มาตรวัดเกี่ยวกับคุณสมบัติที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

มาตรวัดเกี่ยวกับคุณสมบัติที่ใช้ในการปฏิบัติงานประกอบด้วยรายการของคุณสมบัติที่ใช้ในการปฏิบัติงานด้านความรู้ ทักษะและความสามารถและด้านพฤติกรรมหรือลักษณะนิสัยในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยพัฒนารายการของคุณสมบัติที่ใช้ในการปฏิบัติงานด้วยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของอาจารย์มหาวิทยาลัยและนำข้อมูลในขั้นการสนทนากลุ่มมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนารายการของคุณสมบัติที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยส่งมาตรวัดนี้ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่านตรวจสอบเนื้อหาและความครอบคลุมคุณสมบัติ ซึ่งอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์จะต้องใช้ในการปฏิบัติงาน มาตรวัดเกี่ยวกับคุณสมบัติที่ใช้ในการปฏิบัติงานประกอบด้วยมาตรวัดการใช้คุณสมบัติในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นมาตรประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ได้แก่ 5 (ใช้สม่ำเสมอ) ถึง 1 (ไม่ได้ใช้) และมาตรวัดการรับรู้ความสำคัญของคุณสมบัติต่างๆ ต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นมาตรประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ได้แก่ 5 (มากที่สุด) ถึง 1 (น้อยที่สุด)

การพัฒนาแบบสอบถามในส่วนมาตรวัดเกี่ยวกับภาระงานและคุณสมบัติที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยอาศัยข้อมูลจากการสนทนากลุ่มประกอบการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อทำให้รายการของภาระงานและคุณสมบัติที่ใช้ในการปฏิบัติงานครอบคลุมภาระงานและคุณสมบัติ ซึ่งอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ปฏิบัติและใช้ในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริงและทำให้รายการของภาระงานและคุณสมบัติที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความจำเพาะกับบริบทในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์มากขึ้น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ขั้นตอนคือขั้นการสนทนากลุ่ม ซึ่งผู้วิจัยเชิญอาจารย์ 6 คน ซึ่งดำรงตำแหน่งเลขานุการหรือผู้ช่วยเลขานุการของภาควิชาต่างๆ ในคณะมนุษยศาสตร์เข้าร่วมการสนทนากลุ่มเมื่อวันที่ 29 กรกฎาคม 2551 โดยผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยทำหน้าที่สัมภาษณ์และบันทึกข้อมูลลงในแบบสัมภาษณ์และขั้นการสำรวจภาระงาน ซึ่งผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้กับประชากรจำนวน 91 ฉบับและได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 64 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 70.33 โดยเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนตุลาคม 2551 ถึงเดือนมกราคม 2552

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลในชั้นการสนทนากลุ่มและใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่ามัชฌิมเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลในชั้นการสำรวจภาระงาน

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยแบ่งเป็น 3 ตอนได้แก่

ตอนที่ 1 ภาระงาน คุณสมบัตินี้ใช้ในการปฏิบัติงาน ปัจจัยสนับสนุนและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

การศึกษาภาระงาน คุณสมบัตินี้ใช้ในการปฏิบัติงาน ปัจจัยสนับสนุนและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสนทนากลุ่มสามารถสรุปผลได้โดยสังเขปดังนี้

(1) ภาระงาน

1. การปฏิบัติงานตามหน้าที่

1.1 ภาระงานด้านการสอนและการพัฒนานิสิต ประกอบด้วย การสอนในชั้นเรียน การศึกษาค้นคว้าความรู้ที่เกี่ยวข้องกับวิชาสอน การจัดทำโครงการสอน การเตรียมการสอน การพัฒนาสื่อการสอน การตรวจ แบบฝึกหัดหรือรายงาน การออกข้อสอบ การตรวจข้อสอบ การตัดเกรด การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา การให้คำปรึกษาด้านวิชาการแก่นิสิต การนิเทศงาน การเป็นคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและภาระงานที่เกี่ยวข้องกับนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา เช่น การเป็นกรรมการสอบผลงานของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา เป็นต้น

1.2 ภาระงานด้านการวิจัย งานสร้างสรรค์และผลงานวิชาการ ประกอบด้วย การเลือกประเด็นปัญหาในการวิจัย การเขียนเค้าโครงงานวิจัย การหาแหล่งทุนวิจัย การนำเสนอและปรับแก้เค้าโครงงานวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล การตีพิมพ์ นำเสนอหรือเผยแพร่ผลงานวิจัย การเขียนเอกสารประกอบการสอน ตำรา หนังสือและบทความวิชาการ

1.3 ภาระงานด้านการบริการวิชาการ ประกอบด้วย การเป็นวิทยากรหรืออาจารย์พิเศษ การเผยแพร่ความรู้ในลักษณะของการจัดโครงการหรือการจัดฝึกอบรมให้กับหน่วยงานภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย เช่น โครงการบริการชุมชน

1.4 ภาระงานด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ประกอบด้วย การเป็นคณะกรรมการดำเนินการจัดโครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมภายในมหาวิทยาลัย การเข้าร่วมโครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

1.5 ภาระงานคณะกรรมการ ประกอบด้วย การเป็นคณะกรรมการดำเนินการจัดโครงการหรือกิจกรรมในระดับภาควิชา คณะและมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานแบบเฉพาะกิจหรือแบบต่อเนื่อง

1.6 ภาระงานอื่นๆ ประกอบด้วยการค้นหา การรวบรวมและการจัดเตรียมเอกสารที่ใช้ในการประกันคุณภาพการศึกษา การประสานงานเพื่อขอข้อมูลหรือขอเอกสารที่ใช้ในการประกันคุณภาพการศึกษา การจัดทำและปรับปรุงรายงานการประเมินตนเองระดับภาควิชาและคณะ การดำเนินการประชาสัมพันธ์รายงานการประเมินตนเอง

2. การปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่

อาจารย์คณะมนุษยศาสตร์มีการปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่ อาทิเช่น การปฏิบัติงานธุรการ เช่น การร่างจดหมาย การพิมพ์เอกสาร การถ่ายเอกสาร การรับโทรศัพท์และตอบคำถามแก่บุคคลภายนอก ตลอดจน การปฏิบัติงานเร่งด่วนหรืองานเฉพาะกิจที่ไม่ทราบล่วงหน้าและเป็นงานนอกเหนือหน้าที่หรือการปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้

(2) คุณสมบัติที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

1. ความรู้ ทักษะและความสามารถ

ความรู้ ทักษะและความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ ประกอบด้วยความรู้ทางวิชาการเฉพาะสาขา ความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีการวิจัย ความรู้เกี่ยวกับเหตุการณ์ปัจจุบัน ทักษะการสืบค้นสารสนเทศ ทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อสาร ความสามารถในการสอน ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ความสามารถในการวางแผน การจัดการและการกำหนดกลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการบริหารเวลาและการจัดสรรเวลา ความสามารถในการจัดลำดับความสำคัญของงานและความสามารถในการติดต่อประสานงาน

2. พฤติกรรมหรือลักษณะนิสัยในการปฏิบัติงาน

พฤติกรรมหรือลักษณะนิสัยที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ ประกอบด้วย การใฝ่เรียนรู้และพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ความเข้าใจและตระหนักในวัตถุประสงค์ของงาน การกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน ความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน ความกระตือรือร้นและการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การมุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้อื่น การมีภาวะผู้นำ การยอมรับความคิดเห็นที่มีความแตกต่างหลากหลาย การมีคุณธรรม จริยธรรม การมีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน การมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ความใจเย็นและอดทนอดกลั้น การคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่น การมีมนุษยสัมพันธ์ การคิดเชิงบวกและการมองโลกในแง่ดี การเคารพกฎระเบียบของหน่วยงาน ความอ่อนน้อมถ่อมตนและเคารพผู้อาวุโสและการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทางด้านกายและวาจา

(3) ปัจจัยสนับสนุนและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

1. ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน

ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ประกอบด้วยห้องปฏิบัติงานที่มีความเป็นส่วนตัวเพื่อทำให้เกิดสมาธิในการปฏิบัติงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องใช้สำนักงาน คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่มีความทันสมัยและคุณภาพดี งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรอย่างเพียงพอและสมเหตุสมผล ความเข้าใจและความเห็นใจจากเพื่อนร่วมงาน ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและความช่วยเหลือของนิสิตช่วยงาน

2. อุปสรรคในการปฏิบัติงาน

อุปสรรคในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ประกอบด้วย การปฏิบัติงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการมากเกินไปส่งผลให้อาจารย์ไม่มีเวลาในการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการ ปริมาณของภาระงานที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องและไม่มีจุดสิ้นสุด ปริมาณของภาระงานที่มากเกินไปและไม่เหมาะสมกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทของภาระงานที่มีความหลากหลายมากเกินไป การขาดระบบการจัดสรรภาระงานที่ดีทำให้มีภาระงานบางด้านมากเกินไป ความเท่าเทียมกันในความสำคัญของงานทำให้ไม่สามารถจัดลำดับความสำคัญได้ ความล่าช้าหรือการขาดระบบที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคคลหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานในลำดับก่อนหน้าทำให้บุคคลหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานในลำดับถัดไปได้รับความเดือดร้อน การไม่ได้รับความสะดวกในการติดต่อประสานงาน การไม่ได้รับการสนับสนุนจากบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เนื่องจากบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีจำนวนน้อยและไม่เพียงพอต่อความต้องการและการขาดบุคคลที่สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้

ตอนที่ 2 การปฏิบัติภาระงานและการรับรู้ความสำคัญของภาระงาน

ผลการศึกษาการปฏิบัติภาระงานและการรับรู้ความสำคัญของภาระงานของอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒปรากฏผลดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 การปฏิบัติภาระงานและการรับรู้ความสำคัญของภาระงาน

ภาระงาน	ระดับการปฏิบัติ			ระดับความสำคัญของ		
	ภาระงาน			ภาระงาน		
	\bar{X}	SD	แปลผล	\bar{X}	SD	แปลผล
ภาระงานด้านการสอนและการพัฒนานิสิต						
- การพัฒนา/การปรับปรุงเค้าโครงการสอน	4.11	.77	มาก	4.20	.69	มาก
- การค้นคว้า/การปรับปรุงเนื้อหาของรายวิชา	4.32	.72	มาก	4.58	.59	มากที่สุด
- การเตรียมการสอน	4.74	.48	มากที่สุด	4.78	.45	มากที่สุด
- การผลิต/พัฒนาสื่อการสอน	3.89	.75	มาก	4.25	.67	มาก
- การสอนแบบบรรยายในชั้นเรียน	4.35	.66	มาก	4.09	.64	มาก
- การสอนในลักษณะการสัมมนา/หัวข้อเฉพาะทาง	3.39	1.0	ปานกลาง	3.81	.79	มาก
- การสอนภาคปฏิบัติ	3.21	1.24	ปานกลาง	3.66	1.07	มาก
- การตรวจงาน/แบบฝึกหัด/รายงาน/โครงการงาน	4.42	.71	มาก	4.52	.62	มากที่สุด
- การวัดประเมินผลการสอน (การออกข้อสอบ การตรวจข้อสอบ การตัดเกรด)	4.61	.64	มากที่สุด	4.67	.51	มากที่สุด
- การเป็นคณะกรรมการบริหารหลักสูตร	4.11	.98	มาก	3.98	.75	มาก
- การปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร	3.60	.91	มาก	4.11	.67	มาก
- การนิเทศงาน	1.92	1.16	น้อย	2.86	1.25	ปานกลาง
- การดูแลและประเมินผลผลิตฝึกงาน	1.85	1.27	น้อย	3.00	1.36	ปานกลาง
- การให้คำปรึกษาและการตรวจแก้ปริญญานิพนธ์/สารนิพนธ์	2.85	1.70	ปานกลาง	3.64	1.51	มาก
- การร่วมประชุมพิจารณาโครงร่างปริญญานิพนธ์/สารนิพนธ์	2.60	1.70	ปานกลาง	3.58	1.51	มาก
- การเป็นคณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์/สารนิพนธ์	2.74	1.61	ปานกลาง	3.48	1.52	ปานกลาง
- การเป็นคณะกรรมการสอบประมวลความรู้ระดับบัณฑิตศึกษา	2.24	1.57	น้อย	3.23	1.45	ปานกลาง
- การให้คำปรึกษา/คำแนะนำทางวิชาการแก่นิสิต นอกชั้นเรียน	4.08	.82	มาก	4.28	.77	มาก
- การให้คำปรึกษา/คำแนะนำแก่นิสิต ในฐานะอาจารย์ที่ปรึกษา	4.02	1.12	มาก	4.41	.71	มาก
- การให้คำปรึกษา/คำแนะนำแก่นิสิตทั่วไป	3.48	.81	ปานกลาง	3.78	.70	มาก
- การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาชมรม/สโมสรนิสิต	1.39	.96	น้อยที่สุด	2.66	1.26	ปานกลาง
- การเป็นผู้ประสานงานรายวิชาศึกษาทั่วไป	1.85	1.33	น้อย	2.81	1.30	ปานกลาง
โดยรวม	3.35	.44	ปานกลาง	3.84	.56	มาก

ตารางที่ 1 การปฏิบัติภาระงานและการรับรู้ความสำคัญของภาระงาน (ต่อ)

ภาระงาน	ระดับการปฏิบัติภาระงาน			ระดับความสำคัญของภาระงาน		
	\bar{X}	SD	แปลผล	\bar{X}	SD	แปลผล
ภาระงานด้านการวิจัยงานสร้างสรรค์และผลงานวิชาการ						
- การเขียนเค้าโครงการวิจัย	2.52	1.30	ปานกลาง	4.05	.84	มาก
- การขอทุนสนับสนุนการวิจัย	2.37	1.35	น้อย	3.98	.93	มาก
- การดำเนินงานวิจัย	2.89	1.34	ปานกลาง	4.12	.79	มาก
- การตีพิมพ์/นำเสนอ/เผยแพร่ผลงานวิจัย	2.50	1.25	น้อย	4.05	.90	มาก
- การเขียนเอกสารประกอบการสอน/คำสอน	3.74	.92	มาก	4.39	.63	มาก
- การเขียนตำรา/หนังสือ	2.34	1.34	น้อย	4.19	.97	มาก
- การเขียนบทความทางวิชาการ	3.10	1.28	ปานกลาง	4.13	.77	มาก
- การแปลบทความ/หนังสือ	2.05	1.30	น้อย	3.23	1.27	ปานกลาง
- การสร้างเครือข่ายการวิจัย	2.03	1.27	น้อย	3.44	1.21	ปานกลาง
โดยรวม	2.61	.75	ปานกลาง	3.95	.70	มาก
ภาระงานด้านการบริการวิชาการ						
- การให้บริการทางวิชาการในฐานะวิทยาการ (ภายใน)	2.24	1.22	น้อย	3.47	.84	ปานกลาง
- การให้บริการทางวิชาการในฐานะวิทยาการ (ภายนอก)	2.69	1.21	ปานกลาง	3.64	.74	มาก
- การให้บริการทางวิชาการในฐานะอาจารย์พิเศษ (ภายใน)	1.97	1.12	น้อย	3.23	.83	ปานกลาง
- การให้บริการทางวิชาการในฐานะอาจารย์พิเศษ (ภายนอก)	2.48	1.23	น้อย	3.44	.79	ปานกลาง
- การให้บริการทางวิชาการในฐานะผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ/ที่ปรึกษา (ภายใน)	1.84	1.13	น้อย	3.17	1.05	ปานกลาง
- การให้บริการทางวิชาการในฐานะผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ/ที่ปรึกษา (ภายนอก)	2.24	1.31	น้อย	3.30	1.02	ปานกลาง
- การจัดการประชุม/อบรม/สัมมนา/นิทรรศการทางวิชาการ	2.35	1.18	น้อย	3.27	1.10	ปานกลาง
- การเป็นกรรมการวิชาชีพ	1.58	1.02	น้อย	2.94	1.11	ปานกลาง
- การเป็นคณะกรรมการ/กองบรรณาธิการจัดทำวารสารทางวิชาการหรือเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการในลักษณะอื่นๆ เช่น จุลสาร วิทยุ โทรทัศน์	2.50	1.43	น้อย	3.20	1.10	ปานกลาง
โดยรวม	2.21	.61	น้อย	3.30	.72	ปานกลาง

ตารางที่ 1 การปฏิบัติภาระงานและการรับรู้ความสำคัญของภาระงาน (ต่อ)

ภาระงาน	ระดับการปฏิบัติภาระงาน			ระดับความสำคัญของภาระงาน		
	\bar{X}	SD	แปลผล	\bar{X}	SD	แปลผล
ภาระงานด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม						
- การจัดกิจกรรมเผยแพร่/ให้ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรม	2.66	1.15	ปานกลาง	3.11	1.18	ปานกลาง
- การเข้าร่วมกิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรม	3.18	.96	ปานกลาง	3.14	1.13	ปานกลาง
- การให้คำปรึกษา/คำแนะนำด้านศิลปวัฒนธรรม	2.21	1.10	น้อย	2.89	1.33	ปานกลาง
- การปฏิบัติตามวัฒนธรรมไทย	3.79	1.32	มาก	3.44	1.40	ปานกลาง
โดยรวม	2.96	.90	ปานกลาง	3.15	1.15	ปานกลาง
ภาระงานคณะกรรมการ						
- การเป็นคณะกรรมการโครงการ/กิจกรรมของภาควิชา ซึ่งปฏิบัติงานเฉพาะกิจ/เป็นครั้งคราว	4.33	.75	มาก	3.94	.78	มาก
- การเป็นคณะกรรมการโครงการ/กิจกรรมของภาควิชา ซึ่งปฏิบัติงานต่อเนื่อง	4.25	.89	มาก	3.90	.84	มาก
- การเป็นคณะกรรมการโครงการ/กิจกรรมของคณะ ซึ่งปฏิบัติงานเฉพาะกิจ/เป็นครั้งคราว	3.67	1.04	มาก	3.65	1.11	มาก
- การเป็นคณะกรรมการโครงการ/กิจกรรมของคณะ ซึ่งปฏิบัติงานต่อเนื่อง	3.48	1.31	ปานกลาง	3.54	1.12	มาก
- การเป็นคณะกรรมการโครงการ/กิจกรรมของมหาวิทยาลัย ซึ่งปฏิบัติงานเฉพาะกิจ/เป็นครั้งคราว	3.08	.92	ปานกลาง	3.24	1.13	ปานกลาง
- การเป็นคณะกรรมการโครงการ/กิจกรรมของมหาวิทยาลัย ซึ่งปฏิบัติงานต่อเนื่อง	2.38	1.34	น้อย	2.95	1.25	ปานกลาง
โดยรวม	3.53	.70	มาก	3.54	.91	มาก
ภาระงานอื่นๆ						
- การเข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนาทางวิชาการ/ศึกษาดูงาน	3.75	.91	มาก	4.19	.97	มาก
- การเป็นคณะกรรมการงานประกันคุณภาพการศึกษา	3.05	1.54	ปานกลาง	3.08	1.35	ปานกลาง
- การให้ข้อมูลหรือเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับงานประกันคุณภาพการศึกษา	4.10	.91	มาก	3.43	1.25	ปานกลาง
- การปฏิบัติงานธุรการหรืองานเอกสารทั่วไป	3.44	1.40	ปานกลาง	2.60	1.35	ปานกลาง
- การปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่ (ไม่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ)	3.69	.96	มาก	2.90	1.17	ปานกลาง
โดยรวม	3.61	.80	มาก	3.24	1.00	ปานกลาง

เมื่อพิจารณาการปฏิบัติภาระงานและการรับรู้ความสำคัญของภาระงานโดยรวมในตารางที่ 1 พบว่า อาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ปฏิบัติภาระงานด้านการสอนและการพัฒนานิสิตและด้านการวิจัย งานสร้างสรรค์ และผลงานวิชาการระดับปานกลาง แต่รับรู้ว่าการะงาน 2 ด้านนี้มีความสำคัญมากและพบว่าอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ปฏิบัติภาระงานด้านการบริการวิชาการระดับน้อย แต่รับรู้ว่าการะงานด้านนี้มีความสำคัญปานกลาง ปฏิบัติภาระงานด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมระดับปานกลางและรับรู้ว่าการะงานด้านนี้มีความสำคัญปานกลาง ปฏิบัติภาระงานคณะกรรมการระดับมากและรับรู้ว่าการะงานนี้มีความสำคัญมากและปฏิบัติภาระงานอื่นๆ ระดับมาก แต่รับรู้ว่าการะงานนี้มีความสำคัญปานกลาง ส่วนการปฏิบัติภาระงานและการรับรู้ความสำคัญของภาระงานรายด้านมีรายละเอียดดังนี้

(1) ภาระงานด้านการสอนและการพัฒนานิสิต

ภาระงานด้านการสอนและการพัฒนานิสิต ซึ่งอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ปฏิบัติมากที่สุดและรับรู้ว่ามีค่าความสำคัญมากที่สุดประกอบด้วย การเตรียมการสอนและการวัดประเมินผลการสอน ปฏิบัติมากที่สุด แต่รับรู้ว่ามีค่าความสำคัญมากที่สุดประกอบด้วย การค้นคว้า/การปรับปรุงเนื้อหาของรายวิชาและการตรวจงาน/แบบฝึกหัด/รายงาน/โครงการ ปฏิบัติมากที่สุดและรับรู้ว่ามีค่าความสำคัญมากที่สุดประกอบด้วย การพัฒนา/การปรับปรุงเค้าโครงการสอน การผลิต/พัฒนาสื่อการสอน การสอนแบบบรรยายในชั้นเรียน การเป็นคณะกรรมการบริหารหลักสูตร การปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร การให้คำปรึกษา/คำแนะนำทางวิชาการแก่นิสิตนอกชั้นเรียนและการให้คำปรึกษา/คำแนะนำแก่นิสิต ในฐานะอาจารย์ที่ปรึกษา ปฏิบัติปานกลาง แต่รับรู้ว่ามีค่าความสำคัญมากที่สุดประกอบด้วย การสอนในลักษณะการสัมมนา/หัวข้อเฉพาะทาง การสอนภาคปฏิบัติ การให้คำปรึกษาและการตรวจแก้ปริญญาานิพนธ์/สารนิพนธ์ การร่วมประชุมพิจารณาโครงสร้างปริญญาานิพนธ์/สารนิพนธ์และการให้คำปรึกษา/คำแนะนำแก่นิสิตทั่วไป ปฏิบัติปานกลางและรับรู้ว่ามีค่าความสำคัญปานกลางมีเพียงภาระงานเดียวคือการเป็นคณะกรรมการสอบปริญญาานิพนธ์/สารนิพนธ์ ปฏิบัติน้อย แต่รับรู้ว่ามีค่าความสำคัญปานกลางประกอบด้วย การนิเทศงาน การดูแลและประเมินผลนิสิตฝึกงาน การเป็นคณะกรรมการสอบประมวลความรู้ระดับบัณฑิตศึกษาและการเป็นผู้ประสานงานรายวิชาศึกษาทั่วไปและปฏิบัติน้อยที่สุด แต่รับรู้ว่ามีค่าความสำคัญปานกลางมีเพียงภาระงานเดียวคือการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาชมรม/สโมสรนิสิต

(2) ภาระงานด้านการวิจัย งานสร้างสรรค์และผลงานวิชาการ

ภาระงานด้านการวิจัย งานสร้างสรรค์และผลงานวิชาการ ซึ่งอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ปฏิบัติมากที่สุดและรับรู้ว่ามีค่าความสำคัญมากที่สุดมีเพียงภาระงานเดียวคือการเขียนเอกสารประกอบการสอน/คำสอน ปฏิบัติปานกลาง แต่รับรู้ว่ามีค่าความสำคัญมากที่สุดประกอบด้วย การเขียนเค้าโครงการวิจัย การดำเนินงานวิจัยและการเขียนบทความทางวิชาการ ปฏิบัติน้อย แต่รับรู้ว่ามีค่าความสำคัญมากที่สุดประกอบด้วย การขอทุนสนับสนุนการวิจัย การตีพิมพ์/นำเสนอ/เผยแพร่ผลงานวิจัยและการเขียนตำรา/หนังสือและปฏิบัติน้อย แต่รับรู้ว่ามีค่าความสำคัญปานกลางประกอบด้วย การแปลบทความ/หนังสือและการสร้างเครือข่ายการวิจัย

(3) ภาระงานด้านการบริการวิชาการ

อาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ปฏิบัติภาระงานเกี่ยวกับการให้บริการทางวิชาการ ในฐานะวิทยากร ภายนอกในระดับปานกลาง แต่รับรู้ว่าการะงานนี้มีความสำคัญมาก ส่วนภาระงานที่เหลือในด้านการบริการวิชาการนั้น อาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ปฏิบัติน้อย แต่รับรู้ว่ามีสำคัญปานกลาง

(4) ภาระงานด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

ภาระงานด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ปฏิบัติมาก แต่รับรู้ว่ามีสำคัญปานกลางมีเพียงภาระงานเดียวคือการปฏิบัติตนตามวัฒนธรรมไทย ปฏิบัติปานกลางและรับรู้ว่ามีสำคัญปานกลางประกอบด้วยการจัดกิจกรรมเผยแพร่/ให้ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและการเข้าร่วมกิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรมและปฏิบัติน้อย แต่รับรู้ว่ามีสำคัญปานกลางมีเพียงภาระงานเดียวคือการให้คำปรึกษา/คำแนะนำด้านศิลปวัฒนธรรม

(5) ภาระงานคณะกรรมการ

ภาระงานคณะกรรมการ ซึ่งอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ปฏิบัติมากและรับรู้ว่ามีสำคัญมาก ประกอบด้วยการเป็นคณะกรรมการโครงการ/กิจกรรมของภาควิชา ทั้งแบบเฉพาะกิจและแบบต่อเนื่องและการเป็นคณะกรรมการโครงการ/กิจกรรมของคณะ ซึ่งปฏิบัติงานเฉพาะกิจ ปฏิบัติปานกลาง แต่รับรู้ว่ามีสำคัญมากมีเพียงภาระงานเดียวคือการเป็นคณะกรรมการโครงการ/กิจกรรมของคณะ ซึ่งปฏิบัติงานต่อเนื่อง ปฏิบัติปานกลางและรับรู้ว่ามีสำคัญปานกลางมีเพียงภาระงานเดียวคือการเป็นคณะกรรมการโครงการ/กิจกรรมของมหาวิทยาลัย ซึ่งปฏิบัติงานเฉพาะกิจและปฏิบัติน้อย แต่รับรู้ว่ามีสำคัญปานกลางมีเพียงภาระงานเดียวคือการเป็นคณะกรรมการโครงการ/กิจกรรมของมหาวิทยาลัย ซึ่งปฏิบัติงานต่อเนื่อง

(6) ภาระงานอื่นๆ

ภาระงานอื่นๆ ซึ่งอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ปฏิบัติมากและรับรู้ว่ามีสำคัญมากมีเพียงภาระงานเดียวคือการเข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนาทางวิชาการ/ศึกษาดูงาน ปฏิบัติมาก แต่รับรู้ว่ามีสำคัญปานกลางประกอบด้วยทำให้ข้อมูลหรือเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับงานประกันคุณภาพการศึกษาและการปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่ (ไม่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ) และปฏิบัติปานกลางและรับรู้ว่ามีสำคัญปานกลางประกอบด้วยการเป็นคณะกรรมการงานประกันคุณภาพการศึกษาและการปฏิบัติงานธุรการหรืองานเอกสารทั่วไป

ตอนที่ 3 การใช้คุณสมบัติในการปฏิบัติงานและการรับรู้ความสำคัญของคุณสมบัติต่างๆ ต่อการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาการใช้คุณสมบัติในการปฏิบัติงานและการรับรู้ความสำคัญของคุณสมบัติต่างๆต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒปรากฏผลดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2 การใช้คุณสมบัติในการปฏิบัติงานและการรับรู้ความสำคัญของคุณสมบัติต่างๆ ต่อการปฏิบัติงาน

คุณสมบัติ	ระดับของการใช้คุณสมบัติในการปฏิบัติงาน			ระดับความสำคัญของคุณสมบัติต่อการปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	SD	แปลผล	\bar{X}	SD	แปลผล
ความรู้ ทักษะและความสามารถ						
- ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่สอน	4.82	.43	มากที่สุด	4.91	.29	มากที่สุด
- ความรู้เกี่ยวกับการวัดประเมินผลการสอน (การสร้างข้อสอบ การตรวจข้อสอบ การตัดเกรด)	4.42	.64	มาก	4.72	.52	มากที่สุด
- ความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอน	4.32	.76	มาก	4.55	.64	มากที่สุด
- ความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีการวิจัย	3.55	.95	มาก	4.13	.77	มาก
- ความรู้รอบตัว/ความรู้ทั่วไป	4.13	.71	มาก	4.37	.75	มาก
- ความรู้เกี่ยวกับวิธีการหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานต่างๆ	3.69	.82	มาก	4.17	.81	มาก
- ความรู้เกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ/จรรยาบรรณในการวิจัย	3.82	1.15	มาก	4.19	.85	มาก
- ทักษะการสืบค้นสารสนเทศ	4.11	.81	มาก	4.33	.71	มาก
- ทักษะการสื่อสาร	4.37	.75	มาก	4.59	.64	มากที่สุด
- ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.58	.64	มากที่สุด	4.64	.60	มากที่สุด
- ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้	4.53	.54	มากที่สุด	4.72	.45	มากที่สุด
- ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี	4.08	.80	มาก	4.28	.75	มาก
- ความสามารถในการวางแผนและการจัดการ	4.02	.84	มาก	4.41	.81	มาก
- ความสามารถในการบริหารเวลา	4.16	.68	มาก	4.56	.59	มากที่สุด
- ความสามารถในการจัดลำดับความสำคัญของงาน	4.21	.73	มาก	4.47	.64	มาก
- ความสามารถในการแก้ปัญหา	4.31	.69	มาก	4.48	.62	มาก
- ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	4.27	.68	มาก	4.53	.59	มากที่สุด
- ความสามารถในการติดต่อประสานงาน	4.23	.71	มาก	4.47	.59	มาก
- ความสามารถในการเรียนรู้	4.32	.70	มาก	4.48	.59	มาก
- ความสามารถในการประยุกต์ความรู้	4.34	.70	มาก	4.47	.62	มาก
- ความสามารถในการวิเคราะห์	4.31	.67	มาก	4.50	.32	มาก
- ความสามารถในการใช้เหตุผล	4.34	.65	มาก	4.48	.59	มาก
- ความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง	4.23	.76	มาก	4.42	.66	มาก
โดยรวม	4.22	.46	มาก	4.47	.47	มาก

ตารางที่ 2 การใช้คุณสมบัติในการปฏิบัติงานและการรับรู้ความสำคัญของคุณสมบัติต่างๆ ต่อการปฏิบัติงาน (ต่อ)

คุณสมบัติ	ระดับของการใช้คุณสมบัติในการปฏิบัติงาน			ระดับความสำคัญของคุณสมบัติต่อการปฏิบัติงาน		
	\bar{X}	SD	แปลผล	\bar{X}	SD	แปลผล
พฤติกรรมหรือลักษณะนิสัยในการปฏิบัติงาน						
- ความรับผิดชอบและความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน	4.79	.41	มากที่สุด	4.89	.32	มากที่สุด
- ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	4.56	.53	มากที่สุด	4.67	.57	มากที่สุด
- ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	4.35	.63	มาก	4.48	.59	มาก
- ความถูกต้องสมบูรณ์ของการปฏิบัติงาน	4.52	.54	มากที่สุด	4.70	.46	มากที่สุด
- ความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน	4.39	.52	มาก	4.69	.47	มากที่สุด
- ความตระหนักในคุณค่าและความสำคัญของงาน	4.60	.56	มากที่สุด	4.66	.54	มากที่สุด
- ความเสียสละและอุทิศตัวเพื่อส่วนรวม	4.35	.68	มาก	4.52	.67	มากที่สุด
- ความมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น	4.47	.70	มาก	4.50	.67	มาก
- ความตรงต่อเวลา	4.52	.67	มากที่สุด	4.64	.55	มากที่สุด
- ความสุภาพ อ่อนน้อมถ่อมตน	4.44	.59	มาก	4.38	.72	มาก
- ความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน	4.27	.73	มาก	4.48	.62	มาก
- การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	4.37	.61	มาก	4.58	.53	มากที่สุด
- การใฝ่เรียนรู้และพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง	4.45	.59	มาก	4.66	.48	มากที่สุด
- การให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในการปฏิบัติงาน	4.60	.53	มากที่สุด	4.59	.58	มากที่สุด
- การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	4.56	.53	มากที่สุด	4.58	.53	มากที่สุด
- การคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่น	4.48	.67	มาก	4.55	.62	มากที่สุด
- การยึดมั่นและยืนหยัดในความถูกต้อง	4.58	.53	มากที่สุด	4.58	.59	มากที่สุด
- การปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับของหน่วยงาน	4.29	.76	มาก	4.41	.79	มาก
- การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นิสิตและเพื่อนร่วมงาน	4.27	.77	มาก	4.55	.78	มากที่สุด
- การรักษาความสามัคคีในหมู่คณะ	4.24	.74	มาก	4.45	.83	มาก
- การมีวุฒิภาวะทางอารมณ์	4.26	.81	มาก	4.58	.64	มากที่สุด
- การมีภาวะผู้นำ	4.03	.87	มาก	4.39	.73	มาก
โดยรวม	4.43	.42	มาก	4.57	.48	มากที่สุด

เมื่อพิจารณาการใช้คุณสมบัติในการปฏิบัติงานและการรับรู้ความสำคัญของคุณสมบัติต่างๆ ต่อการปฏิบัติงานโดยรวมในตารางที่ 2 พบว่าอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ใช้ความรู้ ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานระดับมากและรับรู้ว่าคุณสมบัติ ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานเหล่านี้มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานมากและพบว่าอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ใช้พฤติกรรมหรือลักษณะนิสัยในการปฏิบัติงานระดับมาก แต่รับรู้ว่าคุณสมบัติหรือลักษณะนิสัยเหล่านี้มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานมากที่สุด ส่วนการใช้คุณสมบัติในการปฏิบัติงานและการรับรู้ความสำคัญของคุณสมบัติต่างๆ ต่อการปฏิบัติงานรายด้านมีรายละเอียดดังนี้

(1) ความรู้ ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงาน

ความรู้ ทักษะและความสามารถ ซึ่งอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ใช้ในการปฏิบัติงานมากที่สุดและรับรู้ว่าคุณสมบัติมากที่สุดประกอบด้วยความรู้เกี่ยวกับเนื้อหารายวิชาที่สอน ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ ใช้ในการปฏิบัติงานมาก แต่รับรู้ว่าคุณสมบัติมากที่สุดประกอบด้วยความรู้เกี่ยวกับการวัดประเมินผลการสอน ความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอน ทักษะการสื่อสาร ความสามารถในการบริหารเวลาและความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นและใช้ในการปฏิบัติงานมากและรับรู้ว่าคุณสมบัติมากที่สุดประกอบด้วยความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีการวิจัย ความรู้รอบตัว/ความรู้ทั่วไป ความรู้เกี่ยวกับวิธีการหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานต่างๆ ความรู้เกี่ยวกับจรรยาบรรณวิชาชีพ/จรรยาบรรณในการวิจัย ทักษะการสืบค้นสารสนเทศ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ความสามารถในการวางแผนและการจัดการ ความสามารถในการจัดลำดับความสำคัญของงาน ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการติดต่อประสานงาน ความสามารถในการเรียนรู้ ความสามารถในการประยุกต์ความรู้ ความสามารถในการวิเคราะห์ ความสามารถในการใช้เหตุผลและความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

(2) พฤติกรรมหรือลักษณะนิสัยในการปฏิบัติงาน

พฤติกรรมหรือลักษณะนิสัย ซึ่งอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ใช้ในการปฏิบัติงานมากที่สุดและรับรู้ว่าคุณสมบัติมากที่สุดประกอบด้วยความรับผิดชอบและความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ความถูกต้องสมบูรณ์ของการปฏิบัติงาน ความตระหนักในคุณค่าและความสำคัญของงาน ความตรงต่อเวลา การให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในการปฏิบัติงาน การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การยึดมั่นและยืนหยัดในความถูกต้อง ใช้ในการปฏิบัติงานมาก แต่รับรู้ว่าคุณสมบัติมากที่สุดประกอบด้วยความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน ความเสียสละและอุทิศตัวเพื่อส่วนรวม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน การใฝ่เรียนรู้และพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง การคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่น การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นิสิตและเพื่อนร่วมงานและการมีวุฒิภาวะทางอารมณ์และใช้ในการปฏิบัติงานมากและรับรู้ว่าคุณสมบัติมากที่สุดประกอบด้วยความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ความมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น ความสุภาพอ่อนน้อมถ่อมตน ความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับของหน่วยงาน การรักษาความสามัคคีในหมู่คณะและการมีภาวะผู้นำ

การอภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยแบ่งเป็น 3 ตอนได้แก่

ตอนที่ 1 ภาระงาน คุณสมบัตินี้ใช้ในการปฏิบัติงาน ปัจจัยสนับสนุนและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

(1) ภาระงาน

เมื่อพิจารณาภาระงานของอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์พบว่าประกอบด้วยการปฏิบัติงานตามหน้าที่และการปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่ โดยการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์เป็นการตอบสนองพันธกิจ 4 ด้านของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งประกอบด้วยการสอน การวิจัย การบริการวิชาการและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2551: 28) ซึ่งการปฏิบัติภาระงานในแต่ละพันธกิจก็สอดคล้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไปของอาจารย์มหาวิทยาลัย นอกจากนี้ การปฏิบัติงานตามหน้าที่ของอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ยังประกอบด้วยภาระงานคณะกรรมการในระดับภาควิชาคณะและมหาวิทยาลัยแบบเฉพาะกิจและแบบต่อเนื่องและภาระงานอื่นๆ ซึ่งส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษา ส่วนการปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่ประกอบด้วยการปฏิบัติงานธุรการต่างๆ การปฏิบัติงานเร่งด่วนหรืองานเฉพาะกิจที่ไม่ทราบล่วงหน้าและไม่ใช้หน้าที่ของตนหรือการปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงานที่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ แม้ว่าการปฏิบัติงานเหล่านี้จะไม่ใช้ภาระงานตามหน้าที่ แต่ก็มีผลต่อหน่วยงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากทำให้เกิดความวุ่นวายในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับแนวคิดของแคทซ์และคานัน (Katz; & Kahn. 1978: 337) ซึ่งระบุว่าองค์การที่มีประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยบุคคลที่ได้รับการจูงใจที่จะเข้ามาและคงอยู่ในระบบขององค์การและบุคคลเหล่านั้นจะต้องมีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และทำพฤติกรรมที่เป็นนวัตกรรม (innovative) และเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นมาเอง (spontaneous) ซึ่งอยู่นอกเหนือไปจากข้อกำหนดในบทบาทหน้าที่ ดังนั้น คณะมนุษยศาสตร์จึงควรให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่ของอาจารย์ด้วย อาทิเช่น การยกย่อง การให้คุณค่าหรือการให้รางวัลตอบแทนแก่บุคคลที่มีการปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่เป็นอย่างดีเพื่อทำให้พฤติกรรมเหล่านี้ยังคงอยู่ต่อไป

(2) คุณสมบัตินี้ใช้ในการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาคุณสมบัตินี้ใช้ในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์พบว่าประกอบด้วยคุณสมบัตินี้ใช้ในการปฏิบัติงานวิชาการ อาทิเช่น ความรู้ทางวิชาการ ความสามารถในการสอน การใฝ่เรียนรู้และพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องและคุณสมบัตินี้ใช้ในการปฏิบัติงานทั่วไป อาทิเช่น ความสามารถในการติดต่อประสานงาน การเคารพกฎระเบียบของหน่วยงาน นอกจากนี้ คุณสมบัตินี้หลายประการก็เป็นคุณสมบัตินี้จำเป็นต้องใช้ทั้งในการปฏิบัติงานวิชาการและการปฏิบัติงานทั่วไป อาทิเช่น ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ความรับผิดชอบและเอาใจใส่งาน ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์จำเป็นต้องมีคุณสมบัตินี้ที่มีความกว้างขวางและหลากหลายเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ทั้งการปฏิบัติงาน

วิชาการและการปฏิบัติงานทั่วไป ดังนั้น คณะมนุษยศาสตร์จึงควรพัฒนาและส่งเสริมคุณสมบัติเหล่านี้แก่อาจารย์เพื่อทำให้อาจารย์สามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จ เช่น การฝึกอบรมและพัฒนาอาจารย์ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาและการส่งเสริมคุณสมบัติ ซึ่งอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง นอกจากนี้ คณะมนุษยศาสตร์ควรนำคุณสมบัติที่ใช้ในการปฏิบัติงานเหล่านี้มาใช้ในการพิจารณาคัดเลือกผู้สมัครงานในตำแหน่งอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ด้วยเพื่อทำให้อาจารย์คณะมนุษยศาสตร์สามารถคัดเลือกผู้สมัครงานที่มีคุณสมบัติที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในคณะมนุษยศาสตร์ได้อย่างประสบความสำเร็จมากที่สุด

(3) ปัจจัยสนับสนุนและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์พบว่าประกอบด้วย ปัจจัยเชิงกายภาพ อาทิเช่น สถานที่ปฏิบัติงาน อุปกรณ์หรือเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน งบประมาณและปัจจัยเชิงจิตวิทยา อาทิเช่น ความร่วมมือ ความเข้าใจและความเห็นใจจากเพื่อนร่วมงาน ความช่วยเหลือจากผู้อื่น ดังนั้น การสนับสนุนการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์จะต้องไม่มุ่งเน้นเพียงปัจจัยเชิงกายภาพเท่านั้น แต่จะต้องมุ่งเน้นปัจจัยเชิงจิตวิทยาด้วยเช่น กำลังใจความเอื้ออาทรความร่วมมือหรือความช่วยเหลือในลักษณะต่างๆ เพื่อทำให้อาจารย์คณะมนุษยศาสตร์สามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นและมีความสุขในการปฏิบัติงานและเมื่อพิจารณาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์พบว่าอุปสรรคส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับปริมาณของภาระงาน ประเภทของภาระงานและระบบการจัดสรรภาระงาน กล่าวคือภาระงานของอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์มีปริมาณค่อนข้างมากและหลากหลายและภาระงานจำนวนมากก็ไม่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการทำให้กลายเป็นอุปสรรคในการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการของอาจารย์ ดังนั้น คณะมนุษยศาสตร์จึงจำเป็นต้องมีระบบการจัดสรรภาระงานที่ดีเพื่อป้องกันไม่ให้อาจารย์เหล่านี้กลายเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์และควรที่จะกำหนดกรอบหรือขอบเขตการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ให้มีความชัดเจนและนำมาใช้จริง โดยควรที่จะมุ่งเน้นให้อาจารย์ปฏิบัติงานที่มีความเกี่ยวข้องกับงานวิชาการเป็นหลักเพื่อทำให้อาจารย์คณะมนุษยศาสตร์สามารถพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการได้อย่างเต็มที่

ตอนที่ 2 การปฏิบัติภาระงานและการรับรู้ความสำคัญของภาระงาน

ภาระงานด้านการสอนและการพัฒนานิสิต ด้านการวิจัย งานสร้างสรรค์และผลงานวิชาการและด้านการบริการวิชาการเป็นภาระงาน ซึ่งอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับต่ำกว่าการรับรู้ความสำคัญโดยรวม กล่าวคืออาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ปฏิบัติภาระงานด้านการสอนและการพัฒนานิสิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่รับรู้ว่าการะงานด้านนี้โดยรวมมีความสำคัญมาก ปฏิบัติภาระงานด้านการวิจัย งานสร้างสรรค์และผลงานวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่รับรู้ว่าการะงานด้านนี้โดยรวมมีความสำคัญมากและปฏิบัติภาระงานด้านการบริการวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับน้อย แต่รับรู้ว่าการะงานด้านนี้

โดยรวมมีความสำคัญปานกลาง ดังนั้น คณะมนุษยศาสตร์จึงควรตรวจสอบและวิเคราะห์สาเหตุ ซึ่งทำให้ อาจารย์ไม่สามารถปฏิบัติภาระงานทั้ง 3 ด้านนี้ได้มากเท่ากับความสำคัญของภาระงานตามการรับรู้ของอาจารย์ เช่น สาเหตุที่ทำให้การตีพิมพ์/นำเสนอ/เผยแพร่ผลงานวิจัยอยู่ในระดับน้อย แม้ว่าอาจารย์จะรับรู้ว่าการะงานนี้มีความสำคัญมากหรือสาเหตุที่ทำให้การให้บริการวิชาการ ในฐานะวิทยากรภายนอกอยู่ในระดับปานกลาง แม้ว่า อาจารย์จะรับรู้ว่าการะงานนี้มีความสำคัญมาก

การสำรวจปัญหาและการวิเคราะห์สาเหตุของความไม่สอดคล้องกันระหว่างระดับการปฏิบัติภาระงานกับระดับการรับรู้ความสำคัญของภาระงานจะช่วยทำให้ได้แนวทางในการลดความไม่สอดคล้องที่เกิดขึ้น เช่น แนวทางในการส่งเสริมการปฏิบัติภาระงานบางอย่างที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์การมากขึ้นในอนาคต โดยภาระงานที่มีการรับรู้ว่ามีค่าสำคัญมากและมากที่สุดอยู่แล้วเป็นภาระงานที่น่าจะกระตุ้นหรือส่งเสริมให้อาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ปฏิบัติเพิ่มมากขึ้นได้ไม่ยากลำบาก โดยเฉพาะภาระงานด้านการวิจัย งานสร้างสรรค์และผลงานวิชาการนั้นกำลังมีความสำคัญกับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเป็นอย่างมาก ซึ่งพิจารณาได้จากวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยซึ่งระบุว่า “มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเป็นองค์กรชั้นนำแห่งการเรียนรู้และวิจัยบนฐานการศึกษาและคุณธรรม มุ่งสร้างสรรค์นวัตกรรมสู่สากล” (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กองแผนงานและศูนย์สารสนเทศและการประชาสัมพันธ์. ม.ป.ป.: 5) และการเป็นสถาบันอุดมศึกษากลุ่มสถาบันที่เน้นการผลิตบัณฑิตและวิจัยของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2551: Online) ก็เป็นการเน้นย้ำถึงความสำคัญของการปฏิบัติภาระงานด้านการวิจัย งานสร้างสรรค์และผลงานวิชาการ แม้ว่าการศึกษาค้นคว้าจะพบว่าอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ปฏิบัติภาระงานด้านการวิจัย งานสร้างสรรค์และผลงานวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่การรับรู้ว่าการะงานด้านนี้มีความสำคัญมากก็น่าจะทำให้ อาจารย์คณะมนุษยศาสตร์มีแนวโน้มของการปฏิบัติภาระงานด้านนี้เพิ่มมากขึ้นในอนาคตหากปัญหาและอุปสรรคซึ่งทำให้อาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ไม่สามารถปฏิบัติภาระงานด้านนี้ได้เต็มที่ได้รับการแก้ไข ตลอดจนมีการสนับสนุน การจูงใจหรือการให้ความช่วยเหลือในลักษณะต่างๆ เพื่อทำให้อาจารย์คณะมนุษยศาสตร์สามารถปฏิบัติภาระงานด้านนี้เพิ่มมากขึ้น เช่น การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการเขียนเค้าโครงการวิจัย/การเขียนเอกสารประกอบการสอน/การเขียนบทความวิชาการ การให้ความรู้เกี่ยวกับการขอทุนสนับสนุนการวิจัย การมีระบบพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษาโครงการวิจัยอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าการศึกษาค้นคว้าจะพบว่าอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์รับรู้ว่าการะงานด้านการสอนและการพัฒนานิสิตโดยรวมมีความสำคัญมาก แต่ปฏิบัติภาระงานด้านนี้โดยรวมในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณารายการของภาระงานจะพบว่าภาระงานด้านนี้สามารถแบ่งเป็น 2 กลุ่ม กลุ่มแรกคือภาระงานเกี่ยวกับกิจกรรมพื้นฐานด้านการสอน ซึ่งอาจารย์ทุกคนจะต้องปฏิบัติ อาทิเช่น การค้นคว้า/การปรับปรุงเนื้อหาของรายวิชาการเตรียมการสอน การสอนแบบบรรยายในชั้นเรียน การตรวจงาน/แบบฝึกหัด/รายงาน/โครงการงานและการวัด

ประเมินผลการสอน ซึ่งพบว่าอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ปฏิบัติภาระงานในกลุ่มนี้ในระดับมากถึงมากที่สุด กลุ่มสองคือภาระงานที่มีความจำเพาะ อาทิเช่น การนิเทศงาน การดูแลและประเมินผลนิสิตฝึกงาน การให้คำปรึกษา และตรวจแก้ปริญญาานิพนธ์/สารนิพนธ์ ซึ่งอาจารย์จะมีโอกาสในการปฏิบัติภาระงานเหล่านี้แตกต่างกัน เนื่องจากบางภาควิชา/สาขาวิชาไม่มีรายวิชาฝึกงานหรือไม่มีการสอนในระดับบัณฑิตศึกษา ซึ่งพบว่าอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ปฏิบัติภาระงานในกลุ่มนี้ในระดับปานกลางถึงน้อยส่งผลให้การปฏิบัติภาระงานด้านการสอนและการพัฒนานิสิตโดยรวมของอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์อยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น

สำหรับภาระงานคณะกรรมการพบว่าอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ปฏิบัติภาระงานคณะกรรมการโดยรวมอยู่ในระดับมากและรับรู้ว่าการะงานนี้มีความสำคัญมาก โดยเฉพาะภาระงานคณะกรรมการโครงการ/กิจกรรมของภาควิชา ทั้งแบบเฉพาะกิจและแบบต่อเนื่อง ซึ่งพบว่าอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ปฏิบัติในระดับมากและรับรู้ว่ามีความสำคัญมาก นั้นน่าจะมีส่วนมาจากหลายภาควิชาในคณะมนุษยศาสตร์มีอาจารย์ค่อนข้างน้อย เช่น ภาควิชาภาษาศาสตร์มีอาจารย์ 5 คน ภาควิชาจิตวิทยามีอาจารย์ 10 คน ภาควิชาปรัชญาและศาสนามีอาจารย์ 11 คน (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ฝ่ายประกันคุณภาพการศึกษา, 2552: Online) ส่งผลให้อาจารย์จำเป็นต้องปฏิบัติภาระงานคณะกรรมการโครงการ/กิจกรรมของภาควิชา ทั้งแบบเฉพาะกิจและแบบต่อเนื่องในปริมาณมากอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้และทำให้รับรู้ว่าการะงานดังกล่าวมีความสำคัญมากด้วย ส่วนภาระงานอื่นๆ นั้นพบว่าอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ปฏิบัติภาระงานอื่นๆ โดยรวมในระดับมาก แต่รับรู้ว่าการะงานนี้มีความสำคัญปานกลาง โดยพบว่าอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ปฏิบัติภาระงานเกี่ยวกับการให้ข้อมูลหรือเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับงานประกันคุณภาพการศึกษาและปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่ ซึ่งไม่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในระดับที่ไม่สอดคล้องกับความสำคัญของภาระงานตามการรับรู้ของอาจารย์ กล่าวคืออาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ปฏิบัติภาระงาน 2 รายการนี้ในระดับมาก แต่รับรู้ว่าการะงานทั้ง 2 รายการนี้มีความสำคัญปานกลางเท่านั้น

ดังนั้น คณะมนุษยศาสตร์จึงจำเป็นต้องทบทวนการปฏิบัติภาระงานของอาจารย์และพยายามทำให้ระดับการปฏิบัติภาระงานของอาจารย์สอดคล้องกับระดับความสำคัญของภาระงานตามการรับรู้ของอาจารย์มากขึ้น ตลอดจนควรจะทำให้สัดส่วนการปฏิบัติภาระงานด้านต่างๆ ของอาจารย์มีความเหมาะสมมากขึ้น โดยควรจะมีมุ่งเน้นให้อาจารย์ปฏิบัติภาระงานที่เป็นการตอบสนองพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษาเป็นหลักเพื่อช่วยสนับสนุนการบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒและทำให้มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

ตอนที่ 3 การใช้คุณสมบัติในการปฏิบัติงานและการรับรู้ความสำคัญของคุณสมบัติต่างๆ ต่อการปฏิบัติงาน

อาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ใช้ความรู้ ทักษะและความสามารถโดยรวมอยู่ในระดับมากและรับรู้ว่าคุณสมบัติ ทักษะและความสามารถโดยรวมมีความสำคัญมาก ซึ่งน่าจะมีสาเหตุมาจากในปัจจุบันอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์จำเป็นต้องปฏิบัติภาระงานต่างๆ ในปริมาณมากและเป็นภาระงานที่มีความซับซ้อนและหลากหลายส่งผลให้อาจารย์คณะมนุษยศาสตร์จำเป็นต้องใช้ความรู้ ทักษะและความสามารถจำนวนมากเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ทั้งการปฏิบัติงานวิชาการและการปฏิบัติงานทั่วไป ซึ่งการใช้ประโยชน์จากความรู้ ทักษะและความสามารถในทางปฏิบัติก็น่าจะทำให้อาจารย์คณะมนุษยศาสตร์รับรู้ว่าคุณสมบัติ ทักษะและความสามารถเหล่านี้มีความสำคัญมากด้วย นอกจากนี้ยังพบว่าความรู้ ทักษะและความสามารถ ซึ่งอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์รับรู้ว่าคุณสมบัติที่สำคัญมากที่สุดส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมพื้นฐานด้านการสอน อาทิเช่น ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชา ความรู้เกี่ยวกับการวัดประเมินผลการสอน ความรู้เกี่ยวกับเทคนิควิธีการสอน ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ ซึ่งอาจารย์ทุกคนจำเป็นต้องใช้ในการสอนจึงน่าจะเป็นสาเหตุทำให้อาจารย์คณะมนุษยศาสตร์รับรู้ว่าคุณสมบัติ ทักษะและความสามารถเหล่านี้มีความสำคัญมากที่สุด

อาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ใช้พฤติกรรมและลักษณะนิสัยในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่รับรู้ว่าคุณสมบัติหรือลักษณะนิสัยในการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสำคัญมากที่สุด ซึ่งน่าจะมีสาเหตุมาจากในปัจจุบันอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์จำเป็นต้องปฏิบัติภาระงานต่างๆ ในปริมาณมากและเป็นภาระงานที่มีความซับซ้อนและหลากหลาย นอกจากนี้ สภาพการปฏิบัติงานจำนวนมากในปัจจุบันก็ไม่สามารถปฏิบัติได้เพียงลำพังแต่จะต้องพึ่งพาอาศัยกัน เช่น การปฏิบัติงานในลักษณะของคณะกรรมการทำให้จำเป็นต้องอาศัยพฤติกรรมหรือลักษณะนิสัยจำนวนมากเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ทั้งพฤติกรรมหรือลักษณะนิสัยที่มีลักษณะเป็นพฤติกรรมส่วนบุคคล อาทิเช่น ความรับผิดชอบและความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ความตระหนักในคุณค่าและความสำคัญของงานและพฤติกรรมหรือลักษณะนิสัยที่มีลักษณะเป็นพฤติกรรมระหว่างบุคคล อาทิเช่น ความมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น การให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในการปฏิบัติงาน การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น จึงน่าจะส่งผลให้อาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ใช้พฤติกรรมและลักษณะนิสัยในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากและรับรู้ว่าคุณสมบัติหรือลักษณะนิสัยในการปฏิบัติงานเหล่านี้มีความสำคัญมากที่สุด

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. อาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ปฏิบัติภาระงานด้านการวิจัย งานสร้างสรรค์และผลงานวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับต่ำกว่าความสำคัญของภาระงานด้านนี้ตามการรับรู้ของอาจารย์ กล่าวคืออาจารย์คณะมนุษยศาสตร์

ปฏิบัติการะงานด้านการวิจัย งานสร้างสรรค์และผลงานวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่รับรู้ว่าการะงานด้านนี้มีความสำคัญมาก ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นว่าน่าจะมีปัญหาบางประการเกิดขึ้นจึงทำให้อาจารย์ไม่สามารถปฏิบัติการะงานด้านนี้ได้มากเท่ากับระดับความสำคัญตามการรับรู้ของตนเอง เช่น การขาดความรู้ความเข้าใจหรือแนวทางในการผลิตงานวิจัย งานสร้างสรรค์และผลงานวิชาการ การปฏิบัติการะงานด้านอื่นๆ มากเกินไปจนไม่สามารถปฏิบัติการะงานด้านนี้ได้เต็มที่ การไม่สามารถบริหารเวลาหรือจัดลำดับความสำคัญของงานได้ เป็นต้น ดังนั้น คณะมนุษยศาสตร์จึงจำเป็นต้องสำรวจปัญหาและวิเคราะห์สาเหตุของการทำให้อาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ยังไม่สามารถปฏิบัติการะงานด้านนี้ได้มากนัก ทั้งนี้ การสำรวจปัญหาและการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติการะงานด้านนี้ของอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์น่าจะทำให้อาจารย์คณะมนุษยศาสตร์สามารถปฏิบัติการะงานด้านนี้เพิ่มมากขึ้นได้อย่างไม่ยากลำบากนัก เนื่องจากอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์รับรู้ว่าการะงานด้านนี้มีความสำคัญมากเป็นพื้นฐานอยู่แล้ว

2. อุปสรรคส่วนใหญ่ในการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์เกี่ยวข้องกับปริมาณของภาระงานประเภทของภาระงานและระบบการจัดสรรภาระงาน เช่น ปริมาณของภาระงานที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องและไม่มีจุดสิ้นสุด การปฏิบัติการะงานบางด้านมากเกินไป การปฏิบัติงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานวิชาการมากเกินไป ประเภทของภาระงานที่มีความหลากหลายมากเกินไป ซึ่งคณะมนุษยศาสตร์จำเป็นต้องหาแนวทางในแก้ปัญหาและอุปสรรคเหล่านี้เพื่อทำให้อาจารย์คณะมนุษยศาสตร์สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น เช่น การกำหนดกรอบหรือขอบเขตการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ให้มีความชัดเจนและนำมาใช้จริง การมีระบบการจัดสรรภาระงานที่ดีและมีคุณภาพ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งต่อไปควรจะนำผลการวิจัยนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการวิจัยเพื่อการพัฒนาเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ การพัฒนาเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์หรือการพัฒนาหลักสูตรและหัวข้อการฝึกอบรมที่มีความเหมาะสมกับอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ เป็นต้น

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2551). **กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565)**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชูชัย สมितिไกร. (2547). **การสรรหา การคัดเลือกและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (ม.ป.ป.). **เกณฑ์ภาระงานเชิงปริมาณของข้าราชการ ตำแหน่งวิชาการและ พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 กันยายน 2551, จาก <http://www.swu.ac.th>
- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กองแผนและศูนย์สารสนเทศและการประชาสัมพันธ์. (ม.ป.ป.). **แผนยุทธศาสตร์ 15 ปี (พ.ศ. 2552-2566)**. กรุงเทพฯ: กองแผนและศูนย์สารสนเทศและการประชาสัมพันธ์มหาวิทยาลัยฯ.
- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ฝ่ายประกันคุณภาพการศึกษา. (2552). **ระบบสารสนเทศการประกันคุณภาพ เพื่อการบริหาร: จำนวนบุคลากรสังกัดหน่วยงานคณะ/ระดับคณะ**. สืบค้นเมื่อวันที่ 7 เมษายน 2552, จาก <http://fis.swu.ac.th>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2551). **คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรอง การปฏิบัติราชการของสถาบันอุดมศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2552**. สืบค้นเมื่อวันที่ 27 เมษายน 2552, จาก http://www.opdc.go.th/content.php?menu__id=4&content__id=1108
- Anthony, William P.; Perrewé, Pamela L.; & Kacmar, K. M. (1996). **Strategic Human Resource Management**. 2nd ed. Fort Worth, TX: Dryden Press.
- Heery, Edmund; & Noon, Mike. (2001). **A Dictionary of Human Resource Management**. New York: Oxford University Press.

Katz, Daniel; & Kahn, Robert L. (1978). **The social psychology of organizations**. 2nd ed. New York: Wiley.

Schneider, Benjamin; & Schmitt, Neal. (1986). **Staffing Organizations**. 2nd ed. Glenview. Illinois: Scott, Foresman.

Spector, Paul E. (1996). **Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice**. New York: Wiley.