



#### บทที่ 4

### การวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความรู้และความต้องการพัฒนาคณาจารย์ด้านการสอนของผู้บริหารและอาจารย์ในมหาวิทยาลัยสมคิตล สำหรับเป็นข้อมูลพื้นฐานในการเสนอโครงการพัฒนาคณาจารย์เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพที่เหมาะสมกับสภาพของมหาวิทยาลัยสมคิตล ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จคอมพิวเตอร์ SPSS (Statistical Package for Social Sciences) การวิเคราะห์และการนำเสนอข้อมูลได้แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ของผู้ตอบแบบสำรวจ

ตอนที่ 2 เป็นความรู้ในบทบาทและความรับผิดชอบด้านการสอนและความต้องการให้มหาวิทยาลัยจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ด้านการสอน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาคณาจารย์

#### ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสำรวจ

สถานการณ์ของผู้ตอบแบบสำรวจ แจกแจงตาม เพศ ประสบการณ์การสอน คณะ และตำแหน่งหน้าที่ วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่และร้อยละ ดังแสดงไว้ในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผู้บริหารและอาจารย์ในมหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตาม เพศ  
 ประสพการณ์การการสอนและคณะ

สถานภาพของผู้ตอบแบบสำรวจ		ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	62	61.4	80	36.2	142	44.1
	หญิง	39	38.6	141	63.8	180	55.9
	รวม	101	100.0	221	100.0	322	100.0
ประสพ การ การสอน	1-5 ปี	1	1.0	63	30.3	68	21.1
	6-10 ปี	12	11.9	40	18.1	52	16.2
	11-15 ปี	22	21.8	55	24.9	77	23.9
	16-20 ปี	25	24.8	25	11.3	50	15.5
	21-25 ปี	19	18.8	21	9.5	40	12.4
	25 ปีขึ้นไป	22	21.8	13	5.5	35	10.9
	รวม	101	100.0	221	100.0	322	100.0
คณะ	แพทยศาสตร์ รพ.ศิริราช	17	16.8	57	25.8	74	23.0
	แพทยศาสตร์ รพ.รามาธิบดี	13	13.9	26	11.8	40	12.3
	เภสัชศาสตร์	8	7.9	16	7.2	24	7.5
	ทันตแพทยศาสตร์	11	9.9	15	6.8	25	7.8
	พยาบาลศาสตร์	7	6.9	31	14.0	38	11.8
	ศึกษาศาสตร์	13	12.9	15	6.8	28	8.7
	เทคนิคการแพทย์	6	5.9	10	4.5	16	5.0
	สัตวศาสตร์	13	12.9	32	14.5	45	14.0
	เวชศาสตร์เขตร้อน	9	8.9	9	4.1	18	5.5
	สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์	4	4.0	6	2.7	10	3.1
	สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์	0	0.0	4	1.8	4	1.2
	รวม	101	100.0	221	100.0	322	100.0

ตารางที่ 2 สักขนะของผู้บริหารและอาจารย์ในมหาวิทยาลัยมหิดลซึ่งตอบแบบสำรวจ อาจประมวลได้ดังนี้

1. เพศ ผู้บริหารเพศชาย (ร้อยละ 61.4) มีมากกว่าเพศหญิง (ร้อยละ 38.6) ซึ่งแตกต่างกับอาจารย์ที่ เพศหญิง (ร้อยละ 63.8) มีมากกว่าเพศชาย (ร้อยละ 38.6) รวมทั้ง 2 กลุ่มแล้วเพศหญิง (ร้อยละ 55.9) มากกว่าเพศชาย (ร้อยละ 44.1)
2. ประสบการณ์การสอน ผู้บริหารที่มีประสบการณ์การสอน 11-15 ปี, 16-20 ปี, 21-25 ปี มีจำนวนใกล้เคียงกัน ที่มากที่สุดคือระยะเวลา 16-20 ปี (ร้อยละ 24.8) น้อยที่สุดคือ 1-5 ปี (ร้อยละ 1.0) ส่วนอาจารย์พบว่าประสบการณ์การสอน 1-5 ปี (ร้อยละ 30.3) มีมากที่สุด น้อยที่สุดคือระยะเวลา 25 ปี ขึ้นไป (ร้อยละ 5.5) รวมทั้ง 2 กลุ่ม ประสบการณ์การสอน 11-15 ปี (ร้อยละ 23.9) มีมากที่สุด และน้อยที่สุดคือระยะเวลา 25 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 10.9)
3. คณะ ผู้บริหารและอาจารย์ในคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลมีมากที่สุด (ร้อยละ 16.8, ร้อยละ 25.8) ส่วนคณะที่ผู้บริหารไม่ตอบคือคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ คณะนี้มีผู้บริหารน้อยที่สุดคือมีคนเดียว และอาจารย์น้อยที่สุด (ร้อยละ 1.8) ด้วย รวมทั้ง 2 กลุ่มแล้วผู้บริหารและอาจารย์ในคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลมีมากที่สุด (ร้อยละ 23.0) คณะที่มีน้อยที่สุดคือ คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ (ร้อยละ 1.2)

สรุป สถานภาพของผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่ผู้บริหารเป็นเพศชาย มีประสบการณ์การสอน 16-20 ปี อาจารย์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีประสบการณ์การสอน 1-5 ปี คณะที่มีผู้บริหารและอาจารย์มากที่สุดคือคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

ตอนที่ 2 ความรู้ความต้องการพัฒนาคณาจารย์ด้านการสอนของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยมหิดล  
วิเคราะห์ออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. สัดลำดับความรู้และความต้องการพัฒนาคณาจารย์ด้านการสอนของ คณาจารย์ใน  
มหาวิทยาลัยมหิดลจำแนกตาม เพศ ประสิทธิภาพการสอน คณะ และตำแหน่งหน้าที่ ด้วยการหาค่า  
มัธยฐานเลขคณิต ดังแสดงในตารางที่ 3-6 และลำดับความสำคัญของความรู้ความต้องการพัฒนา  
คณาจารย์ด้านการสอนในแต่ละด้านด้วยการหาค่ามัธยฐานเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดัง  
แสดงในตารางที่ 7

2. เปรียบเทียบความรู้ความต้องการพัฒนาคณาจารย์ด้านการสอน จำแนกตามเพศ  
และตำแหน่งหน้าที่ ด้วยการทดสอบค่าที (t-test) โดยกำหนดความมีนัยสำคัญที่ระดับ .05  
ดังแสดงในตารางที่ 8-9

3. เปรียบเทียบความรู้ความต้องการพัฒนาคณาจารย์ด้านการสอนในแต่ละด้าน จำแนก  
ตามประสิทธิภาพการสอนและคณะ ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way  
Analysis of Variance) และทดสอบความแตกต่างระหว่างคู่ด้วยวิธีของ เชฟเฟ่  
(Scheffe's Method) โดยกำหนดความมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ดังแสดงในตารางที่ 10-16

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 3 การจัดลำดับความรู้และความต้องการพัฒนาคุณจารย์ด้านการสอนของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยมหิดล  
จำแนกตาม เพศ

บทบาทและความรับผิดชอบด้านการสอน	ชาย				หญิง			
	ความรู้ $\bar{X}$	ลำดับ ที่	ต้องการ $\bar{X}$	ลำดับ ที่	ความรู้ $\bar{X}$	ลำดับ ที่	ต้องการ $\bar{X}$	ลำดับ ที่
1. วัตถุประสงค์ทางการศึกษา	2.239	4	2.507	5	2.155	3	2.472	6
2. หลักสูตรและการดำเนินการสอน	2.563	1	2.820	2	2.391	1	2.935	3
3. ผู้เรียนระดับอุดมศึกษา	2.169	5	2.465	6	2.027	5	2.527	5
4. การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน	2.500	2	2.802	3	2.366	2	3.000	2
5. การประเมินผลการสอนของอาจารย์	2.063	6	2.563	4	1.983	6	2.683	4
6. การวิจัยเพื่อส่งเสริมการสอน	2.309	3	3.042	1	2.083	4	3.111	1

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ พบว่า

เพศชาย มีความรู้ปานกลางลำดับที่ 1 ในเรื่องหลักสูตรและการดำเนินการสอน ( $\bar{X} = 2.563$ ) นอกนั้นมีความรู้น้อยทุกเรื่องและมีความรู้ต่ำลำดับสุดท้ายเรื่องการประเมินผล การสอนของอาจารย์ ( $\bar{X} = 2.063$ ) สำหรับความต้องการนั้น มีความต้องการปานกลางลำดับที่ 1 เรื่องการวิจัยเพื่อเสริมการสอน ( $\bar{X} = 3.042$ ) และต้องการน้อยลำดับสุดท้ายเรื่องผู้เรียนระดับ อุดมศึกษา ( $\bar{X} = 2.465$ )

เพศหญิง มีความรู้น้อยทุกเรื่อง และมีความรู้ต่ำลำดับที่ 1 เรื่องหลักสูตรและการ ดำเนินการสอน ( $\bar{X} = 2.391$ ) ที่มีความรู้ต่ำลำดับสุดท้ายคือเรื่องการประเมินผลการสอนของ อาจารย์ ( $\bar{X} = 1.983$ ) สำหรับความต้องการนั้น มีความต้องการปานกลางลำดับที่ 1 เรื่อง การวิจัยเพื่อเสริมการสอน ( $\bar{X} = 3.111$ ) และต้องการน้อยลำดับสุดท้าย เรื่อง วัตถุประสงค์ทางการศึกษา ( $\bar{X} = 2.472$ )

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4 การจัดลำดับความรู้และความต้องการด้านการสอนของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยมหิดล  
จำแนกตามประสบการณ์การสอน

บทบาทและความรับผิดชอบ ด้านการสอน	1-5 ปี				6-10 ปี				11-15 ปี			
	ความรู้ $\bar{X}$	ลำดับ ที่	ต้องการ $\bar{X}$	ลำดับ ที่	ความรู้ $\bar{X}$	ลำดับ ที่	ต้องการ $\bar{X}$	ลำดับ ที่	ความรู้ $\bar{X}$	ลำดับ ที่	ต้องการ $\bar{X}$	ลำดับ ที่
1 วัตถุประสงค์ทางการศึกษา	1.926	4	2.588	5	2.192	3	2.365	6	2.246	3	2.415	6
2 หลักสูตรและการดำเนินการสอน	2.191	1	3.014	3	2.413	2	2.865	2	2.526	1	2.779	3
3 ผู้เรียนระดับอุดมศึกษา	1.941	3	2.500	6	2.115	4	2.500	5	2.142	5	2.506	5
4 การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน	2.161	2	3.073	2	2.423	1	2.730	3	2.467	2	2.857	2
5 การประเมินผลการสอนของอาจารย์	1.823	5	2.705	4	2.038	5	2.576	4	2.064	6	2.597	4
6 การวิจัยเพื่อเสริมการสอน	1.941	3	3.205	1	2.115	4	3.096	1	2.181	4	3.013	1

ตารางที่ 4 (ต่อ)

บทบาทและความรับผิดชอบ ด้านการสอน	16-20 ปี				21-25 ปี				25 ปีขึ้นไป			
	ความรู้ $\bar{X}$	ลำดับ ที่	ต้องการ $\bar{X}$	ลำดับ ที่	ความรู้ $\bar{X}$	ลำดับ ที่	ต้องการ $\bar{X}$	ลำดับ ที่	ความรู้ $\bar{X}$	ลำดับ ที่	ต้องการ $\bar{X}$	ลำดับ ที่
1 วัตถุประสงค์ทางการศึกษา	2.280	3	2.520	5	2.250	4	2.475	4	2.400	4	2.600	5
2 หลักสูตรและการดำเนินการสอน	2.560	1	2.960	2	2.512	1	2.725	3	2.771	1	2.971	3
3 ผู้เรียนระดับอุดมศึกษา	2.280	3	2.560	4	2.075	5	2.375	5	2.200	5	2.485	6
4 การประเมินผลการเรียนของผู้เรียน	2.500	2	2.960	2	2.450	2	2.800	2	2.714	2	3.057	2
5 การประเมินผลการสอนของอาจารย์	2.120	4	2.720	3	2.025	6	2.475	4	2.114	6	2.685	4
6 การวิจัยเพื่อเสริมการสอน	2.280	3	3.120	1	2.300	3	2.950	1	2.485	3	3.057	1



ตารางที่ 4 เมื่อสำเนาตามประสงค์การโอน พบว่า

คณาจารย์ที่มีประสงค์การโอนต่างกันมีความรู้และปานกลาง

ลำดับที่ 1 เรื่องหลักสูตรและการดำเนินการสอน ( $\bar{X} = 2.191-2.725$ ) และการประเมินผล การเรียนรู้ของผู้เรียน ( $\bar{X} = 2.423$ ) ทุกกระขมมีความรู้เป็นลำดับสุดท้ายเรื่องการประเมิน ผลการสอนของอาจารย์ วัตถุประสงค์ทางการศึกษา ผู้เรียนระดับอุดมศึกษา และพบว่าคณาจารย์ มีความต้องการตรงกันปานกลางลำดับที่ 1 เรื่องการวิจัยเพื่อเสริมการสอน ( $\bar{X} = 2.950-3.205$ ) ที่ต้องการน้อยลำดับสุดท้ายคือเรื่องวัตถุประสงค์ทางการศึกษา ( $\bar{X} = 2.365-2.415$ ) ผู้เรียนระดับอุดมศึกษา ( $\bar{X} = 2.500$ )

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5 การวัดค่าสัมประสิทธิ์และความต้องการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนของคณาจารย์

ในมหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตาม คณะ

บทบาทและความรับผิดชอบ ด้านการสอน	แพทย์ศาสตร์ศิริราชพยาบาล				แพทย์ศาสตร์ ร.พ. รามาธิบดี				เภสัชศาสตร์			
	ความรู้ $\bar{X}$	ลำดับ ที่	ต้องการ $\bar{X}$	ลำดับ ที่	ความรู้ $\bar{X}$	ลำดับ ที่	ต้องการ $\bar{X}$	ลำดับ ที่	ความรู้ $\bar{X}$	ลำดับ ที่	ต้องการ $\bar{X}$	ลำดับ ที่
1 วัตถุประสงค์ทางการศึกษา	2.054	4	2.594	4	2.350	3	2.525	5	2.041	3	2.583	5
2 หลักสูตรและการดำเนินการสอน	2.371	1	2.898	3	2.550	1	2.787	2	2.333	2	2.916	3
2 ผู้เรียนระดับอุดมศึกษา	2.027	5	2.513	6	2.150	5	2.350	6	2.083	4	2.541	6
4 การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน	2.270	2	2.973	2	2.500	2	2.725	3	2.416	1	3.125	2
5 การประเมินผลการสอนของอาจารย์	2.000	6	2.567	5	2.025	6	2.600	4	1.916	5	2.750	4
6 การวิจัยเพื่อเสริมการสอน	2.081	3	3.054	1	2.225	4	3.050	1	1.833	6	3.083	1

ตารางที่ 5 (ต่อ)

บทบาทและความรับผิดชอบ ด้านการสอน	ทันตแพทยศาสตร์				พยาบาลศาสตร์				สาธารณสุขศาสตร์			
	ความรู้ $\bar{X}$	ลำดับ ที่	ต้องการ $\bar{X}$	ลำดับ ที่	ความรู้ $\bar{X}$	ลำดับ ที่	ต้องการ $\bar{X}$	ลำดับ ที่	ความรู้ $\bar{X}$	ลำดับ ที่	ต้องการ $\bar{X}$	ลำดับ ที่
1 วัตถุประสงค์ทางการศึกษา	2.280	3	2.360	6	2.210	3	2.447	6	2.321	4	2.500	5
2 หลักสูตรและการดำเนินการสอน	2.320	2	2.980	2	2.553	1	2.763	3	2.607	1	2.946	3
3 ผู้เรียนระดับอุดมศึกษา	2.000	4	2.480	5	2.131	4	2.500	5	2.178	5	2.500	5
4 การประเมินผลการเรียนรู้อย่าง ผู้เรียน	2.360	1	2.800	3	2.315	2	3.026	2	2.500	2	3.071	2
5 การประเมินผลการสอนของ อาจารย์	1.920	5	2.680	4	2.000	6	2.631	4	2.142	6	2.678	4
6 การวิจัยเพื่อเสริมการสอน	1.800	6	3.240	1	2.052	5	3.184	1	2.464	3	3.321	1

ตารางที่ 5 (ต่อ)

บทบาทและความรับผิดชอบ ด้านการสอน	เทคนิคการแพทย์				วิทยาศาสตร์				เวชศาสตร์เขตร้อน			
	ความรู้ $\bar{X}$	ลำดับ ที่	ต้องการ $\bar{X}$	ลำดับ ที่	ความรู้ $\bar{X}$	ลำดับ ที่	ต้องการ $\bar{X}$	ลำดับ ที่	ความรู้ $\bar{X}$	ลำดับ ที่	ต้องการ $\bar{X}$	ลำดับ ที่
1 วัตถุประสงค์ทางการศึกษา	2.062	4	2.562	5	2.266	6	2.266	6	2.277	4	2.500	5
2 หลักสูตรและการดำเนินการสอน	2.343	2	2.906	2	2.533	2	2.711	2	2.611	1	3.111	2
3 ผู้เรียนระดับอุดมศึกษา	1.937	6	2.437	6	2.244	4	2.400	5	2.166	5	2.722	4
4 การประเมินผลการเรียนรู้ ของผู้เรียน	2.500	1	2.750	3	2.466	1	2.644	3	2.333	2	3.111	2
5 การประเมินผลการสอนของ อาจารย์	2.000	5	2.625	4	2.044	6	2.533	4	2.055	6	2.777	3
6 การวิจัยเพื่อเสริมการสอน	2.125	3	2.937	1	2.311	3	2.688	1	2.500	3	3.388	1

ตารางที่ 5 (ต่อ)

บทบาทและความรับผิดชอบ ด้านการสอน	สังคมศาสตร์และ มนุษยศาสตร์				สิ่งแวดล้อม และ ทรัพยากรศาสตร์			
	ความรู X	ลำดับ ที่	ต้องการ X	ลำดับ ที่	ความรู X	ลำดับ ที่	ต้องการ X	ลำดับ ที่
1 วัตถุประสงค์ทางการศึกษา	2.300	5	2.700	4	2.000	3	2.250	5
2 หลักสูตรและการดำเนินการสอน	2.700	3	3.200	2	2.250	1	3.225	2
3 ผู้เรียนระดับอุดมศึกษา	2.400	4	2.700	4	2.000	3	3.000	4
4 การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน	2.800	2	3.100	3	2.120	2	3.200	3
5 การประเมินผลการสอนของอาจารย์	2.400	4	2.700	4	1.500	5	3.000	4
6 การวิจัยเพื่อส่งเสริมการสอน	2.900	1	3.300	1	1.900	4	3.250	1

ตารางที่ 5 เมื่อจำแนกตาม คณะ พบว่า

คณาจารย์แต่ละคณะมีความรู้น้อยและปานกลางลำดับที่ 1 เรื่องหลักสูตรและการคำนวณ การสอน ได้แก่คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ( $\bar{X} = 2.371$ ) คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี ( $\bar{X} = 2.787$ ) คณะพยาบาลศาสตร์ ( $\bar{X} = 2.553$ ) คณะสาธารณสุขศาสตร์ ( $\bar{X} = 2.607$ ) คณะเวชศาสตร์เขตร้อน ( $\bar{X} = 2.611$ ) คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ ( $\bar{X} = 2.250$ ) และ เรื่องการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้แก่ คณะเภสัชศาสตร์ ( $\bar{X} = 2.333$ ) คณะทันตแพทยศาสตร์ ( $\bar{X} = 2.320$ ) คณะเทคนิคการแพทย์ ( $\bar{X} = 2.343$ ) คณะวิทยาศาสตร์ ( $\bar{X} = 2.533$ ) คณะ เวชศาสตร์เขตร้อน ( $\bar{X} = 2.611$ ) สำหรับคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์มีความรู้ปานกลางลำดับที่ 1 เรื่องวิจัยเพื่อส่งเสริมการสอน ( $\bar{X} = 2.900$ ) และแต่ละคณะมีความรู้ลำดับสุดท้ายเรื่องการประเมิน ผลการสอนของอาจารย์ ผู้เรียนระดับอุดมศึกษา การวิจัยเพื่อส่งเสริมการสอน

ทุกคณะมีความต้องการปานกลางเป็นลำดับที่ 1 เรื่องการวิจัยเพื่อส่งเสริมการสอน ( $\bar{X} = 2.688-3.388$ ) และมีความต้องการลำดับสุดท้ายเรื่องผู้เรียนระดับอุดมศึกษา ( $\bar{X} = 2.437$ ) และวัตถุประสงค์ทางการศึกษา ( $\bar{X} = 2.266-2.448$ )

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 6 การวัดระดับความรู้และความต้องการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยมหิดล  
จำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่

บทบาทและความรับผิดชอบด้านการสอน	ผู้บริหาร				อาจารย์			
	ความรู้ $\bar{X}$	ลำดับ ที่	ต้องการ $\bar{X}$	ลำดับ ที่	ความรู้ $\bar{X}$	ลำดับ ที่	ต้องการ $\bar{X}$	ลำดับ ที่
1 วัดดูประล่งค้ทงการศึทท	2.455	4	2.465	5	2.072	3	2.497	6
2 ทส้ทลู่ตรและการดำเนิการล่อน	2.777	1	2.870	2	2.325	1	2.911	3
3 ผู้เรียนระดับอุดมศึกษา	2.306	5	2.465	5	2.027	5	2.506	5
4 การประเมินผลการเรียนรู้อยงผู้เรียน	2.693	2	2.811	3	2.303	2	2.959	2
5 การประเมินผลการล่อนของอาจารย์	2.217	6	2.604	4	1.927	6	2.642	4
6 การวิจัยเพื่อเสริมการล่อน	2.504	3	3.029	1	2.036	4	3.104	1



ตารางที่ 6 เมื่อคำนวณตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่า

ผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ในเรื่องหลักสูตรและการดำเนินการสอนเป็นลำดับที่ 1 ซึ่งผู้บริหารมีความรู้อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ( $\bar{X} = 2.777$ ) อาจารย์มีความรู้น้อย ( $\bar{X} = 2.325$ ) เรื่องที่ผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้เป็นลำดับสุดท้ายคือเรื่องการประเมินผลการสอนของอาจารย์

ผู้บริหารและอาจารย์มีความต้องการในเรื่องการวิจัยเพื่อส่งเสริมการสอนเป็นลำดับที่ 1 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง (ผู้บริหาร  $\bar{X} = 3.029$ , อาจารย์  $\bar{X} = 3.104$ ) เรื่องที่ผู้บริหารมีความต้องการน้อยเป็นลำดับสุดท้ายคือเรื่องวัสดุประสงค์ทางการศึกษา ( $\bar{X} = 2.465$ ) ผู้เรียนระดับอุดมศึกษา ( $\bar{X} = 2.465$ ) ส่วนอาจารย์ก็เช่นเดียวกันมีความต้องการน้อยเป็นลำดับสุดท้ายในเรื่องวัสดุประสงค์ทางการศึกษา ( $\bar{X} = 2.497$ )

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 7 ความรู้ความต้องการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยมทร.สค  
ในแต่ละด้านตามลำดับความสำคัญ

บทบาทและความรับผิดชอบด้านการสอน	ความรู้			ความต้องการ		
	χ̄	S.D	ลำดับที่	χ̄	S.D	ลำดับที่
(1) <u>การวิจัยเพื่อเสริมการสอน</u>	2.627	1.048	5	3.938	1.048	1
1 การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการวิจัย	2.031	1.041		4.062	1.041	
2 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	2.693	1.047		4.000	1.047	
3 หลักและวิธีการวิจัย	2.901	1.057		3.873	1.057	
4 การเขียนโครงการวิจัย	2.882	1.049		3.820	1.049	
(2) <u>การประเมินผลการสอนของอาจารย์</u>	2.621	0.878	6	3.834	0.968	2
1 เครื่องมือหรือวิธีการที่ใช้	2.602	0.877		3.839	0.956	
2 การวางแผนประเมินผล	2.640	0.886		3.832	0.994	
3 การดำเนินการประเมินผล	2.621	0.871		3.832	0.945	

ตารางที่ 7 (ต่อ)

บทบาทและความรับผิดชอบด้านการสอน	ความรู้			ความต้องการ		
	χ	S.D	ลำดับที่	χ	S.D	ลำดับที่
(3) <u>หลักสูตรและการดำเนินการสอน</u>	3.092	0.910	1	3.667	1.036	3
1 การพัฒนาหลักสูตร	2.845	0.934		3.944	0.975	
2 ศักยภาพการสอน	3.059	0.903		3.826	1.005	
3 สื่อการสอน	3.183	0.907		3.795	1.109	
4 การประเมินผลหลักสูตร	2.907	0.902		3.792	0.978	
5 วิธีสอนแบบต่าง ๆ	3.242	0.870		3.637	1.117	
6 การวางแผนการสอน	3.463	0.843		3.534	1.116	
7 องค์ประกอบของหลักสูตร	2.944	0.946		3.516	1.011	
8 ปรัชญาและจุดมุ่งหมายของหลักสูตร	3.130	0.951		3.503	1.003	
9 ประเภทของหลักสูตร	3.056	0.939		3.463	1.017	

ตารางที่ 7 (ต่อ)

บทบาทและความรับผิดชอบด้านการสอน	ความรู้			ความต้องการ		
	$\bar{X}$	S.D	ลำดับที่	$\bar{X}$	S.D	ลำดับที่
(4) <u>การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน</u>						
1 การวัดผลความก้าวหน้า (Formative Evaluation) และการวัดผลรวม (Summative Evaluation)	2.976	0.889	2	3.543	1.004	4
2 การวิเคราะห์ข้อสอบ	2.820	0.916		3.807	1.007	
3 การวัดผลอิงกลุ่มและอิงเกณฑ์	2.773	0.993		3.755	1.102	
4 การทำคาสั่งข้อสอบ	2.786	0.934		3.695	1.176	
5 การให้คะแนนเป็นตัวอักษร	3.006	0.963		3.587	1.179	
6 การออกข้อสอบปรนัยและอัตนัย	3.332	0.808		3.563	1.172	
7 การทำ Pretest-Posttest	3.099	0.880		3.547	1.133	
8 การสอบภาคปฏิบัติ	3.348	0.791		3.537	1.149	
9 การสอบปากเปล่า	3.171	0.842		3.370	1.126	

ตารางที่ 7 (ต่อ)

บทบาทและความรับผิดชอบด้านการสอน	ความรู้			ความต้องการ		
	X̄	S.D	ลำดับที่	X̄	S.D	ลำดับที่
(5) <u>วัดดูประสัങค้ทงการศึทกษา</u>	2.994	0.982	4	3.530	1.002	5
1 การเขียนวัดดูทงการศึทกษาเชิงพฤตึกรรรม	2.957	0.979		3.596	1.061	
2 องค้ประกอบของวัดดูประสัങค้ทงการศึทกษา	3.112	0.989		3.519	1.021	
3 ทมวตค้ทงของวัดดูประสัങค้ทงการศึทกษา	2.913	0.979		3.475	1.002	
(6) <u>ผู้เรึยนระดบัจตุตถมศึทกษา</u>	2.947	0.843	3	3.509	1.030	6
1 บัญหาในการศึทกษา	2.860	0.810		3.683	1.013	
2 ศึทวศึทการเรึยนร้ของผู้เรึยนระดบัจตุตถมศึทกษา	2.811	0.823		3.516	1.011	
3 สัทษณะผู้เรึยนระดบัจตุตถมศึทกษา	3.048	0.898		3.326	1.006	

ตารางที่ 7 จากการศึกษาวิเคราะห์ความรู้ความต้องการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนของ  
คณาจารย์ในมหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า

คณาจารย์มีความรู้อยู่ในเกณฑ์ปานกลางทุก ๆ เรื่อง ที่มีความรู้เป็นลำดับที่ 1 คือ  
เรื่องหลักสูตรและการดำเนินการสอน ( $\bar{X} = 3.092$ ) และรู้เป็นลำดับสุดท้ายคือเรื่องการประเมินผล  
การสอนของอาจารย์ ( $\bar{X} = 2.621$ )

คณาจารย์มีความต้องการในมหาวิทยาลัยจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์มากทุก ๆ  
เรื่อง และมีความต้องการในแต่ละเรื่องตามลำดับความสำคัญ ดังนี้คือ

- ลำดับที่ 1. การวิจัยเพื่อเสริมการสอน ( $\bar{X} = 3.938$ )
2. การประเมินผลการสอนของอาจารย์ ( $\bar{X} = 3.834$ )
3. หลักสูตรและการดำเนินการสอน ( $\bar{X} = 3.667$ )
4. การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ( $\bar{X} = 3.643$ )
5. วัสดุประสงค์ทางการศึกษา ( $\bar{X} = 3.530$ )
6. ผู้เรียนระดับอุดมศึกษา ( $\bar{X} = 3.509$ )

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 8 เปรียบเทียบความรู้ความต้องการพัฒนาคุณาจารย์ด้านการสอนในแต่ละด้านของคณาจารย์

ในมหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามเพศ

บทบาทและความรับผิดชอบ ด้านการสอน	ความรู้				t	ความต้องการ				t
	ชาย		หญิง			ชาย		หญิง		
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	
1 วัตถุประสงค์ทางการศึกษา	2.239	0.558	2.155	0.547	1.35	2.507	0.555	2.472	0.602	0.54
2 หลักสูตรและการดำเนินการสอน	2.563	0.660	2.391	0.558	2.45*	2.820	0.677	2.935	0.698	-1.39
3 ผู้เรียนระดับอุดมศึกษา	2.169	0.505	2.072	0.436	1.81	2.465	0.566	2.527	0.543	-1.23
4 การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน	2.500	0.616	2.366	0.568	2.00*	2.802	0.727	3.000	0.709	-2.44*
5 การประเมินผลการสอนของอาจารย์	2.063	0.549	1.983	0.442	1.41	2.563	0.539	2.683	0.512	-2.03*
6 การวิจัยเพื่อเสริมการสอน	2.304	0.746	2.083	0.606	2.94*	3.042	0.780	3.111	0.651	-0.85

\*  $P < .05$

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนที่พบว่า

ก. คณาจารย์ในมหาวิทยาลัยมหิดลซึ่ง เพศแตกต่างกันมีความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยที่เพศหญิงน้อยกว่าเพศชาย ในเรื่อง

(1) หลักสูตรและการดำเนินการสอน (เพศหญิง  $\bar{X} = 2.391$   
เพศชาย  $\bar{X} = 2.563$ )

(2) การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน (เพศหญิง  $\bar{X} = 2.366$ ,  
เพศชาย  $\bar{X} = 2.500$ )

(3) การวิจัยเพื่อเสริมการสอน (เพศหญิง  $\bar{X} = 2.083$ ,  
เพศชาย  $\bar{X} = 2.309$ )

ข. คณาจารย์ในมหาวิทยาลัยมหิดลซึ่ง เพศแตกต่างกันมีความต้องการให้มหาวิทยาลัยจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยที่เพศหญิงมีความต้องการมากกว่าเพศชายในเรื่อง

(1) การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน (เพศหญิง  $\bar{X} = 3.000$ ,  
เพศชาย  $\bar{X} = 2.802$ )

(2) การประเมินผลการสอนของอาจารย์ (เพศหญิง  $\bar{X} = 2.683$ ,  
เพศชาย  $\bar{X} = 2.563$ )

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 9 เปรียบเทียบความรู้ความต้องการพัฒนาคณาจารย์ด้านการสอนในแต่ละด้านของ

คณาจารย์ในมหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

บทบาทและความรับผิดชอบ ด้านการสอน	ความรู้				t	ความต้องการ				t
	ผู้บริหาร		อาจารย์			ผู้บริหาร		อาจารย์		
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	
1 วัตถุประสงค์ทางการศึกษา	2.455	0.557	2.072	0.508	5.88 *	2.465	0.657	2.497	0.545	-0.43
2 หลักสูตรและการดำเนินการสอน	2.777	0.622	2.325	0.541	6.28 *	2.870	0.762	2.911	0.653	-0.95
3 ผู้เรียนระดับอุดมศึกษา	2.306	0.485	2.027	0.436	4.96 *	2.465	0.593	2.506	0.536	-0.60
4 การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน	2.693	0.644	2.303	0.525	5.33 *	2.811	0.784	2.959	0.690	-1.62
5 การประเมินผลการสอนของอาจารย์	2.217	0.559	1.927	0.431	4.63 *	2.604	0.601	2.642	0.490	-0.56
6 การวิจัยเพื่อเสริมการสอน	2.504	0.687	2.036	0.624	5.84 *	3.029	0.806	3.104	0.663	-0.81

\*  $P < .05$



ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์หัยข้อมูล พบว่า

ก. คณาจารย์ในมหาวิทยาลัยมหิดลซึ่งมีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกันมีความรู้ในบทบาทและความรับผิดชอบด้านการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในทุก ๆ ด้าน คืออาจารย์มีความรู้ต่ำกว่าผู้บริหาร ดังนี้

- (1) วัตถุประสงค์ทางการศึกษา (ผู้บริหาร  $\bar{X} = 2.455$ )  
อาจารย์  $\bar{X} = 2.072$ )
- (2) หลักสูตรและการดำเนินการสอน (ผู้บริหาร  $\bar{X} = 2.777$ ,  
อาจารย์  $\bar{X} = 2.325$ )
- (3) ผู้เรียนระดับอุดมศึกษา (ผู้บริหาร  $\bar{X} = 2.306$ ,  
อาจารย์  $\bar{X} = 2.027$ )
- (4) การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน (ผู้บริหาร  $\bar{X} = 2.693$ ,  
อาจารย์  $\bar{X} = 2.303$ )
- (5) การประเมินผลการสอนของอาจารย์ (ผู้บริหาร  $\bar{X} = 2.217$ ,  
อาจารย์  $\bar{X} = 1.927$ )
- (6) การวิจัยเพื่อเสริมการสอน (ผู้บริหาร  $\bar{X} = 2.504$ ,  
อาจารย์  $\bar{X} = 2.036$ )

ข. คณาจารย์ในมหาวิทยาลัยมหิดลซึ่งมีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกันมีความต้องการให้มหาวิทยาลัยจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในทุก ๆ ด้าน โดยที่ผู้บริหารมีความต้องการน้อยกว่าอาจารย์ในทุก ๆ ด้าน

ตารางที่ 10 เปรียบเทียบความรู้ความต้องการพัฒนาคุณจารย์ด้านการสอนในแต่ละด้านของ  
 คณาจารย์ในมหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามประเภั้การณ้การสอน

บทบาทและความรับผิดชอบ ด้านการสอน	ความรู้ / ต้องการ	df		SS		MS		F
		BG	WG	BG	WG	BG	WG	
1 วัตถุประสงค์ทางการศึกษา	ความรู้	5	316	7.061	91.000	1.412	0.288	4.901*
	ต้องการ	5	316	2.365	106.084	0.473	0.335	1.409
2 หลักสูตรและการดำเนินการสอน	ความรู้	5	316	9.954	114.338	1.990	0.361	5.519*
	ต้องการ	5	316	4.031	167.688	0.806	0.530	1.544
3 ผู้เรียนระดับอุดมศึกษา	ความรู้	5	316	3.792	66.955	0.758	0.211	3.580*
	ต้องการ	5	316	0.802	97.684	0.160	0.309	0.519

\* P < .05

ตารางที่ 10 (ต่อ)

บทบาทและความรับผิดชอบ ด้านการสอน	ความรู้ ต้องการ	df		SS		MS		F
		BG	WG	BG	WG	BG	WG	
4 การประเมินผลการ เรียนรู้ของผู้เรียน	ความรู้	5	316	8.086	104.624	1.617	0.331	4.885*
	ต้องการ	5	316	5.067	162.496	1.013	0.514	1.971
5 การประเมินผลการ สอนของอาจารย์	ความรู้	5	316	3.609	74.278	0.722	0.235	3.071*
	ต้องการ	5	316	2.094	86.926	0.418	0.275	1.523
6 การวิจัยเพื่อเสริม การสอน	ความรู้	5	316	8.439	139.749	1.687	0.422	3.817*
	ต้องการ	5	316	2.211	159.688	0.442	0.505	0.875

\* p < .05

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความรู้ความ ต้องการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยมหิดล เมื่อจำแนกตามประเภท การสอนซึ่งแตกต่างกัน พบว่า คณาจารย์มีความต้องการให้มหาวิทยาลัยจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ ด้านสอนใหม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในทุก ๆ ด้าน แต่มีความรู้ในบทบาทและความ รับผิดชอบด้านการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในทุก ๆ ด้าน และเมื่อทดสอบหาคู่ของความแตกต่างด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé 's Method) โดยกำหนดความมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 พบว่าในแต่ละด้านมีความแตกต่างกันดังนี้ คือ

1. วัตถุประสงค์ทางการศึกษา คู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ได้แก่ระยะเวลา 1-5 ปี กับ 16-20 ปี และระยะเวลา 1-5 ปีกับ 25 ปีขึ้นไป โดยที่ระยะเวลา 1-5 ปีมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  = 1.926) น้อยกว่าระยะเวลา 16-20 ปี ( $\bar{X}$  = 2.280) และระยะเวลา 25 ปีขึ้นไป ( $\bar{X}$  = 2.400) ดังแสดงในตารางที่ 11
2. หลักสูตรและการดำเนินการสอน คู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ได้แก่ระยะเวลา 1-5 ปีกับ 11-15 ปี, 1-5 ปีกับ 16-20 ปี, 1-5 ปีกับ 21-25 ปี, และ 1-5 ปีกับ 25 ปีขึ้นไป โดยที่ระยะเวลา 1-5 ปีมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  = 2.191) น้อยกว่าระยะเวลา 11-15 ปี ( $\bar{X}$  = 2.526), 16-20 ปี ( $\bar{X}$  = 2.560), 21-25 ปี ( $\bar{X}$  = 2.512) และ 25 ปีขึ้นไป ( 2.771) ดังแสดงในตารางที่ 12
3. ผู้เรียนระดับอุดมศึกษา คู่ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 คือ คู่ของระยะเวลา 1-5 ปี กับระยะเวลา 16-20 ปี โดยที่ระยะเวลา 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  = 1.941) น้อยกว่าระยะเวลา 16-20 ปี ( $\bar{X}$  = 2.280) ดังแสดงในตารางที่ 13
4. การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน คู่ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 คือระยะเวลา 1-5 ปี กับระยะเวลา 25 ปีขึ้นไป โดยที่ระยะเวลา 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  = 2.161) น้อยกว่าระยะเวลา 25 ปีขึ้นไป ( $\bar{X}$  = 2.714) ดังแสดงในตารางที่ 14
5. การประเมินผลการสอนของอาจารย์ เมื่อทำการทดสอบคู่ของความแตกต่างด้วย วิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffé 's Method) ไม่พบคู่ของความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05
6. การวิจัยเพื่อเสริมการสอน คู่ที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 คือคู่ของระยะเวลา 1-5 ปี กับระยะเวลา 25 ปีขึ้นไป โดยที่ระยะเวลา 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$  = 1.941) น้อยกว่าระยะเวลา 25 ปีขึ้นไป ( $\bar{X}$  = 2.485)

ตารางที่ 11 การทดสอบหาข้อแตกต่างกันของความรู้ในเรื่องวัสดุประสงค์ทางการศึกษา

ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé 's Method) จำแนกตามประสบการณ์การเล่น

	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21-25 ปี	25 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$
	1,926	2,192	2,246	2,280	2,250	2,400
1-5 ปี	—	0.266	0.320	0.354*	0.324	0.474*
6-10 ปี		—	0.054	0.088	0.058	0.208
11-15 ปี			—	0.034	0.004	0.154
16-20 ปี				—	0.030	0.120
21-25 ปี					—	0.150
25 ปีขึ้นไป						—

\*  $P < .05$

ตารางที่ 12 การทดสอบหาข้อซึ่งแตกต่างกันของความชื้นในร่องหลักคู่ตรและการต่ำเนินการล่อน  
ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffé 's Method) สำหรับค่าประลัการล่อน

	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21-25 ปี	25 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$
	2.191	2.413	2.526	2.560	2.512	2.771
1-5 ปี	—	0.222	0.333*	0.369*	0.321*	0.580*
6-10 ปี		—	0.113	0.147	0.099	0.358
11-15 ปี			—	0.034	0.014	0.245
16-20 ปี				—	0.048	0.211
21-25 ปี					—	0.259
25 ปีขึ้นไป						—

\* P < .05

ตารางที่ 13 การทดสอบหาสิ่งที่แตกต่างกันของความรู้อื่นเรื่องผู้เรียนระดับอุดมศึกษา

ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé's Method) จำแนกตามประสพการณ์การล่อน

ประสพการณ์ การล่อน	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21-25 ปี	25 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$ 1.941	$\bar{X}$ 2.115	$\bar{X}$ 2.142	$\bar{X}$ 2.280	$\bar{X}$ 2.075	$\bar{X}$ 2.200
1-5 ปี	—	0.174	0.201	0.339*	0.134	0.259
6-10 ปี		—	0.027	0.165	0.040	0.085
11-15 ปี			—	0.138	0.067	0.058
16-20 ปี				—	0.205	0.080
21-25 ปี					—	0.125
25 ปีขึ้นไป						—

\*  $P < .05$

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 14 การทดสอบหาตัวซึ่งแตกต่างกันของความรู้ในเรื่องการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน  
ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé's Method) จำแนกตามประสบการณ์การสอน

ประสบการณ์ การสอน	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21-25 ปี	25 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$
	2.161	2.423	2.467	2.500	2.450	2.714
1-5 ปี	—	0.262	0.306	0.339	0.289	0.553*
6-10 ปี		—	0.044	0.077	0.027	0.291
11-15 ปี			—	0.033	0.017	0.247
16-20 ปี				—	0.050	0.214
21-25 ปี					—	0.264
25 ปีขึ้นไป						—

\* P < .05



ตารางที่ 15 การทดสอบหาข้อซึ่งแตกต่างกันของความถี่ในเรื่องการวิจัยเพื่อเสริมการล่อน  
ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé 's Method) จำแนกตามประสัการณ์การล่อน

ประสัการณ์การล่อน	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21-25 ปี	25 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$	$\bar{X}$
	1.941	2.115	2.181	2.280	2.300	2.485
1-5 ปี	—	0.174	0.240	0.287	0.359	0.544*
6-10 ปี		—	0.066	0.166	0.185	0.370
11-15 ปี			—	0.107	0.020	0.304
16-20 ปี				—	0.020	0.205
21-25 ปี					—	0.185
25 ปีขึ้นไป						—

\* P < .05

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบความรู้ความต้องการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนในแต่ละด้านของคณาจารย์

ในมหาวิทยาลัยมหิดล จำแนกตามคณะ

บทบาทและความรับผิดชอบ ด้านการสอน	ความรู้ / ต้องการ	df		SS		MS		F
		BG	WG	BG	WG	BG	WG	
1 วัตถุประสงค์ ทางการศึกษา	ความรู้	10	311	4.158	93.903	0.415	0.301	1.377
	ต้องการ	10	311	4.561	103.888	0.456	0.334	1.366
2 หลักสูตรและการ ดำเนินการสอน	ความรู้	10	311	6.386	117.906	0.638	0.379	1.687
	ต้องการ	10	311	7.526	164.193	0.752	0.527	1.414
3 ผู้เรียนระดับ อุดมศึกษา	ความรู้	10	311	3.271	67.477	0.327	0.217	1.508
	ต้องการ	10	311	3.753	94.733	0.375	0.304	1.232

\*  $P < .05$

ตารางที่ 16 (ต่อ)

บทบาทและความรับผิดชอบ ด้านการสอน	ความรู้ / ต้องการ	df		SS		MS		F
		BG	WG	BG	WG	BG	WG	
4 การประเมินผลการ เรียนรู้ของผู้เรียน	ความรู้	10	311	7.712	104.998	0.771	0.337	2.284*
	ต้องการ	10	311	9.449	158.115	0.945	0.508	1.859
5 การประเมินผลการ สอนของอาจารย์	ความรู้	10	311	3.556	74.332	0.355	0.239	1.488
	ต้องการ	10	311	2.209	86.812	0.220	0.279	0.792
6 การวิจัยเพื่อเสริม การสอน	ความรู้	10	311	20.714	127.474	2.071	0.409	5.054*
	ต้องการ	10	311	12.296	149.604	1.229	0.481	2.556

\* p < .05

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความถี่ความต้องการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยมหิดล เมื่อจำแนกตามคณะ ซึ่งแตกต่างกันพบว่ามีความต้องการให้มหาวิทยาลัยจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในทุก ๆ ด้านและพบว่ามีความรู้ในบทบาทและความรับผิดชอบด้านการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในเรื่องการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน และการวิจัยเพื่อส่งเสริมการสอน เมื่อทำการทดสอบหาคู่ของความแตกต่างด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé's Method) พบว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนที่ 2 ความถี่ความต้องการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนของผู้บริหารและอาจารย์ในมหาวิทยาลัยมหิดลจากตารางที่ 3-16 สรุปได้ดังนี้

1. การลำดับความถี่ความต้องการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนจำแนกตามเพศ ประสิทธิภาพการสอน คณะ ตำแหน่งหน้าที่ พบว่าเรื่องที่คณาจารย์ซึ่งเพศ ประสิทธิภาพการสอน คณะ ตำแหน่ง แตกต่างกันมีความถี่ลำดับสุดท้ายคือเรื่องการประเมินผลการสอนของอาจารย์ ผู้เรียนระดับอุดมศึกษาและ วัตถุประสงค์ทางการศึกษา และเรื่องที่ต้องการปานกลางเป็นลำดับที่ 1 คือเรื่องการวิจัยเพื่อส่งเสริมการสอน

2. ความถี่ความต้องการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยมหิดลแต่ละด้านตามลำดับความสำคัญ พบว่าคณาจารย์มีความรู้ปานกลางทุก ๆ เรื่อง และมีความรู้ลำดับสุดท้ายในเรื่องการประเมินผลการสอนของอาจารย์ สำหรับความต้องการให้มหาวิทยาลัยจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์นั้น ผลพบว่าคณาจารย์มีความต้องการมากในทุก ๆ เรื่องที่ต้องการมากที่สุดลำดับที่ 1 คือเรื่องการวิจัยเพื่อส่งเสริมการสอน รองลงมาคือการประเมินผลการสอนของอาจารย์

3. การเปรียบเทียบความถี่ความต้องการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนในแต่ละด้านจำแนกตามเพศ ตำแหน่งหน้าที่ ประสิทธิภาพการสอน และคณะ พบว่า

คณาจารย์ที่เพศต่างกันมีความถี่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยที่เพศหญิงรู้น้อยกว่าเพศชายในเรื่องหลักสูตรและการดำเนินการสอน การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน การวิจัยเพื่อส่งเสริมการสอน และมีความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในเรื่องการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน การประเมินผลการสอนของอาจารย์โดยที่

เพศหญิงมีความต้องการมากกว่าเพศชาย

คณาจารย์ที่มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน มีความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในทุก ๆ ด้านคืออาจารย์มีความรู้มากกว่าผู้บริหาร ส่วนความต้องการนั้นผู้บริหารและอาจารย์มีความต้องการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในทุก ๆ เรื่อง

คณาจารย์ที่ประสบการณ้การสอนแตกต่างกันมีความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในทุก ๆ ด้าน จากการทดสอบหาคู่ของความแตกต่างด้วยวิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffé's Method) พบว่า คู่ที่มีความแตกต่างในทุก ๆ เรื่องยกเว้นเรื่องผู้เรียนระดับอุดมศึกษา คือคู่ของผู้ประสบการณ้การสอน 1-5 ปี กับ 25 ปีขึ้นไป และพบว่าประสบการณ้การสอนซึ่งแตกต่างกันมีความต้องการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในทุก ๆ ด้าน

คณาจารย์ซึ่งอยู่ในคณะที่แตกต่างกันมีความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในเรื่องการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนและการวิจัยเพื่อส่งเสริมการสอนเมื่อทำการทดสอบคู่ของความแตกต่างด้วยวิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffé's Method) ไม่พบคู่ของความแตกต่างและมีความต้องการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในทุก ๆ เรื่อง

### ตอนที่ 3

ความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาคณาจารย์ของผู้บริหารและอาจารย์ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ ความคิดเห็นที่มีต่อลักษณะของหน่วยงานพัฒนาคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยมหิดล ขอบเขตการดำเนินงานของหน่วยพัฒนาคณาจารย์ การคัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ ผู้ดำเนินงานพัฒนาคณาจารย์ ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคณาจารย์โดยที่ข้อมูลในส่วนนี้มี 2 ลักษณะ คือ แบบกำหนดให้เลือกตอบ (Checklist) และแบบมาตราส่วนประเมินค่าของลิเคอร์ท (Likert Scale) ซึ่งวิเคราะห์และนำเสนอตามลักษณะข้อมูลดังกล่าว ได้แก่

1. ความคิดเห็นที่มีต่อลักษณะของหน่วยงานพัฒนาคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยมหิดล ขอบเขตการดำเนินงานของหน่วยพัฒนาคณาจารย์ การคัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ ผู้ดำเนินงานพัฒนาคณาจารย์ วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่และร้อยละ ดังแสดงในตารางที่ 17-20
2. ความคิดเห็นที่มีต่อปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคณาจารย์วิเคราะห์โดยการหาค่าร้อยละเฉลี่ย (X̄) และความเบี่ยงเบนมาตรฐานดังแสดงในตารางที่ 21 โดยมีเกณฑ์การ

ให้คะแนนดังนี้

คะแนน 1.00 - 1.50	หมายถึง	ไม่มีปัญหาและอุปสรรคเลย
คะแนน 1.51 - 2.50	หมายถึง	มีปัญหาและอุปสรรคน้อย
คะแนน 2.51 - 3.50	หมายถึง	มีปัญหาและอุปสรรคปานกลาง
คะแนน 3.51 - 4.50	หมายถึง	มีปัญหาและอุปสรรคมาก
คะแนน 4.51 - 5.00	หมายถึง	ปัญหาและอุปสรรคมากที่สุด



ศูนย์วิทยพัชกร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 17 ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อลักษณะของหน่วยงานพัฒนา  
คณาจารย์ในมหาวิทยาลัยมหิดล

ลักษณะหน่วยงานพัฒนา คณาจารย์	ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1 มหาวิทยาลัยมหิดลควรมีหน่วยงาน ที่ทำหน้าที่พัฒนาคณาจารย์โดยตรง						
1.1 ควร	86	85.1	210	95.0	296	91.9
1.2 ไม่ควร	15	14.9	11	5.0	26	8.1
2 หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้าน พัฒนาคณาจารย์ควรมีลักษณะเป็น						
2.1 หน่วยงานกลางซึ่งมี คณาจารย์จากคณะต่าง ๆ ร่วมดำเนินการ	62	61.4	167	75.6	229	71.1
2.2 หน่วยงานที่รวมอยู่ใน แผนกการศึกษาของคณะแพทยศาสตร์ ศิริราชหรือหน่วยศึกษาค่าสมัครคณะ แพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี	24	23.8	39	17.6	63	19.6
2.3 หน่วยงานที่สังกัดในคณะ สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์	3	3.0	5	2.3	8	2.5
2.4 อื่น ๆ	12	11.9	10	4.5	22	6.8
3 งบประมาณของหน่วยงานพัฒนา คณาจารย์ควรมาจาก	101			44		
3.1 งบประมาณของมหาวิทยาลัย	91	90.1	182	82.4	273	84.8
3.2 เงินรายได้คณะ	23	22.8	41	18.6	64	19.9
3.3 ทุนอุดหนุนจากต่างประเทศ	36	35.6	85	38.5	121	37.6
3.4 อื่น ๆ	8	7.9	9	4.1	17	5.3

จากตารางที่ 17 จากการวิเคราะห์หัตถ์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยพบว่าผู้บริหารและอาจารย์ มีความคิดเห็นสอดคล้องกันในเรื่องดังนี้ คือ

1. ผู้บริหาร (ร้อยละ 85.1) และอาจารย์ (ร้อยละ 95.0) มีความคิดเห็นว่างานมหาวิทยาลัยสมมติลดควรมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่พัฒนาคณาจารย์โดยตรงรวมทั้ง 2 กลุ่ม คิดเป็นร้อยละ 91.9
2. ผู้บริหาร (ร้อยละ 61.4) และอาจารย์ (ร้อยละ 75.6) มีความคิดเห็นว่างานหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านพัฒนาคณาจารย์ ควรเป็นหน่วยงานกลางที่มีคณาจารย์จากคณะต่าง ๆ ร่วมดำเนินการ รวมทั้ง 2 กลุ่ม คิดเป็นร้อยละ 71.1 ส่วนความคิดเห็นอื่น ๆ ผู้บริหาร (ร้อยละ 6.8) อาจารย์ (ร้อยละ 4.5) รวมทั้ง 2 กลุ่ม คิดเป็นร้อยละ 6.8 มีความคิดเห็นว่างานไม่จำเป็นต้องมีหน่วยงาน แต่ควรจัดทำในรูปของโครงการและอยู่ในความรับผิดชอบของรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
3. ผู้บริหาร (ร้อยละ 90.1) และอาจารย์ (ร้อยละ 82.4) รวมทั้ง 2 กลุ่ม คิดเป็นร้อยละ 84.8 มีความคิดเห็นว่างบประมาณของหน่วยงานพัฒนาคณาจารย์ ควรมาจากงบประมาณของมหาวิทยาลัย ส่วนความคิดเห็นอื่น ๆ ผู้บริหาร (ร้อยละ 7.9) และอาจารย์ (ร้อยละ 4.1) รวมทั้ง 2 กลุ่ม คิดเป็นร้อยละ 5.3 มีความคิดเห็นว่างานควรได้มาจากการบริจาคหรือเป็นเงินที่คณาจารย์ออกเป็นบางส่วน

สรุป ผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นว่า ควรมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่พัฒนาคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยสมมติโดยตรงและควรเป็นหน่วยงานกลางที่มีคณาจารย์จากคณะต่าง ๆ ร่วมดำเนินการ โดยได้รับการอุดหนุนด้านงบประมาณจากมหาวิทยาลัย



ตารางที่ 18 ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อขอบเขตการดำเนินงานของ  
หน่วยงานพัฒนาคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยมหิดล

ขอบเขตการดำเนินงานของ หน่วยงานพัฒนาคณาจารย์	ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1 หน่วยงานพัฒนาคณาจารย์ควรมี การดำเนินงานอย่างไร						
1.1 เป็นโครงการระยะยาว						
ตามแผนพัฒนาอุดมศึกษา	77	76.2	142	64.3	219	68.1
1.2 เป็นโครงการต่อเนื่อง						
ตลอดปีการศึกษา	11	10.9	58	26.2	69	21.4
1.3 เป็นโครงการเฉพาะภาค						
เรียน	1	1.0	2	0.9	3	0.9
1.4 เป็นโครงการเฉพาะกิจ						
ตามความจำเป็น	12	11.9	19	8.6	31	9.6
1.5 อื่น ๆ						
2 หน่วยงานพัฒนาคณาจารย์ของ มหาวิทยาลัยมหิดล ควรมีหน้าที่ดังนี้						
2.1 บริการทางวิชาการเพื่อเสริม ความรู้และทักษะด้านการสอนและ การวิจัย	86	85.1	193	87.3	279	86.6

## ตารางที่ 18 (ต่อ)

ขอบเขตการดำเนินงานของ หน่วยงานพัฒนาบุคลากร	ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
2.2 เป็นต้นยี่มีกิจกรรมวิชาการ	48	47.1	11.0	49.8	158	48.1
2.3 มีหน้าที่วิจัยเกี่ยวกับงาน พัฒนาบุคลากรและปัญหาการเรียน การสอนของมหาวิทยาลัย	65	64.4	126	57.1	191	59.3
2.4 เผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ แก่บุคลากรในรูปของเอกสาร วารสาร จุลสาร	54	53.5	139	58.9	184	57.1
2.5 เป็นที่ปรึกษาแก่อาจารย์ใน การสั่งทำอุปกรณ์และสื่อการสอน	60	59.4	135	61.1	195	60.6
2.6 ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการ เขียนตำราและบทความทางวิชาการ	63	62.4	144	65.2	207	64.3
2.7 เป็นต้นยี่กลางประสานงาน กับคณะและภาควิชาต่าง ๆ โดยการ ให้งบประมาณอุปกรณ์ วิทยากร เพื่อ พัฒนาบุคลากร	54	53.5	134	60.6	188	58.4
2.8 รับผิดชอบในการพัฒนา บุคลากร ทุกด้าน เช่นการสอนวิจัย บริการชุมชน ฯลฯ	56	55.4	116	52.5	172	53.4
2.9 อื่น ๆ	5	5.0	6	2.7	11	3.4

ตารางที่ 18 ความคิดเห็นที่มีต่อขอบเขตการดำเนินงานของหน่วยงานพัฒนาอาจารย์  
ฝึกสอน

1. ผู้บริหาร (ร้อยละ 76.2) และอาจารย์ (ร้อยละ 64.3) รวมทั้ง 2 กลุ่ม  
คิดเป็นร้อยละ 68.1 มีความคิดเห็นว่าการดำเนินงานของหน่วยงานพัฒนาอาจารย์ ควรเป็น  
โครงการระยะยาวตามแผนพัฒนาอุดมศึกษา
2. ผู้บริหาร (ร้อยละ 85.1) และอาจารย์ (ร้อยละ 87.3) มีความคิดเห็นสอดคล้องกันมากที่สุดว่า หน่วยงานพัฒนาอาจารย์ควรมีหน้าที่ให้บริการทางวิชาการ เพื่อเสริมความรู้และ  
ทักษะด้านการสอนและการวิจัยและผู้บริหารมีความเห็นว่าหน้าที่รองลงมาของหน่วยงานนี้ควรวิจัยเกี่ยว  
กับงานพัฒนาอาจารย์และปัญหาการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัย (ร้อยละ 64.4) และให้คำปรึกษา  
เกี่ยวกับการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ (ร้อยละ 62.4) ส่วนอาจารย์มีความคิดเห็น  
เห็นว่าหน้าที่รองลงมาของหน่วยงานนี้คือการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ  
(ร้อยละ 65.2) และเป็นที่ปรึกษาแก่อาจารย์ในการจัดทำอุปกรณ์และสื่อการสอน (ร้อยละ 61.1)  
รวมทั้ง 2 กลุ่ม (ร้อยละ 64.3) มีความคิดเห็นเห็นว่า หน้าที่อื่นที่รองของหน่วยงานพัฒนาอาจารย์คือ  
การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ สำหรับความคิดเห็นอื่น ๆ นั้น  
ผู้บริหาร (ร้อยละ 25.0) และอาจารย์ (ร้อยละ 2.7) มีความเห็นว่า หน่วยงานนี้ควรทำหน้าที่  
พัฒนาจริยธรรมและคุณธรรมของอาจารย์, พัฒนาความเป็น "ครู" ให้แก่คณาจารย์และให้สวัสดิการ  
อื่น ๆ เช่น ที่พักอาศัยแก่คณาจารย์ด้วย

สรุป หน่วยงานพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยมหิดลควรมีการดำเนินงานเป็นโครงการ  
ระยะยาวตามแผนพัฒนาอุดมศึกษาแห่งชาติ และหน้าที่ที่สำคัญที่สุดของหน่วยงานนี้คือการให้บริการทาง  
วิชาการ เพื่อเสริมความรู้และทักษะด้านการสอนและการวิจัยแก่คณาจารย์รองลงมาคือให้คำปรึกษา  
เกี่ยวกับการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ

ตารางที่ 19 ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ของ  
หน่วยงานพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยมหิดล

ลักษณะการจัดกิจกรรมเพื่อ พัฒนาอาจารย์	ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ท่านชอบให้มีการจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาอาจารย์แบบไหน						
1.1 การสัมมนา	36	35.6	91	41.2	127	39.4
1.2 การประชุมเชิงปฏิบัติการ	66	65.3	154	69.7	220	68.3
1.3 การอภิปราย	31	30.7	59	26.7	90	28.0
1.4 การบรรยายสั้น ๆ	37	36.6	88	39.8	125	38.8
1.5 อื่น ๆ	8	7.9	7	2.7	15	4.6
2. สถานที่ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนา คณาจารย์ควรเป็นที่ใด						
2.1 ภายในมหาวิทยาลัย	53	52.5	132	59.8	185	57.4
2.2 ภายนอกมหาวิทยาลัย หรือต่างจังหวัด	11	10.9	22	10.0	33	10.2
2.3 ภายในมหาวิทยาลัย หรือต่างจังหวัด	30	29.7	57	25.8	87	27.0
2.4 อื่น ๆ	7	6.9	10	4.5	17	5.3
3. ลักษณะของโปรแกรมการศึกษการจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาอาจารย์ควรเป็น						
3.1 โปรแกรมสั้น ๆ สดเฉพาะ วันทำงาน 1-2 วัน	63	62.4	147	66.5	210	65.2

ลักษณะการสังเกตกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณาจารย์	ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
3.2 โปรแกรมสั้น ๆ สด เฉพาะวันหยุด 1-2 วัน	7	6.9	14	6.3	21	6.5
3.3 โปรแกรมระยะยาวสดใน ช่วงหนึ่งของสัปดาห์ติดต่อกัน 1-2 เดือน	5	5.0	31	14.0	36	11.2
3.4 อื่น ๆ	26	25.7	29	13.1	55	17.1

ตารางที่ 19 การวิเคราะห์ในส่วนนี้ พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นสอดคล้องกันในเรื่องต่อไปนี้เป็น

1. ผู้บริหาร (ร้อยละ 65.3) และอาจารย์ (ร้อยละ 69.7) รวมทั้ง 2 กลุ่มคิดเป็นร้อยละ 68.3 ยอมรับให้มีการสังเกตกิจกรรมในรูปของการประชุมเชิงปฏิบัติการ ส่วนความคิดเห็นอื่น ๆ ผู้บริหาร (ร้อยละ 7.9) อาจารย์ (ร้อยละ 2.7) รวม 2 กลุ่มร้อยละ 4.6 ยอมรับให้มีการสังเกตกิจกรรมในรูปของการฝึกอบรม, ศึกษาอบรมเพิ่มเติมทั้งในและนอกประเทศ
2. ผู้บริหาร (ร้อยละ 52.5) และอาจารย์ (ร้อยละ 59.8) รวมทั้ง 2 กลุ่มร้อยละ 57.4 มีความคิดเห็นว่าสถานที่ใช้ในการพัฒนาคุณาจารย์ควรอยู่ภายในมหาวิทยาลัย ส่วนความคิดเห็นอื่น ๆ ผู้บริหารและอาจารย์ร้อยละ 5.3 มีความคิดเห็นว่าจะเป็นที่ใดก็ได้แต่ควรได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณจากมหาวิทยาลัย
3. ผู้บริหาร (ร้อยละ 62.4) และอาจารย์ (ร้อยละ 66.5) รวมทั้ง 2 กลุ่มคิดเป็นร้อยละ 65.2) เห็นว่าระยะเวลาที่ใช้สังเกตกิจกรรมควรเป็นโปรแกรมสั้น ๆ สดเฉพาะวันทำงาน 1-2 วัน ส่วนความคิดเห็นอื่น ๆ ผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นว่าจะสังเกตประมาณหนึ่งสัปดาห์ และ 3-5 วัน

สรุป ผู้บริหารและอาจารย์ยอมรับให้มีการสังเกตกิจกรรมในรูปของการประชุมเชิงปฏิบัติการซึ่งควรจัดในมหาวิทยาลัย ระยะเวลาที่ใช้ควรเป็นโปรแกรมสั้น ๆ สดเฉพาะวันทำงาน 1-2 วัน

## ตารางที่ 20 ความคิดเห็นต่อผู้ดำเนินงานพัฒนาอาจารย์

ผู้ดำเนินงานพัฒนาอาจารย์	ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1 วิทยากรที่ดำเนินงานจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ควรมีสลักษณะ						
1.1 อาจารย์ทางด้านศึกษาค่าสตร์หรือครูค่าสตร์ โดยตรง	22	21.8	37	16.7	59	18.3
1.2 อาจารย์จากคณะต่าง ๆ ที่ได้ศึกษาเพิ่มเติมหรืออบรมด้านศึกษาค่าสตร์หรือครูค่าสตร์มาแล้ว	53	52.5	147	66.5	200	62.1
1.3 อื่น ๆ โปรดระบุ	35	25.7	37	16.8	82	19.6
2 ท่านมีความเห็นว่าอาจารย์ที่ทำงานด้านการพัฒนาอาจารย์ให้มหาวิทยาลัยหรือคณะ ควรได้รับผลตอบแทนจากงานที่ทําอย่างไร	26	25.7	37	16.7	63	19.6
2.1 คิดเป็นส่วนหนึ่งของการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการหรือการเลื่อนขั้นเงินเดือน	39	38.6	91	41.2	130	40.4
2.2 งานวิจัยทางการศึกษาถือเป็นผลงานทางวิชาการได้	78	77.2	145	65.6	232	69.3
2.3 มหาวิทยาลัยควรจัดสรรเงินทุนให้อาจารย์ที่ทำงานด้านนี้ได้มีโอกาสศึกษาต่อหรือดูงานทั้งในและนอกประเทศ	42	41.6	101	45.7	14	44.4
2.4 อื่น ๆ	8	7.9	15	6.8	23	7.1

ตารางที่ 20 การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยพบว่าผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นสอดคล้องกันในเรื่องดังต่อไปนี้คือ

1. ผู้บริหาร (ร้อยละ 52.5) และอาจารย์ (ร้อยละ 66.5) รวมทั้ง 2 กลุ่ม คิดเป็นร้อยละ 62.1 มีความคิดเห็นว่า วิทยาการที่ดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ควรเป็นอาจารย์จากคณะต่าง ๆ ที่ได้ศึกษาเพิ่มเติมหรืออบรมด้านศึกษาคำาสตร์หรือครูคำาสตร์ ส่วนความคิดเห็นอื่น ๆ ทั้งผู้บริหาร (ร้อยละ 25.7) และอาจารย์ (ร้อยละ 16.8) รวมทั้ง 2 กลุ่ม คิดเป็นร้อยละ 19.6 มีความคิดเห็นว่าควรเป็นผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาต่าง ๆ จากสภากาชาดอุดมศึกษา แห่งใดก็ได้

2. ผู้บริหาร (ร้อยละ 77.2) และอาจารย์ (ร้อยละ 65.6) รวมทั้ง 2 กลุ่ม คิดเป็นร้อยละ 69.3 มีความคิดเห็นว่าผลตอบแทนสำหรับผู้ทำงานด้านพัฒนาอาจารย์ควรได้รับ คือ ถือว่างานวิจัยทางการศึกษาเป็นผลงานทางวิชาการ ส่วนความคิดเห็นอื่น ๆ ผู้บริหาร (ร้อยละ 7.9) และอาจารย์ (ร้อยละ 6.8) รวมทั้ง 2 กลุ่มคิดเป็นร้อยละ 7.1 มีความคิดเห็นว่าไม่ควรมั่งสิ่งตอบแทนเพราะถือว่าเป็นการปฏิบัติหน้าที่ในเวลาราชการและเป็นงานที่มีเกียรติ

สรุป ผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นว่าวิทยาการที่ดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ควรเป็นอาจารย์จากคณะต่าง ๆ ที่ได้ศึกษาเพิ่มเติมหรืออบรมด้านศึกษาคำาสตร์มาแล้ว และผลงานวิจัยทางการศึกษาควรถือว่าเป็นผลงานทางวิชาการด้วย

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 21 ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาอาจารย์

ปัญหาและอุปสรรคในการ พัฒนาอาจารย์	ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม	
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D
1 นโยบายของมหาวิทยาลัยในการ พัฒนาอาจารย์	2.683	1.060	3.185	1.128	3.208	1.134
2 การสนับสนุนของผู้บริหารในการจัด กิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์	2.584	1.074	3.100	1.067	2.938	1.075
3 การสนับสนุนด้านงบประมาณ	3.495	1.068	3.733	0.964	3.658	1.105
4 บุคลากรที่มีประสบการณ์ด้านการ พัฒนาอาจารย์	3.317	1.052	3.480	1.009	3.429	1.102
5 การติดตามผลความสำเร็จในการ พัฒนาอาจารย์	3.693	1.041	3.764	1.059	3.743	1.055
6 การประชาสัมพันธ์และการประสาน งานระหว่างผู้จัดและผู้เข้าร่วมกิจกรรม	2.816	1.005	3.167	0.986	3.071	1.004
7 บริการด้านเอกสาร ตำรา วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมเพื่อ พัฒนาอาจารย์	2.712	1.042	2.882	1.178	2.891	0.933
8 การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ ของผู้ที่ทำงานด้านพัฒนาอาจารย์ เนื่องจากไม่มีกฎระเบียบ	3.059	1.024	3.262	1.086	3.199	1.090
9 การไม่เห็นความสำคัญของการสอน ของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย	3.020	1.099	3.028	1.134	3.149	1.129
10 อื่น ๆ	-	-	-	-	-	-



ตารางที่ 21 จากการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้พบว่าผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า สิ่งที่เป็นปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคณาจารย์มากคือ การติดตามผลสำเร็จในการพัฒนาคณาจารย์ (ผู้บริหาร  $\bar{X} = 3.764$ , S.D. = 1.059 อาจารย์  $\bar{X} = 3.743$ , S.D. = 1.055) และการสนับสนุนด้านงบประมาณ (ผู้บริหาร  $\bar{X} = 3.733$ , S.D. = 0.964 อาจารย์  $\bar{X} = 3.658$ , S.D. = 1.005)

สรุป ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคณาจารย์ที่พบมากคือ การติดตามผลสำเร็จในการพัฒนาคณาจารย์และการสนับสนุนด้านงบประมาณ

สรุป ความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาคณาจารย์ของผู้บริหารและอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล ประมวลได้ดังนี้คือ

1. ลักษณะของหน่วยงาน ควรมีหน่วยงานรับผิดชอบในการพัฒนาคณาจารย์โดยตรง และควรเป็นหน่วยงานกลางที่มีอาจารย์จากคณะต่าง ๆ ร่วมดำเนินการ โดยได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณจากมหาวิทยาลัย
2. ขอบเขตการดำเนินงานของหน่วยงานพัฒนาคณาจารย์ ควรเป็นโครงการระยะยาว ตามแผนพัฒนาอุดมศึกษา และมีหน้าที่ในการบริการทางวิชาการ เพื่อเสริมความรู้และทักษะด้านการสอนและการวิจัย และให้คำปรึกษาในการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ
3. การสวัสดิการกรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ ควรเป็นการประชุมเชิงปฏิบัติการ ควรจัดในมหาวิทยาลัยและเป็นโปรแกรมสั้น ๆ สัปดาห์ละวันทำงาน 1-2 วัน
4. ผู้ดำเนินการพัฒนาคณาจารย์ วิทยากร ที่ดำเนินการสวัสดิการกรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ ควรเป็นอาจารย์จากคณะต่าง ๆ ที่ได้ศึกษาเพิ่มเติมหรืออบรมด้านศึกษาคำศัพท์หรือครูค่าสมัครมาแล้ว และควรนับผลงานวิจัยทางการศึกษาเป็นผลงานทางวิชาการ
5. ปัญหาและอุปสรรคที่พบมากในการพัฒนาคณาจารย์ คือ การติดตามผลสำเร็จในการพัฒนาคณาจารย์ และการสนับสนุนด้านงบประมาณ

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสำรวจ สามารถประมวลได้ดังนี้

1. ต้องการให้มีการพัฒนาคณาจารย์ในลักษณะที่เป็นการกระตุ้นให้คณาจารย์ต้องการพัฒนาและปรับปรุงตนเอง เนื่องจากปัญหาและอุปสรรคสำคัญของการพัฒนาคณาจารย์ คือ การที่อาจารย์ไม่

ต้องการพัฒนาตนเอง (ความถี่ = 3)

2. ปัญหาเรื่องเวลา อาจารย์คณะที่ต้องมีงานบริการด้วย ต้องการให้ผู้พัฒนาคำนึงว่าจะทำอย่างไรจึงจะทำให้อาจารย์เหล่านี้มีเวลาที่จะพัฒนาบ้าง (ความถี่ = 2)

3. คณะอาจารย์จากคณะที่ไม่ได้จบสาขาศึกษาคำสวดหรือครูคำสวด ต้องการให้มีการอบรมอาจารย์ใหม่ก่อนเข้าปฏิบัติงาน และยังคงต้องการให้มีการสวดอบรมแก่คณาจารย์ที่สอนหรือได้รับการอบรมมานานแล้วด้วย (ความถี่ = 3)

4. ควรให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาการเรียนการสอน (ความถี่ = 4)

5. ควรมีการจัดทำโครงการพัฒนาคณาจารย์ในลักษณะที่เป็นโครงการระยะยาว ต่อเนื่องกัน มีหน่วยงานรับผิดชอบโดยเฉพาะและมีการประเมินผล, ติดตามผลผู้เข้าอบรมทุกครั้งด้วย (ความถี่ = 2)

6. ต้องการให้มหาวิทยาลัยจัดสรรงบประมาณให้อาจารย์ได้มีโอกาสซื้อตำราประกอบการสอน หรือขอลดหย่อนภาษีรายได้สำหรับตำรา จะทำให้การพัฒนาคณาจารย์เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนได้ดียิ่งขึ้น (ความถี่ = 1)

7. ควรมีการพัฒนาคณาจารย์ในระดับคณะด้วย (ความถี่ = 2)

8. ควรมีการพัฒนาทัศนคติของอาจารย์ด้านคุณธรรมและพฤติกรรมของอาจารย์ ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพการสอนได้ผล (ความถี่ = 1)

9. ควรให้ค่าน้ำหนักผลงานการสอนมากกว่านี้ เพราะเท่าที่เป็นอยู่มีค่าน้ำหนักน้อยมากเมื่อเทียบกับผลงานวิจัย ทำให้อาจารย์ไม่สนใจที่จะพัฒนาด้านการสอนเท่าที่ควร (ความถี่ = 3)

10. ควรเล่นผลการวิจัยครั้งนี้ให้ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยและสั่งผลการวิจัยให้ผู้ตอบแบบสำรวจด้วย (ความถี่ = 6)

11. เห็นด้วยอย่างยิ่งต่อการจัดทำมีการพัฒนาคณาจารย์ ขอสนับสนุนและขอให้กำลังใจกับงานวิจัยครั้งนี้ และหวังว่าทุกอย่างจะเป็นไปดังเจตนารมณ์ของผู้วิจัย (ความถี่ = 6)

ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่ได้รับจากผู้ตอบแบบสำรวจพอสรุปได้ว่าต้องการให้มีการพัฒนาคณาจารย์ในลักษณะการกระตุ้นให้คณาจารย์มีการตื่นตัวและต้องการปรับปรุงตนเอง ควรมีการปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ และสวดอบรมอาจารย์ที่สอนมานานแล้ว และควรให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาการเรียนการสอนด้วย โดยมีการจัดทำเป็นโครงการระยะยาวต่อเนื่องกัน มีหน่วยงานรับผิดชอบโดยเฉพาะ และต้องการให้ผู้วิจัยเล่นผลการวิจัยครั้งนี้ต่อผู้บริหารของมหาวิทยาลัย และผู้ตอบแบบสำรวจ นอกจากนี้ยังเห็นด้วยกับการจัดทำโครงการพัฒนาคณาจารย์และการวิจัยครั้งนี้ด้วย