



การวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับความรู้ ความต้องการ เสริมความรู้ในบทบาท และภารกิจด้านการเรียนการสอน ตลอดจนวิธีการและรูปแบบของการพัฒนาอาจารย์ด้านการเรียนการสอน เพื่อนำเสนอโครงการพัฒนาอาจารย์คณาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยอาศัยโปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ SPSS (Statistical package for Social Sciences) ซึ่งได้แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอข้อมูลออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสำรวจแยกออกเป็น 2 กลุ่มคือ ผู้บริหารและอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจำแนกตามเพศ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และคณะวิชา วิเคราะห์โดยค่าความถี่และร้อยละ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้และความต้องการ เสริมความรู้ในบทบาท และภารกิจด้านการเรียนการสอน ได้วิเคราะห์ตามลำดับดังนี้

ก. เปรียบเทียบความรู้และความต้องการ เสริมความรู้ในบทบาทและภารกิจด้านการเรียนการสอน จำแนกตามสถานภาพของเพศ และตำแหน่งหน้าที่ ทดสอบโดยใช้ ทีเทสต์ (t - test)

ข. เปรียบเทียบความรู้และความต้องการ เสริมความรู้ในบทบาทและภารกิจด้านการเรียนการสอน จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และคณะวิชา ทดสอบโดยใช้เอฟเทสต์ (F - test) เมื่อพบความแตกต่างได้ทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างคู่ของคะแนนเฉลี่ยโดยใช้วิธีเอ ของเชฟเฟ (Scheffé's S Method)

ค. ผลจากการเปรียบเทียบความรู้และความต้องการ เสริมความรู้ในบทบาท และภารกิจด้านการเรียนการสอน ได้นำมาจัดอันดับความรู้และความต้องการ เสริมความรู้ เป็นรายด้าน เพื่อนำไปพิจารณาในการจัดโครงการพัฒนาอาจารย์ด้านการเรียนการสอนต่อไป ซึ่งมีเกณฑ์ดังนี้คือ

- 5 หมายถึง มีความรู้และความต้องการ เสริมความรู้ที่น้อยที่สุด
- 4 หมายถึง มีความรู้และความต้องการ เสริมความรู้ที่น้อย
- 3 หมายถึง มีความรู้และความต้องการ เสริมความรู้ปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความรู้และความต้องการ เสริมความรู้มาก
- 1 หมายถึง มีความรู้และความต้องการ เสริมความรู้มากที่สุด

สำหรับ เกณฑ์ในการพิจารณาค่าเฉลี่ย เพื่อชั่งอกระดับความรู้และความต้องการ เสริมความรู้ในบทบาทและภารกิจด้านการเรียนการสอนทั้ง 5 ด้าน ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย	4.50 - 5.00	มีความรู้และความต้องการ เสริมความรู้มากที่สุด
ค่าคะแนนเฉลี่ย	3.50 - 4.49	มีความรู้และความต้องการ เสริมความรู้มาก
ค่าคะแนนเฉลี่ย	2.50 - 3.49	มีความรู้และความต้องการ เสริมความรู้ปานกลาง
ค่าคะแนนเฉลี่ย	1.50 - 2.49	มีความรู้และความต้องการ เสริมความรู้ที่น้อย
ค่าคะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.49	ไม่มีความรู้และความต้องการ เสริมความรู้

ในการนำความต้องการ เสริมความรู้ไปพิจารณาจัดโครงการพัฒนาคณาจารย์ด้านการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผู้วิจัยใช้ค่าเฉลี่ยรวมในเกณฑ์ 3.50 คือในระดับ มากขึ้นไป

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อการพัฒนา คณาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ วิเคราะห์โดยค่าความถี่และคาร์ยละเอียด แบ่งออกเป็น

- ก. ความคิดเห็นของ ผู้บริหาร และอาจารย์ที่มีต่อมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 1. บทบาทของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 2. หน้าที่ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ข. ความคิดเห็นของ ผู้บริหาร และอาจารย์ที่มีต่อการ จัดตั้งหน่วยพัฒนา

ค. ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนา
คณาจารย์ด้านการเรียนการสอน

ง. ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่ออุปสรรคและปัญหาในการ
พัฒนาคณาจารย์

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสำรวจ

ตารางที่ 2 ผู้บริหารและอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำแนกตามเพศ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานและคณะวิชา

สถานภาพของผู้ตอบแบบสำรวจ		ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	87	68.5	101	44.7	188	53.2
	หญิง	40	31.5	125	55.3	165	46.8
	รวม	127	100.0	226	100.0	353	100.0
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	1 - 3 ปี	4	3.1	32	14.2	36	10.2
	4 - 8 ปี	19	15.0	87	38.5	106	30.0
	9 - 15 ปี	52	40.9	90	39.8	142	40.2
	16 - 25 ปี	41	32.3	12	5.3	53	15.0
	25 ปีขึ้นไป	11	8.7	5	2.2	16	4.5
	รวม	127	100.0	226	100.0	353	100.0
คณะวิชา	มนุษยศาสตร์	12	9.4	32	14.2	52	14.7
	สังคมศาสตร์	9	7.1	20	3.8	29	8.2
	วิทยาศาสตร์	12	9.0	36	15.9	48	13.6
	เกษตรศาสตร์	14	11.0	21	9.3	35	9.9
	แพทยศาสตร์	26	20.5	42	18.6	68	19.3
	พยาบาลศาสตร์	12	9.4	19	8.4	31	8.8
	เภสัชศาสตร์	9	7.1	7	3.1	16	4.5
	เทคนิคการแพทย์	8	6.3	7	3.1	15	4.2
	ทันตแพทยศาสตร์	9	7.1	9	4.1	18	5.1
	ศึกษาศาสตร์	9	7.1	21	9.3	22	6.2
	วิศวกรรมศาสตร์	7	5.5	12	5.3	19	5.4
	รวม	127	100.0	226	100.0	353	100.0

จากตารางที่ 2 แสดงว่า คณาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่คอบแบบสำรวจ
รวมจำนวนทั้งสิ้น 353 เป็นผู้บริหาร 127 คน อาจารย์ 226 คน

ผู้บริหาร จำนวน 127 คน เป็นเพศชายร้อยละ
เป็นผู้บริหารที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 9 - 15 ปี มากที่สุด คือร้อยละ
ระยะเวลา 16 - 25 ปี คือร้อยละ 32.2 และเป็นผู้บริหารที่
ที่สุดคือร้อยละ 20.5

อาจารย์ จำนวน 226 คน เป็นเพศชายร้อยละ 53.2 เพศหญิงร้อยละ 46.8
เป็นอาจารย์ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 9 - 15 ปี มากที่สุด คือร้อยละ 39.8 รองลงมาคือ
ระยะเวลา 4 - 8 ปี คือร้อยละ 38.5 และเป็นอาจารย์ที่สังกัดคณะแพทยศาสตร์มากที่สุดคือ
ร้อยละ 18.6 รองลงมาคือคณะมนุษยศาสตร์คือร้อยละ 14.2



ตอนที่ 2 ความรู้และความต้องการ เสริมความรู้ในบทบาทและภารกิจด้านการ วิชาการสอน
ได้เสนอตามลำดับดังนี้

ก. เปรียบเทียบความรู้และความต้องการ เสริมความรู้ในบทบาทและภารกิจ
ด้านการ วิชาการสอนเป็นรายด้าน จำแนกตามสถานภาพของ เพศ และตำแหน่งหน้าที่โดยใช่
ที่ (t - test)

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความรู้ในบทบาทและภารกิจด้านการ วิชาการสอน จำแนกตามเพศ

บทบาทและภารกิจด้านการ วิชาการสอน	เพศชาย		เพศหญิง		t	p
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. ความรู้พื้นฐานเพื่อการสอน	3.005	0.513	2.908	0.584	1.64	0.102
2. วิธีการสอน	3.042	0.725	2.975	0.664	0.91	0.366
3. การดำเนินการสอน	3.449	0.712	3.353	0.741	1.23	0.220
4. การใช้สื่อการสอน	2.930	0.984	2.634	0.907	2.94	0.004**
5. การประเมินผลการสอน	2.711	0.917	2.567	0.947	1.44	0.150

** p < .01

ตารางที่ 3 แสดงว่า เพศชายและเพศหญิง มีความรู้ในบทบาทและภารกิจด้าน
การ วิชาการสอนอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และทั้ง 5 ด้านไม่แตกต่างกันยกเว้นด้านการใช้สื่อ
การสอน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และพบว่าเพศชายมีค่าเฉลี่ย (\bar{x} =
2.930) สูงกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบความต้องการ เสริมความรู้ในบทบาทและภารกิจด้านการเรียน การสอน จำแนกตามเพศ

บทบาทและภารกิจด้านการเรียน การสอน	เพศชาย		เพศหญิง		t	p
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. ความรู้พื้นฐานเพื่อการสอน	2.989	0.783	3.164	0.809	-2.06	0.040*
2. วิธีการสอน	3.395	1.002	3.658	1.042	-2.40	0.017*
3. การดำเนินการสอน	3.454	0.996	3.786	1.032	-3.06	0.002**
4. การใช้สื่อการสอน	3.497	1.220	3.841	1.161	-2.71	0.007**
5. การประเมินผลการสอน	3.705	1.114	3.951	1.107	-2.07	0.040*

* $p < .05$

$p < .01$

ตารางที่ 4 แสดงว่า เพศชายและเพศหญิงมีความต้องการเสริมความรู้ใน บทบาทและภารกิจด้านการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง 4 ด้าน ยกเว้นด้านการประเมิน ผลการสอนอยู่ในเกณฑ์มาก และทั้ง 5 ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณา ค่าเฉลี่ยพบว่า เพศหญิงมีความต้องการเสริมความรู้ในบทบาทและภารกิจด้านการเรียนการสอน ทุกด้านสูงกว่าเพศชาย

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบความรู้ในบทบาทและภารกิจด้านการเรียนการสอนจำแนกตามตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน

บทบาทและภารกิจด้านการเรียนการสอน	ผู้บริหาร		อาจารย์		t	p
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. ความรู้พื้นฐานเพื่อการสอน	2.992	0.542	2.938	0.550	0.89	0.373
2. วิธีการสอน	3.133	0.720	2.942	0.660	2.44	0.015*
3. การดำเนินการสอน	3.527	0.730	3.336	0.713	2.38	0.018*
4. การใช้สื่อการสอน	2.811	0.941	2.778	0.96	0.31	0.760
5. การประเมินผลการสอน	2.700	0.929	2.610	0.93	0.87	0.383

* $p < .05$

ตารางที่ 5 แสดงว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความรู้ในบทบาทและภารกิจด้านการเรียนการสอนอยู่ในเกณฑ์ปานกลางทุกด้านยกเว้นด้านการดำเนินการสอนอยู่ในเกณฑ์มากและแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เพียง 2 ด้านคือ ด้านวิธีการสอน และด้านการดำเนินการสอน เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยพบว่าผู้บริหารมีความรู้ในบทบาททั้งสองด้านดังกล่าวสูงกว่าอาจารย์

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบความต้องการเสริมความรู้ในบทบาทและภารกิจด้านการเรียนการสอน จำแนกตามตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน

บทบาทและภารกิจด้านการเรียนการสอน	ผู้บริหาร		อาจารย์		t	p
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. ความรู้พื้นฐานเพื่อการสอน	2.889	0.779	3.172	0.790	-3.26	0.001 **
2. วิธีการสอน	3.433	0.948	3.570	1.065	-1.25	0.211
3. การดำเนินการสอน	3.440	1.051	3.708	0.925	-2.33	0.020 *
4. การใช้สื่อการสอน	3.645	1.095	3.668	1.258	-0.18	0.861
5. การประเมินผลการสอน	3.811	1.052	3.827	1.147	-0.14	0.892

* $p < .05$

** $p < .01$

ตารางที่ 6 แสดงว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความต้องการเสริมความรู้ในบทบาทและภารกิจด้านการเรียนการสอนทุกด้านอยู่ในเกณฑ์ปานกลางยกเว้นการใช้สื่อการสอนและการประเมินผลการสอนอยู่ในเกณฑ์มาก และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ในด้านความรู้พื้นฐานเพื่อการสอน และระดับ .05 ในด้านการดำเนินการสอน เมื่อพิจารณาแล้วพบว่าอาจารย์มีความต้องการเสริมความรู้ในบทบาททั้งสองด้านดังกล่าวสูงกว่าผู้บริหาร

ข. เปรียบเทียบความรู้และความต้องการเสริมความรู้ในบทบาทและภารกิจด้านการเรียนการสอนจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way analysis of variance)

ตารางที่ 7 เปรียบเทียบความรู้และความต้องการเสริมความรู้ในค่านความรู้พื้นฐานเพื่อการสอน จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานและคณะวิชา

สถานภาพ		SS		df		MS		F	
		ความรู้	ความต้องการ	ความรู้	ความต้องการ	ความรู้	ความต้องการ	ความรู้	ความต้องการ
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	BG	1.15	10.71	4	4	0.287	2.677	.95	4.46**
	WG	105.21	212.51	348	348	0.302	0.610		
คณะวิชา	BG	7.06	3.12	10	10	0.70	0.31	2.43	0.48
	WG	99.30	220.09	342	342	0.29	0.64		

** p < .01

ตารางที่ 7 แสดงว่าคณาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกันมีความรู้ในค่านความรู้พื้นฐานเพื่อการสอนไม่แตกต่างกัน แต่มีความต้องการเสริมความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 เมื่อนำค่าของระยะเวลาที่แตกต่างกันไปทำการทดสอบด้วย Scheffe's S method พบว่าแต่ละคู่ไม่มีความแตกต่างกัน

สำหรับคณาจารย์ที่สังกัดคณะวิชาต่าง ๆ ก็มีความรู้และความต้องการเสริมความรู้ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 8 เปรียบเทียบความรู้และความต้องการ เสริมความรู้ในคำน่ววิธีการสอน จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานและคณะวิชา

สถานภาพ		SS		df		MS		F	
		ความรู้	ความต้องการ	ความรู้	ความต้องการ	ความรู้	ความต้องการ	ความรู้	ความต้องการ
ระยะเวลาที่ ปฏิบัติงาน	BG	4.79	15.75	4	4	1.19	3.93		
	WG	165.16	353.32	348	348	0.47	1.01	2.52*	3.87**
คณะวิชา	BG	13.04	24.06	10	10	1.304	2.406		
	WG	156.10	346.02	342	342	0.456	1.011	3.03**	2.37*

* p < .05

** p < .01

ตารางที่ 9 แสดงว่าคณาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติต่างกัน มีความรู้และความต้องการ เสริมความรู้คำน่ววิธีการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .05 และ .01 จึงนำคู่ของระยะเวลาที่แตกต่างกันไปทดสอบด้วย Scheffe's S method พบว่าแต่ละคู่ไม่มีความแตกต่างกัน

สำหรับคณาจารย์ที่สังกัดคณะวิชาต่าง ๆ มีความรู้และความต้องการ เสริมความรู้คำน่ววิธีการสอนแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และ .05 เมื่อนำคู่ของคณะวิชาที่แตกต่างกันไปทดสอบด้วย Scheffe's S method พบว่าแต่ละคู่ไม่มีความแตกต่างกัน

ตารางที่ 9 เปรียบเทียบความรู้และความต้องการ เสริมความรู้ในด้านการดำเนินการสอน จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และคณะวิชา

สถานภาพ		SS		df		MS		F	
		ความรู้	ความต้องการ	ความรู้	ความต้องการ	ความรู้	ความต้องการ	ความรู้	ความต้องการ
ระยะเวลา ที่ปฏิบัติงาน	BG	3.93	16.88	4	4	0.98	4.22	1.89	4.18 **
	WG	181.12	350.93	348	348	0.52	1.00		
คณะวิชา	BG	9.89	12.66	10	10	0.98	1.26	1.93	1.21
	WG	175.17	355.16	342	342	0.51	1.03		

* $p < .01$

ตารางที่ 14 แสดงว่าคณาจารย์ที่ปฏิบัติงานในระยะเวลาต่าง ๆ กัน มีความรู้ด้านการดำเนินการสอนไม่แตกต่างกัน แต่มีความต้องการเสริมความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 เมื่อนำข้อมูลของระยะเวลาที่แตกต่างกันไปทดสอบด้วย Scheffe's S method พบว่าแต่ละคู่ไม่แตกต่างกัน

สำหรับคณาจารย์ที่สังกัดคณะวิชาต่าง ๆ มีความรู้และความต้องการเสริมความรู้ด้านการดำเนินการสอนไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 10 เปรียบเทียบความรู้และความต้องการเสริมความรู้ ในด้านการใช้สื่อการสอน จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และคณะวิชา

สถานภาพ		SS		df		MS		F	
		ความรู้	ความต้องการ	ความรู้	ความต้องการ	ความรู้	ความต้องการ	ความรู้	ความต้องการ
ระยะเวลาที่ ปฏิบัติงาน	BG	3.54	15.33	4	4	0.88	3.83		
	WG	318.93	491.86	348	348	0.91	1.41	0.96	2.71*
คณะวิชา	BG	12.75	22.23	10	10	1.27	2.22		
	WG	309.73	484.97	342	342	0.90	1.41	1.40	1.56

* $p < .05$

ตารางที่ 16 แสดงว่าคณาจารย์ที่ปฏิบัติงานในระยะเวลาต่าง ๆ กัน มีความรู้ในด้านการใช้สื่อการสอนไม่แตกต่างกัน แต่มีความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อนำข้อมูลของระยะเวลาที่แตกต่างกันไปทดสอบด้วย Scheffe's S method พบว่าแต่ละคู่ไม่มีความแตกต่างกัน

สำหรับคณาจารย์ที่สังกัดคณะวิชาต่าง ๆ กัน มีความรู้และความต้องการด้านการใช้สื่อการสอนไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบความรู้และความต้องการเสริมความรู้ในด้านการประเมินผลการสอน จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และคณะวิชา

สถานภาพ		SS		df		MS		F	
		ความรู้	ความต้องการ	ความรู้	ความต้องการ	ความรู้	ความต้องการ	ความรู้	ความต้องการ
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	BG	3.68	6.22	4	4	0.92	1.55	1.06	1.26
	WG	301.33	429.53	348	348	0.86	1.23		
คณะวิชา	BG	24.96	16.03	10	10	2.49	1.60		
	WG	280.05	419.71	342	342	0.81	1.22	3.04**	0.22

* $p < .01$

ตารางที่ 18 แสดงว่าคณาจารย์ที่ปฏิบัติงานในระยะเวลาต่าง ๆ กัน มีความรู้และความต้องการเสริมความรู้ด้านการประเมินผลการสอนไม่แตกต่างกัน

สำหรับคณาจารย์ในคณะวิชาต่าง ๆ กัน มีความรู้ด้านการประเมินผลการสอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ส่วนด้านความต้องการเสริมความรู้ไม่แตกต่างกัน เมื่อนำข้อมูลของคณะวิชาที่แตกต่างกันไปทดสอบด้วย Scheffe's S method พบว่าแต่ละคู่ไม่มีความแตกต่างกัน

ก. การจัดอันดับความรู้และความต้องการ เสริมความรู้ในบทบาทและภารกิจด้าน
การเรียนรู้การสอน

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ยและการจัดอันดับความรู้ในบทบาทและภารกิจด้านการเรียนรู้การสอน
จำแนกตามสถานภาพของผู้อยู่ตอบแบบสำรวจ

บทบาทและภารกิจ ด้านการเรียนรู้การสอน	เพศ		ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		ตำแหน่ง		คณะวิชา		รวม
	\bar{x}	อันดับ	\bar{x}	อันดับ	\bar{x}	อันดับ	\bar{x}	อันดับ	
ความรู้พื้นฐาน เพื่อการสอน	2.95	3	2.96	3	2.96	3	2.70	3	2.95
วิธีการสอน	3.00	2	3.19	2	3.03	2	2.66	2	3.07
การดำเนินการสอน	3.44	1	3.41	1	3.42	1	2.69	1	3.42
การใช้สื่อการสอน	2.90	4	2.85	4	3.80	4	2.65	4	2.83
การประเมินผลการสอน	2.70	5	2.66	5	2.69	5	2.66	5	2.66

ตารางที่ 12 แสดงว่า คณาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่จำแนกตามสถานภาพต่าง ๆ
มีความรู้ด้านการดำเนินการสอนมากเป็นอันดับ 1 ด้วยคะแนนเฉลี่ยในเกณฑ์ปานกลาง (3.42)
อันดับ 2 คือ ด้านวิธีการสอน อันดับ 3 คือด้านความรู้เพื่อการสอน และมีความรู้ที่น้อยที่สุด คือ
ด้านการประเมินผลการสอนด้วยคะแนนเฉลี่ยในเกณฑ์ปานกลางค่อนข้างน้อย (2.66)

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ยและการจัดอันดับความต้องการเสริมความรู้ในบทบาทและภารกิจ
ด้านการเรียนการสอน จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสำรวจ

บทบาทและภารกิจ ด้านการเรียนการสอน	เพศ		ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		ตำแหน่ง		คณะวิชา		รวม
	\bar{x}	อันดับ	\bar{x}	อันดับ	\bar{x}	อันดับ	\bar{x}	อันดับ	
ความรู้พื้นฐานเพื่อ									
การสอน	2.98	5	3.18	5	3.02	5	3.09	5	3.06
วิธีการสอน	3.67	4	3.44	4	3.45	4	3.68	3	3.56
การดำเนินการสอน	3.76	3	3.53	3	3.47	3	3.66	4	3.60
การใช้สื่อการสอน	3.86	2	3.73	2	3.65	2	3.73	2	3.74
การประเมินผลการสอน	3.72	1	3.79	1	3.81	1	3.78	1	3.82

ตารางที่ 13 แสดงว่า คณาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่จำแนกตามสภาพต่าง ๆ มีความต้องการเสริมความรู้ด้านการประเมินผลการสอนเป็นอันดับ 1 ด้วยคะแนนเฉลี่ยในเกณฑ์มาก (3.82) อันดับ 2 คือการใช้สื่อการสอน อันดับ 3 และ 4 คือ การดำเนินการสอน และวิธีการสอน ด้านที่ความต้องการน้อยที่สุดคือด้านความรู้พื้นฐานเพื่อการสอน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง (3.06)

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อการพัฒนาคณาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

1. ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่ตอบบทบาทและหน้าที่ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ตารางที่ 14 ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่ตอบบทบาทของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

บทบาทของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่	ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. บริการทางวิชาการด้านการเรียนการสอน	115	80.6	207	91.6	322	91.2
2. จัดหาวิทยากรให้แกคณาจารย์ที่องการเสริมศักยภาพการเป็นอาจารย์ที่	81	63.8	134	59.3	215	60.9
3. จัดกิจกรรมที่ช่วยกระตุ้นและเผยแพร่งานด้านการเรียนการสอน	83	65.4	142	62.5	225	63.7
4. จัดกิจกรรมให้ผู้บริหารและคณาจารย์ตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนการสอนและการเป็นอาจารย์ที่	91	71.7	156	69.0	247	70.
5. มีหน่วยงานกลางดำเนินการพัฒนาคณาจารย์	78	61.4	124	54.9	202	57.2
6. สนับสนุนให้คณะดำเนินการพัฒนาคณาจารย์เอง	82	64.6	118	52.2	200	56.7
7. อื่น ๆ	9	7.1	10	4.4	19	5.4

ตารางที่ 14 แสดงว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นสอดคล้องกันว่า มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ควรมีบทบาทในด้านต่าง ๆ โดยลำดับคือ การให้บริการทางวิชาการด้านการเรียนการสอน มีจำนวนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 91.2 รองลงมาคือ การจัดกิจกรรมให้ผู้บริหารและคณาจารย์ตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนการสอนและการเป็นอาจารย์ที่คิดเป็นร้อยละ 70.0 อันดับสามคือการจัดกิจกรรมที่ช่วยกระตุ้นและเผยแพร่งานด้านการเรียนการสอนคิดเป็นร้อยละ 63.7 ความคิดเห็นเรื่องอื่น ๆ ซึ่งได้แก่ความมีมาตรฐานในการคัดเลือกผู้เป็นอาจารย์ที่ดี และการออกวารสารทางวิชาการของมหาวิทยาลัย มีจำนวนน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 5.4

ภาพที่ 15 สรุปผลการจัดอันดับความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อหน้าที่ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ชื่อของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่	อันดับที่ 1		อันดับที่ 2		อันดับที่ 3		อันดับที่ 4		อันดับที่ 5		อันดับที่ 6		อันดับที่ 7		อันดับที่ 8
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
การเรียนการสอน	232	65.7	57	16.1	34	9.6	13	3.7	5	1.4	5	1.4	-	-	-
การวิจัย	21	5.9	122	34.6	75	21.2	13	3.7	40	11.3	20	5.7	8	2.3	-
ความรับผิดชอบต่อสังคม															
ภายนอกมหาวิทยาลัย	13	3.7	33	9.3	86	24.4	64	18.1	60	17.0	35	9.9	37	10.5	-
การเขียนตำรา	14	4.0	41	11.6	74	21.0	74	21.0	61	17.3	48	13.6	19	5.4	-
การปลูกฝังทัศนคติและอุดม															
คติของการเป็นครูที่ดี	70	19.8	73	20.7	39	11.0	45	12.7	51	14.4	31	8.8	12	3.4	-
มนุษยสัมพันธ์	6	1.7	30	8.5	36	10.2	35	9.9	48	13.6	90	25.5	61	17.3	-
การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา	-	-	-	-	15	4.2	31	8.8	43	12.2	53	15.0	137	38.8	5
อื่น ๆ คือ ค่านิยมที่ดีภาพ															
ของอาจารย์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13	3.7	20

ตารางที่ 15 แสดงว่า ผู้บริหารและอาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีความเห็น
ว่ามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ควรสนับสนุนด้านการเรียนการสอนเป็นอันดับ 1 คิดเป็นร้อยละ 65.7
อันดับ 2 คือ การวิจัยคิดเป็นร้อยละ 34.6 อันดับ 3 คือความรับผิดชอบต่อสังคมภายนอก
มหาวิทยาลัยคิดเป็นร้อยละ 24.4 การเขียนตำราจัดไว้เป็นอันดับที่ 4 และ 5 คิดเป็นร้อยละ
21.0 และ 17.3 อันดับ 6 คือ มนุษยสัมพันธ์คิดเป็นร้อยละ 25.5 และเป็นที่สังเกตว่าการ
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาจัดไว้ในอันดับที่ 7 ควบคะแนนค่อนข้างมากคิดเป็นร้อยละ 38.8
(รายละเอียดอยู่ในตารางที่ 19 ภาคผนวก ข.)

2. ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อการจัดตั้งหน่วยพัฒนาคณาจารย์

ตารางที่ 15 ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อการจัดตั้งหน่วยพัฒนาคณาจารย์

ความคิดเห็นต่อการจัดตั้งหน่วยพัฒนาคณาจารย์	ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ก. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ควรมีหน่วยงาน ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในการจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาคณาจารย์						
1. ควรมี	115	90.6	198	87.6	313	88.7
2. ไม่ควรมี	6	4.7	16	7.1	22	6.2
3. อื่น ๆ	5	3.9	8	3.5	13	3.7
ข. หน่วยพัฒนาคณาจารย์ควรเป็น						
1. หน่วยงานอิสระขึ้นตรงต่อรอง อธิการบดีฝ่ายวิชาการ	49	38.6	56	24.8	105	29.7
2. หน่วยงานสังกัดคณะศึกษาศาสตร์	8	6.3	10	4.4	18	5.1
3. หน่วยงานกลางมีคณาจารย์จาก คณะต่าง ๆ เป็นกรรมการดำเนินการ	53	41.7	126	55.8	179	50.7
4. อื่น ๆ	7	5.5	13	5.8	20	5.7
ค. หน่วยพัฒนาคณาจารย์ควรทำหน้าที่						
1. จัดกิจกรรมทุกอย่างเพื่อพัฒนาคณาจารย์	80	63.0	126	55.8	206	58.4
2. สนับสนุนให้คณะดำเนินการพัฒนา คณาจารย์เอง	67	52.8	98	43.3	165	46.7
3. เป็นศูนย์กลางประสานงานกับคณะต่าง ๆ ในการให้คณาจารย์ช่วยเหลือจัดสรรงบประมาณ จัดหาวิทยากรและอุปกรณ์ต่าง ๆ	86	67.8	156	67.1	242	68.6
4. สร้างและสนับสนุนใหม่มหาวิทยาลัยและคณะ ต่าง ๆ มีวิทยากรของตนเอง	44	34.6	69	30.5	113	32.0

ตารางที่ 16 แสดงว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นสอดคล้องกันว่า มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ควรมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ คึกเป็นร้อยละ 88.7 หน่วยพัฒนาคณาจารย์ควรเป็นหน่วยงานกลางมีคณาจารย์จากคณะต่าง ๆ เป็นกรรมการดำเนินงานคึกเป็นร้อยละ 50.7 หน่วยพัฒนาคณาจารย์ควรทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางประสานงานกับคณะต่าง ๆ ในการให้ความช่วยเหลือจัดสรรงบประมาณ จัดหาวิทยากร และ อุปกรณ์ต่าง ๆ คึกเป็นร้อยละ 68.6 และหน่วยพัฒนาคณาจารย์ควรจัดกิจกรรมทุกอย่างเพื่อพัฒนาคณาจารย์คึกเป็นร้อยละ 58.4

3. ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนา
คณาจารย์คณาการเรียนการสอน

ตารางที่ 17 ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนา
คณาจารย์คณาการเรียนการสอน

ความคิดเห็น	ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ก. อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญกิจกรรม						
1. มาจากทุกคณะ	67	52.8	101	44.7	168	47.6
2. มาจากคณะเดียวกัน	28	22.0	48	21.2	76	21.5
3. มาจากภาควิชาเดียวกัน	4	3.1	12	5.3	16	4.5
4. มาจากสาขาวิชาเดียวกัน	14	11.0	43	19.0	57	16.1
5. อื่น ๆ	13	10.2	12	5.3	25	7.1
ข. รูปแบบของกิจกรรม						
1. สัมมนา	75	59.1	117	51.8	182	54.4
2. ประชุมเชิงปฏิบัติการ	112	88.2	159	70.4	271	76.8
3. ประชุมวิชาการ	56	44.1	87	38.5	143	40.5
4. จัดเอกสารให้อาจารย์ที่สนใจ สามารถศึกษาได้ด้วยตนเอง	77	60.6	110	48.7	187	53.0
5. บริการตอบปัญหาเกี่ยวกับงาน คณาการเรียนการสอน	44	34.6	68	30.1	112	31.7
6. เป็นที่ปรึกษาของอาจารย์คณา การเรียนการสอน	55	43.3	86	38.1	141	39.9
7. เป็นที่ปรึกษาของอาจารย์คณา การวิจัย	51	40.2	85	37.6	136	38.5
8. เป็นที่ปรึกษาของอาจารย์คณา การเขียนตำรา	51	40.2	92	40.7	143	40.5

ตารางที่ 17 (ต่อ)

65 x 100
130

101
50
13 / 6500
65

ความถี่เห็น	ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
9. แผนพรความรู้ด้านการเรียนการสอนในรูปแบบของสิ่งพิมพ์	65	51.2	108	47.8	173	49.0
ค. สถานที่จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ด้านการเรียนการสอน						
1. ภายในมหาวิทยาลัย	73	57.5	160	70.8	233	66.0
2. ภายนอกมหาวิทยาลัยใช้เวลาเพื่อเดินทางไม่เกิน 2 ชั่วโมง	17	13.4	30	13.3	47	13.3
3. ต่างจังหวัด	12	9.4	12	5.3	24	6.8
4. อื่น ๆ	23	18.1	13	5.8	36	10.2
ง. ลักษณะของโปรแกรมการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ด้านการเรียนการสอน						
1. โปรแกรมสั้น ๆ จัดเฉพาะวันทำงาน 1 - 2 วัน	50	39.4	102	45.1	152	43.1
2. โปรแกรมสั้น ๆ จัดเฉพาะวันหยุด 1 - 2 วัน	34	26.8	43	17.0	77	21.8
3. โปรแกรมยาวจัดในช่วงใดช่วงหนึ่งของสัปดาห์ติดต่อกัน 1 - 2 สัปดาห์	27	21.3	49	21.7	76	21.5
4. อื่น ๆ	11	8.7	21	9.3	32	9.1

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ความคิดเห็น	ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
จ. ลักษณะของโครงการพัฒนาคณาจารย์						
ค่านการเรียนการสอน						
1. โครงการต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา	70	55.1	104	46.0	174	49.3
2. โครงการเฉพาะในแต่ละภาค	18	14.2	40	17.7	58	16.4
3. โครงการเฉพาะตัวตามความ						
จำเป็น	29	22.8	59	26.1	88	24.9
4. อื่น ๆ	8	6.3	10	4.4	18	5.1

ตารางที่ 17 แสดงว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นสอดคล้องกันว่า อาจารย์ผู้เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาคณาจารย์ ควรมาจากทุกคณะ คิดเป็นร้อยละ 46.7 รูปแบบของการจัดกิจกรรมควรมี 3 ลักษณะคือ การประชุมเชิงปฏิบัติการคิดเป็นร้อยละ 76.8 การสัมมนาคิดเป็นร้อยละ 54.4 การจัดเอกสารให้อาจารย์ที่สนใจสามารถศึกษาได้ด้วยตนเอง คิดเป็นร้อยละ 53.0

สถานที่จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ค่านการเรียนการสอน ควรจัดภายในมหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 66.0 ลักษณะของโปรแกรมการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ค่านการเรียนการสอน ควรเป็นโปรแกรมสั้น ๆ จัดเฉพาะวันทำงาน 1 - 2 วัน คิดเป็นร้อยละ 43.1 ลักษณะของโครงการพัฒนาคณาจารย์ค่านการเรียนการสอน ควรเป็นโครงการต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 49.3

4. ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่ออุปสรรคและปัญหาในการพัฒนาคณาจารย์
 ตารางที่ 18 ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่ออุปสรรคและปัญหาในการพัฒนาคณาจารย์

ความคิดเห็น	ผู้บริหาร		อาจารย์		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. มหาวิทยาลัยไม่มีนโยบายหรือแผนดำเนินงานที่แน่นอนในการพัฒนาคณาจารย์	74	58.2	126	55.7	200	56.7
2. ผู้บริหารไม่ให้การสนับสนุนในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์	27	21.3	53	23.5	80	22.7
3. ขาดความร่วมมือจากฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์	60	47.2	111	49.0	171	48.4
4. ขาดการประสานงาน และการประชาสัมพันธ์ที่กระหว่างผู้จัดและผู้เข้าร่วมกิจกรรม	49	38.6	103	45.5	152	43.1
5. ขาดบุคลากรที่มีความสามารถหรือเชี่ยวชาญในการดำเนินงานพัฒนาคณาจารย์	58	45.7	112	49.5	170	48.1
6. ขาดแคลนวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ	32	25.2	65	28.7	97	27.5
7. ขาดงบประมาณ	72	56.7	119	52.5	191	54.1
8. อื่น ๆ	16	12.6	15	6.6	31	8.8

ตารางที่ 18 แสดงว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นสอดคล้องกันว่า มหาวิทยาลัยไม่มีนโยบายหรือแผนดำเนินงานที่แน่นอนในการพัฒนาคณาจารย์คิดเป็นร้อยละ การขาดงบประมาณคิดเป็นร้อยละ 54.1 รองลงมาคือการขาดความร่วมมือจากฝ่ายต่าง ๆ

ที่เกี่ยวข้องในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 48.4 ขาดบุคลากรที่มีความสามารถในการดำเนินงานพัฒนาคณาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 48.1 สำหรับความคิดเห็นอื่น ๆ ซึ่งได้แก่ ความมีทัศนคติที่คณาจารย์คิดว่าตัวเองมีความรู้ที่อยู่แล้ว จึงขาดความสนใจในการพัฒนาคณาจารย์ มีจำนวนน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 8.8

ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อการพัฒนาคณาจารย์ สรุปได้ว่า มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ควรมีบทบาทในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะการให้บริการทางวิชาการ ด้านการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมที่ผู้บริหารและอาจารย์ตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนการสอนและการเป็นอาจารย์ที่ดี ตลอดจนการจัดกิจกรรมที่ช่วยกระตุ้นและเผยแพร่ งานด้านการเรียนการสอน

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ควรให้การสนับสนุนคณาจารย์ด้านการเรียนการสอนเป็นอันดับ 1 โดยจัดให้มีหน่วยงานพัฒนาคณาจารย์ ดำเนินการโดยคณะกรรมการที่มาจากคณาจารย์ คณะต่าง ๆ หน่วยงานนี้ควรทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางประสานงานกับคณะต่าง ๆ ในการให้ความช่วยเหลือจัดสรรงบประมาณ จัดหาวิทยากร และอุปกรณ์ต่าง ๆ และจัดกิจกรรมทุกอย่างเพื่อพัฒนาคณาจารย์ ในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ด้านการเรียนการสอน ควรจัดสำหรับคณาจารย์ทุกคณะ ในลักษณะของการประชุมปฏิบัติการ การสัมมนาและการจัดเอกสารให้อาจารย์สามารถศึกษาค้นคว้าได้ด้วยตนเอง สถานที่จัดกิจกรรมควรจัดภายในมหาวิทยาลัย ในระยะเวลาสั้น ๆ เฉพาะวันทำงาน 1 - 2 วัน และเป็นโครงการที่จัดต่อเนื่องตลอดปี การศึกษา สำหรับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคณาจารย์ขึ้นอยู่กับมหาวิทยาลัยไม่มันโยบายหรือการดำเนินงานที่แน่นอน ขาดงบประมาณ และขาดความร่วมมือจากฝ่ายต่าง ๆ