

ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์
ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน



นางพัชรินทร์ จำรูญโรจน์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคำถามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต

ภาควิชาอุดมศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. 2527

ISBN 974-563-483-2

009372

I16645200

OPINIONS OF ADMINISTRATORS AND INSTRUCTORS
CONCERNING FACULTY DEVELOPMENT IN PRIVATE COLLEGES

Mrs. Patcharin Jumroonrojana

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Education

Department of Higher Education

Graduate School

Chulalongkorn University

1984

ISBN 974-563-483-2

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ใน
 สถาบันอุดมศึกษาเอกชน
 ชื่อลึกลับ นางพัชรินทร์ จำรูญโรจน์
 ภาควิชา อุดมศึกษา
 อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ สีนลารัตน์



บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรปริญญาโทบัณฑิต

สุประคิม ภูมมา

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุประคิม ภูมมา)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ปทีป เมธาคุณวุฒิ

ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปทีป เมธาคุณวุฒิ)

มานิต บุญประเสริฐ

กรรมการ

(อาจารย์ ดร.มานิต บุญประเสริฐ)

สุกัญญา ไชวีไลกุล

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา ไชวีไลกุล)

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์

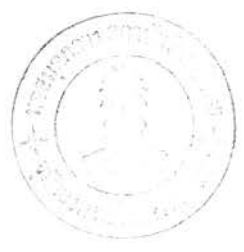
กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ สีนลารัตน์)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ใน
 สถาบันอุดมศึกษา เอกชน
 ชื่อนิสิต นางพัชรินทร์ จำรูญโรจน์
 อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ สีนลารัตน์
 ภาควิชา อุดมศึกษา
 ปีการศึกษา 25 26

บทคัดย่อ



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและ
 อาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา เอกชน และเปรียบเทียบความคิดเห็น
 ของอาจารย์ที่มีวุฒิแตกต่างกัน และประสบการณ์การสอนแตกต่างกัน เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์
 ในสถาบันอุดมศึกษา เอกชน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) โดยผู้วิจัยได้
 ออกแบบสอบถามผู้บริหารทั้งหมดจำนวน 148 คน และกลุ่มตัวอย่างอาจารย์ชั้นผู้มรรยละเอียด 20
 ของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา เอกชนทั้ง 12 แห่ง ได้กลุ่มตัวอย่างอาจารย์จำนวน 276 คน
 รวมเป็น 424 คน ผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์คืนมาได้ทั้งสิ้น 337 ฉบับ คิดเป็น
 ร้อยละ 79.48 และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การอยละ ค่าเฉลี่ย ที่ทดสอบ และการวิเคราะห์ความ
 แปรปรวน

ผลการวิจัย

ผลของการวิจัยครั้งนี้

1. ผู้บริหารตลอดจนอาจารย์ทั้งที่มีวุฒิแตกต่างกัน และมีประสบการณ์การสอนแตกต่างกัน ต่างจัดลำดับความสำคัญของบทบาท และความรับผิดชอบของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ค่อนข้างใกล้เคียงกันโดยให้ความสำคัญแก่บทบาทด้านการสอนเป็นอันดับแรกตรงกัน

2. ผู้บริหารมีความต้องการให้มีกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากความต้องการของอาจารย์ โดยที่ทั้งผู้บริหารและอาจารย์เห็นความสำคัญของกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ในทุก ๆ ด้านของบทบาท และความรับผิดชอบของอาจารย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เกี่ยวกับการ เพิ่มพูนความรู้ เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่สอน

ส่วนอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรีมีความต้องการให้มีกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ จากความต้องการของอาจารย์ที่มีวุฒิสองกว่าในด้านการสอน การบริหาร การเป็นกรรมการ และการบริการทางวิชาการ แลกเปลี่ยนและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม แต่ไม่พบความแตกต่างในเรื่องความต้องการกิจกรรมเพื่อการพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัย แต่งตำราและบทความทางวิชาการ

และจากการวิจัยครั้งนี้ไม่ปรากฏความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ในบรรดาอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนแตกต่างกันในเรื่องของความต้องการกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ในทุก ๆ ด้าน

3. ผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับของปัญหาในการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน แตกต่างจากความคิดเห็นของอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่ผู้บริหารเห็นว่าระดับของปัญหาอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง แต่อาจารย์เห็นว่าระดับของปัญหาอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างมาก ปัญหาที่มีระดับของปัญหาอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างสูง ได้แก่ การดำเนินงานในการพัฒนาอาจารย์ยังไม่กว้างขวางครอบคลุมในทุกเรื่อง ไม่มีบุคลากรที่ทำหน้าที่ดำเนินงานพัฒนาอาจารย์ โดยเฉพาะ นโยบายของวิทยาลัยต่อการพัฒนาอาจารย์ไม่ชัดเจนและไม่ต่อเนื่อง งบประมาณสำหรับค่าเงินการพัฒนาอาจารย์มีไม่เพียงพอ เป็นต้น

แต่จากการวิจัยครั้งนี้ไม่ปรากฏความแตกต่างในบรรดาอาจารย์ที่มีวุฒิแตกต่างกัน และอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนแตกต่างกัน ในเรื่อง ของความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับของปัญหา ในการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย สถาบันอุดมศึกษา เอกชนน่าจะให้ความสำคัญ และให้การสนับสนุน สิ่งอำนวยความสะดวกให้แกการพัฒนาอาจารย์อย่างจริงจัง จากผลการวิจัยพบว่าอุปสรรคและ ปัญหาสำคัญในการพัฒนาอาจารย์ ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ได้แก่ นโยบายเกี่ยวกับการพัฒนา อาจารย์ไม่ชัดเจนและไม่ต่อเนื่อง ไม่มีบุคลากรที่ทำหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินงานพัฒนาอาจารย์ โดยเฉพาะ ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษา เอกชนจะได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ ให้ชัดเจน โดยต้องคำนึงถึงความสอดคล้องตรงต่อความต้องการของอาจารย์ ตลอดจนเป้าหมาย ของสถาบัน นอกจากนี้การพัฒนาอาจารย์จะต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง และควรมีคณะกรรมการ ดำเนินงานพัฒนาอาจารย์อีกด้วย เนื่องจากการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน บางแห่งยังอยู่ในระยะเริ่มต้น กิจกรรมเพื่อการพัฒนาอาจารย์ยังไม่กว้างขวางครอบคลุมใน ทุก ๆ เรื่อง ด้วยเหตุนี้คณะกรรมการพัฒนาอาจารย์จึงควรจัดกิจกรรมให้กว้างขวาง และ ต่อเนื่อง เพื่อสนองความต้องการของคณาจารย์ที่แตกต่างกัน และการพัฒนาอาจารย์จะมี ประสิทธิภาพถ้าผู้บริหารจะได้ประเมินผลการสอนของอาจารย์ และนำผลการประเมินมาประกอบการ พิจารณาความถี่ความชอบ นอกจากนี้สถาบันอุดมศึกษามีข้อจำกัดในเรื่องทรัพยากร ดังนั้น จึงควรร่วมมือประสานงานกันเพื่อจัดกิจกรรม เพื่อการพัฒนาอาจารย์เฉพาะเรื่อง เฉพาะด้าน

Thesis Title Opinions of Administrators and Instructors Concerning
Faculty Development in Private Colleges
Name Mrs. Patcharin Jumroonrojana
Thesis Advisor Associate Professor Paitoon Sinlarat, Ph.D.
Department Higher Education
Academic Year 1983

ABSTRACT

Purposes of the study

The purpose of this study is threefold: firstly to survey the opinions of administrators and instructors concerning faculty development in private colleges; secondly to determine whether the opinions of the administrators concerning faculty development in private colleges differ from the instructors'; thirdly to determine whether the opinions of the instructors with different degrees and different years of experience concerning faculty development in private colleges differ from one another.

Methods and Procedures

This study used the descriptive research technique. The questionnaires developed by the researcher were administered to 148 administrators and 276 instructors in 12 private colleges. Data obtained from 337 questionnaires were analyzed by using percentages, the arithmetic mean, the t-test, and "ANOVA."

Findings

The findings of this study were as follows:

1. The administrators and the instructors with different degrees and different years of experience ranked the faculty's roles almost in the same order by giving priority to the teaching role.

2. There were no statistically significant differences between faculty development needs of the administrators and the instructors'. In addition, the result disclosed that the administrators and the instructors recognize the necessity of faculty development programs in all areas which involve all the faculty's roles, especially the acquisition of in-depth knowledge in their own field.

Significant differences were found between the instructors who have a bachelor's degree and those with a higher degree with regard to their perceived need for faculty development programs which involve the teaching role, the administrative role, the role of social service and cultural conservation. On the other hand there were no significant difference with the faculty's need for faculty development programs with regard to the faculty's role of doing research and writing textbooks and academic articles.

There were also no statistically significant differences among the instructors of different years of experience with regard to their perceived need for faculty development programs in all areas which involved all the faculty's roles.

3. There was a significant difference between the administrators and the instructors with regard to their perception towards the level of the state of problems involved in faculty development in private colleges.

The administrators indicated that most of the problems involved in faculty development were not too serious whereas the instructors perceived the problems more seriously. Among the most serious problems were: the inability to provide a variety of faculty development activities, the lack or the insufficiency of the personnel responsible for faculty development programs, the ambiguity of the policy concerning faculty development, the discontinuity of the faculty development program and the insufficiency of the allotment of funds for faculty development.

There was no statistically significant difference found between the instructors who have bachelor's degree and those who have a higher degree with regard to their perception towards the level of the state of problems involved in faculty development in private colleges.

Similarly, There was no statistically significant difference found among the instructors with different years of experience with respect to their perception towards the level of the state of problems involved in faculty development in private colleges.

Recommendations

It is recommended that private colleges give priority to faculty development and also provide facilities for the operations. This will allow for the growth of faculty development. It was found that two of the main problems which involve in current faculty development programs in private colleges were: (1) the ambiguity of policy towards faculty development program; and (2) the lack of competent faculty development staff. It is recommended that private colleges should specify their policy towards faculty development. When making the

policy it is important that both faculty needs and institution goals are taken into considerations. Moreover, the program should be executed on a regular basis. It is also suggested that private colleges should have a faculty development committee. Because of the newness of faculty development programs in private colleges, there is also a lack of tried and tested creative faculty development activities. For this reason, it is recommended that faculty development committees provide a variety of on-going activities to meet the various needs of faculty members. It was further found that staff development programs would be more effective if administrators used teacher evaluations for purposes of promotion. This would be an incentive for teachers to improve themselves professionally. In addition it is recommended that faculties from private colleges cooperate with one another in order to provide some specific faculty development programs.



กิติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงได้ด้วยความอนุเคราะห์จาก รองศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูริย์ สีนลารัตน์ อาจารย์ผู้ควบคุมการวิจัย ซึ่งได้ให้คำแนะนำ ปรีกษา และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ มาโดยตลอด ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านอย่างยิ่ง จึงกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปทีป เมฆาคุนฑูฉิ หัวหน้าภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา โสวิไลกุล อาจารย์ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สดใส อัครวิไล อาจารย์ภาควิชาเภสัชวิทยา คณะเภสัชศาสตร์ รองศาสตราจารย์ ดร.สรสิทธิ์ วัชรโรทยาน อาจารย์ภาควิชาปฐพีวิทยา คณะเกษตรศาสตร์ อาจารย์ ดร.ธนู กุศล รองอธิการฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยกรุงเทพ และอาจารย์ ดร.มานิต บุญประเสริฐ คณบดีคณะมนุษยศาสตร์ วิทยาลัยการค้า ที่กรุณาให้ข้อคิดเห็นและคำชี้แจง ตลอดจนขอเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการวิจัยครั้งนี้

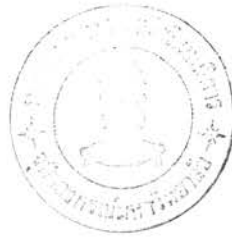
วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงด้วยดีมิได้ หากไม่ได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากผู้บริหาร และอาจารย์ประจำในวิทยาลัยเอกชนทั้ง 12 แห่ง ซึ่งผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง รวมทั้งบัณฑิตวิทยาลัยที่กรุณาให้ทุนอุดหนุนวิจัยส่วนหนึ่งด้วย

บุคคลสำคัญที่มีส่วนส่งเสริมสนับสนุนและให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนของผู้วิจัยมาโดยตลอด แมว่าท่านจะล่วงลับไปแล้วก็ตาม ท่านผู้นั้นคือ ร.อ.โกมล ปลอดภัย บิดาของผู้วิจัย ซึ่งผู้วิจัยจะระลึกและซาบซึ้งในพระคุณของท่านอย่างมิรู้ลืม

นอกจากนี้ บรรดาญาติมิตร เพื่อนร่วมงานต่างก็ให้กำลังใจ และคอยเอาใจช่วยอยู่ตลอดเวลา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในน้ำใจของท่านเหล่านั้นเป็นอันมาก และที่สำคัญ คุณพ่อของลูก และลูก ๆ มีส่วนช่วยให้ผู้วิจัยมีกำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ด้วยเช่นกัน

พัชรินทร์ จำรูญโรจน์

สารบัญ



	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ช
กิติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญแผนภูมิ	ท
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของ ปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	4
แนวคิด เหตุผล ทฤษฎี หรือสมมติฐาน	4
สมมติฐานในการวิจัย	7
คำจำกัดความของคำที่ใช้ในการวิจัย	8
ขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัย	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	10
ลำดับขั้นตอนในการรายงานการวิจัย	10
2 งานเขียนและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
หลักการทั่วไปเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์	12
ความหมายของคำว่า "การพัฒนาอาจารย์"	12
สาเหตุของการพัฒนาอาจารย์	14
แนวคิดและหลักการ เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์	16
พัฒนาการในวัยผู้ใหญ่กับการพัฒนาอาจารย์	18
รูปแบบของการพัฒนาอาจารย์	20

สารบัญ (ต่อ)

บทที่

หน้า

การพัฒนาคนจากรายของสถาบันอุดมศึกษาของต่างประเทศ	25
สาเหตุของการพัฒนาคนจากราย	26
วัตถุประสงค์	27
ขอบเขตของการพัฒนาคนจากราย	28
ลักษณะหน่วยงาน	29
ลักษณะการดำเนินงาน	30
ลักษณะกิจกรรมเพื่อการพัฒนาคนจากราย	31
การพัฒนาคนจากรายในประเทศไทย	32
การพัฒนาคนจากรายในมหาวิทยาลัยของรัฐ	32
สาเหตุของการพัฒนาคนจากราย	33
วัตถุประสงค์ของการพัฒนาคนจากราย	34
ขอบเขตของการดำเนินงาน	35
ลักษณะของหน่วยงาน	36
ลักษณะของกิจกรรมเพื่อการพัฒนาคนจากราย	37
การพัฒนาคนจากรายในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน	38
การวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคนจากราย	40
การศึกษางานวิจัยในต่างประเทศ	40
การวิจัยในประเทศไทย	42
3 วิธีการดำเนินการวิจัย	46
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	46
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	47
การเก็บรวบรวมข้อมูล	48
การวิเคราะห์ข้อมูล	50

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	52
5 สรุปผลการวิจัย อภิปราย และขอเสนอแนะ	104
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	104
สมมติฐานในการวิจัย	104
วิธีการดำเนินการวิจัย	105
สรุปผลการวิจัย	106
อภิปรายผล	110
ขอเสนอแนะ	117
บรรณานุกรม	120
ภาคผนวก	127
ประวัติผู้วิจัย	153

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แสดงจำนวนของ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง และจำนวนแบบสอบถามที่ได้อรับคืนมา	49
2	สถานภาพของ ผู้ตอบแบบสอบถามประเภทผู้บริหาร	55
3	สถานภาพของ ผู้ตอบแบบสอบถามประเภทอาจารย์	56
4	เปรียบเทียบความคิดเห็นของ ผู้บริหารและอาจารย์ เกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญของบทบาท และความรับผิดชอบของ อาจารย์.....	58
5	เปรียบเทียบความคิดเห็นของ อาจารย์จำแนกตามวุฒิการศึกษา เกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญของบทบาท และความรับผิดชอบของ อาจารย์	59
6	เปรียบเทียบความคิดเห็นของ อาจารย์จำแนกตามประสบการณ์การสอน เกี่ยวกับการจัดลำดับความสำคัญของบทบาท และความรับผิดชอบของ อาจารย์	60
7	เปรียบเทียบความคิดเห็นของ ผู้บริหารและอาจารย์ เกี่ยวกับความต้องการให้จัดกิจกรรมเสริมความรู้ด้านการสอน และการให้คำปรึกษาทางวิชาการ	62
8	เปรียบเทียบความคิดเห็นของ ผู้บริหารและอาจารย์ เกี่ยวกับความต้องการให้จัดกิจกรรมเสริมความรู้ด้านการวิจัย แต่งตำรา และเขียนบทความทางวิชาการ	64
9	เปรียบเทียบความคิดเห็นของ ผู้บริหารและอาจารย์ เกี่ยวกับความต้องการให้จัดกิจกรรมเสริมความรู้ทางด้านการบริหาร การเป็นกรรมการ และการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา กิจกรรมเสริมหลักสูตร	66
10	เปรียบเทียบความคิดเห็นของ ผู้บริหารและอาจารย์ เกี่ยวกับความต้องการให้จัดกิจกรรมเสริมความรู้ด้านการบริการชุมชน และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม	68
11	เปรียบเทียบความคิดเห็นของ ผู้บริหารและอาจารย์ เกี่ยวกับระดับของ ปัญหาในการพัฒนาอาจารย์	69

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
12	เปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์วุฒิปริญญาตรี และอาจารย์วุฒิสูงกว่าปริญญาตรี เกี่ยวกับความต้องการให้จัดกิจกรรมเสริมความรู้ด้านการสอนและการให้คำปรึกษาทางวิชาการ	73
13	เปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์วุฒิปริญญาตรี และอาจารย์วุฒิสูงกว่าปริญญาตรี เกี่ยวกับความต้องการให้จัดกิจกรรมเสริมความรู้ด้านการวิจัย การแต่งตำรา และเขียนบทความทางวิชาการ	75
14	เปรียบเทียบความคิดเห็นของ อาจารย์วุฒิปริญญาตรี กับอาจารย์วุฒิสูงกว่าปริญญาตรี เกี่ยวกับความต้องการให้จัดกิจกรรมเสริมความรู้ด้านการบริหารการเป็นกรรมการ และการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรมเสริมหลักสูตร	77
15	เปรียบเทียบความคิดเห็นของ อาจารย์วุฒิปริญญาตรี กับอาจารย์วุฒิสูงกว่าปริญญาตรี เกี่ยวกับความต้องการให้จัดกิจกรรมเสริมความรู้ด้านการบริการชุมชน และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม	79
16	เปรียบเทียบความคิดเห็นของ อาจารย์วุฒิปริญญาตรี กับอาจารย์วุฒิสูงกว่าปริญญาตรี เกี่ยวกับระดับของปัญหาในการพัฒนาอาจารย์	80
17	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับความต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้ด้านการสอนและการให้คำปรึกษาทางวิชาการ (จำแนกตามประสบการณ์การสอน)	84
17-1	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยมัธยิมเลขคณิต และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับความต้องการให้จัดกิจกรรมเสริมความรู้ด้านการสอนและการให้คำปรึกษาทางวิชาการ (จำแนกตามประสบการณ์การสอน)	86
18	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับความต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้ด้านการวิจัย แต่งตำรา และเขียนบทความทางวิชาการ (จำแนกตามประสบการณ์การสอน)	88

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่

หน้า

18-1 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยมัธยิมเลขคณิต และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ
ความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับความต้องการให้จัดกิจกรรมเสริมความรู้
ทางด้านการศึกษา วิจัย แดงตำรา และเขียนบทความทางวิชาการ (จำแนกตาม
ประสบการณ์การสอน) 90

19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนความคิดเห็น
ของอาจารย์เกี่ยวกับความต้องการให้จัดกิจกรรมเสริมความรู้ทาง
การบริหาร การเป็นกรรมการ และการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษากรรมการ
เสริมหลักสูตร (จำแนกตามประสบการณ์การสอน) 92

19-1 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยมัธยิมเลขคณิต และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ
ความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับความต้องการให้จัดกิจกรรมเสริม
ความรู้ทางด้านการบริหาร การเป็นกรรมการ และการเป็นอาจารย์
ที่ปรึกษากรรมการเสริมหลักสูตร (จำแนกตามประสบการณ์การสอน) 93

20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนความคิดเห็น
ของอาจารย์เกี่ยวกับความต้องการให้จัดกิจกรรมเสริมความรู้ทาง
การบริหารชุมชน และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม (จำแนกตามประ
สการณ์สอน) 95

20-1 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยมัธยิมเลขคณิต และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ
ความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับความต้องการให้จัดกิจกรรมเสริม
ความรู้ทางด้านบริการชุมชน และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม (จำแนก
ตามประสบการณ์การสอน) 96

21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของคะแนนของความคิด
เห็นของอาจารย์เกี่ยวกับระดับของปัญหาในการพัฒนาอาจารย์ (จำแนก
ตามประสบการณ์การสอน) 97

21-1 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยมัธยิมเลขคณิต และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของ
ความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับระดับของปัญหาในการพัฒนาอาจารย์
(จำแนกตามประสบการณ์การสอน) 100

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่

หน้า

↑	รูปแบบของการพัฒนาคนาจารย์	21
---	---------------------------------	----