



มทที่ 1

มทนา

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถาบันอุดมศึกษามีภารกิจหลัก 4 ประการ คือ การสอน การวิจัย การให้บริการทางวิชาการ แก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การดำเนินงานตามภารกิจหลักดังกล่าว จะบังเกิดประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับคุณภาพของอาจารย์ผู้สอนเป็นสำคัญ (O'Banion, quoted in Toombs, in Silverman, ed., 1975:710) เนื่องจากอาจารย์เป็นองค์ประกอบสำคัญที่สุดส่วนหนึ่งที่จะทำให้การดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษามีคุณภาพ (UNESCO, 1973 : 76-77) ท้ายเหตุนี้ในการพัฒนาการศึกษา ระดับอุดมศึกษา จึงจำเป็นต้องพัฒนาคุณภาพของอาจารย์ก่อนสิ่งอื่น ก็จะได้เห็นได้ชัดจากแผนพัฒนาการศึกษา ระดับอุดมศึกษาตั้งแต่ระยะที่ 4 (ทพวงมหาวิทยาลัย, 2520 : 8) เป็นต้นมา ซึ่งมุ่งปรับปรุงคุณภาพการจัดการ ศึกษาให้สูงขึ้น โดยเน้นยกระดับมาตรฐานการศึกษา และคุณภาพของอาจารย์ เป็นสำคัญ

แนวทางการพัฒนาคุณภาพอาจารย์ที่นิยมกระทำมาตั้งแต่ในอดีตจนกระทั่งปัจจุบันก็คือ การพัฒนาอาจารย์ในเชิงคุณวุฒิ เนื่องจากมีความเชื่อว่าถ้าคุณจารย์รู้ดีในเรื่องที่จะสอน ก็เป็นที่เชื่อใจแน่นอนว่าจะสอนได้ถูกต้อง ลึกซึ้ง กว้างขวาง อย่างไรก็ตามลำพังการมีคุณวุฒิสูง แต่เพียงอย่างเดียวยังไม่เพียงพอสำหรับการก่อให้เกิดประสิทธิภาพการสอน (วิจิตร ศรีสอาด ใน ไพฑูรย์ สีนลารัตน์, บรรณาธิการ, 2524 : 46) เนื่องจากผู้ที่มีความรู้สูง ๆ นั้น โดยมากเป็นผู้ที่มีความชำนาญทางการวิจัย แขนงการผสมผสานการสอน และมักดำเนินการสอนตามอย่างที่เคยเรียนมาจากผู้สอนในระดับมัธยมศึกษา (Bergquist and Phillips, in Silverman, ed., 1975 : 181) อีกประการหนึ่งอาจารย์ในสถาบัน อุดมศึกษา มิได้มีบทบาทและความรับผิดชอบจำกัดอยู่เฉพาะการสอนแต่เพียงอย่างเดียว

ไพฑูริย์ สีนลารัตน์ (ไพฑูริย์ สีนลารัตน์ ใน ไพฑูริย์ สีนลารัตน์, บรรณาธิการ, 2524 ก : 12) ได้จำแนกภารกิจของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาไว้ดังนี้ งานหลักได้แก่ การสอนในสถาบัน งานรองได้แก่ การให้คำปรึกษาแก่นิสิต การวิจัย การเขียนตำราและบทความทางวิชาการ งานเสริมได้แก่ งานธุรการ งานกรรมการ และการเพิ่มพูนความรู้ งานอื่น ๆ ได้แก่ การให้บริการชุมชน การทำนุบำรุง และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม กว้างเหตุนการพัฒนาคณาจารย์จึงหันมาเน้นที่การฝึกอบรมระหว่างปฏิบัติการ (In-service Education) โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงหรือเสริมสร้างประสิทธิภาพการสอน เป็นสำคัญ ยิ่งไปกว่านั้นการพัฒนาอาจารย์ยังควรมุ่งสร้างเสริมศักยภาพของอาจารย์ในคณาต่าง ๆ ทุกด้าน เพื่อให้อาจารย์สามารถปฏิบัติการกิจในฐานะอาจารย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Gaff, 1975 : 14)

สถาบันอุดมศึกษาของรัฐหลายแห่ง ได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้ดำเนินการพัฒนาอาจารย์ตามแนวโน้มอย่างกว้างขวาง (ชวนพิศ นรเชษานนท์, 2524 : 30 - 32) ส่วนสถาบันอุดมศึกษาเอกชนก็ได้มีความพยายามในค่าน้อยๆบ้างตามสมควร คงจะเห็นได้จากการที่สถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีจุดมุ่งหมายในอันที่จะพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และได้มาตรฐานยิ่งขึ้น (กฤษณี คำชาย, 2523 : 81) และพยายามกระตุ้นให้รัฐช่วยเหลือในเรื่องงบประมาณเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน นอกจากนี้รัฐเองก็ได้ให้การส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาการเรียนการสอนในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และได้บรรจุโครงการพัฒนาอาจารย์ซึ่งเป็นหนึ่งในสี่โครงการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 5 พุทธศักราช 2525 - 2529 และยังคงมีมติอนุมัติงบประมาณ เพื่อสนับสนุนโครงการดังกล่าวด้วย (ทบวงมหาวิทยาลัย : จดหมาย)

การดำเนินงานพัฒนาอาจารย์จะสำเร็จลุล่วงได้ก็ด้วยดี และมีประสิทธิภาพนอกจากจะต้องอาศัยความพร้อมในด้านงบประมาณดังได้กล่าวมาแล้ว ยังต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น ๆ อีกหลายประการ ได้แก่ ผู้บริหารให้การสนับสนุน ส่งเสริม (Ficklin, 1975 : 141 - 160) มีการวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีผู้รับผิดชอบ มีกำหนดเวลาที่แน่นอน (อรุณ รัชตะนาวิน, ใน ไพฑูริย์ สีนลารัตน์, 2524 : 130) ผู้ดำเนินงานที่มีความสามารถจากหลาย ๆ

สาขาวิชา อาจารย์เห็นความสำคัญของการพัฒนาอาจารย์ ฯลฯ และที่สำคัญการพัฒนา
คณาจารย์จะต้องสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของสถาบัน สภาพสังคม ตลอดจนความต้องการของ
อาจารย์ (ไพฑูริย์ สีนลารัตน์ ใน ไพฑูริย์ สีนลารัตน์, บรรณาธิการ, 2524 : 20)
นอกจากนี้ควรจะต้องสำรวจอุปสรรคและปัญหาในการพัฒนาอาจารย์อีกด้วย (จิรัช สุวรรณเวลา,
2524 : 13 - 14) การศึกษาเรื่องความคิดเห็นของผู้บริหาร และอาจารย์เกี่ยวกับการ
พัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จึงเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานพัฒนาอาจารย์
และการเพิ่มพูนประสิทธิภาพการเรียนการสอนในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนอย่างยิ่ง และจาก
การสำรวจงานวิจัยที่เกี่ยวข้องยังไม่เคยมีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุม-
ศึกษาเอกชนของประเทศไทยมาก่อนเลย ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยในฐานะอาจารย์ประจำในสถาบัน
อุดมศึกษาเอกชนแห่งหนึ่ง จึงสนใจใคร่จะศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร และอาจารย์เกี่ยว
กับการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ทั้งในด้านความสำคัญของบทบาท และความ
รับผิดชอบของอาจารย์ ด้านความต้องการให้มีกิจกรรมเสริมความรู้เกี่ยวกับบทบาท และ
ความรับผิดชอบของอาจารย์ด้านต่าง ๆ ตลอดจนอุปสรรค และปัญหาในการพัฒนาอาจารย์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร และอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ใน
สถาบันอุดมศึกษาเอกชน
2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์
ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์และผู้บริหาร เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์
ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำแนกตามวุฒิ และประสบการณ์

ขอบเขตของการวิจัย

1. ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะ เก็บรวบรวมข้อมูลในลักษณะของความคิดเห็น จากประชากรผู้บริหารงานวิชาการ และกลุ่มตัวอย่างอาจารย์จำนวนร้อยละ 20 ของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแต่ละแห่ง ในภาคต้นของปีการศึกษา 2526
2. ตัวแปรที่จะศึกษา
 - 2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่
 - 2.1.1 ระดับการศึกษาของอาจารย์ที่สอนในระดับอุดมศึกษาเอกชน
 - 2.1.2 ระยะเวลาที่สอน
 - 2.1.3 ตำแหน่งหน้าที่แบ่ง เป็นผู้บริหารกับอาจารย์
 - 2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความคิดเห็นเกี่ยวกับ
 - 2.2.1 บทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา-เอกชน
 - 2.2.2 ความต้องการกิจกรรมเสริมความรู้เกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบต่าง ๆ ของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
 - 2.2.3 ระดับของอุปสรรคและปัญหาในการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

แนวคิด เหตุผล ทฤษฎี หรือสมมติฐาน

ในการพัฒนาอาจารย์นั้นโดยทั่ว ๆ ไปจะพัฒนาตามบทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์ (Gaff, 1975 : 14) และบทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์มีได้จำกัด เฉพาะการสอนการวิจัย การบริการชุมชน และการถ่ายทอดและรักษาศิลปวัฒนธรรม เท่านั้น แต่จะครอบคลุมงานหลัก ๆ ได้แก่ การสอน การให้คำปรึกษาแก่นิสิต การวิจัย การเขียนตำรา และบทความทางวิชาการ งานธุรการ งานกรรมการ และการเพิ่มพูน-ความรู้ การให้บริการชุมชน การทำนุบำรุง และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม (ไพฑูริย์ สินดารัตน์,

ใน ไพฑูรย์ สีนลารัตน์, บรรณาธิการ, 2524 : 12) นอกจากนี้การพัฒนาคณาจารย์มิใช่เป็นเรื่องของแต่ละบุคคลแต่เพียงอย่างเดียว แต่จะต้องเกี่ยวข้องกับปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม เช่น บรรยากาศในสถาบัน การปฏิสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์ ผู้บริหาร และนักศึกษา ตลอดจนนโยบายและแนวปฏิบัติในสถาบันอีกด้วย (กฤษณา ชูติมา, ใน ไพฑูรย์ สีนลารัตน์, บรรณาธิการ, 2524 : 131 - 132)

และจากการศึกษางานวิจัยของ ประไพร์พรรณ โพธิ์กระจำจ (2521 : 65 - 68) เรื่องบทบาททางด้านการสอน การวิจัย การบริการทางวิชาการแก่สังคม และการถ่ายทอดและรักษาศิลปวัฒนธรรมของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่าสถาบันอุดมศึกษาเอกชนส่วนใหญ่มีปริมาณของบทบาทที่เป็นจริงในด้านการสอน การวิจัย และการถ่ายทอดและรักษาศิลปวัฒนธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบทบาทในด้านการบริการทางวิชาการแก่สังคมอยู่ในระดับต่ำ และพบว่าอาจารย์ส่วนใหญ่ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีความคาดหวังต่อบทบาทด้านต่าง ๆ ดังกล่าวสูง นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยของ สนธิ ศุภสิทธิ์ (2524 : 55. - 56) เรื่องสภาพความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษา-เอกชน พบว่าสภาพความพึงพอใจในการทำงานของ อาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยเฉลี่ยเมื่อเทียบกับเกณฑ์แล้วอยู่ในเกณฑ์ปานกลางทุกด้าน

จากหลักการและข้อค้นพบดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยคาดว่าอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน น่าจะมีความคาดหวังต่อการบริหารงานของสถาบันค่อนข้างสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ และยิ่งกว่านั้นความคิดเห็นของอาจารย์น่าจะแตกต่างจากความคิดเห็นของผู้บริหาร ทั้งในด้านการจัดลำดับความสำคัญของบทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์ ด้านความต้องการในการพัฒนาคณาจารย์ ตลอดจนเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคณาจารย์

นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ และพบว่าในการพัฒนาคณาจารย์ควรต้องสำรวจหาความต้องการของอาจารย์ และต้องคำนึงว่าอาจารย์แต่ละคนมีความแตกต่างกันทั้งในด้านวัย ความถนัด ความสนใจ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์

ลา (ไฟฟูร์ย์ สิ้นลาร์ตัน, ใน ไฟฟูร์ย์ สิ้นลาร์ตัน, บรรณาธิการ, 2524 : 20 - 26) ในเรื่องนี้ ฮอดคินสัน (Hodgkinson, quoted in Gaff, 1975 : 24-25) ได้กล่าวถึงพัฒนาการทางสังคมชั้นต่าง ๆ ของอาจารย์และผู้บริหารในแต่ละวัยไว้ว่า อาจารย์และผู้บริหารในแต่ละวัยมีพัฒนาการทางสังคมที่แตกต่างกัน กล่าวคือ อาจารย์หรือผู้บริหารที่มีอายุระหว่าง 22 - 29 ปีโดยประมาณ โดยทั่ว ๆ ไปจะสร้างจินตนาการตามที่ตนต้องการ ได้แก่การเป็นนักวิชาการที่มีชื่อเสียง การเป็นครูที่เคียงข้างการไตร่ตรองถึงคุณค่า และเป้าหมายอย่างถ่องแท้จริงจัง อาจารย์หรือผู้บริหารที่มีอายุระหว่าง 30 - 40 ปีโดยประมาณ จะตระหนักถึงการยอมรับทางงานงานวิชาการ ส่วนอาจารย์ที่มีอายุอยู่ระหว่าง 43 - 45 ปีโดยประมาณจะมีความผูกพันกับสถาบัน และมุ่งานะที่จะสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ โดยอาศัยจุดมุ่งหมายภายในเป็นเกณฑ์มากกว่าเกณฑ์ภายนอก และจากการศึกษาวิจัยของ สุวรรณี ศรีคุณ (2521, หน้า จ - ข) เรื่อง ปัญหาและความต้องการพัฒนาค่านิยมวิชาการของอาจารย์วิทยาลัยครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าอาจารย์วุฒิปริญญาตรี ต้องการศึกษาค้นคว้า การให้การศึกษา ส่งเสริมงานวิจัย และการพิมพ์เผยแพร่คู่มือการเรียนการสอนมากกว่า อาจารย์ระดับ ป.กศ.สูง และอาจารย์ที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี ต้องการศึกษาค้นคว้ามากกว่าอาจารย์ที่มีอายุราชการสูงกว่า 10 ปี

ด้วยเหตุนี้จึงอาจสรุปได้ว่าอาจารย์ที่มีวุฒิแตกต่างกัน และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันน่าจะมีความต้องการให้จัดกิจกรรมเสริมความรู้เกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์แตกต่างกันด้วย

สำหรับการศึกษาเรื่องระดับของปัญหานั้น สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2523 : 119) ได้กล่าวถึงตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับระดับของปัญหาไว้อย่างน่าสนใจดังนี้ คือ ระดับของปัญหานั้น นอกจากจะขึ้นอยู่กับความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นแล้ว ตัวแปรที่เกี่ยวข้องอีกสิ่งหนึ่งคือ ผู้ที่มองปัญหามีความตระหนักในความเป็นปัญหาหรือความสำคัญของปัญหามากน้อยเพียงใด และจากการสำรวจงานวิจัยของ ทิพวรรณ สีลลภักดิ์ (2522 : 164 - 168) เรื่อง โครงการพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยครูลำปาง พบว่าผู้บริหารมองปัญหาในการพัฒนาคณาจารย์แตกต่างจากอาจารย์ และงานวิจัยของ มยุรี พลังกูร

(2524 : 204 - 220) เรื่อง โครงการพัฒนาคณาจารย์วิทยาลัยแพทยศาสตร์ พระมงกุฎเกล้าฯ พิจารณา ผู้บริหารมองปัญหาในการพัฒนา คณาจารย์แตกต่างจากอาจารย์เช่นเดียวกัน

ดังนั้น จึงอาจสรุปได้ว่าบุคคลกลุ่มต่าง ๆ ได้แก่ ผู้บริหาร อาจารย์ ตลอดจนอาจารย์ที่มีวุฒิและประสบการณ์การสอนแตกต่างกัน น่าจะมองปัญหาในการพัฒนา คณาจารย์แตกต่างกันไปควย

สมมติฐานในการวิจัย

จากแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยนำมาตั้งสมมติฐานสำหรับการวิจัยดังนี้

1. ผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนา คณาจารย์แตกต่างจากอาจารย์
2. อาจารย์วุฒิปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนา คณาจารย์แตกต่างจากอาจารย์ที่มีวุฒิสองกวด
3. อาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนา คณาจารย์แตกต่างกัน

คำจำกัดความของคำที่ใช้ในการวิจัย

สถาบันอุดมศึกษาเอกชน หมายถึง สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย 12 แห่ง คือ วิทยาลัยเกริก วิทยาลัยกรุงเทพ วิทยาลัยการค้ำ วิทยาลัยคณาสวรรค์ วิทยาลัยเทคนิคสยาม วิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ วิทยาลัยพายัพ วิทยาลัยแสงธรรม วิทยาลัยศรีปทุม วิทยาลัยพยาบาลหัวเฉียว วิทยาลัยอัสสัมชัญบริหารธุรกิจ และวิทยาลัย-เอเซียอาคเนย์

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารฝ่ายวิชาการระดับต่าง ๆ ได้แก่ อธิการ รองอธิการฝ่ายวิชาการ ผู้ช่วยอธิการฝ่ายวิชาการ คณบดี รองคณบดี หรือ ผู้ช่วยคณบดี เลขาธิการคณะ หัวหน้าภาค หัวหน้าสาขาวิชา

อาจารย์ หมายถึง อาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

บทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกตามภาระหน้าที่ของอาจารย์ ได้แก่ การสอน การวิจัย การเขียนตำรา และบทความทางวิชาการ การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา การเป็นกรรมการ การบริหารและงานธุรการ การบริการวิชาการ แก่สังคม การทำนุบำรุงส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม

การพัฒนาอาจารย์ หมายถึง การจัดกิจกรรมทั้งหลายทั้งปวงระหว่างปฏิบัติงาน (In-service Education) ให้แก่อาจารย์โดยเฉพาะ เพื่อประโยชน์ในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ตลอดจนเสริมสร้างทัศนคติในการสอน และการทำงานในสถาบันอุดมศึกษา

ขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอนดังนี้ คือ

1. ศึกษาเรื่องการพัฒนาอาจารย์ระดับอุดมศึกษาทั้งของต่างประเทศ และในประเทศ จากหนังสือ วารสาร รายงาน การดำเนินงาน รายงานการประชุมต่าง ๆ และการสัมภาษณ์

2. การเลือกประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชากรผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนทั้ง 12 แห่ง และกลุ่มตัวอย่างอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ทั้ง 12 แห่ง เป็นจำนวนร้อยละ 20

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา-เอกชน แบบสอบถามดังกล่าวแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพ หรือข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่ง

ตอนที่ 2 แบ่งเป็น 2 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็นการวัดทัศนคติและความสำคัญของบทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์ ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความต้องการให้จัดกิจกรรมเสริมความรู้เกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์ ข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (1 - 5)

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับของอุปสรรคและปัญหาของการพัฒนา-คณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (1 - 5)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปแจกประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ด้วยตัวเอง และเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตัวเอง เช่นเดียวกัน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล แบบสอบถามที่ได้นำมาวิเคราะห์ โดยวิธีการทางสถิติต่าง ๆ คือ ค่าร้อยละจัดลำดับความสำคัญ (Rank) หาค่าเฉลี่ย (Mean) หาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าที เทสต์ (t-test) หาค่าการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ถ้ามีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบต่อระหว่างคู่ควยการทดสอบเชฟเฟ (Scheffe) การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จ-รูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)

6. การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอผลในการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปของตารางและบรรยายความ

ความสำคัญหรือประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยครั้งนี้จะได้รับประโยชน์คือ

1. ผลการวิจัยจะใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในการกำหนดนโยบายและลักษณะการดำเนินงานพัฒนาคณาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
2. ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางสำหรับทบวงมหาวิทยาลัย ในการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ลำดับขั้นตอนในการรายงานการวิจัย

การรายงานผลการวิจัยครั้งนี้ ใ้แบ่ง ลำดับขั้นตอนในการเสนอรายงานเป็น 5 บท

บทที่ 1 ประกอบด้วย ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบเขตของการวิจัย สมมติฐานในการวิจัย คำจำกัดความของคำที่ใช้ในการวิจัย ขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัย ความสำคัญหรือประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย ลำดับขั้นตอนในรายงานการวิจัย

บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย

- 1) หลักการทั่วไป เกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ ซึ่งได้แก่ ความหมายของคำว่า "การพัฒนาคณาจารย์" ความจำเป็นในการพัฒนาคณาจารย์ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ พัฒนาการในวัยผู้ใหญ่ กับการพัฒนาคณาจารย์ รูปแบบของการพัฒนาคณาจารย์
- 2) การพัฒนาคณาจารย์ในต่างประเทศ
- 3) การพัฒนาคณาจารย์ในประเทศไทย
- 4) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคณาจารย์ทั้งของต่างประเทศ

และในประเทศ

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัยประกอบด้วย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างเครื่องมือในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์
ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ภาคผนวก เป็นตัวอย่างแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย