

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในบทนี้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งเก็บรวบรวมจากเครื่องมือวิจัย 2 ชุด คือ การสัมภาษณ์ โดยใช้แบบสัมภาษณ์ อย่างมีโครงสร้าง สัมภาษณ์ ผู้บริหารคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย คือ คณบดี หรือ รองคณบดีที่คณบดีมอบหมาย และแบบสอบถามที่ตอบโดย หัวหน้าภาควิชา ในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ทั้งหมด 11 แห่ง

ลำดับการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

ชุดที่ 1. เครื่องมือวิจัยแบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ให้สัมภาษณ์ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละแล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาอาจารย์ในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ที่แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

- 2.1 ด้านการหาความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์
- 2.2 ด้านการวางแผนการพัฒนาอาจารย์
- 2.3 ด้านการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาอาจารย์
- 2.4 ด้านการประเมินผลการพัฒนาอาจารย์

วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ตามกระบวนการพัฒนาอาจารย์ ในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ทั้ง 4 ด้านดังกล่าว วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละและนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ชุดที่ 2. แบบสอบถาม ผู้วิจัย วิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพ ผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพที่เป็นอยู่หรือได้ปฏิบัติอยู่ในการพัฒนาอาจารย์ ตามกระบวนการพัฒนาอาจารย์ ในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย โดยแบ่ง ออกเป็น 4 ด้าน คือ

2.1 สภาพที่เป็นอยู่หรือ ได้ปฏิบัติอยู่ในด้านการหาความจำเป็นในการพัฒนา อาจารย์

2.2 สภาพที่เป็นอยู่หรือ ได้ปฏิบัติอยู่ในด้านการวางแผนการพัฒนาอาจารย์

2.3 สภาพที่เป็นอยู่หรือ ได้ปฏิบัติอยู่ในด้านการปฏิบัติตามแผนการพัฒนา อาจารย์

2.4 สภาพที่เป็นอยู่หรือ ได้ปฏิบัติอยู่ในด้านการประเมินผลการพัฒนา อาจารย์

วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำเสนอข้อมูล ในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนาอาจารย์ตามกระบวนการพัฒนาอาจารย์ตาม ความคิดเห็นของหัวหน้าภาควิชา ทั้ง 4 ด้าน ในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ สังกัดทบวง มหาวิทยาลัย วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอ ข้อมูลในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

เกณฑ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์สภาพที่เป็นอยู่ หรือได้ปฏิบัติอยู่ มีดังนี้

- 0.00-0.49 หมายความว่า ระดับสภาพที่เป็นอยู่ไม่มีเลย หรือ ไม่ได้ปฏิบัติเลย
- 0.50-1.49 หมายความว่า ระดับสภาพที่เป็นอยู่ หรือ ได้ปฏิบัติอยู่ น้อยที่สุด
- 1.50-2.49 หมายความว่า ระดับสภาพที่เป็นอยู่ หรือ ได้ปฏิบัติอยู่ น้อย
- 2.50-3.49 หมายความว่า ระดับสภาพที่เป็นอยู่ หรือ ได้ปฏิบัติอยู่ มาก
- 3.50-4.00 หมายความว่า ระดับสภาพที่เป็นอยู่ หรือ ได้ปฏิบัติอยู่ มากที่สุด

เกณฑ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ระดับปัญหา มีดังนี้

- 0.00-0.49 หมายความว่า ระดับของปัญหา ไม่มีเลย
- 0.50-1.49 หมายความว่า ระดับของปัญหา มีน้อยที่สุด
- 1.50-2.49 หมายความว่า ระดับของปัญหา มีน้อย
- 2.50-3.49 หมายความว่า ระดับของปัญหา มีมาก
- 3.50-4.00 หมายความว่า ระดับของปัญหา มีมากที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูลจากชุดที่ 1 ทัศนคติผู้บริหาร

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ให้สัมภาษณ์

ตารางที่ 1 แสดงค่าความถี่และร้อยละของสถานภาพผู้ให้สัมภาษณ์ที่เป็นผู้บริหาร

สถานภาพ	ความถี่ (f) (N=11)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	8	72.73
หญิง	3	27.27
2. ตำแหน่ง		
คณบดี	10	90.91
รองคณบดีที่คณบดีมอบหมาย	1	9.09
3. อายุ		
41-50 ปี	5	45.45
51-60 ปี	6	54.55
4. วุฒิทางการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาโท	2	18.18
ปริญญาเอก	9	81.82
5. ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน		
ต่ำกว่า 1 ปี	2	18.18
1-2 ปี	5	45.45
3-4 ปี	3	27.27
5-6 ปี	0	0.00
6-8 ปี	0	0.00
มากกว่า 8 ปี	1	9.09

จากตารางที่ 1 แสดงว่าผู้บริหาร เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง คือ เป็นชาย ร้อยละ 72.73 เป็นหญิง ร้อยละ 27.27 มีตำแหน่งเป็นคณบดี ร้อยละ 90.91 เป็น รองคณบดีที่คณบดีมอบหมายให้ตอบแทน ร้อยละ 9.09 ผู้บริหารมีอายุระหว่าง 51-60 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.55 รองลงมามีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.45 มีวุฒิทางการศึกษาสูงสุด ปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 81.82 รองลงมามีวุฒิการศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 18.18 มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งในปัจจุบันมากที่สุด ระหว่าง 1-2 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.45 รองลงมาคือ ระหว่าง 3-4 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.27 และมีอยู่ท่านเดียวที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งในปัจจุบันมากกว่า 8 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.09



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาอาจารย์ในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์
สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ทั้ง 4 ด้าน จำนวน 22 ข้อ ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารได้แสดงให้เห็น
ตามตารางดังต่อไปนี้

ด้านการหาความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ ได้แสดงให้ทันในตารางที่ 2-7

ตารางที่ 2 แสดงค่าความถี่และร้อยละของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ที่มีนโยบายเกี่ยวกับ
การพัฒนาอาจารย์

ข้อที่	ด้านการหาความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์	ความถี่ (f) (N=11)	ร้อยละ (%)
1.	คณะของท่านมีนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ หรือไม่		
	ไม่มี	0	00.00
	มี	11	100.00
	ถ้ามีการกำหนดนโยบาย ท่านได้กำหนดไว้เป็น ลายลักษณ์อักษร หรือไม่		
	ไม่ได้กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร	3	27.27
	กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร	8	72.73

จากตารางที่ 2 แสดงว่าคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ของทุกมหาวิทยาลัย มีการ
กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ ร้อยละ 100.00 และที่มีกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรมี
8 คณะ คิดเป็นร้อยละ 72.73 และไม่มีกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร 3 คณะ คิดเป็นร้อยละ 27.27

ตารางที่ 3 แสดงค่าความถี่และร้อยละของสิ่งที่กำหนดไว้ในนโยบายการพัฒนาอาจารย์

ข้อที่	ด้านการหาความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์	ความถี่ (f) (N=11)	ร้อยละ (%)
2.	นโยบายในการพัฒนาอาจารย์ มีดังนี้		
2.1	ส่งเสริมด้วยการจัดงบประมาณให้กับการทำงานวิจัยแบบเดี่ยวและกลุ่ม	8	72.73
2.2	จัดทำแผนพัฒนาอาจารย์เพื่อเพิ่มคุณวุฒิการศึกษาให้สูงขึ้นทั้งระดับปริญญาโท-เอก อย่างเป็นระบบและมีเป้าหมายชัดเจน	7	63.64
2.3	ส่งเสริม การผลิต และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของคณาจารย์ในคณะ โดยมีทีมคณาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นที่ปรึกษา	4	36.36
2.4	จัดให้มีระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์และพัฒนาทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศให้อาจารย์เพื่อการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ	4	36.36
2.5	จัดงบประมาณสนับสนุนให้ติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการโดยมีส่วนร่วมในการประชุมวิชาการ หรือวิชาชีพ และการศึกษาดูงานทั้งในและนอกประเทศ	4	36.36
2.6	พัฒนาอาจารย์ให้มีศักยภาพการสอนเพื่อรองรับโปรแกรมบัณฑิตศึกษา	2	18.18
2.7	ส่งเสริมให้ภาควิชามีการประชุมและสัมมนาทางวิชาการ	2	18.18
2.8	แสวงหาความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาทั้งในและต่างประเทศในการพัฒนาอาจารย์ของคณะ	1	9.09
2.9	ส่งเสริมงานด้านพัฒนาอาจารย์ให้เกิดเกียรติยศภายในระบบงาน	1	9.09
2.10	ส่งเสริมการทำวิจัยร่วมกับนักวิจัยต่างประเทศ	1	9.09

จากตารางที่ 3 แสดงว่าสิ่งที่กำหนดไว้ในนโยบายการพัฒนาอาจารย์ที่ผู้ให้สัมภาษณ์
ระบุ คือ การส่งเสริมด้วยการจัดงบประมาณให้กับการทำวิจัย ทั้งแบบเดี่ยว และแบบกลุ่ม มากที่
สุด คิดเป็นร้อยละ 72.73

รองลงมา คือ การจัดทำแผนพัฒนาอาจารย์เพื่อเพิ่มคุณวุฒิการศึกษาให้สูงขึ้นทั้งระดับ
ปริญญาโท - เอก อย่างเป็นระบบและมีเป้าหมายชัดเจน คิดเป็นร้อยละ 63.64

ส่วนนโยบายที่ผู้ให้สัมภาษณ์ระบุน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 9.09 มี 3 ข้อด้วยกันคือ
แสวงหาความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาทั้งใน และต่างประเทศในการพัฒนาอาจารย์
ของคณะ

ส่งเสริมงานพัฒนาอาจารย์ให้เกิดขึ้นเบ็ดเสร็จ ภายในระบบงาน
ส่งเสริมการทำวิจัยร่วมกับนักวิจัยต่างประเทศ



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

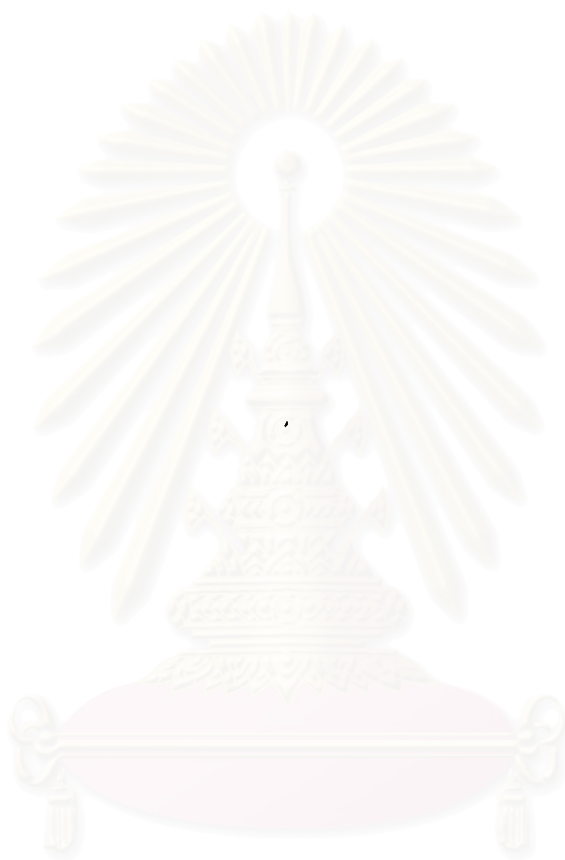
ตารางที่ 4 แสดงค่าความถี่และร้อยละของหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาเพื่อกำหนด
นโยบายการพัฒนาอาจารย์

ข้อที่	ด้านการหาความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์	ความถี่ (f) (N=11)	ร้อยละ (%)
ข้อ 3. ในการกำหนดนโยบายการพัฒนาอาจารย์			
ท่านใช้หลักอะไรเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา			
3.1	นโยบายและแผนพัฒนาของคณะ	11	100.00
3.2	นโยบายและแผนพัฒนาของมหาวิทยาลัย	7	63.64
3.3	นโยบายและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ	5	54.55
3.4	สภาพและปัญหาภายในคณะและมหาวิทยาลัย ของท่านในปัจจุบัน	5	54.55
3.5	แผนพัฒนาการศึกษาของชาติ	4	36.36
3.6	ภาควิชา หรือสาขาวิชานำเสนอขึ้นมา	4	36.36
3.7	นโยบายการจัดการศึกษาของรัฐบาล	3	27.27
3.8	ความประสงค์ของอาจารย์ในคณะ	3	27.27
3.9	นโยบายของทบวงมหาวิทยาลัย	2	18.18
3.10	พัฒนาทรัพยากร บุคคลสู่ความเป็นเลิศ ทางวิชาการ	1	9.09

จากตารางที่ 4 แสดงถึงหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการกำหนดนโยบายการพัฒนาอาจารย์ใน
คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ผู้ให้สัมภาษณ์ยึดหลัก คือ ใช้หลักในการนำ
นโยบาย และแผนพัฒนาของคณะเป็นเกณฑ์ในการพิจารณามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100.00
รองลงมาคือ ยึดหลักนโยบาย และแผนพัฒนาของมหาวิทยาลัย เป็นเกณฑ์ในการ
พิจารณา คิดเป็นร้อยละ 63.64 และที่คิดว่าสำคัญอีก 2 ประการที่ต้องพิจารณาคือ การนำนโยบาย
และแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติสภาพปัญหาภายในคณะและมหาวิทยาลัยในปัจจุบัน
มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 54.55 เท่ากัน

ส่วนหลักเกณฑ์ในการพิจารณา เพื่อกำหนดนโยบายการพัฒนาอาจารย์ ที่อยู่ในระดับ
น้อย 2 ประการ คือ

นโยบายการจัดการศึกษาของรัฐบาล และความประสงค์ของอาจารย์ในขณะ คิดเป็น
ร้อยละ 27.27 นโยบายของทบวงมหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 18.18 และที่น้อยที่สุด คือ
การพัฒนาทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 9.09



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5 แสดงค่าความถี่และร้อยละของผู้ดำเนินการพิจารณาหาความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์

ข้อที่	ด้านการหาความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์	ความถี่ (f) (N=11)	ร้อยละ (%)
ข้อ 4.	ในการพัฒนาอาจารย์ท่านมอบหมายให้ผู้ใดเป็นผู้ดำเนินการ พิจารณาหาความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์		
4.1	หัวหน้าภาควิชา	9	81.82
4.2	คณบดี	7	63.64
4.3	รองคณบดีฝ่ายบริหาร	7	63.64
4.4	รองคณบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา	6	54.55
4.5	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ	5	45.45
4.6	ตั้งหน่วยงานกลางเป็นคณะกรรมการกลาง รับผิดชอบ	4	36.36
4.7	คณาจารย์ในภาควิชา	3	27.27
4.8	รองคณบดีฝ่ายวิจัยและวิเทศสัมพันธ์	2	18.18
4.9	คณะกรรมการของแต่ละภาควิชา	1	9.09
4.10	รองคณบดีฝ่ายกิจการนิสิต	1	9.09
4.11	รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา	1	9.09

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่า ผู้ดำเนินการพิจารณาหาความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า หัวหน้าภาควิชา จะเป็นผู้ดำเนินการพิจารณาหาความจำเป็นที่สุด คิดเป็นร้อยละ 81.82

รองลงมา คือ คณบดี และ รองคณบดีฝ่ายบริหาร เป็นผู้ดำเนินการพิจารณาหาความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 63.64 และรองคณบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา คิดเป็นร้อยละ 54.55

ส่วนผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการพิจารณาหาความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ น้อยที่สุด มี 3 ข้อ คือ

คณะกรรมการของแต่ละภาควิชา

รองคณบดีฝ่ายกิจการนิสิต

และ รองคณบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา คิดเป็นร้อยละ 9.09

ตารางที่ 6 แสดงค่าความถี่และร้อยละของสาเหตุความจำเป็นที่ค้นพบว่าต้องมีการพัฒนาอาจารย์

ข้อที่	ด้านการหาความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์	ความถี่ (f) (N=11)	ร้อยละ (%)
ข้อ 5.	ความจำเป็นที่ค้นพบว่าต้องมีการพัฒนาอาจารย์		
	มีสาเหตุมาจาก		
5.1	ต้องการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน	9	81.82
5.2	มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง สิ่งแวดล้อม ตลอดจนเทคโนโลยีที่ทันสมัยขึ้น	6	54.55
5.3	มีการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรที่ใช้	5	45.45
5.4	ต้องการเปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรมในการทำงาน	2	18.18
5.5	เพื่อพัฒนาคณะสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ และคุณธรรม	3	27.27
5.6	เพิ่มพูนความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ	1	9.09
5.7	มีการขยายงานของหน่วยงาน	1	9.09
5.8	ต้องการการรูงใจและสร้างขวัญกำลังใจ	1	9.09
5.9	เป็นไปตามแฟชั่นของสังคมที่เคลื่อนไหวอยู่	1	9.09

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นถึง ความจำเป็นที่ค้นพบว่าต้องมีการพัฒนาอาจารย์ ผู้ให้สัมภาษณ์ ให้ข้อมูลว่า มีสาเหตุมาจาก

ต้องการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงาน มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 81.82

รองลงมา คือ มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง สิ่งแวดล้อม ตลอดจนเทคโนโลยีที่ทันสมัยขึ้น จึงต้องมีการพัฒนาอาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 54.55

ส่วนความจำเป็นที่ค้นพบว่าต้องมีการพัฒนาอาจารย์น้อยที่สุด ผู้ให้สัมภาษณ์ ให้ข้อมูล
ว่ามี 4 ข้อ คือ

การเพิ่มพูนความสามารถในการใช้ภาษาต่างประเทศ

การขยายงานของหน่วยงาน

ต้องการการรูงใจและสร้างขวัญกำลังใจ

เป็นไปตามแผนของสังคมที่เคลื่อนไหวอยู่ คิดเป็นร้อยละ 9.09



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 7 แสดงค่าความถี่และร้อยละ ของวิธีการสำรวจหาความจำเป็นในการที่จะให้มีการพัฒนาอาจารย์

ข้อที่	ด้านการหาความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์	ความถี่ (f) (N=11)	ร้อยละ (%)
ข้อ 6.	วิธีการสำรวจหาความจำเป็นในการที่จะให้มีการพัฒนาอาจารย์		
6.1	ข้อเสนอแนะจากภาควิชา	8	72.73
6.2	เสียงเรียกร้องจากความคิดเห็นของอาจารย์โดยทั่วไป	5	45.45
6.3	คอมบัตินิดเอง	5	45.45
6.4	ฟังจากที่ประชุม	3	27.27
6.5	การสังเกต	3	27.27
6.6	ข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการประจำคณะ	3	27.27
6.7	ศึกษาข้อมูลการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของคณะ จากรายงานประจำปี ตามความคิดเห็นของนิสิต ที่มีต่อการสอนของอาจารย์	1	9.09
6.8	ศึกษาข้อมูลผลงานด้านต่าง ๆ เช่น งานวิจัยของ อาจารย์	1	9.09
6.9	ข้อเสนอของคณะกรรมการกลาง	1	9.09

จากตารางที่ 7 แสดงให้เห็นถึงวิธีการสำรวจหาความจำเป็นในการที่จะให้มีการพัฒนา
 อาจารย์ นั้น ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า ได้ใช้วิธีการสำรวจโดยรับข้อเสนอแนะจากภาควิชา
 มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 72.73

รองลงมา คือ รับฟังความคิดเห็น และเสียงเรียกร้องของอาจารย์โดยทั่วไป และคณะค
 ิดขึ้นมาเอง คิดเป็นร้อยละ 45.45

ส่วนวิธีการสำรวจหาความจำเป็นในการที่จะให้มีการพัฒนาอาจารย์ น้อยที่สุด ที่ผู้ให้
 สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า มี 3 ข้อ คือ

ศึกษาข้อมูลการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของคณะจากรายงานประจำปีตามความคิดเห็น
 ของนิสิตที่มีต่อการสอนของอาจารย์

ศึกษาข้อมูลผลงานด้านต่าง ๆ เช่น งานวิจัยของอาจารย์

และข้อเสนอของคณะกรรมการกลาง คิดเป็นร้อยละ 9.09

สถาบันวิทยบริการ
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ด้านการวางแผนการพัฒนาอาจารย์ได้แสดงให้ทันในตารางที่ 8-14

ตารางที่ 8 แสดงค่าความถี่และร้อยละ ของคณะกรรมการ/ศึกษาศาสตร์ ที่มีการวางแผนการพัฒนาอาจารย์

ข้อที่	ด้านการวางแผนการพัฒนาอาจารย์	ความถี่ (f) (N=11)	ร้อยละ (%)
ข้อ 7.	ในคณะกรรมการ หรือศึกษาศาสตร์ที่ท่านบริหารอยู่มีการวางแผนพัฒนาอาจารย์		
	อย่างเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่		
7.1	ไม่มี	2	18.18
7.2	มี	9	81.82
	ถ้ามีท่านจัดทำแผนงานในรูปแบบใด (N=9)		
7.3	เป็นแผนพัฒนาในระยะ 5 ปี ตามแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ	4	44.44
7.4	เป็นแผนปฏิบัติการประจำปีรวมทั้งหมด	3	33.33
7.5	เป็นโครงการเฉพาะกิจแต่ละโครงการที่มีผู้เสนอมา	2	22.22
7.6	แยกทำเป็นแผนพัฒนา หรือโครงการของแต่ละภาควิชาที่เสนอมา	2	22.22

* หมายเหตุ ผู้บริหารที่ตอบว่าไม่มี เพราะเพิ่งเข้ารับตำแหน่งใหม่ ๆ

จากตารางที่ 8 แสดงให้เห็นว่า การวางแผนการพัฒนาอาจารย์ในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ผู้ให้สัมภาษณ์ ให้ข้อมูลว่า คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย มีการวางแผนพัฒนาอาจารย์อย่างเป็นลายลักษณ์อักษร คิดเป็นร้อยละ 81.82 ไม่ได้มีการวางแผนพัฒนาอาจารย์อย่างเป็นลายลักษณ์อักษร คิดเป็นร้อยละ 18.18

ในกรณีที่มีการวางแผนพัฒนาอาจารย์อย่างเป็นลายลักษณ์อักษร ส่วนใหญ่ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย จัดทำแผนงานในรูปแบบพัฒนาในระยะ 5 ปี ตามแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.44

รองลงมาคือ จัดทำเป็นแผนปฏิบัติการประจำปี รวมทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 33.33

ส่วนที่ให้คำตอบว่ามีน้อยที่สุด มี 2 ข้อ คือ

เป็นโครงการเฉพาะกิจแต่ละโครงการที่มีผู้เสนอมา

และแยกทำเป็นแผนพัฒนา หรือ โครงการของแต่ละภาควิชาที่เสนอมา คิดเป็นร้อยละ

22.22 เท่ากัน



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 9 แสดงค่าความถี่และร้อยละ ของการดำเนินการจัดทำแผนงาน หรือโครงการ พัฒนาอาจารย์

ข้อที่	ด้านการวางแผนการพัฒนาอาจารย์	ความถี่ (f) (N=9)	ร้อยละ (%)
ข้อ 8.	ในการจัดทำแผนงานหรือโครงการพัฒนา อาจารย์ ท่านให้ดำเนินการอย่างไรบ้าง		
8.1	กำหนดวิธีดำเนินการและกิจกรรม	9	100.00
8.2	เป้าหมายที่คาดว่าจะบรรลุ	9	100.00
8.3	วัตถุประสงค์ หรือจุดมุ่งหมายในการพัฒนา	8	88.89
8.4	งบประมาณในการดำเนินการ	8	88.89
8.5	ระบุผู้เข้ารับการพัฒนา	7	66.67
8.6	บทบาทหน้าที่ผู้รับผิดชอบ	6	55.56
8.7	หลักการ และเหตุผลขอบทวนความจำเป็น ในการพัฒนา	5	44.44
8.8	ให้บอกชื่อแผนงานหรือโครงการที่จะพัฒนา	4	44.44
8.9	วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ต้องการใช้	4	44.44
8.10	ฝ่ายวิชาการดำเนินการตามที่ภาคเสนอมา	1	11.11
8.11	กำหนดเป็นนโยบายของคณะ	1	11.11
8.12	เป็นแผนทำงานตามปกติมีระเบียบราชการรองรับ	1	11.11
8.13	ทำ master plan (แผนแม่บท) ก่อนอันประกอบด้วย ด้วยหลายโครงการ	1	11.11

จากตารางที่ 9 แสดงให้เห็นถึงการดำเนินการจัดทำแผนงานหรือโครงการพัฒนา
อาจารย์ นั้น คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ทุกแห่งดำเนินการโดย
กำหนดวิธีการดำเนินการและกิจกรรม กำหนดเป้าหมายที่คาดว่าจะบรรลุ คิดเป็นร้อยละ 100.00

รองลงมา คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ หรือจุดมุ่งหมายในการพัฒนา และการจัดสรร
งบประมาณในการดำเนินการ คิดเป็นร้อยละ 88.89

ส่วนการจัดทำแผนงานหรือโครงการพัฒนาอาจารย์ ที่ดำเนินการ ที่ผู้ให้สัมภาษณ์ให้
ข้อมูลว่ามีน้อยที่สุด 4 ประการเท่ากัน คือ

ฝ่ายวิชาการดำเนินการตามที่ภาคเสนอมา

การกำหนดเป็นนโยบายของคณะ

เป็นแผนทำงานตามปกติ มีระเบียบราชการรองรับ

ทำแผนแม่บทก่อน อันประกอบด้วยหลายโครงการ คิดเป็นร้อยละ 11.11



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 10 แสดงค่าความถี่และร้อยละ ของจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาอาจารย์

ข้อที่	ด้านการวางแผนการพัฒนาอาจารย์	ความถี่ (f) (N=9)	ร้อยละ (%)
ข้อ 9.	แผนพัฒนาอาจารย์ ส่วนใหญ่มีจุดหมายหรือวัตถุประสงค์เพื่ออะไร		
9.1	พัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานของอาจารย์	9	100.00
9.2	ให้รู้จักการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน	7	77.78
9.3	เสริมสร้างความรู้ทางการวิจัย เพื่อเสริมการสอน	6	66.67
9.4	ทึ่งใจ และสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน	4	44.44
9.5	แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแก้ปัญหาการปฏิบัติงานที่ประสบอยู่	3	33.33
9.6	สร้างเสริมความเข้าใจและเปลี่ยนแปลงเจตคติของอาจารย์	1	11.11
9.7	เพิ่มคุณวุฒิให้สูงขึ้น	1	11.11
9.8	เปิดโลกทัศน์ให้กว้างเพื่อให้อาจารย์ได้รับสิ่งใหม่ ๆ และได้พบปะคนมากขึ้น	1	11.11
9.9	พัฒนาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ และทางศึกษาศาสตร์	1	11.11

จากตารางที่ 10 แสดงให้เห็นว่า การกำหนดจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ในแผนพัฒนาอาจารย์ในภาพรวม ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ตั้งกตทบวงมหาวิทยาลัย มีจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาอาจารย์ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานของอาจารย์มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100.00

รองลงมา คือ มีจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์เพื่อให้รู้จักการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน คิดเป็นร้อยละ 77.78

ส่วนการกำหนดจุดมุ่งหมายในแผนพัฒนาอาจารย์ ที่ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่ามีการกำหนดไว้น้อยที่สุด มี 4 ประการเท่ากัน คือ

การสร้างเสริมความเข้าใจและเปลี่ยนแปลงเจตคติของอาจารย์

เพิ่มคุณวุฒิให้สูงขึ้น

การเปิดโลกทัศน์ให้กว้างเพื่อให้อาจารย์ได้รับสิ่งใหม่ ๆ และได้พบปะคนมากขึ้น

และการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ และทางศึกษาศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 11.11

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 11 แสดงค่าความถี่และร้อยละ ของผู้ที่รับผิดชอบ หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบในการ
จัดทำแผนงาน/โครงการพัฒนาอาจารย์

ข้อที่	ด้านการวางแผนการพัฒนาอาจารย์	ความถี่ (f) (N=9)	ร้อยละ (%)
ข้อ 10.	ในการจัดทำแผนงาน/โครงการพัฒนาอาจารย์		
	ท่านกำหนดให้ผู้ใด หรือหน่วยงานใดรับผิดชอบ		
10.1	รองคณบดีฝ่ายวางแผน	8	88.89
10.2	หัวหน้าภาควิชา	7	77.78
10.3	ตั้งเป็นคณะกรรมการหน่วยงานกลาง ของคณะรับผิดชอบ	6	66.67
10.4	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ	5	55.56
10.5	รองคณบดีฝ่ายบริหาร	3	33.33
10.6	คณะกรรมการของแต่ละภาควิชา	3	33.33
10.7	รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา	1	11.11
10.8	สำนักงานเลขานุการ	1	11.11
10.9	คณะกรรมการเฉพาะกิจ ประกอบด้วย รองคณบดีฝ่ายวิจัย	1	11.11

จากตารางที่ 11 แสดงให้เห็นถึง ผู้รับผิดชอบในการจัดทำแผนงาน/โครงการพัฒนา
อาจารย์ใน คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในภาพรวม ผู้ให้สัมภาษณ์
ให้ข้อมูลว่า ให้ รองคณบดีฝ่ายวางแผนรับผิดชอบมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 88.89

รองลงมา คือ หัวหน้าภาควิชาดำเนินการ คิดเป็นร้อยละ 77.78

ส่วนผู้ที่ หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบในการทำแผนงาน/โครงการพัฒนาอาจารย์
น้อยที่สุด มี 3 ฝ่าย คือ รองคณบดีฝ่าย บัณฑิตศึกษา, สำนักงานเลขานุการ และคณะกรรมการ
เฉพาะกิจ ประกอบด้วย รองคณบดีฝ่ายวิจัย คิดเป็นร้อยละ 11.11 เท่ากัน

ตารางที่ 12 แสดงค่าความถี่และร้อยละ ของหลักการในการกำหนดวัตถุประสงค์ในแผนพัฒนา หรือโครงการพัฒนาอาจารย์

ข้อที่	ด้านการวางแผนการพัฒนาอาจารย์	ความถี่ (f) (N=9)	ร้อยละ (%)
ข้อ 11.	แผนพัฒนาหรือโครงการพัฒนาอาจารย์		
	ส่วนใหญ่ท่านมีหลักการให้คำนึงถึงอะไรบ้าง		
11.1	แผนพัฒนาของมหาวิทยาลัยและคณะ ที่กำหนดไว้	9	100.00
11.2	ความต้องการของคณาจารย์ในคณะ	7	77.78
11.3	ความต้องการของภาควิชาแต่ละภาค	6	66.67
11.4	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ	2	22.22
11.5	แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ	1	11.11
11.6	ความต้องการจำเป็นเร่งด่วนของท้องถิ่น หรือสังคมในสภาพปัจจุบัน	1	11.11
11.7	ทำตามความจำเป็นต่าง ๆ ที่สำรวจพบ	1	11.11
11.8	นโยบายของคณะที่มุ่งให้อาจารย์สนใจ การเรียนการสอน และทำการวิจัย	1	11.11
11.9	ศึกษาปัญหา และแนวโน้ม นวัตกรรม แนวคิดใหม่ ๆ ที่มุ่งสู่ทิศทางใด	1	11.11

จากตารางที่ 12 แสดงให้เห็นว่า หลักการที่ต้องคำนึงถึงในการวางแผนพัฒนา หรือโครงการพัฒนาอาจารย์ ในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ผู้ให้สัมภาษณ์ เห็นว่าต้องให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาของมหาวิทยาลัย และคณะที่กำหนดไว้มากที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 100.00

รองลงมา คือ คำนี้ถึงความต้องการของคณาจารย์ในคณะ กิจเป็นร้อยละ 77.78
 ส่วนหลักการในการกำหนดวัตถุประสงค์ในแผนพัฒนา หรือโครงการพัฒนาอาจารย์
 ที่คำนึงถึงน้อยที่สุด มี 5 ประการเท่า ๆ กัน คือ
 แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ
 ความต้องการจำเป็นเร่งด่วนของท้องถิ่นหรือสังคมในสภาพปัจจุบัน
 ทำตามความจำเป็นต่าง ๆ ที่สำรวจพบ
 นโยบายของคณะที่มุ่งให้อาจารย์สนใจการเรียนการสอน และทำการวิจัย
 ศึกษาปัญหาและแนวโน้มพฤติกรรม แนวคิดใหม่ ๆ ที่มุ่งสู่ทิศทางใด กิจเป็นร้อยละ

11.11



สถาบันวิทยบริการ
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 13 แสดงความถี่และร้อยละ ของการพิจารณาให้ความสำคัญในหน้าที่หลัก
ของมหาวิทยาลัย ในการวางแผนงานหรือโครงการพัฒนาอาจารย์

ข้อที่	ด้านการวางแผนการพัฒนาอาจารย์	ความถี่ (f) (N=9)	ร้อยละ (%)
ข้อ 12.	ในการวางแผนงานหรือโครงการพัฒนา อาจารย์ ท่านพิจารณาให้ความสำคัญใน หน้าที่หลักของมหาวิทยาลัยอย่างไร		
12.1	การสอนวิชาการและวิชาชีพ	เลือกเป็นอันดับหนึ่ง	9 100.00
12.2	การวิจัยค้นคว้า	เลือกเป็นอันดับสอง	9 100.00
12.3	การบริการทางวิชาการแก่สังคม	เลือกเป็นอันดับสาม	8 88.89
12.4	ทะนุบำรุง ส่งเสริม ศิลป วัฒนธรรม	เลือกเป็นอันดับห้า	9 100.00
12.5	การบริหารงาน	เลือกเป็นอันดับสาม	2 22.22
		เลือกเป็นอันดับสี่	6 66.67
12.6	ไม่เลือก		2 22.22

จากตารางที่ 13 แสดงให้เห็นว่า ในการวางแผน หรือโครงการพัฒนาอาจารย์
คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า ให้ความสำคัญ
ในหน้าที่หลักของมหาวิทยาลัย โดยเรียงตามลำดับดังนี้

1	การสอนวิชาการและวิชาชีพ	เป็นอันดับหนึ่ง	คิดเป็นร้อยละ	100.00
2	การวิจัยและค้นคว้า	เป็นอันดับสอง	คิดเป็นร้อยละ	100.00
3	การบริการทางวิชาการแก่สังคม	เป็นอันดับสาม	คิดเป็นร้อยละ	88.89
4	การบริหารงาน	เป็นอันดับสี่	คิดเป็นร้อยละ	66.67
		เป็นอันดับสาม	คิดเป็นร้อยละ	22.22
5	ทะนุบำรุง ส่งเสริม ศิลป และวัฒนธรรม	เป็นอันดับห้า	คิดเป็นร้อยละ	100.00

ตารางที่ 14 แสดงค่าความถี่และร้อยละ ของปัจจัยที่เหมาะสมที่คำนึงถึงในการวางแผน หรือโครงการพัฒนาอาจารย์

ข้อที่	ด้านการวางแผนการพัฒนาอาจารย์	ความถี่ (f) (N=9)	ร้อยละ (%)
ข้อ 13.	ในการวางแผน หรือโครงการพัฒนาอาจารย์ ท่านคำนึงถึงปัจจัยที่เหมาะสมอะไรบ้าง		
13.1	ทางด้านการเงิน	9	100.00
13.2	ภาระกิจที่ต้องรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน ของคณะ, ภาควิชา และตัวอาจารย์เอง	9	100.00
13.3	ทางด้านระยะเวลาที่เหมาะสมตรงกับ เวลาว่างของอาจารย์ในคณะ	8	88.89
13.4	วิธีการ และกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะจัดให้มี ในการดำเนินการ	5	55.56
13.5	ผู้ทรงคุณวุฒิ หรือวิทยากร ผู้ให้ความรู้	5	55.56
13.6	ทางด้านความพร้อมของผู้เข้ารับการพัฒนา	5	55.56
13.7	บุคคลที่จะเข้ารับฝึกหัดชอบดำเนินการด้าน พัฒนาอาจารย์	3	33.33
13.8	สถานที่ และเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่จะใช้	2	22.22
13.9	ความต้องการจำเป็นที่จะให้มีการเพิ่มคุณวุฒิ	1	11.11
13.10	นโยบายและแผน ว่าสอดคล้องกับการพัฒนา สู่ความเป็นเลิศหรือไม่	1	11.11

จากตารางที่ 14 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่เหมาะสมที่คำนึงถึงในการวางแผน หรือโครงการพัฒนาอาจารย์ ในภาพรวม ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย คำนึงถึง คือ ปัจจัยทางด้านการเงิน และภาระกิจที่ต้องรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันของคณะ ภาควิชา และตัวอาจารย์เองมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100.00

รองลงมา คือ ด้านระยะเวลาที่เหมาะสม และตรงกับเวลาว่างของคณาจารย์ในคณะ คิดเป็นร้อยละ 88.89

ส่วนปัจจัยที่ค่านึงถึงน้อยที่สุด ในการวางแผน หรือโครงการพัฒนาอาจารย์ คือ ความต้องการจำเป็นที่ที่จะทำให้มีการเพิ่มคุณวุฒิ

และนโยบาย และแผนว่าสอดคล้องกับการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศหรือไม่ คิดเป็นร้อยละ 11.11 เท่ากัน



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ด้านการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาอาจารย์ได้แสดงให้เห็นในตารางที่ 15-19

ตารางที่ 15 แสดงค่าความถี่และร้อยละ ของการเตรียมการในการปฏิบัติตามแผนพัฒนาอาจารย์

ข้อที่	ด้านการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาอาจารย์	ความถี่ (f) (N=11)	ร้อยละ (%)
ข้อ 14.	ในการปฏิบัติตามแผนพัฒนาอาจารย์		
	ท่านจัดให้มีการเตรียมการอย่างไร		
14.1	ประชุมชี้แจงนโยบาย และเหตุผล ของการดำเนินการให้เข้าใจชัดเจน	10	90.91
14.2	จัดทำตารางการปฏิบัติงาน และ ประชาสัมพันธ์ให้ทราบ	8	72.73
14.3	งบประมาณที่จะใช้จ่ายในการดำเนินงาน	8	72.73
14.4	ชักจูงใจให้เห็นความสำคัญ และยอมรับ	7	63.64
14.5	แต่งตั้งผู้มีหน้าที่รับผิดชอบดำเนินงาน ให้เรียบร้อย	6	54.55
14.6	จัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีที่มีคุณภาพ ได้พร้อมเพียงพอและทันสมัย	6	54.55
14.7	สถานที่ที่จัดเหมาะสมกับสถานะภาพ สะดวกสบาย เป็นที่ยอมรับ	6	54.55
14.8	เชิญวิทยากรที่มีคุณภาพ ตรงกับแผนงาน และโครงการอันเป็นที่ยอมรับ	5	45.45
14.9	ประชุมหารือระหว่างรองคณบดี และหัวหน้าภาควิชา	2	18.18
14.10	จัดทำเอกสารต่าง ๆ ให้พร้อมเพียง	1	9.09

หมายเหตุ ผู้ให้สัมภาษณ์มีจำนวนเป็น 11 ท่านเช่นเดิม เพราะด้านปฏิบัติตามแผนการพัฒนาอาจารย์ ท่านตอบตามความเป็นจริงที่แผนงาน หรือ โครงการที่กณบดีคนเดิม หรือหัวหน้าภาควิชาจัดทำต่อเนื่องไว้

จากตารางที่ 15 แสดงให้เห็นว่า การเตรียมการในการปฏิบัติตามแผนการพัฒนา
อาจารย์ในภาพรวม ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ สังกัดทบวง
มหาวิทยาลัย จัดให้มีการประชุมชี้แจงนโยบาย และเหตุผลของการดำเนินการให้เข้าใจชัดเจน
มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 90.91

รองลงมา มี 2 ประการ คือ การจัดทำตารางการปฏิบัติงาน และประชาสัมพันธ์ ให้
ทราบ, และเตรียมงบประมาณที่จะใช้จ่ายในการดำเนินการ คิดเป็นร้อยละ 72.73 เท่ากัน

ส่วนการเตรียมการที่น้อยที่สุดในการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาอาจารย์ คือ การจัดทำ
เอกสารต่าง ๆ ให้พร้อมเพียง คิดเป็นร้อยละ 9.09



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 16 แสดงค่าความถี่และร้อยละ ของเทคนิค และวิธีการพัฒนาอาจารย์ ที่ได้ปฏิบัติ
ในการดำเนินการมาแล้ว

ข้อที่	ด้านการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาอาจารย์	ความถี่ (f) (N=11)	ร้อยละ (%)
ข้อ 15. เทคนิค และวิธีการพัฒนาอาจารย์ที่ท่านได้ ให้ปฏิบัติในการดำเนินการ มีอะไรบ้าง (ตอบวิธีการที่ท่านได้ปฏิบัติ หรือให้ดำเนินการ ไปแล้ว)			
ก. การพัฒนาเป็นกลุ่ม			
15.1	เชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาปรึกษา หรือบรรยาย	11	100.00
15.2	การจัดประชุมอบรม	10	90.91
15.3	การประชุมปฏิบัติการ	10	90.91
15.4	การสัมมนาทางวิชาการ	10	90.91
15.5	การเยี่ยมชมสถาบันอื่น ๆ	10	90.91
15.6	ทัศนศึกษา และดูงานภายในประเทศ	9	81.82
15.7	การปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ จัด โดยมหาวิทยาลัย	9	81.82
15.8	การสนทนา ทางวิชาการ	7	63.64
15.9	การให้ร่วมปฏิบัติงานในคณะกรรมการต่าง ๆ	6	54.55
15.10	ทัศนศึกษา และดูงานต่างประเทศ	6	54.55
ข. การพัฒนาเป็นรายบุคคล			
15.11	การส่งไปอบรมประชุม สัมมนาทางวิชาการ	11	100.00
15.12	การให้ทุนทำการวิจัย	11	100.00
15.13	การให้ไปเป็นวิทยากร	11	100.00
15.14	การเขียนบทความ เขียนตำราทางวิชาการ	11	100.00
15.15	การให้ไปศึกษาต่อภายในประเทศ	10	90.91
15.16	การให้ไปศึกษาต่อต่างประเทศ	10	90.91
15.17	การให้ไปศึกษาดูงานในประเทศ	10	90.91

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาอาจารย์	ความถี่ (f) (N=11)	ร้อยละ (%)
15.18	การให้ไปศึกษาดูงานต่างประเทศ	10	90.91
15.19	การให้เสนอผลงานการวิจัย	9	81.82
15.20	การให้ลาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ (Subbatical leave)	9	81.82
15.21	การให้เป็นสมาชิกสมาคมทางวิชาชีพ	7	63.64
15.22	การให้รับโครงการไปจัดทำ	7	63.64
15.23	การเขียนรายงานจากผู้มีประสบการณ์อาวุโส	5	45.45
15.24	การให้สังเกตผู้อื่นปฏิบัติงาน	5	45.45

จากตารางที่ 16 แสดงให้เห็นว่า เทคนิคและวิธีการพัฒนาอาจารย์ที่ได้ให้ปฏิบัติในการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ ของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า แบบการพัฒนาเป็นกลุ่มนั้น เลือกใช้วิธีเชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาปาฐกถา หรือบรรยายมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100.00

รองลงมา มี 4 ประการ เท่ากัน คือ การประชุมอบรม, การประชุมปฏิบัติการ, การสัมมนาทางวิชาการ, การเยี่ยมชมสถาบันอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 90.91

ส่วนเทคนิคและวิธีการพัฒนาที่ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่ามีน้อยที่สุด 2 ประการ คือ การให้ร่วมปฏิบัติงานในคณะกรรมการต่าง ๆ และการไปทัศนศึกษาและดูงานต่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 54.55 เท่ากัน

ส่วนแบบการพัฒนาเป็นรายบุคคลนั้น ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า ใช้วิธี 4 ประการคือ การส่งไปอบรม ประชุม สัมมนาทางวิชาการ, การให้ทุนทำการวิจัย, การให้ไปเป็นวิทยากร, การเขียนบทความ เขียนตำราทางวิชาการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100.00 เท่ากัน

รองลงมา มี 4 ประการเท่ากัน คือ การให้ไปศึกษาต่อภายในประเทศ, การให้ไปศึกษาต่อต่างประเทศ, การให้ไปศึกษาดูงานในประเทศ, และการให้ไปศึกษาดูงานต่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 90.91

ส่วนเทคนิคและวิธีการพัฒนาอาจารย์เป็นรายบุคคลที่ใช้มีน้อยที่สุดมี 2 ประการเท่ากัน คือ การเขียนรายงานจากผู้มีประสบการณ์อาวุโส และการให้สังเกตผู้อื่นปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 45.45

ตารางที่ 17 แสดงค่าความถี่และร้อยละ ของการสนับสนุนของผู้บริหารในการพัฒนาอาจารย์

ข้อที่	ด้านการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาอาจารย์	ความถี่ (f) (N=11)	ร้อยละ (%)
ข้อ 16.	ท่านให้การสนับสนุนกับการพัฒนาอาจารย์อย่างไร		
16.1	แสวงหาแหล่งสถาบันที่ให้ความร่วมมือ ในการพัฒนาให้	11	100.00
16.2	มุ่งมั่นเพื่อประโยชน์ต่อองค์การอย่างแท้จริง มิใช่เพื่อประโยชน์ส่วนตน	11	100.00
16.3	หาทุนสนับสนุนด้านค่าใช้จ่าย และสิ่งตอบแทน ให้ตามสมควร	10	90.91
16.4	ให้มีการลาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ	7	63.64
16.5	เข้าใจสภาพ เหตุจำเป็น และความขัดข้อง ของอาจารย์ และให้กำลังใจ	6	54.55
16.6	ให้ความปรารถนาดี สนับสนุนอย่างจริงใจเป็น ที่ยอมรับ	6	54.55

จากตารางที่ 17 แสดงให้เห็นว่า การสนับสนุนด้านการพัฒนาอาจารย์นั้น ในภาพรวม มี 2 ประการที่ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า คณะครูศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ให้การสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์ โดยแสวงหาแหล่งสถาบัน ที่ให้ความร่วมมือในการพัฒนาให้ และมุ่งมั่นเพื่อประโยชน์ต่อองค์การอย่างแท้จริง มิใช่เพื่อประโยชน์ส่วนตนมากที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 100.00

รองลงมาคือ การหาทุนสนับสนุนด้านค่าใช้จ่าย และสิ่งตอบแทนให้ตามสมควร คิดเป็นร้อยละ 90.91

ส่วนที่ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า มีน้อยที่สุดในการสนับสนุน 2 ประการเท่ากันคือ การเข้าใจสภาพเหตุจำเป็น และความขัดข้องของอาจารย์และให้กำลังใจ ให้ความปรารถนาดีสนับสนุนอย่างจริงใจเป็นที่ยอมรับ คิดเป็นร้อยละ 54.55

ตารางที่ 18 แสดงค่าความถี่และร้อยละ ของผู้บริหารที่ให้การสร้างเสริมบรรยากาศ และแรงงูใจ
ในขณะดำเนินการพัฒนาอาจารย์

ข้อที่	ด้านการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาอาจารย์	ความถี่ (f) (N=11)	ร้อยละ (%)
ข้อ 17.	ท่านมีส่วนสร้างเสริมบรรยากาศ และงูใจ ในขณะดำเนินการพัฒนาอาจารย์อย่างไร		
17.1	จัดสภาพให้ดี อำนวยความสะดวก สถานที่ อุปกรณ์ ให้คล่องตัวและมี เจ้าหน้าที่คอยบริการ	11	100.00
17.2	เข้าร่วมในกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ ตามสมควรและเหมาะสม	10	90.91
17.3	ให้คำยกย่องชมเชย	9	81.82
17.4	สร้างความสัมพันธ์อันดีในขณะดำเนินการ	9	81.82
17.5	เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้ตามความเหมาะสม	6	54.55
17.6	ให้รางวัลตามสมควร	3	27.27

จากตารางที่ 18 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหาร คณะครูศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ สังกัด
ทบวงมหาวิทยาลัย มีส่วนในการสร้างเสริมบรรยากาศ และแรงงูใจโดยการจัดสภาพให้ดี อำนวย
ความสะดวก สถานที่ อุปกรณ์ ให้คล่องตัว และมีเจ้าหน้าที่คอยบริการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ
100.00

รองลงมาคือ การเข้าร่วมในกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอตามสมควรและเหมาะสม คิดเป็น
ร้อยละ 90.91

ส่วนการสร้างเสริมบรรยากาศ และแรงงูใจที่น้อยที่สุดในขณะดำเนินการพัฒนา
อาจารย์ คือ การให้รางวัลตามสมควร คิดเป็นร้อยละ 27.27

ตารางที่ 19 แสดงค่าความถี่และร้อยละ ของวิธีการควบคุมการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนา
อาจารย์

ข้อที่	ด้านการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาอาจารย์	ความถี่ (f) (N=11)	ร้อยละ (%)
ข้อ 18.	ท่านจัดให้มีการควบคุมการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาอาจารย์ โดยวิธีใด		
18.1	ให้มีการเสนอผลในที่ประชุมอาจารย์ หรือที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ	9	81.82
18.2	ตรวจสอบผลงานของอาจารย์ที่เป็นรูปเล่ม หรือผลผลิตที่เกิดขึ้น	8	72.73
18.3	ให้มีการสรุปผล และรายงานให้ทราบ	7	63.64
18.4	ตั้งคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ การปฏิบัติงาน	6	54.55
18.5	ให้ตอบแบบสอบถาม เพื่อการประเมินเป็นระยะ ๆ ในขณะที่ดำเนินการและสิ้นสุดการดำเนินการ	3	27.27
18.6	ควบคุมให้ตรงตามนโยบาย และระบบ มีการจัดระบบเพื่อการควบคุมงานเอง	1	9.09

จากตารางที่ 19 แสดงให้เห็นว่า การควบคุมการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาอาจารย์ โดยภาพรวม ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า คณะครูศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ได้จัดให้มีการควบคุมการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาอาจารย์ โดยให้มีการเสนอผลในที่ประชุมอาจารย์ หรือที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 81.82

รองลงมา คือ จัดให้มีการตรวจสอบผลงานของอาจารย์ที่เป็นรูปเล่ม หรือผลผลิตที่เกิดขึ้น คิดเป็นร้อยละ 72.73

ส่วนวิธีการควบคุมการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาอาจารย์ที่น้อยที่สุด คือ การควบคุมให้ตรงตามนโยบาย และระบบ มีการจัดระบบเพื่อการควบคุมงานเอง คิดเป็นร้อยละ 9.09

ด้านการประเมินผลการพัฒนาอาจารย์ ได้แสดงให้เห็นในตารางที่ 20-23

ตารางที่ 20 แสดงค่าความถี่และร้อยละ เกี่ยวกับการจัดให้มีการประเมินผลเมื่อเสร็จสิ้นผลงาน หรือโครงการพัฒนาอาจารย์

ข้อที่	ด้านการประเมินผลการพัฒนาอาจารย์	ความถี่ (ก) (N=11)	ร้อยละ (%)
ข้อ 19.	เมื่อเสร็จสิ้นแผนงาน หรือโครงการพัฒนา อาจารย์ ท่านจัดให้มีการประเมินผลหรือไม่		
19.1	ไม่จัด	3	27.27
19.2	จัดให้มี	8	72.73
	ถ้าจัดให้มี ท่านดำเนินการอย่างไร	(N=8)	
19.3	จัดทำเป็นแบบประเมินโครงการ สอบถาม และตรวจสอบผู้รับการพัฒนา	7	87.50
19.4	จัดให้มีการประชุมร่วมกันสรุปผลงาน	4	50.00
19.5	นำรายงานสรุปผลงานเสนอให้คณะกรรมการ ดูแลรับรอง	3	37.50
19.6	สังเกต โดยใช้เกณฑ์ที่จัดทำขึ้น	1	12.50
19.7	ให้มีการเสนอโครงร่างวิจัย ปรับปรุงโครงการ เน้นสิ่งที่อบรมไปแล้วสู่การปฏิบัติจริง	1	12.50

จากตารางที่ 20 แสดงให้เห็นว่า การจัดให้มีการประเมินผลการพัฒนาอาจารย์ เมื่อเสร็จจากการปฏิบัติตามแผนงาน/โครงการพัฒนาอาจารย์ ในภาพรวม ผู้ให้สัมภาษณ์ระบุว่า จัดให้มีการประเมิน คิดเป็นร้อยละ 72.73 ไม่จัดให้มีการประเมิน คิดเป็นร้อยละ 27.27

ในกรณีที่จัดให้มีการประเมินผลการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ ในภาพรวม ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า คณะกฏศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ได้จัดทำเป็นแบบประเมินโครงการ สอบถาม และตรวจสอบผู้รับการพัฒนามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 87.50

รองลงมา จัดให้มีการประชุมร่วมกันเพื่อสรุปผลงาน คิดเป็นร้อยละ 50.00

ส่วนวิธีการจัดให้มีการประเมินผลการดำเนินการพัฒนาอาจารย์น้อยที่สุด 2 ประการเท่ากัน คือ การสังเกตโดยใช้เกณฑ์ที่จัดทำขึ้น และการให้มีการเสนอโครงร่างวิจัย ปรับปรุงโครงการ เน้นสิ่งที่อบรมไปแล้วสู่การปฏิบัติจริง คิดเป็นร้อยละ 12.50



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 21 แสดงค่าความถี่และร้อยละ ของหลักประเมินที่ใช้ในการประเมินแผนงาน
หรือโครงการพัฒนาอาจารย์

ข้อที่	ด้านการประเมินผลการพัฒนาอาจารย์	ความถี่ (f) (N=8)	ร้อยละ(%)
ข้อ 20.	ในการประเมินแผนงาน หรือโครงการพัฒนา อาจารย์ ท่านใช้หลักประเมินอย่างไร		
20.1	ให้ได้ผลตรงตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ในแผนงาน หรือโครงการ	7	87.50
20.2	ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วม โครงการทั้งผู้จัด ดำเนินการ และผู้เข้ารับการพัฒนา	6	75.00
20.3	ประเมินกระบวนการ และวิธีการดำเนินการพัฒนา ว่ามีประสิทธิภาพเพียงใด	4	50.00
20.4	ผลผลิตที่เป็นผลงานทั้งรูปธรรม และนามธรรม เป็นที่พอใจ	1	12.50

จากตารางที่ 21 แสดงให้เห็นว่า การใช้หลักการประเมินผลการพัฒนาอาจารย์ ตาม
กระบวนการพัฒนาอาจารย์ ในภาพรวม ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูล ว่าใช้หลักการประเมินให้ได้
ตรงตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนงาน หรือโครงการมากที่สุด คิดเป็นร้อย
ละ 87.50

รองลงมา คำนึงถึง ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วม โครงการทั้งผู้จัดดำเนินการ และผู้เข้า
รับการพัฒนา คิดเป็นร้อยละ 75.00

ส่วนหลักการประเมินที่ใช้น้อยที่สุดในการประเมินแผนงาน หรือโครงการพัฒนา
อาจารย์ คือ ผลผลิตที่เป็นผลงานทั้งรูปธรรม และนามธรรม เป็นที่พอใจ คิดเป็นร้อยละ 12.50



ตารางที่ 22 แสดงค่าความถี่และร้อยละ ของการนำผลงานที่ประเมินได้จากแผนงาน
หรือโครงการพัฒนาอาจารย์ไปใช้ประโยชน์

ข้อที่	กระบวนการพัฒนาอาจารย์ ด้านการประเมินผลการพัฒนาอาจารย์	ความถี่ (f) (N=8)	ร้อยละ(%)
ข้อ 21.	ท่านนำผลงานที่ประเมินได้จากแผนงาน หรือโครงการพัฒนาอาจารย์ไปใช้ ประโยชน์อย่างไรบ้าง		
21.1	นำไปปรับปรุงแผนงาน หรือโครงการพัฒนา อาจารย์ที่จะดำเนินการในครั้งต่อไป	7	87.50
21.2	นำไปเผยแพร่ให้เป็นประโยชน์ต่อคณาจารย์ ผู้อื่น หรือหน่วยงานอื่น ๆ ได้ทราบ	6	75.00
21.3	นำไปปรับปรุงหน่วยงาน หรือองค์การให้ พัฒนายิ่งขึ้น	5	62.50
21.4	นำไปเป็นหลักฐานในการของบประมาณ การพัฒนาในครั้งต่อไป	4	50.00
21.5	นำไปปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอน	1	12.50

จากตารางที่ 22 แสดงให้เห็นว่า การนำผลการประเมินที่ได้จากแผนงาน หรือโครงการ
พัฒนาอาจารย์ไปใช้ประโยชน์ ในภาพรวม ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า นำไปปรับปรุงแผนงาน
หรือโครงการพัฒนาอาจารย์ ที่จะดำเนินการในครั้งต่อไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 87.50
รองลงมา คือ นำไปเผยแพร่ให้เป็นประโยชน์ต่อคณาจารย์ผู้อื่น หรือหน่วยงานอื่น ๆ
ได้ทราบ คิดเป็นร้อยละ 75.00

ส่วนประโยชน์จากการนำผลงานที่ประเมินได้จากแผนงาน หรือโครงการพัฒนา
อาจารย์ไปใช้น้อยที่สุด คือ การนำไปปรับปรุงกิจกรรมการเรียนการสอน คิดเป็นร้อยละ 12.50

ตารางที่ 23 แสดงค่าความถี่และร้อยละ ของการจัดทำรายงานผลการประเมินแผนงาน
หรือโครงการพัฒนาอาจารย์

ข้อที่	ด้านการประเมินผลการพัฒนาอาจารย์	ความถี่ (f) (N=8)	ร้อยละ(%)
ข้อ 22.	แผนงาน หรือโครงการพัฒนาอาจารย์ที่ปฏิบัติ รวมทั้งผลงานที่ประเมินได้ ท่านได้นำมาจัดทำ อย่างไร		
22.1	จัดพิมพ์ สรุปเป็นผลงาน ทำรายงานประจำปี	7	87.50
22.2	จัดให้มีการเสนอรายงาน สรุปผลให้คณะกรรมการ ประจำคณะ ได้ทราบ	6	75.00
22.3	จัดพิมพ์ในวารสารของคณะ, มหาวิทยาลัย หนังสือพิมพ์ สื่อมวลชน เผยแพร่ต่อสาธารณชน	5	62.50
22.4	จัดทำรายงานเสนอให้ภาควิชาต่าง ๆ ในคณะ และมหาวิทยาลัย ได้ทราบ	4	50.00

จากตารางที่ 23 แสดงให้เห็นว่า การจัดทำรายงานผลการประเมินแผนงาน หรือ
โครงการพัฒนาอาจารย์ ในภาพรวม ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า จัดพิมพ์ สรุปเป็นผลงาน
ทำรายงานประจำปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 87.50

รองลงมา จัดให้มีการเสนอรายงาน สรุปผลให้คณะกรรมการประจำคณะ ได้ทราบ
คิดเป็นร้อยละ 75.00

ส่วนที่จัดทำน้อยที่สุด คือ การจัดทำรายงานเสนอให้ภาควิชาต่าง ๆ ในคณะและ
มหาวิทยาลัย ได้ทราบ คิดเป็นร้อยละ 50.00

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนาอาจารย์ตามกระบวนการพัฒนาอาจารย์ของคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ทั้ง 4 ด้าน จำนวน 12 ข้อ ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร

ปัญหาด้านการศึกษาหาความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ ได้แสดงให้เห็นในตารางที่ 24-25

ตารางที่ 24 แสดงค่าความถี่และร้อยละ ของปัญหาที่เกี่ยวกับนโยบายที่กำหนดไว้ในการพัฒนาอาจารย์

ข้อที่	ปัญหาด้านการศึกษาหาความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์	ความถี่ (f) (N=11)	ร้อยละ(%)
ข้อ 1.	ท่านมีปัญหาเกี่ยวกับนโยบายที่ท่านกำหนดไว้ในการพัฒนาอาจารย์หรือไม่		
1.1	ไม่มีปัญหา	5	45.45
1.2	มีปัญหา	6	54.55
	ถ้ามีปัญหาเกี่ยวกับนโยบายการพัฒนาอาจารย์มีอย่างไร	(N=6)	
1.3	สภาพเศรษฐกิจตกต่ำในปัจจุบันเป็นปัญหา ทำให้ขาดงบประมาณในการปฏิบัติตามนโยบาย	5	83.33
1.4	อาจารย์ขาดความกระตือรือร้นในการที่จะปฏิบัติตามนโยบายด้านการพัฒนาอาจารย์	3	50.00
1.5	นโยบายของรัฐบาลที่แถลงไว้ว่ามีการสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์ แต่ละแบบต่าง ๆ ที่ออกมาสนับสนุนทำให้การปฏิบัติตามนโยบายที่กำหนดไว้ยาก เช่นมี ข้อจำกัดเกี่ยวกับระเบียบการเงิน เป็นต้น	2	33.33
1.6	การเปลี่ยนแปลงนโยบายของเมืองบวรบ่อยครั้ง ก่อให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติตามนโยบายที่กำหนดไว้	1	16.67
1.7	ภาควิชาไม่เห็นความจำเป็น หรือเอาใจใส่ น้อยมากต่อนโยบายการพัฒนาอาจารย์	1	16.67

จากตารางที่ 24 แสดงให้เห็นว่า ปัญหาในการพัฒนาอาจารย์ตามกระบวนการพัฒนาอาจารย์เกี่ยวกับนโยบายที่ได้กำหนดไว้ในการพัฒนาอาจารย์ ในภาพรวม ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า มีปัญหา คิดเป็นร้อยละ 54.55 ไม่มีปัญหา คิดเป็นร้อยละ 45.45

ปัญหาที่เกี่ยวกับนโยบายการพัฒนาอาจารย์ ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า สภาพเศรษฐกิจตกต่ำ ในปัจจุบันเป็นปัญหาทำให้ขาดงบประมาณในการปฏิบัติตามนโยบายมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 83.33

รองลงมาเกิดจากอาจารย์ขาดความกระตือรือร้นในการที่จะปฏิบัติตามนโยบายด้านการพัฒนาอาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 50.00

ส่วนปัญหาที่เกี่ยวกับนโยบายการพัฒนาอาจารย์น้อยที่สุด 2 ประการเท่ากัน คือ ปัญหาการเปลี่ยนแปลงนโยบายของเมืองบนบ่อยครั้ง ก่อให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติตามนโยบายที่กำหนดไว้ และภาควิชาไม่เห็นความจำเป็น หรือเอาใจใส่ไม่น้อยมาก่อนนโยบายการพัฒนาอาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 16.67



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 25 แสดงค่าความถี่และร้อยละ ของปัญหาเกี่ยวกับการหาความจำเป็นในการพัฒนา
อาจารย์ในหน่วยงาน

ข้อที่	ปัญหาด้านการศึกษาหาความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์	ความถี่ (f) (N=6)	ร้อยละ(%)
ข้อ 2.	หน่วยงานของท่านมีปัญหาเกี่ยวกับการหา ความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ อะไรบ้าง		
2.1	สภาพเศรษฐกิจไม่ดีในปัจจุบันทำให้อาจารย์ ขาดความกระตือรือร้นที่จะแข่งความจำเป็น เพราะคิดว่าแจ้ง ไปแล้วก็จะ ไม่เกิดประโยชน์ อะไร	3	50.00
2.2	ภาควิชาไม่ให้ความสนใจในการสำรวจหา ความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์	2	33.33
2.3	เครื่องมือที่เป็นมาตรฐานในการวิเคราะห์ ความจำเป็นยัง ไม่มีการสร้างขึ้นใช้	2	33.33
2.4	อาจารย์มองไม่เห็นความจำเป็นอะไรที่จะต้อง มีการพัฒนา	1	16.67

จากตารางที่ 25 แสดงให้เห็นว่า ปัญหาในขั้นตอนการหาความจำเป็นในการพัฒนา
อาจารย์ในภาพรวม ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า มีปัญหา คือ สภาพเศรษฐกิจไม่ดีในปัจจุบัน ทำให้
อาจารย์ขาดความกระตือรือร้นที่จะแข่งความจำเป็น เพราะคิดว่าแจ้ง ไปแล้วก็จะ ไม่เกิดประโยชน์
อะไร มีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.00

รองลงมา มี 2 ประการเท่ากัน คือ ภาควิชาไม่ให้ความสนใจในการสำรวจหาความจำเป็น
ในการพัฒนาอาจารย์ และเครื่องมือที่เป็นมาตรฐานในการวิเคราะห์ความจำเป็นยัง ไม่มีการ
สร้างขึ้นใช้ คิดเป็นร้อยละ 33.33

ส่วนปัญหาที่เกี่ยวกับการหาความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์น้อยที่สุด คือ อาจารย์
มองไม่เห็นความจำเป็นอะไรที่จะต้องมีการพัฒนา คิดเป็นร้อยละ 16.67

ปัญหาด้านการวางแผนพัฒนาอาจารย์ ได้แสดงให้เห็นในตารางที่ 26-28

ตารางที่ 26 แสดงค่าความถี่และร้อยละ ของปัญหาในการวางแผนพัฒนาอาจารย์

ข้อที่	ปัญหาด้านการวางแผนพัฒนาอาจารย์	ความถี่ (f) (N=11)	ร้อยละ(%)
ข้อ 4.	ท่านมีปัญหาในการวางแผนพัฒนาอาจารย์หรือไม่		
4.1	ไม่มีปัญหา	3	27.27
4.2	มีปัญหา	8	72.73
	ถ้ามีปัญหาเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนาอาจารย์มีอย่างไรบ้าง (N=8)		
4.3	สภาพเศรษฐกิจที่ตกต่ำอยู่ในปัจจุบัน	4	50.00
4.4	อาจารย์ไม่มีเวลา และเวลาที่มักก็ไม่ตรงกับที่กำหนดไว้ในแผน	4	50.00
4.5	ขาดงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาล	2	25.00
4.6	ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ	2	25.00
4.7	คณาจารย์ส่วนใหญ่ไม่ค่อยให้ความสนใจเอาใจใส่ และขาดความกระตือรือร้น	2	25.00

จากตารางที่ 26 แสดงให้เห็นว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า มีปัญหาในการวางแผนพัฒนาอาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 72.73 และที่ว่าไม่มีปัญหา คิดเป็นร้อยละ 27.27

ปัญหาในการวางแผนพัฒนาอาจารย์ ในภาพรวม ผู้ให้สัมภาษณ์ให้ข้อมูลว่า มี 2 ประการ คือ ปัญหาของสภาพเศรษฐกิจที่ตกต่ำอยู่ในปัจจุบัน ทำให้ไม่暇วางแผนพัฒนาอาจารย์ และอาจารย์ไม่มีเวลา และเวลาที่มักก็ไม่ตรงกับที่กำหนดไว้ในแผนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.00 เท่ากัน

รองลงมา คือ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการวางแผน ขาดงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาล และคณาจารย์ส่วนใหญ่ไม่ค่อยให้ความสนใจเอาใจใส่ ขาดความกระตือรือร้น คิดเป็นร้อยละ 25.00 เท่ากันทั้ง 3 ข้อ

ตารางที่ 27 แสดงค่าความถี่และร้อยละ ของปัจจัยที่เป็นปัญหาในด้านการวางแผน

ข้อที่	ปัญหาด้านการวางแผนพัฒนาอาจารย์	ความถี่ (ก) (N=8)	ร้อยละ(%)
ข้อ 5.	ท่านคิดว่าปัญหาในด้านการวางแผนมีปัจจัย อะไรที่เป็นปัญหาในหน่วยงานของท่าน อยู่ในปัจจุบัน		
5.1	ด้านการเงิน	7	87.50
5.2	ด้านบุคลากร	6	75.00
5.3	ด้านระยะเวลาที่จะดำเนินการ	4	50.00
5.4	ด้านนโยบายของรัฐบาล	2	25.00
5.5	ด้านสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก	1	12.50
5.6	ด้านอุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ใช้	1	12.50
5.7	ด้านนโยบายของมหาวิทยาลัย	1	12.50

จากตารางที่ 27 แสดงให้เห็นว่า ปัญหาของปัจจัยที่ส่งผลต่อการวางแผนพัฒนาอาจารย์ ในภาพรวม ผู้ให้สัมภาษณ์ ให้ข้อมูลว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการวางแผน คือ ด้านการเงินมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 87.50

รองลงมา คือ ด้านบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 75.00

ส่วนปัจจัยที่คิดว่าเป็นปัญหาในด้านการวางแผนน้อยที่สุด 3 ประการเท่ากัน คือ ด้านสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ใช้ และด้านนโยบายของมหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 12.50

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 28 แสดงค่าความถี่และร้อยละ ของปัญหาทางการเงินที่พบในข้อมูลของการวางแผนพัฒนาอาจารย์

ข้อที่	ปัญหาด้านการวางแผนพัฒนาอาจารย์	ความถี่ (f) (N=8)	ร้อยละ(%)
ข้อ 6.	ปัญหาทางการเงินที่ท่านมักจะพบในข้อมูลของการวางแผนพัฒนาอาจารย์เสมอ เกิดขึ้นจาก		
6.1	งบประมาณที่ตั้งไว้ไม่เพียงพอ	8	100.00
6.2	ขาดองค์กรอื่น ๆ เข้าร่วมสนับสนุนด้านการเงิน	2	25.00
6.3	ผู้รับผิดชอบการดำเนินการใช้จ่ายเกินฐานะ	1	12.50
6.4	การบ่นร้องทุกข์ของผู้เข้าร่วมการพัฒนา และผู้จัดว่าผู้บริหารไม่ค่อยให้การสนับสนุน	1	12.50
6.5	การใช้จ่ายเงินผิดประเภทอยู่บ่อย ๆ	1	12.50

จากตารางที่ 28 แสดงให้เห็นว่า ปัญหาทางการเงินที่พบในข้อมูลของการวางแผนพัฒนาอาจารย์ ในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในภาพรวม ผู้ให้สัมภาษณ์ ให้ข้อมูลว่า ปัญหาเกิดขึ้นจาก งบประมาณที่ตั้งไว้ไม่เพียงพอมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100.00

รองลงมา คือ ขาดองค์กรอื่น ๆ เข้าร่วมสนับสนุนด้านการเงิน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ส่วนปัญหาทางการเงินที่มักจะพบน้อยที่สุด มี 3 ประการเท่ากัน คือ ผู้รับผิดชอบการดำเนินการใช้จ่ายเกินฐานะ, การบ่นร้องทุกข์ของผู้เข้าร่วมการพัฒนา และผู้จัดว่าผู้บริหารไม่ค่อยให้การสนับสนุน และการใช้จ่ายผิดประเภทอยู่บ่อย ๆ คิดเป็นร้อยละ 12.50

ปัญหาด้านการปฏิบัติตามแผนพัฒนาอาจารย์ ได้แสดงให้เห็นในตารางที่ 29-32

ตารางที่ 29 แสดงค่าความถี่และร้อยละ ของปัญหาด้านบุคลากรที่พบในการพัฒนาอาจารย์

ข้อที่	ปัญหาด้านการปฏิบัติตามแผนพัฒนาอาจารย์	ความถี่ (f) (N=8)	ร้อยละ(%)
ข้อ 7.	ปัญหาด้านบุคลากรที่ท่านมักจะพบในการพัฒนา อาจารย์เสมอ ๆ เกิดขึ้นจาก		
7.1	อาจารย์ขาดความรับผิดชอบโดยเข้าร่วมบ้าง หนีบ้าง	8	100.00
7.2	อาจารย์ไม่มีความเต็มใจเข้าร่วมในการ จัดการพัฒนาอาจารย์	4	50.00
7.3	อาจารย์ผู้เข้ารับการพัฒนาขาดความพร้อม	3	37.50
7.4	จำนวนบุคลากรที่รับผิดชอบดำเนินการ ไม่เพียงพอ	1	12.50
7.5	ผู้รับผิดชอบจัดดำเนินการมักมีปัญหาข้อขัดแย้ง กับผู้เข้าร่วมในการพัฒนา	1	12.50
7.6	เวลาว่างของอาจารย์ไม่ตรงกัน	1	12.50

จากตารางที่ 29 แสดงให้เห็นว่า ปัญหาด้านบุคลากรที่มักจะพบในการพัฒนาอาจารย์
ในภาพรวม ผู้ให้สัมภาษณ์ ให้ข้อมูลว่า อาจารย์ขาดความรับผิดชอบโดยเข้าร่วมบ้าง หนีบ้าง
มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 100.00

รองลงมาคือ อาจารย์ไม่มีความเต็มใจเข้าร่วมในการจัดการพัฒนาอาจารย์ คิดเป็น
ร้อยละ 50.00

ส่วนปัญหาด้านบุคลากรที่พบน้อยที่สุดในการพัฒนาอาจารย์มี 3 ประการเท่ากัน คือ
จำนวนบุคลากรที่รับผิดชอบดำเนินการไม่เพียงพอ ผู้รับผิดชอบจัดดำเนินการมักมีปัญหาข้อขัดแย้ง
กับผู้ร่วมในการพัฒนา และช่วงเวลาว่างของอาจารย์แต่ละท่านไม่ตรงกัน คิดเป็นร้อยละ 12.50

ตารางที่ 30 แสดงค่าความถี่และร้อยละ ของปัญหาในการดำเนินการอื่น ๆ ในการปฏิบัติตามแผนพัฒนาอาจารย์

ข้อที่	ปัญหาด้านการปฏิบัติตามแผนพัฒนาอาจารย์	ความถี่ (f) (N=8)	ร้อยละ(%)
ข้อ 8.	ในการปฏิบัติตามแผนพัฒนาอาจารย์ท่านมี ปัญหาในการดำเนินการอย่างอื่น ๆ อะไรบ้าง		
8.1	ระยะเวลาดำเนินการไม่เหมาะสม	6	75.00
8.2	อุปกรณ์เทคโนโลยีมีคุณภาพไม่ทันสมัย และมีไม่เพียงพอ	4	50.00
8.3	การประชาสัมพันธ์ การสื่อสาร และขวัญใจ อ่อนไป	4	50.00
8.4	สถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกไม่เป็นที่ ประทับใจ	3	37.50
8.5	วิทยากร ผู้ทรงคุณวุฒิ หายาก และที่เชิญมา ให้ความรู้ไม่ตรงกับความต้องการ	2	25.00
8.6	กิจกรรมและเทคนิคในการดำเนินงานที่ใช้ ในการพัฒนาไม่เหมาะสม และขาดประสิทธิภาพ	2	25.00

จากตารางที่ 30 แสดงให้เห็นว่า ปัญหาในขั้นตอนการปฏิบัติตามแผนพัฒนาอาจารย์ ในภาพรวม ผู้ให้สัมภาษณ์ ให้ข้อมูลว่า มีปัญหาทางด้านระยะเวลาดำเนินการไม่เหมาะสม มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 75.00

รองลงมา มี 2 ประการเท่ากัน คือ ปัญหาด้านอุปกรณ์เทคโนโลยีมีคุณภาพไม่ทันสมัย และมีไม่เพียงพอ และการประชาสัมพันธ์ การสื่อสาร และขวัญใจอ่อนไป คิดเป็นร้อยละ 50.00

ส่วนปัญหาในการดำเนินการอย่างอื่นน้อยที่สุดในการปฏิบัติตามแผนพัฒนาอาจารย์ มี 2 ประการเท่ากัน คือ ผู้ทรงคุณวุฒิหายาก และที่เชิญมาให้ความรู้ไม่ตรงกับความต้องการ และ กิจกรรมเทคนิคในการดำเนินงานที่ใช้ในการพัฒนาไม่เหมาะสม และขาดประสิทธิภาพ คิดเป็น ร้อยละ 25.00

ตารางที่ 31 แสดงค่าความถี่และร้อยละ ของแผนงานหรือโครงการพัฒนาที่วางไว้เมื่อปฏิบัติจริง
แล้วมีปัญหาต่อเป้าหมายและวัตถุประสงค์

ข้อที่	ปัญหาด้านการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาอาจารย์	ความถี่ (f) (N=8)	ร้อยละ(%)
ข้อ 9.	แผนงานและโครงการพัฒนาที่วางไว้แล้ว เมื่อปฏิบัติจริงมีปัญหาต่อเป้าหมาย วัตถุประสงค์ อย่างไร		
9.1	ไม่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ของอาจารย์ผู้เข้าร่วมพัฒนา	5	62.50
9.2	ไม่ตรงต่อความต้องการของผู้บริหาร ที่คาดไว้	3	37.50
9.3	ทำไม่ทันในเวลาอันจำกัด	2	25.00
9.4	ไม่เป็นผลต่อการพัฒนาหน่วยงานที่ผู้เข้ารับ การพัฒนาสังกัดอยู่ให้ดีขึ้น	2	25.00
9.5	ไม่ตรงกับความต้องการของอาจารย์ส่วนใหญ่	2	25.00

จากตารางที่ 31 แสดงให้เห็นว่า เมื่อลงมือปฏิบัติจริง ปัญหาของแผนงาน และ
โครงการพัฒนาที่วางไว้แล้วที่มีต่อเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ในภาพรวม ผู้ให้สัมภาษณ์ ให้ข้อมูล
ว่า มีปัญหาคือ ไม่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของอาจารย์ผู้เข้าร่วมพัฒนามากที่สุด
คิดเป็นร้อยละ 62.50

รองลงมา คือ ไม่ตรงต่อความต้องการของผู้บริหารที่คาดไว้ คิดเป็นร้อยละ 37.50
ส่วนที่มีปัญหาน้อยที่สุดมี 3 ประการเท่ากัน คือ ทำไม่ทันในเวลาอันจำกัด ไม่เป็นผล
ต่อการพัฒนาหน่วยงานที่ผู้เข้ารับการพัฒนาสังกัดอยู่ให้ดีขึ้น และ ไม่ตรงกับความต้องการของ
อาจารย์ส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 25.00

ตารางที่ 32 แสดงค่าความถี่และร้อยละ ของปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการทำงานที่บกพร่องในการปฏิบัติ ตามแผนพัฒนาอาจารย์ที่พบ

ข้อที่	ปัญหาด้านการปฏิบัติตามแผนพัฒนาอาจารย์	ความถี่ (f) (N=8)	ร้อยละ(%)
ข้อ 10.	การปฏิบัติตามแผนพัฒนาอาจารย์ ส่วนใหญ่ ท่านจะพบกับปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการทำงาน ที่บกพร่องด้านใดบ้าง		
10.1	การประสานงาน	6	75.00
10.2	การงบประมาณ	5	62.50
10.3	การสื่อสาร	5	62.50
10.4	การควบคุมงาน	3	37.50
10.5	การรายงานล่าช้า	3	37.50
10.6	การอำนวยความสะดวก	1	12.50
10.7	การจัดองค์กรในการรับผิดชอบ	1	12.50

จากตารางที่ 32 แสดงให้เห็นว่า ปัญหาของกระบวนการทำงานที่บกพร่องในการ ปฏิบัติตามแผนพัฒนาอาจารย์ ในภาพรวม ผู้ให้สัมภาษณ์ตอบว่า มีปัญหาของกระบวนการทำงาน ที่บกพร่องคือ การประสานงานมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 75.00

รองลงมาคือ การงบประมาณ การสื่อสาร คิดเป็นร้อยละ 62.50

ส่วนปัญหาที่เกี่ยวกับกระบวนการทำงานที่บกพร่องน้อยที่สุดในการปฏิบัติตามแผน พัฒนาอาจารย์ คือ การอำนวยความสะดวกและจัดองค์กรในการรับผิดชอบ คิดเป็นร้อยละ 12.50 เท่ากัน

ปัญหาด้านการประเมินผลการพัฒนาอาจารย์ ได้แสดงให้ทึ่ในตารางที่ 33-34

ตารางที่ 33 แสดงค่าความถี่และร้อยละ ของปัญหาเกี่ยวกับการประเมินผลการพัฒนาอาจารย์

ข้อที่	ปัญหาด้านการประเมินผลการพัฒนาอาจารย์	ความถี่ (f) (N=11)	ร้อยละ(%)
ข้อ 11.	ท่านมีปัญหาเกี่ยวกับการประเมินผลการพัฒนา อาจารย์หรือไม่		
11.1	ไม่มีปัญหา	5	45.45
11.2	มีปัญหา	6	54.55
	ถ้ามี ปัญหาที่ประสบในการประเมินผลทาง การพัฒนาอาจารย์ โดยส่วนรวมมีอะไรบ้าง (N=6)		
11.3	ขาดการประเมินผลเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ	4	66.67
11.4	วิธีการประเมินผลไม่รัดกุมพอ	4	66.67
11.5	เครื่องมือที่ใช้ประเมินไม่สมบูรณ์ และละเอียดพอ	3	50.00
11.6	ผลที่ได้ยังไม่เป็นที่ประทับใจของท่าน	2	33.33
11.7	ผลที่ได้ยังไม่เป็นที่พึงพอใจของผู้ดำเนินการจัด	1	16.67
11.8	ได้ผลไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมาย ที่กำหนดไว้	1	16.67
11.9	ผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินให้ข้อมูลไม่ตรง กับความเป็นจริง	1	16.67

จากตารางที่ 33 แสดงให้เห็นว่า ปัญหาในขั้นตอนการประเมินผลการพัฒนาอาจารย์
ในภาพรวม ผู้ให้สัมภาษณ์ ให้ข้อมูลว่า มีปัญหาเกี่ยวกับการประเมินผลการพัฒนาอาจารย์
ร้อยละ 54.55 และไม่มีปัญหา คิดเห็นร้อยละ 45.45

ผู้ที่ตอบว่ามีปัญหาได้ให้ความเห็นว่า สาเหตุของปัญหาเกิดจากการขาดการประเมินผล
เป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ และวิธีการประเมินผลไม่รัดกุมพอมากที่สุด คิดเป็น
ร้อยละ 66.67 เท่ากันทั้งสองประการ

รองลงมา สาเหตุเกิดจากเครื่องมือที่ใช้ประเมินไม่สมบูรณ์ และละเอียดพอ คิดเป็น
ร้อยละ 50.00

ส่วนปัญหาที่ประสบน้อยที่สุดในการประเมินผลการพัฒนาอาจารย์ คือ ผลที่ได้ยังไม่
เป็นที่พึงพอใจของผู้ดำเนินการจัด, ได้ผลไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้,
ผู้ประเมิน และผู้ถูกประเมินให้ข้อมูลไม่ตรงกับความเป็นจริง คิดเป็นร้อยละ 16.67 เท่ากันทั้ง 3
ประการ

สำหรับมหาวิทยาลัยที่ไม่มีปัญหาในการประเมินผลการพัฒนาอาจารย์ (N=5) ให้
เหตุผลว่า ยังไม่ได้ดำเนินการ เนื่องจากยังดำรงตำแหน่งได้ไม่นาน ไม่มีการประเมินที่ชัดเจน และ
เป็นระบบอย่างจริงจัง จึงไม่พบปัญหา ไม่มีการประเมินแต่ใช้วิธีดูสภาพรวมอย่างกว้าง ๆ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 34 แสดงค่าความถี่และร้อยละ ของปัญหาที่เกิดขึ้นหลังจากการประเมินผลการพัฒนา
อาจารย์ไปแล้ว

ข้อที่	ปัญหาด้านการประเมินผลการพัฒนาอาจารย์	ความถี่ (f) (N=6)	ร้อยละ(%)
ข้อ 12.	ปัญหาที่เกิดขึ้นหลังจากการที่ได้ประเมินผล การพัฒนาอาจารย์ไปแล้ว มีอะไรบ้าง		
12.1	ไม่ได้นำผลที่ได้ไปเผยแพร่ให้เกิดประโยชน์ ต่อบุคคลหรือหน่วยงานอื่น ๆ	3	50.00
12.2	ไม่ได้นำผลที่ประเมินได้ไปปรับปรุงหน่วยงาน หรือวิธีการทำงานให้ดีขึ้น	2	33.33
12.3	ผลที่ได้ไม่นำไปปรับปรุงแผนงานหรือโครงการ ในครั้งต่อไป	1	16.67

จากตารางที่ 34 แสดงให้เห็นว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นหลังจากการที่ได้ประเมินผล
การพัฒนาอาจารย์ไปแล้ว ผู้ให้สัมภาษณ์ ให้ข้อมูลว่า ไม่ได้นำผลที่ได้ไปเผยแพร่ให้เกิดประโยชน์
ต่อบุคคล หรือหน่วยงานอื่น ๆ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.00

รองลงมาได้แก่ ไม่ได้นำผลที่ประเมินได้ไปปรับปรุงหน่วยงาน หรือวิธีการทำงานให้
ดีขึ้น คิดเป็นร้อยละ 33.33

ส่วนปัญหาที่เกิดขึ้นน้อยที่สุด คือ ผลที่ได้ไม่นำไปปรับปรุงแผนงานหรือโครงการใน
ครั้งต่อไป คิดเป็นร้อยละ 16.67

การวิเคราะห์ข้อมูลจากชุดที่ 2 แบบสอบถามที่ใช้ในการสอบถามผู้ปฏิบัติการ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 35 แสดงค่าความถี่และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นหัวหน้าภาควิชาจำแนกตามสถานภาพ

ข้อที่	สถานภาพ	ความถี่ (f) N=66	ร้อยละ (%)
1.	เพศ		
	ชาย	35	53.03
	หญิง	31	46.97
2.	ตำแหน่ง		
	ศาสตราจารย์	2	3.03
	รองศาสตราจารย์	26	39.39
	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	19	28.79
	อาจารย์	19	28.79
3.	อายุ		
	21-30 ปี	-	-
	31-40 ปี	8	12.12
	41-50 ปี	28	42.42
	51-60 ปี	30	45.46
4.	วุฒิการศึกษาสูงสุด		
	ปริญญาตรี	1	1.52
	ปริญญาโท	25	37.88
	ปริญญาเอก	40	60.60
5.	ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาในปัจจุบัน		
	1-2 ปี	33	50.00
	3-4 ปี	19	28.79
	5-6 ปี	6	9.09
	7-8 ปี	4	6.06
	มากกว่า 8 ปี ขึ้นไป	4	6.06

จากตารางที่ 35 เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง คือ เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 53.03 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 46.97

ดำรงตำแหน่ง รองศาสตราจารย์มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39.39 รองลงมา คือ ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และอาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 28.79 เท่ากัน

มีอายุระหว่าง 51-60 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.46 รองลงมา คือ มีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.42

มีวุฒิการศึกษาสูงสุด ปริญญาเอกมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 60.60 รองลงมา คือ มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 37.88

และมีระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา ระหว่าง 1-2 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมามีระยะเวลาดำรงตำแหน่งระหว่าง 3-4 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.79

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพที่เป็นอยู่หรือ ได้ปฏิบัติอยู่ในการพัฒนาอาจารย์ตามกระบวนการพัฒนาอาจารย์ ตามความคิดเห็นของหัวหน้าภาควิชา คณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ทั้ง 4 ด้าน

ตารางที่ 36 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาอาจารย์ ตามความคิดเห็นของหัวหน้าภาควิชา ด้านการหาความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์

ข้อที่	สภาพ/กิจกรรม	ระดับสภาพที่เป็นอยู่ หรือได้ปฏิบัติอยู่	
		\bar{X}	S.D.
1.	นโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ของคณะครุศาสตร์หรือศึกษาศาสตร์ ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีการกำหนดไว้ชัดเจน	2.50	0.96
2.	ในฐานะหัวหน้าภาควิชาท่านได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการพัฒนาอาจารย์ของคณะ	2.52	0.96
3.	นโยบายการพัฒนาอาจารย์ของคณะและภาควิชาของท่านเป็นที่ยอมรับของอาจารย์	2.67	0.81
4.	นโยบายในการพัฒนาอาจารย์ สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองในปัจจุบัน	2.61	0.84
5.	นโยบายการพัฒนาอาจารย์ได้กำหนดขึ้นโดยพิจารณาจากแผนพัฒนาของคณะและมหาวิทยาลัย	2.73	0.95
6.	นโยบายในการพัฒนาอาจารย์ คำนึงถึงปัญหาและความต้องการของอาจารย์	2.73	0.92
7.	ท่านได้สำรวจความจำเป็นและปัญหาที่มีอยู่ในปัจจุบันเพื่อนำมากำหนดนโยบายในการพัฒนาอาจารย์	2.73	0.87
8.	ท่านมีการประชุมหรือสัมมนาอาจารย์เพื่อค้นหาความจำเป็นที่จะต้องให้มีการพัฒนาอาจารย์	2.64	0.80
9.	อาจารย์ของท่านร่วมมือกับคณะ และภาควิชาในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการในการพัฒนาอาจารย์	2.67	0.69

ตารางที่ 36 (ต่อ)

ข้อที่	สภาพ/กิจกรรม	ระดับสภาพที่เป็นอยู่ หรือได้ปฏิบัติอยู่	
		\bar{X}	S.D.
10.	ท่านได้นำเอาความจำเป็นต่าง ๆ เกี่ยวกับการพัฒนา อาจารย์ที่ค้นพบมากำหนดเป็นนโยบายในการพัฒนา อาจารย์	2.80	0.73
11.	ความจำเป็นด้านความต้องการ ในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะการทำงานของอาจารย์ใน ภาควิชา	3.03	0.82
12.	ความจำเป็นด้านความต้องการ ในการพัฒนาอาจารย์เพื่อ เปลี่ยนแปลงเจตคติและพฤติกรรม ในการทำงานของ อาจารย์ในภาควิชา	2.89	0.81
13.	ความจำเป็นด้านความต้องการ การรูงใจ และสร้างขวัญ กำลังใจของอาจารย์มีผลในการจัดการพัฒนาอาจารย์	2.97	0.76
14.	ความจำเป็นเพราะว่ามีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนเทคโนโลยี ที่ทันสมัย มีผลต่อการจัดให้มีการพัฒนาอาจารย์	3.08	0.69
15.	ความจำเป็นที่มีการขยายงานของหน่วยงาน มีผลต่อ ความต้องการพัฒนาอาจารย์	3.05	0.75
16.	ความจำเป็นด้านการเปลี่ยนแปลง โครงสร้าง กฎระเบียบ มีผลต่อการพัฒนาอาจารย์	2.92	0.81
17.	ความจำเป็นด้านการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรของภาควิชา มีผลต่อการพัฒนาอาจารย์	3.11	0.77
18.	การพัฒนาอาจารย์ได้ทำไปเพราะต้องการให้เป็นไปตาม คำนิยามของสังคมที่เคลื่อนไหวอยู่ หรือที่เป็นแฟชั่น	1.55	0.86
	รวม	2.73	0.35

จากตารางที่ 36 แสดงถึงระดับสภาพที่เป็นอยู่ หรือ ได้ปฏิบัติอยู่ในกระบวนการพัฒนา
อาจารย์ ในด้านการหาความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ ตามความคิดเห็นของหัวหน้าภาควิชา
ปรากฏผลดังนี้

ความคิดเห็นว่ามีสภาพที่เป็นอยู่หรือ ได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีจำนวน 17 ข้อ เรียง
ความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย คือ

ข้อ 17. ความจำเป็นด้านการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรของภาควิชา มีผลต่อการพัฒนา
อาจารย์ มีค่าเฉลี่ย = 3.11

ข้อ 14. ความจำเป็นเพราะว่ามีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและ
สิ่งแวดล้อม ตลอดจนเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีผลต่อการจัดให้มีการพัฒนาอาจารย์ มีค่าเฉลี่ย = 3.08

ข้อ 15. ความจำเป็นที่มีการขยายงานของหน่วยงาน มีผลต่อความต้องการพัฒนา
อาจารย์ มีค่าเฉลี่ย = 3.05

ข้อ 11. ความจำเป็นด้านความต้องการในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะ
การทำงานของอาจารย์ในภาควิชา มีค่าเฉลี่ย = 3.03

ข้อ 13. ความจำเป็นด้านความต้องการการรังใจ และสร้างขวัญกำลังใจของอาจารย์
มีผลในการจัดการพัฒนาอาจารย์ มีค่าเฉลี่ย = 2.97

ข้อ 16. ความจำเป็นด้านการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างกฎระเบียบ มีผลต่อการพัฒนา
อาจารย์ มีค่าเฉลี่ย = 2.92

ข้อ 12. ความจำเป็นด้านความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ เพื่อเปลี่ยนแปลงเจตคติ
และพฤติกรรมในการทำงานของอาจารย์ในภาควิชา มีค่าเฉลี่ย = 2.89

ข้อ 10. ท่านได้นำเอาความจำเป็นต่าง ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ที่ค้นพบมากำหนด
เป็นนโยบายในการพัฒนาอาจารย์ มีค่าเฉลี่ย = 2.80

ข้อ 5. นโยบายการพัฒนาอาจารย์ได้กำหนดขึ้น โดยพิจารณาจากแผนพัฒนา ของคณะ
และมหาวิทยาลัย มีค่าเฉลี่ย = 2.73

ข้อ 6. นโยบายในการพัฒนาอาจารย์คำนึงถึงปัญหา และความต้องการของอาจารย์
มีค่าเฉลี่ย = 2.73

ข้อ 7. ท่านได้สำรวจความจำเป็นและปัญหาที่มีอยู่ในปัจจุบันเพื่อนำมากำหนดนโยบาย
ในการพัฒนาอาจารย์ มีค่าเฉลี่ย = 2.73

ข้อ 3. นโยบายการพัฒนาอาจารย์ของคณะ และภาควิชาของท่าน เป็นที่ยอมรับของ
อาจารย์ มีค่าเฉลี่ย = 2.67

ข้อ 9. อาจารย์ของท่านร่วมมือกับคณะ และภาควิชาในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา และความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ มีค่าเฉลี่ย = 2.67

ข้อ 8. ท่านมีการประชุมหรือสัมมนาอาจารย์เพื่อค้นหาความจำเป็นที่จะต้องให้มีการพัฒนาอาจารย์ มีค่าเฉลี่ย = 2.64

ข้อ 4. นโยบายการพัฒนาอาจารย์ สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจสังคม และการเมืองในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย = 2.61

ข้อ 2. ในฐานะหัวหน้าภาควิชา ท่านได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการพัฒนาอาจารย์ของคณะ มีค่าเฉลี่ย = 2.52

ข้อ 1. นโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ของคณะครุศาสตร์หรือศึกษาศาสตร์ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีการกำหนดไว้ชัดเจน มีค่าเฉลี่ย = 2.50

ความคิดเห็นว่ามีสภาพที่เป็นอยู่ หรือ ได้ปฏิบัติอยู่น้อย มีจำนวน 1 ข้อ คือ ข้อ 18 การพัฒนาอาจารย์ได้ทำไปเพราะต้องการให้เป็นไปตามค่านิยมของสังคมที่เคลื่อนไหวอยู่ หรือที่เป็นแฟชั่น มีค่าเฉลี่ย = 1.55

สรุปความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาอาจารย์ด้านกรหาความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ ของหัวหน้าภาควิชา โดยมีค่าเฉลี่ยรวมทุกข้อแล้วอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย = 2.73

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 37 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาอาจารย์
ตามความคิดเห็นของหัวหน้าภาควิชา ด้านการวางแผนการพัฒนาอาจารย์

ข้อที่	สภาพ/กิจกรรม	ระดับสภาพที่เป็นอยู่ หรือ ได้ปฏิบัติอยู่	
		\bar{X}	S.D.
19.	โครงการและแผนงานในการพัฒนาอาจารย์ของคณะ และภาควิชา ได้วางไว้ทั้งระยะสั้น และระยะยาว อย่างแน่นอนต่อเนื่อง	2.42	0.90
20.	ได้มีการกำหนดเป็นคณะกรรมการหรือกลุ่มบุคคลดำเนินการ วางแผนพัฒนาอาจารย์ โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ไว้ ให้อย่างชัดเจน	2.20	1.05
21.	คณะของท่านเคยริเริ่มโครงการใหม่ ๆ ขึ้นมาเพื่อการ พัฒนาอาจารย์	2.50	0.77
22.	ท่านในฐานะหัวหน้าภาควิชาได้มีส่วนในการวางแผนงาน พัฒนาอาจารย์	2.64	0.91
23.	การจัดทำโครงการและวางแผนพัฒนาอาจารย์ ได้รับการ สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ จากทาง คณะของท่าน	2.62	0.80
24.	แผนพัฒนาอาจารย์ที่จัดทำไว้มีความสอดคล้องเหมาะสม กับสาเหตุที่เป็นความจำเป็นที่ค้นพบ	2.71	0.67
25.	ระยะเวลาการพัฒนาอาจารย์ที่กำหนดไว้ในแผนงาน มีความเหมาะสมกับงานประจำ	2.48	0.68
26.	แผนงานและ โครงการพัฒนาอาจารย์ เป็นที่ยอมรับและ สอดคล้องกับความต้องการของอาจารย์	2.55	0.66
27.	การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนโครงการ หรือแผนงาน พัฒนาอาจารย์มีอย่างเหมาะสม	2.14	0.74
28.	ได้มีการติดตามตรวจสอบเพื่อให้มีการปฏิบัติตามแผนหรือ ปรับแผนพัฒนาอาจารย์ที่วางไว้ให้นำไปสู่การปฏิบัติจริง	2.17	0.78
	รวม	2.44	0.21

จากตารางที่ 37 แสดงถึงระดับสภาพที่เป็นอยู่หรือได้ปฏิบัติอยู่ในกระบวนการพัฒนา
อาจารย์ในด้านการวางแผนการพัฒนาอาจารย์ ตามความคิดเห็นของหัวหน้าภาควิชา ปรากฏผลดังนี้

ความคิดเห็นว่ามีสภาพที่เป็นอยู่หรือได้ปฏิบัติอยู่มาก มีจำนวน 5 ข้อ เรียงตามลำดับ
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ

ข้อ 24. แผนพัฒนาอาจารย์ที่จัดทำไว้มีความสอดคล้องเหมาะสมกับสาเหตุที่เป็นความ
จำเป็นที่ค้นพบ มีค่าเฉลี่ย = 2.71

ข้อ 22. ท่านในฐานะหัวหน้าภาควิชาได้มีส่วนในการวางแผนงานพัฒนาอาจารย์
มีค่าเฉลี่ย = 2.64

ข้อ 23. การจัดทำโครงการและวางแผนพัฒนาอาจารย์ ได้รับการสนับสนุนและ
อำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ จากทางคณะของท่าน มีค่าเฉลี่ย = 2.62

ข้อ 26. แผนงานและโครงการพัฒนาอาจารย์เป็นที่ยอมรับและสอดคล้องกับความต้องการ
ของอาจารย์ มีค่าเฉลี่ย = 2.55

ข้อ 21. คณะของท่านเคยริเริ่มโครงการใหม่ ๆ ขึ้นมาเพื่อการพัฒนาอาจารย์
มีค่าเฉลี่ย = 2.50

ความคิดเห็นว่ามีสภาพที่เป็นอยู่หรือได้ปฏิบัติอยู่น้อย มีจำนวน 5 ข้อ เรียงตามลำดับ
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ

ข้อ 25. ระยะเวลาการพัฒนาอาจารย์ที่กำหนดไว้ในแผนงานมีความเหมาะสมกับงาน
ประจำ มีค่าเฉลี่ย = 2.48

ข้อ 19. โครงการและแผนงานในการพัฒนาอาจารย์ของคณะและภาควิชา ได้วางไว้
ทั้งระยะสั้นและระยะยาว อย่างแน่นอน ต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ย = 2.42

ข้อ 20. ได้มีการกำหนดเป็นคณะกรรมการหรือกลุ่มบุคคลดำเนินการวางแผนพัฒนา
อาจารย์ โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ไว้ให้ชัดเจน มีค่าเฉลี่ย = 2.20

ข้อ 28. ได้มีการติดตามตรวจสอบเพื่อให้มีการปฏิบัติตามแผนหรือปรับเปลี่ยนพัฒนา
อาจารย์ที่วางไว้ให้นำไปสู่การปฏิบัติจริง มีค่าเฉลี่ย = 2.17

ข้อ 2. การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนโครงการหรือแผนงาน พัฒนาอาจารย์ มีอย่าง
เหมาะสม มีค่าเฉลี่ย = 2.14

สรุป ความคิดเห็นของหัวหน้าภาควิชาที่เกี่ยวกับสภาพที่เป็นอยู่ หรือได้ปฏิบัติอยู่ใน
การพัฒนาอาจารย์ ตามกระบวนการพัฒนาอาจารย์ ด้านการวางแผนพัฒนาอาจารย์ โดยมีค่าเฉลี่ย
รวมทุกข้อแล้วอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย = 2.44

ตารางที่ 38 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาอาจารย์
ตามความคิดเห็นของหัวหน้าภาควิชา ด้านการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาอาจารย์

ข้อที่	สภาพ/กิจกรรม	ระดับสภาพที่เป็นอยู่ หรือ ได้ปฏิบัติอยู่	
		\bar{X}	S.D.
29.	เทคนิคและวิธีการพัฒนาอาจารย์ที่ท่านเห็นว่ามีปฏิบัติ อยู่ในคณะของท่านมาก หรือบ่อย	2.11	0.51
30.	ในการดำเนินงานพัฒนาอาจารย์ได้มีการประชุมชี้แจง นโยบายและเหตุผลของการดำเนินงานให้อาจารย์เข้าใจ กันอย่างชัดเจน	2.23	0.84
31.	ในการปฏิบัติงานพัฒนาอาจารย์ทางคณะ ได้มีคำสั่ง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานตามโครงการ โดยกำหนด บทบาทหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน	2.26	1.06
32.	ได้มีการชักจูงให้เห็นความสำคัญ และยอมรับในแผนงาน พัฒนาอาจารย์ที่จะดำเนินการ	2.12	0.97
33.	ได้มีการจัดการประชาสัมพันธ์โครงการหรือแผนงาน พัฒนาอาจารย์ให้อาจารย์ทราบกันอย่างทั่วถึง	2.14	0.96
34.	การจัดวิทยากรหรือผู้ทรงคุณวุฒิมาให้การอบรมบรรยาย มีคุณภาพและทำได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของงานที่ กำหนด	2.39	0.87
35.	ในการดำเนินงานอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ใช้มีคุณภาพและ ทันสมัย	2.42	0.84
36.	สถานที่จัดในการพัฒนาอาจารย์มีความเหมาะสม สะดวก สบายและบริการที่ดี	2.38	0.97
37.	ในการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ทุกฝ่ายที่รับผิดชอบ ประสานงานการดำเนินงานกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	2.36	0.83
38.	ในการดำเนินงานพัฒนาอาจารย์ทุกฝ่ายให้ความร่วมมือ สร้างบรรยากาศความสัมพันธอันดีในขณะดำเนินการ	2.47	0.85

ตารางที่ 38 (ต่อ)

ข้อที่	สภาพ/กิจกรรม	ระดับสภาพที่เป็นอยู่ หรือได้ปฏิบัติอยู่	
		\bar{X}	S.D.
39.	ผู้บริหารระดับสูง (คณบดี) ให้ความสนับสนุนอย่าง จริงใจ และ ให้สิ่งตอบแทนอย่างเหมาะสม	2.58	0.79
40.	ผู้บริหารระดับสูง (คณบดี) ได้เข้าร่วม กิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ ตามโอกาสอันสมควร	2.55	0.75
41.	มีการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ ตามโครงการไว้อย่างเหมาะสมเพียงพอต่อสภาพของงาน	2.21	0.83
42.	คณะของท่านได้แสวงหาแหล่งทุนหรือองค์การต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภายในหรือภายนอกประเทศ เพื่อสนับสนุน โครงการพัฒนาอาจารย์	1.91	1.00
รวม		2.18	0.43

จากตารางที่ 38 แสดงถึง ระดับสภาพที่เป็นอยู่ หรือ ได้ปฏิบัติอยู่ในกระบวนการพัฒนา
อาจารย์ ในด้านการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาอาจารย์ ตามความคิดเห็นของหัวหน้าภาควิชา
ปรากฏผลดังนี้

ความคิดเห็นว่ามีสภาพที่เป็นอยู่ หรือ ได้ปฏิบัติอยู่มาก มีจำนวน 2 ข้อ เรียงตามลำดับ
ค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อยคือ

ข้อ 39. ผู้บริหารระดับสูง (คณบดี) ให้ความสนับสนุนอย่างจริงใจ และ ให้สิ่ง
ตอบแทนอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย = 2.58

ข้อ 40. ผู้บริหารระดับสูง (คณบดี) ได้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ ตามโอกาส
อันสมควร มีค่าเฉลี่ย = 2.55

ความคิดเห็นว่ามีสภาพที่เป็นอยู่ หรือ ได้ปฏิบัติอยู่น้อย มีจำนวน 12 ข้อ เรียงตาม
ลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย

- ข้อ 38. ในการดำเนินงานพัฒนาอาจารย์ทุกฝ่ายให้ความร่วมมือสร้างบรรยากาศความ
สัมพันธ์อันดีในขณะดำเนินการ มีค่าเฉลี่ย = 2.47
- ข้อ 35 ในการดำเนินงาน อุปกรณ์เทคโนโลยีที่ใช้มีคุณภาพ และทันสมัย
มีค่าเฉลี่ย = 2.42
- ข้อ 34. การจัดวิทยากรหรือผู้ทรงคุณวุฒิมาให้การอบรม บรรยาย มีคุณภาพและทำได้
ตรงตามวัตถุประสงค์ของงานที่กำหนด มีค่าเฉลี่ย = 2.39
- ข้อ 36. สถานที่จัดในการพัฒนาอาจารย์ มีความเหมาะสม สะดวกสบาย และบริการ
ที่ดี มีค่าเฉลี่ย = 2.38
- ข้อ 37. ในการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ทุกฝ่ายที่รับผิดชอบประสานงานการดำเนินงาน
กันได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ย = 2.36
- ข้อ 31. ในการปฏิบัติงานพัฒนาอาจารย์ ทางคณะ ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ
ดำเนินงานตามโครงการ โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ย = 2.26
- ข้อ 30. ในการดำเนินงานพัฒนาอาจารย์ ได้มีการประชุมชี้แจงนโยบายและเหตุผลของ
การดำเนินงานให้อาจารย์เข้าใจกันอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ย = 2.23
- ข้อ 41. มีการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการพัฒนาอาจารย์ตามโครงการไว้อย่าง
เหมาะสมเพียงพอต่อสภาพของงาน มีค่าเฉลี่ย = 2.21
- ข้อ 33. ได้มีการจัดการประชาสัมพันธ์โครงการหรือแผนงานพัฒนาอาจารย์ให้อาจารย์
ทราบกันอย่างทั่วถึง มีค่าเฉลี่ย = 2.14
- ข้อ 32. ได้มีการชักจูงให้เห็นความสำคัญ และยอมรับในแผนงานพัฒนาอาจารย์ที่จะ
ดำเนินการ มีค่าเฉลี่ย = 2.12
- ข้อ 29. เทคนิคและวิธีการพัฒนาอาจารย์ที่ท่านเห็นว่ามีปฏิบัติอยู่ในคณะของท่าน
มากหรือบ่อย มีค่าเฉลี่ย = 2.11
- ข้อ 42. คณะของท่านได้แสวงหาแหล่งทุน หรือองค์การต่าง ๆ ไม่ว่าจะภายใน
หรือภายนอกประเทศ เพื่อสนับสนุนโครงการพัฒนาอาจารย์ มีค่าเฉลี่ย = 1.91
- สรุป ความคิดเห็นของหัวหน้าภาควิชาที่เกี่ยวกับสภาพที่เป็นอยู่ หรือ ได้ปฏิบัติอยู่ใน
การพัฒนาอาจารย์ตามกระบวนการพัฒนาอาจารย์ ด้านการปฏิบัติตามแผนพัฒนาอาจารย์ โดยมี
ค่าเฉลี่ยรวมทุกข้อแล้วอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย = 2.18

ตารางที่ 39 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาอาจารย์ตามความคิดเห็นของหัวหน้าภาควิชา เฉพาะเกี่ยวกับเทคนิคและวิธีการพัฒนาอาจารย์ แบบการพัฒนาเป็นกลุ่ม

ข้อที่	สภาพกิจกรรม	ระดับสภาพที่เป็นอยู่ หรือได้ปฏิบัติอยู่	
		\bar{X}	S.D.
ก. แบบการพัฒนาเป็นกลุ่ม			
29.1	การปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่	2.17	1.33
29.2	การจัดประชุมอบรม	2.50	0.93
29.3	การประชุมปฏิบัติการ	2.38	0.92
29.4	การสัมมนาทางวิชาการ	2.79	0.77
29.5	การจัดทำโครงการ	2.29	0.86
29.6	การสนทนาทางวิชาการ	2.33	1.01
29.7	เชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาปาฐกถา หรือบรรยาย	2.64	0.83
29.8	การให้ร่วมปฏิบัติงานในคณะกรรมการต่าง ๆ	2.71	0.76
29.9	ทัศนศึกษา และดูงานภายในประเทศ	1.76	0.99
29.10	ทัศนศึกษา และดูงานต่างประเทศ	0.98	0.92
29.11	การเยี่ยมชมสถาบันอื่น ๆ	1.35	0.92
รวม		2.17	0.58

จากตารางที่ 39 แสดงถึงสภาพที่เป็นอยู่ หรือ ได้ปฏิบัติอยู่ในกระบวนการพัฒนาอาจารย์ ในด้านการปฏิบัติตามแผนพัฒนาอาจารย์ เฉพาะเกี่ยวกับเทคนิคและวิธีการพัฒนาอาจารย์ แบบการพัฒนาเป็นกลุ่ม

ตามความคิดเห็นของหัวหน้าภาควิชา ปรากฏผลดังนี้

ความคิดเห็นว่า มีสภาพที่เป็นอยู่หรือ ได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีจำนวน 4 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ

ข้อ 29.4 การสัมมนาทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ย = 2.79

ข้อ 29.8 การให้ร่วมปฏิบัติงานในคณะกรรมการต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ย = 2.71

ข้อ 29.7 เชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาปาฐกถาหรือบรรยาย มีค่าเฉลี่ย = 2.64

ข้อ 29.2 การจัดประชุมอบรม มีค่าเฉลี่ย = 2.50

ความคิดเห็นว่ามีสภาพที่เป็นอยู่ หรือ ได้ปฏิบัติอยู่น้อย มีจำนวน 5 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ

ข้อ 29.3 การประชุมปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ย = 2.37

ข้อ 29.6 การสนทนาทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ย = 2.33

ข้อ 29.5 การจัดทำโครงการ มีค่าเฉลี่ย = 2.29

ข้อ 29.1 การปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ มีค่าเฉลี่ย = 2.16

ข้อ 29.9 ทักษศึกษาและดูงานภายในประเทศ มีค่าเฉลี่ย = 1.76

ความคิดเห็นว่ามีสภาพที่เป็นอยู่ หรือ ได้ปฏิบัติอยู่น้อยที่สุด มีจำนวน 2 ข้อ

ข้อ 29.11 การเยี่ยมชมสถาบันอื่น มีค่าเฉลี่ย = 1.35

ข้อ 29.10 ทักษศึกษา และดูงานต่างประเทศ มีค่าเฉลี่ย = 0.98

สรุป ความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาอาจารย์ ด้านการปฏิบัติตามแผนพัฒนาอาจารย์ เฉพาะเกี่ยวกับเทคนิคและวิธีการพัฒนาอาจารย์แบบการพัฒนเป็นกลุ่ม ของหัวหน้าภาควิชา โดยมีค่าเฉลี่ยรวมทุกข้อแล้ว อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย = 2.17

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 40 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาอาจารย์ ตาม
ความคิดเห็นของหัวหน้าภาควิชา เฉพาะเกี่ยวกับเทคนิคและวิธีการพัฒนาอาจารย์
แบบการพัฒนาเป็นรายบุคคล

ข้อที่	สภาพ/กิจกรรม	ระดับสภาพที่เป็นอยู่ หรือ ได้ปฏิบัติอยู่	
		X	S.D.
ข. แบบการพัฒนาเป็นรายบุคคล			
29.12	การฝึกงาน	1.38	0.91
29.13	การเรียนรู้งานจากผู้มีประสบการณ์อาวุโส	2.05	0.98
29.14	การส่งไปอบรม ประชุมสัมมนาทางวิชาการ	2.47	0.71
29.15	การให้ไปศึกษาต่อภายในประเทศ	2.33	0.85
29.16	การให้ไปศึกษาต่อต่างประเทศ	1.80	0.79
29.17	การให้ไปศึกษาดูงานต่างประเทศ	1.35	0.97
29.18	การให้เป็นสมาชิกสมาคมทางวิชาชีพ	1.86	1.12
29.19	การเขียนบทความ เขียนตำราทางวิชาการ	2.45	0.90
29.20	การให้รับโครงการไปจัดทำ	1.94	1.07
29.21	การให้ทุนทำการวิจัย	2.35	0.90
29.22	การให้ไปเป็นวิทยากร	2.97	0.80
29.23	การให้เสนอผลงานการวิจัย	2.48	0.85
29.24	การไปสังเกตผู้อื่นปฏิบัติงาน	1.67	0.95
29.25	การลา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทางวิชาการ (Subbatical Leave)	1.94	1.09
รวม		2.07	0.46

จากตารางที่ 40 แสดงถึงสภาพที่เป็นอยู่ หรือได้ปฏิบัติอยู่ในการพัฒนาอาจารย์ ตามกระบวนการพัฒนาอาจารย์ ด้านการปฏิบัติตามแผนพัฒนาอาจารย์ เฉพาะเกี่ยวกับเทคนิคและวิธีการพัฒนาอาจารย์ แบบการพัฒนาเป็นรายบุคคล ตามความคิดเห็นของหัวหน้าภาควิชา ปราบกฏผลดังนี้

ความคิดเห็นว่า มีสภาพที่เป็นอยู่ หรือได้ปฏิบัติอยู่มาก มีจำนวนเพียง 1 ข้อ คือ
ข้อ 29.22 การให้ไปเป็นวิทยากร มีค่าเฉลี่ย = 2.97

ความคิดเห็นว่า มีสภาพที่เป็นอยู่ หรือได้ปฏิบัติอยู่น้อย มีจำนวน 11 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ

ข้อ 29.23 การให้เสนอผลงานการวิจัย มีค่าเฉลี่ย = 2.48

ข้อ 29.14 การส่งไปอบรมประชุมสัมมนาทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ย = 2.47

ข้อ 29.19 การเขียนบทความ เขียนตำราทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ย = 2.45

ข้อ 29.21 การให้ทุนทำการวิจัย มีค่าเฉลี่ย = 2.35

ข้อ 29.15 การให้ไปศึกษาต่อต่างประเทศ มีค่าเฉลี่ย = 2.33

ข้อ 29.13 การเรียนรู้งานจากผู้มีประสบการณ์อาวุโส มีค่าเฉลี่ย = 2.05

ข้อ 29.20 การให้ร่วมโครงการไปจัดทำ มีค่าเฉลี่ย = 1.94

ข้อ 29.25 การลา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ (Subbatical leave) มีค่าเฉลี่ย = 1.94

ข้อ 29.18 การให้เป็นสมาชิกสมาคมทางวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ย = 1.86

ข้อ 29.24 การไปสังเกตผู้อื่นปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย = 1.67

ความคิดเห็นว่า มีสภาพที่เป็นอยู่ หรือได้ปฏิบัติอยู่น้อยที่สุด มีจำนวน 2 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ

ข้อ 29.12 การฝึกงาน มีค่าเฉลี่ย = 1.38

ข้อ 29.17 การให้ไปศึกษาดูงานต่างประเทศ มีค่าเฉลี่ย = 1.35

สรุป ความคิดเห็นของหัวหน้าภาควิชาที่เกี่ยวกับสภาพที่เป็นอยู่ หรือได้ปฏิบัติอยู่ในการพัฒนาอาจารย์ ตามกระบวนการพัฒนาอาจารย์ ด้านการปฏิบัติตามแผนพัฒนาอาจารย์ เฉพาะเกี่ยวกับเทคนิคและวิธีการพัฒนาอาจารย์ แบบการพัฒนาเป็นรายบุคคล โดยมีค่าเฉลี่ยรวมทุกข้อแล้ว อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย = 2.07

ตารางที่ 41 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาอาจารย์ตามความ
 กิดเห็นของหัวหน้าภาควิชา ด้านการประเมินผลการพัฒนาอาจารย์

ข้อที่	สภาพ/กิจกรรม	ระดับสภาพที่เป็นอยู่ หรือได้ปฏิบัติอยู่	
		\bar{X}	S.D.
43.	หน่วยงานของท่านได้จัดให้มีการประเมินผล และ ติดตามผลการพัฒนาอาจารย์ตามแผนงานที่ได้วางไว้	2.08	0.88
44.	มีการจัดเกณฑ์หรือมาตรฐานสำหรับการประเมินผลไว้ ถูกต้องเหมาะสม	2.03	0.84
45.	มีการประกาศสรุปผลงานที่ดำเนินไปตามแผน แต่ละครั้ง ว่าสำเร็จ หรือมีปัญหาบกพร่อง	2.09	0.85
46.	ได้มีการนำสรุปผลการพัฒนาอาจารย์มาแจ้งให้ที่ประชุม กรรมการประจำคณะหรืออาจารย์ในคณะ ได้ทราบ	2.03	0.94
47.	ผลที่ประเมินได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ใน แผนงานหรือโครงการ	2.09	0.92
48.	ผลที่ประเมินได้เป็นที่พึงพอใจของผู้เข้าร่วมดำเนินการ และผู้บริหาร	2.11	0.83
49.	ได้นำผลที่ประเมินไปปรับปรุงแผนงาน หรือโครงการ พัฒนาอาจารย์ในครั้งต่อไป	2.12	0.87
50.	ได้นำผลของการประเมินไปปรับปรุงหน่วยงาน หรือ องค์การ และวิธีการปฏิบัติงานของอาจารย์	2.05	0.83
51.	ได้นำผลจากการประเมินไปเผยแพร่ให้เป็นประโยชน์ต่อ อาจารย์อื่น ๆ หรือหน่วยงานอื่น ๆ	2.05	0.81
52.	ได้นำผลงานพัฒนาอาจารย์ไปจัดพิมพ์สรุปเป็นผลงาน เพื่อจัดทำรายงานประจำปี	2.15	1.00
รวม		2.08	0.04

จากตารางที่ 41 แสดงถึงระดับสภาพที่เป็นอยู่ หรือ ได้ปฏิบัติอยู่ในการพัฒนาอาจารย์ ตามกระบวนการพัฒนาอาจารย์ ในด้านการประเมินผลการพัฒนาอาจารย์ ตามความคิดเห็นของหัวหน้าภาควิชา ปราบกฏผลดังนี้

ความคิดเห็นว่ามีสภาพที่เป็นอยู่ หรือ ได้ปฏิบัติอยู่น้อยทุกข้อ มีจำนวน 10 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ

ข้อ 52. ได้นำผลงานพัฒนาอาจารย์ไปจัดพิมพ์สรุปเป็นผลงาน เพื่อจัดทำรายงานประจำปี มีค่าเฉลี่ย = 2.15

ข้อ 49. ได้นำผลที่ประเมินไปปรับปรุงแผนงาน หรือ โครงการพัฒนาอาจารย์ในครั้งต่อไป มีค่าเฉลี่ย = 2.12

ข้อ 48. ผลที่ประเมินได้เป็นที่พึงพอใจของผู้เข้าร่วมดำเนินการ และผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ย = 2.11

ข้อ 47. ผลที่ประเมินได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในแผนงาน หรือ โครงการ มีค่าเฉลี่ย = 2.09

ข้อ 45. มีการประเมินผลการพัฒนาอาจารย์เป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ย = 2.09

ข้อ 43. หน่วยงานของท่านได้จัดให้มีการประเมินผล และติดตามผลการพัฒนาอาจารย์ตามแผนงานที่ได้วางไว้ มีค่าเฉลี่ย = 2.08

ข้อ 50. ได้นำผลของการประเมินไปปรับปรุงหน่วยงานหรือองค์การ และวิธีการปฏิบัติงานของอาจารย์ มีค่าเฉลี่ย = 2.05

ข้อ 51. ได้นำผลจากการประเมินไปเผยแพร่ให้เป็นประโยชน์ต่ออาจารย์อื่น ๆ หรือ หน่วยงานอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ย = 2.05

ข้อ 44. มีการจัดเกณฑ์หรือมาตรฐานสำหรับการประเมินผลไว้ถูกต้องเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย = 2.03

ข้อ 46. ได้มีการนำเสนอสรุปผลการพัฒนาอาจารย์มาแจ้งให้ที่ประชุมกรรมการประจำคณะ หรืออาจารย์ในคณะได้ทราบ มีค่าเฉลี่ย = 2.03

สรุป ความคิดเห็นของหัวหน้าภาควิชาที่เกี่ยวกับสภาพที่เป็นอยู่ หรือ ได้ปฏิบัติอยู่ในการพัฒนาอาจารย์ ตามกระบวนการพัฒนาอาจารย์ ด้านการประเมินผลการพัฒนาอาจารย์ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมทุกข้อแล้ว อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย = 2.08

ตารางที่ 42 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาอาจารย์ ตามความคิดเห็นของหัวหน้าภาควิชา สรุปรวมทั้ง 4 ด้าน

ข้อที่	สภาพ/กิจกรรม	ระดับสภาพที่เป็นอยู่ หรือ ได้ปฏิบัติอยู่	
		X	S.D.
1	การหาความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์	2.73	0.35
2	การวางแผนการพัฒนาอาจารย์	2.44	0.21
3	การปฏิบัติตามแผนการพัฒนาอาจารย์	2.18	0.43
4	การประเมินผลการพัฒนาอาจารย์	2.08	0.04

จากตารางที่ 42 แสดงให้เห็นว่า กระบวนการพัฒนาอาจารย์ ทั้ง 4 ด้าน ตามความคิดเห็นของหัวหน้าภาควิชาที่มีระดับสภาพที่เป็นอยู่หรือ ได้ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีด้านเดียว คือ การหาความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ มีค่าเฉลี่ย = 2.73

แต่มีสภาพที่เป็นอยู่ หรือ ได้ปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย 3 ด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ

การวางแผนการพัฒนาอาจารย์ มีค่าเฉลี่ย = 2.44

การปฏิบัติตามแผนพัฒนาอาจารย์ มีค่าเฉลี่ย = 2.18

การประเมินผลการพัฒนาอาจารย์ มีค่าเฉลี่ย = 2.08

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนาอาจารย์ ตามกระบวนการพัฒนาอาจารย์ ตามความคิดเห็นของหัวหน้าภาควิชา ทั้ง 4 ด้าน

ตารางที่ 43 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนาอาจารย์ ตามกระบวนการพัฒนาอาจารย์ ตามความคิดเห็นของหัวหน้าภาควิชา ด้านปัญหาการหาความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์

ข้อที่	รายการปัญหา	ระดับของปัญหา	
		\bar{X}	S.D.
1.	นโยบายของคณะและมหาวิทยาลัยกำหนดไว้ไม่ชัดเจน ทำให้ยากต่อการแสวงหาความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์	2.20	0.86
2.	การเปลี่ยนแปลงนโยบายด้านการพัฒนาอาจารย์เกิดขึ้นบ่อยทำให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติตาม	2.17	0.85
3.	สภาพเศรษฐกิจที่ตกต่ำอยู่ในปัจจุบัน ทำให้ไม่อาจกำหนดเป็นความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ของคณะ และภาควิชาได้	2.71	0.80
4.	ความต้องการจำเป็นของอาจารย์ในด้านการพัฒนาอาจารย์มีหลากหลายจนไม่อาจกำหนดคนนโยบายให้สนองตอบได้	2.17	0.85
5.	อาจารย์ขาดความกระตือรือร้นในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาอาจารย์	2.35	0.85
6.	ขาดบุคลากรที่มีความรู้ และเชี่ยวชาญในการวิเคราะห์สถานการณ์ และสภาพแวดล้อมเพื่อกำหนดความจำเป็นในการพัฒนา	2.44	0.93
7.	มหาวิทยาลัย และคณะ ไม่ได้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่เป็นหลักที่จะนำมาใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์	2.44	1.01

ตารางที่ 43 (ต่อ)

ข้อที่	รายการปัญหา	ระดับของปัญหา	
		\bar{X}	S.D.
8.	การสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ มีลักษณะไม่เปิดเผยและไม่เปิดโอกาสให้ได้แสดง ความคิดเห็นกันอย่างเสรี	2.26	0.95
9.	วิธีการที่ใช้สำรวจหาความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ มีไม่หลากหลายพอที่จะให้ค้นพบความจำเป็นที่แท้จริง ของอาจารย์	2.42	0.98
รวม		2.35	0.18

จากตารางที่ 43 แสดงถึงระดับปัญหาในการพัฒนาอาจารย์ตามกระบวนการพัฒนา
อาจารย์ ในด้านการหาความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ ตามความคิดเห็นของหัวหน้าภาควิชา
ปรากฏผลดังนี้

ความคิดเห็นว่า มีระดับปัญหาในการพัฒนาอาจารย์ ด้านการหาความจำเป็นในการ
พัฒนาอาจารย์อยู่มาก มีจำนวน 1 ข้อ คือ

ข้อ 3. สภาพเศรษฐกิจที่ตกต่ำอยู่ในปัจจุบัน ทำให้ไม่อาจกำหนดเป็นความต้องการ
จำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ของคณะและภาควิชาได้ มีค่าเฉลี่ย = 2.71

ความคิดเห็นว่า มีระดับปัญหาในการพัฒนาอาจารย์ ในด้านการหาความจำเป็นในการ
พัฒนาอาจารย์อยู่น้อย มีจำนวน 8 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ

ข้อ 7. มหาวิทยาลัย และคณะ ไม่ได้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่เป็นหลักที่จะนำ
มาใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ มีค่าเฉลี่ย = 2.44

ข้อ 6. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ และเชี่ยวชาญในการวิเคราะห์สถานการณ์ และสภาพ
แวดล้อม เพื่อความจำเป็นในการพัฒนา มีค่าเฉลี่ย = 2.44

ข้อ 9. วิธีการที่ใช้สำรวจหาความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ มีไม่หลากหลายพอที่จะ
ให้ค้นพบความจำเป็นที่แท้จริงของอาจารย์ มีค่าเฉลี่ย = 2.42

ข้อ 5. อาจารย์ขาดความกระตือรือร้นในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนา
อาจารย์ มีค่าเฉลี่ย = 2.35

ข้อ 8. การสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์มีลักษณะไม่เปิดเผย และไม่
เปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็นกันอย่างเสรี มีค่าเฉลี่ย = 2.26

ข้อ 1. นโยบายของคณะ และมหาวิทยาลัย กำหนดไว้ไม่ชัดเจน ทำให้ยากต่อการแสวง
หาความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ มีค่าเฉลี่ย = 2.20

ข้อ 2. การเปลี่ยนแปลงนโยบายด้านการพัฒนาอาจารย์ เกิดขึ้นบ่อย ทำให้เกิดความ
สับสนในการปฏิบัติตาม มีค่าเฉลี่ย = 2.17

ข้อ 4. ความต้องการจำเป็นของอาจารย์ ในด้านการพัฒนาอาจารย์ มีหลากหลายจนไม่
อาจกำหนดนโยบายให้สนองตอบได้ มีค่าเฉลี่ย = 2.17

สรุป สภาพปัญหาในการพัฒนาอาจารย์ ตามกระบวนการพัฒนาอาจารย์ ตามความคิด
เห็นของหัวหน้าภาควิชา ด้านปัญหาการหาความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ มีสภาพปัญหา
มีค่าเฉลี่ยรวมทุกข้อแล้ว อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยรวม = 2.35

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 44 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนาอาจารย์
ตามกระบวนการพัฒนาอาจารย์ ตามความคิดเห็นของหัวหน้าภาควิชา **ด้านปัญหา**
การวางแผนการพัฒนาอาจารย์

ข้อที่	รายการปัญหา	ระดับของปัญหา	
		\bar{X}	S.D.
10.	ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญทางด้าน การวางแผนพัฒนาอาจารย์	2.50	1.06
11.	แผนพัฒนาอาจารย์ส่วนใหญ่มีจุดมุ่งหมาย หรือ วัตถุประสงค์ ไม่ชัดเจน	2.39	0.99
12.	ขาดการกระตุ้น และชักจูงให้เห็นความสำคัญของ การวางแผนพัฒนาอาจารย์ทั้งระยะสั้น และระยะยาว	2.55	1.03
13.	การจัดทำแผนงาน หรือ โครงการพัฒนาอาจารย์ของคณะ อาจารย์ในแต่ละภาควิชา ไม่ได้มีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง	2.56	0.95
14.	แผนพัฒนาอาจารย์ที่จัดทำขึ้น ไม่สอดคล้องกับ ความต้องการของอาจารย์	2.22	0.97
15.	ขาดการวางแผนงานด้านส่งเสริมความรู้ความเข้าใจใน การพัฒนาวิธีการสอนแบบใหม่ ๆ ในระดับอุดมศึกษา	2.41	1.07
16.	ขาดการวางแผนงานพัฒนาอาจารย์ ด้านส่งเสริมความรู้ ทักษะ ด้านการวิจัยเพื่อส่งเสริมการทำงานและการสอน	2.23	1.08
17.	ขาดการวางแผนงานพัฒนาอาจารย์ ในด้านการบริการ วิชาการแก่สังคม	2.33	0.97
18.	ขาดการวางแผนงานพัฒนาอาจารย์ในด้านการทะนุบำรุง ส่งเสริมศิลปและวัฒนธรรม	2.44	0.93
19.	ขาดการวางแผนพัฒนาอาจารย์ ในด้านการบริหารงานใน แต่ละหน่วยงานที่อาจารย์ต้องรับผิดชอบ	2.40	1.02
20.	ภาระกิจประจำมีมากทำให้การกำหนดแผนพัฒนาอาจารย์ มีช่วงเวลาที่ทำได้ยากมาก	2.48	1.03

ตารางที่ 44 (ต่อ)

ข้อที่	รายการปัญหา	ระดับของปัญหา	
		\bar{X}	S.D.
21.	แผนงาน หรือ โครงการพัฒนาอาจารย์ ขาดการสนับสนุน จากผู้บริหารระดับสูง	2.32	0.90
22.	ขาดแคลนงบประมาณ ทำให้การวางแผนพัฒนาอาจารย์ ไม่สามารถทำได้อย่างสมบูรณ์เต็มที่	2.79	0.85
23.	ขาดการตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติงานว่าเป็นไป ตามแผนงานที่กำหนดไว้	2.70	0.80
	รวม	2.45	0.16

จากตารางที่ 44 แสดงถึงระดับปัญหาในการพัฒนาอาจารย์ ตามกระบวนการพัฒนา
อาจารย์ ในด้านการวางแผนการพัฒนาอาจารย์ ตามความคิดเห็นของหัวหน้าภาควิชา ปรากฏผลดังนี้

ความคิดเห็นว่า มีระดับของปัญหาในด้านการวางแผนพัฒนาอาจารย์อยู่มาก มีจำนวน
5 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ

ข้อ 22. ขาดแคลนงบประมาณ ทำให้การวางแผนพัฒนาอาจารย์ไม่สามารถทำได้อย่าง
สมบูรณ์เต็มที่ มีค่าเฉลี่ย = 2.79

ข้อ 23. ขาดการตรวจสอบ และติดตามการปฏิบัติงาน ว่าเป็นไปตามแผนงานที่
กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ย = 2.70

ข้อ 13. การจัดทำแผนงาน หรือโครงการพัฒนาอาจารย์ของคณะ อาจารย์ในแต่ละภาค
วิชาไม่ได้มีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง มีค่าเฉลี่ย = 2.56

ข้อ 12. ขาดการกระตุ้น และชักจูงให้เห็นความสำคัญของการวางแผนพัฒนาอาจารย์
ทั้งระยะสั้น และระยะยาว มีค่าเฉลี่ย = 2.55

ข้อ 10. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญชำนาญทางด้านการวางแผนพัฒนาอาจารย์
มีค่าเฉลี่ย = 2.50

ความคิดเห็นของหัวหน้าภาควิชาว่า มีระดับปัญหาในการพัฒนาอาจารย์ ในด้านการวางแผนการพัฒนาอาจารย์น้อย มีจำนวน 9 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ

ข้อ 20. ภาระกิจประจำมีมาก ทำให้การกำหนดแผนพัฒนาอาจารย์มีช่วงเวลาที่ทำได้ยากมาก มีค่าเฉลี่ย = 2.48

ข้อ 18. ขาดการวางแผนงานพัฒนาอาจารย์ ในด้านการทะนุบำรุง ส่งเสริมศิลป และวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ย = 2.44

ข้อ 15. ขาดการวางแผนงานด้านส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ ในการพัฒนาวิธีการสอนแบบใหม่ ๆ ในระดับอุดมศึกษา มีค่าเฉลี่ย = 2.41

ข้อ 19. ขาดการวางแผนพัฒนาอาจารย์ ในด้านการบริหารงานในแต่ละหน่วยงานที่อาจารย์ต้องรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย = 2.40

ข้อ 11. แผนพัฒนาอาจารย์ ส่วนใหญ่มีจุดมุ่งหมาย หรือวัตถุประสงค์ไม่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ย = 2.39

ข้อ 17. ขาดการวางแผนงานพัฒนาอาจารย์ในด้านการบริการวิชาการแก่สังคม มีค่าเฉลี่ย = 2.33

ข้อ 21. แผนงาน หรือ โครงการพัฒนาอาจารย์ ขาดการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง มีค่าเฉลี่ย = 2.32

ข้อ 16. ขาดการวางแผนงานพัฒนาอาจารย์ ด้านส่งเสริมความรู้ ทักษะ ด้านการวิจัย เพื่อส่งเสริมการทำงานและการสอน มีค่าเฉลี่ย = 2.23

ข้อ 14. แผนพัฒนาอาจารย์ที่จัดทำขึ้น ไม่สอดคล้องกับความต้องการของอาจารย์ มีค่าเฉลี่ย = 2.22

สรุป ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนาอาจารย์ ตามกระบวนการพัฒนาอาจารย์ ตามความคิดเห็นของหัวหน้าภาควิชา ในด้านการวางแผนการพัฒนาอาจารย์ มีสภาพปัญหา มีค่าเฉลี่ยรวมทุกข้อแล้ว อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยรวม = 2.45

ตารางที่ 45 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนาอาจารย์ ตามกระบวนการพัฒนาอาจารย์ ตามความคิดเห็นของหัวหน้าภาควิชา ในด้านการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาอาจารย์

ข้อที่	รายการปัญหา	ระดับของปัญหา	
		\bar{X}	S.D.
24.	นโยบายและการให้ปฏิบัติงาน ตามแผนพัฒนา อาจารย์ไม่ชัดเจน	2.38	0.97
25.	ขาดการประชาสัมพันธ์ให้อาจารย์ทั้งหลายได้รับรู้ อย่างชัดเจนว่าจะเข้าร่วมโครงการการพัฒนาอาจารย์ ได้อย่างไร	2.42	0.99
26.	ในการดำเนินงานขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยี ที่มีคุณภาพและทันสมัยไว้ใช้	2.33	0.92
27.	ขาดการประสานงานที่ดี การอำนวยความสะดวก การสร้าง บรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาอาจารย์	2.44	0.99
28.	ผู้ทรงคุณวุฒิ หรือวิทยากรที่มาให้การอบรมบรรยาย มักจะมีคุณภาพไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด	1.70	0.74
29.	เวลาปฏิบัติงานจริงตามแผนขาดการสนับสนุน จากผู้บริหาร ระดับสูง อย่างจริงใจ ทำให้บรรยากาศความสัมพันธอันดีเสียไป	2.20	0.90
30.	งบประมาณที่จัดสรรให้ในการปฏิบัติงานตามแผน มีไม่เพียงพอ	2.55	0.96
31.	เทคนิค และวิธีการที่ใช้ปฏิบัติในการดำเนินงานตาม แผนการพัฒนาอาจารย์ ไม่เหมาะสมกับแต่ละแผนงาน และ โครงการ	2.14	0.76
32.	แผนงานพัฒนาอาจารย์ที่กำหนดไว้ เวลาปฏิบัติงานจริง ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ	2.21	0.89
33.	บทบาท และหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดให้ เวลาคำนึงงานพัฒนาอาจารย์ แล้วเกิดความสับสน ขัดแย้งกัน	2.08	0.85
	รวม	2.25	0.24

จากตารางที่ 45 แสดงถึงระดับปัญหาในการพัฒนาอาจารย์ ตามกระบวนการพัฒนาอาจารย์ ในด้านการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาอาจารย์ ตามความคิดเห็นของหัวหน้าภาควิชา ปรากฏผลดังนี้ คือ

ความคิดเห็นของหัวหน้าภาควิชาว่า มีระดับของปัญหาในด้านการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาอาจารย์อยู่มาก มี 1 ข้อ คือ

ข้อ 30. งบประมาณที่จัดสรรให้ในการปฏิบัติงาน ตามแผนมีไม่เพียงพอ
มีค่าเฉลี่ย = 2.55

ความคิดเห็นของหัวหน้าภาควิชาว่า มีระดับของปัญหาในด้านการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาอาจารย์อยู่น้อย มี 9 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ

ข้อ 27. ขาดการประสานงานที่ดี การอำนวยความสะดวก การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาอาจารย์ มีค่าเฉลี่ย = 2.44

ข้อ 25. ขาดการประชาสัมพันธ์ให้อาจารย์ทั้งหลายได้รับรู้อย่างชัดเจนว่า จะเข้าร่วมโครงการการพัฒนาอาจารย์ได้อย่างไร มีค่าเฉลี่ย = 2.42

ข้อ 24. นโยบายและการให้ปฏิบัติงาน ตามแผนพัฒนาอาจารย์ ไม่ชัดเจนนัก
มีค่าเฉลี่ย = 2.38

ข้อ 26. ในการดำเนินงานขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยี ที่มีคุณภาพ และทันสมัยไว้ใช้ มีค่าเฉลี่ย = 2.33

ข้อ 32. แผนงานพัฒนาอาจารย์ ที่กำหนดไว้เวลาปฏิบัติจริง ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ มีค่าเฉลี่ย = 2.21

ข้อ 29. เวลาปฏิบัติงานจริงตามแผนขาดการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงอย่างจริงจัง ทำให้บรรยากาศความสัมพันธ์อันดีเลือนไป มีค่าเฉลี่ย = 2.20

ข้อ 31. เทคนิค และวิธีการที่ใช้ปฏิบัติในการดำเนินงานตามแผนการพัฒนาอาจารย์ ไม่เหมาะสมกับแต่ละแผนงาน และโครงการ มีค่าเฉลี่ย = 2.14

ข้อ 33. บทบาท และหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดให้เวลาดำเนินงานพัฒนาอาจารย์ แล้วเกิดความสับสน ขัดแย้งกัน มีค่าเฉลี่ย = 2.08

ข้อ 28. ผู้ทรงคุณวุฒิ หรือวิทยากรที่มาให้การอบรมบรรยาย มักจะมีคุณภาพไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด มีค่าเฉลี่ย = 1.70

สรุปว่า ความคิดเห็นของหัวหน้าภาควิชาเกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนาอาจารย์ตามกระบวนการพัฒนาอาจารย์ ในด้านการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาอาจารย์ มีสภาพปัญหา มีค่าเฉลี่ยรวมทุกข้อแล้ว อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย = 2.25

ตารางที่ 46 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนาอาจารย์ ตามกระบวนการพัฒนาอาจารย์ ตามความคิดเห็นของหัวหน้าภาควิชา ด้านการประเมินผล การพัฒนาอาจารย์

ข้อที่	รายการปัญหา	ระดับของปัญหา	
		\bar{X}	S.D.
34.	ขาดการประเมินผล และติดตามผลการพัฒนาอาจารย์ตามแผนที่ได้กำหนดไว้	2.53	0.95
35.	เทคนิควิธีการประเมินผลที่จัดทำไม่ถูกต้องตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้	2.30	1.05
36.	วิธีการและเครื่องมือการประเมินผลที่จัดทำไม่สอดคล้องกับเทคนิคและวิธีการที่ใช้ในการพัฒนาอาจารย์	2.18	0.94
37.	การติดตามประเมินผล ไม่ได้เจาะลึกถึงว่าแผนงานหรือโครงการที่จัดขึ้นมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของอาจารย์อย่างไร	2.42	0.88
38.	การติดตามประเมินผล ไม่ได้เจาะลึกถึงว่าการพัฒนาอาจารย์ที่จัดขึ้น ทำให้อาจารย์ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของอาจารย์อย่างไร	2.50	0.92
39.	การติดตามประเมินผล ไม่สามารถบอกได้ว่าผลการพยายามพัฒนาอาจารย์ เป็นผลให้องค์การบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างไร	2.59	0.91
40.	ผลการพัฒนาอาจารย์ที่ประเมินได้ ไม่เป็นที่พึงพอใจของผู้บริหาร และผู้รับผิดชอบดำเนินการ	2.14	0.94
41.	ไม่ได้นำผลที่ประเมินได้ สรุป ทิมพ์เผยแพร่ให้อาจารย์หรือหน่วยงานอื่น ๆ ทราบ	2.47	0.92
42.	ผลที่ประเมินได้จากการปฏิบัติตามแผนพัฒนาอาจารย์ ไม่ได้นำไปปรับปรุงนโยบายแผนงาน หรือโครงการในครั้งต่อไป	2.48	0.98
รวม		2.40	0.16

จากตารางที่ 46 แสดงถึงระดับปัญหาในการพัฒนาอาจารย์ ตามกระบวนการพัฒนาอาจารย์ ในด้านการประเมินผลการพัฒนาอาจารย์ ตามความคิดเห็นของหัวหน้าภาควิชา ปรากฏผลดังนี้ คือ

ความคิดเห็นของหัวหน้าภาควิชาว่า มีระดับปัญหาในด้านการประเมินผลการพัฒนาอาจารย์อยู่มาก มี 3 ข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ

ข้อ 39. การติดตามประเมินผล ไม่สามารถบอกได้ว่าผลการพยายามพัฒนาอาจารย์เป็นผลให้ห้องค้การบรรลุปเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างไร มีค่าเฉลี่ย = 2.59

ข้อ 34. ขาดการประเมินผล และติดตามผลการพัฒนาอาจารย์ ตามแผนที่ได้กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ย = 2.53

ข้อ 38. การติดตามประเมินผลไม่ได้เจาะลึกถึงว่าการพัฒนาอาจารย์ที่จัดขึ้น ทำให้อาจารย์ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของอาจารย์อย่างไร มีค่าเฉลี่ย = 2.50

ความคิดเห็นของหัวหน้าภาควิชาว่า มีระดับของปัญหาในด้านการประเมินผลการพัฒนาอาจารย์อยู่น้อย มี 6 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ

ข้อ 42. ผลที่ประเมินได้จากการปฏิบัติตามแผนพัฒนาอาจารย์ ไม่ได้นำไปปรับปรุงนโยบายแผนงาน หรือโครงการในครั้งต่อไป มีค่าเฉลี่ย = 2.48

ข้อ 41. ไม่ได้นำผลที่ประเมินได้ สรุป พิมพ์เผยแพร่ให้อาจารย์ หรือหน่วยงานอื่น ๆ ทราบ มีค่าเฉลี่ย = 2.47

ข้อ 37. การติดตามประเมินผล ไม่ได้เจาะลึกถึงว่า แผนงาน หรือโครงการที่จัดขึ้นมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของอาจารย์อย่างไร มีค่าเฉลี่ย 2.42

ข้อ 35. เทคนิควิธีการประเมินผลที่จัดทำไม่ถูกต้องตามเกณฑ์ หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ย = 2.30

ข้อ 36. วิธีการและเครื่องมือการประเมินผลที่จัดทำไม่สอดคล้องกับเทคนิคและวิธีการที่ใช้ในการพัฒนาอาจารย์ มีค่าเฉลี่ย = 2.18

ข้อ 40. ผลการพัฒนาอาจารย์ที่ประเมินได้ ไม่เป็นที่พึงพอใจของผู้บริหาร และผู้รับผิดชอบดำเนินการ มีค่าเฉลี่ย = 2.14

สรุปว่า ความคิดเห็นของหัวหน้าภาควิชาเกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนาอาจารย์ ตามกระบวนการพัฒนาอาจารย์ ในด้านการประเมินผลการพัฒนาอาจารย์ มีสภาพปัญหา โดยส่วนรวมอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยรวม 2.40

ตารางที่ 47 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับปัญหาในการพัฒนาอาจารย์
ตามกระบวนการพัฒนาอาจารย์ตามความคิดเห็นของหัวหน้าภาควิชา สรุปพร้อม
ทั้ง 4 ด้าน

ข้อที่	รายการปัญหา	ระดับของปัญหา	
		\bar{X}	S.D.
1.	ปัญหาการหาความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์	2.35	0.85
2.	ปัญหาการวางแผนการพัฒนาอาจารย์	2.45	0.16
3.	ปัญหาการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาอาจารย์	2.25	0.24
4.	ปัญหาการประเมินผลการพัฒนาอาจารย์	2.40	0.16

จากตารางที่ 47 แสดงให้เห็นว่า ปัญหาในการพัฒนาอาจารย์ ตามกระบวนการพัฒนา
อาจารย์ ตามความคิดเห็นของหัวหน้าภาควิชา มีปัญหาทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับน้อยทั้งสิ้น โดยมีค่า
เฉลี่ยรวมเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

ปัญหาการวางแผนการพัฒนาอาจารย์ มีค่าเฉลี่ย = 2.45

ปัญหาการประเมินผลการพัฒนาอาจารย์ มีค่าเฉลี่ย = 2.40

ปัญหาการหาความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ มีค่าเฉลี่ย = 2.35

และปัญหาการปฏิบัติตามแผนการพัฒนาอาจารย์ มีค่าเฉลี่ย = 2.25

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย