

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้จะมีสาระครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะตามลำดับ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน
3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การสอน

สมมติฐานในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. ผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์แตกต่างจากอาจารย์
2. อาจารย์ผู้ปฏิบัติหน้าที่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์แตกต่างจากอาจารย์ที่มีวุฒิสองเท่า
3. อาจารย์ที่มีประสบการณ์สอนต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์แตกต่างกัน

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย ประชากรผู้บริหารทั้งหมดจำนวน 148 คน และกลุ่มตัวอย่างอาจารย์ซึ่งสุ่มมาร้อยละ 20 ของจำนวนทั้งหมดได้กลุ่มตัวอย่างอาจารย์จำนวน 276 คน รวมเป็น 424 คน
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง แบบสอบถามดังกล่าวแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบ
 - ตอนที่ 2 แบ่งเป็นสองส่วน
 - ส่วนที่ 1 ให้จัดลำดับความสำคัญของบทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา เอกชน
 - ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการให้จัดกิจกรรมเสริมความรู้เกี่ยวกับบทบาท และความรับผิดชอบของ อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา เอกชน แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า
 - ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับของปัญหาในการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา เอกชน แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เริ่มกระทำการตั้งแต่วันที่ 5 สิงหาคม ถึง วันที่ 29 ธันวาคม พ.ศ. 2526 รวมใช้เวลาในการรวบรวมข้อมูลทั้งสิ้นประมาณ 15 สัปดาห์ รวบรวมแบบสอบถามคืนมาได้ทั้งสิ้นจำนวน 339 ฉบับ และเป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 337 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 79.48
4. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยอาศัยคอมพิวเตอร์ ตามโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ (The Statistic Package For Social Sciences) ณ สถาบันคอมพิวเตอร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สรุปผลของการวิจัย

ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานดังต่อไปนี้

1. ในการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน และเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มทั้งสอง ปรากฏว่า

ก. ผู้บริหาร และอาจารย์ จัดลำดับความสำคัญของบทบาทของอาจารย์ค่อนข้างตรงกันและใกล้เคียงกัน โดยให้ความสำคัญต่อบทบาทการสอนเป็นอันดับแรก สำหรับอันดับรองลงไปผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการเขียนตำรา และบทความเชิงวิชาการ และการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการตามลำดับ ในขณะที่อาจารย์ให้ความสำคัญต่อบทบาทการสอน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ และดำเนินการเขียนตำราและบทความเชิงวิชาการ เป็นอันดับที่ 2 และ 3 ตามลำดับ

ข. ผู้บริหารและอาจารย์ มีความต้องการให้จัดกิจกรรมเสริมความรู้เกี่ยวกับบทบาท และความรับผิดชอบของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในทุก ๆ ด้านอยู่ในเกณฑ์สูง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และให้ความสำคัญต่อบทบาทการสอนเป็นอันดับแรกเช่นเดียวกัน

อย่างไรก็ตามเป็นที่น่าสังเกตว่า ผู้บริหารมีความต้องการให้จัดกิจกรรมเสริมความรู้เกี่ยวกับบทบาทการสอนและการให้คำปรึกษาทางด้านวิชาการให้แก่อาจารย์ค่อนข้างสูงกว่าความต้องการของอาจารย์เองในทุก ๆ เรื่อง โดยที่ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ต้องการพัฒนาอาจารย์ด้วยการให้อาจารย์ได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ทางด้านเนื้อหาวิชาการที่สอนมา เป็นอันดับแรกไม่แตกต่างกัน

ค. ผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับของปัญหาในการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยที่ผู้บริหารมองว่าระดับของปัญหาอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ส่วนอาจารย์มองว่าระดับของปัญหาอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างสูง อุปสรรคและปัญหาที่ผู้บริหารเห็นว่ามีความรุนแรงของปัญหาค่อนข้างมาก เป็นอันดับแรกและรองลงไปไต่กัน ไม่มีบุคลากรที่ทำหน้าที่ดำเนินงาน หรือรับผิดชอบงาน

พัฒนาคนอาจารย์ โดยเฉพาะบุคลากรที่ทำหน้าที่ดำเนินงานพัฒนาคนอาจารย์ มีจำนวนไม่เพียงพอ บุคลากรที่ทำหน้าที่ดำเนินงานพัฒนาคนอาจารย์ขาดประสบการณ์ ในขณะที่อาจารย์เห็นว่าการดำเนินงานของวิทยาลัยในการพัฒนาคนอาจารย์ไม่กว้างขวางครอบคลุมในทุกเรื่อง การที่ไม่มีบุคลากรที่ทำหน้าที่ดำเนินงานหรือรับผิดชอบงานพัฒนาคนอาจารย์โดยเฉพาะ และการมีนโยบายของวิทยาลัยต่อการพัฒนาคนอาจารย์ไม่ชัดเจนพอ เป็นอุปสรรคและปัญหาที่มีระดับของ ปัญหาสูง เป็นอันดับแรกและรองลงไปตามลำดับ

2. ในการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์ ซึ่งจำแนกตามวุฒิการศึกษา เกี่ยวกับการพัฒนาคนอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ปรากฏว่า

ก. อาจารย์วุฒิปริญญาตรี และอาจารย์วุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี ต่างจัดลำดับ ความสำคัญของบทบาท และความรับผิดชอบของอาจารย์ต่าง ๆ ส่วนใหญ่ใกล้เคียงกัน โดยให้ความสำคัญต่อบทบาทด้านการสอนเป็นอันดับแรกเช่นเดียวกัน และที่นําส่ง เกิดคือ อาจารย์วุฒิสสูงกว่าปริญญาตรีให้ความสำคัญต่อบทบาทด้านการเขียนตำรา และบทความทาง วิชาการ เป็นอันดับสอง ในขณะที่อาจารย์วุฒิปริญญาตรีให้ความสำคัญต่อบทบาทดังกล่าว เป็น อันดับสี่ และให้ความสำคัญต่อบทบาทด้านการให้คำปรึกษาวิชาการ เป็นอันดับสอง

ข. อาจารย์วุฒิปริญญาตรี และอาจารย์วุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี มีความต้องการ ให้จัดกิจกรรมเสริมความรู้เกี่ยวกับบทบาท การสอน และการให้คำปรึกษาทางด้านวิชาการ ด้านการบริหาร การเป็นกรรมการ และการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรมเสริมหลักสูตรและ ด้านการบริการชุมชน และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 , .01 และ .05 ตามลำดับ โดยที่อาจารย์วุฒิปริญญาตรีมีความต้องการสูงกว่าอาจารย์วุฒิสสูง กว่าปริญญาตรี แต่ความต้องการให้จัดกิจกรรมเสริมความรู้เกี่ยวกับบทบาทด้านการวิจัย การแต่งตำรา และการเขียนบทความทางวิชาการ อยู่ในเกณฑ์สูง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัย- สำคัญที่ระดับ .05

ค. อาจารย์วุฒิปริญญาตรี และอาจารย์วุฒิสสูงกว่าปริญญาตรี มีความเห็น เกี่ยวกับระดับของปัญหาในการพัฒนาคนอาจารย์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ปัญหาที่อาจารย์วุฒิปริญญาตรี เห็นว่ามีระดับของปัญหามาก เป็นอันดับแรกและรองลง ไป ได้แก่

การดำเนินงานของวิทยาลัยในการพัฒนาอาจารย์ไม่กว้างขวางครอบคลุมในทุกเรื่อง การสนับสนุนค่าแรงบรรณาณเพื่อจกกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ไม่เพียงพอและการจัดสรรทุนให้แก่อาจารย์เพื่อศึกษาต่ออบรม หรือดูงานไม่เพียงพอ เป็นต้น ส่วนอาจารย์ผู้สูงคว่าปริญญาตรี เห็นว่าการที่นโยบายของวิทยาลัยต่อการพัฒนาอาจารย์ไม่ชัดเจนพอ และการดำเนินงานของวิทยาลัยในการพัฒนาอาจารย์ไม่กว้างขวางครอบคลุมในทุกเรื่อง และการที่ไม่มีบุคลากรที่ทำหน้าที่ดำเนินงานพัฒนาอาจารย์โดยเฉพาะ เหล่านี้เป็นอุปสรรคและปัญหาที่มีระดับของปัญหามากเป็นอันดับแรกและรองลงไปตามลำดับ

3. ในการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน เกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา เอกชน ปรากฏว่า

ก. อาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 3 ปี, 3 - 5 ปี, และ 6 - 10 ปี จักลำดับความสำคัญของบทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์สี่อันดับแรกตรงกันคือ บทบาทด้านการสอน ด้านการเป็นอาจารย์ ที่ปรึกษาทางวิชาการ ด้านการเขียนตำรา และบทบาททางวิชาการ และด้านการวิจัย ตามลำดับ ส่วนอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนเกิน 10 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อบทบาทด้านการสอนเป็นอันดับแรกเช่นเดียวกัน แต่ให้ความสำคัญอันดับรองลงไปแตกต่างจากอาจารย์กลุ่มอื่น ๆ โดยให้ความสำคัญต่อบทบาทด้านการเขียนตำรา และบทความทางวิชาการเป็นอันดับสอง ด้านการวิจัยเป็นอันดับสาม และด้านการเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการเป็นอันดับสี่

ข. อาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนแตกต่างกันมีความต้องการให้จัดกิจกรรมเสริมความรู้เกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในทุก ๆ ด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 อย่างไรก็ตามเป็นที่น่าสังเกตว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนเกิน 10 ปีขึ้นไป มีความต้องการให้จัดกิจกรรมเสริมความรู้เกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในทุก ๆ ด้านสูงกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า

ค. อาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับของปัญหาในการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่

ระดับ .05 อย่างไรก็ตามเป็นที่น่าสังเกตว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนเกิน 10 ปีขึ้นไปเห็นว่าอุปสรรคและปัญหาในการพัฒนา อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีระดับของปัญหาอยู่ในเกณฑ์ที่ค่อนข้างสูงกว่าความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่าอย่างเห็นได้ชัด นอกจากนี้อาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนนานกว่า 10 ปีขึ้นไป เห็นว่าอุปสรรคและปัญหาที่มีระดับของปัญหาค่อนข้างสูง เป็นอันดับแรกและรองลงไปตามลำดับ ได้แก่ การดำเนินงานของวิทยาลัยในการพัฒนาคณาจารย์ไม่กว้างขวางครอบคลุมในทุกเรื่อง นโยบายของวิทยาลัยต่อการพัฒนาคณาจารย์ไม่ชัดเจนพอ และการสนับสนุนจากผู้บริหารให้อาจารย์ได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมไม่ทั่วถึง เป็นต้น ส่วนอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอน 6 - 10 ปี เห็นว่าอุปสรรคและปัญหาที่มีระดับของปัญหาค่อนข้างสูง เป็นอันดับแรกและรองลงไป ได้แก่ บุคลากรที่ทำหน้าที่ดำเนินงานพัฒนาคณาจารย์มีจำนวนไม่เพียงพอ การดำเนินงานของวิทยาลัยในการพัฒนาคณาจารย์ไม่กว้างขวางครอบคลุมในทุกเรื่อง และบุคลากรที่ทำหน้าที่ดำเนินงานพัฒนาคณาจารย์ยังขาดประสบการณ์ สำหรับอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอน 3 - 5 ปี เห็นว่าปัญหาในการพัฒนาคณาจารย์ที่มีระดับของปัญหาสูง เป็นอันดับแรกและรองลงไป ได้แก่ การจัดสรรทุนให้แก่อาจารย์เพื่อลาศึกษาต่อ อบรม หรือดูงานไม่เพียงพอ ภาระเบียดเบียนในการลาเพื่อทำงานวิจัย หรือเขียนตำรา ไม่ดึงดูดความสนใจเท่าที่ควร ไม่มีบุคลากรที่ทำหน้าที่ดำเนินงานหรือรับผิดชอบงานพัฒนาคณาจารย์โดยเฉพาะ ในขณะที่อาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า 3 ปี เห็นว่าอุปสรรคและปัญหาที่มีระดับของปัญหาค่อนข้างสูง เป็นอันดับแรกและรองลงไป ได้แก่ การดำเนินงานของวิทยาลัยในการพัฒนาคณาจารย์ไม่กว้างขวางครอบคลุมในทุกเรื่อง ไม่มีบุคลากรที่ทำหน้าที่รับผิดชอบหรือดำเนินงานพัฒนาคณาจารย์โดยเฉพาะและนโยบายของวิทยาลัยต่อการพัฒนาคณาจารย์ไม่ชัดเจนเท่าที่ควร

อภิปรายผล

ขอสรุปจากผลการวิจัยอาจนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่าทั้งผู้บริหาร และอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ให้ความสำคัญต่อบทบาทและความรับผิดชอบด้านการสอน เป็นอันดับแรกตรงกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยเรื่องการสำรวจและวิจัยลักษณะหน้าที่และปริมาณงานของอาจารย์ประจำใน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ของ สมชาย ทยานยง และ ชนิกา ศิลปอนันต์ (2519 : 3) และผลการวิจัยเกี่ยวกับงานของอาจารย์ประจำในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ของ สรสิทธิ์ วัชรโรทยาน และคณะ (2522 : 2) ซึ่งอาจอธิบายได้ว่าทั้งผู้บริหารและอาจารย์ ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต่างตระหนักถึงความบทบาทและภาระหลักของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ประการแรก คือ การสอน ดังนั้นหน้าที่ที่รับผิดชอบต่อบทบาทหลักของอาจารย์ก็คือ การสอนเช่นเดียวกัน
2. ข้อค้นพบที่ว่าผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการเขียนตำรา และบทความทางวิชาการ เป็นอันดับสองรองจากบทบาทด้านการสอน ในขณะที่อาจารย์ให้ความสำคัญต่อการให้คำปรึกษา ทางด้านวิชาการ อาจเนื่องมาจาก การเขียนตำรา หรือการเขียนบทความทางวิชาการ นอกจากเป็นเครื่องบ่งชี้ว่าอาจารย์มีความกระตือรือร้นทางด้านวิชาการสูงแล้ว ยังเป็นสิ่งซึ่ง สามารถเห็นได้ชัด และประเมินได้สะดวกกว่า การให้คำปรึกษาทางด้านวิชาการแก่นักศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหาร อยู่ในสถานะที่ต้องรับผิดชอบต่อการบริหารงานภายในสถาบันทั้งหมด อีกประการหนึ่งการให้คำปรึกษาทางด้านวิชาการแก่นักศึกษา เป็นสิ่งซึ่งผู้บริหารไม่สามารถ สอดส่องดูแลได้ใกล้ชิดมากนัก แต่อาจารย์ซึ่งใกล้ชิดกับนักศึกษามากกว่า ทำให้เห็นปัญหาและ รู้ถึงความต้องการของนักศึกษามากกว่าผู้บริหาร จึงให้ความสำคัญกับงานด้านการให้คำปรึกษา ทางด้านวิชาการแก่นักศึกษามากกว่า
3. จากการวิจัยพบว่า อาจารย์ผู้สูง คว้าปริญญาตรีให้ความสำคัญต่อบทบาทด้าน การเขียนตำรา และบทความทางวิชาการ รองลงไปจากการสอน ในขณะที่อาจารย์ผู้สูง คว้าปริญญาตรี ให้ความสำคัญต่อบทบาทด้านการให้คำปรึกษาทางด้านวิชาการ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากธรรมชาติ ของคนที่มีความรู้พื้นฐานทางวิชาการสูง ใกล้ชิดกับงานด้านวิชาการมากกว่า และเรียน

ลึกซึ้งในสาขาวิชาการต่าง ๆ นานามากกว่า ก็ยังมีความรู้สึกอยากแสดงออกด้วยการได้คิดได้เขียนตำรา และเสนอบทความทางวิชาการ ส่วนอาจารย์วุฒิปริญญาตรีโดยทั่ว ๆ ไป มีความรู้ในระดับกว้าง ไม่ลึกซึ้งมากพอที่จะนำไปเขียนตำราและบทความทางวิชาการได้อย่างสะดวกพอ จึงหันไปให้ความสนใจและให้ความสำคัญต่อบทบาทด้านการให้คำปรึกษาทางวิชาการแก่นักศึกษา ซึ่งเป็นการนำความรู้ไปใช้คนละลักษณะกันกับการแต่งตำราและเขียนบทความทางวิชาการ

4. ส่วนขอคนพบว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนมานานกว่า 10 ปี ให้ความสำคัญต่อบทบาทด้านการเขียนตำราและบทความทางวิชาการเป็นอันดับสอง และด้านการวิจัยเป็นอันดับสาม ในขณะที่อาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนน้อยกว่าให้ความสำคัญต่อบทบาทด้านการให้คำปรึกษาทางวิชาการมากกว่า ด้านการเขียนตำรา และบทความทางวิชาการ พึ่งนี้อาจเนื่องมาจากอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนมานาน ได้ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่สอนมานานพอสมควร จนเกิดความคุ้นเคยกับเนื้อหา และวิธีการสอนเดิม ๆ จึงมีแนวโน้มที่อยากจะหาสิ่งใหม่ ๆ ทำบ้าง หรืออยากแปรเปลี่ยนสภาพที่คุ้นเคยด้วยการเขียนตำราเผยแพร่ หรือเล่าประสบการณ์ของตนเกี่ยวกับการสอนหรือเนื้อหาวิชาที่สอน และเมื่อพิจารณาประกอบกับทฤษฎีว่าด้วยการพัฒนาการทางสังคมของอาจารย์ในวัยนี้ จะพบว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนเกินกว่า 10 ปี จะมีอายุ 30 ปีเศษขึ้นไปโดยประมาณ และอยู่ในขั้นของพัฒนาการทางสังคมที่เรียกว่าการกำหนดทิศทางแห่งตน (Setting down) และขั้นสร้างสรรคความก้าวหน้าในอาชีพ (Restabilization and flowering) อาจารย์ที่อยู่ในขั้นพัฒนาการทางสังคมดังกล่าวมักจะตัดสินใจเลือกวิถีการดำเนินชีวิตในทิศทางที่ตนได้พิจารณาใคร่ครวญอย่างถ่องแท้แล้ว จะตระหนักถึงการยอมรับทางค่านิยมวิชาการ และจะเริ่มผูกพัน ยึดเหนี่ยวกับฐานะทางการงานและอาชีพ ตลอดจนสถาบัน ด้วยการสร้างสรรคความก้าวหน้าในอาชีพของตน (Hodgkinson: 1974, quoted in Gaff, 1974: 24-25)

5. จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความต้องการในการพัฒนาคนอาจารย์สูงไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อย่างไรก็ตามจากผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารมีความต้องการให้จัดกิจกรรมเสริมความรู้เกี่ยวกับบทบาทการสอน และการให้คำปรึกษาทางวิชาการให้แก่อาจารย์อยู่ในเกณฑ์สูงกว่าความต้องการของอาจารย์เอง ที่เป็นเช่นนั้น

มิได้หมายความว่าคุณภาพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไม่ได้มาตรฐาน เพราะจากการศึกษางานวิจัยของ สมบัติ วัจนะสาริกกุล (2524 : 107 - 109) เรื่องสภาพแวดล้อมของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนตามทัศนะของนักศึกษา อาจารย์ และผู้บริหาร พบว่านักศึกษา อาจารย์ และผู้บริหาร เห็นสอดคล้องตรงกันว่าคุณภาพของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนทั้งในด้านความรู้ ความสามารถในวิชาที่สอน ตลอดจนความสามารถในการสอนเป็นที่น่าพอใจ หากแต่อาจจะมีสาเหตุเนื่องมาจากสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีความมุ่งหมายหลักในอันที่จะพัฒนาสถาบันของตน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เกี่ยวกับประสิทธิภาพของการเรียนการสอน (กฤษรี คำชาย, 2523 : 81) นอกจากนี้ยังมีเจตนาที่จะเสริมสร้างศักยภาพของอาจารย์ประจำในอันที่จะปฏิบัติภาระหน้าที่ของอาจารย์ตามบทบาท และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่เดิมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไม่สามารถหาอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิได้ตรงตามที่สถาบันต้องการ เนื่องจากผู้ที่จบปริญญาโดยเฉพาะทางด้านบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์ บัญชี โดยมากจะมุ่งทำงานในวงการธุรกิจภาคเอกชนมากกว่ามาเป็นผู้สอน และบัณฑิตในสาขาวิชานี้จำนวนไม่น้อยมุ่งทำงานในหน่วยงานของรัฐ เพราะมีความรู้สึกว่ามีค่างวดสูงกว่าหน่วยงานของ เอกชน ด้วยเหตุนี้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนจึงจำเป็นต้องพึ่งอาจารย์พิเศษเป็นอาจารย์บรรยาย ในส่วนของวิชาชีพและวิชาการ ส่วนอาจารย์ประจำโดยมากสอนวิชาพื้นฐาน หรือไม่เช่นนั้นก็สอนทบทวนมากกว่าการบรรยาย แต่ในระยะต่อมาสถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้มุ่งสร้างอาจารย์ประจำมากขึ้น ประกอบกับการพึ่งอาจารย์พิเศษเป็นจำนวนมาก ๆ ทำให้สถาบันอุดมศึกษาต้องประสบปัญหาในเรื่องค่าใช้จ่าย และการจัดเวลาเรียนให้แก่นักศึกษา เนื่องจากอาจารย์พิเศษซึ่งโดยมากจะเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ที่มิประสบการณืและยุ่ง เกียวอยู่ในแวดวงของธุรกิจ ไม่สามารถแบ่งเวลาให้กับการสอนได้เท่าที่ควร อาจารย์จะมาสอนได้เฉพาะช่วง เช้า เย็น และวันเสาร์ (แอนก ศลโกสม, 2523 : 186 - 188) ฉะนั้นการพัฒนาความรู้ความสามารถของอาจารย์ประจำอาจช่วยแก้ปัญหาดังกล่าว นอกจากนี้ยัง เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของอาจารย์ประจำอีกด้วย

6. จากผลการวิจัยพบว่า อาจารย์วุฒิปริญาตรีต้องการให้จัดกิจกรรมเสริมความรู้ต่าง ๆ ทุกด้านอยู่ในเกณฑ์สูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีความต้องการให้จัดกิจกรรมเสริมความรู้ด้านการสอนการ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการ ด้านการบริหาร การเป็นกรรมการ

การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรมเสริมหลักสูตร และงานการบริการชุมชน และการทำนุบำรุง
 ศิลปวัฒนธรรมอยู่ในเกณฑ์สูง กว่าที่อาจารย์ผู้สูงกว่าปริญญาตรีต้องการอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้
 อาจเนื่องมาจากอาจารย์ผู้ปริญญาตรีมีความรู้กว้าง และมีความรู้ที่กว่าตนมีความรู้ ทักษะ
 และประสบการณ์ในค่านต่าง ๆ ไม่เพียงพอ ส่วนอาจารย์ผู้สูงกว่าปริญญาตรีได้ศึกษาเนื้อหา
 ลึกซึ้ง เฉพาะด้านกว่าอาจารย์ที่มีผู้ปริญญาตรี ประกอบด้วยหลักสูตรที่เปิดสอนในวิทยาลัยเอกชน
 ส่วนใหญ่ เป็นหลักสูตรทางด้านสาขาวิชาบริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์ บัญชี ดังนั้นอาจารย์
 ที่มีผู้สูงกว่าปริญญาตรีในวิทยาลัยเอกชนโดยมากจะศึกษาเนื้อหาเกี่ยวกับการจัดการ
 บริหารงานอันได้แก่ ระเบียบธุรกิจ ระเบียบการเงิน ตลอดจนการวางระบบ การทำงาน
 ในรูปคณะกรรมการ ฯลฯ มากกว่าอาจารย์ผู้ปริญญาตรี ส่วนบทบาทความรับผิดชอบบาง
 อย่าง ได้แก่ การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรมเสริมหลักสูตร หรือแม้แต่เทคนิคและวิธีการสอน
 ตลอดจนการให้คำปรึกษาทางวิชาการนั้นอาจจะเป็นไปได้ว่า อาจารย์ผู้สูงกว่าปริญญาตรี
 จะมีความสนใจน้อยกว่าอาจารย์ผู้ปริญญาตรีก็ได้ และอาจจะมีส่วนเข้าไปมีบทบาทเกี่ยวข้องกับ
 น้อยกว่าควย เช่น การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษากิจกรรมเสริมหลักสูตร เป็นต้น

อย่างไรก็ตามอาจารย์ผู้ปริญญาตรี และอาจารย์ผู้สูงกว่าปริญญาตรีต่างต้องการ
 เพิ่มพูนความรู้ทางด้านเนื้อหาวิชาการที่สอนอยู่ในเกณฑ์ที่สูงมากเป็นอันดับแรกไม่แตกต่างกัน
 อธิบายได้ว่าทั้งอาจารย์ผู้ปริญญาตรี และอาจารย์ผู้สูงกว่าปริญญาตรีต่างมีความสนใจ
 กระตือรือร้นอย่างมากที่จะเพิ่มพูนความรู้ทางด้านเนื้อหาวิชาการที่สอนอยู่เสมอเช่นกัน

7. ส่วนข้อค้นพบที่ว่า อาจารย์ผู้ปริญญาตรีและอาจารย์ผู้สูงกว่าปริญญาตรี
 ต้องการให้จัดกิจกรรมเสริมความรู้เกี่ยวกับบทบาทด้านการวิจัย การแต่งตำรา และการเขียน
 บทความทางวิชาการอยู่ในเกณฑ์สูง ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ที่เป็นเช่นนั้น
 อาจเนื่องมาจากอาจารย์ผู้ปริญญาตรีรู้ดีกว่าตนยังขาดทักษะหรือมีทักษะในการทำวิจัย การแต่ง-
 ตำรา และการเขียนบทความทางวิชาการไม่เพียงพอ ส่วนอาจารย์ผู้สูงกว่าปริญญาตรีซึ่งน่าจะ
 จะมีความรู้ทักษะทางด้านการศึกษา มาบ้างตามสมควร จากการศึกษาในระดับสูงอาจจะมี
 ความกระตือรือร้นและให้ความสนใจในการทำวิจัย แต่งตำรา และเขียนบทความทางวิชาการ
 ประกอบด้วยท่วงมหาวิทยาลัยและสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ได้ให้การสนับสนุนแก่อาจารย์ใน

สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในการทำวิจัย แท่งตำรา และอาจารย์สามารถนำผลงานทางวิชาการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ ได้อีกด้วย จึงทำให้อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีความตื่นตัวในเรื่องนี้เป็นอันมาก

8. แม้ว่า การวิจัยครั้งนี้จะพบว่า อาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนแตกต่างกันมีความต้องการให้จัดกิจกรรมเสริมความรู้เกี่ยวกับบทบาท และความรับผิดชอบของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาในทุก ๆ ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 แต่เป็นที่น่าสังเกตว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนเกินกว่า 10 ปี ต้องการให้จัดกิจกรรมเสริมความรู้เกี่ยวกับบทบาทด้านต่าง ๆ สูงกว่าความต้องการของอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนน้อยกว่าในทุก ๆ ด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนนานกว่า 10 ปี รู้สึกรู้ว่าในปัจจุบันวิชาการสาขาต่าง ๆ ได้เจริญก้าวหน้าเป็นอันมาก และความรู้เดิมที่ตนมีอยู่นั้นอาจจะล้าสมัย จึงเกิดความต้องการที่จะเพิ่มพูนความรู้ และทักษะ ตลอดจนประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่แปลกไปจากของเดิม เพื่อจะได้นำมาปรับปรุงหรือเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของตน อย่างไรก็ตามการวิจัยครั้งนี้พบว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานเกินกว่า 10 ปี ต้องการเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาการที่สอนไม่มากเท่าความต้องการของอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนต่ำกว่า และมีความต้องการประสบการณ์ตรงเกี่ยวกับวิชาที่สอนโดยการเข้าร่วมสังเกตุการณ์ในองค์กรภายนอก อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ในขณะที่อาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีความต้องการในเรื่องนี้อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างมากเป็นอันดับแรก ๆ สำหรับอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนนานกว่า 10 ปี มีความต้องการให้จัดกิจกรรมเสริมความรู้เกี่ยวกับบทบาทด้านการสอนโดยเฉพาะในเรื่องต่อไปนี้อยู่ในเกณฑ์สูง ได้แก่ เทคนิคการออกข้อสอบแบบต่าง ๆ การวิเคราะห์ข้อสอบ หลักการวัดและประเมินผล การประเมินผลการสอน เป็นต้น ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากอาจารย์ที่มีประสบการณ์มานาน อาจคิดว่าตนมีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอนและประสบการณ์เกี่ยวกับวิชาที่สอนมากพอสมควร แต่มีความรู้และทักษะเรื่อง การวัดและประเมินผลยังไม่เพียงพอ จึงให้ความสนใจในเรื่องดังกล่าวมากกว่าอย่างอื่น

9. จากผลการวิจัยพบว่า อาจารย์เห็นวาระสำคัญของปัญหาในการพัฒนาอาจารย์ อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างสูง แตกต่างจากความคิดเห็นของผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยที่ผู้บริหารเห็นวาระสำคัญของปัญหาอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ที่เป็นเช่นนั้นอาจเนื่องมาจากเท่าที่ผ่านมาสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจำเป็นต้องพึ่งอาจารย์พิเศษเป็นจำนวนมาก ด้วยเหตุผลที่ว่า สถาบันไม่สามารถหาอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิตรงตามที่ต้องการ ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญในเรื่อง การสรรหามูลค่าของอาจารย์ทั้งพิเศษและประจำ ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในลักษณะของการประมุขตัว (เอนก ศลโกสุม, 2523 : 186 - 188) อย่างไรก็ตามเป็นที่ปรากฏว่าสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องประสบกับปัญหาในเรื่องค่าใช้จ่ายสูง และการจัดตาราง เวลาเรียนของนักศึกษา ขณะเดียวกันกับแนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์โดยเฉพาะในระหว่าง ปฏิบัติงานเริ่มแพร่หลาย สถาบันอุดมศึกษาเอกชนหลายแห่งจึงได้หันมาให้ความสนใจ การพัฒนาอาจารย์ในแนวนอนมากขึ้น ถึงแม้ว่าจะไม่ช่วยแก้ปัญหาในเรื่องค่าใช้จ่าย แต่เป็นที่คาดว่าในระยะยาวการพัฒนาอาจารย์ในลักษณะดัง กล่าวจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการเรียนการสอนไปในทางที่ดีขึ้นอย่างแน่นอน บางวิทยาลัยก็เริ่มจัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาการเรียนการสอน เช่น ที่วิทยาลัยการศา (ปัจจุัน บุนนาค : สัมภาษณ์) การดำเนินงานพัฒนาอาจารย์ในวิทยาลัยเอกชนบางแห่งอยู่ในความรับผิดชอบของรองอธิการฝ่ายวิชาการ และคณะกรรมการฝ่ายวิชาการซึ่งจะทำงานประสานกันกับฝ่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในสถาบัน วิทยาลัยที่จัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงานในลักษณะนี้ได้แก่ วิทยาลัยเกริก (สถาพร มอญโพพาน : สัมภาษณ์) วิทยาลัยพายัพ (บุญทอง ภูเจริญ : สัมภาษณ์) วิทยาลัยคณาสวัสดิ์ (ปัญญา ปุยเปีย : สัมภาษณ์)

นอกจากนี้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนได้ร่วมมือกันจัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษระหว่างสถาบันชั้นด้วย อย่างไรก็ตามเนื่องจากความพยายามดังกล่าวยังอยู่ในระยะเริ่มต้น ประกอบกับสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมีข้อจำกัดหลายประการ ทั้งในด้านงบประมาณ บุคลากร และทรัพยากรอื่น ๆ จึงยังไม่ได้จัดให้กับการพัฒนาอาจารย์ทางมากพอ ฉะนั้นระดับของปัญหาจึงอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างสูง ส่วนการที่อาจารย์เห็นวาระสำคัญของปัญหาในการพัฒนาอาจารย์อยู่ในเกณฑ์ที่สูงกว่าความคิดเห็นของผู้บริหารอาจเนื่องมาจาก อาจารย์อยู่

ในภาวะที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากการพัฒนาอาจารย์ ดังนั้นอาจารย์จึงมีความคาดหวังต่อสภาพการพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันและตระหนักต่อความเป็นปัญหา และความสำคัญของปัญหาในการพัฒนาคณาจารย์ค่อนข้างสูง ทั้งนี้ผู้วิจัยได้พิจารณาจากคำอธิบายเกี่ยวกับค่าระดับของความ เป็นปัญหาว่านอกจากจะขึ้นอยู่กับความแตกต่างระหว่างสภาพปัจจุบันและสภาพที่ควรจะเป็นแล้ว ยังเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ ผู้ที่มองปัญหามีความตระหนักในความเป็นปัญหาและความสำคัญของปัญหามากน้อยเพียงใด (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, ใน ไพฑูรย์ สินลาร์ตัน, บรรณาธิการ, 2523 : 119) อีกประการหนึ่งอาจเป็นไปได้ว่าการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและคณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถาบันที่มีคณาจารย์เป็นจำนวนมาก อาจจะมีจุดอ่อนอยู่บ้างจึงทำให้อาจารย์เข้าใจนโยบายของฝ่ายบริหารไม่ชัดเจน ตลอดจนไม่เข้าใจว่าสถาบันประสบกับปัญหาในการบริหารงานด้านใดบ้าง และในการแก้ไขปัญหาคังกล่าว ปัญหาใดจำเป็นต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน ทั้งนี้จะต้องคำนึงถึงความต้องการของสถาบัน ความต้องการของอาจารย์ ตลอดจนความเหมาะสมกับสภาพของสถาบัน (กฤษณา ชูติมา, ใน ไพฑูรย์ สินลาร์ตัน, บรรณาธิการ, 2524 ก : 127)

และจากผลการวิจัยที่พบว่า อาจารย์ยุคต่างกันและอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับอุปสรรคและปัญหาในการพัฒนาคณาจารย์ ในสถาบันอุดมศึกษา-เอกชน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เนื่องจากเหตุผลเดียวกันที่ว่าอาจารย์ต่าง เป็นผู้ที่ตกอยู่ในภาวะที่ได้รับผลกระทบจากการพัฒนาคณาจารย์โดยตรง ดังนั้นอาจารย์ อาจจะมี ความคาดหวังต่อสภาพการพัฒนาคณาจารย์ และตระหนักต่อความเป็นปัญหาหรือความสำคัญของ ปัญหาในการพัฒนาคณาจารย์ค่อนข้างสูง เช่นเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะต่อสถาบันอุดมศึกษาเอกชน

ก. จากผลการวิจัย พบว่าทั้งผู้บริหาร และอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต่างเห็นความสำคัญของการพัฒนาอาจารย์ และมีความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ค่อนข้างสูง ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนจึงควรให้ความสำคัญ และให้การสนับสนุนในเรื่องนี้อย่างจริงจัง และอย่างต่อเนื่อง โดยที่บางวิทยาลัยที่ไครี เริ่มให้มีการพัฒนาอาจารย์ขึ้น แต่ยังไม่ได้กำหนดนโยบายที่ชัดเจน ที่น่าจะได้กำหนดนโยบายและแผนงานของสถาบันเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์ให้ชัดเจนว่าจะเน้นและส่งเสริมการพัฒนาอาจารย์ด้านใด ทั้งนี้จะต้องสอดคล้อง และตรงต่อความต้องการของอาจารย์ เพราะผลการวิจัยพบว่ามี ความสนใจแตกต่างกันพอสมควรในอาจารย์แต่ละกลุ่ม และควรคำนึงถึงความแตกต่างและความพร้อม ตลอดจนความเหมาะสมของแต่ละสถาบันอีกด้วย จากการสัมภาษณ์พบว่าบางสถาบันที่ได้จัดกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ไปบ้างแล้วนั้น ก็น่าจะเป็นไปได้ที่จะจัดกิจกรรมเสริมความรู้ให้กว้างขวาง ครอบคลุมบทบาท และความรับผิดชอบต่าง ๆ มากขึ้น ตามผลการวิจัยที่ปรากฏว่าอาจารย์มีความต้องการกว้างขวางหลายด้าน นอกจากนี้ควรจะได้มีการวางแผนการดำเนินงานที่เป็นระบบและต่อเนื่องสำหรับสถาบันที่ยังไม่มีบุคลากรที่ทำหน้าที่รับผิดชอบงานนี้โดยเฉพาะ หรือมีไม่เพียงพอ ควรดำเนินการจัดตั้งหรือแต่งตั้งในรูปคณะกรรมการ เพื่อรับรู้ปัญหาตรงกัน เป็นการแก้ปัญหาความแตกต่างในระดับการมองปัญหาจากผลการวิจัย ซึ่งอาจจะประกอบไปด้วยผู้บริหารงานวิชาการต่าง ๆ นับตั้งแต่รองอธิการฝ่ายวิชาการ คณบดี หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าสาขาวิชา ฯลฯ ตลอดจนอาจารย์ที่เป็นที่ยอมรับในคำวิชาการในหมู่คณาจารย์ด้วยกัน ยิ่งไปกว่านั้นสถาบันอุดมศึกษาเอกชนควรทำการประเมินผลการสอนของอาจารย์ และนำผลการประเมินนั้นมาประกอบการพิจารณาให้ความดีความชอบแก่อาจารย์

ข. ผลการตอบแบบสอบถามของอาจารย์และผู้บริหาร ซึ่งให้เห็นว่าสถาบันอุดมศึกษาเอกชนควรส่งเสริมให้อาจารย์เพิ่มพูนความรู้ด้านเนื้อหาให้มากขึ้น ซึ่งอาจทำได้โดยให้โอกาสแก่อาจารย์ลาศึกษาต่อ อบรม ศึกษาน หรือจัดบรรยายประชุมสัมมนาทางวิชาการขึ้นในวิทยาลัยแต่ละวิทยาลัย หรือจัดรวมกันระหว่างวิทยาลัย ผลการวิจัยยังพบอีกว่าวิทยาลัย-

เอกชนอาจจัดกิจกรรมเพื่อสนองความต้องการของอาจารย์ในด้านการสอนในเรื่องต่อไปนี้คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ของการสอน การวิเคราะห์หลักสูตรและเนื้อหาในการสอน จิตวิทยา การเรียนรู้ของผู้เรียนในระดับอุดมศึกษา การสร้างบรรยากาศในห้องเรียนให้น่าสนใจ เทคนิคการออกข้อสอบแบบต่าง ๆ การวิเคราะห์ข้อสอบ หลักการวัดและประเมินผล การประเมินผลการสอน นอกจากนี้ผลการวิจัยยังชี้ว่าสถาบันวิทยาลัยเอกชนควรจัดกิจกรรม เสริมความรู้เกี่ยวกับบทบาทอื่น ๆ เพื่อสนองความต้องการของอาจารย์และผู้บริหารในเรื่องต่อไปนี้คือ แนวทางการค้นหา และรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการเขียนตำรา และบทความทาง วิชาการ การกำหนดโครงสร้างในการเขียนตำรา และบทความทางวิชาการ หลักการพูดและ การจูงใจ เทคนิคการทำงานอย่างมีระบบ มนุษยสัมพันธ์ และการทำงานร่วมกัน เทคนิคการ- สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และเทคนิคการเป็นวิทยากร

ค. จากผลการวิจัยพบว่าคณาจารย์และผู้บริหารมีความต้องการมากและ หลายประการในเรื่องของการพัฒนาอาจารย์ แต่เนื่องจากสถาบันอุดมศึกษาเอกชน มีข้อ จำกัดในเรื่องทรัพยากร ด้วยเหตุนี้สถาบันอุดมศึกษาเอกชนในกรณีที่ไม่สามารถแสวงหา ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขา เฉพาะเรื่องจากสถาบันอุดมศึกษาเอกชนเอง ก็อาจเชิญวิทยากรจาก มหาวิทยาลัยของรัฐ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ก. การวิจัยครั้งนี้เป็นเพียงความคิดเห็นที่ทำให้เราได้รู้ ได้เข้าใจความรู้สึก ความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ ตลอดจนความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับของปัญหาในการ พัฒนาอาจารย์ ดังนั้นจึงควรศึกษาถึงความต้องการที่แท้จริง (Real needs) ของคณาจารย์ ในการพัฒนาอาจารย์ และศึกษารวมทั้งวิเคราะห์สภาพของปัญหาว่ามีสาเหตุมาจากอะไร ตลอดจนศึกษาว่าปัญหาใดที่ควรหรือจำเป็นต้องแก้ไขก่อนหลัง เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการ ดำเนินงานพัฒนาอาจารย์ที่มีประสิทธิภาพ

ข. ควรได้มีการวิจัยในตนเอง เกี่ยวกับนี้ในแต่ละสถาบัน เพื่อให้เข้าใจและ เห็นสภาพปัญหาของแต่ละสถาบัน อันจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานพัฒนาอาจารย์ของ สถาบันอุดมศึกษา เอกชนแต่ละแห่ง

ค. ควรได้ทำการศึกษาในเชิง ประเมิน เกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการพัฒนา-
คณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา เอกชนที่ได้ดำเนินงานด้านการพัฒนา คณาจารย์อย่าง กว้างขวาง
เพื่อเป็นแนวทางในการ ปรับปรุง ประสิทธิภาพการดำเนินงาน การพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันอุดม-
ศึกษา เอกชน