

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การเสนอผลการวิจัยในบทนี้ ผู้วิจัยได้สรุปสาระของการวิจัยโดยแบ่งเป็น วัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาปัญหาหรืออุปสรรคในการพัฒนาตนเองของอาจารย์ใหม่ และอาจารย์เก่าของสถาบันราชภัฏสงขลา ศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองระหว่างอาจารย์ใหม่ และอาจารย์เก่าของสถาบันราชภัฏสงขลา และเสนอแนวทางในการพัฒนาอาจารย์ของสถาบันราชภัฏสงขลา

2. วิธีดำเนินการวิจัย

2.1 ประชากรที่ศึกษา (Population)

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ เป็นอาจารย์ใหม่และอาจารย์เก่า และผู้บริหารระดับกลางในสถาบันราชภัฏสงขลา มีจำนวนทั้งสิ้น 200 คน

2.2 ตัวอย่างประชากร (Sample)

ตัวอย่างประชากรในการวิจัย ได้จากการกลุ่มตัวอย่างจากอาจารย์ที่ปฏิบัติราชการในสถาบันราชภัฏสงขลา โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ อาจารย์ใหม่ อาจารย์เก่า และผู้บริหารระดับกลาง และแยกเป็น 4 สาขา คือ สาขาวิทยาศาสตร์บริสุทธิ์ สาขาวิทยาศาสตร์ประยุกต์ สาขาสังคมศาสตร์ และสาขามนุษยศาสตร์ โดยผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างจากอาจารย์ใหม่ จำนวน 4 คน อาจารย์เก่าจำนวน 4 คน และผู้บริหารระดับกลาง จำนวน 1 คน ในแต่ละสาขา รวม 4 สาขา เป็นจำนวนทั้งสิ้น 36 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสัมภาษณ์ โดยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารกำหนดประเด็น หรือกรอบการสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมปัญหาหรืออุปสรรคและความต้องการในการพัฒนาตนเองของอาจารย์ และกิจกรรมหรือแนวทางในการพัฒนาอาจารย์ของสถาบัน

ราชภัฏสงขลา ตามภารกิจหลัก 5 ด้านของอาจารย์ระดับอุดมศึกษา คือ ด้านการสอน ด้านการวิจัย ด้านบริการชุมชน ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และด้านบริหาร

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ อาจารย์ใหม่ อาจารย์เก่า และผู้บริหารระดับกลางทั้ง 4 สาขา ในการทดลองครั้งนี้ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา โดยการวิเคราะห์กลุ่มคำ (Domain Analysis) จัดทำสารบบจำแนกประเภท (Taxonomy) และสร้างข้อสรุป

5. สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาอาจารย์ ของอาจารย์เก่า อาจารย์ใหม่ และผู้บริหารระดับกลางของสถาบันราชภัฏสงขลา สรุปผลได้ดังนี้

5.1 ด้านการสอน

5.1.1 ปัญหา หรืออุปสรรคในการพัฒนาตนเอง

อาจารย์ใหม่

อาจารย์ใหม่ โดยส่วนร่วม มีความเห็นว่า ปัญหา อุปสรรคด้านการสอน เรื่องของการขาดแคลนอุปกรณ์สื่อการสอนเป็นปัญหาที่อาจารย์ใหม่ประสบมากที่สุด อุปกรณ์สื่อการสอน ได้แก่ คอมพิวเตอร์ ชุด LCD ซึ่งไม่พอเพียงสำหรับอาจารย์ที่ต้องการใช้ อาจารย์ 15 ใน 16 คนเห็นว่าไม่เพียงพอ

อาจารย์เก่า

อาจารย์เก่า โดยส่วนร่วมมีความเห็นว่า ปัญหา อุปสรรคทางด้านการสอนที่พบมากที่สุด คือ ปัญหาในเรื่องของการขาดแคลนอุปกรณ์สื่อการสอน อุปกรณ์สื่อการสอน คอมพิวเตอร์ โปรเจคเตอร์ LCD อาจารย์เก่า ทั้ง 16 คน เห็นว่ามีไม่เพียงพอ

5.1.2 ความต้องการในการพัฒนาตนเอง

อาจารย์ใหม่

อาจารย์ใหม่ โดยส่วนร่วมมีความเห็นว่า ความต้องการทางด้านการสอนที่ต้องการมากที่สุด คือ ต้องการฝึกอบรมการสอนใหม่ ๆ และวิธีการสอนแบบต่าง ๆ จากผู้เชี่ยวชาญ และมีอาจารย์บางท่านไม่ได้จบสายครุมา อาจารย์ใหม่ 12 ใน 16 คน ต้องการเทคนิคการสอนเหล่านี้

อาจารย์เก่า

อาจารย์เก่า โดยส่วนรวมมีความเห็นว่า ความต้องการทางด้านการสอน ที่ต้องการมากที่สุด คือ ต้องการห้องสมุดที่มี CD VCD วารสาร หนังสือ ตำรา ที่หลากหลายและทั้งในและต่างประเทศ เพื่อใช้ค้นคว้าหาข้อมูลต่าง ๆ และใช้อ้างอิง อาจารย์เก่า 15 ใน 16 คน ต้องการห้องสมุดที่มีแหล่งข้อมูลหลากหลายเหล่านี้

5.1.3 แนวทางในการพัฒนาอาจารย์

อาจารย์ใหม่

อาจารย์ใหม่ โดยส่วนรวม มีความเห็นว่า แนวทางในการพัฒนาตนเอง ทางด้านการสอนนั้น ควรส่งเสริมให้อาจารย์ได้ศึกษาต่อ อบรม สัมมนา คุงาน และประชุมทางวิชา เพื่อให้ได้ความรู้และนำประยุกต์ใช้ในการสอน อาจารย์ใหม่ 11 ใน 16 คน ได้ให้แนวทางเหล่านี้

อาจารย์เก่า

อาจารย์เก่าโดยส่วนรวมมี ความเห็นว่า แนวทางในการพัฒนาตนเองทางด้านการสอน ควรเป็นการศึกษาต่อ ฝึกอบรมสัมมนา คุงาน และประชุมทางวิชาการ อาจารย์ 12 ใน 16 คน เห็นว่าโอกาสจากสิ่งเหล่านี้ จะช่วยพัฒนาอาจารย์ในส่วนของเทคนิคการสอนและการเพิ่มพูนความรู้ได้

ผู้บริหารระดับกลางทั้ง 4 สาขา มีความเห็นว่า แนวทางในการพัฒนาอาจารย์ทางด้านการสอน ควรเป็นการศึกษาต่อ ฝึกอบรมสัมมนา เพื่อจะได้พัฒนาศักยภาพของตนเอง

5.2 ด้านการวิจัย

5.2.1 ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาตนเอง

อาจารย์ใหม่

อาจารย์ใหม่โดยส่วนรวม มีความเห็นว่าปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาตนเองที่พบมากที่สุด คือ ปัญหาเรื่องประสบการณ์ในการทำวิจัยของอาจารย์มีน้อย และเรื่องเงินทุนในการวิจัยน้อย มีอาจารย์ 13 ใน 16 คน ที่ให้ความเห็นในเรื่องนี้

อาจารย์เก่า

อาจารย์เก่าโดยส่วนรวม มีความเห็นว่า ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาตนเองทางด้านการวิจัย พบมากที่สุด คือ ปัญหาเรื่องภาระงานมาก ทำให้ไม่มีเวลาทำวิจัย ซึ่งพบมากในอาจารย์ทุกสาขา คือ 15 ใน 16 คน

5.2.2 ความต้องการในการพัฒนาตนเอง

อาจารย์ใหม่

อาจารย์ใหม่โดยส่วนรวม มีความต้องการในการพัฒนาตนเองทางด้านการวิจัยมากที่สุด คือ เรื่องความรู้ อาจารย์ 13 ใน 16 คน มีความเห็นว่า ต้องการความรู้ในเรื่องวิธีการทำวิจัย

อาจารย์เก่า

อาจารย์เก่า โดยส่วนรวม มีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ทางด้านการวิจัยมากที่สุด 2 เรื่อง คือ เรื่องเงินทุนสนับสนุนจากภายในและนอกสถาบัน และเรื่องเวทีการเสนอผลงาน อาจารย์ที่ต้องการสิ่งเหล่านี้ ถึง 2 ใน 16 คน

5.2.3 แนวทางในการพัฒนาอาจารย์

อาจารย์ใหม่

อาจารย์ใหม่ โดยส่วนรวมมีความเห็นว่า แนวทางในการพัฒนาตนเอง ทางด้านการวิจัย ควรเป็นเรื่องของการส่งเสริม บังคับ หรือออกกฎเกณฑ์ให้อาจารย์ทำวิจัยมากที่สุด เพื่อให้อาจารย์มีความกระตือรือร้นที่จะทำวิจัย อาจารย์ใหม่ที่คิดเช่นนี้ มีถึง 11 ใน 16 คน

อาจารย์เก่า

อาจารย์เก่าโดยส่วนรวม มีความเห็นว่า แนวทางในการพัฒนาตนเองทางด้านการวิจัย ที่สำคัญที่สุด ควรเป็นเรื่อง การส่งเสริม สนับสนุน หรือบังคับให้อาจารย์ทำวิจัย สถาบันอาจจะลดภาระงานสอนของอาจารย์ให้น้อยลง หรืออนุญาตให้อาจารย์ลาพักเพื่อทำวิจัย อาจารย์เก่า 12 ใน 16 คน ให้ความเห็นเช่นนี้

ผู้บริหารระดับกลาง

ผู้บริหารระดับกลางทุกคนใน 4 สาขา มีความเห็นในเรื่องการพัฒนาตนเองทางด้านการวิจัย ควรเป็นเรื่องของแหล่งทุนวิจัยที่สถาบันควรสนับสนุนเงินทุนวิจัยให้อาจารย์มากขึ้น และเพียงพอ และควรสนับสนุนอย่างต่อเนื่องด้วย

5.3 ด้านการบริการชุมชน

5.3.1 ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาตนเอง

อาจารย์ใหม่

อาจารย์ใหม่ โดยส่วนรวมมีความเห็นว่า ปัญหาในเรื่องการขาดการสนับสนุนจากสถาบันเป็นปัญหาที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาตนเองทางด้านการบริการชุมชน โดยมีอาจารย์ใหม่ 12 ใน 16 คน ให้ความเห็นในเรื่องนี้

อาจารย์เก่า

อาจารย์เก่าโดยส่วนรวมมีความเห็นว่า ปัญหาที่พบบ่อยที่สุดในการพัฒนาตนเอง ในด้านการบริการชุมชน คือ ปัญหาเรื่องโอกาสที่จะได้บริการชุมชน เนื่องจากมีภาระงานมาก และอีกทั้งชุมชนไม่ให้โอกาสให้อาจารย์ได้มีส่วนร่วมในการบริการชุมชน จากความคิดเห็น อาจารย์เก่า 12 ใน 16 คน

5.3.2 ความต้องการในการพัฒนาตนเอง

อาจารย์ใหม่

อาจารย์ใหม่ โดยส่วนรวมมีความเห็นว่า ความต้องการที่อาจารย์ใหม่ต้องการมากที่สุด 13 ใน 16 คน ก็คือต้องการช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาในชุมชน

อาจารย์เก่า

อาจารย์เก่าโดยส่วนรวมมีความเห็นว่า ความต้องการที่อาจารย์เก่า 10 ใน 16 คน ต้องการพัฒนาตนเองทางด้านการบริการชุมชนมากที่สุด ก็คือ ต้องการอบรมการเป็นวิทยากรที่ดี เพื่อว่าจะได้ให้ความช่วยเหลือและบริการชุมชนได้

5.3.3 แนวทางในการพัฒนาอาจารย์

อาจารย์ใหม่

อาจารย์ใหม่ 5 ใน 16 คน ได้ให้ความเห็นว่า แนวทางในการพัฒนาตนเองทางด้านการบริการชุมชน ที่สำคัญที่สุด ควรเป็นเรื่องของเวลา และโอกาสสถาบันควรให้เวลาและโอกาส อาจารย์ได้เข้าไปบริการชุมชนให้มากที่สุด

อาจารย์เก่า

อาจารย์เก่าส่วนใหญ่ได้ให้ความเห็นว่า แนวทางในการพัฒนาตนเองทางด้านการบริการชุมชน ควรเป็นเรื่องของความร่วมมือกันระหว่างสถาบันกับชุมชนในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ

ผู้บริหารระดับกลาง

ผู้บริหารระดับกลางครึ่งหนึ่ง คือ 2 ใน 4 คน ได้ให้ความเห็นว่า แนวทางในการพัฒนาอาจารย์ทางด้านการบริการชุมชน ควรเป็นเรื่องของการจัดอบรมหลักสูตรสั้น ๆ อบรมอาจารย์ทางด้านการบริการชุมชน และควรส่งเสริมความร่วมมือกันระหว่างสถาบันกับชุมชนเพื่อให้เข้าถึงความต้องการของชุมชน

5.4 ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

5.4.1 ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาตนเอง

อาจารย์ใหม่

อาจารย์ใหม่ ส่วนรวมให้ความคิดเห็นว่า ปัญหาเรื่องการขาดความรู้ความเข้าใจ ในด้านศิลปวัฒนธรรม เป็นปัญหาที่พบบากที่สุดในการพัฒนาตนเองทางด้านนี้ อาจารย์ใหม่ 15 ใน 16 คน ได้ให้ความเห็นในเรื่องนี้

อาจารย์เก่า

อาจารย์เก่า ส่วนรวมให้ความเห็นว่าเป็นปัญหาที่พบบากที่สุดในการพัฒนาตนเองใน ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม คือ ปัญหาเรื่องการขาดแคลนแหล่งสนับสนุนเงินทุน อาจารย์เก่าที่ให้ความคิดเห็นในเรื่องนี้ 13 ใน 16 คน

5.4.2 ความต้องการในการพัฒนาตนเอง

อาจารย์ใหม่

อาจารย์ใหม่ส่วนใหญ่ 9 ใน 16 คน ให้ความเห็นว่า ความต้องการมากที่สุด ที่อาจารย์ใหม่ต้องการพัฒนาตนเองทางด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม คือ ต้องการความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องนี้ และต้องการสอดแทรกการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในวิชาที่สอน

อาจารย์เก่า

อาจารย์เก่า ส่วนรวมให้ความเห็นว่า ความต้องการพัฒนาตนเองทางด้านทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม มากที่สุด คือ 7 ใน 16 คน ต้องการความรู้จากการค้นคว้า ศึกษา และทำวิจัยเกี่ยวกับ ความเชื่อ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น การเมือง และประวัติศาสตร์ ท้องถิ่น

5.4.3 แนวทางในการพัฒนาอาจารย์

อาจารย์ใหม่

อาจารย์ใหม่ 5 ใน 16 คน ซึ่งเป็นอาจารย์ส่วนใหญ่ได้ให้ความเห็นว่า การพัฒนาตนเอง ทางด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ควรมีการส่งเสริมกิจกรรมและงานวิจัยมากที่สุด

อาจารย์เก่า

อาจารย์เก่า 7 ใน 16 คน ได้ให้ความเห็นว่า ในการพัฒนาตนเองทางการ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ว่าสถาบันควรส่งเสริมกิจกรรม และงานวิจัย ระหว่างอาจารย์กับชาวบ้าน

ผู้บริหารระดับกลาง

ผู้บริหารระดับกลาง ส่วนใหญ่ คือ 3 ใน 4 คน เห็นว่า การให้ความรู้แก่อาจารย์ทาง ด้านศิลปวัฒนธรรมจะช่วยให้อาจารย์เข้าใจและรู้จักการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

5.5 ด้านบริหาร

5.5.1 ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาตนเอง

อาจารย์ใหม่

อาจารย์ใหม่ ส่วนใหญ่ คือ 12 ใน 16 คน มีความเห็นว่า ปัญหาอุปสรรคที่พบมากที่สุดในการพัฒนาตนเองทางด้านการบริหาร ก็คือ การมีส่วนร่วมในการบริหารน้อย

อาจารย์เก่า

อาจารย์เก่า ส่วนรวมมีความเห็นว่า ปัญหาอุปสรรคที่พบมากที่สุด ในการพัฒนาตนเองทางด้านการบริหาร ก็คือ การมีส่วนร่วมในการบริหารน้อย และมีความรู้ในการดูแลคุณภาพมาตรฐาน อาจารย์เก่าที่ให้ความคิดเห็นใน 2 เรื่องนี้ มีจำนวน 13 ใน 16 คน

5.5.2 ความต้องการในการพัฒนาตนเอง

อาจารย์ใหม่

อาจารย์ใหม่ส่วนรวมให้ความเห็นว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองทางด้านการบริหารมากที่สุด คือ ต้องการความรู้ ทางด้านการบริหาร และทางด้านการประกันคุณภาพ อาจารย์ส่วนใหญ่ที่ให้ความเห็นในเรื่องนี้ 13 ใน 16 คน

อาจารย์เก่า

อาจารย์เก่าส่วนใหญ่ 12 ใน 16 คน ให้ความเห็นว่า ความต้องการในการพัฒนาตนเองทางด้านการบริหารมากที่สุด คือ ต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารและต้องการความรู้และการมีส่วนร่วมในเรื่องการประกันคุณภาพ

5.5.3 แนวทางในการพัฒนาอาจารย์

อาจารย์ใหม่

อาจารย์ใหม่ ส่วนรวม 7 ใน 16 คน ให้ความเห็นว่า แนวทางในการพัฒนาอาจารย์ในด้านการบริหาร ควรเป็นเรื่องของการให้อาจารย์ได้มีส่วนร่วมในการบริหารมากขึ้น

อาจารย์เก่า

อาจารย์เก่า ส่วนรวม 8 ใน 16 คน ให้ความเห็นว่า แนวทางในการพัฒนาอาจารย์ในด้านการบริหาร ควรเป็นเรื่องการให้ความรู้ทางด้านการบริหารแก่อาจารย์

ผู้บริหารระดับกลาง

ผู้บริหารระดับกลาง ทั้ง 4 คน ให้แนวทางในการพัฒนาอาจารย์ที่แตกต่างกัน คือ

1. ควรจัดวางนโยบายในการพัฒนาอาจารย์และศึกษาให้ชัดเจน วางตัวบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเพื่อดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง

2. ควรมีการจ้าง PC เพื่อทำงานธุรการของแต่ละโปรแกรม แต่ละคณะเพื่อให้อาจารย์ทำงานสอนอย่างเต็มที่
3. ควรแยกออกให้ชัดเจนระหว่างงานสาย ก สาย ข และ สาย ค
4. ควรจัดการประชุมตั้งคณะกรรมการบริหารโปรแกรมวิชา และประชุมร่วมกับสถาบันราชภัฏอื่น ๆ ทั่วประเทศเพื่อหามาตรฐานโปรแกรม

6. อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค ความต้องการ และแนวทางในการพัฒนาอาจารย์ทั้ง 5 ด้าน ปรากฏข้อค้นพบที่สำคัญ ดังนี้

6.1 ด้านการสอน

6.1.1 ปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาตนเอง

อาจารย์ใหม่ 15 ใน 16 คน และอาจารย์เก่าทั้ง 16 คน ประสบปัญหาด้านการสอนในเรื่องการขาดแคลนอุปกรณ์ สื่อการสอนมากที่สุด เนื่องจากอุปกรณ์และสื่อการสอน เช่น คอมพิวเตอร์ LCD และ โปรเจคเตอร์ มีไม่เพียงพอสำหรับอาจารย์

จากข้อมูลดังกล่าว จะเห็นได้ว่า สถาบันไม่สามารถจัดงบประมาณเพื่อจัดซื้ออุปกรณ์ และสื่อการสอนได้อย่างเพียงพอ จากแนวคิดของเพคซ์ (Pace, 1991) ที่ว่าการพัฒนาอาจารย์มิได้มุ่งการพัฒนาแต่เพียงศักยภาพให้มีความรู้ความสามารถและมีความชำนาญในงานเท่านั้น แต่เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นองค์รวมทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลประโยชน์ของอาจารย์และช่วยให้อาจารย์สอนได้ดีขึ้น จากแนวคิดนี้ การที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี หมายถึงการมีอุปกรณ์ สื่อการสอนเพียงพอ สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้อาจารย์ได้ใช้ประโยชน์ของมันในการสอนได้ดีขึ้น วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการเรียนการสอนเป็นองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยหนึ่งในการพัฒนาอาจารย์ (จิตต์จวง, 2533)

6.1.2 ความต้องการในการพัฒนาตนเอง

อาจารย์ใหม่ส่วนใหญ่ ต้องการการพัฒนาตนเองทางด้านการสอนโดยต้องการฝึกอบรมเทคนิคการสอนใหม่ ๆ และวิธีการสอบแบบต่าง ๆ จากผู้เชี่ยวชาญ และมีอาจารย์บางท่านไม่ได้จบสายครุ ส่วนอาจารย์เก่าส่วนใหญ่ ต้องการพัฒนาตนเองทางด้านการสอนโดย ต้องการห้องสมุดที่ดี ที่จัดหา CD VCD วารสาร หนังสือ ตำรา หลากหลาย สาขาทั้งในและต่างประเทศ ให้แก่อาจารย์เพื่อศึกษาค้นคว้า หาข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองทางด้านการสอน

จากข้อมูลดังกล่าว จะเห็นได้ว่า อาจารย์ใหม่และอาจารย์เก่ามีความต้องการทางด้านการสอนมากที่สุดไม่เหมือนกัน ทั้งนี้เพราะอาจารย์ใหม่เพิ่งจะเริ่มทำงาน ประสบการณ์ใน

การสอนมีน้อยกว่าอาจารย์เก่า และอาจารย์ใหม่ของสถาบันราชภัฏสงขลา มีวุฒิทางครุศาสตร์น้อย ดังนั้น ความต้องการในเรื่องการอบรม เทคนิค การสอนและวิธีการสอน จึงเป็นเรื่องที่สำคัญและต้องการมากที่สุด สปากส์ (Sparks, Dennis, 1996) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาอาจารย์ว่าเป็น การที่ทำให้อาจารย์มีผลตอบสนองในวิธีการสอนที่มีระบบระเบียบ มีรูปแบบ มีกระบวนการอันทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในวัฒนธรรมขององค์กรด้วย และจากเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา (สำนักงานเลขาธิการ คุรุสภา 2538) ซึ่งมีเกณฑ์มาตรฐาน 11 ข้อ ซึ่งมี 3 ข้อ ที่กล่าวว่า ครูต้องพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง และมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ ซึ่งอาจารย์ใหม่หลายท่านที่ไม่มีวิชาชีพครู ไม่มีความรู้ในเรื่องเทคนิคและวิธีการสอนที่ดี และต้องจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน ความต้องการทางด้านนี้จึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาอาจารย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญต่อการพัฒนาอาจารย์ใหม่ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2503 จนกระทั่งปี พ.ศ. 2518 ได้จัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาโครงการจัดอบรมคณาจารย์ ด้านวิธีการสอน การวัดผลและอื่น ๆ (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2538) และผลจากการได้รับความรู้จากการฝึกอบรม อาจารย์ก็สามารถนำเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถแก้ไขข้อบกพร่องและปรับปรุงให้งานมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

ในขณะที่อาจารย์เก่าส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองทางการสอน โดยต้องการห้องสมุดที่ดีและพร้อมที่จะเป็นแหล่งศึกษา ค้นคว้า อ้างอิงของอาจารย์ได้

จะเห็นได้ว่าความต้องการของอาจารย์ใหม่ เก่า แตกต่างกัน ผู้วิจัยคิดว่าอาจารย์ใหม่ต้องการเทคนิค และวิธีการสอน เนื่องจากอาจารย์ใหม่ส่วนใหญ่ไม่ได้จบวุฒิศร และมีความประสงค์ทางการสอนน้อย ส่วนอาจารย์เก่าต้องการห้องสมุดที่มีข้อมูล ข่าวสารพร้อมเนื่องจากอาจารย์เก่าต้องการตำรา หนังสือ และแหล่งค้นคว้าอื่น ๆ เพื่อมาปรับปรุงเนื้อหา วิธีที่สอน ในขณะที่เทคนิคและวิธีการสอนอาจจะไม่จำเป็นต้องมีการอบรมเพราะอาจารย์เก่ามีประสบการณ์ทางการสอนไม่น้อยกว่า 5 ปีแล้ว

วิจิตร ศรีสอาน (ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ บรรณาธิการ, 2524 : 52) กล่าวว่า ปัจจัยหนึ่งที่บ่งชี้ ถึงคุณภาพของการศึกษา คือ อาจารย์ และคุณภาพของบัณฑิตขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพการสอนของอาจารย์

6.1.3 แนวทางในการพัฒนาอาจารย์

อาจารย์ใหม่ 11 ใน 16 คน และผู้บริหารระดับกลางทั้ง 4 คน เสนอแนวทางในการพัฒนาตนเองทางการสอนเหมือนกัน คือ อาจารย์ควรศึกษาต่อ ฝึกอบรมสัมมนา เพราะจะช่วยให้อาจารย์ได้พัฒนาศักยภาพของตนเองจากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ข้อเสนอแนะแนวทางของ

อาจารย์ใหม่ เก่า และผู้บริหารระดับกลางสอดคล้องกันและไปในทางเดียวกัน แสดงว่าสิ่งเหล่านี้เป็นแนวทางที่สำคัญที่สุดสำหรับอาจารย์ การศึกษาต่อเป็นการเพิ่มวุฒิเอง อาจารย์ให้มีความรู้ดีขึ้นหรือได้รับความรู้ใหม่ (มาลี วิชญกุล, 2525), ชนัดดา เหมือนแก้ว (2528) และ สกน รุ่งโรจน์ (2530) นอกจากนี้ผู้ที่ไปศึกษาต่อมีโอกาสดำเนินงานที่ตนเองทำไปแล้ว และมีโอกาสที่จะใช้ความรู้ใหม่ ผสมผสานกัน สร้างแนวทางที่จะปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ ให้ดีขึ้นต่อไป

(พนัส หันนาสินทร์, 2524) การฝึกอบรม เป็นการทำให้บุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น เช่น รู้จักใช้เทคนิคต่าง ๆ ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและเกิดผลสำเร็จขององค์กร (ธงชัย สันติวงษ์, 2525) การสัมมนา คือ การประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นเพื่อหาข้อสรุปเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ผลการสัมมนาถือว่าเป็นข้อเสนอแนะผู้เกี่ยวข้องจะนำไปปฏิบัติตามหรือไม่ก็ได้ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2525) ทั้งนี้การจัดการฝึกอบรมสัมมนา อาจจัดขึ้นภายในสถาบันหรือนอกสถาบันก็ได้

6.2 ด้านการวิจัย

6.2.1 ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาตนเอง

อาจารย์ใหม่ส่วนใหญ่ ประสบปัญหาทางด้านการวิจัยในเรื่องของการขาดประสบการณ์ในการทำวิจัยมากที่สุด ส่วนอาจารย์เก่าส่วนใหญ่ประสบปัญหาในเรื่องการมีภาระงานมาก ซึ่งทำให้อาจารย์ไม่มีเวลาทำวิจัย

จากข้อมูลดังกล่าว จะเห็นได้ว่า อาจารย์ใหม่ประสบปัญหาทางด้านการพัฒนาตนเองทางด้านการวิจัย แตกต่างจากอาจารย์เก่า อาจารย์ใหม่ต้องการประสบการณ์ในการทำวิจัย ทั้งนี้เพราะอาจารย์ใหม่เพิ่งเข้าทำงานประสบการณ์ในการทำวิจัยก็น้อยไปด้วย

ไพฑูรย์ (2543 : 22) กล่าวว่า เมื่ออาจารย์เข้าทำงานใหม่ ในสถาบันอุดมศึกษาของไทยจะพบกับวัฒนธรรมอย่างหนึ่ง คือ การให้ความเชื่อแก่คนที่มีตำแหน่งเป็นอาจารย์เท่า ๆ กัน เพราะคิดว่าฐานะอาจารย์เหมือนกัน ซึ่งแนวความคิดเช่นนี้ ทำให้คนบางคนหรือหลายคนมองว่าคนทุกคนมีความสามารถสูงนั้น ซึ่งในทางการสอนและการวิจัยแล้วไม่เป็นเช่นนั้น แนวความคิดและวิธีปฏิบัติเช่นนี้ทำให้อาจารย์จำนวนไม่น้อยหมดโอกาสที่จะเรียนรู้และเติบโตเป็นนักวิจัยที่ดีต่อไป เพราะขาดโอกาสได้รับการฝึกฝน เรียนรู้และพัฒนาอย่างมีขั้นตอน ดังนั้นการจัดหาพี่เลี้ยง หรือที่ปรึกษางานวิจัยเพื่อช่วยเหลือแนะนำนักวิจัยใหม่ได้ ในขณะที่อาจารย์เก่ามีประสบการณ์ในการทำงาน แต่ไม่มีเวลาทำวิจัย ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า ความผูกพันที่มีต่อครอบครัวมากขึ้น ในระยะการทำงานได้ 6 ปีขึ้นไป (Levinson et al) ดังนั้นเวลาที่อาจารย์เก่าจะทุ่มเทให้กับงานวิจัยจึงมีน้อย สถาบันอาจอนุญาตให้อาจารย์ลาเพื่อไปทำงานวิจัยโดยเฉพาะ

6.2.2 ความต้องการในการพัฒนาตนเอง

อาจารย์ใหม่ส่วนใหญ่ต้องการความรู้ในเรื่องวิธีการทำวิจัย ส่วนอาจารย์เก่าส่วนใหญ่ต้องการเงินทุนสนับสนุนการทำวิจัยและเวทีการเสนอผลงาน

จากข้อมูลดังกล่าว จะเห็นได้ว่า อาจารย์ใหม่ประสบปัญหาเรื่องการขาดประสบการณ์ในการทำวิจัย ดังนั้นจึงสอดคล้องกับความต้องการพัฒนาตนเองทางด้านวิจัย โดยต้องการความรู้ในเรื่องวิธีการทำวิจัย หากสถาบันควรเปิดโอกาสให้อาจารย์เก่าแต่ละคนได้เรียนรู้สิ่งใหม่ เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างประสบการณ์และเพื่อเตรียมอาจารย์ให้มีความก้าวหน้าได้พัฒนาตนเองและพัฒนาอาชีพต่อไป (Gutteridge, IQ, & Otle, FL, 1983) อาจารย์รู้จักวิธีการวิจัยทางสาขาวิชาของงาน เนื่องจากอาจารย์แต่ละคนมีความแตกต่างกันทั้งในด้านความถนัด ความสนใจ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ ฯลฯ ดังนั้นการพัฒนาอาจารย์โดยการเสริมความรู้ให้ครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ อย่างกว้างขวางเพื่อช่วยให้อาจารย์ได้มีโอกาสพัฒนาไปตามความต้องการ (ไพฑูริย์ สินลาร์ตัน, 2524 : 26) ส่วนอาจารย์เก่าส่วนใหญ่ต้องการเงินทุนสนับสนุนการทำวิจัย และเวทีการเสนอผลงาน อาจารย์เก่าส่วนใหญ่จะมีประสบการณ์ในการทำวิจัยพอสมควร แต่ขาดเงินทุนสนับสนุนจากสถาบันทั้งในและนอก หากสถาบันให้ความสนับสนุนทั้งในเรื่องเงินทุน สนับสนุนและเวทีการเสนอผลงานแล้วนั้น อาจารย์จะมีกำลังใจที่จะทำวิจัย และรู้จักการเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการทั้งในและนอกสถาบัน

6.2.3 แนวทางในการพัฒนาอาจารย์

อาจารย์ใหม่และเก่าเสนอแนวทางในการพัฒนาตนเองทางด้านการวิจัย สอดคล้องกัน คือ สถาบันควรส่งเสริมสนับสนุน หรือบังคับให้อาจารย์ทุกคนทำวิจัย ส่วนผู้บริหารระดับกลางมีความเห็นว่าแหล่งทุนวิจัยเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาตนเองและดำเนินการวิจัย

จากข้อมูลดังกล่าว จะเห็นได้ว่า อาจารย์ใหม่และเก่าส่วนใหญ่ไม่ได้ทำวิจัย ดังนั้นอาจารย์ทั้งหลายจึงอยากให้สถาบันได้เข้ามาส่งเสริมสนับสนุนหรือบังคับให้อาจารย์ทุกคนได้ทำวิจัย จากแนวคิดในการพัฒนาอาจารย์ในเรื่องการพัฒนาความรู้ ความรับผิดชอบ และรู้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสถาบัน การพัฒนาอาจารย์จะดำเนินไปด้วยดี มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง ก็ต่อเมื่ออาจารย์เห็นคุณค่า เห็นความจำเป็น และปรารถนาที่จะเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาตนเอง (ไพฑูริย์ สินลาร์ตัน, 2524 : 25) ในส่วนของผู้บริหารระดับกลาง มองว่า แหล่งทุนวิจัยเป็นเรื่องที่สำคัญ เนื่องจากสถาบันจัดสรรทุนเพื่อการวิจัยไม่เพียงพอ

6.3 ด้านการบริการชุมชน

6.3.1 ปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาตนเอง

อาจารย์ใหม่ และอาจารย์เก่ามีความเห็นคล้ายคลึงกันในเรื่องการพัฒนาตนเองทางด้านการบริการชุมชน ว่า ปัญหาที่พบบ่อยที่สุด คือ ขาดการสนับสนุนจากสถาบัน ทำให้อาจารย์ไม่มีโอกาสได้ไปบริการชุมชน อีกทั้ง ชุมชนเองไม่เห็นความสำคัญของสถาบัน จึงไม่เปิดโอกาสให้อาจารย์เข้าไปบริการชุมชน

จากข้อมูลดังกล่าว จะเห็นได้ว่า การให้ความสนับสนุนจากสถาบันการให้โอกาสอาจารย์ได้เข้าไปช่วยเหลือชุมชน และการให้ชุมชนได้รู้จักสถาบันมากยิ่งขึ้นจะช่วยแก้ไขปัญหาลงานี้ได้

6.3.2 ความต้องการในการพัฒนาตนเอง

อาจารย์ใหม่และอาจารย์เก่ามีความต้องการไม่ตรงกัน อาจารย์ใหม่ส่วนใหญ่ต้องการเข้าไปช่วยเหลือปัญหาให้ชุมชน ในขณะที่อาจารย์เก่าส่วนใหญ่ต้องการอบรมการเป็นวิทยากรที่ดี

จากข้อมูลดังกล่าว จะเห็นได้ว่า อาจารย์ใหม่มีความพร้อมที่จะทำให้อาชีพสอดคล้องกับความสนใจ ค่านิยม เป้าหมายและหาความก้าวหน้าในอาชีพ (Levinson et al) ทฤษฎีว่าด้วยการพัฒนาอาชีพที่ได้สนับสนุนความคิดที่ว่า อายุวัยของผู้ใหญ่มีช่วงชีวิตในแต่ละช่วงไม่แน่นอน ช่วงการเข้าสู่วัยผู้ใหญ่ (22 – 28 ปี) อาจารย์ใหม่ มีความสนใจที่จะเข้าไปช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาให้ชุมชน เนื่องจากวัยนี้ยังไม่มีการครอบครัวยังมีเวลามากพอที่จะไปบริการสังคมนั่นเอง ส่วนอาจารย์เก่าต้องการที่จะมีความรู้ในการเป็นวิทยากร ตามแนวคิดของ Levinson et al อาจารย์เก่ามีความต้องการมากที่จะได้รับการรับรองจากผู้อื่นในอีกบทบาทหนึ่งของตนเอง การที่อาจารย์เก่าต้องการความรู้ในการเป็นวิทยากร ก็แสดงให้เห็นว่า การเป็นวิทยากรคือบทบาทใหม่ที่พวกเขาจะได้รับการยอมรับจากผู้อื่น เพราะการเป็นวิทยากรเป็นบทบาทจะมีความสำคัญอีกบทบาทหนึ่งหากพวกเขาได้รับเลือก

6.3.3 แนวทางในการพัฒนาอาจารย์

อาจารย์ใหม่ส่วนใหญ่เสนอแนวทางในการพัฒนาตนเองทางด้านการบริการชุมชน ว่า สถาบันควรใช้เวลาและโอกาสอาจารย์ได้เข้าไปบริการชุมชนให้มากที่สุด ในส่วนของอาจารย์เก่าเสนอว่า ควรมีความร่วมมือกันระหว่างสถาบันกับชุมชนในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งมีความเห็น เช่นเดียวกันกับผู้บริหารระดับกลาง นอกจากนี้ ผู้บริหารระดับยังเห็นว่า ควรมีการอบรมอาจารย์ให้มีความรู้ในเรื่อง การบริหารชุมชนอีกด้วย

จากข้อมูลดังกล่าว จะเห็นว่า สถาบันไม่ค่อยสนับสนุนทางด้านการบริการชุมชนนัก ดังนั้นสถาบันควรส่งเสริมให้อาจารย์ได้มีเวลาที่จะเข้าไปทำงานด้านนี้มากขึ้น โดยอาจจะ

ลดภาระงานสอนให้น้อยลงและประสานงานกับชุมชนให้มากขึ้น เพื่อให้ชุมชนกับสถาบันได้ร่วมมือกันพัฒนางานด้านนี้ ในส่วนของผู้บริหารระดับกลางที่เสนอว่า อาจารย์ควรมีความรู้ทางด้านบริการชุมชน เนื่องจากอาจารย์ส่วนใหญ่ไม่รู้ว่าการบริการชุมชนเป็นอย่างไร และจะช่วยเหลือชุมชนได้อย่างไร นอกจากนี้ภารกิจหลักของสถาบันอุดมศึกษาก็คือการจัดบริการวิชาการขั้นสูง การศึกษา การวิจัย ให้บริการวิชาการแก่ชุมชนที่เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนา ซึ่งจะต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญ คือ อาจารย์ทางสถาบันจะต้องมีความรู้ ทักษะ ความสามารถให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาสถาบัน (สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ 2541)

6.4 ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

6.4.1 ปัญหา อุปสรรคในการพัฒนาตนเอง

อาจารย์ใหม่ ส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า ปัญหาในการพัฒนาตนเองทางด้านศิลปวัฒนธรรม ก็คือ การขาดความรู้ความเข้าใจในด้านศิลปวัฒนธรรม ส่วนอาจารย์เก่าส่วนใหญ่พบว่า การขาดแคลนแหล่งสนับสนุนเงินทุนเป็นปัญหาที่สำคัญที่สุด

จากข้อมูลดังกล่าว จะเห็นได้ว่า อาจารย์ใหม่ ประสบปัญหาการขาดความรู้ความเข้าใจในด้านนี้ หากสถาบันจัดอบรมให้ความรู้แก่อาจารย์แล้ว อาจารย์ก็จะสามารถมีส่วนร่วมในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมต่อไป

6.4.2 ความต้องการในการพัฒนาตนเอง

อาจารย์ใหม่และอาจารย์เก่าส่วนใหญ่ ต้องการพัฒนาตนเองทางด้านศิลปวัฒนธรรม ด้วยการได้รับความรู้ความเข้าใจ ได้ศึกษา ค้นคว้าและทำวิจัยเกี่ยวกับความเชื่อ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ เพื่อได้มีส่วนร่วมในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ทุกข้อมูลดังกล่าว จะเห็นได้ว่า สถาบันควรจัดอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องเหล่านี้แก่อาจารย์

6.4.3 แนวทางในการพัฒนาอาจารย์

อาจารย์ใหม่และเก่าส่วนใหญ่ เสนอแนวทางในการพัฒนาตนเองทางด้านศิลปวัฒนธรรม โดยสถาบันควรส่งเสริมกิจกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ส่วนผู้บริหารระดับกลางเสนอว่า ควรให้ความรู้ทางด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมแก่อาจารย์ เพื่อให้อาจารย์ได้เข้าใจและรู้จักการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

จากข้อมูลดังกล่าว จะเห็นได้ว่า อาจารย์ใหม่ อาจารย์เก่า ขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องนี้ และทางสถาบันไม่ได้ข้อมูลหรือความรู้แก่อาจารย์อย่างเพียงพอ อีกทั้งสถาบันไม่ค่อยส่งเสริมกิจกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

6.5 ด้านการบริหาร

6.5.1 ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาตนเอง

อาจารย์ใหม่ส่วนใหญ่พบปัญหาทางด้านการพัฒนาตนเองทางด้านการบริหารมากที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการบริหารน้อย ส่วนอาจารย์เก่าส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ปัญหาที่พบมากที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการบริหารน้อย และมีความรู้ในเรื่องการดูแลคุณภาพมาตรฐาน

จากข้อมูลดังกล่าว จะเห็นได้ว่า สถาบันให้โอกาสอาจารย์ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารน้อย และไม่ได้ให้ความรู้ในเรื่องการดูแลคุณภาพมาตรฐานเท่าที่ควร สถาบันควรให้โอกาสอาจารย์ได้มีส่วนร่วมในการบริหารมากขึ้น อาจารย์บางคนอาจไม่อยากมีส่วนร่วมดังนั้น สถาบันควรจัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาอาจารย์ทางด้านนี้ให้แก่ผู้ที่สนใจและเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมก่อน แล้วค่อยมุ่งไปยังอาจารย์ที่ไม่ค่อยสนใจ ด้วยการส่งเสริมสนับสนุนเพื่อกระตุ้นให้อาจารย์เกิดความสนใจเข้าร่วมกิจกรรม (ไพฑูริย์ สินลาร์ตัน, 2524 : 25)

6.5.2 ความต้องการในการพัฒนาตนเอง

อาจารย์ใหม่ส่วนใหญ่ต้องการความรู้ทางด้านการบริหารและความรู้ในเรื่องการประกันคุณภาพในการพัฒนาตนเอง

จากข้อมูลดังกล่าว จะเห็นได้ว่า ความต้องการและปัญหาในการพัฒนาตนเองทางด้านนี้สอดคล้องกัน

6.5.3 แนวทางในการพัฒนาอาจารย์

อาจารย์ใหม่ ส่วนใหญ่ เห็นว่าสถาบันควรให้อาจารย์ได้มีส่วนร่วมในการบริหารมากขึ้น ส่วนอาจารย์เก่าเห็นว่าสถาบันควรให้ความรู้ทางด้านบริการแก่อาจารย์ ในขณะที่ผู้บริหารระดับกลางทั้ง 4 คน มีความเห็นแตกต่างกัน เช่น ควรจัดวางนโยบายในการพัฒนาอาจารย์ และศึกษาให้ชัดเจน ควรแยกงานสาย ก สาย ข และสาย ค ออกจากกันให้ชัดเจนและควรจัดการประชุมตั้งคณะกรรมการบริหารโปรแกรมวิชาและประชุมร่วมกับสถาบันราชภัฏอื่น ๆ ทั้งประเทศ เพื่อหามาตรฐานโปรแกรม

7. ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในเรื่องของ แนวทางในการพัฒนาอาจารย์สถาบันราชภัฏสงขลา ตามภารกิจทั้ง 5 ด้าน ดังนี้

- 7.1 ควรจัดงบประมาณ เพื่อจัดซื้ออุปกรณ์ และสื่อการสอนที่ทันสมัยอย่างเพียงพอ
- 7.2 จัดฝึกอบรมเทคนิคการสอน วิธีการสอนในระดับอุดมศึกษาให้แก่อาจารย์ใหม่
- 7.3 ควรมี CD VCD วารสาร ตำรา หนังสือ หลากหลายสาขาทั้งในประเทศและต่างประเทศในห้องสมุด
- 7.4 ส่งเสริมการศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนา การประชุมทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศอย่างจริงจัง เพื่อพัฒนาศักยภาพของอาจารย์
- 7.5 จัดอบรมและสัมมนาเพื่อให้เกิดความรู้ทางด้านการวิจัย แก่อาจารย์ที่ไม่มีความรู้หรือมีความรู้น้อยทางด้านการวิจัย รวมถึงเพื่อเพิ่มประสบการณ์แก่อาจารย์
- 7.6 จัดให้มีระบบพี่เลี้ยง ที่ปรึกษาทางด้านการวิจัย แก่อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำวิจัยน้อย
- 7.7 อนุญาตให้อาจารย์ลาเพื่อไปทำงานวิจัยได้ รวมถึงลดภาระงานอื่นๆ เพื่อให้มีเวลาทำงานวิจัย
- 7.8 จัดสรรทุนวิจัย ให้อาจารย์ได้มีโอกาสทำการวิจัย โดยแยกตามกลุ่มอาจารย์ที่ประสบการณ์การวิจัยแตกต่างกัน
- 7.9 ส่งเสริม สนับสนุน และมีมาตรการให้อาจารย์ต้องทำงานวิจัย
- 7.10 จัดให้มีการเผยแพร่ผลงานวิจัยทั้งในและนอกสถาบันในรูปแบบต่างๆอย่างต่อเนื่อง
- 7.11 ให้ความรู้และโอกาสในเรื่องการบริการชุมชนแก่อาจารย์เพื่อการให้บริการชุมชน
- 7.12 ร่วมมือกันระหว่างสถาบันกับชุมชนเพื่อการพัฒนาชุมชน
- 7.13 ฝึกอบรมหลักสูตรการเป็นวิทยากร เพื่อการบริการชุมชนให้กับอาจารย์
- 7.14 ให้ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมแก่อาจารย์อย่างสม่ำเสมอ
- 7.15 ส่งเสริม สนับสนุนให้มีกิจกรรมทางด้านศิลปวัฒนธรรมต่าง ๆ เพื่อให้อาจารย์มีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
- 7.16 ส่งเสริมการทำงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยเน้นงานวิจัยร่วมกับชุมชน
- 7.17 ให้ความรู้ ทางด้านบริหาร และการประกันคุณภาพแก่อาจารย์

7.18 เปิดโอกาสให้อาจารย์ได้มีส่วนร่วมในการบริหารมากขึ้น

7.19 มีมาตรการลดภาระงานของอาจารย์เพื่อให้อาจารย์ได้พัฒนาและเพิ่มศักยภาพของตนเองให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง

ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยต่อไป

ในเรื่องของการพัฒนาอาจารย์ตามภาระหน้าที่หลัก 5 ด้าน นั้น เป็นเรื่องที่มีเนื้อหาหลากหลายมากและเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกันว่าเป็นเรื่องเก่าๆ รู้กันอยู่แล้ว อย่างไรก็ตามแนวทางต่างๆ ที่ได้นำเสนอไว้โดยนักวิจัยทางด้านการศึกษาลายท่าน ไม่ได้ถูกนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นผลให้เห็นชัดเจน เนื่องด้วยเหตุผลต่างๆ หลายประการ ดังนั้นในการวิจัยต่อไปถ้าได้มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาอาจารย์ในแต่ละด้านและมุ่งเน้นในระดับการปฏิบัติต่างๆ ที่นำไปสู่ผลสำเร็จตามแนวทางที่ได้นำเสนอไว้ ก็จะทำให้การวิจัยทางด้านนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น เกิดประโยชน์กับอาจารย์และองค์กรมากขึ้น