



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในบทนี้จะมีสาระครบคลุมถึง วัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย
สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลการวิจัย การเสนอโครงการพัฒนาอาจารย์เพื่อส่งเสริม
ประสิทธิภาพการล่อนของมหาวิทาลัยมหิดล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาความรู้ความต้องการพัฒนาอาจารย์ด้านการล่อนของผู้บริหารและ
อาจารย์ในมหาวิทาลัยมหิดล
2. ศึกษาวิธีการและรูปแบบการพัฒนาอาจารย์ที่เหมาะสมกับมหาวิทาลัยมหิดล
3. เสนอโครงการพัฒนาอาจารย์เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการล่อนที่เหมาะสม
กับสภาพของมหาวิทาลัยมหิดล

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย
บุคลากร 2 กลุ่ม ดังนี้
 - 1.1 กลุ่มผู้บริหาร ได้แก่อาจารย์ในมหาวิทาลัยมหิดลที่อยู่ในตำแหน่ง
ผู้บริหารระดับต่าง ๆ ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี
หัวหน้าภาควิชา และหัวหน้ากองบริการการศึกษา แม้ว่าจะอยู่ในตำแหน่งอาจารย์ด้วย
ก็รวบรวมข้อมูลจากประชากรในกลุ่มผู้บริหารทั้งหมด 115 คน
 - 1.2 กลุ่มอาจารย์ ได้แก่ อาจารย์ในมหาวิทาลัยมหิดล ที่ทำหน้าที่ล่อน
วิจัย และบริการทางวิชาการ ี่มีตำแหน่งต่าง ๆ ได้แก่ คำสตราจารย์ รองคำสตราจารย์
ผู้ช่วยคำสตราจารย์ อาจารย์ ซึ่งไม่ได้อยู่ในตำแหน่งผู้บริหารใด ๆ ก็รวบรวมข้อมูลจาก
กลุ่มอาจารย์ในคณะต่าง ๆ 11 คณะ โดยลุ่มมาร้อยละ 15 ของอาจารย์ในแต่ละคณะ

ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของ
อาจารย์มีจำนวน 226 คน

รวมประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 341 คน

2. เครื่องมือและวิธีการที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้
เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสำรวจ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยได้รับการตรวจสอบ
ความตรงตามเนื้อหา (Validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Judgement) และได้นำไป
ทดลองใช้ (Tryout) เพื่อหาค่าความเที่ยง (Reliability) สำหรับนำไปเก็บข้อมูล
จากผู้บริหารและอาจารย์ในมหาวิทยาลัยมหิดล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองทั้งหมด

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอข้อมูล ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้
วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Sciences)
โดยแบ่งการวิเคราะห์เป็น 3 ตอน ตามลักษณะของแบบสำรวจ คือ

ตอนที่ 1 หาค่าความถี่และร้อยละ

ตอนที่ 2 หาค่ามัธยฐานเลขคณิต ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard
Deviation) ค่าที (t-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way
Analysis of Variance) และทดสอบความแตกต่างระหว่างคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ้
(Scheffe's Method)

ตอนที่ 3 หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ มัธยฐานเลขคณิตและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
(Standard Deviation)

การนำเสนอข้อมูลทั้ง 3 ตอนเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

สรุปผลการวิจัย

ในการสรุปผลการวิจัยจะแยกกล่าวเป็น 3 ตอนตามลักษณะแบบสำรวจคือ

1. สถานการณ์ของผู้ตอบแบบสำรวจ ผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นเพศชายมี
ประสบการณ์การสอน 16-20 ปี และอยู่ในคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล อาจารย์ส่วนใหญ่

เป็นเหตุหญิง มีประสบการณ์การสอน 1-5 ปี และอยู่ในคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

2. ความรู้ความต้องการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยมหิดล ประมวลได้เป็น 3 ลักษณะคือ

2.1 การจัดลำดับความรู้ความต้องการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การสอน คณะ ตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งแตกต่างกัน พบว่า อาจารย์มีความรู้ลำดับสุดท้ายตรงกันในเรื่องการประเมินผลการสอนของอาจารย์ และมีความต้องการปานกลางเป็นลำดับที่ 1 ตรงกันเรื่องการวิจัยเพื่อเสริมการสอน

2.2 ความรู้ความต้องการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยมหิดลแต่ละด้านตามลำดับความสำคัญ พบว่า อาจารย์มีความรู้ปานกลางทุก ๆ เรื่อง และมีความรู้ลำดับสุดท้ายในเรื่องการประเมินผลการสอนของอาจารย์ มีความต้องการให้มหาวิทยาลัยจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์มากในทุก ๆ เรื่อง และต้องการมากเป็นลำดับที่ 1 คือเรื่องการวิจัยเพื่อเสริมการสอน รองลงมาคือ การประเมินผลการสอนของอาจารย์

2.3 การเปรียบเทียบความรู้ความต้องการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนในแต่ละด้านจำแนกตาม เพศ ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การสอน และคณะ

คณาจารย์ที่เพศแตกต่างกันจะมีความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในเรื่องหลักสูตรและการดำเนินการสอน การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน การวิจัยเพื่อเสริมการสอน โดยที่เพศหญิงรู้มากกว่าเพศชาย และคณาจารย์มีความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในเรื่องการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน การประเมินผลการสอนของอาจารย์ โดยที่เพศหญิงมีความต้องการพัฒนาการสอนมากกว่าเพศชาย

ตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกันมีความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในทุก ๆ ด้านคืออาจารย์รู้มากกว่าผู้บริหาร ส่วนความต้องการนั้น ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความต้องการพัฒนาการสอนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในทุก ๆ เรื่อง

ประสพการณ์การสอนซึ่งแตกต่างกันมีความรู้แตกต่างกันอย่าง
 มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในทุก ๆ ด้านจากการทดสอบหาข้อของความแตกต่างด้วยวิธีของ
 เชฟเฟ (Scheffe's Method) พบว่า ผู้ที่มีความแตกต่างในทุก ๆ เรื่อง ยกเว้นเรื่อง
 ผู้เรียนระดับอุดมศึกษา คืออยู่ของผู้มีประสบการณ์การสอน 1-5 ปี กับ 25 ปีขึ้นไป และพบว่า
 ประสบการณ์การสอนซึ่งแตกต่างกัน มีความต้องการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05
 ในทุก ๆ ด้าน

ขณะที่แตกต่างกันมีความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05
 ในเรื่องการประชุมผลการเรียนของผู้เรียน และการวิจัยเพื่อเสริมการสอน เมื่อทำการ
 ทดสอบหาข้อของความแตกต่างด้วยวิธีของ เชฟเฟ (Scheffe's Method) ไม่พบข้อของความ
 แตกต่าง และมีความต้องการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในทุก ๆ เรื่อง

3. ความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาคณาจารย์ แบ่งเป็น 5 ด้านคือ

3.1 ความคิดเห็นที่มีต่อสภคณะของหน่วยงานพัฒนาคณาจารย์ผู้บริหาร

(ร้อยละ 85.1) และอาจารย์ (ร้อยละ 95.0) มีความเห็นสอดคล้องกันว่าควรให้หน่วยงาน
 ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาคณาจารย์โดยตรง และผู้บริหาร (ร้อยละ 61.4) อาจารย์
 (ร้อยละ 75.6) มีความเห็นว่าหน่วยงานนี้ควร เป็นหน่วยงานกลางมีคณาจารย์จากคณะต่าง ๆ
 ร่วมดำเนินการโดยผู้บริหาร (ร้อยละ 90.1) และอาจารย์ (ร้อยละ 82.4) มีความเห็นว่า)
 งบประมาณที่ใช้ดำเนินการควร เป็นงบประมาณจากมหาวิทยาลัย

3.2 ขอบเขตการดำเนินงานของหน่วยงานพัฒนาคณาจารย์ ผู้บริหาร

(ร้อยละ 76.2) และอาจารย์ (ร้อยละ 64.3) มีความเห็นสอดคล้องกันว่าภาระดำเนินงาน
 พัฒนาคณาจารย์ควรเป็นโครงการระยะยาวตามแผนพัฒนาอุดมศึกษา และผู้บริหาร (ร้อยละ
 85.1) และอาจารย์ (ร้อยละ 87.3) มีความคิดเห็นว่าหน่วยงานนี้ควรทำหน้าที่หลักในการ
 บริการทางวิชาการ เพื่อเสริมความรู้และทักษะด้านการสอนและการวิจัยแก่คณาจารย์ใน
 มหาวิทยาลัยและทั้ง 2 กลุ่ม (ร้อยละ 64.3) มีความคิดเห็นว่าควรทำหน้าที่ให้คำปรึกษา
 เกี่ยวกับการเขียนตำรา และบทความทางวิชาการและอื่น ๆ อีกด้วย

3.3 ลักษณะจากจัดกิจกรรมของหน่วยพัฒนาอาจารย์ผู้บริหาร (ร้อยละ 65.3) และอาจารย์ร้อยละ 69.7) มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าชอบที่จะให้มีการจัดกิจกรรมในรูปของการประชุมเชิงปฏิบัติการ และผู้บริหาร (ร้อยละ 52.5) อาจารย์ (ร้อยละ 59.8) เห็นว่าการจัดกิจกรรมควรทำภายในมหาวิทยาลัย สำหรับโปรแกรมการจัดกิจกรรมผู้บริหาร (ร้อยละ 62.4) และอาจารย์ (ร้อยละ 66.5) มีความคิดเห็นว่าเป็นระยะเวลาที่ใช้จัดกิจกรรมควรเป็นโปรแกรมสั้น ๆ จัดเฉพาะในเวลาราชการ 1-2 วัน

3.4 ความคิดเห็นต่อผู้ดำเนินงานพัฒนาอาจารย์ ผู้บริหาร (ร้อยละ 52.9) อาจารย์ (ร้อยละ 66.5) มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า วิทยากรที่ดำเนินงานพัฒนาอาจารย์ควรเป็นอาจารย์จากคณะต่าง ๆ ที่ได้ศึกษาเพิ่มเติมหรืออบรมด้านศึกษาคำศัพท์หรือครูคำศัพท์มาแล้ว นอกจากนี้ผู้บริหาร (ร้อยละ 77.2) และอาจารย์ (ร้อยละ 65.6) มีความคิดเห็นว่างานวิจัยทางการศึกษาควรถือเป็นผลงานทางวิชาการได้

3.5 ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาอาจารย์ ผู้บริหาร และอาจารย์ มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า การติดตามผลสำเร็จในการพัฒนาอาจารย์ ($X = 3.743$) และการสนับสนุนด้านงบประมาณ ($X = 3.655$) เป็นปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาอาจารย์มาก

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ตามที่ได้รับจากผู้ตอบแบบสำรวจพอสรุปได้ว่า ต้องการให้มีการพัฒนาอาจารย์ในลักษณะกระตุ้นให้คณาจารย์มีการตื่นตัวและต้องการปรับปรุงตัวเอง ควรให้มีการปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่และจัดอบรมอาจารย์ที่สอนมานานแล้ว และควรให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการพัฒนาการเรียนการสอนด้วย โดยให้มีการจัดทำเป็นโครงการระยะยาวต่อเนื่องกัน มีหน่วยงานรับผิดชอบโดยเฉพาะ และต้องการให้ผู้วิจัยเสนอผลการวิจัยครั้งนี้ต่อผู้บริหารมหาวิทยาลัย และผู้ตอบแบบสำรวจ นอกจากนี้ยังเห็นด้วยกับการจัดทำโครงการพัฒนาอาจารย์และการวิจัยในครั้งนี้

อภิปรายผล

ตามลักษณะของแบบสำรวจ อาจอภิปรายผลได้เป็นสามตอนหลัก ๆ ดังต่อไปนี้

1. สถานการณ์ของผู้ตอบแบบสำรวจ ผู้บริหารส่วนใหญ่ (ร้อยละ 61.4) เป็นเพศชาย มีประสบการณ์การสอน 16-20 ปี (ร้อยละ 24.8) อยู่ในคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล อาจารย์ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 63.8) เป็นเพศหญิง มีประสบการณ์การสอน 1-5 ปี (ร้อยละ 30.3) และอยู่ในคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล (จากตารางที่ 2)

ผู้บริหารที่อยู่ในตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาในคณะวิทยาศาสตร์เป็นเพศชายทุกคน และหัวหน้าภาควิชาในคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ซึ่งมีจำนวนภาควิชามากที่สุด 19 ภาควิชา รวมทั้งหัวหน้าภาควิชาในคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี ส่วนใหญ่เป็นเพศชายเช่นเดียวกัน อาจารย์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง เนื่องจากคณาจารย์ในคณะพยาบาลศาสตร์เป็นเพศหญิงทุกคน และคณาจารย์ในคณะเภสัชศาสตร์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยเฉพาะผู้ตอบแบบสำรวจในคณะเภสัชศาสตร์ตอบเฉพาะเพศหญิงทั้งสิ้น

ประสบการณ์การสอนของผู้บริหารและอาจารย์แตกต่างกัน เนื่องจากผู้บริหารในระดับหัวหน้าภาควิชาถือเป็นตำแหน่งประจำ ไม่มีวาระ จึงทำให้มีอายุราชการมากกว่าอาจารย์

ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่อยู่ในคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล เนื่องจากคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลเป็นคณะที่มีคณาจารย์มากที่สุด (รายละเอียดอยู่ในภาคผนวก ข.) กลุ่มประชากรที่เป็นผู้บริหารเก็บข้อมูลทุกคน และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอาจารย์ผู้วิจัยใช้วิธีเก็บข้อมูลแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) จึงทำให้พบว่าทั้งผู้บริหารและอาจารย์ส่วนใหญ่อยู่ในคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

สำหรับคณะที่ผู้บริหารไม่ตอบแบบสำรวจ คือ คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ คณะนี้มีผู้บริหารที่เป็นคนปกติเพียงคนเดียว

2. ความรู้ ความต้องการพัฒนาคณาจารย์ด้านการสอนของผู้บริหารและอาจารย์ในมหาวิทยาลัยมหิดล

ในการศึกษาความรู้ ความต้องการพัฒนาคณาจารย์ด้านการสอนของผู้บริหารและอาจารย์ในมหาวิทยาลัยมหิดลครั้งนี้ ได้ดำเนินการตามวิธีการเชิงระบบ ทั้งนี้เพื่อให้ได้

โครงการพัฒนาอาจารย์เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการล่อนที่เหมาะสมกับมหาวิทาลัยมหิดล
อย่างแท้จริง ดังข้อค้นพบหลัก ๆ ดังนี้

2.1 การสกัดสภาพความรู้ความต้องการพัฒนาอาจารย์ด้านการล่อนจำแนก
ตามเพศ ปรลัษการล่อน คณะ ตำแหน่งหน้าที่ซึ่งแตกต่างกัน พบว่าคณาจารย์มีความรู้น้อย
ลำดับสุดท้ายตรงกันในเรื่องการประเมินผลการล่อนของอาจารย์ และมีความต้องการเป็นลำดับ
ที่ 1 ตรงกันในเรื่องการวิจัยเพื่อเสริมการล่อน (ตารางที่ 3-6)

2.2 ความรู้ความต้องการพัฒนาอาจารย์ด้านการล่อนของคณาจารย์ใน
มหาวิทาลัยมหิดลแต่ละด้านตามลำดับความสำคัญพบว่า คณาจารย์มีความรู้ปานกลางทุก ๆ เรื่อง
และมีความรู้ลำดับสุดท้ายในเรื่องการประเมินผลการล่อนของอาจารย์ และมีความต้องการให้
มหาวิทาลัยจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์มากในทุก ๆ เรื่อง และต้องการมากในลำดับที่ 1
คือเรื่องการวิจัยเพื่อเสริมการล่อน รองลงมาคือการประเมินผลการล่อนของอาจารย์
(ตารางที่ 7)

จากทั้ง 2 ข้อดังกล่าวที่พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความต้องการ
ให้มหาวิทาลัยจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์มากทุก ๆ เรื่อง เนื่องจากตามสถานะคณะ
วิทยาที่เปิดล่อนในมหาวิทาลัยมหิดล เน้นหนักสาขา วิชา คำลตรลู่ภาพ คณาจารย์ส่วนใหญ่
เป็นผู้ที่จบจากคณะวิชาชีพ (Professional School) จึงรู้ทางด้านวิชาการ เป็นอย่างดี
แต่ไม่สันทัดด้านวิธีการล่อนหรือการถ่ายทอดความรู้ และจากการที่มหาวิทาลัยมหิดลยังไม่มี
นโยบายในการสกัดกั้นหรือหน่วยงานที่ทำหน้าที่พัฒนาอาจารย์โดยตรง¹ จึงทำให้คณาจารย์
ส่วนใหญ่ขาดการเสริมสร้างทักษะด้านการล่อนเป็นอย่างมาก นอกจากนี้จากผลการวิจัยที่พบว่า
คณาจารย์ต้องการให้มหาวิทาลัยจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาอาจารย์ด้านการล่อนในเรื่อง การวิจัย
เพื่อเสริมการล่อนเป็นลำดับที่ 1 และการประเมินผลการล่อนเป็นลำดับที่ 2 นั้น เนื่องจาก

¹ สัมภาษณ์ สกิตต์ ลิริสิงห์, รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มหาวิทาลัยมหิดล,

ตามลักษณะ คณะวิชาที่เปิดสอนในมหาวิทยาลัยมหิดลนั้น คณะอื่น ๆ ที่ไม่ใช่คณะทางการศึกษา โดยตรง เช่นคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ จะทำการวิจัยในวิชาการหรือศาสตร์ของตน เท่านั้น ไม่ได้ทำการศึกษา แต่จากผลการวิจัยดังกล่าว ทำให้ทราบว่า คณะอาจารย์ตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษาค้นหาความรู้ เพื่อหาวิธีการที่จะปรับปรุงทักษะ และเทคนิคต่าง ๆ ด้านการสอน เพื่อให้ทำให้ผู้เรียนเกิดการ เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และยังคงต้องการทราบว่า การสอนของอาจารย์แต่ละท่านที่ทำอยู่แล้วนั้น เป็นอย่างไร มีอะไรที่จะต้องแก้ไขปรับปรุง เพื่อเป็นการประเมินการสอนของตนอีกด้วย ดังนั้น ถ้า มหาวิทยาลัยสามารถตอบสนองต่อความต้องการของคณะอาจารย์ดังกล่าวตามผลการวิจัยนี้ การเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยมหิดล จะเกิดประสิทธิภาพสูงสุด อันจะเป็นผลต่อการผลิตบัณฑิต ที่มีความรู้ความสามารถในวิชาการต่าง ๆ และสนองต่อความต้องการของสังคม อย่างแท้จริง

2.3 การเปรียบเทียบความรู้ความต้องการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนในแต่ละด้าน จำแนกตามเพศ ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์การสอน และคณะ (ตารางที่ 8-16)

คณะอาจารย์ที่ เพศ ประสบการณ์การสอน ตำแหน่งหน้าที่ และคณะ ที่แตกต่างกัน มีความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยที่เพศหญิงมีความรู้ต่ำกว่าเพศชาย อาจารย์มีความรู้ต่ำกว่าผู้บริหาร ผู้มีประสบการณ์การสอน 1-5 ปีมีความรู้ต่ำกว่าผู้มีประสบการณ์การสอน 25 ปีขึ้นไป ส่วนคณะ เมื่อทดสอบหาอยู่ของความแตกต่างด้วยวิธีของ Scheffé (Scheffé's Method) ไม่พบอยู่ของความแตกต่าง และมีความต้องการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ยกเว้นเพศซึ่งแตกต่างกันมีความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยที่เพศหญิงมีความต้องการมากกว่าเพศชาย

เหตุที่ เพศ ประสบการณ์การสอน ตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งแตกต่างกันมีความรู้แตกต่างกัน ทั้งนี้ เนื่องจากมหาวิทยาลัยมหิดลมีลักษณะคณะวิชา เน้นหนักสาขา ศึกษาค่าสมัครผู้ภาพ คณะอาจารย์จึงไม่ได้รับการฝึกฝนทักษะด้านการสอนมาก่อน ยิ่งเป็นอาจารย์ใหม่แล้วยิ่งขาด ประสบการณ์ด้านนี้มากขึ้น และมหาวิทยาลัยไม่ได้จัดให้มีการปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่เป็นประจำ จึงทำให้อาจารย์ที่เพิ่งจบขาดความรู้มากกว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนมานาน และถ้า

พิจารณาตามลักษณะของสถานภาพของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยมหิดล (ตารางที่ 2) จะพบว่า เพศชายส่วนใหญ่เป็นผู้บริหาร มีประสบการณ์การสอน 16-25 ปีขึ้นไป เพศหญิงส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ มีประสบการณ์การสอน 1-5 ปี ซึ่งทำให้ผู้บริหารซึ่งเป็นเพศชาย และมีประสบการณ์การสอนนาน หมายความว่าอาจารย์ซึ่งเป็นเพศหญิงและมีประสบการณ์การสอนน้อย ส่วนความต้องการไม่แตกต่างกัน แสดงว่า ผู้บริหารซึ่งถึงแม้ว่าจะมากกว่าอาจารย์ แต่ก็เห็นความสำคัญของการพัฒนาคณาจารย์ด้านการสอน ซึ่งเป็นสิ่งที่คาดได้ว่า ถ้ามหาวิทยาลัยจัดให้มีการดำเนินการตามผลการวิจัยนี้ โครงการดังกล่าวจะดำเนินไม่ได้ด้วยดี เพราะในขบวนการพัฒนาเพื่อปรับปรุงและส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารของมหาวิทยาลัย ที่จะเป็นส่วนสำคัญในการกระตุ้นและผลักดันให้อาจารย์เห็นคุณค่าของการเปลี่ยนแปลง โดยมีโครงการหรือนโยบายที่แน่นอน พร้อมทั้งจัดสรรงบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นต่อการพัฒนาคณาจารย์¹

3. ความคิดเห็นต่อการพัฒนาคณาจารย์ แยกออกเป็น 5 ด้าน ตามลักษณะของแบบสำรวจ ดังนี้

3.1 ลักษณะของหน่วยงาน คณาจารย์ส่วนใหญ่เห็นว่าควรมีหน่วยงานเพื่อทำหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาคณาจารย์โดยตรง (ร้อยละ 91.9) โดยควรเป็นหน่วยงานกลาง มีคณาจารย์จากคณะต่าง ๆ ร่วมดำเนินการ (ร้อยละ 71.1) ได้รับงบประมาณเพื่อการดำเนินงานจากงบประมาณมหาวิทยาลัย (ร้อยละ 84.8) (ตารางที่ 17)

การที่คณาจารย์ส่วนใหญ่เห็นว่าควรมีหน่วยงานเพื่อทำหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาคณาจารย์โดยตรง เพราะปัจจุบัน มหาวิทยาลัยไม่มีหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยเฉพาะ แต่ละคณะจัดดำเนินการเองด้วยวิธีการและรูปแบบที่ต่างกัน ส่วนใหญ่ไม่ได้ดำเนินการในลักษณะต่อเนื่อง ยกเว้นคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล และคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี เท่านั้นที่ดำเนินการต่อเนื่องกันโดยชัดเป็นโครงการร่วมระหว่างสถาบัน คือ

¹F.L. Picklin, The Role of the Administrator in Facilitating Faculty Development, pp. 141-160.

คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และวิทยาลัยแพทยศาสตร์โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า
 จึงทำให้คณาจารย์ในมหาวิทยาลัยมหิดลมีความต้องการให้มหาวิทยาลัยมีหน่วยงานที่รับผิดชอบใน
 การจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคณาจารย์ในทุก ๆ ด้าน ดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและคณาจารย์ทุกคน
 มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์อย่างทั่วถึงกัน และการที่มีคณาจารย์จากคณะ
 ต่าง ๆ ร่วมดำเนินการ^X จะนำปัญหาและความต้องการในคณะของตนเพื่อให้หน่วยงานกลาง
 ร่วมดำเนินการช่วยเหลือให้เกิดประโยชน์ต่อคณาจารย์ทุกคน และยังเป็นกำลังสร้างวิทยากร
 ระดับคณะ ให้สามารถกลับไปดำเนินการพัฒนาคณาจารย์ในคณะหรือภาควิชาของตนในระดับต่อ
 ไปด้วย → ส่วนงบประมาณที่คณาจารย์ส่วนใหญ่เห็นว่าควร เป็นงบประมาณจากมหาวิทยาลัย
 ซึ่งควร เป็นงบประมาณแยกจากหน่วยงานอื่น จะได้มีความยืดหยุ่นตามสมควร ในการจัดสรร
 งบประมาณซึ่งได้รับแต่ละปี เพื่อความเหมาะสมตามความจำเป็นและความต้องการของ
 คณาจารย์ในมหาวิทยาลัยมหิดล ในแต่ละโครงการ

3.2 ขอบเขตดำเนินงานพัฒนาคณาจารย์ คณาจารย์ส่วนใหญ่มีความเห็นว่
 การดำเนินงานพัฒนาคณาจารย์ควร เป็นโครงการระยะยาวตามแผนพัฒนาอุดมศึกษาแห่งชาติ
 (ร้อยละ 68.1) และหน่วยงานนี้ควรทำหน้าที่ให้บริการทางวิชาการ เพื่อ เสริมความรู้และ
 ทักษะด้านการสอนและการวิจัยเป็นลำดับที่ 1 (ร้อยละ 86.6) รองลงมาคือทำหน้าที่ให้
 คำปรึกษา เกี่ยวกับการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ (ร้อยละ 64.3) (ตารางที่ 18)

กล่าวโดยหลักการแล้ว การพัฒนาคณาจารย์ควร เป็นกระบวนการต่อ
 เนื่องที่เป็นระบบ¹ มีการดำเนินงานระยะยาว เพราะการสอนเป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นอย่าง
 ต่อเนื่องไม่หยุด การดำเนินงานจึงควรมีโครงการมีการวางแผน มีผู้รับผิดชอบ กำหนดเวลา
 ให้แน่นอน ดังนั้น ถ้าได้จัดทำเป็นโครงการระยะยาวตามแผนพัฒนาอุดมศึกษาแห่งชาติ
 จะทำให้ผู้บริหารสามารถวางแผนดำเนินงานจัดสรรงบประมาณ ตลอดจนมีเวลาที่จะสร้าง

¹ อรุณ รัชตะนาวิณ, "การพัฒนาการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัย : ประสบการณ์
 ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์," เอกสารประกอบการสัมมนากรรมการพัฒนาการเรียนการสอน,
 หน้า 12.

บุคคลที่ทำหน้าที่พัฒนาอาจารย์ ทั้งนี้ เพราะมหาวิทยาลัยยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ทางด้าน
ศึกษาคำศัพท์หรือยังขาดอาจารย์จากคณะต่าง ๆ ที่ได้ศึกษาเพิ่มเติมทางด้านศึกษาคำศัพท์
เพื่อทำหน้าที่เป็นวิทยากรในการจัดอบรมเกี่ยวกับการเรียนการสอน¹ นอกจากนี้การที่อาจารย์
ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าหน่วยงานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบงานด้านพัฒนาอาจารย์ควรมีหน้าที่หลักที่
สำคัญคือ การให้บริการทางวิชาการเพื่อเสริมความรู้และทักษะด้านการสอนและการวิจัยและ
การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการเขียนตำราและบทความทางวิชาการนั้น แสดงให้เห็นว่า
อาจารย์ในมหาวิทยาลัยมีเหตุผลตระหนักในความสำคัญของการสอนและการวิจัย ทั้งนี้เนื่องจาก
การเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยมีผลผลิต มีทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ คณะวิชาที่เป็นสาขา
ศึกษาคำศัพท์สื่อสารภาพ เช่น คณะแพทยศาสตร์ พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุขศาสตร์ ทันตแพทย์-
ศาสตร์ เภสัชศาสตร์ เป็นต้น การปฏิบัติจำเป็นต้องฝึกปฏิบัติกับผู้ป่วย การสอนในมหาวิทาลัย
งคิดเช่นนั้น ผู้สอนนอกจากจะรู้ในวิชาการ เป็นอย่างดี รู้เทคนิคและวิธีการถ่ายทอดความรู้แก่
ผู้เรียนแล้ว ยังต้องมีการศึกษาวิจัยค้นคว้าในคำศัพท์หรือวิชาการอยู่เสมอ เพื่อให้ทันกับศึกษา
นำความรู้ไป ปฏิบัติกับผู้ป่วยอย่างปลอดภัย และบัง เกิดผลดีต่อชีวิตผู้ป่วยอย่างที่สุด อาจารย์
ในมหาวิทยาลัยมีผลจึงต้องการให้มหาวิทยาลัย เสริมสร้างทักษะด้านการสอนและการวิจัย
แก่อาจารย์ ซึ่งจะ เป็นแนวทางหนึ่งในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่าควรมีการศึกษาต้นความต่องานการ การวิจัยในคำศัพท์หรือสาขา วิชา
และจัดทำในรูปของ โครงการ เช่นเดียวกับโครงการพัฒนาอาจารย์ดำเนินการสอนที่ผู้วิจัย
กำลังศึกษาอยู่ นี้ จะทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ผลงานวิจัยที่พบว่า อาจารย์มีความต้องการให้หน่วยพัฒนา
อาจารย์ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาในการเขียนตำราและบทความทางวิชาการนั้น เนื่องจากเป็น
ที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า ผลงานจากการเขียนตำราหรือบทความทางวิชาการ นอกจากจะ
เป็นส่วนหนึ่งในการขอตำแหน่งทางวิชาการแล้ว ตำราและหนังสือภาษาไทยยังมีความจำเป็น

¹ สัมภาษณ์ ไพฑูรย์ สังขารินทร์, รองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะทันตแพทยศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล, 20 สิงหาคม 2524.

ต่อการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยเป็นอย่างมาก มหาวิทยาลัยหลายแห่งประสบกับปัญหา
 การเรียนการสอนเนื่องจากภาวะขาดตำรา และหนังสือภาษาไทย ดังผลการวิจัยของ
 สรรสิทธิ์ วัยโรทยาน เรื่อง ความคิดเห็นและเจตนาของอาจารย์และนิสิตในเรื่องการ
 การสอนในมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ ในปี พ.ศ. 2522 ที่พบว่า ปัญหาที่สำคัญที่สุดของนิสิต
 คือ การขาดตำราที่เป็นภาษาไทย และปัญหาของอาจารย์ก็คือการขาดแคลนตำราและสิ่ง
 เนื้อหาความรู้ความสละต่อการสอนเช่นเดียวกัน¹ และผลการวิจัยของ รัชนี นพเกษ
 เรื่อง ปัญหาการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ในปี พ.ศ. 2523 ที่พบว่า
 อาจารย์และนักศึกษามีความคิดเห็นตรงกันว่าปัญหาการเรียนการสอนในมหา
 วิทยาลัยธรรมศาสตร์ คือการขาดตำราที่เป็นภาษาไทย และภาษาอังกฤษ² สำหรับปัญหา เรื่องการขาดตำราใน
 มหาวิทยาลัยมหิดลนั้น ละ เขียด อุดมรัตน์ ได้ทำการวิจัย เรื่องปัญหาการใช้ห้องสมุดศิริราช
 ของนักศึกษา คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เมื่อปี พ.ศ. 2515 พบว่า หนังสือ
 วารสารในห้องสมุดศิริราชส่วนใหญ่เป็นภาษาอังกฤษ ทำให้นักศึกษาส่วนใหญ่อ่านได้ยาก และไม่
 ค่อยเข้าใจ นักศึกษาส่วนมากอ่านหนังสือภาษาไทยมากกว่าภาษาอังกฤษ³ และผลการศึกษา
 ของ อารมณี วุฒิพงษ์ เรื่อง ปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการศึกษานักศึกษามหาวิทยาลัยมหิดล
 ในปี 2522 ที่พบว่า ปัญหาเกี่ยวกับการศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเองของนักศึกษาแพทย
 ศึกษาศาสตร์และนักศึกษาพยาบาล ในมหาวิทยาลัยมหิดล คือการที่หนังสือในห้องสมุดมีน้อย

¹ สรรสิทธิ์ วัยโรทยาน และคณะ, ความคิดเห็นและเจตนาของอาจารย์และนิสิต
 ในเรื่องการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์, หน้า 7-42.

² รัชนี นพเกษ "ปัญหาด้านการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,"
รายงานการสัมมนาอาจารย์ด้านการเรียนการสอน, หน้า 18-19.

³ ละ เขียด อุดมรัตน์, "ปัญหาการใช้ห้องสมุดศิริราชของนักศึกษา คณะพยาบาลศาสตร์
 มหาวิทยาลัยมหิดล," (วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์บัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
 2515). หน้า 28.

โดยเฉพาะหนังสือภาษาไทย¹ จึงทำให้คณาจารย์ในมหาวิทยาลัยหันเหความสนใจที่จะ
เสริมสร้างทักษะด้านการเขียนบทความและตำราขึ้นอย่างมาก

3.3 ลักษณะการศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาอาจารย์พบว่า คณาจารย์ชอบให้มีการ
การศึกษาค้นคว้าในลักษณะที่เป็นการประชุมเชิงปฏิบัติการ (ร้อยละ 68.3) สถานที่ที่ใช้ในการ
ศึกษาค้นคว้าจะเป็นภายในมหาวิทยาลัย (ร้อยละ 57.4) และการศึกษาค้นคว้าจะเป็น
โปรแกรมสั้น ๆ สัปดาห์ละวันทำงาน 1-2 วัน (ร้อยละ 65.2) (ตารางที่ 19)

ลักษณะของการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นการนัดประชุมที่เน้นการเขียน
รู้เป็นรายบุคคล โดยอาศัยการฝึกปฏิบัติในระหว่างการประชุมเป็นสิ่งสำคัญ เปิดโอกาสให้ผู้เข้า
ประชุมฝึกการร่วมมือในการทำงานร่วมกัน มีมนุษยสัมพันธ์ และยอมรับความเชี่ยวชาญเฉพาะ
สาขาของผู้คนอื่นด้วย หลังจากการประชุมแล้วจะมีผลงา เช่น ข้อสอบ ที่สร้างขึ้นระหว่างประชุม
เป็นต้น โดยหลักการ การประชุมทำนองนี้จะเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมประชุม สืบปัญหาที่ตน
สนใจแล้วศึกษาภายใต้คำแนะนำของวิทยากรและกลุ่ม ระยะเวลาในการประชุมเชิงปฏิบัติการ
โดยทั่วไปไม่ต่ำกว่า 1 วัน วิธีนี้พบว่าได้รับความนิยมมากในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้
ความสามารถเกี่ยวกับการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา²

นอกจากนี้ ตามลักษณะการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยหันเห ต้องมี
ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ อาจารย์กับนักศึกษา ต้องปฏิบัติงานด้วยกันอยู่ตลอดเวลาการ
ศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาคณาจารย์ในลักษณะดังกล่าว จะช่วยให้เกิดผลดีต่อการจัดการเรียนการสอน
ด้วย เพราะการศึกษาค้นคว้าประชุมเชิงปฏิบัติการทางด้านการศึกษาก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใน

¹ อารมณัฐ วุฒินพคุณ, บทวิเคราะห์เป็นอุปสรรคต่อการศึกษานักศึกษามหาวิทยาลัย
มหิดล (กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาอุดมศึกษา ภาควิชาศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2522), หน้า 105

² Earl C. Kelly, The Workshop Way of Learning. (New York:
Harper & Brothers Publishers, 1951), p. ix.

ตัวบุคคลไม่เพียงแต่ทำให้การล่องนมีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่จะก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้ล่องนกับผู้เรียน ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง¹

สำหรับสถานที่ที่ใช้ในการจัดกิจกรรมควรเป็นภายในมหาวิทยาลัย และโปรแกรมที่จัดควรสั้น ๆ จัดเฉพาะวันราชการ 1-2 วัน ทั้งนี้เนื่องจากคณะวิชาส่วนใหญ่ในมหาวิทยาลัยมติดลต้องมีการให้บริการคนไข้ด้วย เช่น คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี คณะทันตแพทยศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ เป็นต้น และสถานที่ตั้งของแต่ละคณะก็อยู่กระจัดกระจายไม่ได้อยู่ในบริเวณเดียวกันอยู่แล้ว จึงเป็นการสะดวกที่จะให้มีการจัดกิจกรรมภายในมหาวิทยาลัย และควรใช้เวลาสั้น ๆ ซึ่งจะทำให้คณาจารย์ได้มีโอกาสดูแลและเวลาที่เข้าร่วมกิจกรรมโดยทั่วถึงกัน โดยความเห็นของผู้วิจัย สถานที่ที่ใช้จัดกิจกรรมควรผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันทุกคณะ เพื่อให้คณาจารย์ในแต่ละคณะซึ่งอยู่ห่างกันได้มีโอกาสนัดสนทนากันเช่นกัน และควรให้ผู้เข้าร่วมประชุมได้มีความสะดวกสบายในการเข้าประชุมที่สุด เพราะสถานที่ที่ดี ช่วยสร้างบรรยากาศให้น่าสนใจแก่บรรดาสมาชิก ก่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการประชุม เป็นการสร้างสมาธิให้แก่ผู้เข้าร่วมประชุม ซึ่งจะช่วยทำให้การศึกษากิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ได้ผลคุ้มค่าที่สุด

3.4 ความคิดเห็นต่อผู้ดำเนินการพัฒนาคณาจารย์ พบว่าคณาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า วิทยากรที่ดำเนินการพัฒนาคณาจารย์ควรเป็นอาจารย์จากคณะต่าง ๆ ที่ได้ศึกษาเพิ่มเติม หรืออบรมด้านศึกษาศาสตร์หรือครูศาสตร์มาแล้ว (ร้อยละ 62.1) และมีความคิดเห็นว่า ผลงานวิจัยทางการศึกษาคควรนับเป็นผลงานทางวิชาการได้ (ร้อยละ 63.3) (ตารางที่ 20)

¹ สัมหวัง ศิริยานุวัฒน์, "การประเมินผลโครงการประชุม," คู่มือการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการด้านการเรียนการสอน, ไทพอร์ย สินดารัตน์, บรรณาธิการ (กรุงเทพมหานคร: หน่วยพัฒนาคณาจารย์ ฝ่ายวิชาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523), หน้า 111.

หลักสำคัญในการฝึกอบรมก็คือ ผู้ดำเนิการฝึกอบรมควรมีความรู้ในเรื่องที่จะฝึกอบรมอย่างดีพอ¹ ดังนั้น วิทยากรที่ดีดำเนิการในการจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาคณาจารย์ควรเป็นคณาจารย์จากคณะต่าง ๆ ที่ได้ศึกษาต่อหรืออบรมทางด้านศึกษาคำสตร์มาแล้ว เพื่อจะได้เข้าใจในธรรมชาติของลักษณะของลักษณะวิชาและสามารถประยุกต์ความรู้ด้านศึกษาคำสตร์ให้สัมพันธ์กับด้านวิทยาคำสตร์ ซึ่งเป็นลักษณะโดยเฉพาะของแต่ละสาขาวิชาในมหาวิทยาลัยมหิดล ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสิ่งจะเข้าใจและเห็นตัวอย่างได้ชัดเจน แต่จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารบางท่าน พบว่า มหาวิทยาลัยมหิดลยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ด้านศึกษาคำสตร์เพื่อทำหน้าที่เป็นวิทยากรในการจัดอบรม เกี่ยวกับการเรียนการสอน² และขาดบุคลากรที่สนใจในการดำเนิงานเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์อย่างจริงจัง ทั้งนี้เพราะไม่มีกฎระเบียบในการขอผลงานทางวิชาการ³ ดังนั้น เพื่อให้การดำเนิการพัฒนาคณาจารย์เป็นไปด้วยดี มหาวิทยาลัยมหิดลควรมีโครงการที่จะส่งเสริมสร้างวิทยากรและผู้ดำเนิงานพัฒนาคณาจารย์ของตนเองทั้งในระดับมหาวิทยาลัยและระดับคณะ โดยอาจส่งสรรหาไปศึกษาดูงานทั้งในและนอกประเทศ และควรบังคับงานวิจัยทางการศึกษาเป็นผลงานทางวิชาการสำหรับคณะที่ไม่ใช่คณะทางศึกษาคำสตร์โดยตรงด้วย

3.5 ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคณาจารย์ พบว่า คณาจารย์ในมหาวิทยาลัยมหิดลมีความเห็นว่า สิ่งที่เป็นปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคณาจารย์มากคือการติดตามผลความสำเร็จในการพัฒนาคณาจารย์ ($\bar{X} = 3.743$) และการสนับสนุนด้านงบประมาณ ($\bar{X} = 3.658$) (ตารางที่ 21)

¹ ไททฤษฎี ดินลาธัน, "บทบาทของผู้ฝึกอบรม, " คู่มือการศึกษาระเบียบปฏิบัติการด้านการเรียนการสอน, หน้า 3.

² สัมภาษณ์ ไททฤษฎี สังขรินทร์, รองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 20 สิงหาคม 2524.

³ สัมภาษณ์ วิเชียร ทวีลาภ, รองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 25 สิงหาคม 2524.

การศดกกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ส่วนใหญ่จะจัดในลักษณะที่เป็นโครงการประชุม คือ เป็นการศดกกรรมการเรียนรู้ระยะสั้นให้กับผู้ใหญ่ ซึ่งเป็นรูปแบบที่ได้รับความนิยมมากในการพัฒนาบุคลากรประจำการให้มีความรู้และทักษะความชำนาญเพิ่มขึ้น

รูปแบบของโครงการประชุมอาจมีหลายประเภท เช่น โครงการประชุมแบบสัมมนา (Seminar) โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) โครงการฝึกอบรม (Institute) โครงการประชุมซิมโปเซียม (Symposium)¹ ซึ่งไม่ว่าจะเป็นโครงการประชุมแบบใดก็ตามจะต้องมีการประเมินผลโครงการประชุมซึ่งแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ การประเมินผลความก้าวหน้า (Formative Evaluation) และการประเมินผลรวมสรूप (Summative Evaluation) การประเมินผลความก้าวหน้าเป็นการประเมินในขณะโปรแกรมหรือโครงการนั้นกำลังดำเนินอยู่ ส่วนการประเมินผลรวมสรूपเป็นการประเมินหลังจากสิ้นสุดโครงการ

การติดตามผลความสำเร็จของการพัฒนาคณาจารย์ เป็นการวัดความรู้ความสามารถในการประยุกต์ความรู้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงทัศนคติหรือค่านิยมที่ต้องใช้เวลานาน ต้องให้ผู้เข้าร่วมประชุมกลับเข้าปฏิบัติงานชั่วคราวหนึ่ง เช่น 6 เดือน หรือ 1 ปี โดยใช่แบบสอบถามประกอบการสัมภาษณ์ให้ผู้เข้าร่วมประชุม ผู้บังคับบัญชา และผู้ที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ประมวลข้อมูลเหล่านี้แล้วประเมินว่าวัตถุประสงค์ของโครงการประชุมบรรลุเป้าหมายหรือไม่ และยังแสดงให้เห็นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมนั้นถึงความสำคัญของการพัฒนาคณาจารย์ด้วย² แต่เนื่องจากว่าในปัจจุบันนี้มหาวิทยาลัยต่างยังไม่มีส่วนงานซึ่งทำหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่องานพัฒนาคณาจารย์ ซึ่งทำให้การดำเนินงานของแต่ละคณะที่จัดทำอยู่ขาดการติดตามผล เพราะการติดตามผลความสำเร็จของการพัฒนาคณาจารย์

¹ ส้มหวัง พิชยานุวัฒน์, "การประเมินผลโครงการประชุม," คู่มือการศดกการประชุมปฏิบัติการด้านการเรียนการสอน, หน้า 112-113.

² Francine J. Hickerson and John Middleton, Helping People Learn : A Module For Trainers (Honolulu, Hawaii: East West Center, 1975), p. 293.

ต้องมีการวางแผนการประเมินผลอย่างมีระเบียบ มีเครื่องมือที่ใช้ประเมินผลที่มีความเป็นมาตรฐาน สิ่งต้องมีผู้ที่รู้จริงด้านนี้ดำเนินงาน ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่าถ้ามหาวิทยาลัยสั่งจัดให้มีหน่วยงานพัฒนาคณาจารย์ขึ้น หน่วยงานนี้ควรเน้นการประสานความร่วมมือที่เป็นนักประเมินผลโดยตรง และหน่วยงานพัฒนาคณาจารย์ควรทำหน้าที่วางแผนดำเนินงานและประเมินผลโครงการพัฒนาคณาจารย์ทั้งในระดับมหาวิทยาลัยและระดับคณะ เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการสัทธิกรรมการ เพื่อพัฒนาคณาจารย์ทุกครั้ง

สำหรับปัญหาด้านงบประมาณนั้น เนื่องจากมหาวิทยาลัยยังไม่มีนโยบายจัดหน่วยงานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงต่อการพัฒนาคณาจารย์ดังกล่าว การสัทธิกรรมการงบประมาณเพื่อการพัฒนาคณาจารย์โดยเฉพาะจึงยังไม่มี เท่าที่เป็นอยู่ในแต่ละคณะดำเนินงานโดยใช้ทุนอุดหนุนจากต่างประเทศ อาทิเช่น คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล และคณะพยาบาลศาสตร์ ได้ทุนอุดหนุนดำเนินการจาก China Medical Board หรือคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ใช้เงินรายได้คณะเพื่อดำเนินงานด้านนี้ เป็นต้น

การเสนอโครงการพัฒนาคณาจารย์เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของมหาวิทยาลัยมหิดล

ในการเสนอโครงการพัฒนาคณาจารย์เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนของมหาวิทยาลัยมหิดล ผู้วิจัยนำผลของการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 จากตารางที่ 7 เกี่ยวกับความรู้ความต้องการพัฒนาคณาจารย์ด้านการสอนของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยมหิดลแต่ละด้านตามลำดับความสำคัญ โดยผู้วิจัยจะเลือกเฉพาะความต้องการที่อยู่ในเกณฑ์มากขึ้นไป ($\bar{X} > 3.500$) เท่านั้นมาใช้ในการวางแผนโครงการ ซึ่งพบว่าความต้องการทั้ง 6 ด้านอยู่ในเกณฑ์มากขึ้น และในความต้องการทั้ง 6 ด้านนั้น ผู้วิจัยจะเลือกรายละเอียดของเนื้อหาในแต่ละด้าน เฉพาะข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์มากขึ้นไป ($\bar{X} > 3.500$) เช่นเดียวกัน (รายละเอียดอยู่ในตารางที่ 7) ดังที่ผู้วิจัยจะเสนอโครงการพัฒนาคณาจารย์ด้านการสอนของมหาวิทยาลัยมหิดลดังต่อไปนี้

โครงการพัฒนาคณาจารย์เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน

ของมหาวิทยาลัยมหิดล

1. หลักการและเหตุผล

การสอนซึ่งเป็นหน้าที่ที่สำคัญและท้าทายที่สุดในมหาวิทยาลัย เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยย่นในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ แต่กระบวนการเรียนการสอนมีความละเอียดซับซ้อนมาก เพราะเป็นการปะทะสัมพันธ์ทางวิชาการระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน ดังนั้น ผู้สอนต้องเป็นผู้ที่มีความรักในการสอน เรียนรู้อยู่เสมอและนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ใช่สอนตามเนื้อหาวิชาโดยไม่คำนึงถึงผู้เรียน นอกจากนี้ยังต้องรู้จักวิธีชักจูงใจให้ผู้เรียนมีกำลังใจในการเรียนและการทำงานด้วย จึงต้องมีการปรับปรุงการเรียนการสอนทั้งกระบวนการเพื่อจะได้นำมาปรับปรุงการสอนให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสมอยู่เสมอ

เนื่องจากลักษณะของคณะวิชาที่เปิดสอนในมหาวิทยาลัยมหิดล ส่วนใหญ่เน้นสาขาวิชาศาสตร์สู่สภาพ อาจารย์ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่สำเร็จมาจากสาขาวิชาชีพ (Professional Schools) จึงเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในแขนงวิชาของตน แต่ไม่ได้ฝึกฝนทักษะการถ่ายทอดความรู้มาก่อน ยิ่งเป็นอาจารย์ใหม่ด้วยแล้วยิ่งขาดประสบการณ์ด้านนี้มากขึ้น มหาวิทยาลัยจึงจำเป็นต้องมีนโยบายหรือโครงการที่จะส่งเสริมสร้างทักษะด้านการสอนให้แก่คณาจารย์ และกระตุ้นให้คณาจารย์เห็นคุณค่าของการปรับปรุงและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ อันจะทำให้การเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเทคนิคต่าง ๆ ในการถ่ายทอดความรู้แก่ผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2. เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การศึกษาค้นคว้าในลัทธิที่เกี่ยวเนื่องกับการปรับปรุงและพัฒนาบทบาทและความรับผิดชอบด้านการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. ผู้เข้าร่วมโครงการ

คณาจารย์ในมหาวิทยาลัยมหิดล

4. ขอบเขตของการพัฒนาคณาจารย์

เพื่อผลในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพในสาขาวิชาต่าง ๆ โครงการพัฒนาคณาจารย์ เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการสอนจึงมีทั้งหมด 6 โครงการย่อย ซึ่งเน้นหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในการส่งเสริมดังนี้

โครงการที่ 1 การวิจัยเพื่อส่งเสริมการสอน ประกอบด้วยเนื้อหาดังต่อไปนี้คือ

1. การวิจัยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการวิจัย
2. สถิติที่ใช้ในการวิจัย
3. หลักและวิธีการวิจัย
4. การเขียนโครงการวิจัย

โครงการที่ 2 การประเมินผลการสอนของอาจารย์ ประกอบด้วยเนื้อหาดังต่อไปนี้คือ

มี คือ

1. เครื่องมือหรือวิธีการที่ใช้
2. การวางแผนประเมินผล
3. การดำเนินการประเมินผล

โครงการที่ 3 หลักสูตรและการดำเนินการสอน ประกอบด้วยเนื้อหาดังต่อไปนี้คือ

1. การพัฒนาหลักสูตร
2. สิตวิทยาการสอน
3. สื่อการสอน
4. การประเมินผลหลักสูตร
5. วิธีสอนแบบต่าง ๆ
6. การวางแผนการสอน
7. องค์ประกอบของหลักสูตร
8. ปัญหาและจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

โครงการที่ 4 การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ประกอบด้วยเนื้อหา
ดังต่อไปนี้คือ

1. การวัดผลความก้าวหน้า (Formative Evaluation) และการ
วัดผลรวมสรุป (Summative Evaluation)
2. การวิเคราะห์ข้อสอบ
3. การวัดผลแบบอิงกลุ่มและอิงเกณฑ์
4. การทำคสังข้อสอบ
5. การให้คะแนนเป็นตัวอักษร
6. การออกข้อสอบปรนัยและอัตนัย
7. การทำ Pretest และ Posttest
8. การสอบภาคปฏิบัติ

โครงการที่ 5 วัตถุประสงค์ทางการศึกษา ประกอบด้วยเนื้อหาดังต่อไปนี้

1. การเขียนวัตถุประสงค์ทางการศึกษา
2. องค์ประกอบของวัตถุประสงค์ทางการศึกษา

โครงการที่ 6 ผู้เรียนระดับอุดมศึกษา ประกอบด้วยเนื้อหาดังต่อไปนี้คือ

1. ปัญหาในการศึกษา
2. ศีตวิทยาการ เรียนรู้ของผู้เรียนระดับอุดมศึกษา

5. วิธีดำเนินงาน

ในการดำเนินงาน ได้จัดโปรแกรมการดำเนินงานไว้ในลักษณะกว้าง ๆ คือ

1. โปรแกรมการปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ เพื่อให้มีความรู้พื้นฐานต่าง ๆ ด้านการ
สอน สดเฉพาะในกรณีที่มีอาจารย์ใหม่เกิน 10 คนขึ้นไป (ในกรณีที่มีอาจารย์ใหม่น้อยกว่า
จำนวนนี้ คณะและภาควิชาควรรับผิดชอบแนะนำอาจารย์ใหม่ตามความเหมาะสม)
2. โปรแกรมการสังเกตกิจกรรมต่าง ๆ ควรมีหลายรูปแบบ ได้แก่ การประชุม ینگ
ปฏิบัติการ การสัมมนา การบรรยายสั้น ๆ การอภิปราย จัดพิมพ์เอกสารเผยแพร่ ฯลฯ
โปรแกรมนี้จะจัดเป็นประจำสม่ำเสมอตลอดระยะโครงการ ตามแผนพัฒนาอุดมศึกษา และ

ควรจัดโดยวิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการมากกว่าวิธีอื่น ๆ

3. โปรแกรมการให้บริการต่าง ๆ ได้แก่ ให้บริการทางวิชาการเพื่อเสริมความรู้และทักษะด้านการสอนและวิจัย ให้คำปรึกษา เกี่ยวกับการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ ให้คำปรึกษาแก่อาจารย์ในการจัดทำอุปกรณ์และสื่อการสอน เป็นศูนย์กลางประสานงานกับคณะและภาควิชาต่าง ๆ โดยให้ความช่วยเหลือด้านอุปกรณ์ วิทยากร จัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาอาจารย์ระดับคณะ เผยแพร่ความรู้ทางวิชาการแก่คณาจารย์ในรูปของเอกสาร วารสาร ฯลฯ

6. ผู้รับผิดชอบโครงการ

1. จัดตั้งหน่วยงานขึ้นรับผิดชอบงานด้านพัฒนาคณาจารย์โดยเฉพาะ เป็นหน่วยงานกลางที่มีคณาจารย์จากคณะต่าง ๆ ร่วมดำเนินการงานขึ้นตรงต่อรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ มีนักวิชาการประจำหน่วย เป็นนักวิจัยและนักประเมินผล

2. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน เฉพาะโครงการรับผิดชอบดำเนินการตามโครงการนั้น ๆ โดยควรเป็นอาจารย์จากคณะต่าง ๆ ที่ได้ศึกษาเพิ่มเติมหรืออบรมด้านศึกษาคำศัพท์หรือครูคำศัพท์มาแล้ว

7. ระยะเวลา

ควรเป็นโครงการประจำ และต่อเนื่องตามแผนพัฒนาอุดมศึกษา การศึกษีกิจกรรมแต่ละครั้งควรจัดในช่วงระยะเวลาสั้น ๆ เฉพาะในเวลาว่างการ 1-2 วัน

โครงการที่ 1-6 ควรจัดระหว่าง งบประมาณเทคอาจารย์ใหม่ทุกครั้ง และจัดหมุนเวียนแก่อาจารย์ เพื่อให้ได้รับการอบรมอย่างทั่วถึงกัน

โครงการที่ 1-2 ควรจัดเป็นประจำปีละอย่างน้อย 1 โครงการ

8. สถานที่

ภายในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลิตเปลี่ยนหมุนเวียนกันแต่ละคณะ



9. งบประมาณ

ใช้งบประมาณของมหาวิทยาลัย

10. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

คงอาจารย์จะได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการสอนและารศึกษาค้นคว้าเพื่อหาวิธีการที่จะปรับปรุงทักษะและเทคนิคต่าง ๆ ด้านการสอนเพื่อทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ข้อเสนอแนะในการจัดโครงการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอนของมหาวิทยาลัยมิตล

เพื่อให้การจัดโครงการแต่ละครั้งบรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ผู้จัดโครงการจึงควรคำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ คือ

1. สดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นความสนใจของอาจารย์และผู้บริหารจำนวนมากพอที่จะทำให้เกิดนโยบายและการจัดตั้งกรรมการหรือหน่วยงานขึ้น ทำหน้าที่รับผิดชอบงานด้านนี้ หลังจากนั้น จึงจัดกิจกรรมเพื่อ เผยแพร่ความรู้ด้านการพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยพร้อมทั้งเสริมสร้างทัศนคติเกี่ยวกับการพัฒนาอาจารย์เพื่อให้เกิดความยอมรับและเห็นความสำคัญของโครงการที่จัดทำอยู่
2. มีการจัดลำดับเนื้อหาและหัวข้อที่จะพัฒนา เรียงจากง่ายไปยาก จากธรรมดาไปยังเรื่องซับซ้อน เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการ เข้าใจและไม่เกิดความเบื่อหน่าย นอกจากนี้ ควรเรียงลำดับจากโครงการที่มีผู้สนใจและต้องการมากที่สุดไปยังโครงการที่มีผู้สนใจและต้องการน้อยที่สุด จากผลการวิจัยพบว่า โครงการย่อยที่ 1 การวิจัยเพื่อเสริมการสอนเป็นโครงการที่ผู้บริหารและอาจารย์สนใจและต้องการมากที่สุด จึงควรจัดเป็นโครงการแรก
3. คำนึงถึงองค์ประกอบอย่างอื่นที่มีอิทธิพลต่อการจัดโครงการ โดยการพิจารณาความแตกต่างของผู้เข้าร่วมโครงการ ได้แก่ เพศ ประสบการณ์การสอน คณะ และตำแหน่ง จากผลการวิจัยพบว่า คณะอาจารย์ที่ตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์การสอนซึ่งแตกต่างกันมีความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในทุก ๆ ด้าน โดยที่อาจารย์น้อยกว่าผู้บริหาร

ผู้ที่มีประสบการณ์การสอนระยะเวลา 1-5 ปีรู้�้อยกว่าผู้ที่มีประสบการณ์การสอน 25 ปีขึ้นไป (จากตารางที่ 9-10) และพบว่า คณาจารย์ที่เพศแตกต่างกันมีความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในเรื่องหลักสูตรและการดำเนินการสอน การประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน และการวิจัยเพื่อเสริมการสอน และมีความต้องการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในเรื่องการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน การประเมินผลการสอนของอาจารย์ โดยที่เพศหญิงมีความรู้�้อยกว่าเพศชาย และมีความต้องการมากกว่าเพศชาย ซึ่งลักษณะของคณาจารย์ที่เป็นเพศหญิงส่วนใหญ่เป็นอาจารย์

ดังนั้น ในการจัดโครงการย่อยทุกโครงการ ควรจัดแยกตามกลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มอาจารย์ และจัดแยกระหว่างกลุ่มอาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอน 1-5 ปี กับกลุ่มประสบการณ์การสอน 25 ปีขึ้นไป จะทำให้การจัดกิจกรรมแต่ละครั้งได้ผลบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

4. ต้องมีการจัดภาคปฏิบัติที่เหมาะสม จากผลการวิจัยพบว่าคณาจารย์ชอบที่จะให้มีการจัดกิจกรรมในลักษณะที่เป็นการประชุมเชิงปฏิบัติการมากกว่าอย่างอื่น ซึ่งต้องมีการให้ผู้เข้าร่วมโครงการมีโอกาสได้ปฏิบัติทดลองจริง ผู้จัดโครงการจึงต้องคำนึงถึงระยะเวลาที่ให้ผู้เข้าร่วมโครงการปฏิบัติด้วยว่าพอที่ผู้เข้าร่วมโครงการสามารถมีเวลาที่จะปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่ผู้จัดตั้งไว้หรือไม่ เพราะบางครั้งผู้เข้าร่วมโครงการไม่สามารถปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ที่ผู้จัดตั้งไว้ เนื่องจากเวลาที่ปฏิบัติไม่เพียงพอ ไม่ใช่เพราะไม่มีความสามารถ¹

5. ควรมีการประเมินผลโครงการ โดยมีการเตรียมการวางแผนล่วงหน้า และสร้างเครื่องมือที่เป็นมาตรฐานเพื่อการดำเนินงาน และควรมีการประเมินทั้ง 2 ระยะคือ

¹Francine J. Hickerson and John Middleton, Helping People Learn : A Module For Trainers, p. 235.

5.1 การประเมินผลความก้าวหน้า (Formative Evaluation) เป็นการประเมินกระบวนการของโครงการเพื่อนำมาปรับปรุงในแต่ละช่วงที่กำส้งดำเนินโครงการ อยู่ อาจมีการประเมินอย่างไม่เป็นทางการ (Informal Evaluation) โดยผู้ส้ดโครงการ การสังเกต พูดคุย ชักถาม สัมภาษณ์ ผู้เข้าร่วมโครงการ หรือประเมินผลแบบทางการ (Formal Evaluation) โดยใช้แบบสอบถามให้ผู้เข้าร่วมโครงการประเมินในแต่ละช่วง หรือแต่ละวัน

5.2 การประเมินผลรวมสรूप (Summative Evaluation) เป็นการประเมินผลหลังจากโครงการสิ้นสุดแล้ว ว่าผู้เข้าร่วมโครงการได้นำไปปฏิบัติจริงหรือไม่ หรือมีปัญหาอุปสรรคอย่างไรที่ทำให้การปฏิบัติไม่ได้ผล¹ จะได้นำมาปรับปรุงแก้ไขหรือหาทางลดปัญหาและอุปสรรคดังกล่าว เช่น สดโครงการ เรื่องสื่อการสอน ถ้าประเมินผลพบว่า คณาจารย์ไม่เคยใช้สื่อการสอนเลย อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยไม่มีสิ่งเหล่านี้เพื่อบริการ แก่คณาจารย์ก็ได้ จะได้มีการเสนอให้ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยจัดสรรอุปกรณ์ หรือสื่อการสอน เพื่อบริการแก่คณาจารย์ การประเมินผลรวมสรूपนี้มีความสำคัญที่สุดในการพัฒนาคณาจารย์มาก เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าปัญหา และอุปสรรคที่สำคัญที่สุดในการพัฒนา คณาจารย์ เป็นการติดตามผลส่ว ึ่งจในการพัฒนาคณาจารย์ ซึ่งทำให้การพัฒนาคณาจารย์ไม่ได้ผลเท่าที่ควร

6. ในการส้ดทำโครงการแต่ละโครงการควรใช้งบประมาณอย่างประหยัด และให้ได้ประโยชน์คุ้มค่ามากที่สุด เพราะพบว่าปัญหาด้านงบประมาณ เป็นปัญหารองลงมาของการพัฒนาคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยมหิดล

¹ Ibid, pp. 278, 295,

ข้อเสนอแนะในการทวิวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยถึง :ตัวแปรที่มีผลต่อการที่ทำให้ผู้บริหารและอาจารย์ในมหาวิทยาลัยวมคิดมีความรู้ ความต้องการที่แตกต่างกัน เช่น เพศ ประสบการณ์การสอน คณะ และตำแหน่งหน้าที่
2. ควรทำการศึกษาริวิจัยถึงความรู้ ความต้องการพัฒนาคณาจารย์ในบทบาทอื่นของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยวมคิด เช่น การวิจัย การบริการทางวิชาการ ทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม เป็นต้น
3. ควรได้ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยวมคิด ให้ลึกซึ้ง เพื่อหาแนวทางแก้ไขอันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการพัฒนาคณาจารย์
4. ผู้บริหารสามารถนำเอาผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการจัดตั้งหน่วยพัฒนาคณาจารย์ที่มีประสิทธิภาพ หน่วยนี้น่าจะมีหน้าที่วิจัยปฏิบัติการ (Action Research) ซึ่งจะส่งเสริมข้อมูลพื้นฐานให้ทันสมัยอยู่เสมอ
5. ผลการวิจัยครั้งนี้นับได้ว่าเป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อทำการวิจัยระยะยาวในด้าน ความรู้ความต้องการ เรื่องการ เรียนการสอน เพื่อส่งเสริมและพัฒนา มหาวิทยาลัยให้มี ประสิทธิภาพสูงสุด และมีศักยภาพอยู่เสมอ
6. ควรศึกษาเปรียบเทียบการพัฒนาคณาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาระหว่าง ประเทศ โดยศึกษาสภาวะการดำเนินงานในต่างประเทศว่าส่วนใดที่สามารถนำมาใช้ใน ประเทศไทยได้ และส่วนไหนไม่เหมาะสมกับสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย
7. ควรมีการศึกษา ซึ่งประเมินผลการทำงานของหน่วยพัฒนาคณาจารย์ในแต่ละ สถาบัน เพื่อทราบปัญหาอุปสรรคกับติดตามผล