

บทที่ 4**ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการพัฒนาคุณาจารย์ในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยวิธีการสำรวจเก็บรวบรวมโดยใช้แบบสอบถาม และเสนอผลการศึกษาในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงไว้ในตารางที่ 2

ตอนที่ 2 สภาพปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาคุณาจารย์ในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ แสดงไว้ในตารางที่ 3 ถึงตารางที่ 9

ตอนที่ 3 ความต้องการการพัฒนาคุณาจารย์ในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ แสดงไว้ในตารางที่ 10 ถึงตารางที่ 16

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณาจารย์ในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ จัดเรียงผลตามลำดับความถี่ แสดงไว้ในตารางที่ 17 ถึงตารางที่ 23

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	99	66.89
หญิง	49	33.11
รวม	148	100.00
2. อายุ		
21 - 30 ปี	19	12.84
31 - 40 ปี	52	35.13
41 - 50 ปี	62	41.89
51 - 60 ปี	15	10.14
รวม	148	100.00
3. ประสบการณ์การสอนในมหาวิทยาลัยแม่โจ้		
1 - 5 ปี	54	36.48
6 - 10 ปี	24	16.22
11 - 15 ปี	21	14.19
16 - 20 ปี	24	16.22
21 - 25 ปี	14	9.46
เกินกว่า 25 ปี	11	7.43
รวม	148	100.00
4. วุฒิสูงสุด		
ปริญญาตรี	7	4.73
ปริญญาโท	106	71.63
ปริญญาเอก	35	23.65
รวม	148	100.00

ตารางที่ 2 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
5. ตำแหน่งทางวิชาการ		
อาจารย์	95	64.19
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	37	25.00
รองศาสตราจารย์	16	10.81
รวม	148	100.00
6. คณะที่ท่านสังกัดในปัจจุบัน		
คณะธุรกิจการเกษตร	44	29.73
คณะผลิตกรรมการเกษตร	60	40.54
คณะวิทยาศาสตร์	29	19.59
คณะวิศวกรรมและอุตสาหกรรมเกษตร	15	10.14
รวม	148	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 66.89 และ 33.11 ตามลำดับ มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 41.89 รองลงมา มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี และ 21 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.13, 12.84 ตามลำดับ สำหรับอายุระหว่าง 51 - 60 ปี มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 10.14

ประสบการณ์การสอนในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ระหว่าง 1 - 5 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 36.48 รองลงมา มีประสบการณ์การสอนในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ระหว่าง 6 - 10 ปี และ 16 - 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.22 และประสบการณ์การสอนระหว่าง 11 - 15 ปี, 21 - 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.19 และ 9.46 ตามลำดับ สำหรับประสบการณ์การสอนเกินกว่า 25 ปี มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 7.43

วุฒิสูงสุดเป็นระดับปริญญาโทมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 71.62 รองลงมาเป็นระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 23.65 และระดับปริญญาตรี มีน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 4.73

สำหรับตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 64.19 รองลงมาคือตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ คิดเป็นร้อยละ 25.00 และตำแหน่งรองศาสตราจารย์ มีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 10.81

คณะที่สังกัดในปัจจุบัน สังกัดคณะผลิตกรรมการเกษตรมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 40.54 รองลงมาสังกัดคณะธุรกิจการเกษตร และคณะวิทยาศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 29.73 และ 19.59 ตามลำดับ สำหรับคณะวิศวกรรมและอุตสาหกรรมเกษตร มีน้อยที่สุดคิดเป็นร้อยละ 10.14

ตอนที่ 2 สภาพปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยแม่โจ้

ตารางที่ 3 สภาพปัญหาและอุปสรรคด้านหน่วยงานพัฒนาคณาจารย์

สภาพปัญหาอุปสรรค	$\bar{X}$	S.D.
1. นโยบายของมหาวิทยาลัยในการพัฒนาคณาจารย์	3.54	1.00
2. แผนดำเนินการพัฒนาคณาจารย์	3.53	1.03
3. โครงสร้างหน่วยงานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบงานด้านพัฒนาคณาจารย์	3.72	1.05
4. บุคลากรที่รับผิดชอบในการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์	3.73	1.01
5. ประสิทธิภาพของบุคลากรด้านการดำเนินการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์	3.85	1.01
6. การประชาสัมพันธ์กิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ระหว่างผู้ดำเนินงานและคณาจารย์	3.64	1.02
7. การสนับสนุนของหน่วยงานพัฒนาคณาจารย์ต่อคณะต่าง ๆ ในการพัฒนาคณาจารย์	3.62	1.08
8. กิจกรรมการประสานงานกับคณะต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาคณาจารย์	3.70	0.94
9. งบประมาณในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์	3.99	1.04
10. การสนับสนุนส่งเสริมของผู้บริหารในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์	3.61	0.94
11. การเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการแก่คณาจารย์ในด้านเอกสารวารสาร ฯลฯ	3.61	1.01
12. การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการเขียนตำรา และบทความทางวิชาการ	3.74	1.05
13. ความต่อเนื่องและจริงจังในการพัฒนาคณาจารย์	3.97	0.96

ตารางที่ 3 (ต่อ)

สภาพปัญหาอุปสรรค	$\bar{X}$	S.D.
14. การติดตามผลหลังจากการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณาจารย์	3.86	0.97
สภาพปัญหาและอุปสรรคโดยรวม	3.72	0.76

จากตารางที่ 3 พบว่า สภาพปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาคุณาจารย์ในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยรวม ด้านหน่วยงานพัฒนาคุณาจารย์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อ พบว่ามีปัญหาและอุปสรรคระดับมากทุกรายการ โดยรายการที่เป็นปัญหาและอุปสรรคมาก 5 ลำดับแรก ได้แก่ งบประมาณในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณาจารย์ ($\bar{X} = 3.99$) ความต่อเนื่อง และจริงจังในการพัฒนาคุณาจารย์ ($\bar{X} = 3.97$) การติดตามผลหลังจากการจัดกิจกรรมการพัฒนาคุณาจารย์ ($\bar{X} = 3.86$) ประสบการณ์ของบุคลากรด้านการดำเนินการจัดกิจกรรมการพัฒนาคุณาจารย์ ($\bar{X} = 3.85$) การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการเขียนตำราและบทความทางวิชาการ ($\bar{X} = 3.74$) บุคลากรที่รับผิดชอบในการจัดกิจกรรมการพัฒนาคุณาจารย์ ($\bar{X} = 3.73$)

สำหรับสภาพปัญหาและอุปสรรคที่น่าสนใจในด้านนี้ ได้แก่ โครงสร้างหน่วยงานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบงานด้านพัฒนาคุณาจารย์ ($\bar{X} = 3.72$) ก็อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4 สภาพปัญหาและอุปสรรคด้านวิธีการพัฒนาอาจารย์

สภาพปัญหาอุปสรรค	$\bar{X}$	S.D.
1. วิธีการพิจารณาคัดเลือกคณาจารย์เพื่อรับการพัฒนา	3.61	1.08
2. ความเท่าเทียมกันในการพัฒนาคณาจารย์แต่ละสาขาวิชา/ หน่วยงาน	3.70	1.18
3. การสำรวจความต้องการพัฒนาคณาจารย์ของแต่ละหน่วยงาน	3.55	1.10
4. ความร่วมมือของคณาจารย์ในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนา คณาจารย์	3.52	1.05
5. ความสอดคล้องระหว่างกิจกรรมที่จัดกับความต้องการของ คณาจารย์	3.64	0.93
6. เทคนิคในการพัฒนาคณาจารย์	3.71	1.00
7. ความเหมาะสมในการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์	3.57	0.94
8. ลักษณะการจัดอบรม สัมมนาทางวิชาการ	3.38	0.98
9. การบรรยายพิเศษโดยผู้เชี่ยวชาญ	3.16	1.06
10. การศึกษาดูงานตามสถาบันการศึกษาในประเทศ	3.59	1.12
11. การศึกษาดูงานตามสถาบันการศึกษาต่างประเทศ	4.11	1.11
12. การเผยแพร่ความรู้ในรูปแบบสิ่งพิมพ์ลักษณะต่าง ๆ	3.49	0.99
13. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทางวิชาการระหว่างสถาบัน การศึกษา	3.74	1.06
14. การฝึกอบรมความรู้ เทคนิคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานสำหรับ อาจารย์ใหม่จากอาจารย์อาวุโส	3.75	1.09
15. การส่งเสริมในการทำผลงานวิจัย	3.65	1.04
16. การส่งเสริมให้มีตำแหน่งทางวิชาการ	3.53	0.97

ตารางที่ 4 (ต่อ)

สภาพปัญหาอุปสรรค	$\bar{X}$	S.D.
17. การแลกเปลี่ยนความรู้และเทคนิคต่าง ๆ ระหว่างคณาจารย์ สาขาวิชาต่าง ๆ	3.72	1.00
18. การให้โอกาสที่จะเลือกตัดสินใจในการเข้าร่วมกิจกรรม	3.14	1.10
19. การประชุมนิเทศอาจารย์ใหม่	2.99	1.12
20. การแลกเปลี่ยนอาจารย์ระหว่างมหาวิทยาลัย	3.86	1.07
สภาพปัญหาและอุปสรรคโดยรวม	3.57	0.72

จากตารางที่ 4 พบว่า สภาพปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยรวมด้านวิธีการพัฒนาคณาจารย์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีปัญหาและอุปสรรคอยู่ใน 2 ระดับ คือ ระดับมาก และระดับปานกลาง โดยสภาพปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับมาก 5 ลำดับแรก ได้แก่ การศึกษาดูงานตามสถาบันการศึกษาต่างประเทศ ($\bar{X} = 4.11$) การแลกเปลี่ยนอาจารย์ระหว่างมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 3.86$) การฝึกอบรมความรู้ เทคนิคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานสำหรับอาจารย์ใหม่จากอาจารย์อาวุโส ($\bar{X} = 3.75$) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทางวิชาการระหว่างสถาบันการศึกษา ($\bar{X} = 3.74$) และการแลกเปลี่ยนความรู้และเทคนิคต่าง ๆ ระหว่างคณาจารย์สาขาวิชาต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.72$) สำหรับสภาพปัญหาและอุปสรรคในการประชุมนิเทศอาจารย์ใหม่ ($\bar{X} = 2.99$) มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ

ตารางที่ 5 สภาพปัญหาและอุปสรรคด้านการศึกษาต่อ

สภาพปัญหาอุปสรรค	$\bar{X}$	S.D.
1. ความพร้อมในการศึกษาต่อ โดยเฉพาะความรู้ทางภาษาต่างประเทศ	4.11	0.96
2. การช่วยเหลือหรือสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.77	0.96
3. การกำหนดคุณสมบัติในการศึกษาต่อตามระเบียบทบวงมหาวิทยาลัย	3.22	1.11
4. การกำหนดเกณฑ์ในการศึกษาต่อของอ.ก.ม.มหาวิทยาลัยแม่โจ้	3.26	1.07
5. แหล่งข้อมูลทางด้านเอกสารในการศึกษาต่อ	3.68	1.09
6. ทุนการศึกษาต่อของมหาวิทยาลัย	4.18	1.00
7. การให้อิสระในการเลือกสาขาวิชาที่จะศึกษาต่อ	3.20	1.14
สภาพปัญหาและอุปสรรคโดยรวม	3.63	0.72

จากตารางที่ 5 พบว่า สภาพปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาคุณภาพในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยรวม ด้านการศึกษาต่อ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีปัญหาและอุปสรรคอยู่ใน 2 ระดับ คือ ระดับมาก และระดับปานกลาง โดยปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ทุนการศึกษาต่อของมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 4.18$) ความพร้อมในการศึกษาต่อ โดยเฉพาะความรู้ทางภาษาต่างประเทศ ($\bar{X} = 4.11$) การช่วยเหลือหรือสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.77$) และแหล่งข้อมูลทางด้านเอกสารในการศึกษาต่อ ($\bar{X} = 3.68$) สำหรับการให้อิสระในการเลือกสาขาวิชาที่จะศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ ($\bar{X} = 3.20$)

ตารางที่ 6 สภาพปัญหาและอุปสรรคด้านการฝึกอบรม สัมมนา

สภาพปัญหาอุปสรรค	$\bar{X}$	S.D.
1. การสนับสนุนของผู้บริหารที่จะให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา	2.89	1.15
2. การพิจารณาคัดเลือกคณาจารย์ เพื่อรับการฝึกอบรม สัมมนา	2.88	1.12
3. การประชาสัมพันธ์ให้เข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรม สัมมนา ของมหาวิทยาลัย	2.95	1.09
4. การจูงใจให้คณาจารย์เข้าร่วมฝึกอบรม สัมมนา เช่น การพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ	3.57	1.13
5. การให้ความสำคัญในการเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาของ คณาจารย์	3.33	1.16
6. ภาระหน้าที่งานสอนเป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมฝึกอบรม สัมมนา	3.45	1.21
7. หัวข้อการฝึกอบรม สัมมนาตามความต้องการของคณาจารย์	3.33	1.07
8. ช่วงเวลาในการจัดฝึกอบรมสัมมนา	3.24	1.12
9. คุณภาพของวิทยากรในการฝึกอบรม สัมมนา	2.90	1.01
10. การบริการด้านเอกสาร วัสดุอุปกรณ์ และสถานที่ที่ใช้ในการจัด ฝึกอบรม สัมมนา	2.88	1.02
11. การบังคับให้เข้าร่วมในการฝึกอบรม สัมมนาของคณาจารย์	2.91	1.22
12. การสำรวจความต้องการของคณาจารย์ที่จะรับการฝึกอบรม สัมมนา	3.20	1.17
สภาพปัญหาและอุปสรรคโดยรวม	3.13	0.77

จากตารางที่ 6 พบว่า สภาพปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยรวม ด้านการฝึกอบรม สัมมนา อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.13$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีปัญหาและอุปสรรคอยู่ใน 2 ระดับ คือ ระดับมาก และระดับปานกลาง โดยสภาพปัญหา และอุปสรรคอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การจูงใจให้คณาจารย์เข้าร่วมฝึกอบรมสัมมนา เช่น

การพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ($\bar{X} = 3.57$) และภาระหน้าที่งานสอนเป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมฝึกอบรม สัมมนา ($\bar{X} = 3.45$)

สำหรับสภาพปัญหาและอุปสรรคที่น่าสนใจในด้านนี้ ได้แก่ การให้ความสำคัญในการเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาของคณาจารย์ ($\bar{X} = 3.33$) รวมทั้งหัวข้อการฝึกอบรม สัมมนาตามความต้องการของคณาจารย์ ($\bar{X} = 3.33$) อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 7 สภาพปัญหาและอุปสรรคด้านการวิจัย

สภาพปัญหาอุปสรรค	$\bar{X}$	S.D.
1. นโยบายในด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัย	3.53	1.08
2. การกำหนดโครงการส่งเสริมการวิจัยของมหาวิทยาลัย	3.48	1.07
3. การจัดสรรงบประมาณในด้านการวิจัย	3.79	1.02
4. การหาแหล่งทุนวิจัยในประเทศ	3.62	1.08
5. การหาแหล่งทุนวิจัยต่างประเทศ	4.22	0.99
6. การส่งเสริมของผู้บริหารในการทำวิจัยของอาจารย์	3.43	1.16
7. ความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีการวิจัยของอาจารย์	3.24	1.07
8. ความคล่องตัวในการจ่ายเงินอุดหนุนการวิจัย	3.38	1.12
9. ภารกิจของคณาจารย์ในทุกด้านไม่เอื้ออำนวยต่อการทำวิจัย	3.51	1.10
10. ความสะดวกในการค้นคว้าข้อมูลจากห้องสมุด	3.66	1.21
11. ความคล่องตัวในการใช้อุปกรณ์สำหรับการวิจัย	3.66	1.15
12. เอกสารที่ใช้ในการค้นคว้าและศึกษาสำหรับงานวิจัย	3.78	1.19
13. บุคลากรที่ให้คำปรึกษาในการทำวิจัย	3.60	1.15
14. ความร่วมมือในการทำวิจัยร่วมกับองค์กรอื่นทั้งภายในและ ภายนอกประเทศ	3.66	1.07
สภาพปัญหาและอุปสรรคโดยรวม	3.61	0.76

จากตารางที่ 7 พบว่า สภาพปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยรวมด้านการวิจัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$) เมื่อพิจารณาเป็น รายข้อพบว่า มีปัญหาและอุปสรรคอยู่ใน 2 ระดับ คือ ระดับมาก และระดับปานกลาง โดยสภาพปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับมาก 5 ลำดับแรก ได้แก่ การหาแหล่งทุนวิจัยต่างประเทศ ($\bar{X} = 4.20$) การจัดสรรงบประมาณในด้านการวิจัย ($\bar{X} = 3.79$) เอกสารที่ใช้ในการค้นคว้าและศึกษาสำหรับงานวิจัย ($\bar{X} = 3.78$) ความสะดวกในการค้นคว้าข้อมูลจากห้องสมุด ($\bar{X} = 3.66$) ความคล่องตัวในการใช้อุปกรณ์สำหรับการวิจัย ($\bar{X} = 3.66$) สำหรับความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีการวิจัยของอาจารย์ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ ($\bar{X} = 3.24$)

ตารางที่ 8 สภาพปัญหาและอุปสรรคด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

สภาพปัญหาอุปสรรค	$\bar{X}$	S.D.
1. แรงจูงใจและการสนับสนุนด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ		
วิชาการ	3.03	1.02
2. เกณฑ์การพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการของทบวงมหาวิทยาลัย	3.06	1.08
3. หลักปฏิบัติในการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการของอ.ก.ม. มหาวิทยาลัยแม่โจ้	3.13	1.11
4. การส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการด้วยการวิจัย	3.32	1.05
5. ภาระงานสอนมากทำให้ไม่มีเวลาในการทำผลงานวิจัย	3.49	1.20
6. เอกสารข้อมูลวิชาการที่ทันสมัยเพื่อการวิจัย	3.82	1.11
7. บุคลากรที่เกี่ยวข้องในการให้คำปรึกษา	3.84	1.13
8. การให้บริการระบบเครือข่ายข้อมูลระหว่างห้องสมุด	3.55	1.24
9. การพิจารณาดำเนินการกลั่นกรองการขอตำแหน่งทางวิชาการของหน่วยงานต้นสังกัด	3.12	1.11
สภาพปัญหาและอุปสรรคโดยรวม	3.37	0.79

จากตารางที่ 8 พบว่า สภาพปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยรวมด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีปัญหาและอุปสรรคอยู่ใน 2 ระดับ คือ ระดับมาก และระดับปานกลาง โดยสภาพปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับมาก ได้แก่ บุคลากรที่เกี่ยวข้องในการให้คำปรึกษา ($\bar{X} = 3.84$) เอกสารข้อมูลวิชาการที่ทันสมัยเพื่อการวิจัย ($\bar{X} = 3.82$) การให้บริการระบบเครือข่ายข้อมูลระหว่างห้องสมุด ($\bar{X} = 3.55$) สำหรับแรงจูงใจและการสนับสนุนด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ ($\bar{X} = 3.03$)

ตารางที่ 9 สภาพปัญหาและอุปสรรคด้านบุคลิกลักษณะ คุณธรรม จริยธรรม

สภาพปัญหาอุปสรรค	$\bar{X}$	S.D.
1. ความร่วมมือและการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน	2.93	1.04
2. ความเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงานและนักศึกษา	2.49	1.07
3. การปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานและนักศึกษาอย่างเสมอภาคและไม่ลำเอียง	2.57	1.13
4. การช่วยหรือให้คำแนะนำในการแก้ปัญหา เมื่อเพื่อนร่วมงานหรือนักศึกษามีปัญหา	2.47	0.97
5. ความตั้งใจในการปฏิบัติงานและการสอน	2.49	1.10
6. ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	2.48	1.10
7. ความไว้วางใจและเป็นที่ปรึกษาของเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	2.43	0.95
8. การยกย่องและยอมรับนับถือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน	2.67	1.11
9. การอุทิศเวลาให้กับงานและนักศึกษา	2.61	1.13
10. การเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาดคณาจารย์	2.99	1.16
11. การยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	2.59	1.03
12. ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ให้แก่นักศึกษา	2.51	1.07
สภาพปัญหาและอุปสรรคโดยรวม	2.60	0.84

จากตารางที่ 9 พบว่า สภาพปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาดคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยรวม ด้านบุคลิกลักษณะ คุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีปัญหาและอุปสรรคอยู่ใน 2 ระดับ คือ ระดับปานกลาง และระดับน้อย โดยสภาพปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง 5 ลำดับแรก ได้แก่ การเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาดคณาจารย์ ($\bar{X} = 2.99$) ความร่วมมือและการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน ($\bar{X} = 2.93$) การยกย่องและยอมรับนับถือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 2.67$) การอุทิศเวลาให้กับงานและนักศึกษา ($\bar{X} = 2.61$) การยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 2.59$) สำหรับความไว้วางใจ และเป็นที่ปรึกษาของเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ ($\bar{X} = 2.43$)

ตอนที่ 3 ความต้องการการพัฒนาคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยแม่โจ้

ตารางที่ 10 ความต้องการการพัฒนาด้านหน่วยงานพัฒนาคณาจารย์

ความต้องการการพัฒนา	$\bar{X}$	S.D.
1. การมีนโยบายที่ชัดเจนในการพัฒนาคณาจารย์ ของมหาวิทยาลัย	4.44	0.75
2. มีหน่วยงานเฉพาะที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาคณาจารย์ โดยตรง	4.32	0.84
3. ความเป็นอิสระของหน่วยงานพัฒนาคณาจารย์โดยขึ้นตรงต่อ รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ	3.93	1.04
4. หน่วยงานพัฒนาคณาจารย์เป็นหน่วยงานกลางมีคณาจารย์จาก คณะต่าง ๆ ร่วมเป็นกรรมการดำเนินการ	4.14	0.95
5. หน่วยงานพัฒนาคณาจารย์ทำหน้าที่จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนา คณาจารย์เท่านั้น	3.63	1.13
6. การบริการทางวิชาการเพื่อเสริมความรู้และทักษะด้านการสอน และการวิจัย	4.12	0.93
7. การสนับสนุนให้คณะฯ ดำเนินการพัฒนาคณาจารย์	4.18	0.90
8. ความเป็นศูนย์กลางของหน่วยงานพัฒนาคณาจารย์ใน การประสานงานจัดกิจกรรมพัฒนาคณาจารย์	4.07	0.91
9. การเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการสอนแก่คณาจารย์ในรูปของ เอกสาร วารสาร ฯลฯ	3.99	1.05
10. การจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่องและจริงจัง	4.17	0.98
11. การจัดทำแผนดำเนินการพัฒนาที่ชัดเจนและแน่นอนทุกชั้นตอน	4.26	0.91
12. บุคลากรประจำเพื่อการดำเนินงานที่ต่อเนื่องของหน่วยงาน พัฒนาคณาจารย์	4.11	0.99

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ความต้องการการพัฒนา	$\bar{X}$	S.D.
13. บุคลากรของหน่วยงานพัฒนาคณาจารย์ที่มีความรู้		
ความสามารถในการให้บริการ	4.22	0.91
14. การมีคณะกรรมการพัฒนาคณาจารย์โดยเฉพาะ	4.18	0.90
15. มีการติดตามประเมินผลการดำเนินการทุกครั้ง	4.31	0.87
16. การจัดสรรงบประมาณให้อย่างเพียงพอในการสนับสนุน		
การปฏิบัติงาน	4.45	0.79
ความต้องการการพัฒนาโดยรวม	4.16	0.71

จากตารางที่ 10 พบว่า ความต้องการการพัฒนาคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยรวมด้านหน่วยงานพัฒนาคณาจารย์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความต้องการการพัฒนาระดับมากทุกรายการ โดยรายการที่มีความต้องการมาก 5 ลำดับแรก ได้แก่ การจัดสรรงบประมาณให้อย่างเพียงพอในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.45$) การมีนโยบายที่ชัดเจนในการพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 4.44$) มีหน่วยงานเฉพาะที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาคณาจารย์โดยตรง ($\bar{X} = 4.32$) มีการติดตามประเมินผลการดำเนินการทุกครั้ง ($\bar{X} = 4.31$) การจัดทำแผนดำเนินการพัฒนาที่ชัดเจนและแน่นอน ทุกขั้นตอน ($\bar{X} = 4.26$) สำหรับความต้องการการพัฒนาที่น่าสนใจในด้านนี้ ได้แก่ การจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่องและจริงจัง ($\bar{X} = 4.17$) ก็อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 11 ความต้องการการพัฒนาด้านวิธีการพัฒนาครุฑาจารย์

ความต้องการการพัฒนา	$\bar{X}$	S.D.
1. ความยุติธรรมในการพิจารณาคัดเลือกครุฑาจารย์เพื่อรับการพัฒนา	4.45	0.78
2. การสำรวจความต้องการพัฒนาครุฑาจารย์ของแต่ละหน่วยงาน	4.18	0.87
3. การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการพัฒนาครุฑาจารย์ตามความเหมาะสม	4.06	0.92
4. การส่งเสริมให้คณะฯ มีหน่วยงานพัฒนาครุฑาจารย์ โดยดำเนินนโยบายให้สอดคล้องกับมหาวิทยาลัย	4.23	0.95
5. สัมมนาผู้บริหารทุกระดับเกี่ยวกับงานพัฒนาครุฑาจารย์เพื่อให้ผู้บริหารทุกระดับตระหนักถึงความสำคัญ	4.20	0.95
6. กิจกรรมที่สนองตอบความต้องการของครุฑาจารย์	4.14	0.83
7. การจัดการฝึกอบรมทางด้านวิธีการ เทคนิคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน	3.94	0.95
8. การประสานงานพัฒนาครุฑาจารย์ระหว่างมหาวิทยาลัยกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก	4.03	0.91
9. การรวบรวมและเผยแพร่งานเอกสาร ตำราและการวิจัย	4.20	0.90
10. การจัดบริการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการเรียนการสอนและการวิจัย	3.95	1.00
11. ความต่อเนื่องของโครงการพัฒนาครุฑาจารย์	4.26	0.87
12. โครงการสั้น ๆ สำหรับพัฒนาครุฑาจารย์ จัดเฉพาะวันทำงาน 1-2 วัน	3.60	1.13

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ความต้องการการพัฒนา	$\bar{X}$	S.D.
13. โครงการสั้น ๆ สำหรับพัฒนาคณาจารย์ จัดเฉพาะวันหยุด 1-2 วัน	3.22	1.28
14. โครงการระยะยาวสำหรับพัฒนาคณาจารย์ จัดเป็นช่วงติดต่อกัน 1-2 สัปดาห์	3.13	1.20
15. การให้ความสำคัญด้านการพัฒนาคณาจารย์ในระดับสูงของ มหาวิทยาลัย	4.05	0.96
16. การเอาใจใส่และสนับสนุนอย่างจริงจังของผู้บริหาร	4.41	0.86
17. การจัดให้มีการประเมินการสอนของอาจารย์อย่างมีประสิทธิภาพ	4.14	0.97
18. การจัดการประชุมคณาจารย์อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นและประสบการณ์	4.11	1.00
ความต้องการการพัฒนาโดยรวม	4.02	0.69

จากตารางที่ 11 พบว่า ความต้องการการพัฒนาคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยรวมด้านวิธีการพัฒนาคณาจารย์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความต้องการอยู่ใน 2 ระดับ คือ ระดับมาก และระดับปานกลาง โดยความต้องการการพัฒนา อยู่ในระดับมาก 5 ลำดับแรก ได้แก่ ความยุติธรรมในการพิจารณาคัดเลือกคณาจารย์ เพื่อรับการพัฒนา ($\bar{X} = 4.45$) การเอาใจใส่และสนับสนุนอย่างจริงจังของผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.41$) ความต่อเนื่องของโครงการพัฒนาคณาจารย์ ($\bar{X} = 4.26$) การส่งเสริมให้คณะ มีหน่วยงาน พัฒนาคณาจารย์ โดยดำเนินนโยบายให้สอดคล้องกับมหาวิทยาลัย ($\bar{X} = 4.23$) สัมมนาผู้บริหาร ทุกระดับเกี่ยวกับงานพัฒนาคณาจารย์ เพื่อให้ผู้บริหารทุกระดับตระหนักถึงความสำคัญ ($\bar{X} = 4.20$) สำหรับโครงการระยะยาวสำหรับพัฒนาคณาจารย์จัดเป็นช่วงติดต่อกัน 1-2 สัปดาห์ มีค่าเฉลี่ย ต่ำกว่าข้ออื่น ๆ ($\bar{X} = 3.13$)

ตารางที่ 13 ความต้องการการพัฒนาด้านการฝึกอบรม สัมมนา

ความต้องการการพัฒนา	$\bar{X}$	S.D.
1. การฝึกอบรมด้านการสอน	3.71	1.05
2. การจัดการฝึกอบรม สัมมนา หลังจากการเลื่อนระดับหรือ เปลี่ยนภารกิจทุกครั้งหรือทุก ๆ 2 ปี	3.56	1.06
3. การอบรมวิทยากรใหม่ ๆ	4.08	0.85
4. การหมุนเวียนคณาจารย์ที่ไปรับการฝึกอบรม สัมมนา	4.03	0.88
5. การลดภาระงานที่ไม่จำเป็นของคณาจารย์ เช่น งานพิธีการคุมสอบ ฯลฯ	4.10	1.04
6. การประเมินการสอนของคณาจารย์ก่อนจัดการฝึกอบรม สัมมนา	3.53	1.05
7. การส่งเสริมให้คณาจารย์ฝึกอบรม สัมมนาในเรื่องที่สนใจ อย่างสม่ำเสมอ	4.13	0.85
8. การเปิดโอกาสให้เข้าร่วมการฝึกอบรม สัมมนาในต่างสาขาวิชา	3.73	1.03
9. การจัดการฝึกอบรม สัมมนาในภาคฤดูร้อน เพราะไม่รบกวน การทำงานของคณาจารย์	3.79	1.01
10. การส่งเสริมให้คณาจารย์เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา หน่วยงานภายนอกให้มากขึ้น	4.16	0.82
11. การฝึกอบรม สัมมนาในวิชาเฉพาะทางที่ต่างประเทศ	4.26	0.90
12. การฝึกอบรมเกี่ยวกับความรู้ในเรื่องภาษาต่างประเทศ	4.16	0.93
ความต้องการการพัฒนาด้านการฝึกอบรม สัมมนาโดยรวม	3.94	0.66

จากตารางที่ 13 พบว่า ความต้องการการพัฒนาคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยแม่โจ้
โดยรวมด้านการฝึกอบรม สัมมนา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

มีความต้องการการพัฒนาในระดับมากทุกรายการ โดยรายการที่มีความต้องการมาก 5 ลำดับแรก ได้แก่ การฝึกอบรม สัมมนาในวิชาเฉพาะทางที่ต่างประเทศ ($\bar{X} = 4.26$) การส่งเสริมให้คณาจารย์ เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนากับหน่วยงานภายนอกให้มากขึ้น ($\bar{X} = 4.16$) การฝึกอบรมเกี่ยวกับ ความรู้ในเรื่องภาษาต่างประเทศ ($\bar{X} = 4.16$) การส่งเสริมให้คณาจารย์ฝึกอบรม สัมมนาในเรื่องที่ สนใจอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.13$) การลดภาระงานที่ไม่จำเป็นของคณาจารย์ เช่น งานพิธี การคุมสอบ ฯลฯ ($\bar{X} = 4.10$) สำหรับการประเมินการสอนของคณาจารย์ก่อนจัดการฝึกอบรม สัมมนา มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ ($\bar{X} = 3.53$)

ตารางที่ 14 ความต้องการการพัฒนาด้านการวิจัย

ความต้องการการพัฒนา	$\bar{X}$	S.D.
1. การเข้ารับการอบรมระเบียบวิธีวิจัย	3.78	1.03
2. การส่งเสริมอาจารย์ใหม่ให้มีโอกาสทำงานวิจัย	4.35	0.81
3. การจัดผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัย เพื่อให้คำแนะนำคณาจารย์ที่ต้องการทำการวิจัย	4.28	0.85
4. การจัดสรรงบประมาณด้านการวิจัยในสัดส่วนที่เหมาะสม	4.40	0.81
5. การจัดระบบการจ่ายเงินตอบแทนการวิจัยให้รวดเร็วขึ้น	4.30	0.86
6. การจัดหาทุนอุดหนุนการทำวิจัยจากแหล่งทุนทั้งภายในและภายนอกประเทศให้มากขึ้น	4.45	0.78
7. การจัดภาระงานสอนให้เหมาะสม เพื่อให้มีเวลาในการทำวิจัย	4.17	0.91
8. ห้องสมุดควรจัดหาเอกสารสำหรับการค้นคว้าให้เพียงพอสำหรับงานวิจัย	4.46	0.79
9. ความคล่องตัวในการใช้วัสดุอุปกรณ์สำหรับการวิจัย	4.43	0.82
10. ความสะดวกในการค้นหาข้อมูลวิจัยด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์	4.38	0.84
11. การสัมมนาร่วมระหว่างคณาจารย์กับนักวิจัยของมหาวิทยาลัย เพื่อทราบความก้าวหน้าของงานวิจัย	4.26	0.80
ความต้องการการพัฒนาด้านการการวิจัยโดยรวม	4.30	0.64

จากตารางที่ 14 พบว่า ความต้องการการพัฒนาคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยรวม ด้านการวิจัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความต้องการในการพัฒนาระดับมากทุกรายการ โดยรายการที่มีความต้องการมาก 5 ลำดับแรก ได้แก่ ห้องสมุดควรจัดหาเอกสารสำหรับการค้นคว้าให้เพียงพอสำหรับงานวิจัย ($\bar{X} = 4.46$) การจัดหาทุนอุดหนุนการทำวิจัยจากแหล่งทุนทั้งภายในและภายนอกประเทศให้มากขึ้น ($\bar{X} = 4.45$) ความคล่องตัวในการใช้วัสดุอุปกรณ์สำหรับการวิจัย ($\bar{X} = 4.43$) การจัดสรรงบประมาณด้านการวิจัยในสัดส่วนที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.40$) ความสะดวกในการค้นหาข้อมูลวิจัยด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ ($\bar{X} = 4.38$) สำหรับการเข้ารับการอบรมระเบียบวิธีวิจัย มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ ($\bar{X} = 3.78$)

ตารางที่ 15 ความต้องการการพัฒนาด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

ความต้องการการพัฒนา	$\bar{X}$	S.D.
1. การส่งเสริมให้คณาจารย์ได้สร้างผลงานด้านวิชาการในรูปแบบต่าง ๆ	4.46	0.69
2. การจัดระบบห้องสมุดให้มีประสิทธิภาพเพื่อสะดวกในการค้นคว้า	4.46	0.79
3. ความยุติธรรมในการพิจารณากลับกรองจากหน่วยงานต้นสังกัด	4.46	0.75
4. การลดภาระงานด้านต่าง ๆ เพื่อให้มีเวลาในการสร้างผลงานด้านวิชาการ	4.14	0.97
5. บุคลากรผู้เชี่ยวชาญในการให้คำปรึกษาเมื่อมีปัญหา	4.14	0.91
6. การสนับสนุนจัดพิมพ์เอกสารรายงานผลการวิจัย	4.22	0.94
7. การสนับสนุนจัดพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยและเอกสารตำรา	4.34	0.69
ความต้องการการพัฒนาโดยรวม	4.32	0.69

จากตารางที่ 15 พบว่า ความต้องการการพัฒนาคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยรวม ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีความต้องการในการพัฒนาระดับมากทุกรายการ โดยรายการที่มีความต้องการมากที่สุด 5 ลำดับแรก ได้แก่ การส่งเสริมให้คณาจารย์ได้สร้างผลงานด้านวิชาการในรูปแบบต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.46$) การจัดระบบห้องสมุดให้มีประสิทธิภาพ เพื่อสะดวกในการค้นคว้า ($\bar{X} = 4.46$) ความยุติธรรมในการพิจารณากลับกรองจากหน่วยงานต้นสังกัด ($\bar{X} = 4.46$) การสนับสนุนจัดพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยและเอกสารตำรา ($\bar{X} = 4.34$) การสนับสนุนจัดพิมพ์เอกสารรายงานผลการวิจัย ($\bar{X} = 4.22$) สำหรับบุคลากรผู้เชี่ยวชาญในการให้คำปรึกษาเมื่อมีปัญหา มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ ($\bar{X} = 4.14$)

ตารางที่ 16 ความต้องการการพัฒนาด้านบุคลิกลักษณะ คุณธรรม จริยธรรม

ความต้องการการพัฒนา	$\bar{X}$	S.D.
1. การฝึกปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างทักษะความเป็นครูให้แก่คณาจารย์	4.06	0.99
2. การจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม เป็นประจำทุกปี	3.68	1.11
3. การเปิดโอกาสให้ร่วมกันคิดร่วมกันทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้	3.99	0.99
4. การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน	4.09	0.90
5. การให้โอกาสปรึกษาหารือด้วยความเป็นกันเองของผู้บริหารและ เพื่อนร่วมงาน	4.05	0.97
6. การยอมรับในความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของกัน และกัน	4.17	0.90
ความต้องการการพัฒนาโดยรวม	4.01	0.81

จากตารางที่ 16 พบว่า ความต้องการการพัฒนาคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยรวม ด้านบุคลิกลักษณะ คุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความต้องการในการพัฒนาระดับมากทุกรายการ ได้แก่ การยอมรับในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของกันและกัน ($\bar{X} = 4.17$) การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ($\bar{X} = 4.09$) การฝึกปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างทักษะความเป็นครูให้แก่คณาจารย์ ($\bar{X} = 4.06$) การให้โอกาสปรึกษาหารือด้วยความเป็นกันเองของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.05$) การเปิดโอกาสให้ร่วมกันคิดร่วมกันทำงานเพื่อให้งานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ($\bar{X} = 3.99$) สำหรับการจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม เป็นประจำทุกปี มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าข้ออื่น ๆ ($\bar{X} = 3.68$)

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยแม่โจ้

ตารางที่ 17 แนวทางการพัฒนาคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ด้านหน่วยงานพัฒนา คณาจารย์

แนวทางการพัฒนาด้านหน่วยงานพัฒนาคณาจารย์	ความถี่
1. ควรมีหน่วยงานเฉพาะที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาคณาจารย์ ทั้งในระดับคณะและมหาวิทยาลัย	34
2. กำหนดนโยบายที่ชัดเจนในเรื่องที่จะพัฒนาและวิธีการ	22
3. หัวหน้างานพัฒนาคณาจารย์ควรเป็นผู้เชี่ยวชาญ มีความรู้ ความสามารถและมีวิสัยทัศน์กว้าง	11
4. มีบุคลากรที่มีความสามารถหรือเชี่ยวชาญในการดำเนินงานพัฒนา คณาจารย์	11
5. จัดสรรงบประมาณให้เหมาะสมกับความต้องการในการพัฒนา คณาจารย์	6
6. เป็นหน่วยงานกลางขึ้นตรงต่อสำนักงานอธิการบดี โดยมีคณาจารย์ จากคณะต่าง ๆ ร่วมรับผิดชอบ	5
7. เป็นหน่วยงานเฉพาะโดยอยู่ในความรับผิดชอบของคณะทำงาน และมีอิสระในการดำเนินการ	2
8. เพิ่มการประชาสัมพันธ์เพื่อให้คณาจารย์เข้าร่วมกิจกรรม	2
9. รับผิดชอบการจัดกิจกรรมพัฒนาคณาจารย์ต่าง ๆ ตลอดจนติดตาม ประเมินผลงานหลังการจัดกิจกรรม	1

จากตารางที่ 17 พบว่า แนวทางการพัฒนาคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยแม่โจ้
ด้านหน่วยงานพัฒนาคณาจารย์ มหาวิทยาลัยควรจัดตั้งหน่วยงานเฉพาะที่ทำหน้าที่รับผิดชอบ
ในการพัฒนาคณาจารย์ทั้งในระดับคณะและมหาวิทยาลัย มีการกำหนดนโยบาย และวิธีการ
ในการพัฒนาคณาจารย์อย่างชัดเจน หัวหน้างานพัฒนาคณาจารย์ควรเป็นผู้ที่มีความรู้
ความสามารถ และวิสัยทัศน์กว้าง รวมทั้งมีบุคลากรที่มีความสามารถในการดำเนินงานพัฒนา
คณาจารย์

ตารางที่ 18 แนวทางการพัฒนาคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ด้านวิธีการพัฒนาคณาจารย์

แนวทางการพัฒนาด้านวิธีการพัฒนาคณาจารย์	ความถี่
1. ในการดำเนินการพัฒนาคณาจารย์ ผู้บริหารควรพิจารณาผู้เข้าร่วมกิจกรรมตามนโยบายหรือมาตรการที่ได้วางไว้	10
2. ควรมีนโยบายที่แน่ชัดและมีหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์อย่างเหมาะสม	9
3. การจัดกิจกรรมควรจัดให้เหมาะสมกับเวลา	7
4. ควรสำรวจความต้องการของคณาจารย์ก่อนการจัดกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ	6
5. กิจกรรมที่จัดควรเป็นเรื่องที่น่าสนใจและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน	6
6. ควรเชิญวิทยากรที่มีประสบการณ์ วิทยุทัศน์กว้างและมีความสามารถเฉพาะด้าน	5
7. ควรจัดกิจกรรมตามแผนงานและนโยบายอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	5
8. ควรจัดให้มีการประเมินการสอน การวิจัยของคณาจารย์ และในการแต่งตั้งผู้ประเมินควรคำนึงถึงความรู้ ประสบการณ์และประสิทธิภาพของผู้ประเมิน	5
9. เพิ่มการประชาสัมพันธ์ให้มากกว่าเดิม	3
10. ควรมีการติดตามผลหลังจากการจัดกิจกรรมพัฒนาคณาจารย์	3
11. ควรศึกษางานพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยอื่นที่ประสบผลสำเร็จ	3
12. การเผยแพร่นวัตกรรมใหม่ทางด้านการเรียนการสอนให้คณาจารย์ทราบเป็นระยะ ๆ	3
13. การจัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาคณาจารย์อย่างต่อเนื่อง	2
14. ควรกำหนดเกณฑ์การให้คณาจารย์เข้าร่วมกิจกรรม เช่น คณาจารย์ทุกคนจะต้องเข้ารับการฝึกอบรมทุก 2-3 ปี	2

ตารางที่ 18 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาด้านวิธีการพัฒนาคณาจารย์	ความถี่
15. การเข้าร่วมกิจกรรมควรเป็นไปด้วยความสมัครใจ	1
16. หลังจากการเข้าร่วมกิจกรรมคณาจารย์ควรนำความรู้ไปใช้ตามโอกาสและงานที่เกี่ยวข้อง	1
17. ผู้บริหารทุกระดับควรมีการพบปะ ประชุม แลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ร่วมกัน เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาให้สอดคล้องกันโดยเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ	1
18. ควรส่งเสริมให้คณาจารย์ได้ศึกษาดูงานจากหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จทางด้านวิชาการ	1
19. ในการพิจารณาพัฒนาคณาจารย์ควรจัดแบ่งกลุ่มคณาจารย์แต่ละสาขาวิชาตามลำดับความจำเป็นก่อนหลัง	1
20. ควรลดขั้นตอนที่ยุ่งยากและไม่จำเป็น	1
21. การร่วมมือในการจัดการเรียนการสอนอย่างจริงจัง	1
22. รวบรวมผู้ทรงคุณวุฒิทั้งทางด้านการเรียนการสอน การวิจัย	1
23. ควรให้คณาจารย์ได้ลาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ วิจัยหรือเขียนตำราครั้งละ 6-12 เดือน ทุก ๆ 5-6 ปี	1
24. การรับอาจารย์ใหม่ต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรม เพื่อให้ได้อาจารย์ที่มีคุณภาพจริง ๆ	1
25. กระตุ้นให้คณาจารย์มีความสนใจในการทำผลงานทางวิชาการ	1
26. ควรจัดให้มีคณาจารย์ดีเด่นในสาขาต่าง ๆ ทุกปี เช่น การพัฒนาการศึกษา การวิจัย กิจกรรมนักศึกษา เป็นต้น	1
27. ควรจัดตั้งสำนักพิมพ์ของมหาวิทยาลัย เพื่อคัดเลือกเอกสารตำรา และงานวิจัยที่มีคุณภาพดี พิมพ์เผยแพร่และจำหน่าย	1

ตารางที่ 18 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาด้านวิธีการพัฒนาคณาจารย์	ความถี่
28. ควรจัดสรรงบประมาณในลักษณะเงินกู้ยืม เพื่อการพัฒนาคณาจารย์ แบบปลอดดอกเบี้ย เช่น ให้กู้ยืมเพื่อการพิมพ์เอกสารตำรา ผลงานวิจัย เป็นต้น	1
29. ควรจัดหาเอกสารและวารสารให้มากและทันสมัย	1
ควรประสานงานกับหน่วยงานภายนอกประเทศให้มากขึ้นกว่าเดิม	1

จากตารางที่ 18 พบว่า แนวทางการพัฒนาคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยแม่โจ้
ด้านวิธีการ พัฒนาคณาจารย์ ผู้บริหารควรพิจารณาผู้เข้าร่วมกิจกรรมตามนโยบายหรือมาตรการ
ที่ได้วางไว้ รวมทั้งการจัดกิจกรรมตามแผนงานและนโยบายอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ
โดยมีนโยบายที่แน่ชัดและมีหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์อย่างเหมาะสม ก่อน
การจัดกิจกรรมควรสำรวจความต้องการของคณาจารย์ กิจกรรมที่จัดควรเป็นเรื่องที่น่าสนใจ
สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและจัดให้เหมาะสมกับเวลา ควรเชิญวิทยากรที่มีประสบการณ์
และความสามารถเฉพาะด้าน

ตารางที่ 19 แนวทางการพัฒนาคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ด้านการศึกษาต่อ

แนวทางการพัฒนาทางการศึกษาต่อ	ความถี่
1. หาแหล่งทุนการศึกษาทั้งในและต่างประเทศให้มากกว่าเดิม	22
2. การคัดเลือกคณาจารย์ให้ไปศึกษาต่อควรเป็นไปด้วยความยุติธรรม ไม่ลำเอียง	17
3. ผู้บริหารทุกระดับต้องให้การสนับสนุนด้านทุนการศึกษา และข้อมูล ข่าวสารอย่างจริงจัง	10
4. การเลือกสาขาวิชาควรพิจารณาตามความต้องการของผู้ศึกษาต่อ	6
5. ขอความร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันการศึกษาทั้งในและ ต่างประเทศให้มากกว่าเดิม	5
6. ส่งเสริมให้คณาจารย์ได้ตระหนักในคุณค่าของวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นความจำเป็นต่ออาชีพของคณาจารย์	5
7. การเลือกสาขาวิชาควรพิจารณาตามความต้องการของมหาวิทยาลัย	4
8. การพิจารณาควรคำนึงถึงความพร้อมของคณาจารย์เป็นเกณฑ์ ในการตัดสินใจ	4
9. มหาวิทยาลัยควรพิจารณาเฉพาะสถานศึกษาที่มีคุณภาพสูง เป็นที่ยอมรับของสังคม	4
10. เผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร รวมทั้งกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับ การลาศึกษาต่อให้คณาจารย์ทราบอย่างสม่ำเสมอ	4
11. การเปิดโอกาสให้คณาจารย์ได้ลาศึกษาต่อโดยมีเงื่อนไขหรือขั้นตอน น้อยที่สุด	2
12. กำหนดระยะเวลาศึกษาต่อให้ชัดเจน ไม่ควรให้เรียนนานเกินไป	1
13. การจัดทำแผนการศึกษาต่อของคณาจารย์ให้เป็นระบบ	1
14. ในระหว่างลาศึกษาต่อคณาจารย์ควรได้รับการพิจารณาขึ้นตามปกติ	1
15. ควรจัดกิจกรรมให้คณาจารย์ที่ผ่านการลาศึกษาต่อมาแล้ว บอกเล่า ประสบการณ์ให้คณาจารย์ที่จะลาศึกษาต่อฟัง	1

จากตารางที่ 19 พบว่า แนวทางการพัฒนาคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ด้านการศึกษาต่อ มหาวิทยาลัยควรหาแหล่งทุนการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งการขอความช่วยเหลือทางวิชาการกับสถาบันการศึกษาทั้งในและต่างประเทศให้มากกว่าเดิม ผู้บริหารทุกระดับต้องให้การสนับสนุนด้านทุนการศึกษาและข้อมูลข่าวสารอย่างจริงจัง ในการพิจารณาคณาจารย์ให้ไปศึกษาต่อควรเป็นไปด้วยความยุติธรรม ไม่ลำเอียง การเลือกสาขาวิชาควรพิจารณาตามความต้องการของคณาจารย์และของมหาวิทยาลัย โดยคำนึงถึงความพร้อมของคณาจารย์เป็นเกณฑ์ประกอบในการพิจารณาด้วย และควรพิจารณาเฉพาะมหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพสูง เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป

ตารางที่ 20 แนวทางการพัฒนาคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ด้านการฝึกอบรม สัมมนา

แนวทางการพัฒนาด้านการฝึกอบรม สัมมนา	ความถี่
1. ควรสนับสนุนให้คณาจารย์เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาในสาขาวิชา ที่สอนและมีความสนใจทั้งในและต่างประเทศ อย่างน้อยปีละ 1-2 ครั้ง	15
2. การจัดฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	13
3. ควรจัดสรรงบประมาณให้มากกว่าเดิม	10
4. หัวข้อการฝึกอบรม สัมมนาต้องทันสมัย สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ของสังคมโลก	9
5. การพิจารณาคณาจารย์ที่เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา อย่างเท่าเทียมกัน	8
6. การส่งเสริมให้คณาจารย์มีความสนใจในการเข้าฝึกอบรม สัมมนาทั้งใน และนอกมหาวิทยาลัยอย่างจริงจัง	7
7. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเชิงวิชาการหลังจากการฝึกอบรม สัมมนา	5
8. ผู้บริหารควรปรับปรุงวัฒนธรรมการเมืองภายในมหาวิทยาลัยให้ดีกว่า ที่เป็นอยู่	3
9. การจัดฝึกอบรมภาษาอังกฤษแก่คณาจารย์ เพื่อการลาศึกษาต่อ	3
10. หัวข้อการฝึกอบรมต่าง ๆ ควรสำรวจจากความต้องการของคณาจารย์	3
11. มหาวิทยาลัยควรจัดสัมมนาประจำปี โดยเชิญชวนคณาจารย์จาก สาขาวิชาต่างๆ เข้าร่วมสัมมนา	2
12. ผู้รับผิดชอบโครงการฝึกอบรม สัมมนา ควรมุ่งถึงผลสรุปที่จะนำความรู้ ไปปฏิบัติในงานมากกว่าการจัดเพื่อพบปะสังสรรค์	2
13. เพิ่มการประชาสัมพันธ์ให้มากกว่าเดิม	1
14. ปรับปรุงการให้บริการในการทำหนังสือเดินทางไปฝึกอบรม สัมมนา	1
15. ควรลดภาระงานที่ไม่จำเป็นต่อการเรียนการสอน	1

ตารางที่ 20 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาด้านการฝึกอบรม สัมมนา	ความถี่
16. คณะฯ ควร มีบทบาทด้านการฝึกอบรม สัมมนามากกว่าเดิมรวมทั้ง จัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง	1
17. ควรเชิญวิทยากรที่มีประสบการณ์ มีวิสัยทัศน์กว้าง เพื่อแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น	1
18. ควรเชิญวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	1
19. ควร มีการติดตามผลการฝึกอบรม	1
20. ขอบรมการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อให้ทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลง ของสังคมโลก	1
21. ควรบังคับให้มีการเข้ารับการฝึกอบรม	1
22. ควรจัดในสถานที่ที่ไม่ไกลเกินไป	1
23. ควรจัดเอกสารที่ทันสมัย ตรงกับหัวข้อเรื่องที่จัด	1
24. ควรให้โอกาสคณาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งบริหารได้รับการคัดเลือก ให้เข้าร่วมอบรม สัมมนาในต่างประเทศ	1

จากตารางที่ 20 พบว่า แนวทางการพัฒนาคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยแม่โจ้
ด้านการฝึกอบรม สัมมนา ควรสนับสนุนให้คณาจารย์เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาในสาขาวิชา
ที่สอนและสนใจทั้งในและต่างประเทศอย่างน้อยปีละ 1-2 ครั้ง โดยมีการพิจารณาคัดเลือกอย่าง
ยุติธรรม ควรจัดฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ รวมทั้งจัดสรรงบประมาณให้มากกว่าเดิม
หัวข้อการฝึกอบรม สัมมนาควรสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก มีการส่งเสริม
คณาจารย์ให้สนใจในการเข้าฝึกอบรม สัมมนาอย่างจริงจัง ควรแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
เชิงวิชาการภายหลังการเข้าฝึกอบรม สัมมนา

ตารางที่ 21 แนวทางการพัฒนาคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ด้านการวิจัย

แนวทางการพัฒนาด้านการวิจัย	ความถี่
1. ผู้บริหารให้การสนับสนุนและส่งเสริมคณาจารย์ได้ทำวิจัยอย่างจริงจัง	18
2. มหาวิทยาลัยควรจัดหาทุนอุดหนุนการทำวิจัยจากแหล่งทุนภายนอกทั้งในประเทศและต่างประเทศให้มากขึ้น	17
3. ควรทำการวิจัยในหัวข้อที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและแก้ไขปัญหาของสังคม	11
4. ส่งเสริมให้คณาจารย์รุ่นใหม่มีโอกาสได้ทำงานวิจัยร่วมกับนักวิจัยที่มีประสบการณ์ในการทำวิจัย	10
5. แผนนโยบายในการบริหารงานวิจัยของมหาวิทยาลัยต้องชัดเจน	9
6. ความยุติธรรมในการจัดสรรทุน	7
7. ความสะดวกในการค้นหาข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ	6
8. มหาวิทยาลัยควรจัดให้มีคณะทำงานผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยเพื่อให้คำแนะนำคณาจารย์ที่ต้องการทำวิจัย	4
9. อุปกรณ์ในการทำวิจัยควรทันสมัยและเพียงพอ โดยเฉพาะอุปกรณ์ทางด้านวิทยาศาสตร์	4
10. การจัดระบบการจ่ายเงินให้รวดเร็วขึ้น	3
11. การทำวิจัยควบคู่ไปกับการสอน	2
12. ควรมีคณะกรรมการตรวจสอบการใช้จ่ายเงินทุนอุดหนุนการทำวิจัยของมหาวิทยาลัย	2
13. หัวข้องานวิจัยควรตรงกับสายงานของคณาจารย์ผู้ขอรับทุน	1
14. งบประมาณการวิจัยในส่วนของงบประมาณแผ่นดิน มหาวิทยาลัยควรจัดสรรเงินสำหรับซื้ออุปกรณ์ที่จำเป็นในการวิจัย	1
15. จัดระบบการดำเนินงานแจ้งผลการพิจารณาโครงการวิจัยให้รวดเร็วขึ้น	1

ตารางที่ 21 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาด้านการวิจัย	ความถี่
16. ผลงานวิจัยของคณาจารย์ควรนำมาประกอบในการพิจารณาประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน	1
17. มหาวิทยาลัยควรจัดการงานสอนและภาระอื่น ๆ ให้พอเหมาะสำหรับคณาจารย์ที่ทำวิจัย	1
18. จัดให้มีศูนย์ด้านการวิจัยโดยเฉพาะ	1
19. การรายงานความก้าวหน้าเกี่ยวกับทิศทางการวิจัย	1
20. มหาวิทยาลัยควรจัดสรรเงินรางวัลให้แก่คณาจารย์ที่มีผลการวิจัยดีเด่น	1
21. การจัดงบประมาณด้านการวิจัยให้เป็นสัดส่วนที่แน่นอนและพอเหมาะ	1
22. การอนุญาตให้คณาจารย์ลาไปเขียนรายงานการวิจัยโดยไม่นับเป็นวันลาได้เช่นเดียวกับการลาเขียนตำรา	1
23. การจัดเอกสารอ้างอิงในห้องสมุดเพื่อการค้นคว้าให้เพียงพอ	1
24. การได้รับความสะดวกในการค้นหาข้อมูลวิจัยด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์	1
25. การได้รับความสะดวกในการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์สำหรับการทำวิจัย	1

จากตารางที่ 21 พบว่า แนวทางการพัฒนาคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ด้านการวิจัย ผู้บริหารควรสนับสนุนให้คณาจารย์ได้ทำวิจัยอย่างจริงจัง โดยมีนโยบายในการบริหารงานวิจัยอย่างชัดเจน ควรส่งเสริมให้คณาจารย์รุ่นใหม่ได้มีโอกาสดำเนินงานวิจัยร่วมกับนักวิจัยที่มีประสบการณ์ รวมทั้งจัดหาทุนอุดหนุนการทำวิจัยจากแหล่งทุนภายนอกทั้งในประเทศและต่างประเทศให้มากกว่าเดิม หัวข้อในการทำวิจัยควรสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น

ตารางที่ 22 แนวทางการพัฒนาคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

แนวทางการพัฒนาด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	ความถี่
1. การส่งเสริมและสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยให้มีโอกาสได้รับตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น	19
2. ความยุติธรรมในการพิจารณาทั้งในระดับคณะและมหาวิทยาลัย	9
3. ความยุติธรรมในการกำหนดผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัย	8
4. การชี้แจงระเบียบวิธีปฏิบัติแก่คณาจารย์อย่างสม่ำเสมอ	7
5. การสนับสนุนในด้านการวิจัย การจัดพิมพ์ผลงานวิจัย	6
6. การประเมินผลงานเพื่อปรับระดับตำแหน่งทางวิชาการ ควรพิจารณาจากความสามารถทางด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการทางวิชาการด้วย	5
7. ควรจัดให้มีคณะทำงานเพื่อให้คำปรึกษา	3
8. ควรลดขั้นตอนการปฏิบัติที่ซับซ้อนและยุ่งยาก	3
9. ศึกษาการดำเนินการของมหาวิทยาลัยอื่น	1
10. การพิจารณาผลงานบางขั้นตอนไม่ควรเปิดเผยให้เจ้าของผลงานทราบ	1
11. จัดระบบการดำเนินงานในการพิจารณาผลงานภายในมหาวิทยาลัยให้รวดเร็วขึ้น	1

จากตารางที่ 2 พบว่า แนวทางการพัฒนาคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์มีโอกาสได้รับตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น ควรมีความยุติธรรมในการประเมินผลงานและการกำหนดผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัย ควรนำความสามารถทางด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการทางวิชาการมาประกอบการพิจารณาด้วย ผู้เกี่ยวข้องควรชี้แจงระเบียบวิธีปฏิบัติแก่คณาจารย์อย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งการให้ความช่วยเหลือในด้านการจัดพิมพ์ผลงานวิจัย

ตารางที่ 23 แนวทางการพัฒนาคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ด้านบุคลิกลักษณะ คุณธรรม
จริยธรรม

แนวทางการพัฒนาด้านการฝึกอบรม สัมมนา	ความถี่
1. ควรจัดอบรมคณาจารย์ในหัวข้อการอบรมคุณธรรมและจริยธรรม สำหรับคณาจารย์ทุก 1-2 ปี	15
2. การทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมแก่นักศึกษา	9
3. ควรมีมาตรการในการควบคุมคุณธรรม จริยธรรมของคณาจารย์	8
4. ผู้บริหารควรปฏิบัติเป็นแบบอย่าง เช่น เป็นคนมีคุณธรรม จริยธรรม มีความเสมอภาค มีเหตุผล ไม่เล่นพรรคเล่นพวก	7
5. ควรมีการประเมินผลคุณธรรม จริยธรรมของคณาจารย์อย่างรัดกุม เพื่อประกอบการพิจารณาความดีความชอบ	4
6. ควรเริ่มต้นตั้งแต่การรับอาจารย์บรรจุใหม่ โดยคัดเลือกอาจารย์ที่มี คุณสมบัติความรู้ ความสามารถ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรม	4
7. คณาจารย์ควรมีจิตใจที่ต้องการพัฒนาตนเอง	3
8. จัดกิจกรรมให้คณาจารย์ได้พบปะ พูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ในเชิงวิชาการกันอย่างสม่ำเสมอ	3
9. มหาวิทยาลัยควรมีมาตรการลงโทษคณาจารย์ที่มุ่งขายปริญญา หากินกับนักศึกษาในเรื่องต่าง ๆ เช่น เรื่องเกรด การทำวิทยานิพนธ์ การสอบคัดเลือกเข้าศึกษาต่อ การสอบเพื่อขอจบการศึกษา เป็นต้น	3
10. ควรส่งเสริมการทำกิจกรรมเป็นหมู่คณะ	2
11. คณาจารย์ควรมีความรับผิดชอบ	2
12. คณาจารย์ควรมีความยุติธรรมไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก	1
13. การกำหนดคุณสมบัติในตำแหน่งวิชาการระดับต่าง ๆ ควรปรับปรุงใน เรื่องความเป็นครูให้มากขึ้น และมีการประเมินอย่างแท้จริง	1

จากตารางที่ 23 พบว่า แนวทางการพัฒนาคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ด้านบุคลิกลักษณะ คุณธรรม จริยธรรม มหาวิทยาลัยควรจัดอบรมเกี่ยวกับคุณธรรมและ จริยธรรมคณาจารย์ทุก 1-2 ปี ผู้บริหารและคณาจารย์ควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม แก่นักศึกษา มีมาตรการในการควบคุมและการประเมินผลคุณธรรม จริยธรรมของคณาจารย์ อย่างรัดกุม เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบ การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุ เข้าเป็นอาจารย์ควรคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณธรรม