

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหา อุปสรรค ความต้องการ และแนวทางในการพัฒนาคณาจารย์มหาวิทยาลัยแม่โจ้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ คณาจารย์มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จำนวน 153 คน ส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 148 ชุด คิดเป็นร้อยละ 96.73 และนำข้อมูล ที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอในรูปแบบตารางและ บรรยายสรุป

สรุปผลการวิจัย

1. สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศชาย สำหรับอายุ ส่วนมากมีอายุ 41-50 ปี ส่วนใหญ่มี ประสบการณ์การสอนในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ 1-5 ปี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท และเป็นตำแหน่งอาจารย์ คณะผลิตกรรมการเกษตร

2. สภาพปัญหา อุปสรรค ความต้องการและแนวทางการพัฒนาคณาจารย์ใน มหาวิทยาลัยแม่โจ้

2.1 ด้านหน่วยงานพัฒนาคณาจารย์ พบว่า มีสภาพปัญหา อุปสรรคระดับมาก ในเรื่องงบประมาณในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ ความต่อเนื่องและจริงจังในการพัฒนา คณาจารย์ การติดตามผลหลังจากการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ ประสบการณ์ของบุคลากร ด้านการดำเนินการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการเขียนตำรา และบทความทางวิชาการ บุคลากรที่รับผิดชอบในการจัดกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ ส่วนความต้องการในการพัฒนา คณาจารย์ส่วนใหญ่มีความต้องการระดับมาก ในการจัดสรร

งบประมาณให้อย่างเพียงพอในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน การมีนโยบายที่ชัดเจนในการพัฒนา คณาจารย์ของมหาวิทยาลัย มีหน่วยงานเฉพาะที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาคณาจารย์ โดยตรง มีการติดตามประเมินผลการดำเนินการทุกครั้ง การจัดทำแผนดำเนินการพัฒนาที่ชัดเจน และแน่นอนทุกขั้นตอน และการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่องและจริงจัง สำหรับแนวทางการพัฒนา คณาจารย์ส่วนใหญ่ได้เสนอความคิดเห็นว่า มหาวิทยาลัยควรจัดตั้งหน่วยงานเฉพาะที่ทำหน้าที่ รับผิดชอบในการพัฒนาคณาจารย์ทั้งในระดับคณะและมหาวิทยาลัย มีการกำหนดนโยบายและ วิธีการในการพัฒนาคณาจารย์อย่างชัดเจน หัวหน้างานพัฒนาคณาจารย์ควรเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและวิสัยทัศน์กว้าง รวมทั้งมีบุคลากรที่มีความสามารถในการดำเนินงานพัฒนา คณาจารย์

2.2 ด้านวิธีการพัฒนาคณาจารย์ พบว่า มีสภาพปัญหา อุปสรรคระดับมาก

ในเรื่องการศึกษาดูงานตามสถาบันการศึกษาต่างประเทศ การแลกเปลี่ยนอาจารย์ระหว่าง มหาวิทยาลัย การฝึกอบรมความรู้ เทคนิคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานสำหรับอาจารย์ใหม่จาก อาจารย์อาวุโส การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทางวิชาการระหว่างสถาบันการศึกษา การแลกเปลี่ยน ความรู้และเทคนิคต่าง ๆ ระหว่างคณาจารย์สาขาวิชาต่าง ๆ สำหรับปัญหา อุปสรรคที่น้อยที่สุด คือการปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ ส่วนความต้องการในการพัฒนา คณาจารย์ส่วนใหญ่มีความต้องการ ระดับมากในความยุติธรรมในการพิจารณาคัดเลือกคณาจารย์เพื่อรับการพัฒนา การเอาใจใส่ และสนับสนุนอย่างจริงจังของผู้บริหาร ความต่อเนื่องของโครงการพัฒนาคณาจารย์ การส่งเสริม ให้คณะ ฯ มีหน่วยงานพัฒนาคณาจารย์ โดยดำเนินนโยบายให้สอดคล้องกับมหาวิทยาลัย สัมมนา ผู้บริหารทุกระดับเกี่ยวกับงานพัฒนาคณาจารย์ เพื่อให้ผู้บริหารทุกระดับตระหนักถึงความสำคัญ สำหรับความต้องการที่น้อยที่สุด คือโครงการระยะยาวสำหรับพัฒนาคณาจารย์จัดเป็นช่วงติดต่อกัน 1-2 สัปดาห์ ส่วนแนวทางการพัฒนาคณาจารย์ส่วนใหญ่ได้เสนอความคิดเห็นว่า ผู้บริหารควร พิจารณาผู้เข้าร่วมกิจกรรมตามนโยบายหรือมาตรการที่ได้วางไว้ รวมทั้งการจัดกิจกรรมตาม แผนงานและนโยบายอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยมีนโยบายที่แน่ชัดและมีหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการ พัฒนาคณาจารย์อย่างเหมาะสม ก่อนการจัดกิจกรรมควรสำรวจความต้องการของคณาจารย์ กิจกรรมที่จัดควรเป็นเรื่องที่น่าสนใจ สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและจัดให้เหมาะสมกับ เวลา และควรเชิญวิทยากรที่มีประสบการณ์และความสามารถเฉพาะด้าน

2.3 ด้านการศึกษาต่อ พบว่า มีสภาพปัญหา อุปสรรคระดับมากในเรื่องทุนการศึกษา ต่อของมหาวิทยาลัย ความพร้อมในการศึกษาต่อโดยเฉพาะความรู้ทางภาษาต่างประเทศ การช่วยเหลือหรือสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และแหล่งข้อมูลทางด้านเอกสาร ในการศึกษาต่อ สำหรับปัญหา อุปสรรคที่น้อยที่สุด คือ การให้อิสระในการเลือกสาขาวิชาที่จะ ศึกษาต่อ ส่วนความต้องการในการพัฒนา คณาจารย์ส่วนใหญ่มีความต้องการระดับมากใน ความยุติธรรมในการพิจารณาคัดเลือกคณาจารย์ในการศึกษาต่อ การสนับสนุนและหาแหล่งทุน เพื่อการศึกษาต่อให้เพียงพอ ติดต่อกับมหาวิทยาลัยทั้งในและต่างประเทศเพื่อขอโควตาพิเศษ ในการเข้าศึกษาต่อระดับสูง การจัดสรรทุนการศึกษากลับเป็นกรณีพิเศษ และการพิจารณาความดี ความชอบเลื่อนขั้นเงินเดือนตามปกติระหว่างศึกษาต่อ สำหรับแนวทางการพัฒนาคณาจารย์ ส่วนใหญ่ได้เสนอความคิดเห็นว่า มหาวิทยาลัยควรมหาแหล่งทุนการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ ให้มากกว่าเดิม รวมทั้งการขอความช่วยเหลือทางวิชาการกับสถาบันการศึกษาทั้งในและ ต่างประเทศให้มากกว่าเดิม ผู้บริหารทุกระดับต้องให้การสนับสนุนด้านทุนการศึกษาและข้อมูล ข่าวสารอย่างจริงจัง ในการพิจารณาคณาจารย์ให้ไปศึกษาต่อควรเป็นไปด้วยความยุติธรรมไม่ ลำเอียง การเลือกสาขาวิชาควรพิจารณาตามความต้องการของคณาจารย์และของมหาวิทยาลัย โดยคำนึงถึงความพร้อมของคณาจารย์เป็นเกณฑ์ประกอบในการพิจารณาด้วยและควรพิจารณา เฉพาะมหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพสูงเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป

2.4 ด้านการฝึกอบรม สัมมนา พบว่า มีสภาพปัญหา อุปสรรคระดับมาก ในเรื่องการจูงใจให้คณาจารย์เข้าร่วมฝึกอบรม สัมมนา เช่น การพิจารณาความดีความชอบเป็น กรณีพิเศษ การระดมทีมงานสอนเป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมฝึกอบรม สัมมนา ส่วนสภาพปัญหา อุปสรรคระดับปานกลางที่น่าสนใจในด้านนี้ ได้แก่ การให้ความสำคัญในการเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาของคณาจารย์ รวมทั้งหัวข้อการฝึกอบรม สัมมนาตามความต้องการของคณาจารย์ สำหรับความต้องการในการพัฒนา คณาจารย์ส่วนใหญ่มีความต้องการระดับมากในการฝึกอบรม สัมมนาในวิชาเฉพาะทางที่ต่างประเทศ การส่งเสริมให้คณาจารย์เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา กับ หน่วยงานภายนอกให้มากขึ้น การฝึกอบรมเกี่ยวกับความรู้ในเรื่องภาษาต่างประเทศ การส่งเสริม ให้คณาจารย์ฝึกอบรม สัมมนาในเรื่องที่สนใจอย่างสม่ำเสมอ การลดภาระงานที่ไม่จำเป็นของ คณาจารย์ เช่น งานพิธี การคุมสอบ ฯลฯ ส่วนความต้องการที่น้อยที่สุด คือ การประเมินการสอน

ของคณาจารย์ก่อนจัดการฝึกอบรม สัมมนา สำหรับแนวทางการพัฒนา คณาจารย์ส่วนใหญ่ได้เสนอความคิดเห็นว่า ควรสนับสนุนให้คณาจารย์เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาในสาขาวิชาที่สอน และสนใจทั้งในและต่างประเทศอย่างน้อยปีละ 1 - 2 ครั้ง โดยมีการพิจารณาคัดเลือกอย่างยุติธรรม ควรจัดฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ รวมทั้งจัดสรรงบประมาณให้มากกว่าเดิม หัวข้อการฝึกอบรม สัมมนาควรสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก มีการส่งเสริมคณาจารย์ให้สนใจในการเข้าฝึกอบรม สัมมนาอย่างจริงจัง และควรแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเชิงวิชาการ ภายหลังจากเข้าฝึกอบรม สัมมนา

2.5 ด้านการวิจัย พบว่า มีสภาพปัญหา อุปสรรคระดับมากในเรื่องการหาแหล่งทุนวิจัยต่างประเทศ การจัดสรรงบประมาณในด้านการวิจัย เอกสารที่ใช้ในการค้นคว้าและศึกษาสำหรับงานวิจัย ความสะดวกในการค้นหาข้อมูลจากห้องสมุด ความคล่องตัวในการใช้อุปกรณ์สำหรับการวิจัย สำหรับสภาพปัญหา อุปสรรคที่น้อยที่สุด ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีการวิจัยของอาจารย์ ส่วนความต้องการในการพัฒนา คณาจารย์ส่วนใหญ่มีความต้องการระดับมากในเรื่อง ห้องสมุดควรจัดหาเอกสารสำหรับการค้นคว้าให้เพียงพอสำหรับงานวิจัย การจัดหาทุนอุดหนุนการทำวิจัยจากแหล่งทุนทั้งภายใน และภายนอกประเทศให้มากขึ้น ความคล่องตัวในการใช้วัสดุอุปกรณ์สำหรับการวิจัย การจัดสรรงบประมาณด้านการวิจัยในสัดส่วนที่เหมาะสม ความสะดวกในการค้นหาข้อมูลวิจัยด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ สำหรับความต้องการการพัฒนาที่น้อยที่สุด คือการเข้ารับการอบรมระเบียบวิธีวิจัย ส่วนแนวทางการพัฒนา คณาจารย์ส่วนใหญ่ได้เสนอความคิดเห็นว่า ผู้บริหารควรสนับสนุนให้คณาจารย์ได้ทำวิจัยอย่างจริงจัง โดยมีนโยบายในการบริหารงานวิจัยอย่างชัดเจน ควรส่งเสริมให้คณาจารย์รุ่นใหม่ได้มีโอกาสทำงานวิจัยร่วมกับนักวิจัยที่มีประสบการณ์ รวมทั้งจัดหาทุนอุดหนุนการทำวิจัยจากแหล่งทุนภายนอกทั้งในประเทศและต่างประเทศให้มากกว่าเดิม และหัวข้อในการทำวิจัยควรสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น

2.6 ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า มีสภาพปัญหา อุปสรรคระดับมากในเรื่องบุคลากรที่เชี่ยวชาญในการให้คำปรึกษา เอกสารข้อมูลวิชาการที่ทันสมัยเพื่อการวิจัย การให้บริการระบบเครือข่ายข้อมูลระหว่างห้องสมุด สำหรับสภาพปัญหา อุปสรรคที่น้อยที่สุด คือแรงจูงใจและการสนับสนุนด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ส่วนความต้องการในการพัฒนา

คณาจารย์ส่วนใหญ่มีความต้องการระดับมากในเรื่องการส่งเสริมให้คณาจารย์ได้สร้างผลงานด้านวิชาการในรูปแบบต่าง ๆ การจัดระบบห้องสมุดให้มีประสิทธิภาพ เพื่อสะดวกในการค้นคว้าความยุติธรรมในการพิจารณากลับกรองจากหน่วยงานต้นสังกัด การสนับสนุนจัดพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยและเอกสารตำรา การสนับสนุนจัดพิมพ์เอกสารรายงานผลการวิจัย สำหรับความต้องการการพัฒนาที่น้อยที่สุด คือ บุคลากรผู้เชี่ยวชาญในการให้คำปรึกษาเมื่อมีปัญหา ส่วนแนวทางการพัฒนา คณาจารย์ส่วนใหญ่ได้เสนอความคิดเห็นว่า มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์มีโอกาสได้รับตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น ควรมีความยุติธรรมในการประเมินผลงานและการกำหนดผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัย ควรนำความสามารถทางด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการทางวิชาการมาประกอบการพิจารณาด้วย ผู้เกี่ยวข้องควรชี้แจงระเบียบวิธีปฏิบัติแก่คณาจารย์อย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งการให้ความช่วยเหลือในด้านการจัดพิมพ์ผลงานวิจัย

2.7 ด้านบุคลิกลักษณะ คุณธรรม จริยธรรม พบว่า มีสภาพปัญหา อุปสรรคระดับปานกลางในเรื่องการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ ความร่วมมือและการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน การยกย่อง และยอมรับนับถือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน การอุทิศเวลาให้กับงานและนักศึกษา การยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน สำหรับสภาพปัญหา อุปสรรคที่น้อยที่สุด คือ ความไว้วางใจและเป็นທີ່ปรึกษาของเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ส่วนความต้องการในการพัฒนา คณาจารย์ส่วนใหญ่มีความต้องการระดับมากในการยอมรับในความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของกันและกัน การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน การฝึกปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างทักษะความเป็นครูให้แก่คณาจารย์ การให้โอกาสปรึกษาหารือด้วยความเป็นกันเองของผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน การเปิดโอกาสให้ร่วมกันคิดร่วมกันทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ สำหรับความต้องการการพัฒนาที่น้อยที่สุด คือ การจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมเป็นประจำทุกปี ส่วนแนวทางการพัฒนา คณาจารย์ส่วนใหญ่ได้เสนอความคิดเห็นว่า มหาวิทยาลัยควรจัดอบรมเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรม คณาจารย์ทุก 1-2 ปี ผู้บริหารและคณาจารย์ควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมแก่นักศึกษา มีมาตรการในการควบคุมและการประเมินผลคุณธรรม จริยธรรมของคณาจารย์อย่างรัดกุม

เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบ การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุเข้าเป็นอาจารย์
ควรคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณธรรม

อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงสภาพปัญหา อุปสรรค ความต้องการและ
แนวทางการพัฒนาคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ซึ่งมีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปราย
เพิ่มเติมในรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

1. ด้านหน่วยงานพัฒนาคณาจารย์ พบว่า มีสภาพปัญหา อุปสรรคในเรื่อง
งบประมาณในการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ และโครงสร้างหน่วยงานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบ
งานด้านพัฒนาคณาจารย์ อาจเนื่องมาจาก ในปัจจุบันมหาวิทยาลัยแม่โจ้อยู่ในระหว่างขยายตัว
อย่างมาก ดังนั้น การจัดสรรงบประมาณส่วนใหญ่จะเป็นงบประมาณในการก่อสร้างอาคาร
ประกอบกับการขาดหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาคณาจารย์โดยตรง ทำให้ไม่เห็น
ความสำคัญในการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินงานจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคณาจารย์ ซึ่ง
ในการดำเนินงานจำเป็นต้องใช้เงินงบประมาณ ถ้ามหาวิทยาลัยมีงบประมาณไม่เพียงพอจะ
ทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างไม่เต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญใจ ศรีสถิตย์นราภู
(2533) ศึกษาวิจัยเรื่องปัญหาและความต้องการพัฒนาคณาจารย์ของคณาจารย์มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคณาจารย์ ได้แก่ การขาด
งบประมาณสำหรับดำเนินการพัฒนาคณาจารย์ และการไม่มีหน่วยงานพัฒนาคณาจารย์

สำหรับความต้องการในการพัฒนา คณาจารย์ส่วนใหญ่มีความต้องการในการจัดสรร
งบประมาณให้เพียงพอในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน และการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง
อาจเป็นเพราะ การขาดแผนงานที่ชัดเจนทำให้ผู้บริหารไม่ตระหนักในความสำคัญของการพัฒนา
คณาจารย์ รวมทั้งการขาดงบประมาณสำหรับดำเนินการพัฒนาคณาจารย์ ทำให้การจัดกิจกรรม
ไม่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในการจัดกิจกรรมพัฒนาคณาจารย์ควรทำอย่างต่อเนื่องติดต่อกัน
ดังที่ สำราญ ถาวรอายุศม์ และคณะ (2536) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรจะต้องพัฒนาทุกคน
และทุกระดับโดยทั่วถึง และการพัฒนานั้นต้องทำอย่างต่อเนื่องจึงจะทำให้การพัฒนากุศลกรได้
ผลดี

สำหรับแนวทางในการพัฒนาคณาจารย์ พบว่า มหาวิทยาลัยควรจัดตั้งหน่วยงานเฉพาะที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาคณาจารย์ทั้งในระดับคณะและมหาวิทยาลัย รวมทั้งมีการกำหนดนโยบายและวิธีการในการพัฒนาคณาจารย์อย่างชัดเจน อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยยังไม่มีหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง เพื่อดำเนินงานพัฒนาคณาจารย์เช่นมหาวิทยาลัยอื่น ๆ คณาจารย์ส่วนใหญ่จึงมีความเห็นว่า หากมหาวิทยาลัยแม่โจ้ได้มีการจัดตั้งหน่วยงานพัฒนาคณาจารย์ มีการกำหนดนโยบายและวิธีการอย่างชัดเจน ก็จะทำให้งานพัฒนาคณาจารย์ดำเนินไปอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ดังที่ ภฤชญา ชูติมา (2528) กล่าวว่า โครงสร้างการดำเนินงานด้านการพัฒนาคณาจารย์ ควรมีหน่วยงานกลางรับผิดชอบงานด้านพัฒนาคณาจารย์โดยตรง หากไม่มีหน่วยงานกลางรับผิดชอบ โดยที่คณะหรือภาควิชาจัดดำเนินงานเอง อาจเป็นการทำงานในวงแคบ และไม่สอดคล้องกับความต้องการของ มหาวิทยาลัย ถ้าหากมีหน่วยงานกลางรับผิดชอบในการดำเนินงานแล้วเสริมด้วยงานที่จัดทำโดยคณะด้วยจะทำให้การดำเนินงานพัฒนาคณาจารย์ได้รับความสำเร็จมากขึ้น

2. ด้านวิธีการพัฒนาคณาจารย์ พบว่า มีสภาพปัญหา อุปสรรคในเรื่องการศึกษา ดูงานตามสถาบันการศึกษาต่างประเทศ อาจเป็นเพราะ คณาจารย์ส่วนใหญ่มีความต้องการไปศึกษาดูงานต่างประเทศ แต่เนื่องจาก มหาวิทยาลัยอาจจะมีการประสานงานกับสถาบันการศึกษาต่างประเทศที่มีทุนให้ไปศึกษาดูงานยังไม่เพียงพอกับความต้องการ ซึ่งการศึกษา ดูงานเป็นสิ่งจำเป็นของคณาจารย์เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพของตนเอง และเป็นวิธีการที่ง่ายกว่าการไปศึกษาต่อดังที่ สุวีระ ประมวลพฤษ์ (2538) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการศึกษาดูงาน เป็นการเสริมสร้างสมรรถภาพของบุคลากรที่ใช้เวลาน้อย และสามารถพัฒนาคนให้ เป็นไปตามความต้องการขององค์การ ส่วนสภาพปัญหา อุปสรรคที่น้อยที่สุด คือการปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่ซึ่งเป็นกิจกรรมหนึ่งในการพัฒนาบุคลากร และนับว่าเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญสำหรับผู้เข้าปฏิบัติงานใหม่

สำหรับความต้องการในการพัฒนา คณาจารย์ส่วนใหญ่มีความต้องการในเรื่อง ความยุติธรรมในการพิจารณาคัดเลือกคณาจารย์เพื่อรับการพัฒนา อาจเป็นเพราะ วัฒนธรรมทางการเมืองของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ทำให้ในการพิจารณาคัดเลือกคณาจารย์เพื่อรับการพัฒนายังใช้ระบบอุปถัมภ์ เนื่องจากการที่ไม่มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการพิจารณา ซึ่งสอดคล้องกับ

ผลการวิจัยของ วัลภา ลิ้มสกุล (2537) ที่พบว่า ปัญหาด้านการพัฒนาบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้ ได้แก่ บุคลากรแต่ละสายงานได้รับการพัฒนาไม่เท่าเทียมกัน การพิจารณาบุคลากรเพื่อรับการพิจารณายังมีระบบอุปถัมภ์ และในการพิจารณาเรื่องการพัฒนาบุคลากรไม่มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน สำหรับความต้องการการพัฒนาที่น้อยที่สุด คือ โครงการระยะยาว สำหรับพัฒนาคณาจารย์จัดเป็นช่วงติดต่อกัน 1-2 สัปดาห์ อาจเป็นเพราะ คณาจารย์มีภารกิจมาก ทั้งทางด้านการสอนและหน้าที่พิเศษของมหาวิทยาลัยที่มอบหมายให้คณาจารย์ปฏิบัติ ทำให้คณาจารย์ส่วนใหญ่ไม่ต้องการเข้าร่วมกิจกรรมที่ใช้ระยะเวลานานเกินไป ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุญใจ ศรีสถิตยัณราฎร (2533) ที่พบว่า ความต้องการในการพัฒนาคณาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการพัฒนาคณาจารย์ควรจัดในลักษณะของการประชุม สัมมนา ระยะสั้น ๆ

ส่วนแนวทางในการพัฒนา คณาจารย์ส่วนใหญ่ได้เสนอว่า ก่อนการจัดกิจกรรม ควรสำรวจความต้องการของคณาจารย์ อาจเป็นเพราะเนื้อหาที่จัดกิจกรรมนั้นขึ้นอยู่กับความต้องการของงานพัฒนาหลักสูตรและพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยเพียงฝ่ายเดียว ซึ่งมหาวิทยาลัยควรมีการสำรวจความต้องการของคณาจารย์ก่อนการกำหนดกิจกรรม เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาคณาจารย์ประสบผลสำเร็จ ดังที่ สมคิด แก้วสนธิ (2528) กล่าวว่า การสำรวจความต้องการและความจำเป็นของคณาจารย์ถือเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกิจกรรมต่างๆ ที่มหาวิทยาลัยจัดให้มีขึ้น เพื่อสนองความต้องการในการพัฒนาตนเองตามศักยภาพที่คณาจารย์มีอยู่ อย่างไรก็ตาม ตัวคณาจารย์เองก็ควรที่จะมีความกระตือรือร้นที่จะเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาด้วย ดังที่ วราภรณ์ ขจรไชยกุล และคณะ (2518) กล่าวว่า การพัฒนาบุคคลทุกคนเป็นเรื่องของการพัฒนาตัวเองไม่ใช่องค์การเท่านั้นที่จะทำให้เขาพัฒนา

3. ด้านการศึกษาต่อ พบว่า มีสภาพปัญหา อุปสรรคในเรื่องทุนการศึกษาต่อของมหาวิทยาลัย อาจเป็นเพราะ ในปัจจุบันมหาวิทยาลัยแม่โจ้มีจำนวนคณาจารย์ในสาขาวิชาต่าง ๆ ที่ได้ขยายการเปิดสอนเพิ่มมากขึ้นและคณาจารย์ส่วนใหญ่มีคุณวุฒิปริญญาโทมากกว่าปริญญาเอก จึงทำให้มหาวิทยาลัยจัดหาทุนในการศึกษาต่อได้ไม่เพียงพอหรือไม่ตรงกับสาขาวิชาที่คณาจารย์ต้องการไปศึกษาต่อ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพของผู้เรียน เนื่องจากคุณวุฒิของ

คณาจารย์ไม่เป็นไปตามกำหนด คือ ในแผนพัฒนาฯ ของมหาวิทยาลัยได้กำหนดเป้าหมายสัดส่วน คุณวุฒิคณาจารย์ให้มีระดับปริญญาเอกมากขึ้นกว่าในปัจจุบัน ดังนั้น ผู้บริหารมหาวิทยาลัย ควรเร่ง จัดหาทุนให้เพียงพอกับความต้องการของคณาจารย์ เพื่อส่งเสริมการเพิ่มคุณวุฒิ คณาจารย์ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาฯ ของมหาวิทยาลัย และมีความรู้ดีขึ้น ดังที่ ภิญญา สาธิต (2526) กล่าวว่า การศึกษาต่อเป็นวิธีการหนึ่งในการที่จะพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีความรู้ดีขึ้น หน่วยงานจึงต้องส่งเสริมบุคลากรไปศึกษาต่อหรือศึกษาเพิ่มเติมในสถานศึกษาระดับสูง ซึ่งการสนับสนุนและส่งเสริมของผู้บริหารมีความสำคัญต่อการพัฒนาคณาจารย์เป็นอย่างมาก

สำหรับความต้องการการพัฒนา คณาจารย์ส่วนใหญ่มีความต้องการในเรื่อง ความยุติธรรมในการพิจารณาคัดเลือกคณาจารย์ในการศึกษาต่อ อาจเนื่องมาจาก ในการพิจารณามหาวิทยาลัยไม่มีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน ประกอบกับวัฒนธรรมทางการเมืองของมหาวิทยาลัย ทำให้มีการนำระบบอุปถัมภ์มาใช้ โดยไม่คำนึงถึงความเหมาะสมและความสามารถของคณาจารย์เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา ซึ่งเป็นการบั่นทอนกำลังใจของคณาจารย์อย่างยิ่ง ดังนั้น ผู้บริหารควรใช้ระบบคุณธรรมในการคัดเลือกคณาจารย์ เพื่อให้เกิดความยุติธรรม ในการคัดเลือกคณาจารย์ ดังที่ ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว (2540) กล่าวว่า การใช้ระบบคุณธรรมโดยใช้หลักความสามารถของบุคคลไม่คำนึงถึงอายุการทำงานเพื่อทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกันที่จะได้รับการพัฒนา

ส่วนแนวทางในการพัฒนา คณาจารย์ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า มหาวิทยาลัยควรรหาแหล่งทุนการศึกษาทั้งในและต่างประเทศให้มากกว่าเดิม ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ งบประมาณที่มหาวิทยาลัยได้รับมีจำนวนจำกัด ไม่เพียงพอต่อความต้องการของคณาจารย์ ซึ่งเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารที่จะต้องหาแหล่งทุนการศึกษาให้เพียงพอ เพื่อให้คณาจารย์ได้พัฒนา ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ ดังที่ กฤษณา ชูติมา (2528) กล่าวว่า ผู้บริหารทุกระดับจำเป็นต้องให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้อาจารย์มีความก้าวหน้าทางวิชาการอยู่เสมอ

4. ด้านการฝึกอบรม สัมมนา พบว่า มีสภาพปัญหา อุปสรรคในเรื่องภาระหน้าที่ งานสอนเป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมฝึกอบรม สัมมนา อาจเนื่องมาจาก การขยายตัวของมหาวิทยาลัยแม้จะเปิดสอนสาขาวิชาใหม่ ๆ หลายสาขาวิชา ทำให้จำนวนนักศึกษาเพิ่มขึ้น

อย่างมาก ซึ่งส่งผลให้ภารกิจด้านการสอนของคณาจารย์เพิ่มมากขึ้น ในขณะที่การขออนุมัติ อัตรากำลังมักจะได้รับการจัดสรรอัตราน้อย ทั้งนี้ เนื่องจากนโยบายของรัฐบาลในการจำกัด จำนวนข้าราชการ จึงทำให้เกิดปัญหากับมหาวิทยาลัยที่กำลังมีการขยายตัว เพราะคณาจารย์ ไม่เพียงพอกับจำนวนนักศึกษาจึงเป็นเหตุให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรม ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรลดภาระงานสอนและภาระงานที่ไม่จำเป็นของคณาจารย์บ้าง เพื่อให้ คณาจารย์ได้มีเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรม ดังที่ ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ (2524) กล่าวว่า วิธีการ พัฒนาคณาจารย์ในทางอ้อม โดยการเปิดโอกาสให้คณาจารย์ได้มีเวลาพักหรือลดชั่วโมงสอน ให้น้อยลง เพื่อให้คณาจารย์ได้เตรียมสอนและรื้อฟื้นความรู้ใหม่

สำหรับความต้องการในการพัฒนา คณาจารย์ส่วนใหญ่มีความต้องการการส่งเสริมให้ คณาจารย์ฝึกอบรม สัมมนาในเรื่องที่สนใจอย่างสม่ำเสมอ อาจเนื่องมาจาก ในการจัดกิจกรรม ฝึกอบรม สัมมนา ที่ผ่านมา มหาวิทยาลัยไม่ได้สำรวจปัญหาและความต้องการของคณาจารย์ ที่จะเข้ารับการฝึกอบรมก่อน ดังนั้น หัวข้อและเนื้อหาที่จัดกิจกรรมจึงไม่ตรงกับปัญหาและ ความต้องการของคณาจารย์เป็นอุปสรรคในการพัฒนาคณาจารย์ ดังที่ ดนัย เทียนพุด (2537) กล่าวว่า การฝึกอบรมต้องไม่ใช่สิ่งที่ถูกยัดเยียดมาจากบุคคลหรือกลุ่มบุคคลใด ๆ แต่ต้องเป็น ความจำเป็นของบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นอย่างใดในรูปแบบ เนื้อหาและวิธีการ และกรณีการ นิยมศิลป์ และคณะ (2531) กล่าวว่า การฝึกอบรมจะได้ประโยชน์ถ้าการฝึกอบรมจัดได้ตรงกับความต้องการ ของบุคลากร

ส่วนแนวทางในการพัฒนา คณาจารย์ส่วนใหญ่ได้เสนอว่า ควรจัดฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอ อาจเป็นเพราะเท่าที่ผ่านมามหาวิทยาลัยไม่ได้จัดกิจกรรมพัฒนาคณาจารย์ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ซึ่งอาจเกิดจากผู้รับผิดชอบการจัดกิจกรรมไม่ได้กำหนดโครงการ พัฒนาคณาจารย์ไว้อย่างชัดเจน จึงทำให้การดำเนินงานการพัฒนาคณาจารย์เป็นไปอย่างไม่เป็น ระบบ ซึ่งจะทำให้การพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ดังที่ สักราย ถาวรวิทย์ (2536) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรจะต้องทำอย่างต่อเนื่องจึงจะทำให้ การพัฒนาบุคลากรได้ผลดี

5. ด้านการวิจัย พบว่า มีสภาพปัญหา อุปสรรคในเรื่องการหาแหล่งทุนวิจัยต่างประเทศ อาจเนื่องจาก แหล่งทุนวิจัยของมหาวิทยาลัยที่มีอยู่ ส่วนใหญ่จะได้รับการสนับสนุนจาก

สำนักงานประมาณ ซึ่งสนองความต้องการของคณาจารย์ได้เพียง 15-20% เท่านั้น ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรมหาแหล่งทุนวิจัยภายนอกให้มากขึ้น ซึ่งจะทำให้เกิดผลดีคือ ช่วยให้การวิจัยมีคุณภาพมาตรฐาน เนื่องจากการขอทุนจากภายนอกนั้นต้องมีการแข่งขันกัน ดังที่ จรัส สุวรรณเวลา และคณะ (2534) กล่าวว่า การส่งเสริมความร่วมมือในการวิจัยกับองค์กรอื่นทั้งภายในและภายนอกประเทศเพื่อยกระดับมาตรฐานงานวิจัยให้สูงขึ้น

สำหรับความต้องการในการพัฒนา คณาจารย์ส่วนใหญ่มีความต้องการในเรื่อง ห้องสมุดควรจัดหาเอกสารสำหรับการค้นคว้าให้เพียงพอสำหรับงานวิจัย อาจเป็นเพราะ มหาวิทยาลัยต้องอาศัยงบประมาณแผ่นดิน ซึ่งงบประมาณส่วนใหญ่จะเป็นหมวดเงินเดือน สำหรับบุคลากร โครงสร้างวิจัยมีเพียงส่วนน้อย ส่วนหมวดค่าวัสดุครุภัณฑ์เพื่อการวิจัยก็น้อย เกินกว่าที่จะนำมาจัดการซื้อเอกสารทางวิชาการเข้าห้องสมุด ซึ่งเป็นแหล่งข้อมูลของมหาวิทยาลัย ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรมหาแหล่งทุนภายนอกเพื่อจัดหางบประมาณให้มากกว่าเดิม ซึ่งผลการวิจัยที่พบสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทับทิม นิลวรรณ (2538) ที่พบว่า อาจารย์มีความต้องการให้ คณะหรือมหาวิทยาลัยจัดหาเอกสารอ้างอิงมาไว้ในห้องสมุดเพื่อการค้นคว้าให้เพียงพอ ส่วน ความต้องการในการพัฒนาที่น้อยที่สุด คือ การเข้ารับการอบรมระเบียบวิธีวิจัย ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก สภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะจบการศึกษาในระดับปริญญาโท ดังนั้น จึงผ่านการเรียนเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยและผ่านการทำวิทยานิพนธ์แล้ว จึงทำให้ไม่ค่อยมีปัญหาในความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยมากนัก

สำหรับแนวทางในการพัฒนา คณาจารย์ส่วนใหญ่ได้เสนอว่า ผู้บริหารควรสนับสนุน ให้คณาจารย์ได้ทำวิจัยอย่างจริงจัง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ การวิจัยได้ถูกกำหนดให้เป็นภารกิจหลัก ของมหาวิทยาลัยประการหนึ่ง ในการบริหารงานด้านวิชาการให้ก้าวหน้า และสู่ความเป็นเลิศ ทางวิชาการดังนั้น การที่จะสนับสนุนให้มีคณาจารย์ทำการวิจัยมากขึ้นและผลการวิจัยมีคุณภาพ ผู้บริหารจำเป็นจะต้องให้การสนับสนุน เพราะผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารที่อาจ สามารถนำผลการวิจัยไปใช้แก้ไข ปรับปรุงทั้งในด้านนโยบายการบริหารและการส่งเสริมคุณภาพ ทางการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

6. ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า สภาพปัญหา อุปสรรคที่น้อยที่สุด ได้แก่ แรงจูงใจและการสนับสนุนด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ อาจเนื่องมาจาก ในการเข้าสู่

ตำแหน่งเป็นความก้าวหน้าของตัวเอง ทำให้คณาจารย์มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง ซึ่งจะมีผลต่อระดับเงินเดือน การเลื่อนขั้นที่สูงขึ้น และโอกาสที่จะได้รับประโยชน์ต่าง ๆ ดังที่พยอม วงศ์สารศรี (2538) กล่าวว่า การเลื่อนตำแหน่งเป็นที่ปรารถนาของผู้ปฏิบัติงานทุกคน เพราะเป็นการเพิ่มสถานภาพของบุคคลให้สูงขึ้นและเป็นการแสดงถึงความสำเร็จและความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

ส่วนความต้องการในการพัฒนา คณาจารย์มีความต้องการในเรื่องการจัดระบบห้องสมุดให้มีประสิทธิภาพเพื่อสะดวกในการค้นคว้า อาจเนื่องมาจาก การมีห้องสมุดในมหาวิทยาลัยเป็นไปตามธรรมชาติไม่ได้มีการกำหนดแผนหรือแนวทางไว้ล่วงหน้า จึงมีความสับสนในเรื่องของระบบมากพอสมควรในการจัดทำผลงานทางวิชาการจำเป็นต้องอาศัยความรู้หรือหลักฐานข้อมูลที่มีอยู่เดิม ซึ่งห้องสมุดนับเป็นฐานข้อมูลมาตรฐานของมหาวิทยาลัย ดังนั้น หากมหาวิทยาลัยจะส่งเสริมให้คณาจารย์ได้จัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเอง จึงควรปรับปรุงและพัฒนาห้องสมุดให้มีประสิทธิภาพก่อนสิ่งอื่น ๆ ดังที่ ไพฑูรย์ สิ้นลาวัฒน์ (2524) กล่าวว่า วิธีการพัฒนาคณาจารย์โดยทางอ้อมประกอบด้วยการจัดสภาพแวดล้อมให้เป็นวิชาการ มีหนังสือ ข่าว รายงานต่าง ๆ เกี่ยวกับความก้าวหน้าทางวิชาการ

สำหรับแนวทางในการพัฒนา พบว่า มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์มีโอกาสได้รับตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น อาจเป็นเพราะในปัจจุบันมหาวิทยาลัยแม้จะไม่มีคณาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์เลย ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรยกระดับความสามารถของคณาจารย์ให้สูงขึ้น ซึ่งเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารที่ต้องให้การสนับสนุนให้คณาจารย์ได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง ดังที่ ฤกษ์ณา ชูติมา (2528) กล่าวถึง การสนับสนุนการพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยว่า ผู้บริหารทุกระดับจำเป็นต้องให้การสนับสนุนและส่งเสริมให้อาจารย์มีความก้าวหน้าทางวิชาการอยู่เสมอ

7. ด้านบุคลิกลักษณะ คุณธรรม จริยธรรม พบว่า คณาจารย์ส่วนใหญ่มีปัญหาอุปสรรค ในเรื่องการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์ อาจเนื่องมาจาก คณาจารย์ไม่สนใจในหัวข้อของกิจกรรมที่จัด เพราะไม่ได้เกิดจากความต้องการของคณาจารย์ จึงทำให้ ได้รับความร่วมมือจากคณาจารย์น้อยในการเข้าร่วมกิจกรรม ผลการวิจัยที่พบสอดคล้องกับงานวิจัย

ของชนิดดา เหมือนแก้ว (2527) ที่พบว่า การจัดกิจกรรมโดยไม่สำรวจปัญหาและความต้องการของคณาจารย์เป็นอุปสรรคในการพัฒนาคณาจารย์

ส่วนความต้องการในการพัฒนา คณาจารย์มีความต้องการในเรื่องการยอมรับในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของกันและกัน อาจเป็นเพราะ สภาพวัฒนธรรมการเมืองในมหาวิทยาลัย ประกอบกับการจบการศึกษาจากสถาบันการศึกษาที่หลากหลาย ทำให้เกิดการเปรียบเทียบระหว่างมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปกับมหาวิทยาลัยที่คนทั่วไปยอมรับน้อย ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรหาวิธีแก้ไข เพื่อช่วยให้คณาจารย์เกิดความรู้สึกว่า คณาจารย์ทุกคนทุกระดับมีค่า มีความหมายต่อการบริหารมหาวิทยาลัยให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจาก การยอมรับซึ่งกันและกันย่อมทำให้คณาจารย์เกิดกำลังใจ และมีความตั้งใจที่จะทำงานให้กับมหาวิทยาลัยอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ ยังมีความพร้อมที่จะพัฒนาตนเองอีกด้วย

สำหรับแนวทางในการพัฒนา พบว่า ควรจัดอบรมคณาจารย์ในหัวข้อการอบรมคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับคณาจารย์ทุก 1-2 ปี อาจเป็นเพราะ คณาจารย์บางส่วนคิดว่าการจัดอบรมคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับคณาจารย์เป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมคุณธรรมของคณาจารย์ นอกจาก การฝึกอบรมแล้วการทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีมีคุณธรรมของผู้บริหาร ก็เป็นสิ่งสำคัญเช่นกันเนื่องจาก ผู้บริหารเป็นที่เคารพนับถือของผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ว่าจะเป็นด้านความประพฤติและการปฏิบัติงาน จึงเป็นที่สังเกตของคณาจารย์และมักจะทำเป็นแบบอย่างดังที่ ฉลอง มาปรีดา (2537) กล่าวว่า คุณธรรมเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหาร เพราะผู้บริหารเป็นผู้ที่ถูกมองจากผู้ใต้บังคับบัญชา และจากบุคคลทั่ว ๆ ไป หากไม่มีการส่งเสริมพัฒนาคุณธรรมให้เกิดขึ้นในผู้บริหารแล้ว จะเป็นที่เสื่อมศรัทธาความนับถือจากผู้ร่วมงานและบุคคลภายนอก

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ จึงขอเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ดังนี้

1. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ควรตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาคณาจารย์ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคณาจารย์อย่างจริงจัง ควรกระตุ้นให้คณาจารย์ตระหนักในความจำเป็นและต้องการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ควรกำหนดเป็นนโยบายการพัฒนาคณาจารย์อย่างชัดเจน

2. มหาวิทยาลัยควรมีหน่วยงานเฉพาะ เพื่อดำเนินงานด้านพัฒนาคณาจารย์ โดยมีคณาจารย์จากคณะต่าง ๆ ร่วมเป็นกรรมการดำเนินงาน ซึ่งจะทำงานพัฒนาคณาจารย์ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ เนื่องจากคณาจารย์ซึ่งเป็นตัวแทนของแต่ละคณะจะนำปัญหาและความต้องการพัฒนาคณาจารย์ในแต่ละคณะเสนอต่อผู้รับผิดชอบการดำเนินงาน เพื่อให้หน่วยงานพัฒนาคณาจารย์พิจารณาดำเนินการได้ตรงประเด็น และสนองความต้องการของคณาจารย์

3. ควรพัฒนาบุคลากรที่ดำเนินงานพัฒนาคณาจารย์ให้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในการดำเนินงานพัฒนาคณาจารย์ ตลอดจนจัดกิจกรรมในการพัฒนาคณาจารย์ให้มากขึ้นกว่าเดิม

4. จัดหางบประมาณทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยให้มากขึ้น เพื่อให้กิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรบรรลุวัตถุประสงค์ กิจกรรมต่าง ๆ ที่มหาวิทยาลัยจัดเพื่อการพัฒนา คณาจารย์ควรจัดให้ตรงตามความจำเป็นที่จะพัฒนาและตรงกับความต้องการของคณาจารย์ และควรจัดให้มีการติดตามผลการพัฒนาคณาจารย์หลังจากการจัดกิจกรรมด้วย

5. การพิจารณาคัดเลือกคณาจารย์เข้ารับการพัฒนาในทุกด้าน ผู้บริหารควรยึดระบบคุณธรรมเป็นสำคัญ รวมทั้งผู้บริหารควรปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างแก่คณาจารย์ เช่น เป็นคนมีคุณธรรม จริยธรรม มีความเสมอภาค มีเหตุผล มีความยุติธรรม เป็นต้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

1. ควรทำการวิจัยเพื่อหารูปแบบที่เหมาะสมในการพัฒนาอาจารย์ในแต่ละด้าน เพื่อหน่วยงานพัฒนาอาจารย์จะได้นำผลวิจัยมาใช้ประโยชน์ในการดำเนินงานพัฒนา
คณาจารย์
2. ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องหรือส่งผลที่คณาจารย์มีความต้องการ
การพัฒนา
3. ควรทำการวิจัยโดยเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาอาจารย์ของคณาจารย์
เป็นรายด้าน จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง สถานภาพสมรส คณะ ประสบการณ์การสอน และ
วุฒิการศึกษา