

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์	การพัฒนาคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยแม่โจ้	
ชื่อผู้เขียน	นางสหทัย ดำรงเกียรติศักดิ์	
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชาการบริหารการศึกษา	
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์	อาจารย์ ดร.สุรพล บัวพิมพ์	ประธานกรรมการ
	อาจารย์ ดร. รัชนี วิเศษสังข์	กรรมการ
	รองศาสตราจารย์ ดร.ชูชีพ พุทธประเสริฐ	กรรมการ

#### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหา อุปสรรค ความต้องการ และแนวทางในการพัฒนาคณาจารย์มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในด้าน หน่วยงานพัฒนาคณาจารย์ วิธีการพัฒนาคณาจารย์ การศึกษาต่อ การฝึกอบรม สัมมนา การวิจัย การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และบุคลิกลักษณะ คุณธรรม จริยธรรม กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ คณาจารย์มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จำนวน 148 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่าและปลายเปิด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยมีดังต่อไปนี้

ด้านหน่วยงานพัฒนาคณาจารย์มีปัญหา อุปสรรคในเรื่องงบประมาณในการจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาคณาจารย์ ควรมีการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน พัฒนาคณาจารย์ และมหาวิทยาลัยควรจัดตั้งหน่วยงานทำหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนา คณาจารย์ทั้งในระดับคณะและมหาวิทยาลัย

ด้านวิธีการ มีปัญหา อุปสรรคในเรื่องการศึกษาดูงานในต่างประเทศ มหาวิทยาลัย ต้องมีความยุติธรรมในการพิจารณาคัดเลือกคณาจารย์เพื่อรับการพัฒนา โดยยึดนโยบาย หรือมาตรการที่ได้วางไว้

ด้านการศึกษาคือ มีปัญหา อุปสรรคในเรื่องทุนการศึกษาคือ และมหาวิทยาลัยต้องมีความยุติธรรมในการพิจารณาคัดเลือกคณาจารย์ในการศึกษาคือ รวมทั้งควรหาแหล่งทุนการศึกษาทั้งในและต่างประเทศให้มากกว่าเดิม

ด้านการฝึกอบรม สัมมนา มีปัญหา อุปสรรคในเรื่องการจูงใจให้คณาจารย์เข้าร่วมฝึกอบรม สัมมนา มหาวิทยาลัยควรสนับสนุนให้คณาจารย์เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนาในสาขาวิชาที่สอนและสนใจกับหน่วยงานภายนอกทั้งในและต่างประเทศอย่างน้อยปีละ 1-2 ครั้ง

ด้านการวิจัย มีปัญหา อุปสรรคในเรื่องการหาแหล่งทุนวิจัยต่างประเทศ ห้างสมุดควรจัดหาเอกสารสำหรับการค้นคว้าให้เพียงพอสำหรับงานวิจัย และผู้บริหารควรสนับสนุนให้คณาจารย์ได้ทำวิจัยอย่างจริงจัง

ด้านการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ มีปัญหา อุปสรรคในเรื่องบุคลากรที่เชี่ยวชาญในการให้คำปรึกษา และมหาวิทยาลัยควรส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์มีผลงานด้านวิชาการในรูปแบบต่าง ๆ และมีโอกาสได้รับตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น

ด้านบุคลิกลักษณะ คุณธรรม จริยธรรม มีปัญหา อุปสรรคในเรื่องการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาอาจารย์ และมหาวิทยาลัยควรจัดอบรมเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมคณาจารย์ทุก 1-2 ปี เพื่อให้คณาจารย์ยอมรับในความรู้ความสามารถของกันและกัน และเพิ่มระดับคุณธรรม จริยธรรม

Thesis Title	Faculty Development in Maejo University	
Author	Mrs.Sahattaya Damrongkiattisak	
M.Ed.	Educational Administration	
Examining Committee	Lect. Dr.Surapol Boapimp	Chairman
	Lect. Dr.Rachanee Wisessang	Member
	Assoc. Prof.Dr. Choocheep Puthaprasert	Member

### Abstract

The objectives of this study were to analyze the problems, obstacles, needs and guidelines for faculty development in Maejo University. Seven major studied aspects were faculty development unit, development approach, advance education, career training, research, academic career advancement, and professional moral and ethics. The respondent sample was 148 Maejo University instructors. Data were collected by open-ended and Likert scale type questionnaires. Statistics used in data analysis were percentage, mean and standard deviation.

The results found were as follows :

Lack of budget for implementing development programs was the essential problem of the faculty development unit. Maejo University should allocate sufficient fund for development programs ; and should set up specific units responsible for faculty development at both faculty and university levels.

Training abroad was the crucial dispute of development approach. The university should select trainee or participant as fairly as policy or criteria signified.

Inadequate scholarship or educational fund was the leading restraint for advance education. The university should acquire more funding sources for continue studying of faculty in the country and overseas; and should provide an honest process in staff selection for advance education.

Incentives for training participation was the principal problem of career training. University should support and promote the faculty for their discipline trainings both domestic and abroad 1-2 times annually.

Availability of overseas research fund was the prime difficulty of research aspect. The university should support and motivate faculty for conducting research, The University Main Library should provide more adequacy and accessibility of research information.

Deficiency of career counseling experts was the major hindrance for staff's career advancement. University administrators should promote staff in conducting various academic works for obtaining higher career advancement.

Active participation in development activities of the faculty was the critical obstacle for professional moral and ethic development. University should provide special training courses for faculty concerning moral and ethic development in every 1-2 years in order to enhance individual acceptance and faculty's moral and ethic performance.