

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาโครงการผลิตและพัฒนาอาจารย์ ของทบวงมหาวิทยาลัยนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี หลักการ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยจะนำเสนอผลการศึกษาคตามลำดับ ดังนี้

1. สถานภาพเกี่ยวกับการผลิตและพัฒนาอาจารย์ในระบบอุดมศึกษา
2. โครงการผลิตและพัฒนาอาจารย์
3. การพัฒนาคณาจารย์
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. สถานภาพเกี่ยวกับการผลิตและพัฒนาอาจารย์ในระบบอุดมศึกษา

ผลจากการวางแผนพัฒนาการศึกษาให้สอดคล้องกับความพยายามในการปรับปรุงกิจการด้านต่าง ๆ ของประเทศ เมื่อปลายปี พ.ศ. 2500 ประกอบกับประเทศไทยอยู่ในระยะของการพัฒนาทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว และได้มุ่งเป้าหมายที่จะเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศจากประเทศเกษตรกรรม ไปเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ ขณะเดียวกัน การวางแผนพัฒนาการอุดมศึกษาในปี พ.ศ. 2530 ได้มองจากสภาพปัจจุบันไปสู่ระยะยาวในช่วง 15 ปี (พ.ศ. 2531 - 2545) โดยมุ่งให้ตอบสนองและสนับสนุนต่อการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะให้สถาบันอุดมศึกษาสามารถเป็นแหล่งผลิตและพัฒนากำลังคนให้แก่ประเทศ เพื่อก้าวไปตามแนวทางการพัฒนาที่พึงประสงค์ จึงเป็นระยะเวลาอันสำคัญที่จะต้องดำเนินการและเตรียมการเกี่ยวกับการผลิตและพัฒนาอาจารย์ (ทบวงมหาวิทยาลัย, 2533)

คณาจารย์ในมหาวิทยาลัยมีการได้มาโดยวิธีการต่างๆ เช่น การคัดเลือกจากบุคคลที่มีคุณวุฒิ คุณสมบัติ ตามที่กำหนดในการเปิดรับสมัครทั่วไป ซึ่งปัจจุบันกำหนดให้มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาโทและมีผลการศึกษาระดับดี ถึงดีมาก จากสถาบันการศึกษาในประเทศและต่างประเทศ ที่ได้รับรองจากสำนักงาน ก.พ. การได้มาที่เกี่ยวข้องกับขบวนการผลิตและพัฒนาอาจารย์ อย่างเฉพาะเจาะจงมักจะเป็นอาจารย์ในสาขาวิชาที่ขาดแคลน ที่มีระดับวุฒิสูง หรือในสาขาวิชาที่ยังไม่มีการผลิตได้ภายในประเทศ วิธีการได้มาประเภทนี้จะเกี่ยวข้องกับโครงการที่ให้ทุนการศึกษา ทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยแหล่งทุนทั้งจากเงินงบประมาณแผ่นดินและความช่วยเหลือจากต่างประเทศ

คณาจารย์ในมหาวิทยาลัยของรัฐมีการขยายตัวเพิ่มขึ้นในด้านปริมาณตามการเพิ่มจำนวนนักศึกษา ในปีการศึกษา 2536 จำนวนอาจารย์โดยรวมเป็น 16,658 คน ซึ่งจำแนกตามคุณวุฒิ และตำแหน่งทางวิชาการ ดังแสดงในตารางที่ 1 และตารางที่ 2

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 1 คณาจารย์ในมหาวิทยาลัย/สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จำแนกตามคุณวุฒิ และตำแหน่ง
ทางวิชาการ

ประเภท	จำนวน	ร้อยละ
<u>วุฒิสูงสุด</u>		
ปริญญาเอก	4,530	27.19
ปริญญาโท	9,815	58.92
ปริญญาตรี	2,302	13.82
ต่ำกว่าปริญญาตรี	11	0.07
รวม	16,658	100.00
<u>ตำแหน่งทางวิชาการ</u>		
ศาสตราจารย์	344	2.07
รองศาสตราจารย์	3,569	21.43
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	5,181	31.10
อาจารย์	7,564	45.40
รวม	16,658	100.00

ที่มา : ส่วนข้อมูลและทะเบียนประวัติ สำนักส่งเสริมและพัฒนาระบบบริหาร

สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย

ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2536

ตารางที่ 2 ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย สาย ก. จำแนกตามมหาวิทยาลัย/สถาบัน

อุดมศึกษาของรัฐ ตำแหน่งทางวิชาการ และพิเศษ

มหาวิทยาลัย/สถาบัน	ศาสตราจารย์			รองศาสตราจารย์			ผู้ช่วยศาสตราจารย์			อาจารย์			รวมทั้งสิ้น		
	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม	ชาย	หญิง	รวม
1. วิทยาลัยเกษตรศาสตร์	76	20	96	384	478	862	323	511	834	395	365	760	1,178	1,374	2,552
2. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	23	11	34	215	157	372	204	227	431	330	447	777	772	842	1,614
3. มหาวิทยาลัยขอนแก่น	10	1	11	157	101	258	249	273	522	355	353	708	771	728	1,499
4. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	21	4	25	143	115	258	260	276	536	369	362	731	793	757	1,550
5. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	3	7	10	69	101	170	86	177	263	138	171	309	296	456	752
6. มหาวิทยาลัยมหิดล	88	42	130	281	302	583	305	587	892	253	394	647	927	1,325	2,252
7. มหาวิทยาลัยรามคำแหง	2	1	3	163	212	375	80	127	207	69	103	172	314	443	757
8. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช	4	0	4	50	63	113	33	71	104	51	54	105	138	188	326
9. มหาวิทยาลัยศิลปากร	3	4	7	31	27	58	82	105	187	127	142	269	243	278	521
10. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	6	2	8	97	71	168	127	217	344	355	427	782	585	717	1,302
11. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	0	1	1	57	34	91	175	172	347	429	428	857	661	635	1,296
12. สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้	0	0	0	17	1	18	37	15	52	69	33	102	123	49	172
13. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ	0	0	0	26	11	37	61	17	78	259	68	327	346	96	442
14. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี	2	0	2	19	7	26	47	45	92	168	60	228	236	112	348
15. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง	3	0	3	39	14	53	81	46	127	224	101	325	347	161	508
16. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์	9	1	10	36	22	58	23	20	43	26	27	53	94	70	164
17. มหาวิทยาลัยบูรพา	0	0	0	26	15	41	27	45	72	86	120	206	139	180	319
18. มหาวิทยาลัยนครสวรรค์	0	0	0	17	9	26	25	20	45	59	59	118	101	88	189
19. มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี	0	0	0	0	2	2	0	5	5	50	38	88	50	45	95
รวม	250	94	344	1,827	1,742	3,569	2,225	2,956	5,181	3,812	3,752	7,564	8,114	8,544	16,658

ที่มา : ส่วนข้อมูลและทะเบียนประวัติ สำนักส่งเสริมและพัฒนาระบบบริหาร

สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย

ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2536

การคงอยู่ของอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา โดยเฉพาะในบางสาขาวิชา กำลังเป็นปัญหา สถาบันอุดมศึกษาที่มีการผลิตกำลังคนในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกำลังได้รับแรงกดดันจากสภาพความขัดแย้ง 2 ประการ คือ สังคมมีความต้องการบุคลากรทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างสูงและเพิ่มขึ้นในอัตราส่วนที่รวดเร็ว แต่สถาบันอุดมศึกษามีขีดความสามารถในการผลิตต่ำและขณะเดียวกันก็ประสบปัญหาเพิ่มเติมจากการสูญเสียอาจารย์ออกจากระบบ ซึ่งได้เป็นมาอย่างต่อเนื่อง (ประยุทธ เขียววัฒนา, 2532)

เกี่ยวกับปัญหาความขาดแคลนอาจารย์ในสาขาต่าง ๆ มีข้อมูลจากการรวบรวมโดยส่วนข้อมูลและทะเบียนประวัติ สำนักส่งเสริมและพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย ที่แสดงถึงการสูญเสียอาจารย์ออกจากระบบโดยการลาออก ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าในระยะ 3 - 5 ปี ที่ผ่าน มาอาจารย์ในสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ได้ออกจากระบบมหาวิทยาลัยประมาณปีละ 100 คน สำหรับข้อมูลปี 2536 แจกแจงได้ดังตารางที่ 3 และตารางที่ 4

ศูนย์วิทยพัชยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 3 จำนวนอาจารย์ที่ลาออกในปีงบประมาณ 2536 จำแนกตามมหาวิทยาลัย/สถาบัน

มหาวิทยาลัย/สถาบัน	ระดับ									รวม
	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
1. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	2	9	1	4	8	11	9	1	0	45
2. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	0	4	1	3	1	5	3	0	0	17
3. มหาวิทยาลัยขอนแก่น	0	3	9	13	2	4	4	0	0	35
4. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	1	1	6	7	7	4	2	0	0	28
5. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	3	8	2	4	2	2	2	0	0	23
6. มหาวิทยาลัยมหิดล	3	8	5	11	15	13	8	0	0	63
7. มหาวิทยาลัยรามคำแหง	0	0	0	1	0	1	5	0	0	7
8. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช	0	0	0	1	5	1	1	0	0	8
9. มหาวิทยาลัยศิลปากร	0	1	3	1	0	1	0	0	0	6
10. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	0	7	2	0	5	4	2	0	0	20
11. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	3	8	3	4	4	3	3	1	0	29
12. สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้	0	0	0	1	1	0	0	0	0	2
13. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ	1	0	1	0	0	1	0	0	0	3
14. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี	1	1	2	2	0	1	1	0	0	8
15. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง	0	4	2	2	2	0	0	0	0	10
16. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์	0	0	0	2	1	1	2	0	0	6
17. มหาวิทยาลัยบูรพา	0	1	0	3	1	0	0	0	0	5
18. มหาวิทยาลัยนเรศวร	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
19. มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
รวม	14	55	37	59	54	52	43	2	0	316

ที่มา : ส่วนข้อมูลและทะเบียนประวัติ สำนักส่งเสริมและพัฒนาระบบบริหาร

สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย

ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2536

ตารางที่ 4 จำนวนอาจารย์ที่ลาออกในปีงบประมาณ 2536 จำนวนตามมหาวิทยาลัย/สถาบัน
และสาขาวิชาจำนวนตาม ISCED

สาขาวิชาจำนวนตาม ISCED	มหาวิทยาลัย/สถาบัน																				ร้อยละ	
	จฬ	มก	มท	มร	มธ	มม	มร	มค	มค	มอ	มส	สจ	สจ	สจ	สจ	สจ	สจ	สจ	สจ	สจ		รวม
ศึกษาศาสตร์และการฝึกหัดครู	6	1	2	0	0	0	1	7	0	1	2	0	0	0	0	0	0	1	0	0	21	6.58
มนุษยศาสตร์ ศาสตร์ และเทววิทยา	4	1	1	2	1	0	0	3	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	13	4.08
วิศวกรรมศาสตร์	2	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	10	3.13
นิติศาสตร์	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0.84
สังคมศาสตร์	8	8	2	1	10	1	3	2	0	3	2	0	0	0	0	6	2	1	0	0	49	15.36
วิทยาศาสตร์ธรรมชาติ	9	1	7	4	3	8	3	2	0	4	1	0	6	0	1	0	2	0	0	0	51	15.99
แพทยศาสตร์และวิชาที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ	9	0	17	20	0	55	0	2	3	17	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	123	38.55
วิศวกรรมศาสตร์	7	1	3	1	7	2	0	2	0	1	0	0	2	3	1	0	0	0	0	0	30	9.40
เกษตรศาสตร์ วนศาสตร์ และการประมง	0	4	4	0	0	0	0	0	0	2	2	2	0	0	3	0	0	0	0	0	17	5.33
อื่น ๆ	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0.63
รวม	46	16	36	28	23	66	7	19	6	29	8	2	8	3	10	6	5	1	0	319	100.00	
ร้อยละ	14	5	11	9	7	21	2	6	2	9	3	1	3	1	3	2	2	0	0	100		

ที่มา : ส่วนข้อมูลและทะเบียนประวัติ สำนักส่งเสริมและพัฒนาระบบบริหาร

สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย

ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2536

ความต้องการบุคลากรทางสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของประเทศ ที่มีอยู่ในปัจจุบันได้ก่อให้เกิดการถ่ายเทบุคลากรในทิศทางไปสู่ภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม ทำให้วิกฤตการณ์ขาดแคลนอาจารย์ เห็นได้เด่นชัดยิ่งขึ้นจากการที่ไม่สามารถ ดึงดูดคนให้สนใจบรรจุในอัตราว่างที่มีอยู่ในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ได้ ดังแสดงในตารางที่ 5 และตารางที่ 6



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5 ตำแหน่งอาจารย์ประจำที่มีคนครอง จำแนกตามมหาวิทยาลัย/สถาบัน

มหาวิทยาลัย/สถาบัน	อาจารย์ประจำ		
	ตำแหน่งที่มีคนครอง	ตำแหน่งว่าง	
		มีเงิน	ไม่มีเงิน
1. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	2,552	230	159
2. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	1,614	62	3
3. มหาวิทยาลัยขอนแก่น	1,499	99	145
4. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	1,550	89	59
5. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	752	222	109
6. มหาวิทยาลัยมหิดล	2,252	155	177
7. มหาวิทยาลัยรามคำแหง	757	85	24
8. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช	326	97	70
9. มหาวิทยาลัยศิลปากร	521	96	24
10. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	1,302	114	200
11. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	1,296	108	57
12. สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้	172	31	6
13. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ	348	56	96
14. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี	442	34	100
15. สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง	508	52	107
16. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์	164	33	8
17. มหาวิทยาลัยบูรพา	189	14	42
18. มหาวิทยาลัยนเรศวร	319	31	66
19. มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี	95	46	94
รวม	16,658	1,654	1,546

ที่มา : ส่วนข้อมูลและทะเบียนประวัติ สำนักส่งเสริมและพัฒนาระบบบริหาร

สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย

ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2536

ตารางที่ 6 จำนวนอาจารย์ในสาขาวิชาที่ขาดแคลน ตามมติคณะรัฐมนตรี

จำนวนตามสาขาวิชาที่ขาดแคลน ตำแหน่ง และอัตราว่างที่มีเงินและไม่มีเงิน

ทุกสถาบัน

สาขาวิชา	ตำแหน่ง					อัตราว่าง		
	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม	มีเงิน	ไม่มีเงิน	รวม
1. แพทยศาสตร์	732	724	600	141	2,197	156	174	330
2. เกษตรศาสตร์	199	115	115	0	429	40	42	82
3. ทันตแพทยศาสตร์	407	164	79	3	653	53	37	90
4. เทคนิคการแพทย์	61	94	36	3	194	7	11	18
5. กายภาพบำบัด	58	14	17	1	90	3	23	26
6. สัตวแพทยศาสตร์	120	41	68	5	234	14	69	83
7. วิศวกรรมศาสตร์	757	264	227	25	1,273	161	204	365
8. สถาปัตยกรรมศาสตร์	86	40	33	2	161	38	42	80
9. วิทยาศาสตร์	806	720	495	61	2,082	256	209	465
10. คอมพิวเตอร์	76	23	15	2	116	27	29	56
11. ปิโตรเคมี	6	0	0	0	6	5	10	15
12. คณิตศาสตร์	127	68	27	0	222	23	37	60
13. ภาษา	397	287	138	11	833	107	80	187
14. พยาบาลศาสตร์	249	269	48	0	566	29	28	57
15. อุตสาหกรรมเกษตร	78	25	13	0	116	19	23	42
16. ครุศาสตร์อุตสาหกรรม	150	28	11	0	189	13	34	47
รวม	4309	2876	1922	254	9,361	951	1,052	2,003

ที่มา : ส่วนข้อมูลและทะเบียนประวัติ สำนักส่งเสริมและพัฒนาระบบบริหาร

สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย

ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2536

จากการศึกษาสภาพแวดล้อมของระบบอุดมศึกษา ตามโครงการวิจัยเพื่อจัดทำแผน อุดมศึกษาระยะยาวของทบวงมหาวิทยาลัย ได้ดูแนวโน้มของปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้มีผลกระทบต่อ ระบบอุดมศึกษาในระยะเวลา 15 ปี นับจากปี 2531 จนถึง 2545 มีข้อค้นพบที่อาจกล่าวได้ว่า ประเทศไทยจะเป็นประเทศที่เจริญทางด้านเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมมากขึ้นเป็นลำดับ จึงจำเป็นต้องสร้างเทคโนโลยีด้านต่าง ๆ ขึ้นด้วยตนเอง ทั้งด้านที่เป็นทรัพยากรวัตถุ และทรัพยากรบุคคล การพัฒนาบุคลากรจึงควรเน้นหนักในด้านบริหารธุรกิจ การค้า การลงทุน และการผลิตทางด้าน อุตสาหกรรม ในขอบเขตของกิจกรรมระดับนานาชาติ (ทบวงมหาวิทยาลัย, 2533)

การพัฒนาการผลิตทางอุตสาหกรรม มีความจำเป็นต้องมีบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญ ปัญหาที่ประเทศไทยประสบอยู่ในปัจจุบัน คือขาดการพัฒนากำลังคน ทางด้านนี้ซึ่งเป็นปัญหาสืบเนื่องมาจากในระยะ 10 ปีเศษที่ผ่านมา ประเทศไทยมิได้กำหนด นโยบายหลักที่จะพึ่งพาตนเองทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จึงไม่มีการใช้จ่ายงบประมาณใน ลักษณะของการเพิ่มสมรรถนะเพื่อพัฒนางานและบุคลากร (ประทุมพร วิชเรศถิธร, 2532) ในช่วงระยะเวลาเดียวกันนี้การผลิตกำลังคนในระดับอุดมศึกษา ยังมีปัญหาเฉพาะตัวคือมีผู้สนใจ ศึกษาในสาขาวิทยาศาสตร์พื้นฐานลดน้อยลงต่ำกว่าเป้าหมาย จากปัญหานิสิตและนักศึกษาคณะ วิทยาศาสตร์ลาออกกกลางคัน ทำให้เกิดการสูญเสียเปล่าทางด้านปริมาณการผลิตและงบประมาณ

ภาวะวิกฤติด้านกำลังคนในสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทำให้มีข้อเรียกร้องให้ สถาบันอุดมศึกษาเร่งการผลิตโดยใช้รูปแบบหลากหลายต่างๆ โดยไม่ละทิ้งความเข้มงวดเรื่อง คุณภาพ และต้องส่งเสริมการผลิตบัณฑิตในระดับสูงเพิ่มมากขึ้นพร้อมทั้งสร้างขีดความสามารถด้าน การวิจัยและพัฒนาให้สูงพอที่จะให้บริการแก่ภาคการผลิต วิธีการเร่งรัดพัฒนากำลังคนได้มีข้อเสนอ ให้ส่งนักศึกษาไปศึกษาปริญญาในระดับสูงในต่างประเทศในสาขาวิชาที่ขาดแคลน พร้อมทั้งสร้าง สถาบันการศึกษาใหม่ เพื่อรองรับบุคลากรเหล่านี้ทำหน้าที่ในการผลิตกำลังคนช่วงต่อไปในอนาคต

การจัดเตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการพัฒนาประเทศยังจำเป็นต้องพิจารณาถึงสาขาวิชา อื่น ๆ ที่จะมีความต้องการเพิ่มมากขึ้นจากผลของการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เพื่อสนับสนุนการ พัฒนาเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมอีกด้วย

มาตรการพัฒนากำลังคนระดับอุดมศึกษา

1. สำนักงาน ก.พ. ได้ดำเนินการจัดสรรทุนรัฐบาลส่งนักเรียนไปศึกษาในต่างประเทศ เพื่อกลับมารับราชการในมหาวิทยาลัยของรัฐและส่วนราชการต่างๆ ในทุกสาขาวิชา จำนวนทุนรวมประมาณ 216 ทุน งบประมาณดำเนินการปีละ 60 ล้านบาท (สำนักงาน ก.พ., 2530)

2. การวางแผนพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ได้รับความสนใจจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยกระทรวงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและการพลังงาน ได้กำหนดเป็นนโยบายและมาตรการที่จะจัดระเบียบวิธีการนำเข้าเทคโนโลยี ให้สอดคล้องกับการจ้างงานของกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จัดตั้งสถาบันวิจัยเพิ่มขึ้นและสนับสนุนเงินทุนอุดหนุนการศึกษาสำหรับผลิตกำลังคนที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน ตามสาขาที่ระบุไว้ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 7 (แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาฉบับที่ 7, 2535) โดยกำหนดความช่วยเหลือทุนการศึกษา 2 แบบ คือ

1. ทุนอุดหนุนที่นักศึกษาไม่ต้องใช้คืน

2. ทุนอุดหนุนที่นักศึกษาต้องใช้คืนในราคาต่ำ

ในชั้นดำเนินงานกระทรวงวิทยาศาสตร์ฯ (กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และการพลังงาน, 2532) มีโครงการส่งนักเรียนไปศึกษาต่อต่างประเทศจำนวนประมาณ 790 ทุน งบประมาณดำเนินการประมาณ 1,600 ล้านบาท ใน 3 สาขา คือ

1) เทคโนโลยีชีวภาพ

2) เทคโนโลยีโลหะและวัสดุ

3) เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์คอมพิวเตอร์

3. โครงการพัฒนาและส่งเสริมผู้มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (พสวท) เป็นโครงการร่วมของ 3 กระทรวง ได้แก่ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและการพลังงาน กระทรวงศึกษาธิการ และทบวงมหาวิทยาลัย เริ่มดำเนินการตั้งแต่ปี 2527 โดยจัดสรรทุนการศึกษาให้แก่ผู้มีความสามารถพิเศษทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีใน 2 ระดับ คือ ระดับมัธยมศึกษาปีละ 30 ทุน ระดับอุดมศึกษาปีละ 30 ทุน และสนับสนุนให้ศึกษาต่อถึงระดับปริญญาโท - เอก ทั้งในและต่างประเทศ ปีละประมาณ 10 ทุน เป้าหมายการดำเนินงานถึงปี 2533 จำนวนรวม 420 ทุน งบประมาณดำเนินการประมาณ 122 ล้านบาท (พสวท, 2530)

4. ในส่วนของทบวงมหาวิทยาลัย ได้มีโครงการด้านการพัฒนากำลังคนระดับอุดมศึกษา แยกได้เป็น 2 ระดับ คือ

4.1 การเร่งรัดการผลิตบัณฑิตเพิ่มในสาขาวิชาที่ขาดแคลน และมีความจำเป็นเร่งด่วน เป็นการผลิตกำลังคนบ่อนให้กับตลาดแรงงานโดยตรง (ทบวงมหาวิทยาลัย, 2532) โครงการได้แก่

1) โครงการเร่งรัดการผลิตบัณฑิตทางวิศวกรรมศาสตร์ และปิโตรเคมี ในระยะเวลาของโครงการ 7 ปี ตั้งแต่ปี 2532 - 2538 เป้าหมายจะผลิตบัณฑิตได้ตั้งแต่ปี 2534 เป็นต้นไป จำนวนรวม 2,970 คน ในวงเงินงบประมาณ 477.69 ล้านบาทดำเนินการโดยให้มหาวิทยาลัย/สถาบันในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย 8 แห่ง ร่วมมือระหว่างกันและร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก คือ กองทัพ และภาคเอกชน ทำการผลิตด้วยหลักสูตรลักษณะต่างๆ ทั้งหลักสูตรปกติและหลักสูตรพิเศษที่รับผู้จบการศึกษาจากสายสามัญ และสายอาชีพ และจากผู้เรียนในหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต ระยะเวลาการศึกษา 2 - 4 ปี

นอกจากนี้ จะเพิ่มปริมาณการผลิตโดยสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ที่มีขีดความสามารถ ตลอดจนการเปิดสาขาวิชาชั้นใหม่ในมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชน และการจัดตั้งมหาวิทยาลัยใหม่ 4 แห่ง

2) โครงการเพิ่มการผลิตบัณฑิตสาขาวิชาเภสัชศาสตร์ เพื่อปรับสัดส่วน
เภสัชกร : ประชากร ให้เป็น 1 : 5,200 ภายใน 15 ปี ตั้งแต่ปี 2532 - 2546 โดยมี
เป้าหมายผลิตบัณฑิตเพิ่มในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเอกชน ปีละ 100 คน ในแผนฯ 6 และ
เพิ่มขึ้นปีละ 150 - 200 คน ในแผนฯ 7 - แผนฯ 8 ในวงเงินงบประมาณสนับสนุนสำหรับ
มหาวิทยาลัยของรัฐ ประมาณ 30 ล้านบาทในช่วงแผนฯ 6

3) โครงการเพิ่มการผลิตบัณฑิตสาขาวิชาทันตแพทยศาสตร์ เพื่อเพิ่ม
จำนวนทันตแพทย์ทั้งประเทศให้ได้ตามเป้าหมาย 7,000 คน ในปี 2543 เพื่อปรับสัดส่วนของ
ทันตแพทย์ : ประชากร ให้เป็น 1 : 9,800 คน โดยจะเพิ่มการรับนักศึกษาในมหาวิทยาลัยของ
รัฐ ในช่วงปี 2532 - 2538 ปีละ 80 คน ในวงเงินงบประมาณสนับสนุนประมาณ 76 ล้านบาท
ในช่วงแผนฯ 6

4) โครงการเพิ่มการผลิตบัณฑิตสาขาวิชาเวชศาสตร์แรงงาน (อยู่
ระหว่างการศึกษาสภาพ)

5) โครงการเพิ่มการผลิตบัณฑิตสาขาวิชาสัตวแพทย์ (อยู่ระหว่างการศึกษาสภาพ)

4.2 โครงการผลิตอาจารย์เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขยายงานการผลิต
บัณฑิต ทบวงมหาวิทยาลัยดำเนินการเกี่ยวกับการผลิตและพัฒนาอาจารย์มาโดยต่อเนื่องในโครงการ
และวิธีการต่าง ๆ

วิธีการที่ดำเนินการเป็นปกติสำหรับการพัฒนาคณาจารย์ในระบบ ได้แก่การ
สนับสนุนด้านโอกาสและการจัดหาทุนทั้งจากในประเทศและต่างประเทศเพื่อการศึกษา ฝึกอบรม
ดูงาน ประชุมสัมมนา และปฏิบัติการวิจัยให้กับอาจารย์ที่ปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัย

2. โครงการผลิตและพัฒนาอาจารย์

ความเป็นมา ด้วยคณะรัฐมนตรีในคราวประชุมเมื่อ วันที่ 30 พฤษภาคม 2510 ได้เล็งเห็นความสำคัญ ในการเร่งรัดปรับปรุงมาตรฐานของมหาวิทยาลัยในประเทศไทย ให้ทัดเทียมมาตรฐานสากลจึงมีมติให้จัดตั้งโครงการพัฒนามหาวิทยาลัยขึ้น โครงการพัฒนามหาวิทยาลัยได้เริ่มดำเนินการตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2510 โดยเริ่มจากโครงการผลิตและพัฒนาอาจารย์ ซึ่งมีหลักการสำคัญประการแรกคือ เร่งรัดการผลิตและปรับปรุงคุณภาพอาจารย์ให้แก่มหาวิทยาลัยต่างๆในสาขาที่จำเป็น และมีความต้องการเร่งด่วนตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และปรับปรุงมาตรฐานทางวิชาการของมหาวิทยาลัยให้แข็งแกร่งขึ้น โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่เดิม ต่อมาโครงการพัฒนามหาวิทยาลัยจึงได้ขยายการดำเนินงานครอบคลุมถึงงาน หรือโครงการด้านอื่น ๆ กว้างขวางยิ่งขึ้น

ในระยะแรกได้กำหนดระยะเวลาของโครงการพัฒนามหาวิทยาลัยไว้ 10 ปี คือ ปี 2510-2519 จากการประเมินผลโครงการผลิตและพัฒนาอาจารย์เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาดังกล่าวปรากฏว่า ได้สนองความต้องการทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพอย่างดียิ่ง ฉะนั้นในปี 2520 จึงได้มีการโอนมาเป็นงานในความรับผิดชอบของทบวงมหาวิทยาลัยสืบต่อไป

วัตถุประสงค์ โครงการผลิตและพัฒนาอาจารย์มีวัตถุประสงค์ดังนี้คือ

1. ผลิตและปรับปรุงคุณภาพของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในสาขาวิชาที่ขาดแคลน และจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ โดยการให้ทุนอุดหนุนการศึกษาแก่ผู้ประสงค์จะเป็นอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา รวมทั้งผู้ที่เป็อาจารย์อยู่ในปัจจุบันเพื่อศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาภายในประเทศ ระดับปริญญาเอกและปริญญาโทในสาขาวิชาที่กำหนด
2. เสริมสร้างความแข็งแกร่งทางวิชาการให้แก่สถาบันอุดมศึกษาภายในประเทศ เพื่อให้ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพทัดเทียมนานาชาติ รวมทั้งสนับสนุนด้านการวิจัยให้กว้างขวางยิ่งขึ้น ทั้งทางวิชาการและประยุกต์วิชาการเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาประเทศ



สถานที่ตั้งของโครงการฯ สำนักส่งเสริมและพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย ตั้งอยู่ ณ เลขที่ 328 อาคารทบวงมหาวิทยาลัย (ชั้น 5) ถนนศรีอยุธยา กรุงเทพฯ 10400

การบริหารงานและการดำเนินการ

ก. การบริหารงาน โครงการผลิตและพัฒนาอาจารย์ บริหารงานโดยคณะอนุกรรมการผลิตและพัฒนาอาจารย์ ซึ่งประกอบด้วยปลัดทบวงมหาวิทยาลัย (ดร. วิจิตร ศรีสอ้าน) เป็นประธานอนุกรรมการ คณบดีหรือผู้แทนของคณะที่ผลิตนิสิตนักศึกษาผู้รับทุนให้กับโครงการฯ ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผนอุดมศึกษาหรือผู้แทน เป็นอนุกรรมการ ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและพัฒนาระบบบริหาร และเจ้าหน้าที่สำนักส่งเสริมและพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย ทำหน้าที่เลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการตามลำดับ

ข. การดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว โครงการฯ ได้ดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้คือ

1. การจัดสรรทุนอุดหนุนการศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัยได้รับงบประมาณโครงการผลิตและพัฒนาอาจารย์ เพื่อจัดสรรทุนอุดหนุนการศึกษาเป็นประจำทุกปี โดยโครงการฯ ได้จัดสรรทุนในสาขาวิชาที่ขาดแคลนและจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศให้แก่มหาวิทยาลัย/สถาบันต่าง ๆ โดยมีมุ่งเน้นการผลิตและพัฒนาอาจารย์ในส่วนภูมิภาค ซึ่งพอจะสรุปรายละเอียดดังนี้คือ

(1) จำนวนทุน โครงการฯ จัดสรรทุนการศึกษาประมาณปีละ 40 - 50 ทุน ทั้งระดับปริญญาโทและปริญญาเอก ภายในวงเงินงบประมาณที่ได้รับ

(2) ประเภททุน ทุนที่โครงการฯ จัดสรรมี 2 ประเภทคือ ทุนสำหรับอาจารย์ และทุนสำหรับบุคคลทั่วไป ซึ่งมีวัตถุประสงค์และหลักการแตกต่างกันดังนี้คือ

<u>ทุนสำหรับอาจารย์</u>	<u>ทุนสำหรับบุคคลทั่วไป</u>
1. วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาอาจารย์ทางด้านวิชาการ และปรับปรุงประสิทธิภาพการสอน	เพื่อผลิตอาจารย์ให้แก่มหาวิทยาลัย/สถาบันเพิ่มขึ้น
2. หลักการ คณะ/ภาควิชาที่มีอาจารย์คณาจารย์คณาจารย์จำนวนมาก และยังขาดแคลนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิระดับสูง	คณะ/ภาควิชาขาดแคลนอาจารย์ประจำ

(3) สาขาวิชาที่จัดสรร โครงการฯ ดำเนินการจัดสรรทุนให้เฉพาะสาขาวิชาที่อยู่ในโครงการฯ ซึ่งในแต่ละปีมีการจัดสรรทุนสาขาต่าง ๆ ในจำนวนที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการทุนของมหาวิทยาลัย/สถาบัน ประกอบกับการพิจารณาสัดส่วนคุณวุฒิอาจารย์ จำนวนอาจารย์ต่อนักศึกษา และการจัดสรรทุนโครงการฯ ให้ในปีก่อน ๆ และแผนงาน/โครงการของมหาวิทยาลัย/สถาบัน เป็นต้น

(4) คุณสมบัติของผู้สมัครขอรับทุน

4.1 หลักสูตรปริญญาเอก

4.1.1 เป็นผู้สำเร็จการศึกษาชั้นปริญญาโทบัณฑิตด้วยคะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 3.50 หรือตามที่แต่ละภาควิชากำหนดในการรับสมัครเข้าศึกษา

4.1.2 มีคุณสมบัติอย่างอื่นเพิ่มเติม ตามที่แต่ละภาควิชาต้องการ

4.2 หลักสูตรปริญญาโท

4.2.1 เป็นผู้สำเร็จการศึกษาชั้นปริญญาบัณฑิต หรือกำลังศึกษาอยู่ในภาคการศึกษาสุดท้าย

4.2.2 ได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 หรือแต้มเฉลี่ยสะสมไม่ต่ำกว่า 2.50 หรือตามที่แต่ละภาควิชากำหนดในการรับสมัครเข้าศึกษา

4.2.3 มีคุณสมบัติอย่างอื่นเพิ่มเติมตามที่แต่ละภาควิชาต้องการ

4.3 มีสัญชาติไทยและมีคุณสมบัติครบถ้วนตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 มาตรา 24

4.4 มีความประสงค์ที่จะเป็นอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา สำหรับผู้ที่รับราชการ เป็นอาจารย์อยู่แล้ว ต้องได้รับอนุมัติจากเจ้าสังกัดให้ลาราชการมาศึกษาเต็มเวลา

4.5 ในการสมัคร ผู้สมัครจะยื่นใบสมัครขอรับทุนได้เพียงสาขาวิชาเดียว

หมายเหตุ การสมัครขอรับทุนไม่คลุมถึงการสมัครเข้าศึกษาในสถาบันที่ต้องการจะเข้าศึกษา ผู้สมัครขอรับทุนจะต้องสมัครเข้าเป็นนิสิตนักศึกษาของสถาบันที่ต้องการจะศึกษา ด้วยตนเองด้วย

(5) อัตราเงินทุนอุดหนุนการศึกษา

ทุนสำหรับบุคคลทั่วไป

ระดับปริญญาเอก ทุนละ 124,740 บาท จ่ายปีละ 41,580 บาท รวม 3 ปี จำแนกรายการได้ดังนี้

- ค่าใช้จ่ายส่วนตัวเดือนละ 2,765 บาท 12 เดือนเป็นเงิน 33,180 บาท
- ค่าหนังสือปีละ 1,400 บาท
- ค่าเล่าเรียนและค่าบำรุงการศึกษาปีละ 7,000 บาท

ระดับปริญญาโท ทุนละ 71,600 บาท จ่ายปีละ 35,800 บาทรวม 2 ปี จำแนกรายการได้ดังนี้

- ค่าใช้จ่ายส่วนตัวเดือนละ 2,300 บาท 12 เดือนเป็นเงิน 27,600 บาท
- ค่าหนังสือปีละ 1,200 บาท
- ค่าเล่าเรียนและค่าบำรุงการศึกษาปีละ 7,000 บาท

ทุนสำหรับอาจารย์

- อาจารย์ส่วนกลางจะไม่ได้รับค่าใช้จ่ายส่วนตัวคงได้รับเฉพาะรายการ ค่าหนังสือค่าเล่าเรียนและค่าบำรุงการศึกษาเท่ากับอัตราสำหรับบุคคลทั่วไป
- อาจารย์ส่วนภูมิภาคจะได้รับค่าใช้จ่ายส่วนตัวครึ่งหนึ่งของอัตราค่าใช้จ่ายส่วนตัวสำหรับบุคคลทั่วไป ส่วนค่าหนังสือ ค่าเล่าเรียนและค่าบำรุงการศึกษาได้รับเท่ากับอัตราสำหรับบุคคลทั่วไป

(6) การคัดเลือกผู้รับทุน โครงการฯ ใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้คือ

ผู้ที่ได้รับทุนต้อง

- 6.1 เป็นผู้ผ่านการคัดเลือกจากมหาวิทยาลัย/สถาบันที่จัดสอน(ฝ่ายผลิต) ให้เข้าเป็นนิสิตนักศึกษาสามัญแล้ว และ

6.2 เป็นนิสิตนักศึกษาที่สามารถเรียนเต็มเวลาได้ และ

6.3 ได้รับความเห็นชอบจากมหาวิทยาลัย/สถาบันที่ต้องการให้เป็น
อาจารย์(ฝ่ายรับ)

ทั้งนี้ ภายในขอบเขตของจำนวนทุนเท่าที่มีในโครงการฯ

หมายเหตุ ฝ่ายผลิต หมายถึง มหาวิทยาลัย/สถาบันที่ผลิตนิสิตนักศึกษาผู้รับทุนให้กับโครงการฯ

ฝ่ายรับ หมายถึง มหาวิทยาลัย/สถาบันที่ผู้รับทุนต้องไปรับราชการชดใช้ทุนตามสัญญา

(7) การรับราชการชดใช้ทุน ผู้ได้รับการคัดเลือกให้รับทุนอุดหนุนการศึกษา จะต้องทำสัญญาผูกพันการรับทุนว่าจะเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัย/สถาบันที่ระบุไว้ในสัญญา เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 2 เท่าของจำนวนปีที่รับทุนโดยไม่ชักช้า

(8) ช่วงระยะเวลาประกาศทุนและการรับสมัคร โครงการฯ จะเริ่มประกาศ ทุนให้ผู้สนใจทราบประมาณเดือนมกราคม-กุมภาพันธ์ และรับสมัครทุนในราวเดือนมีนาคมของทุกปี โดยผู้สนใจจะติดต่อขอใบสมัครและยื่นใบสมัครขอรับทุนได้ที่กองแผนงาน สำนักงานปลัดทบวง หรือ ที่บัณฑิตวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยที่จัดสอน(ฝ่ายผลิต) ซึ่งขณะนี้มหาวิทยาลัย/สถาบันที่เป็นฝ่ายผลิต ของโครงการฯรวม 4 แห่งคือ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตธนบุรี (ส่วนสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ให้ยื่นใบสมัครสาขาต่าง ๆ ได้ตามคณะที่รับผิดชอบ)

2. การเข้าร่วมโครงการฯ ของมหาวิทยาลัยฝ่ายผลิต

(1) หลักการ เพื่อร่วมกับโครงการฯ ในการผลิตอาจารย์ในสาขาวิชาที่ขาดแคลน และมีความจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ

(2) วิธีการ มหาวิทยาลัยที่ต้องการเข้าร่วมกับโครงการฯ ในการผลิตอาจารย์ ให้แสดงความจำนงและเสนอหลักสูตรมายังกองแผนงาน สำนักงานปลัดทบวง ทั้งนี้หลักสูตรที่เสนอขอเข้าร่วมกับโครงการฯ จะต้องเป็นความต้องการของมหาวิทยาลัย/สถาบันฝ่ายรับด้วย โดยฝ่ายเลขานุการจะดำเนินการนำเสนอคณะกรรมการผลิตและพัฒนาอาจารย์เพื่อพิจารณาว่าจะเห็นสมควรให้เข้าร่วมผลิตอาจารย์หรือไม่

(3) การเสนอหลักสูตรเข้าร่วมโครงการฯ จะต้องมียรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ชื่อหลักสูตร
2. ชื่อปริญญา
3. หน่วยงานที่รับผิดชอบ
4. วัตถุประสงค์
5. จำนวนอาจารย์ผู้ทำการสอน
6. จำนวนนิสิต/นักศึกษาที่รับเข้า
7. คุณสมบัติของผู้สมัครเข้าศึกษา
8. ระเบียบการเรียนและการวัดผล
9. สถานที่จัดสอน
10. ความพร้อมในการเข้าร่วมโครงการฯ
11. รายละเอียดของหลักสูตร ฯลฯ

(4) การพิจารณา คณะอนุกรรมการผลิตและพัฒนาอาจารย์จะพิจารณาเนื้อหาหลักสูตร ว่าเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของมหาวิทยาลัย/สถาบันฝ่ายรับหรือไม่ นอกจากนี้ยังพิจารณาถึงความพร้อม ประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัย/สถาบันที่จะเสนอหลักสูตรเข้าร่วมโครงการฯ ด้วย โดยโครงการฯ จะสอบถามความต้องการในสาขาวิชาดังกล่าวไปยังมหาวิทยาลัย/สถาบันต่าง ๆ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณานำเสนอคณะอนุกรรมการผลิตและพัฒนาอาจารย์ว่าจะเห็นสมควรรับหลักสูตรเข้าร่วมโครงการฯ หรือไม่

(5) ประโยชน์ที่มหาวิทยาลัยที่เข้าร่วมโครงการฯ จะได้รับ โครงการฯ ได้จัดสรรเงินจำนวนหนึ่งให้แก่มหาวิทยาลัย/สถาบันฝ่ายผลิตเพื่อจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์การศึกษาซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาสำหรับนิสิตนักศึกษาผู้รับทุนของโครงการฯ

(6) มหาวิทยาลัย/สถาบันฝ่ายผลิตและหลักสูตรที่ร่วมโครงการฯ ในขณะนี้จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1. หลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต

สาขาคณิตศาสตร์	ฟิสิกส์
วิทยาศาสตร์ชีวภาพ	

2. หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาคณิตศาสตร์	เคมีฟิสิกส์
เคมีวิเคราะห์	เคมีอินทรีย์
เคมีอินทรีย์	ชีววิทยา-สัตววิทยา
ฟิสิกส์	วิทยาศาสตร์สภาวะแวดล้อม
สถิติ	เทคโนโลยีทางอาหาร

3. หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต

สาขาวิศวกรรมคอมพิวเตอร์	วิศวกรรมเคมี
วิศวกรรมเครื่องกล	วิศวกรรมไฟฟ้า
วิศวกรรมโยธา	วิศวกรรมสำรวจ
วิศวกรรมสาขาพิเศษ	วิศวกรรมอุตสาหการ

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

1. หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาชีววิทยา-จุลชีววิทยา	วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม
--------------------------	------------------------

มหาวิทยาลัยมหิดล

1. หลักสูตรวิทยาศาสตร์คชภูมิต

สาขาเคมีอินทรีย์	กายวิภาคศาสตร์
จุลชีววิทยา	ชีวเคมี
เภสัชวิทยา	สรีรวิทยา

2. หลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต

สาขาเคมีฟิสิกัล	เคมีอินทรีย์
กายวิภาคศาสตร์	จุลชีววิทยา
ชีวเคมี	พยาธิชีววิทยา
พยาธิวิทยาคลินิก	เภสัชวิทยา
สรีรวิทยา	พยาบาลศาสตร์

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า วิทยาเขตธนบุรี

1. หลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต

สาขาเทคโนโลยีพลังงาน

2. หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาเทคโนโลยีพลังงาน สาขาวิศวกรรมเครื่องกล

(7) การยกเลิกสาขาวิชาที่เข้าร่วมโครงการฯ เมื่อความต้องการสาขาวิชา

ดังกล่าวน้อยลง หรืออีกนัยหนึ่งก็คือสาขาวิชาที่เข้าร่วมโครงการฯ ไปถึงระยะหนึ่งและสามารถพิจารณาได้ว่าน่าจะมีอาจารย์เพียงพอแล้วหรือสาขาวิชานั้นมีผู้สนใจศึกษามากขึ้น ซึ่งพิจารณาได้ว่าน่าจะหาอาจารย์ทางสาขาวิชาดังกล่าวได้โดยไม่จำเป็นต้องจัดสรรทุนอุดหนุนการศึกษา ก็จะพิจารณายกเลิกสาขาวิชานั้นเข้าร่วมโครงการฯ ได้

(8) การประสานงานกับสำนักงานปลัดทบวง ในเรื่องดังต่อไปนี้

8.1 การรับสมัครและจัดสัมภาษณ์ผู้สมัครขอรับทุน สำนักงานปลัดทบวง จะประกาศทุนโครงการฯ ประมาณเดือนมกราคม - กุมภาพันธ์ และจะเริ่มรับสมัครทุนในราวเดือนมีนาคม โดยสำนักงานปลัดทบวงจัดส่งประกาศพร้อมใบสมัครทุนโครงการฯ เพื่อให้ฝ่ายผลิตดำเนินการรับสมัครผู้สมัครขอรับทุนโครงการฯ ตามกำหนดเวลาในประกาศ และรวบรวมใบสมัครดังกล่าว จำนวน 1 ชุด ส่งมายังสำนักงานปลัดทบวง พร้อมทั้งแจ้งกำหนดการสอบสัมภาษณ์ผู้สมัครขอรับทุนให้สำนักงานปลัดทบวง เพื่อแจ้งให้ฝ่ายรับทราบและส่งผู้แทนมาสัมภาษณ์ผู้สมัครขอรับทุนร่วมกับฝ่ายผลิตต่อไป

8.2 แจ้งรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกให้รับทุน เมื่อฝ่ายผลิตและฝ่ายรับได้ร่วมกันพิจารณาคัดเลือกผู้เหมาะสมที่จะรับทุนโครงการฯ แล้ว ฝ่ายผลิตจะต้องแจ้งรายชื่อผู้รับทุนดังกล่าวมายังสำนักงานปลัดทบวง เพื่อจัดทำประกาศรายชื่อผู้ได้รับทุนโครงการฯ รวมทั้งแจ้งให้ผู้รับทุนจัดทำสัญญากับฝ่ายรับต่อไป

8.3 เบิกจ่ายเงินทุนการศึกษาให้แก่ผู้รับทุน เมื่อฝ่ายผลิตได้รับสำเนาสัญญาของผู้รับทุนจากฝ่ายรับแล้ว จะต้องเบิกจ่ายเงินทุนการศึกษาให้แก่ผู้รับทุน พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การจ่ายเงินทุนการศึกษาให้ผู้รับทุนทราบ และทำความเข้าใจในกรณีของผู้รับทุนมีข้อสงสัย

8.4 รายงานผลการศึกษาและสภาพภาพนักศึกษา ฝ่ายผลิตต้องรายงานผลการศึกษาของผู้รับทุนให้สำนักงานปลัดทบวงเป็นประจำทุกภาคการศึกษา และในกรณีที่ผู้รับทุนพ้นสภาพจากการเป็นนิสิตนักศึกษา จะต้องระบุสาเหตุแห่งการพ้นสภาพนั้น รวมทั้งแจ้งด้วยว่าการพ้นสภาพนั้นมีเหตุอันควรต้องชดใช้ทุนหรือไม่

8.5 แจ้งให้ผู้รับทุนที่สำเร็จการศึกษาไปรายงานตัวที่สำนักงานปลัดทบวง เมื่อผู้ได้รับทุนสำเร็จการศึกษาแล้ว ฝ่ายผลิตจะต้องแจ้งให้ผู้รับทุนไปรายงานตัวที่สำนักงานปลัดทบวง เพื่อส่งตัวให้ผู้รับทุนรับราชการชดใช้ทุนที่ฝ่ายรับตามสัญญา



3. การเข้าร่วมโครงการฯ ของมหาวิทยาลัย/สถาบันฝ่ายรับ

(1) การสำรวจความต้องการทุน ฝ่ายเลขานุการจะดำเนินการสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการทุนของมหาวิทยาลัย/สถาบันฝ่ายรับในแต่ละปีการศึกษา ประมาณเดือนสิงหาคมโดยพิจารณาจากความต้องการทุนในช่วงระยะเวลาของแผนพัฒนาการศึกษาที่มหาวิทยาลัย/สถาบันได้จัดทำเป็นแผน 5 ปี มายังสำนักงานปลัดทบวง แล้วนำเสนอต่อคณะอนุกรรมการฯ เพื่อพิจารณาว่า จะเห็นสมควรกับการจัดสรรทุนเบื้องต้นหรือไม่

(2) การเปลี่ยนแปลง/เพิ่มเติม เมื่อคณะอนุกรรมการฯ พิจารณาและลงมติเห็นสมควรแล้ว ฝ่ายเลขานุการก็จะดำเนินการเวียนแจ้งการจัดสรรทุนดังกล่าวตามข้อ 1 (ประมาณเดือนพฤศจิกายน-ธันวาคม) ไปยังมหาวิทยาลัย/สถาบันฝ่ายรับว่าจะเห็นสมควรตามที่คณะอนุกรรมการฯ จัดสรรให้หรือไม่ หรือมีความต้องการขอเปลี่ยนแปลง/เพิ่มเติมประการใด แล้วนำเสนอคณะอนุกรรมการฯ พิจารณาทบทวนต่อไป

(3) การติดตามผลการจัดสรรทุนประจำปี เมื่อมหาวิทยาลัย/สถาบันฝ่ายรับแจ้งยืนยันหรือขอเปลี่ยนแปลง/เพิ่มเติมมายังฝ่ายเลขานุการฯ แล้ว ฝ่ายเลขานุการก็จะดำเนินการนำเสนอต่อคณะอนุกรรมการฯ เพื่อพิจารณาอนุมัติอีกครั้งหนึ่ง แล้วดำเนินการจัดทำประกาศรับสมัครทุนโครงการฯ ต่อไปรวมทั้งจัดสรรเงินทุนการศึกษาและเงินรายการอื่นๆ ตามประกาศทุนโครงการฯ ไปยังกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง เพื่อขอให้โอนเงินทุนการศึกษาให้มหาวิทยาลัย/สถาบันฝ่ายผลิตเบิกจ่ายโดยตรงจากกรมบัญชีกลาง หากว่าต่อมาภายหลังมหาวิทยาลัย/สถาบันใดต้องการขอเปลี่ยนแปลงทุนแล้วจะต้องขอเปลี่ยนแปลงทุนในลักษณะที่ภาควิชา/คณะ ของฝ่ายผลิตไม่เปลี่ยนแปลง ทั้งนี้หากว่าภาควิชา/คณะ ของฝ่ายผลิตเปลี่ยนแปลงแล้ว ก็จะก่อให้เกิดความยุ่งยากเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินรายการอื่น ๆ ของมหาวิทยาลัย/สถาบันฝ่ายผลิต

(4) การพิจารณาคัดเลือกผู้รับทุน เมื่อโครงการฯ ดำเนินการประกาศรับสมัครทุนในราวเดือนมีนาคมแล้วผู้ที่ประสงค์จะสมัครขอรับทุนจะต้องสมัคร เข้าศึกษาในมหาวิทยาลัย/สถาบันฝ่ายผลิตด้วยตนเองด้วย ส่วนผู้ที่คุณสมบัติได้รับคัดเลือก เป็นผู้ได้รับทุนนั้นจะต้องผ่านการสอบคัดเลือกจากมหาวิทยาลัย/สถาบันฝ่ายผลิตแล้ว รวมทั้งได้รับการพิจารณาเห็นชอบจากทั้งฝ่ายผลิตและฝ่ายรับร่วมกัน

(5) การทำสัญญาผูกพัน เมื่อมหาวิทยาลัย/สถาบันฝ่ายผลิตและฝ่ายรับร่วมกัน พิจารณาคัดเลือกผู้เหมาะสมได้แล้ว โดยเสนอชื่อมายังฝ่ายเลขานุการฯ ฝ่ายเลขานุการฯ ก็จะ ดำเนินการจัดทำประกาศผู้ได้รับคัดเลือกให้รับทุนการศึกษา รวมทั้งแจ้งให้ผู้ได้รับคัดเลือกให้ ดำเนินการจัดทำสัญญาผูกพันที่มหาวิทยาลัย/สถาบันฝ่ายรับ และแจ้งฝ่ายรับให้เตรียมจัดทำสัญญา ผูกพันกับผู้รับทุน เมื่อมีการจัดทำสัญญาการรับทุนจำนวน 5 ฉบับเสร็จเรียบร้อยแล้ว ให้ มหาวิทยาลัย/สถาบันฝ่ายรับเก็บสัญญาต้นฉบับไว้ 1 ชุด และจัดส่งสำเนาสัญญา 4 ชุดให้กับ ภาควิชา/คณะที่ได้รับการจัดสรรทุน 1 ชุด มหาวิทยาลัย/สถาบันฝ่ายผลิต 1 ชุด ผู้รับทุน 1 ชุด และโครงการผลิตและพัฒนาอาจารย์สำนักงานปลัดทบวง 1 ชุด

(6) การติดตามผลการศึกษา สถาบันฝ่ายผลิตจะรายงานผลการศึกษานักศึกษา ผู้รับทุนโครงการฯ เป็นประจำทุกภาคการศึกษามายังฝ่ายเลขานุการฯ ซึ่งฝ่ายเลขานุการฯ ก็จะ ดำเนินการแจ้งผลการศึกษาของผู้รับทุนให้มหาวิทยาลัย/สถาบันฝ่ายรับได้ทราบ เพื่อจะได้ติดตาม ผลการศึกษาของผู้รับทุนตลอดจนดูแลให้ผู้รับทุนศึกษาตามที่ฝ่ายรับต้องการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ของโครงการฯ และสอดคล้องกับความต้องการของมหาวิทยาลัย/สถาบัน

(7) การเตรียมตั้งอัตราสำหรับผู้รับทุน มหาวิทยาลัย/สถาบันฝ่ายรับนอกจากจะ ต้องติดตามผลการศึกษาของผู้รับทุนแล้วจะต้องเตรียมตั้งอัตราสำหรับผู้รับทุนด้วยเมื่อผู้รับทุนสำเร็จ การศึกษาแล้วจะได้บรรจุเข้ารับราชการชดใช้ทุนได้ทันที

(8) การดูแลการปฏิบัติราชการชดใช้ทุน ผู้รับทุนจะต้องเข้ารับราชการชดใช้ทุนใน มหาวิทยาลัย/สถาบันฝ่ายรับ เป็นเวลาไม่น้อยกว่า 2 เท่าของจำนวนปีที่รับทุน หากว่าผู้รับทุนใดที่ ปฏิบัติราชการชดใช้ทุนไม่ครบตามสัญญาแล้ว มหาวิทยาลัย/สถาบันฝ่ายรับในฐานะคู่สัญญาจะต้อง ดำเนินการให้ผู้รับทุนชดใช้เงินพร้อมทั้งเบียดปรับที่ระบุไว้ในสัญญาให้ครบถ้วน

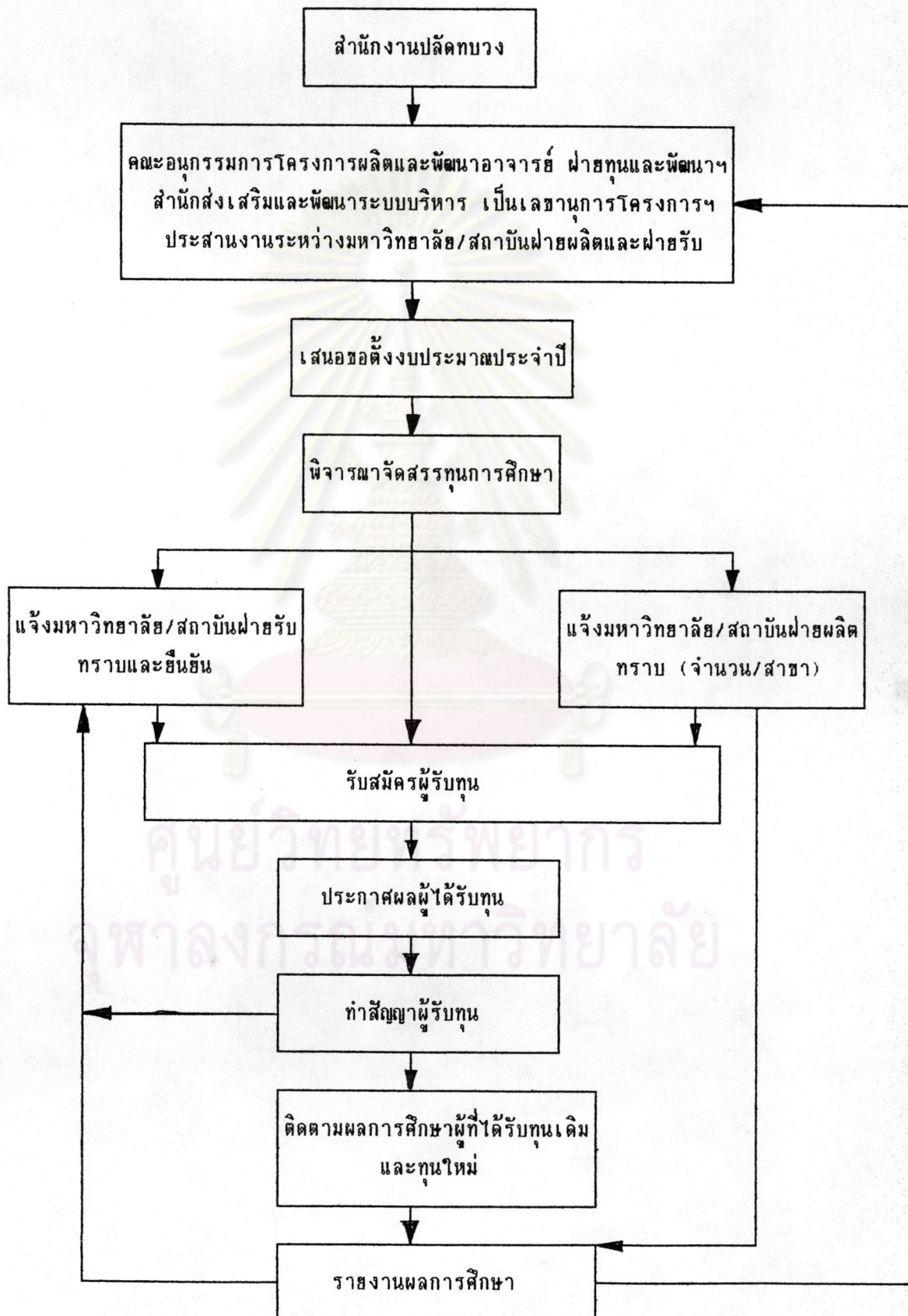
4. การประสานงานในการดำเนินงานโครงการฯ กองแผนงาน ทบวงมหาวิทยาลัย ซึ่งทำหน้าที่เลขานุการกิจคณะกรรมการผลิตและพัฒนาอาจารย์ รับผิดชอบในการดำเนินงาน โครงการฯ ดังนั้นการติดต่อสอบถามหรือการประสานงานในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับโครงการฯ ขอให้ติดต่อได้ที่ กองแผนงาน สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย โทร. 2458182, 2458236

ค. ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา โครงการฯ ได้จัดสรรทุนการศึกษาสาขาต่าง ๆ ให้แก่ มหาวิทยาลัยและสถาบันในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ตั้งแต่ปีการศึกษา 2520 จนถึงปีการศึกษา 2536 รวมทั้งสิ้น 1,552 ทุน โดยผู้ที่สำเร็จการศึกษาไปแล้วไปปฏิบัติงานชดใช้ทุนในมหาวิทยาลัย/สถาบันต่าง ๆ จำนวน 788 ราย



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนภูมิที่ 1 ขั้นตอนการดำเนินงานโครงการผลิตและพัฒนาอาจารย์ ของทบวงมหาวิทยาลัย



3 การพัฒนาคณาจารย์

ความหมายของการพัฒนาคณาจารย์

มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนาคณาจารย์ไว้ดังนี้

ไพฑูริย์ ลินลาร์ตัน (2524 : 165) ได้ให้ความหมายว่า "เป็นการปรับปรุงหรือส่งเสริมการสอน"

สศไส อัสวีไล (2524 : 160) ได้ให้ความหมายว่า "เป็นการสร้างเสริมศักยภาพของคณาจารย์เพื่อปฏิบัติการกิจในการเป็นอาจารย์ที่ดี ตระหนักในบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ รู้จักทำงานร่วมกัน และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ตลอดจนมีการตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ"

ลี เจ มัลลัลลี และนอร์แมน วิต์ฟี (Lee J. Mullally and Norman V. Duffy) ได้กล่าวถึงการพัฒนาคณาจารย์ว่า "เป็นกระบวนการพัฒนาความก้าวหน้าด้านวิชาชีพของอาจารย์ในความสามารถของการเป็นครู ซึ่งเป็นผลต่อการปรับปรุงการเรียนการสอน"

เจอร์รี จี กัฟ (Jerry G. Guff) ได้ให้ความเห็นว่า "การพัฒนาคณาจารย์เป็นการมุ่งพัฒนาความก้าวหน้าของแต่ละบุคคล ในด้านความรู้ ทักษะการรับรู้เทคนิคต่าง ๆ ในการเรียนการสอน ตลอดจนส่งเสริมความสัมพันธ์กับนักศึกษาและเพื่อนร่วมงาน"

จากแนวคิดของนักศึกษาดังกล่าว จึงอาจสรุปได้ว่า การพัฒนาคณาจารย์เป็นกระบวนการเสริมสร้างศักยภาพของคณาจารย์ทั้งด้านความรู้ ทักษะและความสามารถในการเป็นครูและเทคนิคต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพการเรียนการสอน ตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนเองอยู่เสมอ และเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับนักศึกษาและเพื่อนร่วมงาน

ก) การวิเคราะห์หาความจำเป็นของหน่วยงาน เป็นการศึกษาระดับและวิเคราะห์เป้าประสงค์ของหน่วยงาน ทรัพยากรทางการบริหาร ตลอดจนการจัดสรรทรัพยากรทางการบริการ เป้าประสงค์ที่ชัดเจนของหน่วยงาน ช่วยกำหนดกรอบความคิดในการหาความจำเป็นในการพัฒนาคนอาจารย์

ข) การหาความจำเป็นที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โดยทางปฏิบัติแล้วจะเห็นที่งานแต่ละงาน ขอบข่ายของการวิเคราะห์จะครอบคลุมถึงลักษณะงานที่สมาชิกจะต้องปฏิบัติ รวมถึงกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน การศึกษาวิเคราะห์ในส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เน้นลักษณะงาน ไม่เน้นกระบวนการปฏิบัติงานของบุคคล

ค) การวิเคราะห์หาความจำเป็นของบุคคล ซึ่งเป็นกิจกรรมสุดท้ายของการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคคล คือหน่วยงานจะศึกษาวิเคราะห์หาความจำเป็นของบุคคลที่ดำรงตำแหน่งแต่ละตำแหน่ง

3. การพิจารณาค้นหาสาเหตุที่ควรจัดให้มีการพัฒนาบุคลากร มีขั้นตอนสำคัญดังนี้ (สมพงษ์ เกษมสิน 2514:469-471)

ก) ใช้วิธีการสังเกต (Observation) คือการสังเกตวิธีทำงานของผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนผลงานต่าง ๆ การสังเกตเป็นวิธีการที่วิธีหนึ่งในการที่จะให้ได้มาซึ่งข้อเท็จจริงในการบริหาร เพราะการสังเกตการกระทำในขณะที่ผู้สังเกตไม่รู้ตัว การสังเกตอาจช่วยในการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมซึ่งในการตรวจสอบการปฏิบัติงานจากเอกสารและสัมภาษณ์ยังไม่ครบถ้วนหรือบางครั้งอาจลืมหักถามในระหว่างการสัมภาษณ์ การสังเกตและช่วยให้เห็นสภาพอันแท้จริงของงาน เช่น การเดินของงานว่ามีความเร็วหรือช้า ข้อ ใด มีงานมากหรือคั่งค้างเป็นพิเศษ ซึ่งข้อเท็จจริงเหล่านี้จะเป็นประโยชน์ในการพิจารณาแก้ไขปัญหาได้มาก

ข) ใช้วิธีการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) การวิเคราะห์งานนี้เป็นกระบวนการที่จัดเป็นขั้นตอนสำหรับรวบรวมข้อมูลที่แสดงผลการทำงาน เพื่อพิจารณาศึกษาเกี่ยวกับภาระหน้าที่ ลักษณะงาน วิธีการทำงานและผลของงาน เป็นต้น นอกจากนี้อาจอาศัยการวิเคราะห์ปัญหาในการทำงาน (Analysis of Problem) วิเคราะห์พฤติกรรมในการทำงาน (Analysis of behavior) การวิเคราะห์องค์การ (Analysis of organization) ประกอบด้วยก็ได้

ความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์

จุดมุ่งหมายที่สำคัญของสถาบันการศึกษาคือต้องการให้งานบรรลุดุประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ ฉะนั้นในการพัฒนาอาจารย์จึงเป็นหนทางที่นำไปสู่การปรับปรุงการศึกษา เพื่อให้บรรลุดุประสงค์ที่ตั้งไว้ อาจารย์ แม้จะมีอุดมคติที่จะให้บริการแก่สังคมและประเทศ มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน แต่วิชาการในสาขาต่าง ๆ ได้ก้าวหน้าอย่างรวดเร็วทั้งในด้านปริมาณที่เพิ่มขึ้นอย่างกว้างขวาง และด้านความลึกซึ้ง หากอาจารย์ไม่พยายามติดตามความรู้ ก็จะกลายเป็นอาจารย์ผู้ล้าหลัง อีกประการหนึ่งคือ เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านหน้าที่ความรับผิดชอบก็จะต้องมีการพัฒนาเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ด้วย จากแนวคิดดังกล่าวนี้ ย่อมแสดงให้เห็นว่า การพัฒนาอาจารย์มีความสำคัญและจำเป็นซึ่งจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่องไปตลอดระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในองค์กร

ด้วยสาเหตุดังกล่าวข้างต้น ผู้บริหารควรตระหนักถึงความสำคัญและสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์อย่างจริงจังและจริงใจ จุดเริ่มต้นที่ควรกระทำคือ

1. การหาความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ การพิจารณาว่าสภาพใดเป็นเครื่องหมายของความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ อาจจำแนกได้ดังนี้ (อรทัย ก๊กผล 2527 : 31)

ก) ความจำเป็นที่ปรากฏโดยชัดแจ้งเป็นความจำเป็นที่ไม่ต้องค้นหา เช่น การขยายงาน การเปลี่ยนแปลงกฎ ระเบียบ และการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร เป็นต้น

ข) ความจำเป็นที่ไม่ชัดแจ้ง ปรากฏออกมาในรูปต่าง ๆ จะต้องมีการวิเคราะห์จากนั้น นำไปสู่สาเหตุว่าสามารถแก้ไขได้ด้วยการพัฒนาบุคคลได้หรือไม่ เช่น นักศึกษาสอบตกมากขวัญและกำลังใจของอาจารย์ตกต่ำ เป็นต้น

การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นขั้นตอนแรกนั้น หน่วยงานควรหาความจำเป็น 3 ลักษณะคือ วิเคราะห์ความจำเป็นของหน่วยงาน วิเคราะห์ความจำเป็นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและวิเคราะห์หาความจำเป็นของบุคคล (ฉวีนิภา คุปรัตน์ 2527:3)

2. การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ สามารถพิจารณารายละเอียดได้คือ

ก) การวิเคราะห์หาความจำเป็นของหน่วยงาน เป็นการศึกษาระดับและวิเคราะห์เป้าประสงค์ของหน่วยงาน ทรัพยากรทางการบริหาร ตลอดจนการจัดสรรทรัพยากรทางการบริการ เป้าประสงค์ที่ชัดเจนของหน่วยงาน ช่วยกำหนดกรอบความคิดในการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

ข) การหาความจำเป็นที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โดยทางปฏิบัติแล้วจะเน้นที่งานแต่ละงาน ขอบข่ายของการวิเคราะห์จะครอบคลุมถึงลักษณะงานที่สมาชิกจะต้องปฏิบัติ รวมถึงกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน การศึกษาวิเคราะห์ในส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เน้นลักษณะงาน ไม่เน้นกระบวนการปฏิบัติงานของบุคคล

ค) การวิเคราะห์หาความจำเป็นของบุคคล ซึ่งเป็นกิจกรรมสุดท้ายของการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคคล คือหน่วยงานจะศึกษาวิเคราะห์หาความจำเป็นของบุคคลที่ดำรงตำแหน่งแต่ละตำแหน่ง

3. การพิจารณาค้นหาสาเหตุที่ควรจัดให้มีการพัฒนาบุคลากร มีขั้นตอนสำคัญดังนี้ (สมพงษ์ เกษมสิน 2514:469-471)

ก) ใช้วิธีการสังเกต (Observation) คือการสังเกตวิธีทำงานของผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนผลงานต่าง ๆ การสังเกตเป็นวิธีการที่ตัวผู้สังเกตหนึ่งในการที่จะให้ได้มาซึ่งข้อเท็จจริงในการบริหาร เพราะการสังเกตการกระทำในขณะที่ผู้สังเกตไม่รู้ตัว การสังเกตอาจช่วยในการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมซึ่งในการตรวจสอบการปฏิบัติงานจากเอกสารและสัมภาษณ์ยังไม่ครบถ้วนหรือบางครั้งอาจสัมภาษณ์ในระหว่างการสัมภาษณ์ การสังเกตและช่วยให้เห็นสภาพอันแท้จริงของงาน เช่น การเดินของงานว่ามีความเร็วหรือช้าช้าลง ณ จุดใด มีงานมากหรือคั่งค้างเป็นพิเศษ ซึ่งข้อเท็จจริงเหล่านี้จะเป็นประโยชน์ในการพิจารณาแก้ไขปัญหาได้มาก

ข) ใช้วิธีการวิเคราะห์งาน (Job Analysis) การวิเคราะห์งานนี้เป็นกระบวนการที่จัดเป็นขั้นตอนสำหรับรวบรวมข้อมูลที่แสดงผลการทำงาน เพื่อพิจารณาศึกษาเกี่ยวกับภาระหน้าที่ ลักษณะงาน วิธีการทำงานและผลของงาน เป็นต้น นอกจากนี้อาจอาศัยการวิเคราะห์ปัญหาในการทำงาน (Analysis of Problem) วิเคราะห์พฤติกรรมในการทำงาน (Analysis of behavior) การวิเคราะห์องค์การ (Analysis of organization) ประกอบด้วยก็ได้

ค) การจัดมาตรฐานการทำงาน (Setting standard of performance) คือ พิจารณาว่าผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน หรือผลขององค์การเป็นส่วนรวมเท่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน บรรลุเป้าหมายถึงมาตรฐานกำหนดไว้หรือไม่ ซึ่งในการกำหนดมาตรฐานของงานนั้น มีหลักที่ควรคำนึงคือปริมาณของงาน คุณภาพของงาน ค่าใช้จ่ายและเวลาที่ใช้ในการประกอบกิจการนั้น ๆ ถ้าหากยังขาดตกบกพร่องอยู่ก็พิจารณาถึงอุปสรรคข้อขัดข้องและหาวิธีแก้ไข ซึ่งการ พัฒนาบุคคล เป็นวิธีการที่จะแก้ไขได้วิธีการหนึ่ง

ง) การประเมินผลการทำงาน (Evaluation performance) หมายถึงการ พิจารณาหน้าที่การกิจ คุณภาพของงาน การวัดผลของการปฏิบัติงาน ว่าถูกต้องและได้ผลเป็นที่พึงพอใจ ใกล้เคียงหรือแตกต่างจากมาตรฐานเพียงใดหรือไม่ เหมาะสมและเพียงพอกับอัตรา เงินเดือนที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด

จ) การสำรวจความต้องการ (Survey) การสำรวจเป็นวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล เอกสารหลักฐานต่าง ๆ ที่จะแสวงหาข้อเท็จจริงเพื่อให้การดำเนินงานได้ผลถูกต้องยิ่งขึ้น วิธีการสำรวจความต้องการอาจทำได้หลายวิธีเช่น การสัมภาษณ์ (Interview) วิธีให้กรอกแบบสอบถาม (Questionnaire)

กล่าวโดยสรุป การหาความจำเป็นในการพัฒนาคนงานนั้น จะเอื้ออำนวย ประโยชน์ในการปรับปรุงงาน การเตรียมการเลื่อนฐานะผู้ปฏิบัติงาน และการเพิ่มพูนประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินการพัฒนาคนงานสัมฤทธิ์ผล การพัฒนาคนงานจะ สัมฤทธิ์ผลได้ประการใดนั้น จำเป็นต้องพิจารณาถึงองค์ประกอบที่เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนา คนงานควบคู่ไปพร้อมกันด้วย



จุดมุ่งหมายของการพัฒนาคณาจารย์

ไพฑูรย์ สีนลาร์ตัน (2524:166) ได้สรุปจุดมุ่งหมายของโครงการพัฒนาคณาจารย์ไว้

4 ประการดังนี้

1. เพื่อจัดบริการ ประสพการณ์ที่มีความหมายและมีคุณค่า รวมทั้งเทคนิคใหม่ ๆ และทักษะอื่น ๆ อันจำเป็นแก่การทำงานในสถาบันอุดมศึกษา แก่คณาจารย์ของสถาบัน
2. เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าทางพุทธิปัญญา และการพัฒนาในทุก ๆ ด้านแก่คณาจารย์ เพื่อผลทางคุณภาพของการศึกษา และความก้าวหน้าของสถาบัน
3. เปิดโอกาสให้อาจารย์ได้ค้นคว้าเกี่ยวกับแหล่งความรู้และข้อมูล รวมทั้งบุคลากรที่จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาประสิทธิภาพ การทำงานของอาจารย์เอง
4. ให้คณาจารย์ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้สึกรู้สึก ความคิดเห็น ปัญหาเกี่ยวกับการสอน และปัญหาอื่น ๆ ของสถาบันที่คณาจารย์ทำงานอยู่

ขั้นตอนของการพัฒนาคณาจารย์

เลสไล เจ บิชอป (Bishop 1979 : 4-8 อ้างถึงในชวนพิศ นรเดชาพันธ์ 2525 : 47-48) ได้เสนอขั้นตอนของการพัฒนาคณาจารย์ไว้ดังนี้

1. ความต้องการ (Need) เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาคณาจารย์ ตัวอาจารย์เองต้องเป็นผู้ที่ต้องการ และตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง อาจเกิดขึ้นโดยการอ่านตำรา ข้อมูล ผลงานวิจัยต่าง ๆ หรือมาจากนโยบายของผู้บริหาร ในฐานะผู้บริหารต้องหาวิธีการที่ทำให้อาจารย์ทุกคนสนใจต่อการพัฒนาตนเอง เนื่องจากในทุกสถาบันยังมีอาจารย์ ที่ขาดความกระตือรือร้นที่จะปรับปรุงตนเอง หรือยึดมั่นอยู่กับวิธีการและความคิดเห็น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องพัฒนาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเจตคติของอาจารย์เหล่านั้นด้วย

2. การวินิจฉัยและการวิเคราะห์ (Diagnosis and Analysis) เป็นการพิจารณาคู่มือบกพร่องทางกายภาพ สถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่ควรแก้ไข โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ที่จะนำไปสู่จุดมุ่งหมายเฉพาะ ขั้นตอนนี้อาจใช้วิธีสำรวจความต้องการของผู้สอนโดยอาจจัดทำเป็นแบบสอบถาม จัดประชุมสัมมนาให้อาจารย์แสดงความคิดเห็น พูดคุย สนทนา สังเกต คุปฎิกริยาของผู้เรียนต่อการสอนของอาจารย์ ตั้งคณะกรรมการขึ้นเป็นตัวแทนของอาจารย์ เพื่อพิจารณาถึงความต้องการของอาจารย์โดยส่วนร่วม

นโยบายและหลักทั่วไปในการพัฒนาอาจารย์

นโยบาย คือ การกำหนดแนวทางปฏิบัติการว่าทำอะไร หรือประสงค์จะทำสิ่งใดในปัจจุบันและอนาคต นโยบายเป็นการบริหารเพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์อันแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจของฝ่ายบริหาร หรือบทบาทขององค์การ ซึ่งลักษณะที่สำคัญของนโยบายเป็นการแสดงเจตนารมณ์ และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน หรือกำหนดขอบเขตไว้โดยปริยายเพื่อเป็นแนวทางสำหรับที่จะลงมือปฏิบัติงาน

1. ตั้งอยู่บนรากฐานของการบริหารอย่างมีเหตุผล
2. นโยบายทุกเรื่องจะต้องประสานสัมพันธ์หรือสอดคล้องกัน
3. ควรเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร และใช้ภาษาที่ง่ายต่อความเข้าใจ
4. กำหนดแนวทางปฏิบัติอย่างชัดเจนไม่คลุมเครือ และนำไปสู่ความสำเร็จแห่งวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย
5. มีหลักยึดหยุ่นได้ในตัว แต่มีหลักการที่แน่นอน
6. การกำหนดนโยบายคำนึงถึง ความจำเป็นและสามารถปฏิบัติจัดทำได้

หลักการทั่วไปของการพัฒนาอาจารย์

ไพฑูรย์ ลินลารัตน์ ได้เสนอหลักการโดยทั่วไปของการพัฒนาอาจารย์ที่ควรคำนึงถึงว่ามีดังนี้

1. ให้อาจารย์เห็นคุณค่าเอง
2. มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และประสานกัน
3. มีการดำเนินงานโดยกว้างขวาง
4. มีการประเมินผลทุกระยะ

รูปแบบของการพัฒนาคณาจารย์

รูปแบบของการพัฒนาคณาจารย์ เป็นกิจกรรมส่วนที่หน่วยพัฒนาคณาจารย์หรือกลุ่มผู้ดำเนินงานด้านนี้จัดทำเนื่งการนั้น ถ้าจะแบ่งอย่างกว้าง ๆ โดยรวบรวมรูปแบบการดำเนินงานที่ถือปฏิบัติอยู่ ในสถาบันต่าง ๆ มาจัดประเภทจะจัดได้เป็น 4 ประเภทกว้าง ๆ คือ

1. แบบรักษาคณไข้ การดำเนินงานลักษณะนี้อยู่บนรากฐานของข้อสมมุติที่ว่าอาจารย์ทุกคนเป็น "คนไข้" (มีข้อบกพร่อง) และจำเป็นต้องรับการรักษาพยาบาล (การฝึกอบรม) นอกจากนี้ยังสมมุติว่า "การรักษาพยาบาล" (การฝึกอบรม) ที่จัดให้ นั้น สามารถที่จะเปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพ และสถานภาพของคณไข้ (อาจารย์) ให้สมบูรณ์และมีสมรรถภาพสูงขึ้นได้ การกำหนด "วิธีการรักษาพยาบาล" และการให้ "บริการ" กับคณไข้ นั้นกำหนดโดยแพทย์หรือผู้เชี่ยวชาญ (นักการศึกษา หรือ นักพัฒนาคณาจารย์) ซึ่งจะศึกษาจากอาการและการวินิจฉัยว่า ความเจ็บป่วยนั้นจำเป็นต้องใช้ยานานาใด และใช้วิธีการรักษาอย่างไร ความต้องการหรือความจำเป็นของคณไข้ เองนั้นอาจไม่ได้รับการสนองตอบ นอกจากผู้เชี่ยวชาญจะได้ประเมินอาการเสียก่อน สถาบันเห็นเป็นความจำเป็นที่ทุกคนจะต้องเข้ารับการรักษาพยาบาล (ฝึกอบรม เพื่อให้หายจากโรคที่เจ็บไข้) ซึ่งผู้เชี่ยวชาญและสถาบันก็มักจะเห็นว่าคณไข้คือร้นต่อการรักษาพยาบาล ไม่ยอมรับหรือไม่เข้าใจในข้อบกพร่องของตน และความจำเป็นที่ตนจะต้องได้รับการแก้ไขปรับปรุง แนวคิดนี้หน่วยพัฒนาคณาจารย์บางหน่วยในบางประเทศจึงตั้งชื่อว่าเป็น "Clinic" และจัดให้มี "Course" บังคับสำหรับอาจารย์ทุกคน

2. แบบแก้ไขสภาพแวดล้อม ในลักษณะนี้ถือว่าอาจารย์ทุกคนเป็นผู้ที่มีสุขภาพไม่ค่อยสมบูรณ์ ดังนั้นการแก้ไขปัญหาเพื่อให้คณาจารย์มีสุขภาพที่สมบูรณ์ก็คือ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้ดีขึ้น การพัฒนาคณาจารย์จึงเน้นไปในเรื่องของการศึกษา เพื่อแสวงหาระบบการบริหารหรือการจัดการที่จะเอื้อและกระตุ้นสมรรถภาพการทำงานของอาจารย์ เช่น โครงสร้างเงินเดือน การพิจารณาความดีความชอบ การให้รางวัล การคิดปริมาณงาน รูปแบบและลักษณะของการหมุนเวียน และการกระจายงาน เป็นต้น ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้เป็นกรสร้างสร้างแวดล้อม เพื่อจูงใจให้อาจารย์ปรับปรุงสมรรถภาพของตน และเป็นกรปรับสถานะ สุขภาพของอาจารย์ให้สมบูรณ์ขึ้น ซึ่งจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น

3. แบบยื้อนนำการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาคณาจารย์ในรูปแบบนี้ขึ้นอยู่กับข้อสมมุติที่ว่า ความตื่นตัว ความกระตือรือร้นต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ เพื่อความเป็นเลิศในศาสตร์ของตน การแสวงหาการพัฒนาตนเอง เป็นบุคลิกภาพที่มีอยู่แล้วในคณาจารย์ทุกคน แต่การรักษาระดับความตื่นตัวและความกระตือรือร้นต่าง ๆ ดังกล่าวให้สูงอยู่เสมอ นั้น ยากที่จะทำได้ โดยเฉพาะในหมู่อาจารย์จำนวนมาก ดังนั้นจึงเป็นความจำเป็นที่สถาบันจะต้องจัดให้มีกิจกรรมเพื่อกระตุ้นให้เกิดความตระหนักในคุณสมบัติที่พึงมีในบุคลิกภาพของคณาจารย์ การพัฒนาคณาจารย์ในลักษณะนี้ จึงเป็นการจัดกิจกรรมเพื่อให้คณาจารย์ได้มีโอกาสร่วมกันพิจารณาวิเคราะห์ปัญหาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ด้านต่าง ๆ สำรวจตนเอง และแสวงหาแนวทางปรับปรุงแก้ไข

4. แบบการแสวงหาปรับปรุง ข้อสมมุติอันเป็นพื้นฐานของการพัฒนาคณาจารย์ในลักษณะนี้ก็คือ ถือว่าคณาจารย์ทุกคนมีศักยภาพที่จะพัฒนาปรับปรุงตนเอง เพื่อการปฏิบัติภารกิจด้านต่าง ๆ ทุกด้านในหน้าที่และความรับผิดชอบของตน ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม การพัฒนาปรับปรุงตนเองจะเป็นไปได้เพียงใดแค่นั้น ขึ้นอยู่กับความตั้งใจจริง ความมุ่งมั่น และความพยายามของแต่ละบุคคลในอันที่จะแสวงหาปรับปรุงปัจจัยอันเป็นสภาพแวดล้อม ระบบการบริหารที่ดี และการมีผู้นำที่ดีในการบริหารเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้การพัฒนาปรับปรุงตนเองได้ผลดี และทำให้การพัฒนาปรับปรุงตนเองได้ผลดี และทำให้การพัฒนาตนเองเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องกัน เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลนั้น

ดังนั้น จึงนับว่าเป็นความรับผิดชอบของสถาบันในการที่จะแสวงหาวิธีการเพื่อกระตุ้นเร้าใจและจูงใจ ตลอดจนให้ความสนับสนุนช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ เพื่อให้คณาจารย์ในสถาบันนั้นได้มีโอกาสพัฒนาตนเองตามศักยภาพที่มีอยู่

กิจกรรมในการพัฒนาคณาจารย์

กิจกรรมด้านการพัฒนาคณาจารย์ที่ดำเนินอยู่ในประเทศต่าง ๆ นั้น มีเป็นจำนวนมาก จากการศึกษาค้นคว้าและตำราต่าง ๆ ได้ประมวลกิจกรรมที่สำคัญและเป็นที่น่าสนใจ ดังนี้ คือ

1. การปฐมนิเทศ เป็นการฝึกอบรมเบื้องต้น เป็นวิธีการเริ่มแรกที่จะพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันและหน่วยงานต่าง ๆ ให้ได้รับทราบความรู้ทั่วไปขององค์การ ได้รู้จักสถานที่ทำงานใหม่ คำนึงแก่กับผู้ร่วมงาน ทราบกฎระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ทำให้มีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ปราศจากความกลัว การปฐมนิเทศนับได้ว่า เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง การไม่ได้รับการชี้แจงหรือปฐมนิเทศให้เข้าใจเรื่องที่ต้องทราบนั้น เมื่ออยู่ไปสักระยะหนึ่งในช่วงแรก ๆ นั้นเองก็จะเกิดความขัดแย้งทางจิตวิทยาขึ้น จนกลายเป็นการตึงเครียด ประหม่า หรือเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ผิดไป การปรับตัวจึงไม่ราบรื่น และมีก็จะเกิดผลทำให้มีการลาออก การจัดปฐมนิเทศให้มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องมีการวางแผน กำหนดนโยบายให้แน่นอนและใช้เวลาให้มากพอสมควรเพื่อจะได้ครอบคลุมถึงเรื่องต่าง ๆ ได้ครบถ้วน

2. การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ เป็นการเพิ่มวุฒิให้มีความรู้ดีขึ้น การให้ไปศึกษาคูณานในต่างประเทศ จัดเป็นการพัฒนาบุคลากรประเภทหนึ่ง การที่บุคลากรทำงานอยู่ ณ ที่ใดนาน ๆ ความรู้ความสามารถอาจล้าสมัยไม่ทันโลกหรืออาจใช้วิธีการใหม่ ๆ ไม่เป็น การศึกษาต่อจะช่วยให้เป็นผู้เชี่ยวชาญในการทำงาน ทำให้มีความมั่นใจในตนเอง เข้าใจจุดมุ่งหมายในการทำงานดีขึ้น และโอกาสที่จะได้เลื่อนฐานะก็มากขึ้น

3. การวิจัย มีความสำคัญซึ่งเทียบได้เท่ากับงานสอน เพราะจะทำให้การสอนของอาจารย์ มีความหมายและเป็นที่น่าสนใจของนักศึกษา เนื่องจากการค้นคว้าเพียงอย่างเดียวอาจมีผลทำให้เกิดความล้าสมัยทางวิชาการและขาดประสบการณ์จากของจริงที่จะนำมาอ้างอิงประกอบการสอน ฉะนั้นผู้บริหารจึงควรสนับสนุนงานวิจัยอย่างมีเป้าหมาย ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ โดยการสร้างบรรยากาศทางการวิจัยด้วยการอบรมด้านระเบียบวิธีการวิจัย สร้างสิ่งจูงใจให้อาจารย์ทำการวิจัย โดยการพิจารณาให้เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและนำมาพิจารณาความดีความชอบ

4. การฝึกอบรมหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ มีความมุ่งหมายที่สำคัญคือ ต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนเปลี่ยนเจตคติ และพฤติกรรมไปในทางที่พึงประสงค์ ในการจัด จะจัดตามความสนใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จะมีทั้งการฝึกอบรมระยะสั้น และระยะยาว ระยะสั้นใช้เวลาประมาณครึ่งวัน หรือ 1 วัน ส่วนใหญ่เป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน รวมทั้งการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ส่วนการฝึกอบรมระยะยาวมักจัดให้อาจารย์ที่สอนแล้วระยะหนึ่ง ที่มีช่วงเวลาที่พักหรือว่างจากการสอน มาทำงานในศูนย์หรือหน่วยพัฒนาคณาจารย์ ครั้งหนึ่ง ๆ จะจัดต่อเนื่องประมาณ 1 ภาคเรียน

5. การสัมมนาทางวิชาการ คือการอภิปรายเป็นกลุ่ม ในระหว่างบุคคลที่มีประสบการณ์มาก โดยต้องแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ส่วนมากหัวข้อสัมมนามักจะได้แก่เรื่องที่ยังไม่เคยเตรียมการกันมาก่อน แต่เป็นหัวข้อเรื่องสั้น ๆ เฉพาะที่ควรที่จะเกิดข้อสงสัยหรือให้ความช่วยเหลือในเรื่องสวัสดิการบ้าง ข้อบกพร่องทางการบริหารบ้าง หรืออาจกระทำโดยมีเป้าหมายอื่น ๆ

6. การเผยแพร่ข่าวสารทางวิชาการ เป็นกิจกรรมการพัฒนาคณาจารย์อย่างหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์ให้คณาจารย์ได้รับความรู้กว้างขวางยิ่งขึ้น ซึ่งสามารถกระทำได้หลายรูปแบบ เช่น การจัดทำจุลสาร วารสาร การสรุปย่อข่าว ออกข่าวสาร การเผยแพร่งานวิจัย ซึ่งเน้นการให้ความรู้หรือหลักการทางการศึกษามากกว่า เน้นประสูกต์กับสาขาวิชาต่าง ๆ

7. การจัดสัปดาห์แห่งความก้าวหน้าทางวิชาการ จะช่วยสร้างให้คณาจารย์ตื่นตัวหรือสนใจในหลักวิชาการต่าง ๆ อันเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพของอาจารย์ให้กว้างขวางลึกซึ้งยิ่งขึ้น ซึ่งอาจกระทำในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การจัดนิทรรศการ การบรรยาย อภิปราย ฉายสไลด์ ฉายภาพยนตร์ การสาธิต เป็นต้น

8. การสับเปลี่ยนหน้าที่การงาน คือการเปลี่ยนแปลงจากตำแหน่งหนึ่งไปปฏิบัติหน้าที่การงานยังอีกตำแหน่งหนึ่ง โดยเป็นการเปลี่ยนแปลงตามแนวนอน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความก้าวหน้า และเป็นการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน จะต้องกระทำอย่างมีแผน กฎเกณฑ์ที่แน่นอน เพื่อมิให้กระทบกระเทือนต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร

9. ประเภทการทูต เป็นการเยี่ยมภาควิชาและคณะ (ตามคำเชิญหรือขอคำเชิญ) เพื่อช่วยในการร่วมวิเคราะห์ปัญหาหรือช่วยร่วมในการประเมินหลักสูตร หรือเยี่ยมภาควิชาหรือคณะ เยี่ยมชมหน่วยพัฒนาคณาจารย์ เพื่อที่จะสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา และการให้บริการของหน่วย รวมทั้งให้อาจารย์และผู้บริหารตระหนักในบทบาท ภาระหน้าที่ของหน่วยพัฒนาคณาจารย์มากขึ้น

10. ประเภทสิ่งจูงใจ ได้แก่

เงินรางวัล สำหรับผู้มีผลงานดีเด่นประจำปี เช่น ทางด้านการสอน การสร้างอุปกรณ์การสอน การวิจัย เพื่อสร้างแรงจูงใจในการสร้างสรรค์งานที่ดีเด่น

เงินอุดหนุนคณะ ในการปรับปรุงการสอน เป็นการจูงใจคณะ ช่วยให้มีการดำเนินการปรับปรุงการสอนได้

11. การให้คำปรึกษา หรือการให้ข้อติชม อาจเป็นรายบุคคลหรือรายกลุ่ม เพราะถือว่าอาจารย์ยังขาดความรู้ หรือยังรู้ไม่ชัดเจน หรือรู้ผิด ๆ ในเรื่องการสอน ซึ่งการใช้เทคนิคนี้ ต้องเป็นไปด้วยความสมัครใจ กิจกรรมแบบนี้จะมีแบบฝึกหัดให้อาจารย์ทดสอบฝึกการสอนโดยอาศัยวิดีโอเทป หรือใช้การสังเกตการณ์เข้าช่วย

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การประเมินโครงการพัฒนามหาวิทยาลัย

สำนักงานสภาการศึกษาแห่งชาติ จึงเป็นหน่วยงานรับผิดชอบดำเนินการได้เริ่มให้ทุนแก่นักศึกษาในปี พ.ศ.2512 เป็นปีแรกจำนวน 5 คน ศึกษาที่คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และขยายงานโครงการครอบคลุมสาขาวิชา และสถาบันการศึกษาเพิ่มขึ้นทุกปี ภายหลังจากได้ดำเนินการเป็นระยะเวลาหนึ่งได้จัดให้มีการประเมินผลโครงการพัฒนามหาวิทยาลัยขึ้นซึ่งจัดทำเป็น 2 ระยะคือ

- ระยะที่ 1 พ.ศ. 2518 เป็นการประเมินผลเชิงคุณภาพมหาวิทยาลัย ผู้ผลิต 4 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้ทำการประเมินคือ Dr.M.Flato จากองค์การ UNESCO
- ระยะที่ 2 พ.ศ. 2519 เป็นการประเมินผลเชิงคุณภาพและปริมาณ ของอาจารย์ในโครงการพัฒนามหาวิทยาลัยในมหาวิทยาลัยผู้รับ ผู้ทำการประเมินคือ คณะกรรมการประเมินผลโครงการพัฒนามหาวิทยาลัย

การประเมินผลด้านคุณภาพและปริมาณของอาจารย์ในโครงการพัฒนามหาวิทยาลัย ในมหาวิทยาลัยผู้รับ ที่จัดทำในระยะที่ 2 ได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการประเมินผลไว้ซึ่งสรุปได้คือ

1. เปรียบเทียบคุณภาพทางวิชาการ ของอาจารย์โครงการพัฒนามหาวิทยาลัยกับอาจารย์ที่จบการศึกษาในประเทศ และต่างประเทศ โดยประเมินในเรื่องผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน Teacher Effectiveness ผลงานทางวิชาการ ความสนใจใฝ่ศึกษาความเป็นผู้นำทางวิชาการ
2. ศึกษาความสามารถในการทำวิจัย โดยให้เขียนโครงร่างการวิจัยที่ต้องการจะทำ 1 เรื่อง
3. สสำรวจปริมาณอาจารย์ที่จบโดยทุนโครงการพัฒนามหาวิทยาลัย ในสาขาวิชาต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยผู้รับ และความต้องการอาจารย์เพิ่ม

4. ตรวจสอบความเปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัยภายหลังความช่วยเหลือของโครงการพัฒนามหาวิทยาลัยในด้านปริมาณและคุณภาพอาจารย์ เครื่องมือห้องทดลอง วัสดุสิ้นเปลืองเอกสาร และหนังสือ

5. สํารวจปัญหาในการดำเนินงานของโครงการพัฒนามหาวิทยาลัยในด้านการคัดเลือกนักศึกษา และการจัดสรรอาจารย์ที่จบการศึกษาไปยังสถาบันต่าง ๆ

6. สํารวจคุณค่าของโครงการพัฒนามหาวิทยาลัยในด้านค่าใช้จ่ายที่ลงทุน และความพอใจของผู้รับ

ผลของการประเมินสรุปได้ดังนี้

1. เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพทางวิชาการของอาจารย์ ในโครงการพัฒนามหาวิทยาลัย กับอาจารย์นอกโครงการฯ และอาจารย์ที่จบจากต่างประเทศ พบว่าอาจารย์ในโครงการฯ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าอาจารย์นอกโครงการฯ ในสาขาวิชาฟิสิกส์ ชีววิทยา (จุฬา) แต่ต่ำกว่าในสาขาจุลชีววิทยา (เกษตร)

ในด้านประสิทธิภาพการสอนอาจารย์ในโครงการฯ มีความรู้เนื้อหาวิชากว้างขวาง ทันสมัยถูกต้องแม่นยำ ส่งเสริมและทำให้ผู้เรียนเกิดความคิดกว้างขวางออกไปกว่าอาจารย์นอกโครงการฯ แต่มีความมั่นใจในตัวเองน้อยกว่าอาจารย์ที่สำเร็จจากต่างประเทศ ส่วนอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัย ผู้ผลิตเห็นว่าอาจารย์ในโครงการฯ มีความสามารถจะเป็นอาจารย์ได้ดีกว่าอาจารย์นอกโครงการฯ เพราะมีทักษะในการสื่อความหมายดีกว่า มีความรู้ในเนื้อหาวิชาดีกว่า มีความสนใจในงานสอนมากกว่า และค้นคว้าหาความรู้อยู่เสมอ

2. ในด้านปริมาณอาจารย์และสาขาวิชาที่ทางมหาวิทยาลัยผู้รับต้องการปรากฏว่าสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ขอนแก่น และสงขลานครินทร์ มีอัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษายังต่ำอยู่ แต่เมื่อสัมภาษณ์ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยปรากฏว่า ทุก ๆ แผนกวิชายังมีความต้องการอาจารย์จากโครงการพัฒนามหาวิทยาลัยอยู่ และต้องการในสาขาที่เฉพาะลงไป

3. ความเปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัยภายหลังการรับความช่วยเหลือ จากโครงการพัฒนามหาวิทยาลัย ปรากฏว่าในด้านปริมาณอาจารย์ คุณภาพอาจารย์ เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง วัสดุสิ้นเปลือง เอกสาร/หนังสือ เพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย

4. การดำเนินงานของโครงการฯ ในด้าน

ก) การคัดเลือกนักศึกษามีความเหมาะสมดีอยู่ แต่มีข้อเสนอแนะในด้านการให้โอกาสมหาวิทยาลัยผู้รับ มีส่วนร่วมในการพิจารณาคัดเลือก ลักษณะผู้ผ่านการคัดเลือก เช่น ความมีทัศนคติที่ทำงานและสถาบันที่จะไปทำงานด้วย

ข) การจัดสรรอาจารย์ควรพิจารณามหาวิทยาลัยต่างจังหวัด ก่อนมหาวิทยาลัยในกรุงเทพฯ

5. คุณค่าของโครงการฯ ในด้านการลงทุนปรากฏว่า ตลอดระยะเวลาตั้งแต่เริ่มตั้งโครงการฯ การลงทุนน้อยกว่าส่งนักศึกษาไปทำปริญญาโทต่อที่มหาวิทยาลัยต่างประเทศ ส่วนในด้านความพอใจ ของคณะผู้บริหารในมหาวิทยาลัยผู้รับมีความพอใจในอาจารย์โครงการพัฒนามหาวิทยาลัยมาก

จากที่กล่าวมาทั้งหมดจะเห็นว่า โครงการผลิตและพัฒนาอาจารย์ของทบวงมหาวิทยาลัย เป็นโครงการที่สามารถแก้ไขปัญหาการขาดแคลนอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในสาขาวิชาที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศได้ในระดับหนึ่ง อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้มีโอกาสได้แสวงหาความรู้และประสบการณ์เพิ่มขึ้นเพื่อเป็นการสร้างเสริมความแข็งแกร่งทางวิชาการให้แก่มหาวิทยาลัย/สถาบัน อีกทั้งยังสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับไปถ่ายทอดสู่นักศึกษาทำให้ได้ผลผลิตคือบัณฑิตที่มีคุณภาพ ในปัจจุบันโครงการนี้ยังคงดำเนินการอยู่ จึงเป็นที่น่าสนใจว่าจากอดีตสู่ปัจจุบันโครงการนี้ได้มีการพัฒนาก้าวหน้าไปถึงจุดใด ยังสามารถตอบสนองความต้องการของมหาวิทยาลัย/สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยได้หรือไม่ ในการดำเนินงานของโครงการมีปัญหาและอุปสรรคอย่างไร ได้มีการแก้ไขปัญหาดังกล่าวหรือไม่ ดังนั้นการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จึงอาจจะสามารถบ่งชี้ได้ว่าโครงการผลิตและพัฒนาอาจารย์ของทบวงมหาวิทยาลัย ควรจะดำเนินการต่อไปอย่างไร