

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาโครงการครุทายากระดับอุดมศึกษาสำหรับสอนในสถาบันราชภัฏนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยจะนำเสนอผลการศึกษาดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาคณาจารย์
2. ลักษณะครูในอุดมคติของสังคม
3. โครงการผลิตและพัฒนาอาจารย์ของทบวงมหาวิทยาลัย
4. โครงการครุทายากระดับอุดมศึกษาสำหรับสอนในสถาบันราชภัฏ
5. การประเมินโครงการ
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การพัฒนาอาจารย์

ความหมายของการพัฒนาอาจารย์

มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนาอาจารย์ไว้ดังนี้

ไพฑูรย์ ลินลารัตน์ (2520 : 13) ได้ให้ความหมายว่า “เป็นการปรับปรุงหรือส่งเสริมการสอน”

สดใส อัครวิไล (2524 : 160) ได้ให้ความหมายว่า “เป็นการสร้างเสริมศักยภาพของคณาจารย์เพื่อปฏิบัติภารกิจในการเป็นอาจารย์ที่ดี ตระหนักในบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ รู้จักทำงานร่วมกัน และมีมนุษยสัมพันธ์ดี ตลอดจนมีการตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ”

อรุณ รัชตะนาวิน (ไพฑูรย์ ลินลารัตน์, บรรณาธิการ, 2524 : 137-138) ได้ให้ความหมายว่า “เป็นความพยายามในอันที่จะสร้างเสริมศักยภาพของอาจารย์ในด้านต่างๆ ทุกด้าน เพื่อให้อาจารย์ได้สามารถปฏิบัติภารกิจในฐานะที่เป็นอาจารย์ที่ดี และสามารถที่จะตอบสนองความต้องการของตนเอง ของผู้เรียน และของสถาบัน”

โกวิท ภัณฑะ (2539 : 24) ได้ให้ทัศนะว่าเป็นกระบวนการพัฒนาและ/หรือ การปลดปล่อยความรู้ ความสามารถของคน โดยอาศัยกระบวนการพัฒนาองค์การและการฝึกอบรมเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงผลการปฏิบัติให้ดีขึ้น

เจอร์รี จี กัฟ (Jerry G. Gaff, 1975 : 8) ได้ให้ความคิดเห็นว่า “เป็นการช่วยให้อาจารย์ได้พัฒนาความก้าวหน้าส่วนบุคคล ตลอดจนความรู้ ทักษะในชีวิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับบทบาทในฐานะที่เป็นครู”

ลี เจ มัลลาลี และนอร์แมน วี ดัฟฟี (Lee J. Mullaly and Norman V. Duffy, 1978 : 121) ได้กล่าวว่า “เป็นขบวนการพัฒนาความก้าวหน้าในด้านวิชาชีพของอาจารย์และปรับปรุงการเรียนการสอน ตลอดจนพัฒนาศักยภาพความเป็นครู”

จากแนวคิดของนักการศึกษาดังกล่าว จึงอาจสรุปได้ว่า การพัฒนาอาจารย์เป็นกระบวนการเสริมสร้างศักยภาพของคณาจารย์ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถในการเป็นครู เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอน ตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนเองอยู่เสมอ และเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับนักศึกษาและเพื่อนร่วมงาน

ความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์

จุดมุ่งหมายที่สำคัญของสถาบันการศึกษาคือต้องการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ฉะนั้นในการพัฒนาอาจารย์จึงเป็นหนทางที่นำไปสู่การปรับปรุงการศึกษาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ คณาจารย์ แม้จะมีอุดมคติที่จะให้บริการแก่สังคมและประเทศ มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน แต่วิชาการในสาขาต่าง ๆ ได้ก้าวหน้าอย่างรวดเร็วทั้งในด้านปริมาณที่เพิ่มขึ้นอย่างกว้างขวาง และด้านความลึกซึ้ง หากอาจารย์ไม่พยายามติดตามความรู้ ก็จะกลายเป็นอาจารย์ผู้ล้าหลัง อีกประการหนึ่งคือเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านหน้าที่ความรับผิดชอบก็จะต้องมีการพัฒนาเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ด้วย จากแนวคิดดังกล่าวนี้ ย่อมแสดงให้เห็นว่า การพัฒนาอาจารย์มีความสำคัญและจำเป็นซึ่งจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่องไปตลอดระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในองค์การ

การที่จะพิจารณาว่าสภาพใดเป็นการแสดงเครื่องหมายของความจำเป็นในการพัฒนา คณาจารย์ อาจจำแนกได้ดังนี้ (อรทัย ก๊กผล, 2527 : 31)

1. ความจำเป็นที่ปรากฏโดยชัดแจ้ง เป็นความจำเป็นที่ไม่ต้องค้นหา เช่น การขยายงาน การเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบ การเปลี่ยนแปลงหลักสูตร เป็นต้น
2. ความจำเป็นที่ไม่ชัดแจ้ง ผลที่ปรากฏออกมาในรูปต่าง ๆ จะต้องมีการวิเคราะห์จากผลนั้นนำไปสู่สาเหตุว่าจะสามารถแก้ไขได้ด้วยการพัฒนาบุคคลได้หรือไม่ เช่น นักศึกษาสอบตกมาก กำลังใจหรือขวัญของอาจารย์ตกต่ำ

การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นขั้นตอนแรกนั้น หน่วยงานควรหาความจำเป็นใน 3 ลักษณะ คือ วิเคราะห์หาความจำเป็นของหน่วยงาน วิเคราะห์หาความจำเป็นในส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานและวิเคราะห์หาความจำเป็นของบุคคล (ฉวีรุณีภา คุปรัตน์, 2527 : 3)

1. การวิเคราะห์หาความจำเป็นของหน่วยงาน เป็นการศึกษาและวิเคราะห์เป้าประสงค์ของหน่วยงาน ทรัพยากรทางการบริหาร ตลอดจนการจัดสรรทรัพยากรทางการบริหาร เป้าประสงค์ที่ชัดเจนของหน่วยงาน ช่วยกำหนดกรอบความคิดในการหาความจำเป็นในการพัฒนาคณาจารย์
2. การหาความจำเป็นที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานนั้น โดยทางปฏิบัติแล้วจะเน้นที่งานแต่ละงานในหน่วยงาน ขอบข่ายของการวิเคราะห์จะครอบคลุมถึงลักษณะงานที่สมาชิกจะต้องปฏิบัติ

รวมถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานการศึกษาวิเคราะห์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เน้นลักษณะงานหรือเนื้อหาของงาน ไม่เน้นกระบวนการปฏิบัติงานของบุคคล

3. การวิเคราะห์หาความจำเป็นของบุคคล ซึ่งเป็นกิจกรรมสุดท้ายของการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคคล นั่นคือ หน่วยงานที่จะศึกษา วิเคราะห์ หาความจำเป็นของบุคคลในด้านความรู้ ทักษะและทัศนคติ เพื่อดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้ตรงกับความต้องการจำเป็นของบุคคลที่ดำรงตำแหน่งแต่ละตำแหน่ง

ในการพิจารณาค้นหาสาเหตุที่ควรจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรนั้น มีขั้นตอนต่าง ๆ ที่สำคัญดังนี้ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2514 ก : 469-471)

1. ใช้วิธีการสังเกตคือ สังเกตวิธีการทำงานของผู้ร่วมงานในขณะที่ถูกสังเกตไม่รู้ตัว ซึ่งจะช่วยให้เห็นสภาพแท้จริงของงานที่เป็นประโยชน์ในการพิจารณาแก้ปัญหา

2. ใช้วิธีการวิเคราะห์งานเพื่อศึกษาเกี่ยวกับภาวะหน้าที่ ลักษณะงาน วิธีการทำงาน และผลของงาน

3. จัดวางมาตรฐานการทำงาน เพื่อให้ผลการทำงานของผู้ปฏิบัติงานหรือผลขององค์การบรรลุเป้าหมาย หรือถึงมาตรฐานตามที่กำหนดไว้

4. การประเมินผลการทำงาน หมายถึงการพิจารณาหน้าที่ คุณภาพของงาน การวัดค่า และผลของการปฏิบัติงานว่าถูกต้องและได้ผลเป็นที่น่าพอใจตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานของการปฏิบัติงาน

5. การสำรวจความต้องการโดยใช้วิธีการรวบรวมข้อมูล เอกสาร เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงทำได้หลายวิธี เช่น การสัมภาษณ์ การกรอกแบบสอบถาม

สรุปได้ว่า การหาความจำเป็นในการพัฒนาอาจารย์ จะอำนวยความสะดวกต่อการปรับปรุง การเตรียมการการเลื่อนฐานะของผู้ปฏิบัติงาน และการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานของคณาจารย์ และที่สำคัญคือ ควรกระทำอย่างต่อเนื่องกันไปจึงจะเกิดผลดี

จุดประสงค์ของการพัฒนาอาจารย์

ไพฑูริย์ สินลารัตน์ (2524 : 166 อ้างถึงในนิติ มัณคนิสรณ์, 2537 : 43) ได้สรุปจุดมุ่งหมายของโครงการพัฒนาอาจารย์ไว้ 4 ประการดังนี้

1. เพื่อจัดบริการ ประสพการณ์ที่มีความหมายและมีคุณค่า รวมทั้งเทคนิคใหม่ ๆ และทักษะอื่น ๆ อันจำเป็นแก่การทำงานในสถาบันอุดมศึกษาแก่คณาจารย์ของสถาบัน

2. เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าทางพุทธิปัญญาและการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน แก่คณาจารย์ เพื่อผลทางคุณภาพของการศึกษาและความก้าวหน้าของสถาบัน

3. เปิดโอกาสให้อาจารย์ได้ค้นคว้ากับแหล่งความรู้และข้อมูล รวมทั้งบุคลากรที่จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์เอง

4. ให้คณาจารย์ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้สึก ความคิดเห็น ปัญหาเกี่ยวกับการสอน และปัญหาอื่น ๆ ของสถาบันที่คณาจารย์ทำงานอยู่

ขั้นตอนของการพัฒนาอาจารย์

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

1. ความต้องการ (Need) เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาคณาจารย์ ตัวอาจารย์เองต้องเป็นผู้ที่ต้องการและตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง อาจเกิดขึ้นโดยการอ่านตำรา ข้อมูล ผลงานวิจัยต่าง ๆ หรือมาจากนโยบายของผู้บริหาร ในฐานะผู้บริหารต้องหาวิธีการที่ทำให้อาจารย์ทุกคนสนใจต่อการพัฒนาตนเอง เนื่องจากในทุกสถาบันยังมีอาจารย์ที่ขาดความกระตือรือร้นที่จะปรับปรุงตนเอง หรือยึดมั่นอยู่กับวิธีการและความคิดเห็น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องพัฒนาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเจตคติของอาจารย์เหล่านี้ด้วย

2. การวินิจฉัยและการวิเคราะห์ (Diagnosis and Analysis) เป็นการพิจารณาดูข้อบกพร่องทางกายภาพ สถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่ควรแก้ไข โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ที่จะนำไปสู่จุดมุ่งหมายเฉพาะ ขั้นตอนนี้อาจใช้วิธีการสำรวจความต้องการของผู้สอนโดยอาจจัดทำเป็นแบบสอบถาม จัดประชุมสัมมนาให้อาจารย์แสดงความคิดเห็น พูดคุย สนทนา สังเกตดูปฏิกิริยาของผู้เรียนต่อการสอนของอาจารย์ ตั้งคณะกรรมการขึ้นเป็นตัวแทนของอาจารย์ เพื่อพิจารณาถึงความต้องการของอาจารย์โดยรวม

วิธีการพัฒนาคณาจารย์

ภิญโญ สาธร (2523 : 263) กล่าวถึงการพัฒนาบุคคลไว้ในหนังสือการศึกษาว่าทำได้ดังนี้

1. การฝึกอบรมก่อนปฏิบัติการ เป็นการฝึกอบรมก่อนที่บุคคลจะออกไปทำงาน
2. การฝึกอบรมระหว่างประจำการ (In-Service Training) คือ การให้การศึกษาแก่บุคคลที่อยู่ในหน่วยงานโดยการรับการฝึกอบรม ซึ่งหน่วยงานจัดเอง หรือหน่วยงานอื่นจัดฝึกอบรมขึ้นเป็นครั้งคราว

3. การฝึกฝนตนเอง เป็นการพัฒนาบุคคลโดยการศึกษา โดยการเรียนทางไปรษณีย์ ชื่อหนังสือมาอ่าน หรือการได้พบปะสนทนากับผู้ทรงคุณวุฒิอยู่เสมอ

เมืองทอง แคมมณี (ใน ประกอบ คุปรัตน์, บรรณาธิการ, 2530) ได้กล่าวว่า ในปัจจุบันนี้วิธีการพัฒนาคณาจารย์ที่ใช้กันอยู่ก็มีที่อาศัยหลักการศึกษาศาสตร์และฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรเป็นแนวทาง ดังมีกิจกรรมต่อไปนี้คือ

1. การศึกษาต่อในประเทศและต่างประเทศ
2. การรับการฝึกอบรมเรื่องต่าง ๆ ทั้งด้านวิชาการ วิชาชีพ การบริการและเรื่องอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์

3. การร่วมประชุมปฏิบัติการ การประชุมวิชาการ การสัมมนา

4. การฝึกปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ เช่น ฝึกสอน ทำการวิจัยหรือให้บริการวิชาการแก่สังคม

5. การผลิตเปลี่ยนดำรงตำแหน่งในสถาบันอุดมศึกษา
6. การประเมินการปฏิบัติงานของคณาจารย์
7. การช่วยกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งด้านวิชาการและสังคม ทั้งในและนอกมหาวิทยาลัย
8. กิจกรรมอื่น ๆ เช่น การพัฒนาตนเองทั้งร่างกายและจิตใจ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2536) กล่าวถึงวิธีการพัฒนาคณาจารย์ทางครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ไว้ดังนี้

จัดหาครู อาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถสูงเข้ามาสู่ระบบ โดยสอดส่องสรรหาผู้รู้มาช่วยพัฒนา อาจมีการแลกเปลี่ยนระหว่างสถาบันกับมหาวิทยาลัยทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งจะก่อให้เกิดความเคลื่อนไหวเชิงสร้างสรรค์ เกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงเพื่อเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ขึ้นเป็นกระบวนการแสวงหาความเข้มแข็งทางวิชาการ (academic excellence)

การพัฒนาคณาจารย์ควรเริ่มที่ระดับผู้บริหารหรือผู้นำ (key persons) ก่อนแล้วให้ผู้บริหารหรือผู้นำเหล่านี้เป็นฐานในการขยายผลไปยังครู อาจารย์ ส่วนใหญ่ต่อเนื่องกันไปในลักษณะของการขยายผลแบบทวีคูณ (multiplier effect) ทั้งนี้เพื่อเป็นการให้ออกาสผู้นำโดยธรรมชาติ (natural leaders) มากกว่าผู้นำโดยสถานภาพ (status leaders)

ส่งเสริมให้คณาจารย์ได้แสวงหาความรู้ความเข้าใจให้มีโลกทัศน์กว้าง อันจะมีผลต่อการทำงาน และคิดอะไรได้ไกล

จัดทุนจัดโอกาสให้ไปศึกษาอบรมดูงานแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันทั้งในและต่างประเทศ โดยต้องทำอย่างต่อเนื่อง

จัดหลักสูตรการฝึกอบรมในลักษณะที่จะโน้มนำให้คณาจารย์ตระหนักถึงคุณค่าและเกียรติภูมิอันได้มาจากหน้าที่ความรับผิดชอบที่สังคมมอบให้ รวมทั้งตระหนักถึงคุณค่าที่จะพัฒนาตนเองไม่หยุดยั้ง

จัดสัมมนาอย่างเข้ม (intensive courses) สำหรับคณาจารย์ทุกระดับตั้งแต่ผู้บริหารถึงครูผู้สอน โดยจัดทำเป็นโครงการต่อเนื่อง และระดับผู้ทรงคุณวุฒิโดยเฉพาะอย่างยิ่งจากกรมการฝึกหัดครูและมหาวิทยาลัยที่มีคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ มาร่วมมือกันอย่างใกล้ชิด

การสัมมนา ฝึกอบรม ควรมุ่งอนาคตบนพื้นฐานความเข้าใจอดีตและปัจจุบัน ควรพัฒนาระบบการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของข่าวสารข้อมูลที่เคลื่อนไหวรวดเร็วในแต่ละช่วงเวลา พัฒนาให้คนเข้าถึงวิธีการหาความรู้ให้ได้ และเข้าใจเครือข่ายการเรียนรู้ ระบบข้อมูลต่าง ๆ ในกระแสโลกาภิวัตน์

การดำเนินการฝึกอบรม ผู้บริหารระดับสูงควรให้กรอบทิศทางและหลักการเท่านั้น ให้คณาจารย์ได้จัดหลักสูตรที่จะพัฒนาตนเองแล้วเสนอขอความสนับสนุน

ส่งเสริมให้มีอาจารย์อาคันตุกะทั้งจากภายในประเทศและต่างประเทศ เป็นการแลกเปลี่ยนคณาจารย์ระหว่างสถาบันเพื่อให้เกิดความเคลื่อนไหว ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ควรศึกษาวิธีการฝึกอบรมของภาคธุรกิจและเอกชนที่มีประสิทธิภาพ และเจาะจง ดูการใช้เงินใช้ทรัพยากรในการพัฒนาคนให้ทันสมัยในโลกของการแข่งขัน เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาการจัดทำแผนการฝึกอบรม จัดสรรทรัพยากร และระบุงบประมาณที่ชัดเจนในการพัฒนาอาจารย์

งบประมาณในการดำเนินการพัฒนาคนอาจารย์จะต้องเป็นเงินอุดหนุนที่มากเพียงพอที่จะดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง โดยต้องระบุงบประมาณส่วนนี้ให้ชัดเจนและรัฐต้องให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง

การเปลี่ยนแปลงต้องสัมพันธ์กับวัฒนธรรมของครูไทย โดยดำเนินการพัฒนาคนอาจารย์ประเภทที่พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงหรือประเภทหัวแก้วหัวแหวนก่อน คนอาจารย์เหล่านี้จะค่อย ๆ เข้ามาทดแทนคนอาจารย์ที่ไม่ยอมเปลี่ยนแปลง ไม่ควรทำอย่างฉับพลันจนทำให้ผู้ไม่ยอมเปลี่ยนแปลงหวาดหวั่นและตื่นตระหนก

สำหรับครู อาจารย์ในสถาบันผลิตครูที่ไม่ต้องการความเปลี่ยนแปลง กฎของการแข่งขันและกระบวนการ (movement) ที่ก่อตัวขึ้นจะโน้มนำให้เขายอมรับกันเองและยอมเปลี่ยนแปลงในที่สุด

พัฒนาคุณภาพบัณฑิตศึกษาวิชาครุศาสตร์ทุกแห่งให้เข้ม เคียงบ่าเคียงไหล่มาตรฐานต่างประเทศ

จากวิธีการที่กล่าวมาข้างต้นทั้งหมด สรุปได้ว่า การพัฒนาคนอาจารย์นั้นมีวิธีการดำเนินการหลายวิธี สถาบันอุดมศึกษาแต่ละสถาบันจะดำเนินการพัฒนาด้วยวิธีการอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับกำลังทรัพยากรและแนวความคิดของผู้รับผิดชอบงานนี้ ซึ่งไม่จำเป็นต้องทำเหมือนกันและทำตามกันด้วย

การพัฒนาคนอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของต่างประเทศและของประเทศไทย

การพัฒนาคนอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของต่างประเทศ

การพัฒนาคนอาจารย์ในประเทศอังกฤษ

ประเทศอังกฤษ รัฐบาลมีนโยบายที่จะพัฒนาคุณภาพของนักศึกษา โดยจัดทำหลักสูตรใหม่ขึ้น ในปี 1993 ซึ่งถือเป็นหลักสูตรมาตรฐานมีวิชาที่เกี่ยวข้องคือ วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และภาษาอังกฤษ ดังนั้นจึงต้องมีการพัฒนาคุณภาพของอาจารย์ในเรื่องพันธสัญญา (Commitment) ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skills) ที่จำเป็น โดยมี The Grant for Education Support and Training (GEST) เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบ ประสานงานกับสถาบันอุดมศึกษาและโรงเรียนต่าง ๆ เกี่ยวกับแนวทางและวิธีการในการพัฒนาอาจารย์ ซึ่งต้องครอบคลุมในเรื่องความรู้ที่ทันสมัย เทคโนโลยีช่วยสอน และความเกี่ยวเนื่องกับองค์ความรู้อื่น ๆ ซึ่งต้องจัดทำแผนพัฒนาอาจารย์ทั้งระยะสั้นและระยะยาว โดยให้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาอาจารย์ให้ตระหนักในการเป็นวิชาชีพ และจุดสำคัญของวัตถุประสงค์ คือ การรักษาพันธสัญญากับ

วิชาชีพ การมีคุณภาพ การพัฒนาองค์ความรู้ การพัฒนาทักษะ และภารกิจของอาจารย์ ซึ่งดำรงอยู่ในบริบทในชีวิตของการพัฒนาวิชาชีพตลอดไป (Day and Pennington, 1994 : 251)

การพัฒนาคุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศออสเตรเลีย

ประเทศออสเตรเลีย มีการพัฒนาอาจารย์ในหลายมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย การพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาคณะวิชา โดยทำในรูปของโครงการพัฒนา วิจัย และการนิเทศ ซึ่งโปรแกรมการพัฒนาอาจารย์ ทำโดยคณะหรือภาควิชา เริ่มต้นจากการศึกษาค้นคว้าและวิจัย ร่วมกันระหว่างอาจารย์กับนักศึกษาและผู้นิเทศว่าต้องการพัฒนาในด้านใด (Johnston S. : 1995)

สรุปการพัฒนาคุณภาพของต่างประเทศ ขอบเขตการพัฒนาคุณภาพอาจารย์มุ่งเน้นที่ การเรียนการสอน และการวิจัยเป็นสำคัญ

การพัฒนาคุณภาพอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของประเทศไทย

การดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณภาพอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาได้เริ่มจากทบวงมหาวิทยาลัย ซึ่งได้จัดทำโครงการพัฒนามหาวิทยาลัยขึ้นในปี 2510 มีวัตถุประสงค์เพื่อผลิตอาจารย์ที่มีวุฒิสองกว่าปริญญาตรี ในสาขาวิชาที่จำเป็นพื้นฐานต่อการพัฒนาประเทศและเพื่อที่จะปรับปรุงมาตรฐานการศึกษาของไทย ปรับปรุงคุณภาพของผู้สอนในมหาวิทยาลัย และในบางมหาวิทยาลัยได้จัดตั้งสาขาวิชาระดับบัณฑิตศึกษาขึ้น โครงการพัฒนามหาวิทยาลัยได้มีโครงการแลกเปลี่ยนอาจารย์ระหว่างมหาวิทยาลัยส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ซึ่งในโครงการนี้ทำให้อาจารย์มหาวิทยาลัยได้มีประสบการณ์และเพิ่มพูนความรู้ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น ในปี พ.ศ.2518 โครงการพัฒนามหาวิทยาลัยได้จัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการเรียนการสอนที่มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีวัตถุประสงค์เพื่อกระตุ้นให้ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อให้อาจารย์สามารถประยุกต์จิตวิทยาการเรียนรู้ในการสอน ปรับปรุงการสอนและรู้จักที่จะนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน ซึ่งทำให้สถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ ยอมรับว่า การส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอนเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ในปี พ.ศ.2519 และ พ.ศ.2520 โครงการพัฒนามหาวิทยาลัยได้ให้ความร่วมมือในการสัมมนาเชิงปฏิบัติการของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในเรื่องการพัฒนาการเรียนการสอน และสัมมนาเรื่องการส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอนวิชาพื้นฐานด้านสังคมศาสตร์ที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยตามลำดับ หลังจากนั้นในปี พ.ศ.2521 ได้เริ่มจัดตั้งโครงการส่งเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอนซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโครงการพัฒนามหาวิทยาลัย เป็นการฝึกอบรมอาจารย์ใหม่ให้เข้าใจกระบวนการเรียนการสอน ปรัชญาและจุดมุ่งหมายของอุดมศึกษา บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของอาจารย์ เป็นต้น และได้ให้ความร่วมมือและความช่วยเหลือในการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ “ฝึกผู้ฝึกอบรม” ที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตพิษณุโลก มีวัตถุประสงค์เพื่อฝึกอบรมบุคลากรของมหาวิทยาลัยและสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ ซึ่งทำหน้าที่ฝึกอบรมและดำเนินการพัฒนาคุณภาพอาจารย์ให้สามารถกลับไปดำเนินการฝึกอบรมคณาจารย์ใน

สถาบันของตนให้มีประสิทธิภาพได้ด้วยตนเอง การประชุมเชิงปฏิบัติการครั้งนี้เน้นเฉพาะด้านการเรียนการสอน ขณะเดียวกันให้แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคณาจารย์ เพื่อต้องการให้ผู้เข้าร่วมประชุมนำไปริเริ่มดำเนินการพัฒนาคณาจารย์ในสถาบันการศึกษาของตน สถาบันที่มีความพร้อมทางด้านการเงิน บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ สามารถที่จะดำเนินการได้เลยด้วยการจัดหาหน่วยงานหรือคณะทำงานขึ้น เพื่อรับผิดชอบงานด้านนี้โดยตรง (ทบทวมหาวิทยาลัย, 2527)

ปัจจุบันทั้งมหาวิทยาลัยและวิทยาลัยหลายแห่งในประเทศ ได้ดำเนินการพัฒนาคณาจารย์ด้านการเรียนการสอนของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จะกล่าวเฉพาะการดำเนินการพัฒนาคณาจารย์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ดังต่อไปนี้

การพัฒนาคณาจารย์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การพัฒนาคณาจารย์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เริ่มต้นที่คณะครุศาสตร์เมื่อปี พ.ศ. 2503 โดยการจัดการสัมมนาที่เรียกว่า Pre-Semester Conference มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงคุณภาพอาจารย์ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการสอนระดับอุดมศึกษาและการจัดทำประมวลวิชา (Course Syllabus) จากปี พ.ศ.2505 เป็นต้นมา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้จัดให้มีการปฐมนิเทศและสัมมนาอาจารย์ใหม่เป็นประจำปีละครั้ง ซึ่งถือเป็นจุดเริ่มต้นของกิจกรรมส่วนหนึ่งของการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัย ต่อมาในปี พ.ศ.2518 ได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาโครงการจัดอบรมคณาจารย์ ด้านวิธีการสอน การวัดผลและอื่น ๆ จนกระทั่งปี พ.ศ.2519 หน่วยพัฒนาคณาจารย์จึงได้ก่อตั้งอย่างเป็นทางการ โดยกำหนดนโยบายเป้าหมายในการพัฒนาอาจารย์ไว้ในโครงการพัฒนาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตามแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 4 พ.ศ.2520-2524 (รายงานประจำปี, 2538) โดยกำหนดจุดมุ่งหมายดังนี้

1. เสริมสร้างความพร้อมให้แก่คณาจารย์ใหม่ทางการบริหารการเรียนการสอน การประเมินผล และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการสอน ให้นิสิตเรียนรู้ด้วยตนเอง
2. เตรียมความพร้อมสำหรับการเข้าสู่ตำแหน่งผู้นำและผู้บริหารวิชาการระดับต้น (ภาควิชา) และระดับกลาง (คณะ) ในอนาคต
3. ส่งเสริมการสร้างทีมงานด้านวิชาการให้มีประสิทธิภาพในแนวทางการพัฒนา และเพิ่มพูนประสิทธิภาพการเรียนการสอน
4. ส่งเสริมและพัฒนาคณาจารย์ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการผลิตสื่อการสอน
5. เสริมสร้างบทเรียน การเรียนรู้ด้วยตนเอง
6. เผยแพร่ความรู้ทางวิชาการให้แก่อาจารย์ในรูปแบบของเอกสารคู่มือ

งานพัฒนาคณาจารย์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทางฝ่ายวิชาการได้จัดสรรทุนสำหรับเพิ่มพูนความรู้ให้แก่คณาจารย์ในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ โครงการทุนไปศึกษาระดับปริญญาชั้นสูง ณ ต่างประเทศ โครงการยืมเงินเพื่อการศึกษาต่อต่างประเทศ โครงการทุนเสริม

แก่อาจารย์ที่กำลังศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศ โครงการทุนระยะสั้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในต่างประเทศ
โครงการทุนประชุมและเสนอผลงานวิชาการ ณ ต่างประเทศ

นอกจากสนับสนุนด้านทุนให้ไปพัฒนาองค์ความรู้ ณ ต่างประเทศแล้ว ฝ่ายวิชาการ
ยังให้อาจารย์ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการด้วยการทำการวิจัยและเขียนตำราอีกด้วย
โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้อาจารย์ได้มีผลงานตำราเพื่อการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและการ
จำหน่ายด้วย

สืบเนื่องจากความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีที่ทำให้เกิดมิติใหม่ ในการนี้
มหาวิทยาลัยได้สนับสนุนให้คณะที่มีความพร้อมและศักยภาพจัดตั้งศูนย์ผลิตสื่อประสม ได้แก่
คณะแพทยศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์ และคณะครุศาสตร์ เพื่อผลิตสื่อประสมและให้บริการแก่
คณะอื่น ๆ ด้วย ในขั้นต้นนี้ฝ่ายวิชาการโดยสำนักพิมพ์จุฬาฯ ได้คัดเลือกเนื้อหาซึ่งเป็นที่น่าสนใจ
ในวงกว้าง ส่วนการดำเนินงานขั้นต่อไป มหาวิทยาลัยจะจัดทุนให้อาจารย์ผลิตสื่อใช้ในการเรียน
การสอนวิชาพื้นฐานที่มีนิสิตเรียนจำนวนมาก เพื่อจะได้ช่วยพัฒนาการเรียนการสอนให้มี
ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนั้นทางฝ่ายวิชาการยังได้เสนอขอให้มหาวิทยาลัยพิจารณาสนับสนุนสื่อการสอน
เป็นผลงานวิชาการเทียบเท่าตำรา ซึ่งได้รับการยอมรับ ทั้งนี้ฝ่ายวิชาการได้เสนอแนวทางในการ
พิจารณาผลงานด้านสื่อการสอนด้วย

การพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

การพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จะครอบคลุมงาน 4 ด้านหลัก ๆ
คือ การให้ทุนการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิของอาจารย์ การพัฒนาความรู้ความสามารถในการสอน
หรือทักษะการสอน การพัฒนาความสามารถในการทำวิจัยและการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้
ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาของตน ซึ่งกองบริการการศึกษา ฝ่ายวิชาการ (รายงานประจำปี, 2542)
ได้มีการดำเนินงานในเรื่องพัฒนาคณาจารย์ ดังนี้

1. ทุนการศึกษาเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ

1.1 จัดสรรทุนทั้งทุนระดับปริญญาโท และทุนระดับปริญญาเอก (ทุน มธ.)
โดยในปีที่ผ่านมามีการจัดสรรทุนระดับปริญญาเอก จำนวน 2 ทุน ทุนปริญญาโท จำนวน 1 ทุน

1.2 ทุน Center part Fund ระหว่างมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์และคณะ เพื่อ
เป็นทุนสมทบให้อาจารย์ไปศึกษาต่อระดับปริญญาโทและเอก จำนวน 9 ราย

1.3 ประสานงานทุนของทบวงมหาวิทยาลัย ทั้งทุนพัฒนาอาจารย์สาขาวิชา
ขาดแคลน จำนวน 30 ทุน ทุน (U.D.C) โครงการผลิตและพัฒนาอาจารย์ภายในประเทศ จำนวน
2 ทุน ทุนโครงการเร่งรัดการผลิตและพัฒนาบัณฑิตระดับปริญญาตรี สาขาคณิตศาสตร์ 2 ทุน ทุน
โครงการขยายการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเพื่อลดค่าใช้จ่าย (ช่วงเศรษฐกิจชะลอตัว) 8 โครงการ
ทุนโครงการวิชาเขตสารสนเทศ 6 โครงการ ทุนส่งเสริมผู้มีความสามารถพิเศษเป็นอาจารย์ 1 โครงการ

2. ทุนระยะสั้น

เป็นทุนที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้อาจารย์ได้เดินทางไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการในต่างประเทศ โดยปีที่ผ่านมาฝ่ายวิชาการได้พิจารณาทุนเดินทางและทุนระยะสั้นให้แก่อาจารย์และข้าราชการจำนวน 6 ทุน

3. การลาปลดการสอน

เป็นการเปิดโอกาสให้อาจารย์ไปปฏิบัติงานเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการในประเทศเพื่อทำวิจัย แต่งหรือเรียบเรียงตำรา หรือปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการอื่น ๆ เป็นเวลาไม่เกิน 6 เดือน หรือไม่เกิน 1 ปี ซึ่งในปีที่ผ่านมา ฝ่ายวิชาการได้อนุมัติการลาปลดการสอนให้อาจารย์ จำนวน 22 ราย

4. ทุนสนับสนุนการค้นคว้าข้อมูลต่างประเทศ

เพื่อส่งเสริมให้อาจารย์ได้พัฒนาความรู้ ความสามารถโดยใช้ประโยชน์จากความร่วมมือทางวิชาการระหว่างมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กับสถาบันการศึกษาในต่างประเทศโดยการไปศึกษาค้นคว้าข้อมูลเพื่อเขียนตำราหรือผลิตผลงานทางวิชาการในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง ในปีที่ผ่านมาฝ่ายวิชาการได้อนุมัติทุนจำนวน 4 ทุน

5. ทุนวิจัยเสริมหลักสูตร

เป็นทุนการวิจัยขนาดเล็กเพื่อส่งเสริมให้อาจารย์มีโอกาสค้นคว้าวิจัยในเรื่องของวิชาที่สอนอยู่ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และเพื่อสร้างความสนใจ รวมทั้งองค์ความรู้ที่จะนำอาจารย์ไปสู่การวิจัยที่สมบูรณ์แบบต่อไป ในปีที่ผ่านมาฝ่ายวิชาการได้อนุมัติวิจัยเสริมหลักสูตรจำนวน 33 ทุน

6. การเขียนตำรา

นอกจากการศึกษาเพิ่มพูนความรู้และการทำวิจัย ฝ่ายวิชาการยังได้สนับสนุนส่งเสริมการเขียนตำรา ดังนี้

6.1 โครงการส่งเสริมการสร้างตำราที่เริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปี 2520 เป็นโครงการที่จัดขึ้นเพื่อให้รางวัลแก่อาจารย์ที่เขียนตำราที่ได้ระดับดีมากและดี ในปีที่ผ่านมาได้มีการพิจารณาหนังสือตำราที่เสนอขอรางวัลรวมทั้งสิ้น 2 เล่ม

6.2 โครงการทุนสนับสนุนการเขียนตำรา เริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปี 2539 และในปีที่ผ่านมาได้จัดสรรทุนเพื่อให้อาจารย์เขียนตำรา จำนวน 39 ทุน

7. การส่งเสริมสถานภาพทางวิชาการ

นอกจากการพัฒนาอาจารย์โดยการให้ทุนสนับสนุนด้านต่าง ๆ แล้ว ฝ่ายวิชาการยังได้ดำเนินการส่งเสริมสถานภาพทางวิชาการของอาจารย์ ดังนี้

7.1 พิจารณาดำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 37 ราย

7.2 ประเมินประสิทธิภาพการสอนและการปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ จำนวน 9 ราย

การพัฒนาคุณภาพของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล เป็นสถาบันอุดมศึกษา ทำหน้าที่จัดการศึกษาทั้งในระดับปริญญาและต่ำกว่าปริญญา และหลายสาขาวิชาชีพ ทั้งยังทำหน้าที่ผลิตครูทางด้านอาชีวะและเทคนิค ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรครูของสถาบันเป็นอย่างยิ่ง และได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรครูมาโดยตลอดในหลายรูปแบบ โดยร่วมมือกับ South Australian Department of Employment, Training and Further Education และ University of South Australia ประเทศออสเตรเลีย จัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรของสถาบันขึ้น มีวัตถุประสงค์หลักคือ “เพื่อพัฒนาคุณภาพของครูอาชีวศึกษา และยกระดับคุณภาพของการจัดการอาชีวะและเทคนิคศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคอุตสาหกรรมและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี” กิจกรรมที่สำคัญประการหนึ่งของโครงการคือ การปรับปรุงรูปแบบและการจัดการของหน่วยพัฒนาบุคลากรของสถาบัน โดยจัดตั้งศูนย์พัฒนาบุคลากรขึ้น ทั้งสิ้นจำนวน 6 แห่ง ได้แก่ วิทยาเขตเทเวศน์ กรุงเทพฯ วิทยาเขตพายัพ เชียงใหม่ วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นครราชสีมา วิทยาเขตภาคใต้ สงขลา คณะเกษตรศาสตร์ บางพระ และคณะศึกษาศาสตร์ คลองหก (ศูนย์พัฒนาบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์, 2540)

ศูนย์พัฒนาบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล (2540) ได้มีปณิธานในการจัดตั้งศูนย์พัฒนาบุคลากร คือ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงานของบุคลากร สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยกำหนดจุดมุ่งหมายดังนี้

1. เพื่อพัฒนาคุณภาพทางการเรียนการสอน
2. เพื่อเพิ่มศักยภาพฝ่ายสนับสนุนการศึกษา
3. เพื่อพัฒนาวัสดุการเรียนการสอน
4. เพื่อสนับสนุนความก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพ
5. เพื่อส่งเสริมงานวิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับการเรียนการสอน
6. เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถาบันการศึกษากับหน่วยงานธุรกิจ และ

อุตสาหกรรม

ศูนย์พัฒนาบุคลากรนี้มีบทบาทหน้าที่เพื่อพัฒนาบุคลากรของสถาบันทั้งในด้านวิชาชีพครู และวิชาชีพเฉพาะสาขา ส่งเสริมและจัดให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน นอกจากนี้ยังมีหน้าที่สร้างความสัมพันธ์กับภาคธุรกิจและอุตสาหกรรมเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาของสถาบันอีกด้วย (ศูนย์พัฒนาบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์, 2540)

สรุปการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย พอสรุปได้ว่า การพัฒนาคุณภาพมักจะเริ่มต้นจากนโยบายของผู้บริหาร โดยส่วนใหญ่มุ่งพัฒนาด้าน

การเรียนการสอนและการวิจัยเป็นสำคัญ การดำเนินการกิจการในการพัฒนาคณาจารย์แต่ละสถาบัน มีวิธีการ รูปแบบต่างกัน ขึ้นอยู่กับทรัพยากรและระบบบริหาร

2. ลักษณะครูในอุดมคติของสังคม

การศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนาสังคมและประเทศ ดังนั้น ครูซึ่งเป็นส่วนประกอบที่สำคัญในการจัดการเรียนการสอน จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพของประชาชนด้วย ด้วยเหตุนี้จึงมีนักการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครูได้ให้ข้อคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของครู ดังนี้

พุทธทาสภิกขุ (2524) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของครูไว้ว่า ครูผู้สอนจะต้องมี วิทยญาณของความ เป็นครู คือมีธรรมะ ได้แก่ ความเสียสละเพื่อหน้าที่และเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน
 สลักขณ์ ศิวรักษ์ (2525) สรุปลักษณะครูที่ดีจากพระไตรปิฎกของพระพุทธเจ้าไว้ 7 ประการ ดังนี้

1. ปิโย คือ การทำตัวให้เป็นที่รักแก่ศิษย์และบุคคลทั่วไป
2. ครุ คือ เป็นบุคคลที่มีความหนักแน่น มีจิตใจมั่นคง กอปรไปด้วยความรู้ นำเคารพ
3. ภาวนียโย คือ เป็นผู้ที่ได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้มีความประพฤติอันดีงาม
4. วัตตา คือ เป็นผู้มีความมานะในการตักเตือน สั่งสอนโดยไม่เกรงกลัวว่าใครจะเกลียดหรือโกรธ มีความเฉลียวฉลาดในการใช้คำพูด
5. วจนักขโม คือ เป็นผู้มีความอดทนต่อถ้อยคำ โดยมีเจตนาดีเป็นที่ตั้ง
6. คัมภีรญจะ กะถัง กัตตา คือ รู้จักสอนจากง่ายไปหายากหรือมีความลึกซึ่งขึ้นตามลำดับ
7. โนจัญจฺวานเน นิโย ชะเย คือ รู้จักแนะนำในทางที่ถูกที่ควร ไม่แนะนำให้ออกนอกกลุ่
 นอกทาง

ภิญโญ สาธร (2526) กล่าวถึงลักษณะครูดีไว้ว่า การเป็นครูดีนั้น ครูต้องมีความเข้าใจและรู้จักทั้งตัวเองและผู้อื่น ครูต้องรู้จักประมาณกำลังความสามารถของตนเอง ซึ่งทุกคนล้วนมีข้อจำกัดด้วยกันทั้งนั้น ไม่มีใครในโลกที่จะรู้ทั่ว รู้แจ้ง และทำได้ไปทุกสิ่งทุกอย่าง ดังนั้น ครูดีจะต้องรู้จักใช้แหล่งความรู้ และผู้ที่มีความสามารถเฉพาะให้เกิดประโยชน์ต่อการสอนของตน

อรุณ ปรีดีติลภ (2526) กล่าวว่า ครูเป็นบุคคลที่สังคมคาดหวังในเชิงคุณงามความดีสูงมากอาชีพหนึ่ง ดังนั้นครูควรจะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะสำคัญ 2 ส่วนคือ เป็นผู้มีความรู้ในเนื้อหาที่สอน และต้องเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ความประพฤติของครูที่ดี

ทองคุณ หงส์พันธุ์ (2527) กล่าวถึงคุณลักษณะที่ดีของครูว่ามี 2 ประการ คือ ประการแรก ต้องเป็นผู้มีความรู้ และประการที่สอง ต้องเป็นผู้มีคุณธรรมนิยม ได้แก่ มีอุดมคติของครู วิทยญาณของครู คุณธรรมของครูและมีจริยธรรมของครู นอกจากนี้ ทองคุณ หงส์พันธุ์ ยังได้กล่าวถึงบุคคลที่เป็นครูว่าจะต้องทำตัวให้เป็นแบบอย่างที่ดี อย่างน้อยต้องเป็นผู้ที่ปฏิบัติตัว

ได้สอดคล้องกับการสอนของตนเอง สามารถอุทิศเวลา และมีความเสียสละในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ในการสร้างสรรค์ ในขณะที่เดียวกันจะต้องมีส่วนช่วยในกิจกรรมของชุมชนให้ประสบผลสำเร็จและพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าด้วย

จากการสัมมนาเรื่องลักษณะครูไทยในอนาคตของคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2527) ผลการประชุมสัมมนาได้สรุปลักษณะครูดีไว้ว่าควรมีลักษณะดังนี้

1. มีความรักในอาชีพครู บุคลิกลักษณะดี มนุษย์สัมพันธ์ดี และมีความรู้ดี
2. มีลักษณะเป็นผู้นำ
3. มีลักษณะของคนพัฒนาแล้ว
4. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
5. มีความสม่ำเสมอในการทำงาน
6. พึ่งตนเอง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2528) กำหนดคุณลักษณะของครูดีไว้ดังต่อไปนี้

1. มีความรู้ดีและหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
2. มีความสามารถในการปฏิบัติงาน
3. มีความประพฤติดีและปฏิบัติตามหลักธรรมทางศาสนา
4. รักษาวินัยดี ปฏิบัติตามวินัยโดยครบถ้วน
5. กระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์
6. สอนและอบรมศิษย์โดยใช้หลักวิชาทางการศึกษา มีความรักและเมตตาต่อศิษย์

ทุกคน ติดตามส่งเสริม แก่ไขการเรียน และความประพฤติของศิษย์

7. ละเว้นอบายมุขได้อย่างเด็ดขาด โดยเฉพาะสุรา การพนันและบุหรี

พนัส หันนาคินทร์ (2530) กล่าวถึงครูดีในทรรศนะของนักการศึกษา สรุปได้ดังนี้

1. คุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ มีความประพฤติดี มีสติปัญญาสูง มีทัศนคติที่ดีต่อ

นักเรียน

2. คุณสมบัติทางด้านงานอาชีพ ได้แก่ มีความรู้ในวิชาที่สอน มีความสนใจต่องาน

อาชีพ มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพ มีศรัทธาต่องานครู

3. มีความสามารถในการดำเนินการสอน ได้แก่ มีความสามารถที่จะปรับบทเรียน

ให้เข้ากับนักเรียน

4. มีความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้แก่ คณะครู บุคลากรภายนอกโรงเรียน

สุพล วังสินธ์ (2534) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของครูดี สรุปได้ดังนี้

1. เป็นผู้ที่มีความพอดี ไม่ขาดไม่เกิน ปฏิบัติอยู่ในทางสายกลาง

2. เป็นผู้กระทำด้วยเจตนาดีด้วยความบริสุทธิ์ใจ และทำไปเพื่อสิ่งที่ดีงาม ไม่ใช่ทำ

ด้วยการถูกบังคับหรือเพื่อผลประโยชน์ใด ๆ

3. เป็นผู้ที่มิเหตุผลพอใจจะได้ปฏิบัติต่อผู้อื่น และเห็นประโยชน์ของผู้อื่นเป็นที่ตั้ง
4. เป็นผู้มุ่งสันติสุขหรือความสงบ
5. เป็นผู้ที่มีความพอ รู้จักเสียสละเพื่อส่วนรวม
6. เป็นผู้ที่มีนิสัยดีงาม ในการทำหน้าที่รับผิดชอบอย่างดีที่สุด
7. เป็นผู้ที่มีความสามารถควบคุมตนเองและความอยากต่าง ๆ เอาไว้ได้ด้วยเหตุผล
8. เป็นผู้ที่ปฏิบัติตามกฎ มาตรการทางจริยธรรมได้เหมาะสมกับกาลเทศะ

ลิปพนท์ เกตุทัต (2535) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของครูดีในอนาคตที่จะต้องเป็นผู้มีความรู้และใฝ่รู้ทั้งลึกและกว้าง รู้จักใช้คำพูดในการสื่อสารความหมายกับศิษย์ เป็นผู้ที่ควรลดความเห็นแก่ตัวลง รักการทำงาน รักความเป็นครู รักการพัฒนา และมีคุณลักษณะความเป็นผู้นำ เป็นคนที่มีความคิดกว้างไกลอย่างมีทิศทาง (Vision) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความกล้า และสามารถทำงานโดยโยงทัศนะเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

สมน อมรวิวัฒน์ (2535) กล่าวถึงความเป็นครูว่ามี 2 ลักษณะสำคัญคือ

1. คุณลักษณะ หมายถึงลักษณะดังต่อไปนี้

1.1 รูปลักษณ์ (Appearance) ของครู ควรมีความสดชื่น แจ่มใส สะอาดตา รู้จักตื่นตัว มีความหนักเอาเบาสู้ มั่นใจในตนเอง มีความรู้รอบ เป็นกัลยาณมิตร มีความฉลาด และสุภาพอ่อนโยน

1.2 กิจลักษณะ (Performance) ของครู ต้องมีการพัฒนาทางกาย การพัฒนาความประพฤติ การพัฒนาจิตใจ และการพัฒนาปัญญา

2. คุณธรรมของครู ได้แก่

2.1 หลักของการยอมรับ เป็นการยอมรับและให้เกียรติระหว่างครูกับศิษย์

2.2 หลักของการไว้วางใจ เป็นความไว้วางใจต่อกันระหว่างครูกับศิษย์ มีความจริงใจ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และมีความสุจริตทั้งทางกาย วาจา และใจ

2.3 หลักของความผูกพัน เป็นการสำนึกในคุณค่า ความผูกพันจากความรัก และความเข้าใจระหว่างครูกับศิษย์ ครูดีจึงทำงานในหน้าที่ของตนด้วยความรัก ซึ่งหมายถึงฉันทะ

2.4 หลักของการช่วยเหลือเกื้อกูล ครูดีต้องเป็นผู้นำทาง เป็นผู้ให้คำปรึกษาชี้แนะต่าง ๆ ให้กับศิษย์ และเป็นผู้ที่พร้อมจะช่วยเหลือศิษย์ ซึ่งหมายถึงความเมตตากรุณา

อำไพ สุจริตกุล (อ้างถึงใน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2536) อ้างถึงในคุณธรรมที่ครูควรยึดถือ โดยเรียกรวมว่า “ครูธรรมนิยม” ซึ่งหมายถึง ธรรมสำหรับครู หรือทัศนคติที่ดีต่อความเป็นครู หมายความว่า ครูจะต้องรัก พอใจและนิยมในวิชาชีพครู ประกอบด้วยคุณสมบัติ 4 ด้าน ได้แก่ อุดมคติของครู (teacher's will) คือ ความตั้งใจในสิ่งที่ดีที่ครูยึดถือ ได้แก่ ยึดมั่นในสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ รักและศรัทธาในวิชาชีพครู วิญญาณครู (teacher's spirit) คือ ลักษณะอันเป็นแก่นแท้ในสภาวะของความเป็นครู ได้แก่ มีความอดทน อดกลั้น ต่อพฤติกรรมต่าง ๆ ของนักเรียน คุณธรรมของครู (teacher's

qualification) คือ คุณสมบัติและความสามารถที่มีอยู่ในตัวครู ได้แก่ มีความรู้เพียงพอและถูกต้องในระดับที่สอน รับฟังและเคารพในเหตุผลของผู้อื่น พิจารณาคคุณค่าของเด็ก หรือพิจารณาตัดสิน ลงโทษเด็กด้วยเหตุผล มีความยุติธรรม ซื่อสัตย์ สร้างสรรค์และให้เกิดประโยชน์ เป็นต้น

จริยธรรมของครู (teacher's function) คือ การแสดงออกในสิ่งที่ควรประพฤติปฏิบัติอันเป็นหน้าที่ครูที่พึงกระทำ ได้แก่ ประพฤติสม่ำเสมอ ดำรงตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีในด้านศีลธรรม วัฒนธรรม กิจนิสัย สุชนิสัย และอุปนิสัย สร้างความก้าวหน้าในอาชีพตามความสามารถของตน

สำนักงานคุรุสภาโดยคณะอนุกรรมการส่งเสริมวิชาชีพครู (อ้างถึงใน คณะอนุกรรมการวิจัยโครงสร้างการผลิตและพัฒนาบัณฑิตทางการศึกษา, 2537) ได้เสนอเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูว่าครูควรมีลักษณะใน 3 หมวด ดังนี้

หมวดที่ 1 รอบรู้ สอนดี ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะ 3 ด้าน คือ มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพครู สนับสนุนการเรียนการสอน และรอบรู้ ทันทต่อเหตุการณ์

หมวดที่ 2 มีคุณธรรม จรรยาบรรณ ประกอบด้วยลักษณะ 9 ด้าน คือ มีเมตตา กรุณา มีความยุติธรรม มีความรับผิดชอบ มีวินัย มีความซื่อสัตย์ มีความอดทน มีความประหยัด มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู มีความเป็นประชาธิปไตยในการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิต

หมวดที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนา ประกอบด้วยคุณลักษณะ 2 ด้าน คือ

1. การพัฒนาตนเอง คือ รู้จักสำรวจและปรับปรุงตนเองอยู่อย่างสม่ำเสมอ
2. การพัฒนาชุมชน ครูควรจะเป็นผู้นำในการริเริ่มกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน

ตามแผนหลักการปฏิรูปการฝึกหัดครู พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2539) ได้กำหนดลักษณะของครู-อาจารย์ ไว้ดังนี้

1. ด้านสติปัญญา มีความคิดแก้ปัญหาอย่างมีระบบ มีเหตุผล สามารถใช้ภาษาไทยสื่อสารได้อย่างดี

2. ด้านจิตใจ มีนิสัยใฝ่รู้ใฝ่เรียนอย่างสม่ำเสมอ มีคุณธรรม จริยธรรมเป็นแบบอย่างของศิษย์และผู้อื่นได้ มีศรัทธาในการเป็นครู มีจรรยาแห่งวิชาชีพครู

3. ด้านร่างกาย มีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์และแข็งแรง สามารถที่จะดำรงตนให้เหมาะสมกลมกลืนกับสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติและเทคโนโลยี

4. ด้านสังคม มีโลกทัศน์กว้างไกล สามารถประสานสัมพันธ์และปรับตัวได้ในชุมชนที่ต้องปฏิบัติการ มีความตระหนักและรับผิดชอบต่อสังคม

5. ด้านอาชีพ มีความรู้อย่างลุ่มลึกในวิชาที่สอน สามารถจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาปัญญาจิตใจ ร่างกาย และสังคมของศิษย์ คิดประดิษฐ์หรือปรับปรุงหลักสูตรเพื่อการสอนทั้งที่เป็นวัสดุและภูมิปัญญาท้องถิ่น สามารถสร้างและเลือกใช้เครื่องมือวัดผล ตลอดจนประเมินผลการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม

สำหรับทักษะของชาวต่างประเทศ ได้กำหนดลักษณะความเป็นครูไว้ดังนี้

กิลเบอร์ท (Gilbert, 1951) มีความคิดเห็นว่าครูดีจะต้องประกอบไปด้วยลักษณะ ดังนี้คือ ต้องรู้วิชาที่สอนเป็นอย่างดี มีความชอบวิชาที่สอน ชอบเด็ก รู้จักตัวเด็ก ใจกว้าง มีความรู้กว้างขวาง มีอารมณ์ขัน ความจำดี มีความคาดหวังในสิ่งต่าง ๆ ที่ต้องการกระทำและมีความเมตตาธรรม

มิลเลอร์ (Miller, 1989) กล่าวถึงลักษณะครูดีไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. มีความกระตือรือร้นในการสอนตลอดเวลา
2. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
3. มีจังหวะขั้นตอนในการสอนดี และมีอารมณ์ขัน
4. มีความกล้าตัดสินใจ
5. มีความอดทนต่อพฤติกรรมของนักเรียน
6. ให้ความสนใจและเอาใจใส่นักเรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน
7. มีความรู้ในเรื่องที่ทำการสอนอย่างดี
8. เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ซักถามปัญหาในเรื่องที่สอน
9. ปฏิบัติกับนักเรียนทุกเพศ ทุกวัย ทุกฐานะอย่างเสมอภาคกัน
10. เก็บความรู้สึกร่างกายต่าง ๆ ได้ดี

ฟอนส์ และแนนซ์ (Fawns and Nance, 1993) กล่าวว่า ครูดีเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถในเนื้อหาวิชาครูอย่างแท้จริง

งานวิจัยเกี่ยวกับความเป็นครู

ในงานวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะความเป็นครู มีผู้ทำการศึกษาวิจัยไว้ดังนี้ เฉลียว บุรีภักดี และคนอื่น ๆ (2520) ได้สรุปผลการวิจัยเรื่องลักษณะของครูดีไว้ว่า ต้องเป็นผู้ที่มีคุณธรรมและความประพฤติดี เป็นพลเมืองดี มีความสามารถในการอบรม แนะนำ และปกครอง รวมทั้งเป็นผู้มีความสามารถในการสอนดี

รหัน แดงจวง (2531) ได้ทำการวิจัยพบว่า สมรรถภาพพื้นฐานที่จำเป็นต่อการผลิตบัณฑิตครูให้มีคุณภาพในทศวรรษหน้าคือ

1. มีความรู้ในวิชาชีพที่สอนอย่างกว้างขวางแม่นยำและทันสมัย
2. สามารถสอนให้ผู้เรียนเข้าใจบทเรียนได้อย่างชัดเจน
3. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทางวิชาการ
4. สามารถผลิตเอกสารประกอบการสอนที่มีคุณภาพตรงกับจุดมุ่งหมายของวิชา
5. มีความมั่นใจในตัวเองสูง
6. สามารถถ่ายทอดวิชา เนื้อหาได้อย่างกว้างขวางกว่าที่อยู่ในตำรา
7. สามารถมีข้อวิจารณ์เนื้อหาในเชิงวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
8. มีความรู้และทักษะในการใช้วิธีสอนได้หลายวิธีอย่างมีประสิทธิภาพ

9. สามารถพัฒนาให้ผู้เรียนช่วยเหลือตัวเองในการแก้ปัญหาได้
10. สามารถประยุกต์ความรู้จากท้องถิ่นมาใช้ประกอบการสอนได้อย่างลึกซึ้ง
11. สามารถสอนให้ผู้เรียนมีความรับผิดชอบในหน้าที่มากขึ้น
12. สามารถเชื่อมโยงเนื้อหาทางทฤษฎีสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ
13. มีความรู้และทักษะในการสอนให้ผู้เรียนสามารถวิเคราะห์ปัญหาและแก้ปัญหาได้

อย่างมีประสิทธิภาพ

14. สามารถสอนให้ผู้เรียนค้นพบวิธีแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง
15. สามารถพัฒนาเนื้อหาวิชาที่สอนให้เป็นที่สนใจของผู้เรียนได้

ทบวงมหาวิทยาลัย (2537) ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะครูที่พึงประสงค์สำหรับ
สังคมยุคสารสนเทศ พบว่า ครูดีควรมีลักษณะ 5 ประการ คือ

1. มีปัญญา
2. มีความรอบรู้ในวิชาชีพ
3. มีคุณธรรมและบุคลิกภาพดี
4. มีอุดมการณ์ในวิชาชีพ
5. มีความเป็นประชาธิปไตยและทันสมัย

สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ (2540) ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะของครูในอุดมคติ
ของสังคม พบว่า ลักษณะสำคัญของครูในอุดมคติจะเป็นดังนี้

1. ด้านความรู้ความสามารถและสติปัญญา
 - 1.1 มีความรู้ทางวิชาการดี โดยเฉพาะสาขาวิชาที่สอน
 - 1.2 มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ได้ดี
 - 1.3 มีสติปัญญาดี ฉลาดและรอบรู้
 - 1.4 มีความสามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านบุคลิกภาพ

2.1 เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพดี เช่น แต่งกายเหมาะสม สะอาด สุภาพเรียบร้อย
และพูดจาไพเราะอ่อนหวาน เป็นต้น

2.2 เป็นผู้ที่ไม่หาคำความรู้ย่อเสมอ

2.3 มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู

2.4 มีคุณธรรมที่เอื้อต่อความเป็นครู เช่น มีความเมตตา กรุณา มีความเสียสละ
โอบอ้อมอารี ใจเย็น อดทน และมีความรับผิดชอบ เป็นต้น

2.5 เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน

จากลักษณะของครูที่ดี ตามที่บุคคลและองค์กรต่าง ๆ คาดหวังไว้จากเอกสารและ
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ลักษณะของครูที่สังคมคาดหวังสำหรับการศึกษาในโลกปัจจุบัน
สรุปได้ 2 ลักษณะ คือ ลักษณะครูเก่งและครูดี ดังนี้

1. ครูเก่ง มีลักษณะดังนี้

- 1.1 มีความรู้ ความสามารถในการวิชาชีพครู
- 1.2 มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและชุมชน
- 1.3 มีความเป็นผู้นำทางวิชาการในหน่วยงานและชุมชน
- 1.4 มีการคิดแก้ปัญหาอย่างมีระบบและตัดสินใจอย่างมีเหตุผล

2. ครูดี มีลักษณะดังนี้

- 2.1 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ประกอบด้วย มีวินัย มีความซื่อสัตย์ มีความอดทน มีความประหยัด มีความยุติธรรม มีความรับผิดชอบ มีความเมตตา กรุณา
- 2.2 มีความรักและศรัทธาในอาชีพครู

3. โครงการผลิตและพัฒนาอาจารย์ของทบวงมหาวิทยาลัย

3.1 ความเป็นมาของโครงการ

ด้วยคณะรัฐมนตรีในคราวประชุมเมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม 2510 ได้เล็งเห็นความสำคัญในการเร่งรัดปรับปรุงมาตรฐานของมหาวิทยาลัยในประเทศไทยให้ทัดเทียมมาตรฐานสากล จึงมีมติให้จัดตั้งโครงการพัฒนามหาวิทยาลัยขึ้น โครงการพัฒนามหาวิทยาลัยได้เริ่มดำเนินการตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2510 โดยเริ่มจากโครงการผลิตและพัฒนาอาจารย์ซึ่งมีหลักการสำคัญประการแรกคือ เร่งรัดการผลิตและปรับปรุงคุณภาพอาจารย์ให้แก่มหาวิทยาลัยต่าง ๆ ในสาขาที่จำเป็นและมีความต้องการเร่งด่วนตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และปรับปรุงมาตรฐานทางวิชาการของมหาวิทยาลัยให้แข็งแกร่งขึ้นโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่เดิม ต่อมาโครงการพัฒนามหาวิทยาลัยจึงได้ขยายการดำเนินงานครอบคลุมถึงงานหรือโครงการด้านอื่น ๆ กว้างขวางยิ่งขึ้น

3.2 สาระสำคัญของโครงการ

ในระยะแรกได้กำหนดระยะเวลาของโครงการพัฒนามหาวิทยาลัยไว้ 10 ปี คือ ปี 2510-2519 จากการประเมินผลโครงการผลิตและพัฒนาอาจารย์เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาดังกล่าวปรากฏว่า ได้สนองความต้องการทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพอย่างยิ่ง ฉะนั้นในปี 2520 จึงได้มีการโอนมาเป็นงานในความรับผิดชอบของทบวงมหาวิทยาลัยสืบไป (ทบวงมหาวิทยาลัย, 2540) สาระสำคัญของโครงการมีดังนี้

วัตถุประสงค์ของโครงการ

โครงการผลิตและพัฒนาอาจารย์มีวัตถุประสงค์ดังนี้คือ

1. ผลิตและปรับปรุงคุณภาพของอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาในสาขาวิชาที่ขาดแคลนและจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ โดยการให้ทุนอุดหนุนการศึกษาแก่ผู้ประสงค์จะเป็นอาจารย์สถาบันอุดมศึกษา รวมทั้งผู้ที่ปัจจุบันเพื่อศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาภายในประเทศ ระดับปริญญาเอกและปริญญาโทในสาขาวิชาที่กำหนด

2. เสริมสร้างความแข็งแกร่งทางวิชาการให้แก่สถาบันอุดมศึกษาภายในประเทศ เพื่อให้ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพทัดเทียมนานาชาติ รวมทั้งสนับสนุนด้านการวิจัยให้กว้างขวางยิ่งขึ้น ทั้งทางวิชาการและประยุกต์วิชาการเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาประเทศ

การบริหารงานและการดำเนินงาน กระบวนการบริหารงานและการดำเนินงานมีดังนี้

1. การบริหารงาน โครงการผลิตและพัฒนาอาจารย์ บริหารงานโดยคณะอนุกรรมการผลิตและพัฒนาอาจารย์ ซึ่งประกอบด้วยปลัดทบวงมหาวิทยาลัย เป็นประธานอนุกรรมการ คณบดีหรือผู้แทนของคณะที่ผลิตนิสิตนักศึกษาผู้รับทุนให้กับโครงการฯ ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผนอุดมศึกษาหรือผู้แทน เป็นอนุกรรมการ ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและพัฒนาระบบบริหารและเจ้าหน้าที่สำนักส่งเสริมและพัฒนาระบบบริหาร สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย ทำหน้าที่เลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการตามลำดับ

2. การดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว โครงการฯ ได้ดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้คือ

2.1 การจัดสรรทุนอุดหนุนการศึกษา ทบวงมหาวิทยาลัยได้รับงบประมาณโครงการผลิตและพัฒนาอาจารย์เพื่อจัดสรรทุนอุดหนุนการศึกษาเป็นประจำทุกปี โดยโครงการฯ ได้จัดสรรทุนในสาขาวิชาที่ขาดแคลนและจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศให้แก่มหาวิทยาลัย/สถาบันต่าง ๆ โดยมุ่งเน้นการผลิตและพัฒนาอาจารย์ในส่วนภูมิภาค ซึ่งพอจะสรุปรายละเอียดดังนี้คือ

2.1.1 จำนวนทุน โครงการฯ จัดสรรทุนการศึกษาประมาณปีละ 40-50 ทุน ทั้งระดับปริญญาโทและปริญญาเอก ภายในวงเงินงบประมาณที่ได้รับ

2.1.2 ประเภททุน ทุนที่โครงการฯ จัดสรรมี 2 ประเภทคือ ทุนสำหรับอาจารย์และทุนสำหรับบุคคลทั่วไป ซึ่งมีวัตถุประสงค์และหลักการแตกต่างกันดังนี้คือ

	ทุนสำหรับอาจารย์	ทุนสำหรับบุคคลทั่วไป
1. วัตถุประสงค์	เพื่อพัฒนาคุณภาพอาจารย์ทางด้านวิชาการและปรับปรุงประสิทธิภาพการสอน	เพื่อผลิตอาจารย์ให้แก่มหาวิทยาลัย/สถาบันเพิ่มขึ้น
2. หลักการ	คณะ/ภาควิชาที่มีอาจารย์ คุณวุฒิต่ำอยู่จำนวนมาก และยังขาดแคลนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิระดับสูง	คณะ/ภาควิชาขาดแคลนอาจารย์ประจำ

2.1.3 สาขาวิชาที่จัดสรร โครงการฯ ดำเนินการจัดสรรทุนให้เฉพาะสาขาวิชาที่อยู่ในโครงการฯ ซึ่งในแต่ละปีมีการจัดสรรทุนสาขาต่าง ๆ ในจำนวนที่แตกต่างกัน ทั้งนี้โดยการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการทุนของมหาวิทยาลัย/สถาบัน ประกอบกับการพิจารณาสัดส่วนคุณวุฒิอาจารย์ จำนวนอาจารย์ต่อนักศึกษา และการจัดสรรทุนโครงการฯ ให้ในปีก่อน ๆ และแผนงาน/โครงการของมหาวิทยาลัย/สถาบัน เป็นต้น

2.1.4 คุณสมบัติของผู้สมัครขอรับทุน

1) หลักสูตรปริญญาเอก

(1) เป็นผู้สำเร็จการศึกษาชั้นปริญญาโทหรือเทียบเท่าด้วยคะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 3.50 หรือตามที่แต่ละภาควิชากำหนดในการรับสมัครเข้าศึกษา

(2) มีคุณสมบัติอย่างอื่นเพิ่มเติมตามที่แต่ละภาควิชาต้องการ

2) หลักสูตรปริญญาโท

(1) เป็นผู้สำเร็จการศึกษาชั้นปริญญาโทหรือกำลังศึกษาอยู่ในภาคการศึกษาสุดท้าย

(2) ได้คะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 หรือแต้มเฉลี่ยสะสมไม่ต่ำกว่า 2.50 หรือตามที่แต่ละภาควิชากำหนดในการรับสมัครเข้าศึกษา

(3) มีคุณสมบัติอย่างอื่นเพิ่มเติมตามที่แต่ละภาควิชาต้องการ

3) มีสัญชาติไทยและมีคุณสมบัติครบถ้วนตาม พ.ร.บ.ข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 มาตรา 30

4) มีความประสงค์ที่จะเป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาฝ่ายรับสำหรับผู้ที่รับราชการในตำแหน่งอาจารย์อยู่แล้ว ต้องได้รับความยินยอมจากเจ้าสังกัดให้ลาราชการเพื่อศึกษาเต็มเวลา

5) มีคุณวุฒิตรงกับสาขาวิชาที่มหาวิทยาลัย/สถาบัน ฝ่ายรับกำหนดในการรับสมัครแต่ละสาขาวิชา

6) มหาวิทยาลัย/สถาบัน อาจกำหนดคุณสมบัติที่จำเป็นอย่างอื่นเพิ่มเติมได้ตามความจำเป็น

7) ผู้ที่ผ่านการสรรหาให้เป็นผู้มีสิทธิรับทุน จะรับทุนนี้ได้ต่อเมื่อบัณฑิตวิทยาลัยในสถาบันฝ่ายผลิตตอบรับเข้าเป็นนิสิต/นักศึกษาสามัญ หรือเป็นผู้ที่กำลังศึกษาอยู่แล้ว ในสาขาวิชาที่มหาวิทยาลัย/สถาบันฝ่ายรับประกาศรับสมัครเท่านั้น

2.1.5 อัตราการรับทุน

1) ถ้าผู้ได้รับทุนเป็นบุคคลทั่วไปจะได้รับทุนอุดหนุนการศึกษาดังนี้

(1) ค่าใช้จ่ายส่วนตัวเดือนละ 5,460 บาท สำหรับทุนในระดับปริญญาโท และเดือนละ 6,020 บาท สำหรับทุนในระดับปริญญาเอก

(2) ค่าหนังสือปีละ 10,000 บาท สำหรับทุนในระดับปริญญาโท และปีละ 10,000 บาท สำหรับทุนในระดับปริญญาเอก

(3) ค่าเล่าเรียนและค่าบำรุงการศึกษาเท่าที่จ่ายจริงตามที่สถานศึกษาเรียกเก็บ ในวงเงินปีละไม่เกิน 22,000 บาท สำหรับทุนในระดับปริญญาโทและในระดับปริญญาเอก

2) ถ้าผู้ได้รับทุนเป็นอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาส่วนภูมิภาค จะได้รับทุนอุดหนุนการศึกษา ดังนี้

(1) ค่าใช้จ่ายส่วนตัวเดือนละ 2,730 บาท สำหรับทุนในระดับปริญญาโท และเดือนละ 3,010 บาท สำหรับทุนในระดับปริญญาเอก

(2) ค่าหนังสือปีละ 10,000 บาท สำหรับทุนในระดับปริญญาโท และปีละ 10,000 บาท สำหรับทุนในระดับปริญญาเอก

(3) ค่าเล่าเรียนและค่าบำรุงการศึกษาเท่าที่จ่ายจริงตามที่สถานศึกษาเรียกเก็บในวงเงินปีละไม่เกิน 22,000 บาท สำหรับทุนในระดับปริญญาโทและในระดับปริญญาเอก

3) ถ้าผู้ได้รับทุน เป็นอาจารย์สถาบันอุดมศึกษาส่วนกลาง จะได้รับทุนอุดหนุนการศึกษา ดังนี้

(1) ค่าหนังสือปีละ 10,000 บาท สำหรับทุนในระดับปริญญาโท และปีละ 10,000 บาท สำหรับทุนในระดับปริญญาเอก

(2) ค่าเล่าเรียนและค่าบำรุงการศึกษาเท่าที่จ่ายจริงตามที่สถานศึกษาเรียกเก็บในวงเงินปีละไม่เกิน 22,000 บาท สำหรับทุนในระดับปริญญาโทและในระดับปริญญาเอก

2.1.6 การคัดเลือกผู้รับทุน

1) เป็นผู้ผ่านการคัดเลือกจากมหาวิทยาลัย/สถาบันที่จัดสอน (ฝ่ายผลิต) ให้เข้าเป็นนิสิตนักศึกษาสามัญแล้ว

2) เป็นนิสิตนักศึกษาที่สามารถเรียนเต็มเวลาได้ และ

3) ได้รับความเห็นชอบจากมหาวิทยาลัย/สถาบันที่ต้องการให้เป็นอาจารย์ (ฝ่ายรับ)

ทั้งนี้ ภายในขอบเขตของจำนวนทุนเท่าที่มีในโครงการฯ

ฝ่ายผลิต หมายถึง มหาวิทยาลัย/สถาบันที่ผลิตนิสิตนักศึกษาผู้รับทุนให้กับ

โครงการฯ

ฝ่ายรับ หมายถึง มหาวิทยาลัย/สถาบันที่ผู้รับทุนต้องไปรับราชการชดใช้ทุนตาม

สัญญา

2.1.7 การรับราชการชดใช้ทุน ผู้ได้รับการคัดเลือกให้รับทุนอุดหนุนการศึกษาจะต้องทำสัญญาผูกพันการรับทุนว่าจะเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัย/สถาบันที่ระบุไว้ในสัญญา เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 2 เท่าของจำนวนปีที่รับทุนโดยไม่ชักช้า

2.2 การเข้าร่วมโครงการฯ ของมหาวิทยาลัยฝ่ายผลิต

2.2.1 หลักการ เพื่อร่วมกับโครงการฯ ในการผลิตอาจารย์ในสาขาวิชาที่ขาดแคลนและมีความจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ

2.2.2 วิธีการ มหาวิทยาลัยที่ต้องการเข้าร่วมโครงการฯ ในการผลิตอาจารย์ให้แสดงความจำนงและเสนอหลักสูตรมายังกองแผนงาน สำนักงานปลัดทบวง ทั้งนี้

หลักสูตรที่เสนอขอเข้าร่วมกับโครงการฯ จะต้องเป็นความต้องการของมหาวิทยาลัย/สถาบันฝ่ายรับด้วย โดยฝ่ายเลขานุการจะดำเนินการนำเสนอคณะกรรมการผลิตและพัฒนาอาจารย์เพื่อพิจารณาว่าจะเห็นสมควรให้เข้าร่วมผลิตอาจารย์หรือไม่

2.2.3 การเสนอหลักสูตรเข้าร่วมโครงการฯ จะต้องมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

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

2.2.4 การพิจารณา คณะอนุกรรมการผลิตและพัฒนาอาจารย์จะพิจารณาเนื้อหาหลักสูตรว่าเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของมหาวิทยาลัย/สถาบันฝ่ายรับหรือไม่ นอกจากนี้ยังพิจารณาถึงความพร้อม ประสพการณ์ของมหาวิทยาลัย/สถาบันที่จะเสนอหลักสูตรเข้าร่วมโครงการฯ ด้วย โดยโครงการฯ จะสอบถามความต้องการในสาขาวิชาดังกล่าวไปยังมหาวิทยาลัย/สถาบันต่าง ๆ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณานำเสนอคณะอนุกรรมการผลิตและพัฒนาอาจารย์ว่าจะเห็นสมควรรับหลักสูตรเข้าร่วมโครงการฯ หรือไม่

2.2.5 ประโยชน์ที่มหาวิทยาลัยที่เข้าร่วมโครงการฯ จะได้รับ โครงการฯ ได้จัดสรรเงินจำนวนหนึ่งให้แก่มหาวิทยาลัย/สถาบันฝ่ายผลิตเพื่อจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์การศึกษาซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาสำหรับนิสิตนักศึกษาผู้รับทุนของโครงการฯ

2.2.6 มหาวิทยาลัย/สถาบันฝ่ายผลิตและหลักสูตรที่ร่วมโครงการฯ

1) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้แก่ กลุ่มคณิตศาสตร์ กลุ่มวิทยาศาสตร์ กลุ่มวิทยาศาสตร์การแพทย์และวิทยาศาสตร์สุขภาพ กลุ่มวิศวกรรมศาสตร์ กลุ่มอักษรศาสตร์

2) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้แก่ กลุ่มคณิตศาสตร์ กลุ่มวิทยาศาสตร์ กลุ่มวิทยาศาสตร์และวิทยาศาสตร์สุขภาพ กลุ่มวิศวกรรมศาสตร์ กลุ่มคหกรรมศาสตร์

3) มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้แก่ กลุ่มคณิตศาสตร์ กลุ่มวิทยาศาสตร์ กลุ่มวิทยาศาสตร์การแพทย์และวิทยาศาสตร์สุขภาพ กลุ่มวิศวกรรมศาสตร์

- 4) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ได้แก่ กลุ่มคณิตศาสตร์
กลุ่มวิทยาศาสตร์ กลุ่มวิทยาศาสตร์การแพทย์และวิทยาศาสตร์สุขภาพ กลุ่มวิศวกรรมศาสตร์
- 5) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้แก่ กลุ่มคณิตศาสตร์ กลุ่ม
วิทยาศาสตร์ กลุ่มวิทยาศาสตร์การแพทย์และวิทยาศาสตร์สุขภาพ กลุ่มวิศวกรรมศาสตร์
- 6) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้แก่ กลุ่มคณิตศาสตร์ กลุ่ม
วิทยาศาสตร์ กลุ่มวิทยาศาสตร์การแพทย์และวิทยาศาสตร์สุขภาพ กลุ่มวิศวกรรมศาสตร์
- 7) มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้แก่ กลุ่มคณิตศาสตร์ กลุ่ม
วิทยาศาสตร์ กลุ่มวิทยาศาสตร์การแพทย์และวิทยาศาสตร์สุขภาพ กลุ่มวิศวกรรมศาสตร์ กลุ่ม
อักษรศาสตร์
- 8) มหาวิทยาลัยมหิดล ได้แก่ กลุ่มคณิตศาสตร์ กลุ่มวิทยาศาสตร์
กลุ่มวิทยาศาสตร์การแพทย์และวิทยาศาสตร์สุขภาพ กลุ่มวิศวกรรมศาสตร์ กลุ่มศิลปศาสตร์
มหาดบัณฑิต
- 9) สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้แก่
กลุ่มคณิตศาสตร์ กลุ่มวิทยาศาสตร์ กลุ่มวิทยาศาสตร์การแพทย์และวิทยาศาสตร์สุขภาพ กลุ่ม
วิศวกรรมศาสตร์
- 10) สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี ได้แก่ กลุ่มคณิตศาสตร์
กลุ่มวิทยาศาสตร์ กลุ่มวิทยาศาสตร์การแพทย์และวิทยาศาสตร์สุขภาพ กลุ่มวิศวกรรมศาสตร์
กลุ่มศิลปศาสตร์
- 11) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้แก่ กลุ่มศิลปศาสตร์

2.2.7 การยกเลิกสาขาวิชาที่เข้าร่วมโครงการฯ เมื่อความต้องการสาขาวิชา
ดังกล่าวน้อยลง หรืออีกนัยหนึ่งก็คือสาขาวิชาที่เข้าร่วมโครงการฯ ไปถึงระยะหนึ่งและสามารถ
พิจารณาได้ว่าน่าจะมีอาจารย์เพียงพอแล้วหรือสาขานั้นมีผู้สนใจศึกษามากขึ้น ซึ่งพิจารณาได้
ว่าน่าจะหาอาจารย์ทางสาขาดังกล่าวได้โดยไม่จำเป็นต้องจัดสรรทุนอุดหนุนการศึกษา ก็น่าจะ
พิจารณายกเลิกสาขานั้นเข้าร่วมโครงการฯ ได้

2.2.8 การประสานงานกับสำนักงานปลัดทบวง ในเรื่องดังต่อไปนี้

- 1) การรับสมัครและจัดสัมภาษณ์ผู้สมัครขอรับทุน สำนักงาน
ปลัดทบวงจะประกาศทุนโครงการฯ ประมาณเดือนมกราคม-กุมภาพันธ์ และจะเริ่มรับสมัครทุน
ในราวเดือนมีนาคม โดยสำนักงานปลัดทบวงจัดส่งประกาศพร้อมใบสมัครทุนโครงการฯ เพื่อให้
ฝ่ายผลิตดำเนินการรับสมัครผู้สมัครขอรับทุนโครงการฯ ตามกำหนดเวลาในประกาศ และรวบรวม
ใบสมัครดังกล่าวจำนวน 1 ชุด ส่งมายังสำนักงานปลัดทบวง พร้อมทั้งแจ้งกำหนดการสอบ
สัมภาษณ์ผู้สมัครขอรับทุนให้สำนักงานปลัดทบวง เพื่อแจ้งให้ฝ่ายรับทราบและส่งผู้แทนมาสัมภาษณ์
ผู้สมัครขอรับทุนร่วมกับฝ่ายผลิตต่อไป

2) แจ้งรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกให้รับทุน เมื่อฝ่ายผลิตและฝ่ายรับได้ร่วมกันพิจารณาคัดเลือกผู้เหมาะสมที่จะรับทุนโครงการฯแล้ว ฝ่ายผลิตจะต้องแจ้งรายชื่อผู้ได้รับทุนดังกล่าวมายังสำนักงานปลัดทบวง เพื่อจัดทำประกาศรายชื่อผู้ได้รับทุนโครงการฯ รวมทั้งแจ้งให้ผู้รับทุนจัดทำสัญญากับผู้รับต่อไป

3) เบิกจ่ายเงินทุนการศึกษาให้แก่ผู้รับทุน เมื่อฝ่ายผลิตได้รับสำเนาสัญญาของผู้รับทุนจากฝ่ายรับแล้วจะต้องเบิกจ่ายเงินทุนการศึกษาให้แก่ผู้รับทุน พร้อมทั้งแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การจ่ายเงินทุนการศึกษาให้ผู้รับทุนทราบและทำความเข้าใจในกรณีที่ผู้รับทุนมีข้อสงสัย

4) รายงานผลการศึกษาและสถานภาพนักศึกษา ฝ่ายผลิตจะต้องรายงานผลการศึกษาของผู้รับทุนให้สำนักงานปลัดทบวงเป็นประจำทุกภาคการศึกษา และในกรณีที่ผู้รับทุนพ้นสภาพจากการเป็นนิสิตนักศึกษา จะต้องระบุสาเหตุแห่งการพ้นสภาพนั้น รวมทั้งแจ้งด้วยว่าการพ้นสภาพนั้นมีเหตุอันควรต้องขอใช้ทุนหรือไม่

5) แจ้งให้ผู้รับทุนที่สำเร็จการศึกษาไปรายงานตัวที่สำนักงานปลัดทบวง เมื่อผู้ได้รับทุนสำเร็จการศึกษาแล้ว ฝ่ายผลิตจะต้องแจ้งให้ผู้รับทุนไปรายงานตัวที่สำนักงานปลัดทบวง เพื่อส่งตัวให้ผู้รับทุนรับราชการขอใช้ทุนที่ฝ่ายรับตามสัญญา

2.3 การเข้าร่วมโครงการฯ ของมหาวิทยาลัย/สถาบันฝ่ายรับ

2.3.1 การสำรวจความต้องการทุน ฝ่ายเลขานุการจะดำเนินการสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการทุนของมหาวิทยาลัย/สถาบันฝ่ายรับในแต่ละปีการศึกษา ประมาณเดือนสิงหาคมโดยพิจารณาจากความต้องการทุนในช่วงระยะเวลาของแผนพัฒนาการศึกษาที่มหาวิทยาลัย/สถาบันได้จัดทำเป็นแผน 5 ปี มายังสำนักงานปลัดทบวงแล้วนำเสนอต่อคณะอนุกรรมการฯ เพื่อพิจารณาว่าจะเห็นสมควรกับการจัดสรรทุนเบื้องต้นหรือไม่

2.3.2 การเปลี่ยนแปลง/เพิ่มเติม เมื่อคณะอนุกรรมการฯ พิจารณาและลงมติเห็นสมควรแล้ว ฝ่ายเลขานุการก็ดำเนินการเวียนแจ้งการจัดสรรทุนดังกล่าวตามข้อ 2.3.1 (ประมาณเดือนพฤศจิกายน-ธันวาคม) ไปยังมหาวิทยาลัย/สถาบันฝ่ายรับว่าจะเห็นสมควรตามที่คณะอนุกรรมการฯ จัดสรรให้หรือไม่ หรือมีความต้องการขอเปลี่ยนแปลง/เพิ่มเติมประการใด แล้วนำเสนอคณะอนุกรรมการฯ พิจารณาทบทวนต่อไป

2.3.3 การติดตามผลการจัดสรรทุนประจำปี เมื่อมหาวิทยาลัย/สถาบันฝ่ายรับแจ้งยืนยันหรือขอเปลี่ยนแปลง/เพิ่มเติมมายังฝ่ายเลขานุการฯ แล้ว ฝ่ายเลขานุการก็จะดำเนินการนำเสนอต่อคณะอนุกรรมการฯ เพื่อพิจารณาอนุมัติอีกครั้งหนึ่ง แล้วดำเนินการจัดทำประกาศรับสมัครทุนโครงการฯ ต่อไป รวมทั้งจัดสรรเงินทุนการศึกษาและเงินรายการอื่น ๆ ตามประกาศทุนโครงการฯ ไปยังกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง เพื่อขอให้โอนเงินทุนการศึกษาให้มหาวิทยาลัย/สถาบันฝ่ายผลิตเบิกจ่ายโดยตรงจากกรมบัญชีกลาง หากว่าต่อมาภายหลังมหาวิทยาลัย/สถาบันใดต้องการขอเปลี่ยนแปลงทุนแล้วจะต้องขอเปลี่ยนแปลงทุนในลักษณะที่

ภาควิชา/คณะ ของฝ่ายผลิตไม่เปลี่ยนแปลง ทั้งนี้หากภาควิชา/คณะ ของฝ่ายผลิตเปลี่ยนแปลงแล้วก็จะก่อให้เกิดความยุ่งยากเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินรายการอื่น ๆ ของมหาวิทยาลัย/สถาบันฝ่ายผลิต

2.3.4 การพิจารณาคัดเลือกผู้รับทุน เมื่อโครงการฯ ดำเนินการประกาศรับสมัครทุนในราวเดือนมีนาคมแล้วผู้ที่ประสงค์จะสมัครขอรับทุนจะต้องสมัครเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัย/สถาบันฝ่ายผลิตด้วยตนเองด้วย ส่วนผู้ที่มีคุณสมบัติได้รับคัดเลือกเป็นผู้ได้รับทุนนั้นจะต้องผ่านการสอบคัดเลือกจากมหาวิทยาลัย/สถาบันฝ่ายผลิตแล้ว รวมทั้งได้รับการพิจารณาเห็นชอบจากทั้งฝ่ายผลิตและฝ่ายรับร่วมกัน

2.3.5 การทำสัญญาผูกพัน เมื่อมหาวิทยาลัย/สถาบันฝ่ายผลิตและฝ่ายรับร่วมกันพิจารณาคัดเลือกผู้เหมาะสมได้แล้ว โดยเสนอชื่อมายังฝ่ายเลขานุการฯ ฝ่ายเลขานุการฯ ก็จะดำเนินการจัดทำประกาศผู้ได้รับคัดเลือกให้รับทุนการศึกษา รวมทั้งแจ้งให้ผู้ได้รับคัดเลือกให้ดำเนินการจัดทำสัญญาผูกพันที่มหาวิทยาลัย/สถาบันฝ่ายรับ และแจ้งฝ่ายรับให้เตรียมจัดทำสัญญาผูกพันกับผู้รับทุน เมื่อมีการจัดทำสัญญาการรับทุนจำนวน 5 ฉบับเสร็จเรียบร้อยแล้ว ให้มหาวิทยาลัย/สถาบันฝ่ายรับเก็บสัญญาต้นฉบับไว้ 1 ชุด และจัดส่งสำเนาสัญญา 4 ชุด ให้กับภาควิชา/คณะที่ได้รับการจัดสรรทุน 1 ชุด มหาวิทยาลัย/สถาบันฝ่ายผลิต 1 ชุด ผู้รับทุน 1 ชุด และโครงการผลิตและพัฒนาอาจารย์สำนักงานปลัดทบวง 1 ชุด

2.3.6 การติดตามผลการศึกษา สถาบันฝ่ายผลิตจะรายงานผลการศึกษาของนักศึกษาผู้รับทุนโครงการฯ เป็นประจำทุกภาคการศึกษามายังฝ่ายเลขานุการฯ ซึ่งฝ่ายเลขานุการฯ ก็จะดำเนินการแจ้งผลการศึกษาของผู้รับทุนให้มหาวิทยาลัย/สถาบันฝ่ายรับได้ทราบ เพื่อจะได้ติดตามผลการศึกษาของผู้รับทุนตลอดจนดูแลให้ผู้รับทุนการศึกษาตามที่ฝ่ายรับต้องการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการฯ และสอดคล้องกับความต้องการของมหาวิทยาลัย/สถาบัน

2.3.7 การเตรียมตั้งอัตราสำหรับผู้รับทุน มหาวิทยาลัย/สถาบันฝ่ายรับนอกจากจะต้องติดตามผลการศึกษาของผู้รับทุนแล้วจะต้องเตรียมตั้งอัตราสำหรับผู้รับทุนด้วย เมื่อผู้รับทุนสำเร็จการศึกษาแล้วจะได้รับบรรจุเข้ารับราชการชดใช้ทุนได้ทันที

2.3.8 การดูแลการปฏิบัติราชการชดใช้ทุน ผู้รับทุนจะต้องเข้ารับราชการชดใช้ทุนในมหาวิทยาลัย/สถาบันฝ่ายรับ เป็นเวลาไม่น้อยกว่า 2 เท่าของจำนวนปีที่รับทุน หากว่าผู้รับทุนใดที่ปฏิบัติราชการชดใช้ทุนไม่ครบตามสัญญาแล้ว มหาวิทยาลัย/สถาบันฝ่ายรับในฐานะคู่สัญญาจะต้องดำเนินการให้ผู้รับทุนชดใช้เงินพร้อมทั้งเบี้ยปรับที่ระบุไว้ในสัญญาให้ครบถ้วน

2.4 การประสานงานในการดำเนินงานโครงการฯ กองแผนงาน ทบวงมหาวิทยาลัย ซึ่งทำหน้าที่เลขานุการกิจคณะกรรมการผลิตและพัฒนาอาจารย์ รับผิดชอบในการดำเนินงานโครงการฯ ดังนั้นการติดต่อสอบถามหรือการประสานงานในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับโครงการฯ ขอให้ติดต่อได้ที่ กองแผนงาน สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัย โทร. 2458182, 2458236

3. ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา โครงการฯ ได้จัดสรรทุนการศึกษาสาขาต่าง ๆ ให้แก่มหาวิทยาลัยและสถาบันในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ตั้งแต่ปีการศึกษา 2520 จนถึงปีการศึกษา 2536 รวมทั้งสิ้น 1,552 ทุน โดยผู้ที่สำเร็จการศึกษาไปแล้วไปปฏิบัติงานขอใช้ทุนในมหาวิทยาลัย/สถาบันต่าง ๆ จำนวน 788 ราย

3.3 ขั้นตอนการดำเนินงานโครงการผลิตและพัฒนาอาจารย์ของทบวงมหาวิทยาลัย

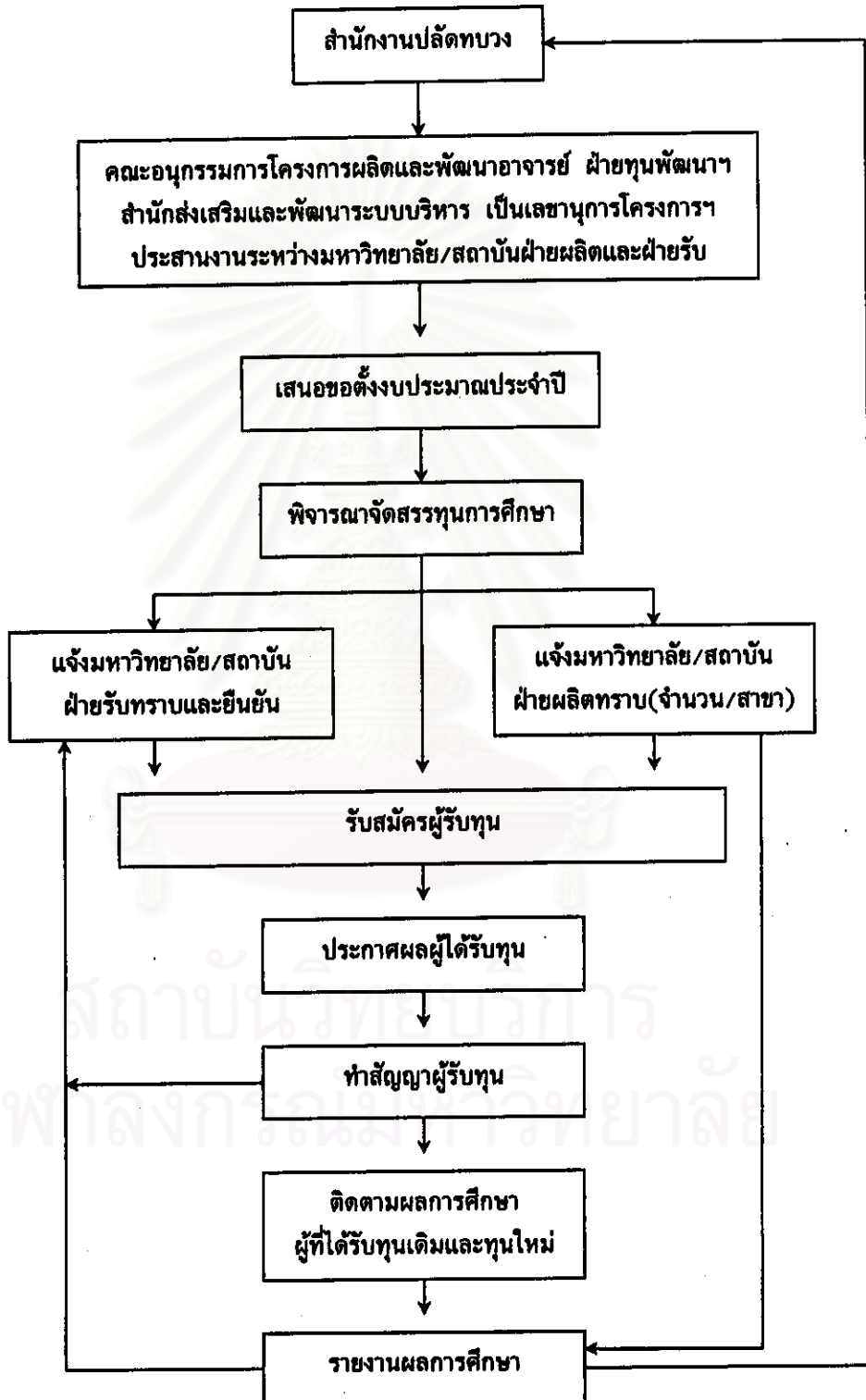
จากระเบียบและหลักเกณฑ์ของโครงการผลิตและพัฒนาอาจารย์ของทบวงมหาวิทยาลัยที่นำเสนอในตอนต้นนั้น สามารถสรุปเป็นขั้นตอนสำคัญดังนี้

สำนักงานปลัดทบวงมหาวิทยาลัยเป็นเจ้าของเรื่องโดยตรง ซึ่งได้จัดเตรียมงบประมาณเพื่อเป็นทุนอุดหนุนสำหรับโครงการ แจกให้มหาวิทยาลัย/สถาบันต่าง ๆ เพื่อการประสานงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังแผนภูมิที่ 1



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**แผนภูมิที่ 1 แสดงขั้นตอนการดำเนินงานโครงการผลิตและพัฒนาอาจารย์
ของทบวงมหาวิทยาลัย**



4. โครงการครูทายาทระดับอุดมศึกษาสำหรับสอนในสถาบันราชภัฏ

สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏได้มีโครงการผลิตอาจารย์เช่นเดียวกันโดยคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบให้กรมการฝึกหัดครูดำเนินการโครงการครูทายาทระดับอุดมศึกษาสำหรับสอนในสถาบันราชภัฏ จากการประชุมเมื่อวันที่ 24 สิงหาคม 2536 และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู มีมติอนุมัติให้คัดเลือกผู้สำเร็จการศึกษาตามโครงการครูทายาทระดับอุดมศึกษาสำหรับสอนในสถาบันราชภัฏ บรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูสังกัดสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ โดยสำนักงบประมาณได้อนุมัติจัดสรรเงินงบประมาณให้เป็นทุนอุดหนุนการศึกษาแก่นิสิตนักศึกษาแล้วนั้น มีสาระสำคัญของโครงการฯ ประกอบด้วยการคัดเลือกบุคคลที่มีความประพฤติดี มีผลการเรียนดี มีคุณธรรมและเจตคติที่ดีต่อการประกอบอาชีพครูเข้าศึกษาในสถาบันราชภัฏ และ/หรือสถาบันอุดมศึกษาของรัฐอื่น ๆ ในสาขาวิชาที่ขาดแคลนตามความต้องการของสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ (กรมการฝึกหัดครู, 2537) สาระสำคัญของโครงการมีดังนี้

วัตถุประสงค์ โครงการครูทายาทระดับอุดมศึกษาสำหรับสอนในสถาบันราชภัฏมีวัตถุประสงค์ดังนี้คือ

1. เพื่อคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูง ความประพฤติเรียบร้อยและมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพครู เข้าเป็นนักศึกษาในวิทยาลัยครูหรือสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ
2. เพื่อผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถสูง มีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพครู มาเป็นข้าราชการครูสังกัดกรมการฝึกหัดครู
3. เพื่อระดมสรรพกำลังในการพัฒนาศักยภาพครูระดับอุดมศึกษาให้มีคุณภาพและคุณลักษณะที่สังคมต้องการ ทั้งในระยะยาวและระยะเร่งรัด (โดยร่วมมือกับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ วิทยาลัยครู และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู)

เป้าหมายของโครงการ

1. ระยะเร่งรัด (ระดับปริญญาโท พ.ศ.2537-2542) รับบัณฑิตจากสถาบันราชภัฏหรือสถาบันการศึกษาอื่นตามสาขาวิชาที่สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏต้องการที่มีผลการเรียนดีเด่นเกรดเฉลี่ย 2.75 ให้รับทุนเข้าเรียนต่อในระดับปริญญาโท ในมหาวิทยาลัยภายในประเทศ ปีละ 25 คน ตั้งแต่ปีการศึกษา 2537-2540

2. ระยะยาว (ระดับปริญญาตรี - ปริญญาโท พ.ศ.2537-2546) ในระดับปริญญาตรีรับนักเรียนที่จบชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายที่มีผลการเรียนดีเด่นเกรดเฉลี่ย 3.00 ให้รับทุนเข้าเรียนต่อในระดับปริญญาตรีตามสาขาวิชาที่สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏต้องการเข้าศึกษาในสถาบันราชภัฏและมหาวิทยาลัยภายในประเทศปีละ 25 คน ตั้งแต่ปีการศึกษา 2537-2540 และศึกษาต่อในระดับปริญญาโทในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐจนสำเร็จปริญญาโท

แนวคิดในการดำเนินงาน

โครงการครูทายาทระดับอุดมศึกษาสำหรับสอนในสถาบันราชภัฏมีความสำคัญ คือ จะคัดเลือกบุคคลที่มีสติปัญญา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู เข้าศึกษาในสถาบันการศึกษาที่ผลิตครู ในขณะที่ศึกษาอยู่นั้นนักศึกษาผู้เข้าร่วมโครงการฯ จะได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิดจากสถาบันการศึกษานั้น ๆ และเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วจะได้รับการคัดเลือกบรรจุเป็นข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ หลักสำคัญของการคัดเลือกเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการครู คือ บุคคลที่จะได้รับการคัดเลือกจะต้องเป็นผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและคะแนนความประพฤติสูง นักศึกษาของโครงการครูทายาทระดับอุดมศึกษาสำหรับสอนในสถาบันราชภัฏจะได้รับทุนการศึกษาจากสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ และก่อนเข้าศึกษาทุกคนต้องทำสัญญาว่าเมื่อจบการศึกษาแล้วและมีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนด จะได้รับการคัดเลือกเพื่อบรรจุเข้าเป็นข้าราชการครูสังกัดสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏโดยไม่ต้องสอบแข่งขัน และสอนในสถาบันราชภัฏไม่น้อยกว่าสองเท่าของระยะเวลาที่เป็นนักศึกษาของโครงการฯ

การบริหารงานและการดำเนินการ

1. การบริหารโครงการ กำหนดการบริหารโครงการฯ เป็น 2 ระดับ ดังนี้

1.1 ระดับหน่วยงานภายในสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ

1.1.1 กองส่งเสริมวิทยฐานะครู ทำหน้าที่ประสานงานทั่วไป/ประชาสัมพันธ์โครงการฯ/รับผิดชอบโครงการฯ ให้ดำเนินการตามแนวทางของโครงการครูทายาทระดับอุดมศึกษาสำหรับสอนในสถาบันราชภัฏ/ทำคู่มือการจัดการศึกษาภาคฤดูร้อน/จัดกิจกรรมเสริมภาคฤดูร้อน/ประเมินผลโครงการฯ ระหว่างดำเนินการ/ติดตามประเมินผลผู้สำเร็จการศึกษา/ และรายงานเลขาธิการสภาสถาบันราชภัฏ

1.1.2 กองการเจ้าหน้าที่ ทำหน้าที่จัดสรรทุน/สำรวจความต้องการอาจารย์สาขาวิชาขาดแคลนของสถาบันราชภัฏ/ประชาสัมพันธ์และประสานงานกับสถาบันราชภัฏเพื่อสรรหาผู้รับทุน/ประสานงานกับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐเพื่อให้ความร่วมมือในการผลิตบัณฑิตตามความต้องการของสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ/ประสานงานการทำสัญญาให้ทุนสัญญาค่าประกันและการจ่ายเงินทุนผ่านทางสถาบันราชภัฏ/ร่วมดำเนินการจัดกิจกรรมเสริมภาคฤดูร้อน/ประเมินผลระหว่างดำเนินการด้านผลการเรียนและความประพฤติของผู้รับทุน/ประเมินผลเมื่อสิ้นสุดโครงการก่อนการบรรจุแต่งตั้งร่วมกับสำนักงาน กค./เตรียมการและดำเนินการบรรจุแต่งตั้งผู้รับทุน/พัฒนาบุคลากรด้านความรู้วิชาชีพครู

1.1.3 กองแผนงาน ทำหน้าที่ประสานงานกับกองคลังและสำนักงบประมาณเกี่ยวกับการขอตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนการศึกษาและงบประมาณดำเนินการตลอดแผนและทุกปี/กำหนดการขอวงเงิน/ประสานงานกับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการผลิตบัณฑิตตามความต้องการของสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ

1.1.4 กองคลัง ทำหน้าที่ประสานงานกับสำนักงานประมาณเกี่ยวกับการใช้งบประมาณของโครงการฯ/การจัดทำและตรวจสอบเอกสารการเบิกจ่ายเงินของโครงการฯ

1.2 ระดับสถาบัน ทำหน้าที่ทำแผนวิเคราะห์ความต้องการอาจารย์สาขาวิชาขาดแคลนของสถาบันราชภัฏ เป็นแผนระยะยาว/ประชาสัมพันธ์โครงการฯถึงกลุ่มเป้าหมาย ผู้มีสิทธิ์สมัครรับทุน/ประกาศรับสมัคร คัดเลือกหรือสอบคัดเลือกผู้รับทุน/ทำสัญญาให้ทุนและสัญญาค้ำประกัน/ติดตามดูแลผู้รับทุนในความรับผิดชอบโดยคัดเลือกอาจารย์เป็นที่เล็งผู้รับทุน/รายงานผลการคัดเลือกและให้ข้อมูลเกี่ยวกับผู้รับทุนให้สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏทราบ/ ร่วมมือกับสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏจัดการศึกษาภาคฤดูร้อน/ประสานงานกับสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ/ประเมินผลผู้รับทุน

2. การดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว โครงการฯ ได้ดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

2.1 การจัดสรรทุนอุดหนุนการศึกษา สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏได้รับงบประมาณเพื่อให้เป็นทุนอุดหนุนการศึกษาแก่นักศึกษาคณะครุศาสตร์ระดับอุดมศึกษาสำหรับสอนในสถาบันราชภัฏที่กำลังศึกษาอยู่ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไปในสาขาวิชาขาดแคลนตามความต้องการของสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ ซึ่งพอจะสรุปรายละเอียดดังนี้คือ

2.1.1 ประเภททุน

1) ทุนระยะยาวระดับปริญญาตรี-โท รับผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายที่มีความประพฤติดี มีผลการเรียนดี โดยมีเกรดเฉลี่ยสะสมตลอดหลักสูตร 3.00 ขึ้นไป หรืออยู่ในเปอร์เซ็นต์ที่ 90 ของแต่ละโปรแกรมในโรงเรียนของผู้ได้คะแนนเฉลี่ยสะสมสูงของนักเรียนทั้งหมดในแผนการเรียนเดียวกันให้เข้าศึกษาต่อในสถาบันราชภัฏ หรือสถาบันอุดมศึกษาของรัฐสาขาวิชาที่สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏขาดแคลนปีละ 25 คน และศึกษาต่อเนื่องจนสำเร็จตามหลักสูตรระดับปริญญาโท

2) ทุนระยะเร่งรัดระดับปริญญาโท รับผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีที่มีความประพฤติดี มีผลการเรียนดี โดยมีเกรดเฉลี่ยสะสมตลอดหลักสูตร 2.75 ขึ้นไป ให้เข้าศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐสาขาวิชาที่สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏขาดแคลน ปีละ 25 คน ศึกษาจนสำเร็จตามหลักสูตรปริญญาโท

2.1.2 สาขาวิชาที่จัดสรร โครงการฯ ดำเนินการจัดสรรทุนให้เฉพาะสาขาวิชาที่ขาดแคลนตามที่ประกาศรับสมัครตามแผนการวิเคราะห์ความต้องการอาจารย์ของสถาบันราชภัฏ

2.1.3 คุณสมบัติของผู้สมัครขอรับทุน

- 1) มีสัญชาติไทย
- 2) มีความประพฤติเรียบร้อย
- 3) มีคุณสมบัติที่จะเข้ารับราชการครูได้ตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการครูที่มีผลใช้บังคับ

- 4) มีผลการเรียนดี โดยมีเกรดเฉลี่ยตามกำหนดในระดับของทุนแต่ละประเภท
- 5) มีหนังสือรับรองคุณสมบัติจากอาจารย์ผู้สอน/หรืออาจารย์ที่ปรึกษา/หรือหัวหน้าสถานศึกษา (ตามแบบที่สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏกำหนด)
- 6) ไม่เป็นผู้รับทุนประเภทอื่น ซึ่งก่อให้เกิดผลผูกพันกับส่วนราชการหรือสถาบันเอกชน หรือนุคคลอื่นใดอยู่
- 7) ไม่เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำของส่วนราชการ หรือพนักงานรัฐวิสาหกิจในขณะที่รับทุนนี้
- 8) มีคุณสมบัติเฉพาะของแต่ละสาขาวิชา/วิชาเอก ตามที่สถาบันราชภัฏกำหนด

2.1.4 จำนวนเงินทุนอุดหนุน

- 1) ผู้ได้รับทุนอุดหนุนที่ศึกษาในระดับปริญญาตรี ได้รับเงินอุดหนุนการศึกษาปีละ 24,000 บาท
- 2) ผู้ที่ได้รับทุนอุดหนุนที่ศึกษาในระดับปริญญาโท ได้รับเงินอุดหนุนการศึกษาปีละ 35,000 บาท

2.1.5 การคัดเลือกผู้รับทุน ในการรับนักศึกษาเพื่อเข้ารับทุนอุดหนุนการศึกษา ดำเนินการใน 2 ลักษณะคือ

ลักษณะที่ 1 การรับนักศึกษาจากผู้ที่กำลังศึกษาอยู่ในภาคเรียนสุดท้ายในระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายเพื่อรับทุนระดับปริญญาตรี-โท และรับนักศึกษาจากผู้กำลังศึกษาอยู่ภาคเรียนสุดท้ายในระดับปริญญาตรี หรือผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีเพื่อรับทุนระดับปริญญาโท

ลักษณะที่ 2 การรับนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในชั้นปีที่ 1 ในระดับปริญญาตรี รับทุนระดับปริญญาตรี-โท และรับนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในชั้นปีที่ 1 ในระดับปริญญาโท รับทุนระดับปริญญาโท

- 1) ขั้นตอนการดำเนินการคัดเลือก
ขั้นตอนการคัดเลือกตามวิธีการคัดเลือกลักษณะที่ 1

(1) คณะกรรมการที่สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏหรือสถาบันราชภัฏแต่งตั้งขึ้น ติดต่อสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาเพื่อส่งผู้ได้รับคัดเลือกให้รับทุนเข้าศึกษาต่อ

(2) สถาบันราชภัฏประกาศรับสมัครผู้มีคุณสมบัติตามประกาศ และทำการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือกให้ได้รับทุนอุดหนุนการศึกษาแล้วรายงานให้สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏทราบผลการคัดเลือก ภายในเดือนกุมภาพันธ์

(3) สถาบันราชภัฏที่รับผิดชอบผู้รับทุน ติดตามส่งผู้ได้รับการคัดเลือกเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาที่ได้ทำความตกลงกันไว้แล้ว

ขั้นตอนการคัดเลือกตามวิธีการคัดเลือกลักษณะที่ 2

(1) สถาบันราชภัฏประกาศรับสมัครผู้มีคุณสมบัติตามประกาศ โดยมีช่วงเวลาประกาศดังนี้

เดือนมกราคม ประกาศให้ทราบเรื่องทุนสาขาวิชาที่ต้องการ และ รายละเอียดของทุนที่วิทยาลัยต้องการ

เดือนมิถุนายน-กรกฎาคม รับสมัคร คัดเลือก หรือสอบคัดเลือกและประกาศผลการคัดเลือก

(2) สถาบันราชภัฏรายงานผลการคัดเลือกให้สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏภายในวันที่ 4 สิงหาคม

2) การจัดทำสัญญาและการจ่ายเงินทุนอุดหนุนการศึกษา

สถาบันราชภัฏที่รับผิดชอบผู้รับทุน ดำเนินการให้ผู้รับทุนทำสัญญาให้ทุนและสัญญาค้ำประกันตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยทุนอุดหนุนการศึกษาโครงการครูทายาทระดับอุดมศึกษาสำหรับสอนในสถาบันราชภัฏ พ.ศ.2537 แล้วส่งเอกสารสัญญาถึงสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ

การจ่ายเงินอุดหนุนการศึกษา สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏจ่ายเงินอุดหนุนการศึกษาผ่านทางสถาบันราชภัฏที่รับผิดชอบผู้รับทุน เพื่อจ่ายให้กับผู้รับทุน หลังจากผู้รับทุนได้ทำสัญญาเรียบร้อยแล้วและสำนักงบประมาณได้อนุมัติเงินประจำงวดแล้ว

2.1.6 การจัดการเรียนการสอน และการจัดการศึกษาภาคฤดูร้อน

1) การจัดการเรียนการสอน

ดำเนินการจัดการเรียนการสอนตามปกติ เป็นไปตามหลักสูตรของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่ผู้รับทุนการศึกษาอยู่ทั้งระดับปริญญาตรีและระดับปริญญาโท

2) การจัดการศึกษาภาคฤดูร้อน

สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏโดยกองส่งเสริมวิทยฐานะครู กองการเจ้าหน้าที่ และสถาบันราชภัฏ ดำเนินการทำคู่มือหลักสูตรการจัดกิจกรรมเสริมภาคฤดูร้อน และจัดการศึกษาภาคฤดูร้อนระหว่างเดือนพฤษภาคม ให้ผู้รับทุนเข้ารับการศึกษ เพื่อให้มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ในฐานะอาจารย์สถาบันราชภัฏและเตรียมความพร้อมที่จะปฏิบัติงานในสถาบันราชภัฏ มีระยะเวลาการจัดการศึกษา ระดับปริญญาตรี ภาคเรียนละ 5 วัน/ปี ระดับปริญญาโท ภาคเรียนละ 10 วัน/ปี

2.1.7 การบรรจุผู้รับทุนเข้ารับราชการ

สถาบันราชภัฏที่รับผิดชอบผู้รับทุนและกองการเจ้าหน้าที่ หลังจากได้ทราบกำหนดการสำเร็จการศึกษาของผู้รับทุนแล้ว เตรียมการบรรจุแต่งตั้งโดยผู้รับทุนจะต้องผ่านการ

ประเมินผลขั้นสุดท้ายก่อนการบรรจุแต่งตั้งจากสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏและสำนักงาน กค. และบรรจุแต่งตั้งหลังจากผู้รับทุนได้รับอนุมัติให้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอุดมศึกษาที่ผู้รับทุน การศึกษาแล้ว

2.1.8 การรับราชการชดใช้ทุน

1) เมื่อผู้รับทุนสำเร็จการศึกษาแล้วต้องไปรายงานตัวต่อสำนักงาน สภาสถาบันราชภัฏภายในหนึ่งเดือน เพื่อที่ผู้ให้ทุนจะได้เตรียมการบรรจุเข้ารับราชการตามที่ผู้ให้ ทุนกำหนด และเมื่อผู้รับทุนได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการแล้วจะต้องรับราชการชดใช้ทุนเป็น ระยะเวลาไม่น้อยกว่าสองเท่าของระยะเวลาที่รับทุน

2) ถ้าผู้รับทุนไม่ยอมเข้ารับราชการตามข้อ 1) หรือถ้าผู้รับทุน ไม่สามารถเข้ารับราชการชดใช้หนี้ทุนได้ตามข้อ 1) เพราะความผิดหรือความบกพร่องของผู้รับ ทุนเอง ผู้รับทุนจะต้องชดใช้เงินทุนคืนแก่ผู้ให้ทุนเป็นจำนวนสี่เท่าของเงินทุนทั้งหมดที่ได้รับไป

2.2 บทบาทหน้าที่ของผู้รับทุน

2.2.1 ตั้งใจศึกษาเล่าเรียนให้สำเร็จภายในกำหนดเวลาของหลักสูตร และ ประพฤติตนให้อยู่ในระเบียบวินัยของสถานศึกษา

2.2.2 ผู้รับทุนระดับปริญญาตรี ต้องมีผลการเรียนเฉลี่ยในแต่ละปี การศึกษาไม่ต่ำกว่า 2.75 และผู้รับทุนระดับปริญญาโทต้องมีผลการเรียนเฉลี่ยแต่ละปีการศึกษา ไม่ต่ำกว่า 3.25

2.2.3 ต้องเข้ารับการศึกษาภาคฤดูร้อนทุกปีการศึกษาตามที่สำนักงาน สภาสถาบันราชภัฏกำหนด

2.2.4 รายงานผลการเรียนให้สถาบันราชภัฏที่รับผิดชอบทุนทราบทุกภาค การศึกษา

2.2.5 เมื่อสำเร็จการศึกษาต้องไปรายงานตัวต่อผู้ให้ทุนภายในกำหนดเวลา 1 เดือน

2.2.6 หาผู้ค้ำประกันการปฏิบัติตามสัญญา ที่เป็นข้าราชการหรือพนักงาน รัฐวิสาหกิจระดับ 4 ขึ้นไป

2.3 สาขาวิชาที่โครงการครุทายาทระดับอุดมศึกษาสำหรับสอนในสถาบันราชภัฏให้ ทุนการศึกษา

2.3.1 ระดับปริญญาตรี ได้แก่ ภาษาญี่ปุ่น ภาษาเยอรมัน ออกแบบ นิเทศศิลป์ การประมวลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ คอมพิวเตอร์ธุรกิจ คอมพิวเตอร์ศาสตร์ ระบบสารสนเทศ วิทยาการคอมพิวเตอร์ประยุกต์ และศาสตร์คอมพิวเตอร์ เคมีวิศวกรรม วัสดุศาสตร์ สัตวแพทยศาสตร์ แพะเลี้ยงสัตว์น้ำ วิทยาศาสตร์ทางทะเล วิศวกรรมศาสตร- มหบัณฑิต ทุกสาขาวิชาเอก ครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต ทุกสาขาวิชาเอก อุตสาหกรรม- ศาสตร์บัณฑิต ทุกสาขาวิชาเอก สถาปัตยกรรมศาสตร์บัณฑิต ทุกสาขาวิชาเอก วิทยาศาสตร์ทาง

ภาพถ่ายและเทคโนโลยีการพิมพ์ เครื่องสายไทย (จะเข้) ออกแบบตกแต่งภายใน ออกแบบ ศิลปะประยุกต์ (ออกแบบตกแต่ง) ผลิตภัณฑ์ประมง วาริชศาสตร์ การจัดการประมง ชีววิทยาประมง เทคโนโลยีการถ่ายภาพและภาพยนตร์ มัณฑนศิลป์

2.3.2 ระดับปริญญาโท ได้แก่ การอนุบาลศึกษา การศึกษาปฐมวัย วิจัย การศึกษา ภาษาญี่ปุ่น ภาษาเยอรมัน ภาษาอังกฤษ ศิลป ศิลปศึกษา ศิลปไทย จิตรกรรม ประติมากรรม ภาพพิมพ์ ออกแบบนิเทศศิลป์ เซรามิกส์หรือเครื่องปั้นดินเผา การเงินและการธนาคาร การจัดการ การจัดการทั่วไป การตลาด การท่องเที่ยว การโรงแรม บริหารธุรกิจ บริหารรัฐกิจ บัญชี เศรษฐศาสตร์ นิเทศศาสตร์ วารสารศาสตร์ สื่อสารมวลชน สถิติ สถิติประยุกต์ การประมวลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ คอมพิวเตอร์ คอมพิวเตอร์ธุรกิจ คอมพิวเตอร์ศาสตร์ คอมพิวเตอร์ศึกษา ระบบสารสนเทศ วิทยาการคอมพิวเตอร์ประยุกต์ ศาสตร์คอมพิวเตอร์ การสอนเคมี เคมี เคมีเทคนิค เคมีเทคโนโลยี เคมีปฏิบัติ เคมีวิเคราะห์ เคมีวิศวกรรม เคมีอินทรีย์ หรืออินทรีย์เคมี ชีวเคมี ฟิสิกส์ อิเล็กทรอนิกส์ ไฟฟ้ากำลัง เทคโนโลยีชีวภาพหรือเทคโนโลยีทางชีวภาพ เทคโนโลยีอุตสาหกรรม วัสดุศาสตร์ คหกรรม-ศาสตร์ เทคโนโลยีการอาหาร วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร วิทยาศาสตร์การอาหาร พืชไร่ สัตวบาล สัตวศาสตร์หรือการผลิตสัตว์ สัตวแพทยศาสตร์ ชีววิทยาทางทะเล เพาะเลี้ยง สัตว์น้ำ วิทยาศาสตร์การประมง วิทยาศาสตร์ทางทะเล อนามัยสิ่งแวดล้อม วิศวกรรมศาสตร์-มหาบัณฑิต ทุกสาขาวิชาเอก อุตสาหกรรมศาสตรมหาบัณฑิต ทุกสาขาวิชาเอก สถาปัตยกรรม-ศาสตร์มหาบัณฑิต ทุกสาขาวิชาเอก

2.4 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

2.4.1 สามารถผลิตบัณฑิตในสาขาที่สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏขาดแคลน เพื่อสอนในสถาบันราชภัฏต่าง ๆ ทั่วประเทศ

2.4.2 สามารถผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถสูง มีคุณลักษณะและ เจตคติที่ดีต่อการประกอบวิชาชีพครู เข้ามาเป็นข้าราชการครูสังกัดสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ

2.4.3 สามารถผ่อนคลายปัญหาการขาดแคลนอาจารย์ในสาขาวิชาชีพที่ สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏประสบอยู่ได้

2.5 ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา โครงการฯ ได้จัดสรรทุนการศึกษาสาขาต่าง ๆ ให้แก่ผู้รับทุนตั้งแต่ปีการศึกษา 2537 จนถึงปีการศึกษา 2540 รวมทั้งสิ้น 200 ทุน โดยผู้ที่ สำเร็จการศึกษาไปแล้วไปปฏิบัติงานชดใช้ทุนในสถาบันราชภัฏจำนวน 41 ราย

การฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเสริม

นอกจากการดำเนินงานของโครงการฯ ดังกล่าวแล้ว สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏยัง ได้กำหนดให้มีการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเสริมขึ้นด้วย ด้วยการจัดกิจกรรมเสริมสมรรถภาพ ทางด้านความรู้ เทคนิควิธี และคุณลักษณะให้แก่นักศึกษาในโครงการคุรุทายาทระดับอุดมศึกษา

สำหรับสอนในสถาบันราชภัฏ ได้มีประสบการณ์ในหน้าที่ของอาจารย์สถาบันราชภัฏ จากการจัดการศึกษาภาคฤดูร้อนระหว่างเดือนพฤษภาคม

การจัดประสบการณ์วิชาชีพครูเสริมให้กับนักศึกษาในโครงการฯ จะสนองหลักการจัดกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่สำคัญประการหนึ่งคือ การมุ่งจัดประสบการณ์วิชาชีพครูหลายลักษณะ เพื่อพัฒนาสมรรถภาพของนักศึกษาให้สมบูรณ์ และเตรียมความพร้อมที่จะปฏิบัติงานในสถาบันราชภัฏ มีระยะเวลาการจัดการศึกษาระดับปริญญาตรี ภาคเรียนละ 5 วัน/ปี ระดับปริญญาโท ภาคเรียนละ 10 วัน/ปี (แนวทางการจัดประสบการณ์วิชาชีพครูเสริม, 2531)

วัตถุประสงค์ของการจัดประสบการณ์วิชาชีพครูเสริม มีดังนี้

1. เพื่อให้นักศึกษาได้เสริมประสบการณ์วิชาชีพครูอย่างกว้างขวางเพิ่มขึ้น อันเป็นผลก่อให้เกิดสมรรถภาพด้านความรู้ เทคนิควิธี และด้านคุณลักษณะแก่นักศึกษา
2. เพื่อให้นักศึกษาได้ฝึกงานในหน้าที่อาจารย์ของสถาบันราชภัฏโดยตรง อันจะส่งผลถึงการสร้างความรักศรัทธาในอาชีพครู
3. เพื่อให้นักศึกษาได้มีโอกาสพัฒนาเจตคติที่ติดต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่อาจารย์สถาบันราชภัฏ ซึ่งเป็นเป้าหมายที่สำคัญในการผลิตอาจารย์

การจัดประสบการณ์วิชาชีพครูเสริม อยู่ในความรับผิดชอบร่วมกันระหว่างกองส่งเสริม-วิทยฐานะครู กองการเจ้าหน้าที่ และสถาบันราชภัฏ โดยยึดสมรรถภาพด้านความรู้ ด้านเทคนิควิธี และด้านคุณลักษณะเป็นหลัก จัดได้ 3 ประการ (แนวทางการจัดประสบการณ์วิชาชีพครูเสริม, 2538)

1. การจัดประสบการณ์วิชาชีพครูเสริมสมรรถภาพด้านความรู้ เป็นการจัดประสบการณ์วิชาชีพครูที่เสริมสมรรถภาพของนักศึกษาเกี่ยวกับ

- 1.1 ปรัชญาและความเป็นมาของสถาบันราชภัฏ
- 1.2 วัตถุประสงค์และภารกิจของสถาบันราชภัฏ
- 1.3 บทบาทและหน้าที่ของอาจารย์สถาบันราชภัฏ
- 1.4 โครงสร้างการบริหารงานในสถาบันราชภัฏ
- 1.5 วัฒนธรรมการทำงานในสถาบันราชภัฏ
- 1.6 หลักสูตรที่เปิดสอนในสถาบันราชภัฏ
- 1.7 การวัดผลประเมินผลตามข้อบังคับของสภาสถาบันราชภัฏ
- 1.8 กฎหมายและระเบียบปฏิบัติราชการสำหรับข้าราชการครู

2. การจัดประสบการณ์วิชาชีพครูเสริมสมรรถภาพด้านเทคนิควิธี เป็นการจัดประสบการณ์วิชาชีพครูที่เสริมสมรรถภาพของนักศึกษาเกี่ยวกับ

- 2.1 การสื่อความหมาย 1
- 2.2 ประสบการณ์วิชาชีพครู 1

- 2.3 การสื่อความหมาย 2
- 2.4 การศึกษาและการมีส่วนร่วมกับชุมชน
- 2.5 ประสบการณ์วิชาชีพครู 2
- 2.6 การสื่อความหมาย 3
- 2.7 ประสบการณ์วิชาชีพครู 3
- 2.8 การผลิตเอกสารประกอบการสอน

3. การจัดประสบการณ์วิชาชีพครูเสริมสมรรถภาพด้านคุณลักษณะ เป็นการจัดประสบการณ์วิชาชีพครูที่เสริมสมรรถภาพของนักศึกษาเกี่ยวกับ

- 3.1 แนะนำสถาบัน
- 3.2 ความก้าวหน้าของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏ
- 3.3 แนะนำสวัสดิการของสถาบัน
- 3.4 กิจกรรมสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 3.5 พื้นฐานมนุษยสัมพันธ์
- 3.6 กิจกรรมความรักและศรัทธาในอาชีพครู
- 3.7 อุดมการณ์ของครู
- 3.8 การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์
- 3.9 การรู้จักตนเองและการพัฒนาคนเพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์
- 3.10 มนุษยสัมพันธ์ในองค์การ
- 3.11 การพัฒนาบุคลิกภาพ
- 3.12 การทำงานร่วมกับผู้อื่น
- 3.13 ความเป็นนักวิชาการ
- 3.14 กิจกรรมส่งเสริมคุณลักษณะความเป็นประชาธิปไตย
- 3.15 กิจกรรมความศรัทธาในระบอบประชาธิปไตย
- 3.16 คุณธรรมสำหรับครู
- 3.17 วินัยและจรรยาบรรณของอาชีพครู
- 3.18 พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2518

จากแนวทางการจัดประสบการณ์วิชาชีพครูเสริม สำหรับนักศึกษาโครงการครุทายาทระดับอุดมศึกษาสำหรับสอนในสถาบันราชภัฏ จะเห็นได้ว่ามีจุดมุ่งหมายเพื่อกำหนดรูปแบบของกิจกรรมการฝึกอบรมนักศึกษาให้เกิดสมรรถภาพด้านความรู้ ด้านเทคนิควิธีและด้านคุณลักษณะ ซึ่งเป็นสมรรถภาพที่คาดหวังให้เกิดขึ้นแก่นักศึกษาในโครงการฯ เพื่อสนองความต้องการของสังคมและสถาบันราชภัฏ ดังนั้น การจัดกิจกรรมของการฝึกอบรม นอกจากจะมุ่งสร้างเสริมสมรรถภาพทั้งสามด้านนี้เป็นสำคัญแล้ว ยังได้เน้นการสร้างเสริมเจตคติที่ดีต่ออาชีพครูอีกด้วย

5. การประเมินโครงการ

ความหมายของการประเมิน

นักวิชาการจำนวนมากได้ให้คำจำกัดความของการประเมินไว้หลายความหมาย ดังเช่น ซัคแมน (Suchman, 1976) สคริปเวน (Scriven, 1976) และรัชแมน (Rutman, 1977) ได้ให้ความหมายของการประเมินว่า หมายถึง การใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ หรือการใช้เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อหาข้อมูลที่เป็นจริงและเชื่อถือได้เกี่ยวกับโครงการ เพื่อใช้ตัดสินใจว่าโครงการดังกล่าวดีหรือไม่ดีอย่างไร หรือเป็นการค้นหาว่าผลของกิจกรรมที่วางไว้ในโครงการประสบความสำเร็จตรงกับวัตถุประสงค์ หรือความมุ่งหมายของโครงการหรือไม่ (นิศาชูโต, 2536 : 7)

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2524) มองการประเมินไปในแง่ของการตัดสินใจคุณค่า โดยให้ความหมายว่า การประเมินเป็นกระบวนการให้ได้มาซึ่งสารสนเทศสำหรับตัดสินใจคุณค่าของสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเฉพาะ จุดเน้นของการประเมินคือ การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ ผลของการประเมินมีความเป็นเฉพาะสูงมาก แตกต่างกับผลการวิจัยที่มีความเป็นสากลสูง

จากความหมายของการประเมินที่ได้ประมวลมาชี้ให้เห็นถึงลักษณะที่สำคัญของการประเมิน 2 ประการคือ

1. การประเมินเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจคุณค่า
2. การประเมินเป็นศาสตร์สาขาหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการใช้ข้อมูล

สำหรับคำว่าโครงการ ภาษาอังกฤษใช้คำว่า Program หรือ Project หมายถึงแผนหรือระบบงานที่ประกอบด้วยกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อการนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

แอนเดอร์สัน และบอลล์ (Anderson and Ball, 1978) ได้ให้ความหมายของคำว่าโครงการ (Program) ว่าเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีการลงทุนโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อการแก้ปัญหาทางสังคมและเศรษฐกิจ

เมื่อพิจารณาถึงคำ 2 คำ คือ คำว่าการประเมิน (Evaluation) กับคำว่า โครงการ (Program) แล้วเราสามารถให้ความหมายคำว่าโครงการว่าเป็นกระบวนการของการตัดสินใจคุณค่าเกี่ยวกับแผนงานและการดำเนินงานของเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อการปรับปรุงการเปลี่ยนแปลงหรือการดำเนินงานต่อไปตลอดจนการล้มเลิกโครงการ ไม่ทำการใด ๆ อีกต่อไป ซึ่งลักษณะของการประเมินโครงการจะมีองค์ประกอบเกี่ยวข้องกับเรื่องต่อไปนี้ คือ

1. การตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการของผู้บริหาร
2. การให้ความเห็นเกี่ยวกับโครงการของผู้ดำเนินงานโครงการ
3. การให้ความเห็นของบุคคลอื่นเกี่ยวข้องกับโครงการ

4. การเปรียบเทียบผลที่เกิดขึ้นจากโครงการกับผลที่คาดไว้ล่วงหน้า
5. การเปรียบเทียบการดำเนินงานของโครงการกับแผนงานโครงการที่วางไว้

(สมบัติ สุวรรณพิทักษ์, 2527 : 9)

สรุปได้ว่า การประเมินโครงการหมายถึงกระบวนการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนการตรวจสอบ เพื่อประโยชน์สำหรับการตัดสินใจ ตัดสินคุณค่าของการดำเนินงานในโครงการด้านต่าง ๆ กล่าวคือ เพื่อบ่งชี้ถึงจุดเด่นและจุดด้อยของโครงการ แผนการดำเนินงาน และกระบวนการดำเนินงาน ตลอดจนผลสัมฤทธิ์ของโครงการรวมทั้งผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นจากการดำเนินงานหรือโครงการนั้น

ความสำคัญของการประเมินโครงการ

ในการปฏิบัติงานโครงการไม่ว่าจะโดยหน่วยงานเอกชนหรือราชการ จะต้องประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 3 ขั้นตอนด้วยกัน คือ การวางแผน การปฏิบัติตามแผนและการประเมินโครงการ (วีระพล สุวรรณรัตน์, 2531) โดยเฉพาะขั้นตอนที่สามของการประเมินโครงการนั้น นับว่าเป็นกระบวนการที่จะขาดเสียไม่ได้ในการบริหารโครงการ เพราะผลของการประเมินจะให้ประโยชน์หลายประการคือ

1. ช่วยทำให้ทราบว่า ปัจจัยที่ใช้ในการดำเนินโครงการมีความพร้อมและเหมาะสมเพียงใด เพื่อนำผลไปใช้ปรับปรุงสิ่งที่ยังบกพร่องก่อนที่จะเริ่มโครงการ
2. ทำให้ทราบข้อบกพร่องในการดำเนินงานแต่ละขั้นตอน เพื่อช่วยในการตัดสินใจปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงขั้นตอนการดำเนินงานในส่วนที่ยังบกพร่องอยู่ในช่วงโครงการนั้น กำลังดำเนินการ
3. ทำให้ทราบว่าโครงการนั้นบรรลุตามวัตถุประสงค์ของโครงการหรือไม่ เพื่อนำผลไปใช้ในการตัดสินใจว่าควรจะล้มเลิกโครงการหรือดำเนินโครงการนั้นอีกต่อไป
4. ช่วยกระตุ้นให้มีการเร่งรัดปรับปรุงวิธีดำเนินงาน
5. ช่วยควบคุมการดำเนินงานให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นการลดความสูญเปล่าในการใช้ทรัพยากร
6. เพื่อให้เป็นแนวทางในการกำหนดวิธีดำเนินงานในครั้งต่อ ๆ ไป

รูปแบบการประเมินโครงการ

- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2524) ได้แบ่งรูปแบบการประเมินเป็น 3 รูปแบบ คือ
1. แบบประเมินเชิงสำรวจ การประเมินแนวนี้จะเป็นการสำรวจสิ่งต่าง ๆ ที่จะช่วยในการประเมิน เช่น การวิเคราะห์ตัวโครงการ เพื่อประเมินความสอดคล้องระหว่างจุดมุ่งหมายของโครงการกับกิจกรรมในโครงการ เช่น การติดตามผลบัณฑิตครูศาสตร์ ฯลฯ

2. แบบประเมินเชิงทดลอง ซึ่งเป็นการประเมินโดยอาศัยแบบการทดลองในการวิจัย การประเมินด้วยวิธีทดลองนี้ ทำให้ผลการประเมินที่ได้ เน้นที่ “ผล” มากเกินไป ผลการประเมินมีผลกระทบต่อ การปรับปรุงกิจกรรมและการดำเนินโครงการต่าง ๆ น้อย

3. แบบประเมินตามโมเดลการประเมิน โมเดลในการประเมินจะเป็นเครื่องชี้ทิศทางว่าการประเมินจะเกี่ยวข้องกับอะไรบ้าง ผู้ประเมินจะต้องทำอะไรก่อนหลังกันอย่างไร การเลือกใช้แบบโมเดลในการประเมินจะต้องเลือกให้สอดคล้องกับความจำเป็น หรือความต้องการของการใช้ผลการประเมิน โมเดลของการประเมินแบ่งเป็น 3 ประเภท คือ

3.1 โมเดลที่ยึดจุดมุ่งหมายเป็นหลัก (Goal-Attainment Model) โมเดลนี้เน้นเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เป็นหลัก โมเดลที่จัดอยู่ในกลุ่มนี้ได้แก่ แบบจำลองของไทเลอร์ (Ralph W. Tyler) และมีบางกลุ่มที่ยึดทั้งจุดมุ่งหมายและผลข้างเคียง (Side-Effects) เป็นหลัก เช่น โมเดลความคิดของ Cronbach และ Scriven

3.2 แบบจำลองการตัดสินคุณค่า (Judemental Model) เป็นแบบจำลองที่ต้องอาศัยผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญในการตัดสินคุณค่าโดยอาศัยเกณฑ์ภายในและเกณฑ์ภายนอก ได้แก่ กระบวนการต่าง ๆ ที่จะช่วยให้วัตถุประสงค์บรรลุ แบบจำลองในกลุ่มนี้ได้แก่ แบบจำลองของ Stake และแบบจำลองของ Provus

3.3 แบบจำลองที่ช่วยในการตัดสินใจ (Decission Model) เป็นแบบจำลองที่สร้างขึ้นเพื่อช่วยในการตัดสินใจของผู้บริหาร แบบจำลองที่จัดอยู่ในกลุ่มนี้ได้แก่ แบบจำลองของเวลช์ (Wayne W. Welch) แบบจำลองของแดเนียล แอลสตัฟเฟิลบีม (Danial L. Stufflebeam) แบบจำลองของแอลคิน (Alkin) และแบบจำลองของแฮมมอนด์ (Hammond) เป็นต้น

สำหรับแบบจำลองการประเมินแต่ละแบบมีจุดเด่นจุดด้อยและประโยชน์แตกต่างกันไป ซึ่งผู้ประเมินจะต้องเลือกใช้ให้เหมาะสมกับสภาพของปัญหาและสิ่งแวดล้อม วัตถุประสงค์ของการประเมินบางครั้งก็อาจจะต้องประยุกต์หลาย ๆ แบบเพื่อใช้ในการประเมิน

ในการศึกษาโครงการครั้งนี้มีลักษณะเป็นแบบการประเมินความก้าวหน้า (Formative Evaluation) เพื่อช่วยในการตัดสินใจเพราะเป็นโครงการซึ่งอยู่ในระหว่างดำเนินการ แบบจำลองที่เหมาะสมแก่การนำมาใช้คือ แบบจำลองชิป (CIPP Model) ของ Stufflebeam ซึ่งเป็นรูปแบบที่ทุกคนยอมรับ และถูกนำไปใช้อย่างแพร่หลาย อีกทั้งยังเหมาะสำหรับโครงการที่กำลังดำเนินการอยู่ เพราะจะได้นำข้อมูลมาปรับปรุงโครงการได้ทันทั่วทั้งในขณะที่ยังไม่สิ้นสุด

รูปแบบการประเมินที่เรียกว่า ชิปโมเดล (CIPP Model) ผู้คิดแบบจำลอง CIPP คือ แดเนียล แอล สตัฟเฟิลบีม (Danial L. Stufflebeam) เป็นรูปแบบการประเมินที่ให้รายละเอียดต่าง ๆ ทั้งระบบ

C	ย่อมาจาก	Context	หมายถึงบริบทหรือสภาวะแวดล้อม
I	ย่อมาจาก	Input	หมายถึงปัจจัยหรือตัวป้อน
P	ย่อมาจาก	Process	หมายถึงกระบวนการหรือวิธีดำเนินงาน
P	ย่อมาจาก	Product	หมายถึงผลลัพธ์หรือผลผลิต

แบบจำลองซิปจะประเมินในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. การประเมินสภาวะแวดล้อม (Context Evaluation)

เป็นการประเมินความต้องการหรือความจำเป็น เพื่อจัดทำโครงการหรือจัดลำดับความสำคัญของโครงการ และการกำหนดจุดมุ่งหมายของโครงการต่าง ๆ การประเมินสภาวะแวดล้อมทำได้โดยการศึกษาอิทธิพลหรือแรงกดดันต่าง ๆ ของสิ่งภายนอกโครงการว่ามีต่อโครงการหรือไม่อย่างไร การศึกษานโยบายการศึกษาของประเทศ ปัญหาของสังคมที่มีผลกระทบต่อโครงการ หรืออาจประเมินโดยการเปรียบเทียบวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายของโครงการว่าสอดคล้องกับความจำเป็น นโยบายหรือปรัชญาของสถาบันหรือหน่วยงานนั้นหรือไม่

2. การประเมินปัจจัยเบื้องต้น (Input Evaluation)

เป็นการประเมินว่า ปัจจัยที่เราต้องการมีอะไรบ้าง พอเพียงหรือไม่ รายได้ปัจจัยนี้มีทางเลือกใดหรือโปรแกรมใดที่เราควรดำเนินการเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของโครงการ การประเมินปัจจัยเบื้องต้นซึ่งได้แก่ บุคลากร เงินและวัสดุอุปกรณ์ จะช่วยให้ผู้ดำเนินโครงการเลือกแผนจัดโปรแกรมได้อย่างเหมาะสม หรือถ้าประเมินโครงการที่ดำเนินไปแล้ว ผลจากการประเมินปัจจัยก็จะให้คำตอบว่า การดำเนินโครงการที่ทำไปนั้นได้ดำเนินไปตามแผนที่เหมาะสมหรือไม่ ปัจจัยเบื้องต้นที่ใช้เพียงพอหรือไม่

3. การประเมินกระบวนการ (Process Evaluation)

เป็นการประเมินว่าได้นำโครงการไปปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้หรือไม่ การประเมินกระบวนการทำได้ 2 ลักษณะคือ มีการประเมินก่อนนำไปปฏิบัติจริง เป็นการวิเคราะห์ในเชิงความสัมพันธ์ตามหลักการและเหตุผล ระหว่างจุดมุ่งหมายกับแผนการปฏิบัติ ซึ่งอาจได้ข้อเสนอแนะให้ปรับปรุง วิธีการปฏิบัติได้ในลักษณะที่สองคือ การประเมินกระบวนการขณะปฏิบัติอยู่ โดยการสังเกตอย่างมีส่วนร่วม จะช่วยให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่คณะกรรมการจัดดำเนินโครงการเป็นอย่างมาก การให้ข้อติชมอย่างเหมาะสมและทันท่วงที อันจะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของโครงการในที่สุด

4. การประเมินผลผลิต (Product Evaluation)

เป็นการประเมินผลลัพธ์ที่ได้ว่า เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของโครงการหรือไม่ ซึ่งอาจทำได้ทันทีที่โครงการสิ้นสุดลง และมีการติดตามผลการปฏิบัติงานต่อมาอีกระยะหนึ่ง เช่น 6 เดือน เป็นต้น การประเมินผลจะช่วยให้การตัดสินใจเกี่ยวกับการรับรอง การล้มเลิก หรือการปรับขยายโครงการถ้าจะทำต่อไป

เป็นที่น่าสังเกตว่าการใช้แบบจำลองซิปอย่างเต็มรูปแบบจะให้ข่าวสารสะสม กล่าวคือ การตัดสินใจหลังจากการประเมินสภาวะแวดล้อมจะเป็นแนวทางสำหรับการประเมินปัจจัยเบื้องต้น การประเมินปัจจัยเบื้องต้นก็จะเป็นแนวทางในการประเมินกระบวนการ และการประเมินผลผลิต เป็นต้น ข้อสังเกตอีกประการหนึ่ง แบบจำลองซิปเป็นแบบจำลองประเมินโครงการก็จริง แต่ยังมีลักษณะพิเศษคือ เป็นแบบจำลองที่สามารถช่วยในการพัฒนาโครงการด้วย

ชุมชน เพื่อตรวจสอบสถานภาพของสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่ได้รับความช่วยเหลือว่าได้เปลี่ยนแปลงมากน้อยเพียงใด ได้ช่วยส่งเสริมสถานภาพทางวิชาการในแต่ละภาคหรือไม่ สํารวจการปฏิบัติงานของโครงการพัฒนามหาวิทยาลัยในบริการด้านต่าง ๆ เพื่อศึกษาคุณค่าของโครงการในด้านการลงทุน และความรู้สึกของผู้รับบริการจากโครงการ ผลการประเมินพบว่า

1. ในการเปรียบเทียบคุณภาพทางวิชาการพบว่า อาจารย์ในโครงการมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าอาจารย์นอกโครงการในสาขาวิชาฟิสิกส์ ชีววิทยา (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย) แต่ต่ำกว่าในสาขาวิชาจุลชีววิทยา (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์)

2. ในด้านปริมาณอาจารย์และสาขาวิชาที่ทางมหาวิทยาลัยผู้รับต้องการ ปรากฏว่า คณะวิทยาศาสตร์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ขอนแก่น และสงขลานครินทร์ มีอัตราส่วนของอาจารย์ต่อนิสิตยังต่ำอยู่เมื่อสัมภาษณ์ผู้บริหารของมหาวิทยาลัย ปรากฏว่าทุก ๆ แผนกวิชายังมีความต้องการของอาจารย์จากโครงการพัฒนามหาวิทยาลัยอยู่ และต้องการในสาขาวิชาที่เฉพาะลงไป

3. การเปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัยภายหลังจากได้รับความช่วยเหลือจากโครงการพัฒนามหาวิทยาลัย ปรากฏว่าด้านปริมาณอาจารย์ คุณภาพอาจารย์ เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง วัสดุสิ้นเปลือง เอกสารหนังสือเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

4. การดำเนินโครงการในด้าน

4.1 การคัดเลือกนักศึกษา มีความเหมาะสม แต่มีข้อเสนอแนะในการดำเนินการ ให้โอกาสมหาวิทยาลัยผู้รับมีส่วนร่วมในการพิจารณาคัดเลือกผู้ผ่านการคัดเลือก

4.2 การจัดสรรอาจารย์ ควรพิจารณามหาวิทยาลัยต่างจังหวัดก่อนมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร

5. คุณค่าของโครงการด้านการลงทุน ปรากฏว่าตลอดเวลาตั้งแต่เริ่มโครงการ ได้ลงทุนน้อยกว่าการส่งเสริมนักศึกษาไปทำการศึกษาปริญญาโทต่อในมหาวิทยาลัยต่างประเทศ ส่วนด้านความพอใจของผู้รับมีความพอใจในอาจารย์โครงการพัฒนามหาวิทยาลัยมาก

นิวัติ ณ์คนิสรณ์ (2537) ได้ทำการศึกษาโครงการผลิตและพัฒนาอาจารย์ของทบวงมหาวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพัฒนาการของโครงการผลิตและพัฒนาอาจารย์ นโยบาย สภาพและปัญหาในการดำเนินงานของโครงการผลิตและพัฒนาอาจารย์ ตลอดจนศึกษาสถานภาพและความพึงพอใจของอาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาโดยทุนของโครงการและความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาในระดับต้นของมหาวิทยาลัย/สถาบันฝ่ายรับในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาโดยทุนของโครงการ ผลการวิจัย พบว่า เป็นโครงการที่สามารถช่วยแก้ไขปัญหาการขาดแคลนอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยได้เป็นอย่างดี โดยจัดสรรทุนอุดหนุนการศึกษาในสาขาวิชาที่ขาดแคลนและจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ

สภาพและปัญหาในการดำเนินงานของโครงการนั้นในระยะแรกประสบผลสำเร็จมาก เนื่องจากโครงการที่มีการให้ทุนการศึกษามีไม่มากนักประกอบกับค่าครองชีพที่ไม่สูงมาก และ

อาชีพอาจารย์ในมหาวิทยาลัยถือว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติมาก ต่อมาเกิดการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วและกว้างขวาง ค่าครองชีพสูงขึ้นอย่างมากทำให้เกิดการแย่งชิงผู้มีความรู้ความสามารถในสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐลาออกไปทำงานกับบริษัทเอกชนซึ่งให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า และผู้สมัครขอรับทุนไม่ค่อยนิยมสมัครขอรับทุนนี้เนื่องจากมีอัตราเงินทุนอุดหนุนการศึกษาที่ไม่เพียงพอสำหรับการครองชีพ และมีโครงการที่ให้ทุนการศึกษาจากแหล่งอื่นจำนวนมากขึ้น

สถานภาพและความพึงพอใจของอาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาโดยทุนของโครงการ พบว่าอาจารย์มีความพึงพอใจมากในเรื่องเกี่ยวกับการจัดสรรทุนในสาขาที่ขาดแคลน การกำหนดคุณสมบัติของผู้รับทุนในระดับปริญญาโท และมีความพึงพอใจต่อสถาบันฝ่ายผลิตคือ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ในการให้คำแนะนำและเนื้อหาหลักสูตรสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ ผลของโครงการที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพของอาจารย์คือ ทำให้มีความรู้ความสามารถทางวิชาการเพิ่มขึ้น แต่อาจารย์ส่วนใหญ่ระบุว่า หลังจากสำเร็จการศึกษาแล้วไม่ได้รับการติดตามผลจากโครงการผลิตและพัฒนาอาจารย์

ความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาระดับต้นของมหาวิทยาลัย/สถาบันฝ่ายรับ ในการปฏิบัติงานของอาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาโดยทุนของโครงการ พบว่าผู้บังคับบัญชายอมรับว่าอาจารย์ที่สำเร็จการศึกษาโดยทุนของโครงการผลิตและพัฒนาอาจารย์ มีความเข้าใจในเนื้อหาวิชาที่สอน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อนิสิตนักศึกษา มีความรักและศรัทธาในอาชีพอาจารย์ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน และมีความซื่อสัตย์

พลลัดท์ โพธิ์ศรีทอง และคณะ (2537) ได้ติดตามและประเมินผลโครงการครูทายาทของกระทรวงศึกษาธิการ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินปัจจัยเบื้องต้นในการดำเนินงานโครงการฯ กระบวนการดำเนินงาน และผลผลิตของโครงการทั้งนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ และผู้สำเร็จการศึกษาจากโครงการ ผลการประเมินพบว่า ด้านปัจจัยเบื้องต้น โดยส่วนรวมมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง เกณฑ์การรับนักศึกษา การคัดเลือก การทำสัญญา ในโครงการมีความเหมาะสมงบประมาณเพียงพอ ความพึงพอใจของนักศึกษาครูทายาทที่มีต่อโครงการอยู่ในระดับมาก เจตคติต่ออาชีพครูอยู่ในระดับสูง ด้านกระบวนการดำเนินโครงการฯ เกี่ยวกับกระบวนการคัดเลือก การจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมระหว่างภาคเรียนและภาคฤดูร้อน การประสานงานระหว่างหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ด้านผลผลิตของโครงการฯ ความรู้ความสามารถของนักศึกษาครูทายาทในภาพรวม มีความรู้ความสามารถอยู่ในระดับมาก มีความรู้และทักษะในการเป็นครูที่ดี ทำงานเป็นหมู่คณะ และมีความรู้ความสามารถในการค้นคว้าหาความรู้ในระดับเหมาะสมมาก ผลการประเมินด้านความประพฤติ คุณธรรมและบุคลิกภาพในภาพรวม นักศึกษาครูทายาทมีความประพฤติ คุณธรรมและบุคลิกภาพอยู่ในระดับเหมาะสมมาก การติดตามผลจากครูครูทายาทผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ครูครูทายาทนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอนมากที่สุด 6 เนื้อหาวิชา เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ความรู้เรื่องการวางแผนและการ

ทำแผนการสอน หลักจิตวิทยาการเรียนการสอน เทคนิคและวิธีสอน เนื้อหาวิชาเอก การใช้เทคนิคการเสริมแรงและความรู้ในการปกครองชั้นเรียน ด้านการพัฒนาชุมชน ครูครุทายาทนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาชุมชนในระดับมากที่สุด ด้านการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมไทย ครูครุทายาทนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานด้านการอนุรักษ์วัฒนธรรมไทยในระดับมาก ได้แก่ กิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ การจัดกิจกรรมเกี่ยวกับวัฒนธรรมไทยร่วมกับชุมชน เช่น การแสดง การประกวด การสาธิต

ผลการประเมินผลผลิตครุทายาท มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ได้แก่ ระดับชั้นที่สอน งานที่ได้รับมอบหมาย การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ครูครุทายาทมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูในระดับมากที่สุดเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ อาชีพครูเป็นอาชีพที่ต้องมีความรับผิดชอบสูง เป็นอาชีพที่เสียสละ เป็นอาชีพของผู้มีคุณธรรม เป็นอาชีพที่มั่นคง เป็นอาชีพที่สำคัญต่อการพัฒนาชาติ

ส่วนการประเมินผลจากการสอบถามผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของครูครุทายาท มีความเห็นว่า ครูครุทายาท มีความเป็นคุณลักษณะของการเป็นครูอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความรู้ทางวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านเทคนิควิธีอยู่ในระดับมาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของครูครุทายาทมีความพึงพอใจต่อครูครุทายาทมากที่สุดในด้านคุณสมบัติการเป็นครู ความรู้ความสามารถทางวิชาการ บุคลิกภาพ เจตคติต่อความเป็นครู การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม คุณธรรมและจริยธรรม และมีความพึงพอใจต่อครูครุทายาทมากในด้านมนุษยสัมพันธ์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเทคนิควิชาการเรียงตามลำดับ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการประเมินไปใช้ คณะกรรมการประเมินผลมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับปรุงการประสานงานระดับกรม ระหว่างหน่วยงานควรมีความต่อเนื่องกัน ไม่ควรเปลี่ยนคณะทำงานบ่อยจะทำให้การประสานงานไม่ต่อเนื่อง ควรมีการประชาสัมพันธ์โครงการให้มากกว่าเดิม เพื่อจะได้แก่นักเรียนที่มีจิตสำนึกในความเป็นครูอย่างแท้จริงเข้าโครงการ และมีข้อเสนอแนะว่า ควรมีการจัดองค์การบริหารโครงการครุทายาทในระดับวิทยาลัย

กองวิจัยทางการศึกษา กรมวิชาการ (2540) ได้ประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการครุทายาทของกระทรวงศึกษาธิการ (2535-2539) มีวัตถุประสงค์เพื่อติดตามผลการบรรจุแต่งตั้งนักเรียนทุนตามโครงการครุทายาทในทุกหลักสูตร ทุกระดับเข้ารับราชการครู และเพื่อติดตามผลการดำเนินงานโครงการและการปฏิบัติงานของนักเรียนทุนตามโครงการครุทายาทที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการครู

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยผู้รับผิดชอบโครงการครุทายาทในหน่วยงานต่าง ๆ ผู้บริหารโรงเรียน เพื่อนครูในโรงเรียน ครูครุทายาทระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ผู้สอน และนักศึกษาในสถาบันราชภัฏ และมหาวิทยาลัย รวมจำนวน 5,122 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์

หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหาในคำถามปลายเปิด สรุปผลการวิจัยมีดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนทุกระดับ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการบริหารงานในโรงเรียนที่มีครูครุทายาทมากกว่า 5 ปี เพื่อนครูในโรงเรียนประถมศึกษาและอาชีวศึกษามีประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับครูครุทายาทมากกว่า 5 ปี เพื่อนครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาสถาบันราชภัฏ มีประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับครูครุทายาทระหว่าง 2-3 ปี อาจารย์ที่ปรึกษามหาวิทยาลัยส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการดูแลและเป็นพี่ที่ปรึกษานักศึกษาครุทายาท 4-5 ปี และอาจารย์ผู้สอนทั้งในมหาวิทยาลัยและสถาบันราชภัฏ มีประสบการณ์ในการสอนนักศึกษาครุทายาทมากกว่า 5 ปี

2. ผลการบรรจุแต่งตั้งนักเรียนทุนตามโครงการครุทายาท พบว่า ในปีการศึกษา 2535-2539 แผนการรับนักศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติกับจำนวนที่สถาบันราชภัฏรับจริงไม่ค่อยสอดคล้องกัน ส่วนแผนการรับนักศึกษาของกรมสามัญศึกษาและกรมอาชีวศึกษาส่วนใหญ่สอดคล้องกับจำนวนที่สถาบันราชภัฏรับจริง

3. ผลการดำเนินงานโครงการครุทายาทและการปฏิบัติงานฯ พบว่า

3.1 การดำเนินงานโครงการครุทายาท พบว่า ผู้รับผิดชอบโครงการ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ผู้สอน และนักศึกษาครุทายาท มีความเห็นว่า การรับและให้ทุนนักศึกษาครุทายาทมีเกณฑ์เหมาะสมดีทุกระดับชั้น ผู้บริหารทั้ง 3 ระดับ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงการครุทายาทอยู่ในระดับมาก ผู้รับผิดชอบโครงการ อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ผู้สอนให้ความช่วยเหลือนักศึกษา ทั้งในขณะศึกษาและการบรรจุเข้าทำงาน ส่วนสภาพปัญหาและการดำเนินงานโครงการ พบว่า ไม่มีการประสานงานระหว่างหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง การติดต่อสื่อสารและการบรรจุงานล่าช้า ข้อสัญญาที่ทำไว้กับนักศึกษาไม่เหมาะสม ค่าใช้จ่ายเป็นทุนการศึกษาน้อยเกินไป

3.2 พฤติกรรมการเรียนของนักศึกษา พบว่า นักศึกษาครุทายาทมีความรู้ความสามารถอยู่ในระดับมาก คือ มีความรู้ความสามารถในการเรียน มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานและให้ความร่วมมือในการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ นอกจากนี้ พบว่า นักศึกษามีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู อาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์ผู้สอนส่วนใหญ่ประทับใจในตัวนักศึกษาครุทายาท คือ ตั้งใจเรียน มีความรับผิดชอบ มีความรู้ความสามารถในการเรียนรู้และมีความกระตือรือร้น

3.3 การปฏิบัติงานของครูครุทายาท พบว่า ครูครุทายาทมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนในระดับมาก คือ มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน การปฏิบัติงาน การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนครู นักเรียนและชุมชน มีเจตคติต่อวิชาชีพครูและสถานศึกษา มีคุณลักษณะที่ดี ผู้บริหารและเพื่อนครูมีความประทับใจในตัวครูครุทายาท คือ ครูครุทายาทมีความรู้ความสามารถ สุภาพเรียบร้อย อ่อนหวาน มีสัมมาคารวะ และมีความประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการปฏิบัติงาน พบว่า ครูครุทายาทมีความตั้งใจ จริงจังในการ

พัฒนาและการทำงาน มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และการทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้ดี สิ่งที่ครูครุทายาทควรปรับปรุงคือ ในด้านตัวครู พบว่า ครูครุทายาทมีความเชื่อมั่นมาก เกินไป มีมนุษยสัมพันธ์น้อย และไม่ค่อยมีความเสียสละ ในด้านการปฏิบัติงาน พบว่า การดูแล เอาใจใส่นักเรียนไม่มากเท่าที่ควร ไม่ผลิตและไม่ใช้สื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสม นอกจากนี้ ครูครุทายาทส่วนใหญ่มีความต้องการศึกษาต่อ โดยขอรับทุน และมีความคาดหวังที่จะทำงาน ด้วยความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อพัฒนาคุณภาพของเด็กและเยาวชน

4. ครูครุทายาททุกระดับชั้นมีความเห็นว่า โครงการครุทายาทมีประโยชน์มาก สมควรที่จะดำเนินงานโครงการต่อไป โดยมีเหตุผลคือ ผลิตครูที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ มีความรักและศรัทธาในอาชีพครู และช่วยยกระดับคุณภาพของวิชาชีพครู

ยุพเรศ อังกรภินันท์ (2539) ได้ศึกษาการนำประสบการณ์วิชาชีพครูเสริมไปใช้ในการปฏิบัติงานของครูโครงการครุทายาทในภาคใต้ ตามการรับรู้ของตนเอง มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาการนำประสบการณ์วิชาชีพครูเสริมไปใช้ในการปฏิบัติงานของครูโครงการครุทายาทในภาคใต้ตามการรับรู้ของตนเอง 2) ศึกษานโยบายและวิธีดำเนินการจัดประสบการณ์วิชาชีพครูเสริมของมหาวิทยาลัยทักษิณ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูโครงการครุทายาทในภาคใต้จำนวน 260 คน และอาจารย์ผู้ดำเนินการจัดประสบการณ์วิชาชีพครูเสริมในภาคใต้จำนวน 6 คน วิเคราะห์ข้อมูล โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ครูโครงการครุทายาทส่วนใหญ่ นำประสบการณ์วิชาชีพครูเสริมไปใช้ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนด้านต่าง ๆ ดังนี้

1.1 งานวิชาการ ประสบการณ์ที่นำไปใช้ได้แก่ ความรู้เรื่องโรงเรียนประถมศึกษา การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การศึกษานอกระบบ การวางแผนโครงการเพื่อการพัฒนาโครงการพิเศษ การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ การผลิตสื่อ และการใช้สื่อการเรียนการสอน การสอนซ่อมเสริม การพัฒนาตนเอง มนุษยสัมพันธ์ ความเป็นผู้นำ จรรยาของครู การสร้างจิตสำนึกในเรื่องของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การบริหารชีวิต

1.2 งานกิจการนักเรียน ประสบการณ์ที่นำมาใช้คือ กิจกรรมเสริมเพื่อสร้างสมรรถภาพด้านคุณลักษณะ

1.3 งานบุคลากร ประสบการณ์ที่นำมาใช้คือ การพัฒนางานในหน้าที่ครู

1.4 งานธุรการและการเงิน ประสบการณ์ที่นำมาใช้คือ งานพัสดุ

1.5 งานอาคารสถานที่ ไม่ได้นำประสบการณ์มาใช้ในการปฏิบัติงาน

1.6 งานสัมพันธ์ชุมชน ประสบการณ์ที่นำมาใช้ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และทักษะการประชาสัมพันธ์

2. ในด้านนโยบายและวิธีดำเนินการจัดประสบการณ์วิชาชีพครูเสริม พบว่าการจัดประสบการณ์วิชาชีพครูเสริมสนองหลักการของการจัดกระบวนการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเพื่อพัฒนาสมรรถภาพของครูโครงการคุรุทายาทให้เป็นครูที่ดีมีคุณภาพ โดยมีกรวางแผนประสานงานร่วมกันระหว่างสถาบันผลิตครูในการจัดประสบการณ์วิชาชีพครูเสริม

แมรี แอน สมิธ (Smith, 1997) เป็นผู้นำแห่งการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัย Minnesota-St. Paul ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ศึกษาเกี่ยวกับโครงการพัฒนาอาจารย์ในช่วงฤดูร้อนเมื่อปี ค.ศ.1989 พบว่าเนื้อหาและรูปแบบของการพัฒนาอาจารย์นั้นเกิดจากความต้องการในการเรียนรู้ในเรื่องต่าง ๆ ของอาจารย์ เช่น การพัฒนาโปรแกรม พัฒนาระบบบริหาร พัฒนาความเป็นผู้นำ เทคนิควิธีการสอน ตลอดจนการประเมินผล ทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่น ที่ The American Council of Learned Societies (ACLS) Humanities Model in the Cambridge (Massachusetts) ได้จัดทำโครงการพัฒนาอาจารย์ต่อเนื่อง 3 ปี ซึ่งขณะนี้กำลังติดตามและประเมินผล

จากที่กล่าวมาทั้งหมดจะเห็นว่า โครงการผลิตและพัฒนาอาจารย์ของทบวงมหาวิทยาลัย และโครงการคุรุทายาทของกระทรวงศึกษาธิการเป็นโครงการที่ดี สามารถแก้ไขปัญหาการขาดแคลนอาจารย์ และยังได้อาจารย์ที่มีความรู้ ความสามารถสูง มีความประพฤติดี มีคุณธรรม และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพครูเข้ามาเป็นครู อีกทั้งยังนำความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ที่ได้รับไปถ่ายทอดสู่นักเรียน นิสิต และนักศึกษา ทำให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพ ในปัจจุบันโครงการผลิตและพัฒนาอาจารย์ของทบวงมหาวิทยาลัย และโครงการคุรุทายาทระดับอุดมศึกษาสำหรับสอนในสถาบันราชภัฏยังคงดำเนินการอยู่ หากได้มีการศึกษาเปรียบเทียบกระบวนการบริหารของทั้งสองโครงการฯ โดยมุ่งเน้นประเด็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบบริบท ปัจจัยนำเข้าและกระบวนการดำเนินงานของโครงการฯ ย่อมเป็นแนวทางหนึ่งที่จะเกิดประโยชน์ต่อโครงการคุรุทายาทระดับอุดมศึกษาสำหรับสอนในสถาบันราชภัฏ ในการดำเนินงานของโครงการฯ มีปัญหาและอุปสรรคอย่างไร มีการแก้ปัญหาดังกล่าวหรือไม่ ซึ่งรูปแบบจำลองที่นำมาใช้ในงานวิจัยครั้งนี้คือ แบบจำลองซิป (CIPP Model) ซึ่งเป็นรูปแบบจำลองที่ทำการประเมินอย่างครอบคลุม ตั้งแต่วัตถุประสงค์ ปัจจัยที่ใช้ในโครงการฯ การดำเนินโครงการฯ ตลอดจนผลผลิตของโครงการฯ ดังนั้น การศึกษาวิจัยในครั้งนี้อาจสามารถบ่งชี้ได้ว่า โครงการคุรุทายาทระดับอุดมศึกษาสำหรับสอนในสถาบันราชภัฏควรดำเนินการต่อไปอย่างไร