

การติดตามประเมินผลโครงการผลิตและพัฒนาอาจารย์ ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยสามโครงการ*

เสรี ชัดเข้ม สุชาดา กรเพชรปณี Larry R. Nelson

อัญชลี ศรีกลชาญ และ พูลพงศ์ สุขสว่าง

วิทยาลัยวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา มหาวิทยาลัยบูรพา

บทคัดย่อ

การติดตามประเมินผลโครงการผลิตและพัฒนาอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย จำนวน 3 โครงการ ประกอบด้วย โครงการผลิตและพัฒนาอาจารย์ โครงการพัฒนาอาจารย์สาขาขาดแคลน และโครงการพัฒนาอาจารย์วิทยาเขตสารสนเทศ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลการดำเนินโครงการ ติดตามความก้าวหน้าของผู้รับทุน ศึกษาความพึงพอใจของผู้รับทุน และสถาบันต้นสังกัด ศึกษาปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ และความต้องการของผู้รับทุนและสถาบันต้นสังกัด และศึกษาการใช้จ่ายทุนเกี่ยวกับระยะเวลาของการปฏิบัติงานขาดใช้ทุน และการลาออกโอนย้าย การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกกับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทุนสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จำนวน 4 คน การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างกับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทุนสถาบันต้นสังกัด ซึ่งเดิมเคยสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย 24 สถาบัน จำนวน 48 คน และการสำรวจข้อมูลจากผู้รับทุนที่สำเร็จการศึกษาและเข้าปฏิบัติงานในสถาบันต้นสังกัดแล้ว จำนวน 2,336 คน การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติเชิงบรรยาย และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหาและการสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย ผลการติดตามประเมินผลโครงการ ปรากฏว่า

1. การดำเนินการทั้ง 3 โครงการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีการจัดสรรทุน จำนวน 7,422 ทุน มีผู้สำเร็จการศึกษา จำนวน 3,490 คน คิดเป็นร้อยละ 47.02 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 52.98 ยังไม่สำเร็จการศึกษา

2. การติดตามความก้าวหน้าผู้รับทุนที่สำเร็จการศึกษาแล้ว ปรากฏว่า มีการผลิตผลงานทางวิชาการจนได้รับตำแหน่งศาสตราจารย์ร้อยละ 0.17 รองศาสตราจารย์ ร้อยละ 6.59 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยละ 22.00 และอาจารย์ร้อยละ 71.24

3. การศึกษาความพึงพอใจของผู้รับทุนและสถาบันต้นสังกัด ปรากฏว่า ผู้รับทุนและสถาบันต้นสังกัดมีความพึงพอใจต่อโครงการทุนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

4. ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะของผู้รับทุนและสถาบันต้นสังกัด คือ ผู้รับทุนได้รับเงินทุนล่าช้า ผู้ปฏิบัติงานทุนมีการเปลี่ยนบ่อย ทำให้การดำเนินงานขาดความต่อเนื่อง เอกสารคู่มือทุนไม่ทันสมัย ควรมีการจัดทำเอกสารคู่มือทุนฉบับปรับปรุงทุกปีการศึกษา และสถาบันต้นสังกัดต้องการให้สนับสนุนทุนการศึกษาเพิ่มขึ้น

5. ผู้รับทุนจาก 3 โครงการ ส่วนใหญ่เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วเข้าปฏิบัติงานในสถาบันต้นสังกัดเพื่อชดใช้ทุน มีผู้รับทุนที่ลาออกร้อยละ 0.66 และโอนย้าย ก่อนครบกำหนดเวลาการปฏิบัติงานชดใช้ทุนร้อยละ 0.70 สาเหตุส่วนใหญ่เกิดจากการย้ายถิ่นฐานตามครอบครัว

คำสำคัญ: การประเมินผลโครงการ/ โครงการผลิตและพัฒนาอาจารย์/ อาจารย์สาขาขาดแคลน/ วิทยาเขตสารสนเทศ

* งานวิจัยนี้ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจาก สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ปีงบประมาณ 2552

Follow-Up and Evaluation of Three Scholarship Projects for Promoting Staff Development in Higher Education in Thailand*

Seree Chadcham

Suchada Kornpetpanee, Larry R. Nelson

Anchalee Srikolchan, and Poonpong Suksawang

College of Research Methodology and Cognitive Science

Burapha University, Thailand

Abstract

This study involved three scholarship projects designed to promote staff development in Thai education: the Instructor Development Project, the Instructor Development in Critical Shortage Fields Project, and the Instructor Development for the Information Campus of Thailand Project. Objectives were to assess the working results of the projects; to follow up on the progress of the scholarship recipients; to study the satisfaction of the scholarship recipients and higher education institutions; and to examine problems, obstacles, suggestions and needs of the scholarship recipients and institutions. Data were gathered in several ways. In-depth interviews were used with four administrators and fund officials in the Office of the Higher Education Commission, while structured interviews were used with forty-eight administrators and fund officials in twenty-four higher education institutions. Questionnaires were developed to survey the 2,336 scholarship recipients who had graduated and resumed working. Quantitative data analysis focused on the calculation of suitable descriptive statistics, while qualitative data were analyzed through content analysis and analytic induction.

Findings were as follows:

1. The performance of the three projects achieved the set objectives. Of the 7,422 scholarships allocated, 3,490 recipients (47.02%) had finished their study, with the majority of the rest still engaged in study at the time of the research.

2. Regarding progress after graduation, it was found that 71.24% held instructor appointments, 22% assistant professorships, 6.59% associate professorships, with 0.17% appointment at the full professor level.

3. Regarding the satisfaction of the recipients and higher education institutions, it was found that the recipients and institutions expressed a high level of overall satisfaction.

4. The problems and obstacles noted had to do with recipients receiving their funds late, changing the fund officials too often, and a scholarship manual that was not updated. Officials suggested that there should be a revision of the manual every academic year. In addition, higher institutions recommended more funding.

5. Most of the scholarship recipients in the three projects resumed working after their graduation. Only 0.66 percent resigned, and 0.70 percent transferred to other institutions before the compensation period ended—major reasons related to family movement.

Keywords: *program evaluation, instructor development project, instructor in the critical shortage fields, information campus*

*This research was supported by the Office of the Higher Education Commission, Thailand.

ความนำ

สถาบันอุดมศึกษาเป็นสถาบันหลักในการผลิตบัณฑิต จำเป็นต้องทบทวนแนวทางการดำเนินงานเพื่อที่จะพัฒนาและบ่มเพาะบัณฑิตให้พร้อมทั้งความเก่งและความดี นอกจากนี้สถาบันอุดมศึกษายังเผชิญกับปัญหาการพัฒนาสถาบันให้ได้มาตรฐานทางวิชาการในระดับสากล ทำหน้าที่บริการวิชาการแก่สังคมไทยและสังคมโลกตามกระแสโลกาภิวัตน์ ตลอดจนอนุรักษ์พัฒนาวัฒนธรรมอันเป็นเอกลักษณ์ของชาติท่ามกลางการหลั่งไหลของวัฒนธรรมตะวันตก ดังนั้น บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นอาจารย์ผู้สอนในสถาบันอุดมศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาสถาบันและการศึกษาให้มีความก้าวหน้าทันกับการเปลี่ยนแปลง

อาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษาถือได้ว่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพบัณฑิตเพื่อให้เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ สถาบันอุดมศึกษาจึงมีความจำเป็นต้องแสวงหาผู้มีความรู้ความสามารถทางวิชาการระดับสูงมาเป็นอาจารย์ อันจะนำไปสู่การผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพเข้าสู่ตลาดแรงงาน ประกอบกับรัฐบาลมีนโยบายการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพทุกสาขาวิชา การพัฒนาอาจารย์เข้าสู่สถาบันอุดมศึกษาเป็นกระบวนการอย่างหนึ่งที่ส่งเสริมให้ระบบการศึกษาได้พัฒนาขีดความสามารถของผู้เรียนให้สูงขึ้นตามไปด้วย ดังพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ที่ระบุว่า “การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต” (National Education Act, 1999) ซึ่งมีผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญของระบบการศึกษาของประเทศไทย ตั้งแต่ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจนถึงระดับอุดมศึกษา และจากการเปลี่ยนแปลงระบบอุดมศึกษาภายหลังการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาจึงมีหน้าที่ต้องกำกับ ดูแลมหาวิทยาลัยของรัฐเพิ่มขึ้นเป็น 51 แห่ง ทำให้อำนาจสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาต้องปรับกลไกการผลิตและพัฒนาอาจารย์ภายใต้ข้อจำกัดด้านทรัพยากร แนวคิดใหม่ของการผลิตและพัฒนาอาจารย์ คือการพัฒนาบุคลากรให้มุ่งสู่ทิศทางที่สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาประเทศทั้งในระยะสั้นและระยะยาว การผลิตและพัฒนาอาจารย์จึงเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญสำหรับการจัดการเรียนการสอนหรือการผลิตบัณฑิตในอนาคต โดยมุ่งเน้นการบูรณาการด้านการศึกษาและการวิจัยให้มีลักษณะเป็นเนื้อเดียวกันให้มากที่สุดตามความเหมาะสมในแต่ละสาขาวิชา (Office of the Higher Education Commission, 2008)

แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาทุกฉบับ ได้ระบุถึงปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาการศึกษาในระดับอุดมศึกษาไว้หลายด้าน และหนึ่งในด้านที่เป็นปัญหาและอุปสรรคสำคัญ คือ ด้านบุคลากรสายผู้สอน สถาบันอุดมศึกษายังขาดแคลนผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน คุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ไม่เพียงพอตามเกณฑ์มาตรฐาน (Office of the Higher Education Commission, 2008)

จากปัญหาการขาดแคลนบุคลากรดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาในฐานะหน่วยงาน

รับผิดชอบโดยตรงต่อการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา จึงได้ดำเนินการ โครงการพัฒนาอาจารย์ในระบบอุดมศึกษาของประเทศไทย ได้แก่ โครงการผลิตและพัฒนาอาจารย์ (UDC, University Development Commission) ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2510 - 2548 โครงการพัฒนาอาจารย์สาขาขาดแคลน ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2535 - 2548 และโครงการพัฒนาอาจารย์วิทยาเขตสารสนเทศ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2541 - 2545 กิจกรรมหลักของโครงการทั้ง 3 โครงการ คือ การจัดสรรทุนศึกษาต่อระดับปริญญาโท-เอก และระดับปริญญาเอก ทั้งในและต่างประเทศ ให้กับผู้ที่เป็อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาอยู่แล้วและบุคคลทั่วไปที่มีความประสงค์จะเป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งโครงการทั้ง 3 โครงการดังกล่าวได้มีการจัดสรรทุนไปเรียบร้อยแล้ว จำนวน 7,422 ทุน (Bureau of Government Officer Training and Development, 2001; 2002a; 2002b) เป็นผู้รับทุนโครงการผลิตและพัฒนาอาจารย์ (UDC) จำนวน 1,449 คน ผู้รับทุนโครงการพัฒนาอาจารย์สาขาขาดแคลน จำนวน 5,559 คน จำแนกเป็นผู้รับทุนที่ศึกษาในประเทศ จำนวน 2,837 คน และศึกษาต่างประเทศ จำนวน 2,722 คน และผู้รับทุนโครงการพัฒนาอาจารย์วิทยาเขตสารสนเทศ จำนวน 414 คน ในจำนวนผู้รับทุนทั้งหมด เป็นผู้รับทุนที่สำเร็จการศึกษาแล้ว จำนวน 3,490 คน โดยเป็นผู้รับทุนโครงการผลิตและพัฒนาอาจารย์ (UDC) จำนวน 751 คน ผู้รับทุนโครงการพัฒนาอาจารย์สาขาขาดแคลน จำนวน 2,486 คน และผู้รับทุนโครงการพัฒนาอาจารย์วิทยาเขตสารสนเทศ จำนวน 253 คน (Office of the Higher Education Commission, 2009a)

ในขณะนี้โครงการพัฒนาอาจารย์ในระบบอุดมศึกษาของประเทศไทยทั้ง 3 โครงการได้สิ้นสุดแล้ว สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาจึงเห็นควรให้มีการติดตามประเมินผลโครงการทั้งสาม แบบรวมสรุป (Summative Evaluation) ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดการประเมินแบบอิงวัตถุประสงค์ (Goal – based Evaluation) ตามแนวคิดของ Tyler (1950) และแนวคิดการประเมินแบบไม่อิงวัตถุประสงค์ (Goal – free Evaluation) ตามแนวคิดของ Scriven (1973) เป็นแนวทางการติดตามประเมินผลโครงการดังกล่าว เพื่อประเมินผลการดำเนินงานของโครงการทั้ง 3 โครงการ ติดตามความก้าวหน้าของผู้รับทุน ศึกษาความพึงพอใจของผู้รับทุนและสถาบันต้นสังกัด ศึกษาปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ และความต้องการของผู้รับทุนและสถาบันต้นสังกัด และศึกษาการใช้จ่ายเงินเกี่ยวกับระยะเวลาของการปฏิบัติงานชดใช้ทุน สาเหตุของการลาออกโอนย้าย เพื่อนำผลการติดตามประเมินผลที่ได้เสนอเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำโครงการพัฒนาอาจารย์ในระบบอุดมศึกษาของประเทศไทยในอนาคตให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการติดตามประเมินผลโครงการ

1. เพื่อประเมินผลการดำเนินโครงการผลิตและพัฒนาอาจารย์ โครงการพัฒนาอาจารย์สาขาขาดแคลน และโครงการพัฒนาอาจารย์วิทยาเขตสารสนเทศ ตามวัตถุประสงค์ของแต่ละโครงการ
2. เพื่อติดตามความก้าวหน้าของผู้รับทุนแต่ละโครงการในด้านการศึกษา การคงอยู่ในระบบสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ การผลิตผลงานทางวิชาการ และเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพ
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้รับทุนในแต่ละโครงการ และสถาบันต้นสังกัด
4. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ และความต้องการของผู้รับทุนในแต่ละโครงการ และสถาบันต้นสังกัด

5. เพื่อศึกษาการชดใช้ทุนเกี่ยวกับระยะเวลาของการปฏิบัติงานชดใช้ทุน และสาเหตุของการลาออก โอนย้าย

ขอบเขตของการติดตามประเมินผลโครงการ

การติดตามประเมินผล โครงการผลิตและพัฒนาอาจารย์ โครงการพัฒนาอาจารย์สาขาขาดแคลน และ โครงการพัฒนาอาจารย์วิชาเขตสารสนเทศ ได้กำหนดขอบเขตการติดตามประเมินผลโครงการ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

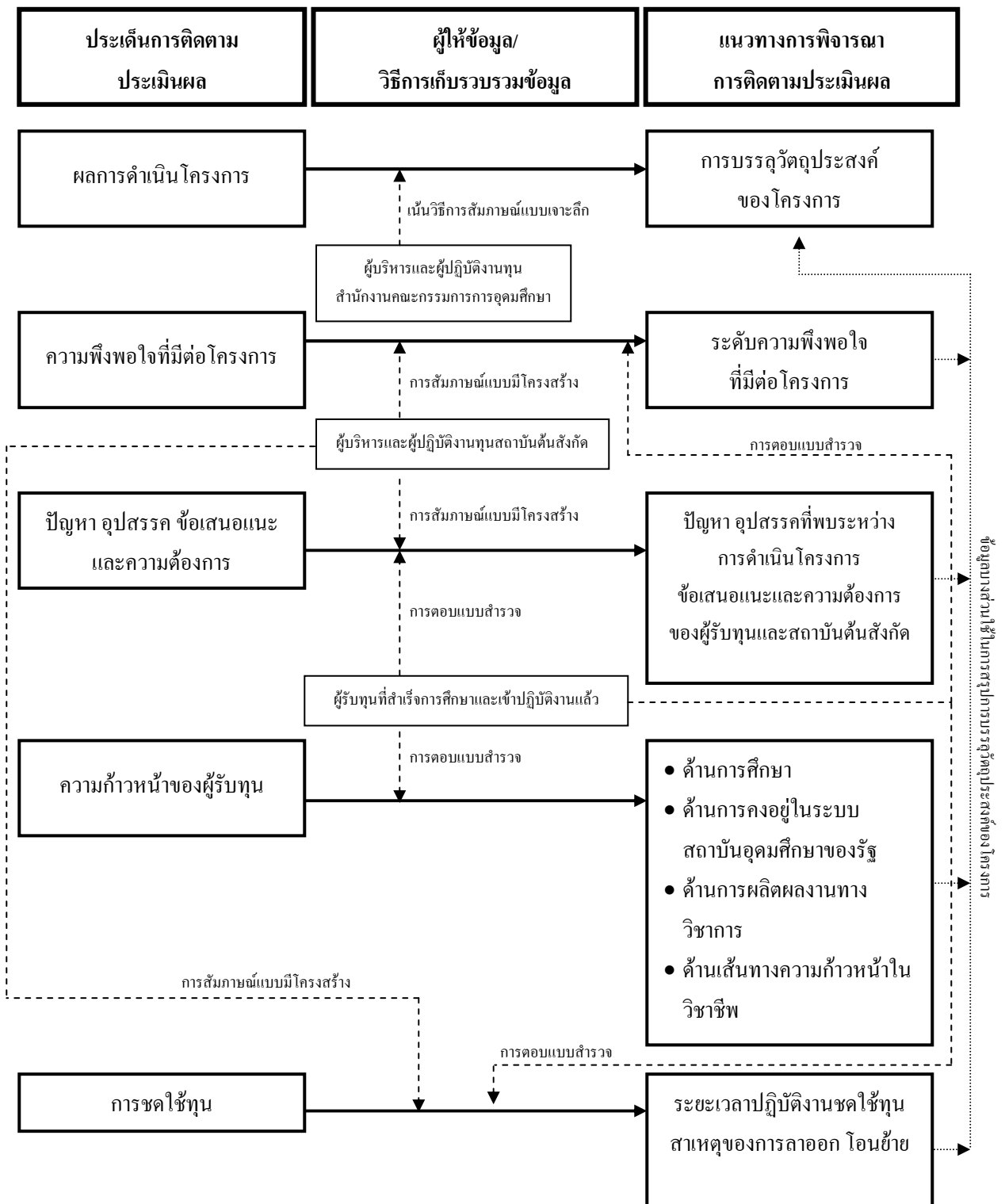
การติดตามประเมินผลโครงการประกอบด้วย 1) การประเมินผลการดำเนินโครงการผลิตและพัฒนาอาจารย์ โครงการพัฒนาอาจารย์สาขาขาดแคลน และโครงการพัฒนาอาจารย์วิชาเขตสารสนเทศ 2) ความก้าวหน้าของผู้รับทุน 3) ความพึงพอใจของผู้รับทุน และสถาบันต้นสังกัดที่มีต่อโครงการ 4) ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ และความต้องการของผู้รับทุน และสถาบันต้นสังกัด และ 5) การชดใช้ทุนเกี่ยวกับ ระยะเวลาของการปฏิบัติงานชดใช้ทุน และสาเหตุของการลาออก โอนย้าย

2. ตัวแปรที่ศึกษา

- 2.1 ผลการดำเนินโครงการผลิตและพัฒนาอาจารย์ โครงการพัฒนาอาจารย์สาขาขาดแคลน และโครงการพัฒนาอาจารย์วิชาเขตสารสนเทศ
- 2.2 ความก้าวหน้าของผู้รับทุน
 - 2.2.1 ด้านการศึกษาของผู้รับทุน
 - 2.2.2 ด้านการคงอยู่ในระบบสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ
 - 2.2.3 ด้านการผลิตผลงานทางวิชาการ
 - 2.2.4 ด้านเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพ
 - 2.2.5 ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ และความต้องการของผู้รับทุน
- 2.3 ความพึงพอใจของผู้รับทุน และสถาบันต้นสังกัด
- 2.4 ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ และความต้องการของสถาบันต้นสังกัด
- 2.5 การชดใช้ทุน (ระยะเวลาของการปฏิบัติงานชดใช้ทุน) และสาเหตุของการลาออก โอนย้าย

กรอบความคิดในการติดตามประเมินผลโครงการ

ผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นการติดตามประเมินผลโครงการ แหล่งข้อมูล วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และแนวทางการพิจารณาการติดตามประเมินผลโครงการ เพื่อให้สอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา กรอบความคิดในการติดตามประเมินผลโครงการ ปรากฏตามภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการติดตามประเมินผลโครงการ

วิธีดำเนินการติดตามประเมินผลโครงการ

กลุ่มตัวอย่าง (ผู้ให้ข้อมูล)

การเลือกกลุ่มตัวอย่างมีหลายวิธี ขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

1. ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทุนของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำแนกเป็นผู้บริหารจำนวน 2 คน และผู้ปฏิบัติงานทุนจำนวน 2 คน ซึ่งเป็นบุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับโครงการทุนทั้ง 3 โครงการ และสามารถให้ข้อมูลในระดับนโยบาย (ผู้บริหาร) และระดับการปฏิบัติงาน (ผู้ปฏิบัติงานทุน) ที่เป็นประโยชน์ในการติดตามประเมินผลโครงการทั้ง 3 โครงการ

2. ผู้บริหาร (รองอธิการบดี/ ผู้ช่วยอธิการบดี/ คณบดี/ ผู้อำนวยการกอง/ ผู้อำนวยการสำนัก) และผู้ปฏิบัติงานทุน (ผู้ปฏิบัติงานทุนระดับมหาวิทยาลัย/ ผู้ปฏิบัติงานทุนระดับคณะ) ของสถาบันต้นสังกัด ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำแนกเป็นผู้บริหารจำนวน 24 คน และผู้ปฏิบัติงานทุนจำนวน 24 คน ซึ่งเป็นบุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับโครงการทุนทั้ง 3 โครงการ และสามารถให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์กับการติดตามประเมินผลโครงการ โดยเป็นผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทุนจาก 24 สถาบันอุดมศึกษาซึ่งสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (เดิมเป็นทบวงมหาวิทยาลัย)

3. ผู้รับทุนที่สำเร็จการศึกษาและเข้าปฏิบัติงานในสถาบันต้นสังกัด ใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอนได้ผู้รับทุนที่สำเร็จการศึกษาและเข้าปฏิบัติงานในสถาบันต้นสังกัด จำนวน 2,336 คน การสุ่มตัวอย่างโดยจำแนกผู้รับทุนที่สำเร็จการศึกษาและเข้าปฏิบัติงานแล้วตามประเภทของทุนที่ได้รับ และกำหนดสัดส่วนของผู้รับทุนแต่ละประเภทที่ปฏิบัติงานในสถาบันต้นสังกัดแต่ละแห่ง ได้ผู้รับทุนโครงการผลิตและพัฒนาอาจารย์ที่รับทุนระหว่างปี พ.ศ. 2533 – 2548 จำนวน 489 คน โครงการพัฒนาอาจารย์สาขาขาดแคลน ที่รับทุนระหว่างปี พ.ศ. 2535 – 2548 จำนวน 1,744 คน และโครงการพัฒนาอาจารย์วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่รับทุนระหว่างปี พ.ศ. 2541 – 2545 จำนวน 103 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล มี 5 ฉบับ ดังนี้

1. แนวทางการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกสำหรับผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ประเด็นหลักในการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับความสำเร็จในการดำเนินโครงการทั้ง 3 โครงการ การบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ การบริหารจัดการโครงการ ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ของการดำเนินโครงการ

2. แนวทางการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกสำหรับผู้ปฏิบัติงานทุนสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ประเด็นหลักในการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับความสำเร็จของโครงการ การบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ การดำเนินงานแต่ละโครงการ ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ของการดำเนินงานโครงการ การโอนย้าย ลาออก การหลบหนีการชดใช้ทุนของผู้รับทุน และข้อเสนอแนะที่มีต่อการปฏิบัติงานเกี่ยวกับทุน

3. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างสำหรับผู้บริหารสถาบันต้นสังกัด มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ แบบตอบสั้น และคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ เนื้อหาของแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วยผล

การดำเนินงาน และการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ ความพึงพอใจของสถาบันต้นสังกัด ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการโครงการทั้ง 3 โครงการ ความต้องการเพิ่มเติมในการบริหารจัดการโครงการทั้ง 3 โครงการ ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับโครงการทั้ง 3 โครงการ

4. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างสำหรับผู้ปฏิบัติงานทุนสถาบันต้นสังกัด มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบแบบตอบสั้น และคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ เนื้อหาของแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย ผลการดำเนินโครงการเกี่ยวกับการดำเนินงาน และการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ ความพึงพอใจของสถาบันต้นสังกัด ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน ความต้องการเพิ่มเติมในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับทุน การโอนย้ายลาออกของผู้รับทุน ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีต่อการปฏิบัติงานเกี่ยวกับทุน

5. แบบสำรวจข้อมูลสำหรับผู้รับทุนที่สำเร็จการศึกษาและเข้าปฏิบัติงานในสถาบันต้นสังกัดแล้ว แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้รับทุน มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 ความก้าวหน้าของผู้รับทุน มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ จำแนกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ การศึกษาของผู้รับทุน การคงอยู่ในระบบสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ การผลิตผลงานทางวิชาการ เส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพ และการขอใช้ทุน ตอนที่ 3 ความพึงพอใจ และความคิดเห็นที่มีต่อการได้รับทุนในภาพรวม มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และตอนที่ 4 การโอนย้าย ลาออก ปัญหา และอุปสรรคของผู้รับทุน และความคิดเห็นเพิ่มเติม มีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิด

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้ง 5 ฉบับ ได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ ด้านความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) จากผู้ปฏิบัติงานทุนสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และผู้ปฏิบัติงานทุนมหาวิทยาลัยบูรพา ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการดังนี้

1. การประสานงานกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานทุนสถาบันต้นสังกัด เพื่อบริหารงานวัน เวลา ที่จะเดินทางไปสัมภาษณ์ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทุน และแจกแบบสำรวจให้กับผู้รับทุน

2. การอบรมวิธีการสัมภาษณ์ให้ผู้ช่วยนักวิจัยที่ทำหน้าที่สัมภาษณ์แบบเจาะลึก ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทุนสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และผู้ช่วยนักวิจัยที่ทำหน้าที่สัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทุนสถาบันต้นสังกัด

3. การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก นักวิจัยและผู้ช่วยนักวิจัยเดินทางไปสัมภาษณ์ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทุนของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ณ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ระหว่างวันที่ 11 มกราคม ถึงวันที่ 12 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2553 รวมระยะเวลา 1 เดือน

4. การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างผู้บริหารสถาบันต้นสังกัด (รองอธิการบดี/ ผู้ช่วยอธิการบดี/ คณบดี/ ผู้อำนวยการกอง/ ผู้อำนวยการสำนัก) และผู้ปฏิบัติงานทุนของสถาบันต้นสังกัด (ผู้ปฏิบัติงานทุนระดับมหาวิทยาลัย/

ผู้ปฏิบัติงานทุนระดับคณะ) ผู้ช่วยนักวิจัยเดินทางไปสัมภาษณ์ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทุนสถาบันต้นสังกัด ณ สถาบันต้นสังกัดจำนวน 24 แห่ง ใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนมกราคมถึงพฤษภาคม พ.ศ.2553 รวม 5 เดือน

5. การสำรวจข้อมูลของผู้รับทุนจากทั้ง 3 โครงการ ที่สำเร็จการศึกษาและเข้าปฏิบัติงานในสถาบันต้นสังกัด ดำเนินการโดยขอให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานทุนระดับมหาวิทยาลัยและระดับคณะของสถาบันต้นสังกัด แจกแบบสำรวจให้ผู้รับทุนจากทั้ง 3 โครงการที่สำเร็จการศึกษาและเข้าปฏิบัติงานที่สถาบันต้นสังกัดแล้ว เมื่อผู้รับทุนตอบแบบสำรวจเสร็จเรียบร้อย ให้รวบรวมจัดส่งแบบสำรวจกลับไปมหาวิทยาลัยบูรพา แบบสำรวจได้ถูกจัดส่งให้กับผู้รับทุนที่สำเร็จการศึกษาและเข้าปฏิบัติงานในสถาบันต้นสังกัดเป็นจำนวน 3,490 ฉบับ และได้รับแบบสำรวจกลับคืนมาทั้งสิ้นจำนวน 2,336 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 66.93 แบ่งออกเป็นผู้รับทุนโครงการผลิตและพัฒนาอาจารย์ จำนวน 489 คน โครงการพัฒนาอาจารย์สาขาขาดแคลน จำนวน 1,744 คน และโครงการพัฒนาอาจารย์วิทยาเขตสารสนเทศ จำนวน 103 คน ใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมแบบสำรวจระหว่างเดือนมกราคม ถึง พฤษภาคม พ.ศ. 2553 รวม 5 เดือน

การวิเคราะห์ข้อมูล

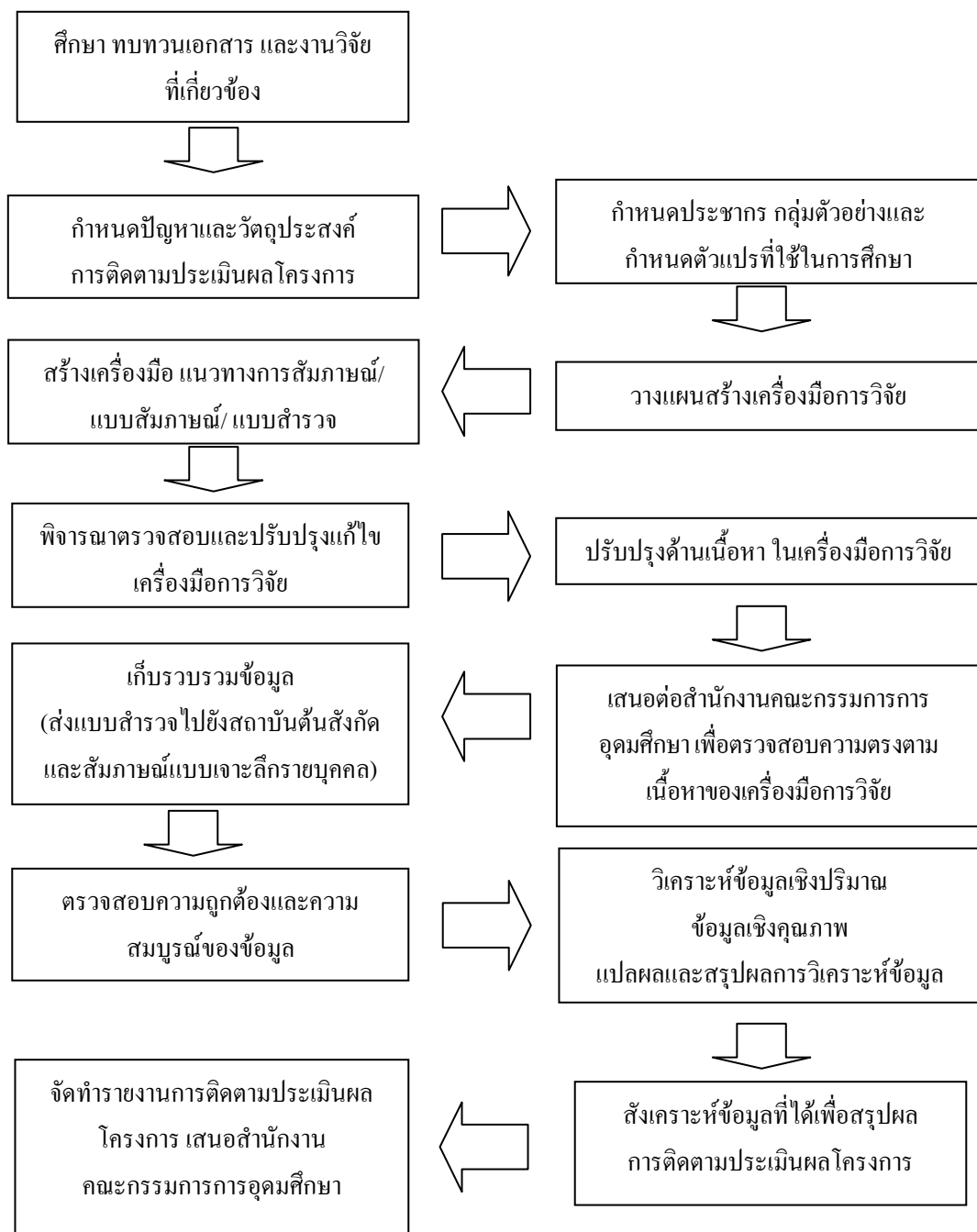
การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการติดตามประเมินผลโครงการ โดยข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา โดยการจำแนกประเภทข้อมูลและการสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย

สรุปและอภิปรายผล

การติดตามและประเมินผลโครงการปรากฏว่า โครงการผลิตและพัฒนาอาจารย์ โครงการพัฒนาอาจารย์สาขาขาดแคลน และโครงการพัฒนาอาจารย์ วิทยาเขตสารสนเทศ สามารถดำเนินงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของแต่ละโครงการ โดยมีผู้สนใจสมัครรับทุนจำนวนมาก เกินกว่าจำนวนทุนที่สถาบันต้นสังกัดได้รับการจัดสรรจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ผู้รับทุนประกอบด้วยบุคคลภายนอกและบุคลากรภายในสถาบันอุดมศึกษาต้นสังกัด โครงการทั้ง 3 โครงการ มีการจัดสรรทุนจำนวน 7,422 ทุน มีผู้สำเร็จการศึกษาแล้ว ร้อยละ 47.02 (จำนวน 3,490 คน) โดยเป็นผู้รับทุนโครงการผลิตและพัฒนาอาจารย์ จำนวน 751 คน โครงการพัฒนาอาจารย์สาขาขาดแคลน จำนวน 2,486 คน และโครงการพัฒนาอาจารย์วิทยาเขตสารสนเทศ จำนวน 253 คน ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 52.98 ยังอยู่ในระหว่างการศึกษา

โครงการพัฒนาอาจารย์ทั้ง 3 โครงการ ช่วยพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐให้มีจำนวนมากขึ้น และมีคุณวุฒิสูงขึ้น สามารถทดแทนการลาออก โอนย้าย หรือเกษียณอายุราชการของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ และยังสอดคล้องกับความต้องการของสถาบันต้นสังกัด ดังคำกล่าวของผู้บริหารสถาบันต้นสังกัดแห่งหนึ่งว่า “...โครงการให้ทุนแบบนี้ดี ช่วยเราในการพัฒนาอาจารย์ได้เยอะ แต่ยังไม่เพียงพอ อยากให้มีการสนับสนุนเพิ่มขึ้น...” อีกทั้งยังสอดคล้องกับโครงการปฏิรูประบบการพัฒนาอาจารย์และบุคลากรใน

สถาบันอุดมศึกษาภายใต้กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565) (Office of the Higher Education Commission, 2009b)



ภาพที่ 2 ขั้นตอนการดำเนินการติดตามประเมินผลโครงการ

ผลการติดตามความก้าวหน้าของผู้รับทุนด้านการศึกษา ปรากฏว่า ผู้รับทุนเกือบทั้งหมด (ร้อยละ 98.23) ได้ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้สำเร็จการศึกษาภายในระยะเวลาที่กำหนด ภายหลังจากสำเร็จการศึกษาและเข้าปฏิบัติงานแล้วยังสามารถประยุกต์ความรู้จากการศึกษาในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี อีกทั้งยังมีความภาคภูมิใจกับการสำเร็จการศึกษาในฐานะนักเรียนทุนด้วย ส่งผลให้ผู้รับทุนที่สำเร็จการศึกษาและเข้าปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สามารถผลิตผลงานทางวิชาการในลักษณะของการวิจัยส่วนบุคคล การผลิตตำรา หนังสือ เอกสารประกอบการสอน เอกสารคำสอน บทความวิชาการ บทความวิจัย และทำวิจัยร่วมกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกสถาบัน จนทำให้ได้รับตำแหน่งทางวิชาการเป็นศาสตราจารย์ ร้อยละ 0.17 รองศาสตราจารย์ ร้อยละ 6.59 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยละ 22.00 และอาจารย์ ร้อยละ 71.24 นอกจากสถาบันต้นสังกัดกำหนดหลักเกณฑ์ในการผลิตผลงานทางวิชาการให้เป็นภาระงานอย่างหนึ่งของอาจารย์แล้ว ยังให้การสนับสนุนในการผลิตผลงานวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการหลายรูปแบบ เช่น การให้ทุนสนับสนุน การให้รางวัลตอบแทนเมื่อได้รับตำแหน่งทางวิชาการ เป็นต้น ดังคำกล่าวของผู้บริหารสถาบันต้นสังกัดแห่งหนึ่งว่า “...ถ้าผลงานวิจัยได้ดีพิมพ์ในวารสารนานาชาติ ก็จะมีรางวัลเพิ่มให้ หรือถ้าทำผลงานแล้วได้รับตำแหน่งทางวิชาการ ก็จะมีเงินพิเศษมอบให้ด้วยนอกจากค่าตอบแทนตำแหน่ง จะได้เป็นแรงจูงใจให้กับอาจารย์...” ส่งผลให้ผู้รับทุนคงอยู่ในระบบสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ โดยพิจารณาได้จากผู้รับทุนมีความตั้งใจอุทิศเวลาเพื่อปฏิบัติงานให้กับสถาบันต้นสังกัด ได้ใช้ความรู้ความสามารถตรงตามสาขาวิชาที่เรียนมา และมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน นอกจากนี้ผู้รับทุนเกือบทั้งหมด (ร้อยละ 96.92) มีการใฝ่หาความรู้หรือพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และมีการค้นคว้าข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ดังคำกล่าวของผู้บริหารสถาบันต้นสังกัดแห่งหนึ่งว่า “...จะมีเงินสนับสนุนให้อาจารย์เข้าร่วมการอบรมสัมมนา คุงานทั้งในประเทศ ต่างประเทศ หรือทำวิจัย และจะมีอาจารย์อาวุโสเป็นที่เลื่องให้คำแนะนำอาจารย์ใหม่ ทำให้สามารถทำงานวิชาการให้มีความก้าวหน้าได้เร็วขึ้น...” จึงเป็นการสนองตอบต่อแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาที่ผ่านมา (Office of the Higher Education Commission, 2008)

ผู้รับทุนและสถาบันต้นสังกัดมีความพึงพอใจต่อโครงการ โดยผู้รับทุนมีความพึงพอใจต่อโครงการทุนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้รับทุนมีความภาคภูมิใจในฐานะเป็นนักเรียนทุน อีกทั้งการดำเนินโครงการในขั้นตอนต่าง ๆ มีความเหมาะสม ชัดเจน และโปร่งใส ส่วนสถาบันต้นสังกัดมีความพึงพอใจผู้รับทุนในระดับมาก เนื่องจากอาจารย์ส่วนใหญ่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และนโยบายของมหาวิทยาลัยอย่างเคร่งครัด อีกทั้งอาจารย์มีแผนแนวทางในการพัฒนาตนเองทางวิชาการ และความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง และสถาบันต้นสังกัดยังพึงพอใจต่อโครงการพัฒนาอาจารย์ ที่ช่วยให้อาจารย์มีคุณวุฒิสูงขึ้นและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังคำกล่าวของผู้บริหารสถาบันต้นสังกัดแห่งหนึ่งว่า “...เราไม่ได้เสียกว่าเป็นอาจารย์คนไหน หรือที่มาจากทุนอะไรแต่เรามองภาพรวมว่า อาจารย์ภายในมหาวิทยาลัยต้องมีการพัฒนาในด้านต่าง ๆ แล้วก็จะให้การสนับสนุน ซึ่งในภาพรวมแล้วอาจารย์ก็ปฏิบัติตัวได้ดี พัฒนาตนเองตามกรอบที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ได้...”

ปัญหา และอุปสรรคของโครงการที่เกิดขึ้นกับผู้รับทุน คือ การได้รับเงินทุนล่าช้า จึงต้องสำรองเงินส่วนตัวในการชำระค่าเล่าเรียน ผู้รับทุนเสนอแนะว่า ควรให้มีการจัดสรรเงินทุนให้กับผู้รับทุนก่อนเปิดภาคเรียน หรือให้

สถาบันฝ่ายผลิตตัดโอนค่าเล่าเรียนโดยตรงจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เพื่อลดปัญหาในการสำรองจ่ายค่าเล่าเรียนด้วยตนเอง ปัญหาและอุปสรรคของผู้ปฏิบัติงานทุนส่วนใหญ่เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถาบันต้นสังกัด คือ มีการเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับทุนบ่อย ทำให้การดำเนินงานโครงการทุนขาดความต่อเนื่อง ดังคำกล่าวของผู้ปฏิบัติงานทุนสถาบันต้นสังกัดแห่งหนึ่งว่า “...เพิ่งมาทำงาน ไม่นาน คนก่อนหน้านี้ก็ไม่เก็บอะไรไว้เลย เอกสารปนกันไปหมด ต้องมาเรียบเรียงใหม่ ข้อมูลบางส่วนหายไปก็มี...” และ “...ทำมาแล้ว 3 ปี คนก่อนหน้านี้เค้าย้ายไปอยู่ที่อื่น เอกสารไม่ค่อยเป็นระเบียบ ค้นยาก เลยต้องมาจัดระบบใหม่...” และมีปัญหาในการติดต่อสื่อสารกับผู้รับทุน เนื่องจากผู้รับทุนไม่แจ้งให้ผู้ปฏิบัติงานทุนทราบเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงข้อมูลส่วนตัวของผู้รับทุน ดังคำกล่าวของผู้ปฏิบัติงานทุนสถาบันต้นสังกัดแห่งหนึ่งว่า “...นักเรียนทุนบางทีก็ย้ายที่อยู่ เปลี่ยนเบอร์โทร ตามหาไม่เจอหรอก ต้องให้เจ้าหน้าที่ของคณะช่วยตามให้ หรือถ้าไม่เจอจริง ๆ ก็จะทำหนังสือแจ้งไปที่คณะที่เค้าเรียน ถึงจะเจอ...” ส่วนปัญหาอื่น ๆ ที่พบคือ เอกสารคู่มือทุนไม่ทันสมัย โดยผู้ปฏิบัติงานทุนต้นสังกัดเสนอแนะว่าควรมีการจัดทำเอกสารคู่มือทุนฉบับปรับปรุงทุกปีการศึกษา เพื่อให้การปฏิบัติงานเกี่ยวกับทุนสะดวกขึ้น ดังคำกล่าวของผู้ปฏิบัติงานทุนสถาบันต้นสังกัดแห่งหนึ่งว่า “...อยากให้ สกอ. ทำคู่มือประจำปี เวลาทำงานเราจะได้อึดถึกของแต่ละปี เพราะตอนนี้เราใช้วิธีรวบรวมเอกสารที่ สกอ. ทำเป็นหนังสือแจ้งมาเป็นแผ่น ๆ ต้องเอามารวมเอาเอง ถ้าทำเป็นเล่มสมบูรณ์ แล้วใช้ในแต่ละปี ก็น่าจะช่วยให้คนทำงานเข้าใจตรงกันมากขึ้น...” ส่วนปัญหาที่เกิดขึ้นกับสถาบันต้นสังกัด ส่วนใหญ่เป็นเรื่องจำนวนทุนไม่เพียงพอกับความต้องการ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ มีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ปริมาณนิสิตนักศึกษาเพิ่มมากขึ้น การผลิตและพัฒนาอาจารย์อาจไม่เพียงพอกับความต้องการ ผู้บริหารสถาบันต้นสังกัดส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะว่า สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาควรสนับสนุนทุนการศึกษาเพิ่มขึ้น และควรเสนอให้รัฐบาลพิจารณาจัดสรรเงินงบประมาณเข้าสู่ระบบการศึกษาให้มากขึ้น โดยการเสนอผลการวิจัยความต้องการจำเป็นในการผลิตและพัฒนาอาจารย์ เพื่อเป็นแนวทางในการวิเคราะห์นโยบาย แผน และกลยุทธ์ทางการศึกษาต่อไป ดังคำกล่าวของผู้บริหารสถาบันต้นสังกัดว่า “...อยากให้สนับสนุนทุนเพิ่มมากขึ้น...เสนอให้รัฐบาลอนุมัติงบประมาณเพื่อการศึกษาเพิ่มขึ้น อาจจะทำในลักษณะของการทำวิจัยวิเคราะห์นโยบาย และกลยุทธ์ของแต่ละสถาบัน แล้วสรุปเป็นความต้องการจำเป็นเสนอรัฐบาลต่อไป...”

ผู้รับทุนจาก 3 โครงการ ส่วนใหญ่เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วเข้าปฏิบัติงานในสถาบันต้นสังกัดเพื่อขอใช้ทุน มีผู้รับทุนร้อยละ 0.66 ที่ลาออก และร้อยละ 0.70 โอนย้ายก่อนครบกำหนดเวลาการใช้ทุน สาเหตุส่วนใหญ่เกิดจากการย้ายถิ่นฐานตามครอบครัว รองลงไปได้แก่ สถาบันต้นสังกัดเดิมให้ค่าตอบแทนน้อยกว่าหน่วยงานอื่น และระบบการปฏิบัติงานของสถาบันต้นสังกัดเดิมไม่สอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติงานของผู้รับทุน ดังคำกล่าวของผู้ปฏิบัติงานทุนสถาบันต้นสังกัดแห่งหนึ่งว่า “...เท่าที่คุย อาจารย์เค้าจะบอกว่าย้ายตามครอบครัว หรือไม่ก็ไปทำงานที่อื่นที่ค่าตอบแทนสูงกว่า...” ส่วนผู้รับทุนที่ถูกฟ้องร้องดำเนินคดี มีจำนวน 5 ราย โดยมีเฉพาะผู้รับทุนจากโครงการพัฒนาอาจารย์สาขาขาดแคลนที่ศึกษาต่อต่างประเทศ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ดำเนินการติดตามผู้รับทุนและให้ขอใช้เงินพร้อมเบี้ยปรับ ดังคำกล่าวของผู้ปฏิบัติงานทุนสถาบันต้นสังกัดแห่งหนึ่งว่า “...คนหนีทุนแทบจะไม่มี จะมีก็เป็นคนที่ไปเรียนเมืองนอก...อยู่ที่โน่นมีงานทำ ก็ไม่อยากจะกลับมา

หรือ ไม่ก็ไปมีครอบครัว...แต่ ก.พ. ก็ตามจนเจอ แล้วก็ให้กลับมาใช้หนี้...”

ข้อเสนอแนะ

การติดตามประเมินผลโครงการผลิตและพัฒนาอาจารย์ โครงการพัฒนาอาจารย์สาขาขาดแคลน และโครงการพัฒนาอาจารย์วิชาเขตสารสนเทศ มีข้อเสนอแนะว่าหากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จะดำเนินโครงการในทำนองนี้อีก ควรพิจารณาในเรื่องการบริหารจัดการโครงการ ดังนี้

1. ควรมีการจัดประชุมทำความเข้าใจกับผู้รับทุน ทั้งก่อนและหลังการรับทุน ถึงบทบาทของผู้รับทุน หลังจากสำเร็จการศึกษาแล้ว ต้องเป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ทั้งนี้เพื่อเป็นการปลูกจิตสำนึกของผู้รับทุนถึงความเป็นอาจารย์และความเป็นนักวิชาการ

2. ควรมีการกำกับติดตามเกี่ยวกับความก้าวหน้าทางวิชาการในเรื่องการผลิตผลงานทางวิชาการ หรือการได้รับตำแหน่งทางวิชาการ หลังจากสำเร็จการศึกษาเป็นระยะ ๆ จนกว่าผู้รับทุนจะปฏิบัติงานจนใช้ทุนที่ได้รับจนหมด หรือกำหนดเป็นข้อตกลงก่อนรับทุนว่า ผู้รับทุนต้องผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ หลังจากสำเร็จการศึกษาภายในระยะเวลาที่กำหนด

3. ควรมีการจัดประชุมในลักษณะการพบปะกันระหว่างรุ่นพี่ที่ได้รับทุนกับรุ่นน้อง เพื่อให้ผู้รับทุนรุ่นน้องได้เห็นถึงความสำเร็จของผู้รับทุนรุ่นพี่ และเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถึงสภาพปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานหลังสำเร็จการศึกษาแล้ว

4. ควรเพิ่มจำนวนทุนให้มากขึ้น และตรงกับความต้องการของแต่ละสถาบันการศึกษา โดยอาจกำหนดทุนในลักษณะของกลุ่มยุทธศาสตร์ ที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ เพื่อให้เกิดเครือข่ายการพัฒนา

5. ควรมีการชี้แจงสถาบันต้นสังกัดเพื่อให้เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาที่มีต่อโครงการทุนต่าง ๆ และเกิดความชัดเจนในการประสานงานกันระหว่างสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากับสถาบันต้นสังกัด

6. ควรมีการจัดทำฐานข้อมูลผู้รับทุนที่ทันสมัยและง่ายต่อการใช้งาน รวมทั้งมีการปรับปรุงข้อมูลต่าง ๆ ของผู้รับทุนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สะดวกต่อการติดตามความก้าวหน้าของผู้รับทุน โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับโครงการทุนสามารถตรวจสอบข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับโครงการทุนได้ ซึ่งอาจจะมีลักษณะเป็นฐานข้อมูลออนไลน์ เพื่อให้ง่ายต่อการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล เช่น การตรวจสอบข้อมูลส่วนบุคคลของผู้รับทุน การปรับปรุงข้อมูลผู้รับทุนของสถาบันต้นสังกัดโดยผู้ปฏิบัติงานทุน และการตรวจสอบจำนวนผู้รับทุนในภาพรวมโดยผู้บริหารโครงการ เป็นต้น

7. ควรมีการประชุมชี้แจงหลักเกณฑ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับทุนที่มีการเปลี่ยนแปลง ให้กับผู้ปฏิบัติงานทุนของสถาบันต้นสังกัดอย่างสม่ำเสมอ โดยอาจจะเป็นการประชุมผู้เกี่ยวข้องกันทุกปีการศึกษา เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการปฏิบัติงานระหว่างสถาบันต้นสังกัดกับสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา

8. ควรมีการจัดทำคู่มือหลักเกณฑ์เกี่ยวกับทุนต่าง ๆ สำหรับผู้ปฏิบัติงานทุน ที่มีลักษณะครบถ้วนสมบูรณ์เป็นประจำปีการศึกษา รวมทั้งหากมีการเปลี่ยนแปลงข้อมูลหรือหลักเกณฑ์ ควรมีการแจ้งให้ผู้บริหาร

ผู้ปฏิบัติงานทุนสถาบันต้นสังกัด และผู้รับทุนทราบโดยเร็ว

เอกสารอ้างอิง

- Office of the National Education Commission. (1999). *National Education Act B.E. 1999*. The Prime Minister's Office. Bangkok.
- Bureau of Government officer Training and Development. (2001). *A Funding Manual for Furthering Studies in Master's Degree and Doctoral Degree Programs, the Project of Instructor Development*. the Office of the Higher Education Commission. Bangkok (Copy)
- Bureau of Government Officer Training and Development. (2002a). *A Funding Manual for Furthering Studies in Master's Degree and Doctoral Degree Programs, the Project of Instructor Development in the Critical Shortage Fields*. the Office of the Higher Education Commission. Bangkok (Copy).
- Bureau of Government Officer Training and Development. (2002b). *A Funding Manual for Furthering Studies in Master's Degree and Doctoral Degree Programs, the Project of Instructor Development for the Information Campus*. the Office of the Higher Education Commission. Bangkok (Copy).
- Office of the Higher Education Commission. (2008). *Higher Educational Development Plan, No. 10 (B.E.2008-2011)*. Bangkok (Copy).
- Office of the Higher Education Commission. (2009a). *A Reform Project of Instructors and Personnel Development System in Educational Institutions under a 15-year Long Term Strategic Framework of Higher Education, No. 2 (B.E.2008 - 2022)*. Bangkok (Copy).
- Office of the Higher Education Commission. (2009b). *15 - year Long Term Strategic Framework of Higher Education, No. 2 (B.E. 2008 - 2022)*. Bangkok (Copy).
- Scriven, M. (1973). *Goal-Free Evaluation*. In E.R. House (Ed.), *School Evaluation: The Politics and Process*. Berkeley, California: McCutchan.
- Seree Chadcham, Suchada Kornpetpanee, Larry R. Nelson, Anchalee Srikolchan, and Poonpong Suksawang. (2010). *The Follow Up and Evaluation of the Project of Instructor Development, the Project of Instructor Development in the Critical Shortage Fields, and the Project of Instructor Development for the Information Campus of Thailand*. (Research Report). College of Research Methodology and Cognitive Science, Burapha University. Chonburi, Thailand.
- Tyler, R.W. (1950). *Basic Principles of Curriculum and Instruction*. Chicago: University of Chicago Press.