

July 2000

สารสนเทศเพื่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย

ชัชชัย เมธาคณวุฒิ

Follow this and additional works at: <https://digital.car.chula.ac.th/educujournal>



Part of the Education Commons

Recommended Citation

เมธาคณวุฒิ, ชัชชัย (2000) "สารสนเทศเพื่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย," *Journal of Education Studies*: Vol. 29: Iss. 1, Article 4.

DOI: 10.58837/CHULA.EDUCU.29.1.4

Available at: <https://digital.car.chula.ac.th/educujournal/vol29/iss1/4>

This Article is brought to you for free and open access by the Chulalongkorn Journal Online (CUJO) at Chula Digital Collections. It has been accepted for inclusion in Journal of Education Studies by an authorized editor of Chula Digital Collections. For more information, please contact ChulaDC@car.chula.ac.th.

สารสนเทศเพื่อการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย

ปทีป เมธาคณวุฒิ

ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรภายใต้กรอบปฏิรูปการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ หมวด ๗ มาตรา ๕๒ ระบุว่า ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานงานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิต และพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ และในมาตรา ๕๖ ระบุว่า การผลิต และการพัฒนาคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนามาตรฐาน และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ และการบริหารงานบุคคลของข้าราชการหรือพนักงานของรัฐในสถานศึกษาระดับปริญญาที่เป็นนิติบุคคล ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งสถานศึกษาแต่ละแห่งและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ในเรื่องการพัฒนาคณาจารย์มีแตกต่างกันไปในแต่ละมหาวิทยาลัย แต่ส่วนใหญ่แล้วมีกิจกรรมที่เหมือนกันค่อนข้างมากในช่วงเวลาที่ผ่านมาไม่ว่าจะเป็นมหาวิทยาลัยลักษณะใดก็ตาม กิจกรรมที่พัฒนาคณาจารย์นั้น อาจจะสรุปเป็นกลุ่มกิจกรรมได้ดังนี้

- การปฐมนิเทศอาจารย์ใหม่
- การส่งเสริมให้ไปศึกษา ฝึกอบรมและดูงาน
- การสนับสนุนให้ไปศึกษาต่อในระดับสูง
- การให้ทุนส่งเสริมการวิจัยในสาขาต่าง ๆ
- การให้ไปปฏิบัติงานวิจัยในหน่วยงานภายในหรือในต่างประเทศ
- การให้ไปปฏิบัติงานบริการทางวิชาการ
- การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการและประสบการณ์ทางวิชาการ

- การแลกเปลี่ยนอาจารย์
- การส่งเสริมการเขียน การแปล การเรียบเรียงตำรา
- การสนับสนุนให้เป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพและสถาบันวิชาการ มหาวิทยาลัยในประเทศไทยและในต่างประเทศยังคงมีแบบการพัฒนาคณาจารย์ตามที่ได้กล่าวมาแล้ว แต่ก็ได้มีการปรับเปลี่ยนแนวทางในการพัฒนาไปจากแบบเดิมที่ใช้กัน ซึ่งจะกล่าวถึงในสาระต่อไป

สาระที่ ๑ ข้อมูลบุคลากรที่เป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัย

อาจารย์ทุกคนในมหาวิทยาลัยจะมีแฟ้มข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับตนเองอยู่ในระบบตามที่ตั้งไว้ เช่น ที่ภาควิชาจะมีแฟ้มข้อมูลที่เป็นจุดเริ่มต้นของข้อมูลต่างๆ ในบางมหาวิทยาลัยอาจจะให้จุดเริ่มต้นของข้อมูลเข้าที่ฝ่ายบุคคลของคณะหรือสำนักวิชา แฟ้มข้อมูลเหล่านี้จะปรากฏที่สำนักงานของคณบดีหรือรองคณบดีฝ่ายต่างๆ หน่วยงานสุดท้ายที่มีแฟ้มข้อมูลเหล่านี้ คือ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย ซึ่งอาจจะมีแฟ้มข้อมูลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น แฟ้มข้อมูลทางด้านการเงิน สวัสดิการต่างๆ เป็นต้น โดยทั่วไปแฟ้มข้อมูลที่ภาควิชาและที่สำนักคณบดีและรองคณบดี จะมีแฟ้มข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการประเมินอาจารย์ ในขณะที่แฟ้มข้อมูลนี้จะไม่ได้อยู่ที่ฝ่ายการบุคคลของคณะ แฟ้มข้อมูลระบบบริหารงานทรัพยากรบุคคลประกอบด้วยแฟ้มข้อมูลต่างๆ ที่จะยกมาเป็นตัวอย่างให้เห็นความสัมพันธ์กับตัวบ่งชี้หรือสารสนเทศที่กล่าวต่อไป ในบทความนี้จะไม่

กล่าวถึงรายละเอียดของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล รายการแฟ้มข้อมูลที่เสนอเป็นตัวอย่าง เช่น

- ประวัติส่วนตัว
- เงื่อนไขการว่าจ้าง
- สัญญาการว่าจ้าง
- การแต่งตั้ง
- การเลื่อนตำแหน่ง
- ประวัติเงินเดือน
- การสอน
- การวิจัย
- การบริการสังคม
- งานบริหารที่ได้รับมอบหมาย
- กิจกรรมการพัฒนาตนเอง / การลาเพิ่มพูนทางวิชาการ
- การประเมินการสอนโดยนักศึกษาและเพื่อนอาจารย์
- การประเมินผลประจำปี

ภายใต้กฎหมายและระเบียบของมหาวิทยาลัยแฟ้มข้อมูลของอาจารย์ได้รับการคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคล แต่เนื่องจากอาจารย์เป็นลูกจ้างของรัฐ ข้อมูลบางประการของอาจารย์จึงต้องเปิดเผยต่อสาธารณะตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารทางราชการ ในบางเรื่องโดยต้องได้รับการยินยอมจากอาจารย์ที่เกี่ยวข้อง อย่างไรก็ตามมหาวิทยาลัยจะมีการจัดทำสารสนเทศเผยแพร่ในลักษณะรายงานประจำปี หรือในลักษณะของการประมวลผลเป็นค่าสถิติ เช่น เงินเดือน ภาระงานของอาจารย์ การประเมินผลของนักศึกษา หรือรายงานต่างๆ ตามที่ปรากฏเป็นตัวบ่งชี้ผลการปฏิบัติงานเพื่อ

ให้สาธารณะมองเห็นภาพของมหาวิทยาลัย

สาระที่ ๒ พื้นฐานของการจัดทำสารสนเทศเพื่อการพัฒนาบุคลากร

ตัวบ่งชี้ (Indicators) เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการจัดทำสารสนเทศเพื่อให้ผู้บริหารใช้ในการตัดสินใจวางนโยบายและบริหารงานเพื่อการพัฒนาในลักษณะต่างๆ กัน เช่น ตัวบ่งชี้เพื่อเสนอภาพวิถีทางสังคมที่ต้องการจากการพัฒนาไม่ว่าจะเป็นทางด้านใด ตัวบ่งชี้เพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายการพัฒนาแต่ละด้านของแผนพัฒนา ตัวบ่งชี้เพื่อวิเคราะห์วัตถุประสงค์ของแผนงานและจัดทำแผนปฏิบัติการของโครงการ/งานเพื่อพัฒนานั้นๆ ตัวบ่งชี้เพื่อกำหนดโครงการที่มีทางเลือกที่เหมาะสม ตัวบ่งชี้เพื่อกำหนดทางเลือกการดำเนินกิจกรรมที่น่าพอใจที่สุด และตัวบ่งชี้เพื่อติดตามผลการปฏิบัติงานและการประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายที่วางไว้

ตัวบ่งชี้เป็นสารสนเทศอย่างหนึ่งที่ได้จากการประมวลผลข้อมูลซึ่งเป็นตัวแปรหรือ

ข้อเท็จจริง สารสนเทศที่ได้จากตัวบ่งชี้เป็นสิ่งที่ช่วยในการวินิจฉัยและบอกสภาวะปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง เพื่อใช้ประโยชน์ในการวางแผนกลยุทธ์ การกำหนดนโยบาย การบริหารงาน การติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน ตัวบ่งชี้ต้องให้สารสนเทศเกี่ยวกับสภาพที่ศึกษาอย่างกว้างๆ ไม่จำเป็นต้องละเอียด ถูกต้อง แม่นยำ แต่ต้องมีลักษณะเป็นภาพรวมที่มาจากข้อมูลหลายๆ ด้าน โดยต้องมีการเปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนด จะต้องแสดงถึงช่วงเวลาเฉพาะเมื่อนำตัวบ่งชี้จากหลายๆ ช่วงเวลามาเปรียบเทียบกัน และจะต้องแสดงสภาพการเปลี่ยนแปลงของประเด็นที่ต้องการศึกษาได้

สารสนเทศที่ได้จากตัวบ่งชี้จะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพอย่างไรคงเป็นคำถามที่ทุกคนอยากทราบ ขอให้เริ่มต้นพิจารณาตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพที่ประมวลมาได้มากที่สุด ดังต่อไปนี้ก่อนที่จะนำไปสู่การจัดทำแผนการพัฒนาคณาจารย์ต่อไป

ตัวบ่งชี้ด้านกิจกรรมทางวิชาการและการให้บริการวิชาการของคณาจารย์
๑. จำนวนอาจารย์ที่ได้รับรางวัลหรือคำชมเชย
๒. กิจกรรมระดับนานาชาติของอาจารย์
๓. จำนวนหนังสือที่ผลิตโดยอาจารย์ในแต่ละปี
๔. จำนวนบทความของอาจารย์จำแนกตามประเภทในแต่ละปี
๕. การนำเสนองานวิชาการในที่ประชุมระดับชาติและนานาชาติ
๖. จำนวนเฉลี่ยของการเข้าร่วมประชุม

๗. ร้อยละของเวลาที่ใช้ในการให้บริการวิชาการ
๘. การมีส่วนร่วมในองค์กรวิชาชีพ
๙. การให้คำปรึกษาแก่หน่วยงานของรัฐ
๑๐. การให้คำปรึกษาแก่องค์กรธุรกิจ หรืออุตสาหกรรมของเอกชน
๑๑. การให้คำปรึกษาแก่ชุมชน
๑๒. การมีส่วนร่วมในการเป็นบรรณาธิการหนังสือ/วารสาร
๑๓. การเป็นสมาชิกหรือเป็นกรรมการของสมาคมทางวิชาการ

ตัวบ่งชี้ด้านการวิจัยของคณาจารย์
๑. จำนวนโครงการวิจัยในแต่ละปี
๒. ร้อยละของเวลาที่ใช้ในการทำวิจัย
๓. จำนวนงานวิจัยของอาจารย์ที่ได้รับเงินสนับสนุนในแต่ละปี
๔. การได้รับเงินสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอก
๕. คุณค่าของแหล่งเงินทุนภายนอก
๖. ร้อยละของค่าใช้จ่ายในการทำวิจัยของสถาบัน
๗. งานวิจัยที่จัดทำให้แก่หน่วยงานของรัฐ บริษัท หรือสมาคม
๘. ความร่วมมือระหว่างสถาบันกับหน่วยงานวิจัยภายนอก
๙. การวิจัยสหสาขาวิชาการ
๑๐. จำนวนผลงานวิจัยที่เป็นการสร้างสรรค์ใหม่หรือมีข้อค้นพบใหม่
๑๑. ผลงานทางเครื่องมือที่ได้จากงานวิจัย
๑๒. ความเหมาะสมและความเชื่อถือได้ของวิธีการวิจัย
๑๓. ประโยชน์ของผลงานวิจัยที่มีต่อการค้า อุตสาหกรรม และการศึกษา
๑๔. ผลของการวิจัยที่มีต่อสังคม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
๑๕. การเผยแพร่ผลงานวิจัยต่อสาธารณะ
๑๖. การยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ

ตัวบ่งชี้ด้านการเรียนการสอน
๑. การจัดโปรแกรมและบริการแก่นักศึกษาพิเศษ
๒. จำนวนนักศึกษาพิเศษที่ลงทะเบียน
๓. ร้อยละของอาจารย์ที่รายงานการจัดการเรียนการสอนตามความสามารถของผู้เรียนด้วยเทคนิคต่างๆ
๔. ร้อยละของอาจารย์ที่ชี้แจงความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์ของวิชา การสอน และการประเมินผล
๕. ร้อยละของการฝึกงานหรือการเน้นการปฏิบัติงานของนักศึกษารายบุคคล
๖. ร้อยละของการให้นักศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
๗. ร้อยละของอาจารย์ที่รายงานว่าให้นักศึกษาทำงานกลุ่มเป็นโครงการ
๘. ร้อยละของนักศึกษาที่รายงานว่าได้รับมีโอกาสถามคำถามและแสดงความคิดเห็นในชั้นเรียน
๙. ร้อยละของนักศึกษาที่รายงานว่าเอกสาร อุปกรณ์ในวิชาและการมอบหมายงานไม่ทำทนายในการศึกษา
๑๐. ร้อยละของนักศึกษาที่รายงานว่าได้รับเกรดของผลงานที่ส่งไปภายในเวลาหนึ่งสัปดาห์หลังจากส่งงาน
๑๑. ร้อยละของนักศึกษารายงานว่าได้มีการอภิปรายกับกลุ่มเพื่อนนอกห้องเรียน
๑๒. จำนวนอาจารย์ที่ใช้เทคโนโลยีในการสอน
๑๓. จำนวนอาจารย์ที่ได้รับรางวัลหรือคำชมเชย

ตัวบ่งชี้ด้านการให้การสนับสนุน
๑. อัตราส่วนระหว่างนักศึกษาต่ออาจารย์
๒. จำนวนผู้ช่วยงานวิจัย
๓. ระดับและภาระงานของผู้ช่วยสอน/ผู้ช่วยวิจัย
๔. จำนวนนักศึกษาที่ช่วยงานวิจัยของอาจารย์
๕. ร้อยละของงบประมาณที่ใช้ในการฝึกอบรมต่อเนื่อง
๖. การสนับสนุนการบริการทางห้องสมุด อุปกรณ์ เครื่องมือ โสตทัศนูปกรณ์ คอมพิวเตอร์

ตัวบ่งชี้เหล่านี้เป็นสารสนเทศของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลหรือระบบจัดการทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management System) ซึ่งการที่จะได้สารสนเทศหรือตัวบ่งชี้เหล่านี้จะต้องมีการเชื่อมโยงแฟ้มข้อมูลที่มาจากระบบงานอื่น เช่น เชื่อมโยงกับข้อมูลของระบบงานนักศึกษา ระบบงานงบประมาณ ระบบงานการเรียนการสอน ระบบงานการลงทะเบียน ระบบงานห้องสมุด และระบบงานสิ่งอำนวยความสะดวกในบทความนี้จะกล่าวถึงการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อจัดทำสารสนเทศหรือตัวบ่งชี้ เนื่องจากสาระของการเชื่อมโยงโดยข้อมูลค่อนข้างจะเป็นเรื่องของการวิเคราะห์และออกแบบระบบสารสนเทศ ซึ่งสามารถอ่านเพิ่มเติมได้จากเอกสารหรือตำราทางด้านนี้โดยเฉพาะ

สาระที่ ๓ การวางแผนเพื่อพัฒนาอาจารย์

การวางแผนเพื่อการพัฒนาอาจารย์จะต้องพิจารณาจากสารสนเทศหรือตัวบ่งชี้ที่ได้รับตามตัวอย่างที่กล่าวมาแล้ว สารสนเทศหรือตัวบ่งชี้ที่ได้จะแสดงให้เห็นภาพของอาจารย์ในภาควิชา คณะหรือสาขาวิชา และอาจจะเป็นภาพรวมของทั้งสถาบัน ทำให้มองเห็นจุดเด่น จุดด้อย โอกาส และอุปสรรคของอาจารย์ที่มีในภารกิจด้านการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการสังคม รวมทั้งการสนับสนุนของหน่วยงานในทุกๆระดับ แผนการพัฒนาที่ได้มีการพิจารณาแล้ว อาจจะเสนอในระดับภาควิชา คณะ หรือสาขาวิชา หรือในระดับสถาบัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสารสนเทศหรือตัวบ่งชี้ ในที่นี้จะเสนอแนะเป็นกลางๆ แบ่งตามด้านต่างๆ ดังนี้

การพัฒนาอาจารย์ด้านการเรียนการสอน

ในกรณีที่สารสนเทศหรือตัวบ่งชี้แสดงให้เห็นจุดเด่น จุดด้อย โอกาส และอุปสรรค งาน/โครงการพัฒนาอาจารย์ด้านการเรียนการสอน มีกิจกรรมที่ต้องทำอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาอาจารย์เป็นเช่นตัวอย่างที่เสนอไว้ดังนี้

- การฝึกปฏิบัติเพื่อทำแฟ้มสะสมงานด้านการสอน (Teaching Portfolio)

- การประชุมและอภิปรายเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างอาจารย์ดีเด่นให้อาจารย์ใหม่รับฟังและซักถามในลักษณะที่เรียกว่า Collegial Forum

- การจัดกลุ่มเฉพาะกิจเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนที่เน้นนวัตกรรม (Task Force of Innovative Teaching)

- กลุ่มไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นการเรียนการสอน (E-mail Forum for Exchanging Information, Advice and Question about Teaching)

- การติดตามและให้ความช่วยเหลืออาจารย์ใหม่ด้านการสอน ในส่วนนี้รวมถึงการให้ภาระงาน ๓ หน่วยกิตการสอน ให้แก่อาจารย์ใหม่ในการเตรียมการสอน การร่วมสอนและการสังเกตการสอนจากอาจารย์ดีเด่น โดยที่ยังไม่ต้องเริ่มสอนตามลำพัง

- การให้รางวัลอาจารย์ดีเด่นแก่อาจารย์รุ่นใหม่ที่มีประสพการณ์การสอน ๓-๕ ปี

- การเสนอเอกสาร/รายงาน/นโยบายในลักษณะของที่สะดวกในการติดตามให้

อาจารย์รับทราบผ่านทางโฮมเพจของสถาบัน เช่น การประเมินการสอนโดยนักศึกษาและเพื่อนอาจารย์

- การจัดสัมมนาให้อาจารย์รับรู้การผสมผสานทักษะด้านการจัดการ การสื่อสาร และทักษะคอมพิวเตอร์ในทุกวิชาที่มีการจัดการเรียนการสอน

- การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้การสนับสนุนการใช้อุปกรณ์ และเทคโนโลยีต่างๆ

- การให้ทุนอาจารย์พัฒนาการเรียนการสอน

- การให้อาจารย์ลาเพิ่มพูนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

- การจัดตั้งศูนย์เพื่อสนับสนุนความเป็นเลิศทางการสอน

การพัฒนาอาจารย์ด้านการวิจัย

กิจกรรมที่สามารถจัดเป็นงาน/โครงการ เพื่อพัฒนาอาจารย์ตามที่สารสนเทศหรือตัวบ่งชี้แสดงให้จุดเด่น จุดด้อย โอกาส และอุปสรรค ที่จะเสนอเป็นตัวอย่างมีดังนี้

- การสัมมนาระหว่างอาจารย์ที่มีผลงานวิจัยดีเด่นกับอาจารย์รุ่นใหม่

- การสร้างวัฒนธรรมการวิจัยขึ้นในภาควิชา สำนักวิชา คณะ และสถาบัน

- การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนของการทำงานกิจกรรมใดๆ ก็ตามที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายเหล่านั้น เช่น

- อาจารย์ไม่น้อยกว่า ๗๐% มีส่วนในกิจกรรมด้านการวิจัย และทุกๆ ปี จะมีจำนวนที่เพิ่มขึ้น ๒๐% (ตาม Research Activity Index - RAI)

- ภายใน ๑ ปี สถาบันจะต้องมีการจัดสัมมนาทางการวิจัยโดยผู้เชี่ยวชาญภายนอก อาจารย์ และนักศึกษา ไม่น้อยกว่า ๑๒ ครั้ง

- มีผู้เชี่ยวชาญทางการวิจัยระดับนานาชาติมาประจำที่สำนักวิชา หรือคณะอย่างน้อย ๑ เดือน เพื่อช่วยให้คำแนะนำด้านการวิจัยหรือทำโครงการวิจัยร่วมกับอาจารย์

- มีกิจกรรมและการสนับสนุนที่จะกระตุ้นให้อาจารย์ส่งผลงานวิจัยเพื่อลงพิมพ์ในวารสารระดับชาติไม่น้อยกว่า ๕๐% และในระดับนานาชาติ ไม่น้อยกว่า ๒๐% ต่อปี

- มีหน่วยงานเพื่อช่วยในการติดต่อประชาสัมพันธ์ผลงานวิจัยของอาจารย์ออกสู่สาธารณะ หรือติดต่อเพื่อขอรับแหล่งทุนภายนอกหรือจากศิษย์เก่าที่ทำงานด้านธุรกิจเอกชนต่างๆ

นอกจากนี้สารสนเทศหรือตัวบ่งชี้ที่แสดงจุดเด่น จุดด้อย โอกาส และอุปสรรคด้านการให้บริการสนับสนุนที่สถาบันให้แก่อาจารย์ ควรจะได้มีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน เช่น บริการห้องสมุด อุปกรณ์ต่างๆ คอมพิวเตอร์ การสื่อสาร ผู้ช่วยวิจัย การให้นักศึกษาช่วยงานวิจัย เหล่านี้เป็นต้น

ด้านการบริการชุมชน

- กิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างสถาบันการศึกษา กับสมาคมวิชาชีพ

- การสัมมนาเกี่ยวกับเกี่ยวกับการสรุปผลงานที่ภาควิชา คณะ สำนัก หรือ สถาบัน ดำเนินการให้แก่ชุมชน

- การจัดกลุ่มความสนใจเฉพาะเรื่องให้อาจารย์ใหม่หรืออาจารย์ที่เป็นอาจารย์รุ่นใหม่

ที่มีประสบการณ์ ๓-๕ ปี ได้รับทราบการบริการชุมชนและแสดงความคิดเห็น

■ การจัดกลุ่มระหว่างอาจารย์ที่มีประสบการณ์กับอาจารย์รุ่นใหม่เพื่อทำกิจกรรมให้สังคมทั้งที่มีค่าตอบแทนและเพื่อสาธารณะ

ตัวอย่างงาน/โครงการที่เสนอมานี้เหล่านี้ เพื่อพัฒนาคณาจารย์ตามที่ปรากฏในสารสนเทศหรือตัวบ่งชี้ที่เป็นจุดเด่น จุดด้อย โอกาส และอุปสรรคของคณาจารย์ในแต่ละสถาบัน งาน/โครงการที่เกิดขึ้นทั้งหมดจะต้องตั้งอยู่บนหลักการ คือ “เกื้อกูลกัน ติดตามกัน และให้กำลังใจกัน”

สาระที่ ๔ ตัวอย่างการเสนอโครงการพัฒนาอาจารย์

ตัวอย่างแรกที่จะกล่าวถึงคือ โครงการทบทวนการจ้างอาจารย์ที่ได้รับการยืนยันการจ้างมาแล้ว (Post-tenure review) โดยกำหนดเป็นนโยบายเพื่อแสดงถึงคุณภาพของอาจารย์และคุณภาพของสถาบันให้สังคมรับทราบ การกำหนดช่วงเวลาการทบทวนนั้นให้ขึ้นอยู่กับนโยบายของแต่ละสถาบัน โครงการลักษณะนี้อาจจะยังไม่มีในปัจจุบันแต่ในอนาคตอันใกล้จะต้องมีในการบริหารจัดการของแต่ละสถาบัน ซึ่งทุกสถาบันจะต้องระบุตามหัวข้อที่เสนอเป็นตัวอย่างในโครงการดังนี้

๑. วัตถุประสงค์ของการทบทวนและการประเมินอาจารย์ที่ได้รับการยืนยันการจ้าง
๒. เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน ข้อมูลที่จะเก็บรวบรวม และวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
๓. การกำหนดผู้ที่จะประเมิน ความถี่ใน

การประเมิน และกฎเกณฑ์ในการประเมิน

๔. การอธิบายถึงแผนของการเชื่อมโยงหรือสัมพันธ์กับระบบการให้รางวัลอาจารย์ซึ่งเน้นความเป็นเลิศ

ตัวอย่างวัตถุประสงค์ของการทบทวนการจ้างอาจารย์ที่ได้รับการยืนยันการจ้างมาแล้ว มีดังนี้

- ยืนยันความเป็นเลิศทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง
- เสนอข้อมูลย้อนกลับให้แก่อาจารย์
- ให้โอกาสในการพัฒนาทางวิชาชีพ
- เชื่อมโยงกับการให้รางวัลตามผลการปฏิบัติงานของอาจารย์
- ยืนยันคุณภาพของอาจารย์และสถาบันแก่สาธารณะ

แนวทางการทบทวนทำได้โดยการประเมินการสอนของอาจารย์โดยนักศึกษา เพื่อนอาจารย์ ทบทวนงานวิชาการ การได้รับเงินอุดหนุนการวิจัย และพิจารณาผลงานของอาจารย์

ตัวอย่างที่สองคือ โครงการสนับสนุนทางวิชาชีพ (Faculty Career Support Program) ซึ่งทุกสถาบันจะต้องจัดทำแผนการสนับสนุนทางวิชาชีพของอาจารย์ ซึ่งประกอบด้วย

๑. วัตถุประสงค์ของโครงการ
๒. ช่วงการประเมินอาจารย์ รวมถึงการกำหนดตัวบ่งชี้ผลการปฏิบัติงาน
๓. ระบุหน้าที่ความรับผิดชอบทางวิชาการที่มีต่อผู้บริหาร กลุ่มเพื่อน และอาจารย์แต่ละคน

๔. ระบุขั้นตอนที่จะจัดทำแผนการสนับสนุนทางวิชาชีพให้อาจารย์ และการเข้าสู่วิชาชีพ ความต้องการการพัฒนาวิชาชีพ ระบุจุดเด่น จุดด้อย โอกาส และอุปสรรคของการปฏิบัติงาน

๕. กำหนดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในสิ่งที่อาจารย์จะได้รับหรือจะดำเนินงานที่สัมพันธ์กับผลการประเมินเป็นช่วงๆ และความต้องการการสนับสนุนทางวิชาชีพของอาจารย์แต่ละคน เช่น ในด้านที่เกี่ยวกับการทำกิจกรรมนอกสถาบันในสอน การทำวิจัย หรือบริการชุมชน มีข้อกำหนดไว้ว่า

■ อาจารย์สามารถที่จะให้คำปรึกษาภายนอกหรือทำงานอื่นได้ トラบเท่าที่งานนั้นไม่มีส่วนทำให้งานในหน้าที่ที่มีต่อสถาบันบกพร่อง

■ จะต้องไม่ใช่สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ รวมทั้งห้องทดลองและทรัพยากรของสถาบันและบุคลากรอื่นๆ ของสถาบัน สำหรับงานภายนอกที่ได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินหรือรางวัล นอกจากได้รับการยินยอมจากผู้มีอำนาจในสถาบันซึ่งอาจจะกำหนดไว้เป็นนโยบายหรือเป็นการอนุญาตตามที่อาจารย์นั้นๆ ขอมมาเป็นเฉพาะเรื่อง

■ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากแหล่งเงินภายนอกระบบมหาวิทยาลัย ให้ถือว่าเป็นเงินเดือนอย่างเป็นทางการ หรือเป็นค่าจ้างของค่าใช้จ่ายตามจุดมุ่งหมายของระบบการทำงานให้รัฐ ใบเสร็จทั้งหลายไม่จำเป็นต้องรายงานนอกเสียจากผู้ให้ทุนมีจุดประสงค์ที่แตกต่างออกไป

■ รายละเอียดต่างๆ ที่กำหนดไว้ เช่น

- กำหนดวันในการทำงานภายนอก เช่น ๑ วันต่อสัปดาห์ สำหรับงานภายนอกที่ไม่เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบของสถาบัน โดยอาจารย์ใช้เวลาส่วนตัวไม่ต้องแจ้งต่อคณะกรรมการ แต่ถ้าในกรณีทำงานภายนอกนั้นอาจจะขัดต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ อาจารย์ต้องเขียนแจ้งไว้ให้เป็นที่รับทราบ

■ ให้ระบุชื่อและตำแหน่งของผู้บริหารที่รับผิดชอบในการอนุญาตให้อาจารย์ไปทำกิจกรรมนอกสถาบัน

- ให้บรรยายถึงประเภทของกิจกรรมที่สัมพันธ์กับหน้าที่ความรับผิดชอบของอาจารย์ที่มีต่อสถาบัน รวมทั้งแหล่งเงินทุนที่เกี่ยวข้องซึ่งสถาบันให้การยอมรับ โดยระบุชื่อหน่วยงาน ประเภทของงาน เวลาที่จะใช้ ผลที่จะได้รับต่อหน่วยงานนั้น บุคลากรของสถาบันและสถาบัน การใช้สิ่งอำนวยความสะดวกภายในสถาบัน บุคลากรที่จะต้องใช่ รวมทั้งวิธีการที่จะใช้เงินค่าใช้จ่ายคืนให้แก่สถาบันในส่วนของค่าใช้จ่ายทางตรงหรือค่าใช้จ่ายทางอ้อมที่เกิดขึ้น

- ต้องแน่ใจว่ากิจกรรมภายนอกจะไม่รบกวนเวลาในการสอน การวิจัย และงานอื่น ๆ ที่มีหน้าที่รับผิดชอบต่อสถาบันรวมทั้งนักศึกษา และควรให้แน่ใจว่าไม่เกี่ยวข้องกับทรัพย์สินทางปัญญาของนักศึกษาที่ได้สร้างหรือเรียกร้องสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญานั้นๆ ที่ได้ทำขณะศึกษาอยู่ ที่เสนอมาททั้งหมดนี้เป็นเพียงตัวอย่างของระบบสารสนเทศเพื่อใช้เป็นรายงานเบื้องต้นในการจัดทำแผนพัฒนา

อาจารย์ตามจุดเด่นจุดด้อยโอกาสและอุปสรรคของอาจารย์ในสถาบันนั้นๆ นอกจากสารสนเทศที่เสนอมาแล้ว ในแต่ละสถาบันยังมีการจัดทำโฮมเพจเพื่อเสนอเรื่องราว นโยบาย กฎ ระเบียบ ข้อเสนอแนะ รวมทั้งแบบฟอร์มต่างๆ เพื่อให้อาจารย์แต่ละคนได้ใช้เพื่อการทำงานที่และการพัฒนาตนเอง ตัวอย่างเช่น ในสาระเกี่ยวกับการว่าจ้างของสถาบันมีรายละเอียดข้อตกลงเพื่อการเรียกร้องสิทธิ์ ลักษณะการว่าจ้าง รายละเอียดคุณสมบัติ ความเท่าเทียมกันในการได้รับการปฏิบัติจากสถาบัน ในด้านของงานมีสารสนเทศที่เกี่ยวกับชั่วโมงการทำงาน การให้ออก การประเมินและตำแหน่งงานที่เปิดให้สมัคร สัญญาการว่าจ้าง กิจกรรมทางการเมืองในสถาบัน ในด้านของเงินเดือนและผลประโยชน์ที่จัดให้ เช่น การประกัน แผนการเกษียณ การลาประเภทต่างๆ นอกจากนั้นอาจจะจะมีโฮมเพจของสารสนเทศด้านการจัดโปรแกรมช่วยเหลือการให้บริการแก่สมาชิกในครอบครัว รวมทั้งการแนะนำสถานที่ โปรแกรมและบริการที่มีอยู่ในสถาบัน สารสนเทศเหล่านี้อาจจะไม่ได้ช่วยพัฒนาอาจารย์ในทางตรง แต่จะเป็นสารสนเทศที่ช่วยเสริมแรงให้กับอาจารย์ในการที่จะพัฒนาตนเองในภารกิจที่สำคัญได้

บรรณานุกรม

- ปทีป เมธาคุณวุฒิ. รายงานการดูงานระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัยในประเทศสหรัฐอเมริกา, ๒๕๔๓.
- ปทีป เมธาคุณวุฒิ. ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารสถาบันอุดมศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๓.
- Borden, Victor M.H. and Banta, Trudy W. (Edited) Using Performance Indicators to Guide Strategic Decision Making. **New Directions for Institutional Research**. 82 (2, 1994), Jossey-Base Inc.
- Office of Academic Affairs, Oregon University System. **Faculty Work and Results**. Oregon State Board of Higher Education. 1999.
- Office of Academic Affairs, Oregon University System. **Faculty Handbook**. (11 th Edition) Oregon State Board of Higher Education. 1999.
- University of Oregon. **Staff Handbook**. (Draft) 2000.

ผู้เขียน

รองศาสตราจารย์ ดร. ปทีป เมธาคุณวุฒิ อาจารย์ประจำภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย