

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ เกี่ยวกับการให้อาจารย์ไปปฏิบัติ งานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ
2. ศึกษาความสำคัญและความต้องการของผู้บริหารและอาจารย์ต่อการ ไปปฏิบัติ งานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ
3. ศึกษารูปแบบของการให้อาจารย์ไปปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ เพื่อเสนอแนวทางในการวางแผนและโครงการในการ อนุมัติโครงการ

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาวิธีการและรูปแบบของการให้อาจารย์ไปปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทางวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศจากเอกสาร ตำรา ผลงานวิจัย และระเบียบของ ทบวงมหาวิทยาลัย ตลอดจนระเบียบภายในของมหาวิทยาลัย เพื่อนำมารวบรวมพัฒนาเป็นแบบ สอบถามเพื่อนำไปเก็บข้อมูลจากผู้บริหารและอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา

ขั้นที่ 2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปหาความตรงตามเนื้อหา (content validity) โดยนำไปทำการทดสอบเบื้องต้นกับอาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร จำนวน 15 คน เพื่อสำรวจข้อบกพร่องแล้วนำมาปรับปรุง แก้ไขเพิ่มเติม แล้วจึง นำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารมหาวิทยาลัยและอาจารย์จาก 6 มหาวิทยาลัยได้แก่ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และมหาวิทยาลัยรามคำแหง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย นี้เป็นผู้บริหารระดับต่าง ๆ 50 คน และอาจารย์จำนวน 250 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบ

ง่าย (simple random sampling) ข้อมูลที่ได้จากการแบบสอบถามได้รับคืน ดังนี้

1. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 90 ของกลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร
2. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างอาจารย์ จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 70.8 ของกลุ่มตัวอย่างอาจารย์
3. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและอาจารย์ จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 74 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ SPSS

(Statistical Package for Social Sciences) โดยแยกการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบของอาจารย์ในด้านการสอน การวิจัย และบริการวิชาการแก่ชุมชน
- ตอนที่ 3 สสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการให้อาจารย์ไปปฏิบัติเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ได้แก่
 1. วัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยในการให้อาจารย์ไปปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ
 2. หลักเกณฑ์ในการพิจารณาให้อาจารย์ไปปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ
 3. การติดตามผลงานและการประเมินผลงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. หากค่าสถิติพื้นฐาน คือ คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. ใช้ t-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของรายข้อของแบบสอบถาม เมื่อมีการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม
3. ใช้ F-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของรายข้อของแบบสอบถาม เมื่อมีการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม

และใช้ Scheffé's S method ตรวจสอบความแตกต่างระหว่างคู่

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลของการศึกษารังนี้ สรุปได้ตามลำดับ คือ

1. เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในจำนวนผู้บริหารที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 45 คน ปรากฏว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชายร้อยละ 75.6 และมีอายุค่อนข้างสูง (46 ปีขึ้นไป) ร้อยละ 46.7 ส่วนในวัยกลางคน (36-45 ปี) ร้อยละ 40 และส่วนมากจบการศึกษาระดับปริญญาเอกหรือโท (เอก ร้อยละ 53.3 โทร้อยละ 42.2) เกี่ยวกับระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ปรากฏว่าผู้บริหารส่วนใหญ่ร้อยละ 36.4 มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 21 ปีขึ้นไป มีผู้บริหารจำนวนน้อย ร้อยละ 25.6 ที่เคยผ่านการไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการมาก่อน

สำหรับอาจารย์ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 177 คน ปรากฏว่าส่วนใหญ่เป็นหญิงร้อยละ 53.4 และมีอายุอยู่ในวัยกลางคน (36-45 ปี) ร้อยละ 43.8 รองลงมา อยู่ในวัยหนุ่มสาว (35 ปีหรือน้อยกว่า) ร้อยละ 35.8 ส่วนมากจบการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 63.3 เกี่ยวกับระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 6-10 ปี มีเพียงร้อยละ 26.6 และ 11-15 ปี ร้อยละ 29.4 ผู้ที่ทำงานมากกว่า 21 ปี มีเพียงร้อยละ 11.3 มีอาจารย์เพียงร้อยละ 20.3 เท่านั้นที่เคยผ่านการไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการมาก่อน

ดังนั้นจึงมีผู้มีประสบการณ์ในการไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการทั้งผู้บริหารและอาจารย์เพียงร้อยละ 21.4 หรือ 1 ใน 4 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ทั้งนี้เป็นเพราะการให้อาจารย์ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ เป็นปรากฏการณ์ใหม่ในวงการอุดมศึกษาของไทย แม้บางมหาวิทยาลัยอาจมีระเบียบให้อาจารย์หยุดพักการสอนเพื่อไปเขียนตำรา โดยมีชื่อเรียกเป็นอย่างอื่นก็ตาม

ผลการค้นพบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับภูมิหลังของผู้บริหารและอาจารย์ดังกล่าวเท่ากับเป็นการเสนอแนะว่ามหาวิทยาลัยควรดำเนินการส่งเสริมให้อาจารย์ได้ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการให้มากขึ้น เพื่อจะได้มีผลงานวิชาการทั้งงานวิจัย และตำราเอกสารวิชาการอันจะเป็นประโยชน์ ทั้งต่อการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษาและ

เป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติโดยส่วนรวมด้วย

ความจำเป็นเกี่ยวกับการไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยทุกระดับที่ได้จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างและประสบการณ์ในการไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ดังกล่าวข้างต้น ยังมีความสอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จากการสอบถามเกี่ยวกับ ภารกิจในการปฏิบัติงานด้านการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการแก่ชุมชน ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ซึ่งจะสะท้อนความจำเป็นในการไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการดังผลการวิจัยต่อไป

2. เกี่ยวกับบทบาทความรับผิดชอบของอาจารย์ในด้านการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการแก่ชุมชน ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ

1. เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการสอนพบว่า ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีงานสอนในระดับปริญญาตรีสูงถึง ร้อยละ 54.5 และร้อยละ 72 ทั้งนี้เนื่องจากความต้องการกำลังคนเพื่อรับกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศจึงทำให้ต้องมีการปรับปรุงและขยายการอุดมศึกษาอย่างกว้างขวาง เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายของการพัฒนาและเพื่อให้ได้มีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการสอนในระดับปริญญาตรี เน้นแต่เรื่องการเรียนรู้การสอนไม่ได้ เน้นเรื่องการวิจัย อาจารย์จึงมุ่งแต่การสอนจนละเลยการวิจัยไปนอกจากนี้จากข้อมูลที่ได้ พบว่า อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาโทมีมากกว่าระดับอื่น ๆ จึงหาผู้ที่จะไปสอนในระดับหลังปริญญาตรีได้น้อย ทั้งนี้เพราะจำนวนอาจารย์นั้นเป็นเพียงมูลฐานในการ เสริมสร้างกำลังในด้านการสอนสิ่งสำคัญ คือ คุณภาพ เพราะ เป็นที่ยอมรับกันในวงการศึกษาคือคุณภาพของการสอนและระดับการศึกษาของอาจารย์ผู้สอนนั้นมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการศึกษาระดับหลังปริญญาตรี ฉะนั้นจึงสมควรส่งเสริมให้อาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาโทได้มีโอกาสพักการการสอนเพื่อไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการเพื่อกลับมาเป็นกำลังในการสอนต่อไป

ส่วนปัญหาเรื่องจำนวนชั่วโมงสอนนั้น ในภาคปกติแล้วทั้งผู้บริหารและอาจารย์จะมีชั่วโมงสอนในระหว่าง 4-6 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ เป็นส่วนใหญ่ (ผู้บริหารร้อยละ 36.8 อาจารย์ร้อยละ 36.8) การสอนตั้งแต่ 10-12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ก็ไม่มากนัก คือ อยู่ในร้อยละ 18

2. จากการศึกษาสภาพการปฏิบัติงานด้านการวิจัยของกลุ่มตัวอย่าง

ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์ส่วนมากร้อยละ 64 ใฝ่ทำงานวิจัย มีผู้บริหารส่วนน้อยร้อยละ 27.3 และอาจารย์ส่วนน้อยร้อยละ 37.8 เท่านั้นที่ไม่ได้ทำการวิจัย สำหรับแรงจูงใจที่ทำให้ผู้บริหารและอาจารย์ทำวิจัย นอกจากจะเห็นว่า เป็นหน้าที่ของอาจารย์มหาวิทยาลัยแล้ว กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มยังให้เหตุผลของแรงจูงใจให้ทำวิจัยว่า เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเท็จจริงพื้นฐาน เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประกอบการสอนและนำไปประยุกต์เพื่อวางนโยบาย และแก้ปัญหาของประเทศ เพื่อหาประสบการณ์เพิ่มเติม พิจารณาตนเอง ให้ทันสมัยต่อวิชาการที่เจริญก้าวหน้าไปอย่างไม่หยุดนิ่ง และเป็นแนวทางให้นักวิจัยรุ่นใหม่ และผลงานวิจัยสามารถนำไปสนับสนุนการปรับเปลี่ยนตำแหน่งทางวิชาการได้

3. จากการศึกษาทัศนะของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งที่ปฏิบัติ งานเกี่ยวกับอุปสรรคที่ทำให้ไม่อาจปฏิบัติงานด้านการวิจัย พบว่า ทั้งผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นสอดคล้องกันว่า อุปสรรคที่มีความสำคัญมากที่สุด จัดให้เป็นอันดับที่ 1 คือมีชั่วโมงสอนมากอยู่แล้ว ($\bar{X} = 3.27, \bar{X} = 3.18$) รองลงมาคือ ขาดการสนับสนุนด้านการเงินและอุปกรณ์ ส่วนอุปสรรคอื่น ๆ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ อาจารย์มีความเห็นว่า ขาดความรู้และทักษะในการทำวิจัย

4. จากการศึกษาทัศนะของกลุ่มตัวอย่าง ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ จำแนกตามเพศ เกี่ยวกับอุปสรรคที่ทำให้ไม่อาจปฏิบัติงานด้านการวิจัย พบว่ากลุ่มตัวอย่างชายและหญิงมีความเห็นแตกต่างกันเฉพาะการมีชั่วโมงสอนมากอยู่แล้ว และการขาดความรู้และทักษะในการทำวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างหญิง เห็นว่าปัญหาทั้ง 2 เป็นอุปสรรคต่อการทำงานวิจัย

5. จากการศึกษาทัศนะของกลุ่มตัวอย่าง ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ จำแนกตามประสบการณ์ที่เคย/ไม่เคยได้รับอนุมัติให้ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ เกี่ยวกับอุปสรรคที่ทำให้ไม่อาจปฏิบัติงานด้านการวิจัย พบว่าทั้ง 2 กลุ่ม มีความเห็นไม่แตกต่างกัน

6. จากการศึกษาทัศนะของกลุ่มตัวอย่าง ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา เกี่ยวกับอุปสรรคที่ทำให้ไม่อาจปฏิบัติงานด้านการวิจัย พบว่าแตกต่างกันเฉพาะการขาดความรู้และทักษะในการทำวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเมื่อนำค่าเฉลี่ยของแต่ละคู่ของวุฒิที่แตกต่างกันไปทดสอบความแตกต่าง พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิปริญญาโท เห็นว่าปัญหาคงกล่าว เป็นอุปสรรคในการทำวิจัยมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิปริญญาตรีและวุฒิ

ปริญญาเอก ส่วนอุปสรรคที่ต่างกัน ๆ พบว่าไม่แตกต่างกัน

7. จากการศึกษาทัศนคติของกุ่มตัวอย่าง ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เกี่ยวกับอุปสรรคที่ทำให้ไม่อาจปฏิบัติงานด้านการวิจัย พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะการขาดความสะดวกและความร่วมมือจากมหาวิทยาลัยและไม่เป็นความคิดความชอบในการปฏิบัติราชการ ซึ่งเมื่อค่าเฉลี่ยของแต่ละคู่อุปสรรคที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันไทดสอบความแตกต่าง พบว่าแต่ละคู่อุปสรรคไม่แตกต่างกัน

8. จากการศึกษาทัศนคติของกุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับความต้องการให้มหาวิทยาลัยปรับปรุงการให้บริการทางด้านการวิจัย พบว่า ทั้ง 2 กุ่ม มีความเห็นสอดคล้องกัน โดยได้จัดอันดับความต้องการอันดับ 1 ไว้คือ ให้มหาวิทยาลัยปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกแก่โครงการวิจัย ($\bar{X}_1 = 3.98, \bar{X}_2 = 3.94$) รองลงมาคือปรับปรุงการบริหารงานด้านการเงินเพื่อให้การวิจัยเป็นไปอย่างคล่องตัวมากขึ้น ($\bar{X}_1 = 4.88, \bar{X}_2 = 3.81$) ส่วนความต้องการให้พักการสอนเพื่อปฏิบัติงานวิจัย จัดอยู่ในอันดับ 3 ($\bar{X}_1 = 3.20, \bar{X}_2 = 3.42$) และสุดท้ายคือ ต้องการให้เพิ่มค่าตอบแทนแก่ผู้วิจัย ($\bar{X}_1 = 2.90, \bar{X}_2 = 3.20$)

9. จากการศึกษาทัศนคติของกุ่มตัวอย่างทั้งผู้บริหารและอาจารย์ จำแนกตามเพศ เกี่ยวกับความต้องการให้มหาวิทยาลัยปรับปรุงการให้บริการด้านการวิจัย พบว่า แตกต่างกัน เฉพาะความต้องการให้พักการสอนเพื่อปฏิบัติงานวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ กุ่มตัวอย่างหญิงมีความต้องการให้จัดบริการด้านนี้มากกว่ากุ่มตัวอย่างชาย

10. จากการศึกษาทัศนคติของกุ่มตัวอย่างทั้งผู้บริหารและอาจารย์จำแนกตามประสบการณ์ที่เคย/ไม่เคยได้รับอนุมัติให้ไปปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ เกี่ยวกับความต้องการให้มหาวิทยาลัยปรับปรุงบริการทางด้านการวิจัย พบว่า แตกต่างกันเฉพาะความต้องการให้ปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกแก่โครงการวิจัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ผู้เคยได้รับอนุมัติแล้วมีความต้องการให้มหาวิทยาลัยปรับปรุงบริการด้านนี้มากกว่าผู้ที่ไม่มีประสบการณ์

11. จากการศึกษาทัศนคติของกุ่มตัวอย่างทั้งผู้บริหารและอาจารย์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา เกี่ยวกับความต้องการให้มหาวิทยาลัยปรับปรุงการให้บริการทางด้านการวิจัย

พบว่า แต่ละกลุ่มมีความเห็นไม่แตกต่างกัน

12. จากการศึกษาทัศนะของกลุ่มตัวอย่างทั้งผู้บริหารและอาจารย์ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน เกี่ยวกับความต้องการให้มหาวิทยาลัยปรับปรุงการให้บริการทางด้านวิจัย พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะความต้องการให้เพิ่มค่าตอบแทนให้แก่ผู้วิจัย ซึ่งเมื่อนำค่าเฉลี่ยของแต่ละคู่ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันไปทดสอบความแตกต่าง พบว่า แต่ละคู่ไม่แตกต่างกัน

13. จากการศึกษาสภาพการปฏิบัติงานด้านบริการทางวิชาการแก่ชุมชนของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน พบว่า ผู้บริหารให้บริการทางวิชาการด้านต่อไปนี้มีมากกว่าอาจารย์ คือ พิมพ์เอกสารประกอบการสอน ร้อยละ 97.6 พิมพ์ตำราประกอบการสอนร้อยละ 70.7 บรรยายหรือฝึกอบรมแก่หน่วยราชการ และหรือ/รัฐวิสาหกิจร้อยละ 72.1 และทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาหน่วยราชการ และ/หรือรัฐวิสาหกิจ 56.1 ส่วนที่อาจารย์ให้บริการมากกว่าผู้บริหารคือ พิมพ์บทความทางวิชาการ เสนอทางสื่อมวลชนร้อยละ 75.9 และร่วมมือในการ เผยแพร่ความรู้แก่ประชาชนทั่วไปทางสื่อมวลชนร้อยละ 59.6

14. จากการศึกษาทัศนะของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน เกี่ยวกับอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านบริการทางวิชาการแก่ชุมชน พบว่า ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ มีความเห็นสอดคล้องกันว่า อุปสรรคที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ มีชั่วโมงสอนมากอยู่แล้ว รองลงมาคือ ขาดการสนับสนุนด้านการเงินและอุปกรณ์ ส่วนอุปสรรคอื่น ๆ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ อาจารย์เห็นว่า ยังขาดความรู้และทักษะในการให้บริการแก่ชุมชน

15. จากการศึกษาทัศนะของกลุ่มตัวอย่างทั้งผู้บริหารและอาจารย์ จำแนกตามเพศ เกี่ยวกับอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านบริการทางวิชาการแก่ชุมชน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และที่ระดับ .05 คือ มีชั่วโมงสอนมากอยู่แล้ว ขาดความสะดวกและความร่วมมือจากมหาวิทยาลัย และขาดความรู้และทักษะในการให้บริการวิชาการแก่ชุมชนโดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างหญิง เห็นว่าปัญหาทั้ง 3 ด้านเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มตัวอย่างชาย

16. จากการศึกษาทัศนะของกลุ่มตัวอย่างทั้งผู้บริหารและอาจารย์ จำแนกตามประสบการณ์ที่เคย/ไม่เคยได้รับอนุมัติให้ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ เกี่ยวกับอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านบริการวิชาการแก่ชุมชน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะการมีชั่วโมง

สอนมากอยู่แล้ว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือผู้ที่เคยได้รับอนุมัติแล้วเห็นว่า ปัญหาทั้งกล่าว เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่ไม่มีประสบการณ์

17. จากการศึกษาทัศนะของกลุ่มตัวอย่างทั้งผู้บริหารและอาจารย์ จำแนกตามวุฒิทางการศึกษาเกี่ยวกับอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการให้บริการวิชาการแก่ชุมชน พบว่า แตกต่างกัน เฉพาะการมีชั่วโมงสอนมากอยู่แล้วอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเมื่อนำค่าเฉลี่ยของแต่ละคู่ของวุฒิที่แตกต่างกันไปทดสอบความแตกต่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิปริญญาโท เห็นว่าปัญหาทั้งกล่าว เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ

18. จากการศึกษาทัศนะของกลุ่มตัวอย่างทั้งผู้บริหารและอาจารย์ จำแนกประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านการให้บริการวิชาการแก่ชุมชน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะการขาดความสะดวกและความร่วมมือจากมหาวิทยาลัย ไม่เป็นความดีความชอบในการปฏิบัติราชการ และขาดแรงจูงใจที่เป็นเกียรติยศ ซึ่งเมื่อนำค่าเฉลี่ยของแต่ละคู่ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันไปทดสอบความแตกต่าง ด้วย Scheffé's S method พบว่า แต่ละคู่ไม่แตกต่างกัน

3. การสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการให้อาจารย์ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ผลการวิเคราะห์สรุปได้ดังนี้

1. เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการให้อาจารย์ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ได้ทำการศึกษาทัศนะของผู้บริหารและอาจารย์ในเรื่องความสำคัญและความต้องการให้อาจารย์ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ พบว่า

1.1 กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งที่ปฏิบัติงานทั้งผู้บริหารและอาจารย์ มีความเห็นสอดคล้องกันว่า วัตถุประสงค์ของการให้อาจารย์ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการที่มีความสำคัญที่สุด คือ เพื่อการวิจัย ส่วนความคิดเห็นอื่น ๆ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และระดับ .05 ได้แก่ เพื่อการเขียนตำราเอกสารทางวิชาการและเพื่อกระตุ้นความสนใจและแรงจูงใจ โดยพบว่ากลุ่มตัวอย่างอาจารย์เห็นว่ามี ความสำคัญมากกว่ากลุ่มผู้บริหาร

1.2 กลุ่มตัวอย่างทั้งผู้บริหารและอาจารย์ จำแนกตามเพศ มีทัศนะเกี่ยวกับความสำคัญของการให้อาจารย์ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และระดับ .05 เฉพาะเพื่อการเขียนตำราเอกสารทาง

วิชาการ เพื่อเป็นสวัสดิการข้าราชการฝ่ายวิชาการ เพื่อจูงใจให้ข้าราชการปฏิบัติงานเพื่อเป็นรางวัลแก่อาจารย์อาวุโส เพื่อกระตุ้นความสนใจและแรงจูงใจ และสุดท้ายเพื่อให้บริการชุมชน โดยพบว่า กลุ่มตัวอย่างหญิงเห็นว่าวัตถุประสงค์ที่กล่าวมา มีความสำคัญมากกว่ากลุ่มตัวอย่างชาย

1.3 กลุ่มตัวอย่างทั้งผู้บริหารและอาจารย์ จำแนกตามประสบการณ์ที่เคย/ไม่เคยได้รับอนุมัติให้ไปปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ มีทัศนะเกี่ยวกับความสำคัญของการให้อาจารย์ไปปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการไม่แตกต่างกัน

1.4 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามตำแหน่งที่ปฏิบัติงานมีทัศนะต่อความต้องการให้อาจารย์ไปปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการแตกต่างกันเฉพาะการเขียนคำราและเอกสารวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างอาจารย์มีความต้องการด้านนี้มากกว่ากลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร

1.5 กลุ่มตัวอย่างทั้งผู้บริหารและอาจารย์จำแนกตามเพศ มีทัศนะต่อความต้องการให้อาจารย์ไปปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และระดับ .05 เฉพาะเพื่อการเขียนคำราเอกสารทางวิชาการ เพื่อจูงใจให้ข้าราชการปฏิบัติงานเพื่อเป็นรางวัลแก่อาจารย์อาวุโส เพื่อกระตุ้นความสนใจและแรงจูงใจและเพื่อให้บริการชุมชน โดยพบว่า กลุ่มตัวอย่างหญิงมีความต้องการให้มีกิจกรรมเหล่านี้มากกว่ากลุ่มตัวอย่างชาย

1.6 กลุ่มตัวอย่างทั้งผู้บริหารและอาจารย์จำแนกตามประสบการณ์ที่เคย/ไม่เคยได้รับอนุมัติให้ไปปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ มีทัศนะต่อความต้องการให้อาจารย์ไปปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ แตกต่างกันเฉพาะความต้องการให้มีกิจกรรมเพื่อกระตุ้นความสนใจและแรงจูงใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือผู้เคยได้รับอนุมัติแล้วมีความต้องการให้มีกิจกรรมนี้มากกว่าผู้ที่ไม่ม่ประสบการณ์

1.7 กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและอาจารย์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา มีทัศนะเกี่ยวกับความสำคัญของการให้อาจารย์ไปปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะเพื่อการวิจัยและเพื่อเป็นการให้รางวัลและสิ่งตอบแทนแก่อาจารย์อาวุโส ซึ่ง เมื่อนำค่าเฉลี่ยของแต่ละคู่ของวุฒิที่แตกต่างกันไปทดสอบความแตกต่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิปริญญาเอกเห็นว่า เพื่อการวิจัยมีความสำคัญมากกว่า

กลุ่มผู้มีวุฒิปริญญาตรีและปริญญาโทตามลำดับ สำหรับเพื่อเป็นการให้รางวัลและสิ่งตอบแทนแก่อาจารย์อาวุโส นั้น กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิปริญญาตรีกลับเห็นว่ามีค่าสำคัญสมควรได้รับการพิจารณา มากกว่าความเห็นของกลุ่มอื่น ๆ

ส่วนความต้องการขึ้นแตกต่างกันเฉพาะ เพื่อกระตุ้นความสนใจและแรงจูงใจ เมื่อนำค่าเฉลี่ยของแต่ละคู่ของวุฒิที่ต่างกันไปทดสอบความแตกต่าง พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้มีวุฒิปริญญาตรีและวุฒิปริญญาโทต้องการให้มีกิจกรรมเพื่อการนี้มากกว่ากลุ่มผู้มีวุฒิปริญญาเอก

1.8 กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและอาจารย์อำนวยการประสงค์ในการทำงานมีทัศนคติเกี่ยวกับความสำคัญและความต้องการให้อาจารย์ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เฉพาะเพื่อให้เป็นสวัสดิการข้าราชการฝ่ายวิชาการ เมื่อนำค่าเฉลี่ยของแต่ละคู่ที่มีประสงค์ในการทำงานต่างกันไปทดสอบความแตกต่างด้วย Scheffé's S method พบว่า แต่ละคู่ไม่แตกต่างกัน

ส่วนความต้องการ เพื่อให้บริการชุมชนและเพื่อเสริมประสบการณ์วิชาชีพ นั้นเมื่อนำค่าเฉลี่ยของแต่ละคู่ที่มีประสงค์ในการทำงานต่างกันไปทดสอบความแตกต่างด้วยพบว่า แต่ละคู่ไม่แตกต่างกัน

2. เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการให้อาจารย์ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการในค่านัดการทั่ว ๆ ไป ผลของการวิจัย พบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ว่า เป็นวิธีการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่ดีในหลักการแต่อาจไม่มีประสิทธิภาพในทางปฏิบัติ

สำหรับความเห็นเรื่องความจำเป็นของการไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการของผู้บริหาร สรุปได้ว่า ผู้บริหารก็จำเป็นต้องไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการโดยเฉพาะในสาขาวิชาการที่ผู้บริหารนั้นเกี่ยวข้องอยู่และน่าจะมีโอกาสสอนในอนาคตเมื่อพ้นวาระการดำรงตำแหน่ง

ข้อประเด็นปัญหาว่า ผู้บริหารในระดับตำแหน่งใดที่สมควรได้รับการเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการก่อนหลังนั้นปรากฏว่า ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ต่างก็มีความเห็นสอดคล้องกันว่า หัวหน้าภาควิชาควรจะเป็นบุคคลกลุ่มแรกที่สมควรเข้ารับการเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการทั้งนี้ เพราะ เป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างมากในลักษณะที่ต้องติดต่อสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการบริหารงานของภาควิชาและกับการบริการของมหาวิทยาลัยในเชิงกลไกของการปฏิบัติงานความสำคัญของระดับตำแหน่งจึงตกอยู่กับหัวหน้าภาควิชามากกว่าระดับอื่น

สำหรับปัญหาว่า เมื่อได้รับอนุญาตให้ไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการแล้ว

กลุ่มตัวอย่างจะเลือกไปทำอะไรนั้น ทั้งผู้บริหารอาจารย์ก็ยังมีความเห็นเป็นส่วนใหญ่ที่สอดคล้องกันว่าจะแต่งตำรา รองลงมาคือ ทำการวิจัย

ในคำถามเพื่อทดสอบว่า การสื่อข้อความของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับกฎระเบียบของมหาวิทยาลัยกระจายทั่วถึงกันหรือไม่ ในปัญหาว่ามหาวิทยาลัยที่สังกัดใช้ระเบียบว่าด้วยการให้อาจารย์ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการแล้วหรือยัง คำตอบที่ได้แสดงว่าการกระจายข่าวสารของมหาวิทยาลัยเป็นไปโดยทั่วถึง และกลุ่มตัวอย่างก็ได้ให้ความสนใจและเล็งเห็นความสำคัญของกิจกรรมนี้ และพร้อมที่จะใช้สิทธินี้เมื่อมีโอกาสมีส่วนน้อยที่ตอบว่า ไม่ทราบ

3. เกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่มีต่อหลักเกณฑ์ในการพิจารณาให้อาจารย์ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ผลของการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและอาจารย์มีความเห็นสอดคล้องกับระเบียบของทบวงมหาวิทยาลัยว่า ระยะเวลาสูงสุดของการไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการในครั้งหนึ่ง ๆ ไม่ควรเกิน 1 ปี ผู้สมัครควรมีอายุไม่เกิน 57 ปี และรับราชการมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 ปี ส่วนตำแหน่งวิชาการนั้นพิจารณาตั้งแต่อาจารย์ และวุฒิปริญญาโทเปิดโอกาสให้ตั้งแต่ผู้มีวุฒิปริญญาตรี สำหรับอัตราส่วนของอาจารย์ที่ขอลากับอาจารย์ภายในคณะให้อยู่ในเกณฑ์ 1 : 10 หากเกินกว่านั้นให้คณะกรรมการเฉพาะกิจ (ad hoc) เป็นผู้ตัดสินชี้ขาด

4. ผลจากการวิจัยเรื่องหลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานและการติดตามผลงานของผู้ได้รับอนุมัติให้ไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการมีดังนี้ การรายงานความก้าวหน้าของโครงการควรกระทำทุก 3 เดือน โดยมีคณะกรรมการที่ตั้งขึ้นเพื่อพิจารณาเป็นราย ๆ ไป การประเมินผลนี้จะมีผลต่อการพิจารณาอนุมัติในคราวต่อไปด้วย เช่น ผลงานที่สำเร็จตามเป้าหมายของโครงการก็ให้นำไปประเมินตำแหน่งวิชาการได้

5. ในกรณีที่มีผู้ไม่ปฏิบัติตามระเบียบทบวงมหาวิทยาลัย ว่าด้วยการให้อาจารย์ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการจำเป็นต้องมีบทลงโทษเพื่อมิให้เป็นเยี่ยงอย่างของอาจารย์อื่น ๆ ต่อไป ผลจากการวิจัยพบว่า ทิศนะของผู้บริหารคือวิธีการลงโทษที่เรียบง่ายทำให้เป็นวิธีที่ดีที่สุด มีความสอดคล้องกับทัศนนะของอาจารย์ คือวิธีสั่งให้กลับเข้าปฏิบัติราชการประจำ (ตารางที่ 42)

และจากการศึกษาเปรียบเทียบทัศนนะของกลุ่มตัวอย่างทั้งผู้บริหารและอาจารย์ จำแนกตามตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน เพศ ประสบการณ์ที่เคย/ไม่เคยได้รับอนุมัติให้ไปปฏิบัติ

งานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ วุฒิศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการส่งให้กลับเข้าปฏิบัติราชการประจำ ว่าเป็นวิธีที่เหมาะสมที่สุด รองลงมาได้แก่ ให้ทัศนคติไม่ไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการอีก ถัดมาคือไม่พิจารณาความถี่ความรอบประจำปี ส่วนการให้ลงโทษทางวินัย กลุ่มตัวอย่างเลือกไว้ เป็นวิธีสุดท้าย

การอภิปรายผล

วัตถุประสงค์ของการให้อาจารย์ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ

หัวใจของมหาวิทยาลัยอยู่ที่อาจารย์ที่สอนอยู่ในสถาบันนั้น ๆ เกณฑ์สำคัญในการประเมินความเข้มแข็งของสถาบันการศึกษานั้นขึ้นอยู่กับว่าอาจารย์แต่ละคนได้รับการศึกษาอบรมมาดีเพียงใด และได้คิดค้นไปในการสอนและการวิจัยอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ ในขณะที่เดียวกันอาจารย์เหล่านั้นยังเป็นเกณฑ์ที่มีประโยชน์เพื่อศึกษาความเข้มแข็งและศักยภาพในการขยายตัวของการอุดมศึกษาของชาติในปัจจุบันด้วย

ผลงานวิจัยครั้งนี้พบว่า จำนวนผู้บริหารและอาจารย์ที่ปฏิบัติงานวิจัยมีจำนวนอยู่ในขั้นที่น่าพอใจ คือ ผู้บริหาร ร้อยละ 72.7 และอาจารย์ ร้อยละ 61.5 ส่วนมากเคยปฏิบัติงานวิจัยซึ่งชี้ให้เห็นว่าอาจารย์ได้ให้ความสนใจแก่งานวิจัยมากกว่าเมื่อสิบกว่าปีก่อนที่ รพี สุวรรณระฆัง¹ และคนอื่น ๆ ได้ทำการวิจัยบทบาทของอาจารย์เกี่ยวกับการทำวิจัยพบว่า อาจารย์ปฏิบัติงานวิจัยกันน้อยมาก สืบเนื่องมาจากอุปสรรคหลายอย่าง เช่น อาจารย์ขาดความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับงานวิจัย ไม่มีเวลาเพียงพอที่จะปฏิบัติงานวิจัยได้เต็มที่ งบประมาณสนับสนุนงานวิจัยไม่เพียงพอ แนวความคิดในการวิจัยยังไม่ก้าวหน้า เป็นต้น

¹รพี สุวรรณระฆัง, อาจารย์มหาวิทยาลัยในประเทศไทย: บทบาทจริง บทบาทคาดหวังและความเครียดในบทบาท (กรุงเทพฯ: คณะกรรมการส่งเสริมการวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2521) หน้า 32-33.

แม่หลักฐานการวิจัยครั้งนี้ยืนยันว่าอาจารย์ปฏิบัติงานวิจัยกันมากขึ้น แต่เมื่อถามต่อไปว่ามีอุปสรรคที่ทำให้การปฏิบัติงานวิจัยไม่สมบูรณ์เท่าที่ควรหรือไม่ก็ได้รับคำตอบว่าอุปสรรคที่เกิดขึ้นในอดีตที่กล่าวมายังไม่สามารถขจัดไปได้หมด โดยเฉพาะกลุ่มตัวอย่างทั้งผู้บริหารและอาจารย์ได้ให้ความเห็นตรงกันว่า ปัญหาที่เป็นอุปสรรคสำคัญที่สุดขณะศึกษานี้คือ มีชั่วโมงสอนมากอยู่แล้ว รองลงมาคือ ขาดการสนับสนุนด้านการเงินและอุปกรณ์ นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างอาจารย์ยังบอกว่า ขาดความรู้และทักษะในการทำวิจัยด้วย และจากผลการสำรวจความเห็นของผู้ที่เคยได้รับอนุมัติให้ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการเกี่ยวกับความต้องการใหม่ มหาวิทยาลัยปรับปรุงบริการด้านการวิจัยพบว่า ต้องการใหม่ มหาวิทยาลัยปรับปรุง สิ่งอำนวยความสะดวกแก่โครงการวิจัย ส่วนการสำรวจความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ พบว่ากลุ่มตัวอย่างหญิงเห็นว่าอุปสรรคในการปฏิบัติงานวิจัย คือ มีชั่วโมงสอนมากอยู่แล้วและขาดความรู้และทักษะในการทำวิจัย ส่วนความต้องการนั้นต้องการให้พักการสอนเพื่อปฏิบัติงานวิจัย อุปสรรคดังกล่าวเป็นเรื่องของการบริหารงานทางวิชาการของมหาวิทยาลัยน่านที่มหาวิทยาลัยจะได้พิจารณาปรับปรุงกลไกเพื่อให้อาจารย์ได้มีโอกาสทำก้าวิจัยมากยิ่งขึ้น อันจะเป็นผลให้อาจารย์มหาวิทยาลัยได้ปฏิบัติหน้าที่ทางวิชาการ ได้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

บทบาททางวิชาการอีกประการหนึ่ง คือ การให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน เพราะเป็นที่ยอมรับในสังคมปัจจุบันแล้ววามหาวิทยาลัยเป็นขุมกำลังทางปัญญาและอาจารย์คือขุมกำลังนั้น ควรที่อาจารย์จะได้กระทำกันให้เป็นประโยชน์แก่สังคม ด้วยการเผยแพร่ความรู้ในรูปการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน ในฐานะที่มหาวิทยาลัยก็เป็นส่วนหนึ่งของสังคมด้วย จากการวิจัยนี้พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารและอาจารย์ส่วนมากได้ปฏิบัติงานด้านการบริการวิชาการแก่ชุมชนแต่ก็ยังพบว่าเมื่ออุปสรรคในการปฏิบัติงานอยู่เช่นกัน คือ การมีชั่วโมงสอนมากอยู่แล้ว โดยเฉพาะผู้บริหารพบว่าได้ใช้เวลาไปกับการพิมพ์เอกสารประกอบการสอน พิมพ์คำบรรยายประกอบการสอน บรรยายหรือฝึกอบรมแก่หน่วยราชการและ/หรือรัฐวิสาหกิจ และทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาหน่วยราชการและ/หรือรัฐวิสาหกิจมากกว่าอาจารย์/และผู้ที่เคยได้รับอนุมัติให้ไปปฏิบัติงานแล้วก็ได้ให้ความเห็นว่า การมีชั่วโมงสอนมากอยู่แล้วเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือขาดการสนับสนุนด้านการเงิน และอุปกรณ์ การที่การปฏิบัติงานต้องประสบเหตุขัดข้องเช่นนี้ สมควรที่มหาวิทยาลัยจะต้องรีบ

แก้ไขกลไกทางการบริการทางวิชาการอย่างรีบด่วนต่อไป

ทั้งนี้กล่าวมาแล้วว่า การเขียนตำราเอกสารวิชาการประกอบการสอนก็เป็น
 สิ่งจำเป็นสำหรับการเรียนการสอน โดยเฉพาะสำหรับมหาวิทยาลัยในประเทศกำลังพัฒนา
 เช่น มหาวิทยาลัยในอาเซียนด้วยกัน ซึ่งต้องอาศัยการศึกษาจากตำราของประเทศที่เจริญ
 แล้วทั้งด้านสังคมศาสตร์ ศิลปวัฒนธรรม และเทคโนโลยีสาขาต่าง ๆ จนเป็นที่กล่าวกันว่า
 แรกก่อนมหาวิทยาลัยในกลุ่มประเทศทางอาเซียนเป็นแหล่งศึกษาดูจากต่างประเทศ "Places
 for studying foreign books" ก่อนที่จะมีการศึกษาทางด้านศิลปะและวิทยาศาสตร์
 อย่างในปัจจุบัน¹ แต่เท่าที่ปฏิบัติกันอยู่ อาจารย์มหาวิทยาลัยไทยส่วนมากถือเอางานสอน
 เป็นหลัก แม้มันจะกลายเป็นงานของมหาวิทยาลัยหรือกระทั่งมหาวิทยาลัยก็เข้าใจเช่นนั้น ถึง
 นั้น สภาพเป็นจริงที่ปรากฏอยู่คือ อาจารย์มหาวิทยาลัยมีหน้าที่สอนอย่างเดียว หากอาจารย์
 ผู้ใดทำการวิจัยก็ถือว่าปฏิบัติงานพิเศษนอกเหนือหน้าที่ เพราะเป็นเรื่องที่จะต้องเสีย
 ระยะเวลาส่วนตัว แรงงาน คุณทรัพย์ สักปัญญา และอื่น ๆ ด้วยทั้งเป็นการกระทำด้วยใจรัก
 ด้วยศรัทธาและต้องการเห็นความก้าวหน้าทางวิชาการ ฉะนั้น เพื่อเป็นแรงจูงใจและกระ
 กุนความสนใจ และเป็นพลังใจให้อาจารย์หันมาให้ความสนใจแก่การวิจัยมากขึ้น เพื่ออนาคต
 ของการเป็นเลิศทางวิชาการของวงการอุดมศึกษาของไทย ม.ล. จิรายุ นพวงศ์ จึงได้
 เสนอวิธีการแก้ปัญหาเพื่อส่งเสริมให้อาจารย์สามารถปฏิบัติงานวิจัยและผลิตตำราเพิ่มมาก
 ขึ้น โดยการลดจำนวนชั่วโมงสอน (10-13 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์) ให้พักการสอนเพื่อปฏิบัติ
 งานวิจัยคิดออกกันเป็นภาคเรียนเพราะการว่างเว้นจากการสอนเพียงบางชั่วโมง ย่อมไม่
 เอื้ออำนวยต่อการทำวิจัยเขียนตำรา การรับบุคคลบรรจุเข้าเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยควร
 ถือเอาคุณสมบัติด้านประสบการณ์ในการทำวิจัยเป็นข้อพิจารณาอีกด้านหนึ่ง นอกเหนือจาก

¹ Tran Ngoc Ninh, Prof., "Goals for Southeast Asian Universities: The Goals of Asian Universities," in ASAIHL (Bangkok: Association of Southeast Asian Institutions of Higher Learning, 1968), p. 68.

การพิจารณาค่าคุณวุฒิและบุคลิกภาพ ขณะเดียวกันมหาวิทยาลัยก็ควรปรับปรุงด้านการเงิน¹ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการวิจัยพร้อมกันไปด้วย

การให้อาจารย์ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการเป็นปรากฏการณ์ด้านการพัฒนาคณาจารย์มหาวิทยาลัยในประเทศไทยที่เพิ่งอุบัติขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2523 แกะไขเพิ่มเติมปีที่ 2 พ.ศ. 2524 และให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 28 มกราคม พ.ศ. 2524 นี้เอง หากแต่มหาวิทยาลัยในต่างประเทศโดยเฉพาะในสหรัฐอเมริกาและยุโรปเขามีมานานแล้ว สำหรับประเทศในเอเชียอาคเนย์ เช่น ฟิลิปปินส์ ก็ได้มีการใช้ระเบียบนี้ในมหาวิทยาลัยของรัฐซึ่งมีกาสอนส่งกวาระดับปริญญาตรี ทั้งนี้ เพราะผู้บริหารทั้งหลายต่างเห็นว่า การวิจัยเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติควบคู่ไปกับการสอนในสถาบันอุดมศึกษาโดยเฉพาะระดับหลังปริญญาตรี ส่วนในมหาวิทยาลัยที่สอนแก่ระดับปริญญาตรีก็ยังคงเน้นเรื่องการสอนมากกว่าการวิจัย จึงยังไม่มียุบายค่านนี้²

การให้อาจารย์ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการนี้ ผลงานของการวิจัยพบว่า ทั้งผู้บริหารและอาจารย์เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาอาจารย์ โดยการให้ออกาสอาจารย์ได้ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ โดยให้ความสำคัญเพื่อการวิจัยมาเป็นอันดับแรก ส่วนเพื่อการเขียนตำราเอกสารทางวิชาการและเพื่อกระตุ้นความสนใจ และแรงจูงใจนั้น ผู้บริหารได้ให้ความสำคัญน้อยกว่าอาจารย์ อาจารย์ส่วนใหญ่ต้องการให้การไปปฏิบัติงานเพื่อการเขียนตำราเอกสารทางวิชาการมากกว่าผู้บริหาร ทั้งนี้

¹ Chirayu Navawongs, Prof., "Goals for Southeast Asian Universities: Some Aspects of the Goals of the Southeast Asian Universities," in ASAIHL (Bangkok: Associations of Southeast Asian Institutions of Higher Learning, 1968), p. 73.

² F. Dalupan, Ph.D., "Goals for Southeast Asian Universities: Goals for Southeast Asian Universities," in ASAIHL (Bangkok: Association of Southeast Asian Institutions of Higher Learning, 1968), p. 152

เพราะนอกจากประสมอุปสรรคในการวิจัยเหมือน ๆ กับผู้บริหาร คือ การมีชั่วโมงสอนมากอยู่แล้ว และขาดการสนับสนุนด้านการเงินและอุปกรณ์แล้ว อาจารย์ยังระบุว่าขาดความรู้และทักษะในการทำวิจัยอีกด้วยอาจารย์จึงแสดงความต้องการว่า ถ้าได้รับอนุมัติให้ลาได้จะไปปฏิบัติงานเพื่อเขียนตำราแทนที่จะเลือกไปทำวิจัย จึงน่าจะเป็นเพราะการเขียนตำราไม่ต้องใช้เงินอุปกรณ์และไม่ต้องการทักษะมากเท่ากับการทำวิจัยแต่ละโครงการ ทั้งยังไม่ยุ่งยากซับซ้อนและใช้เวลาอย่างมากอย่างเช่นการทำวิจัย และยังได้คำตอบแทนจากการผลิตและจำหน่ายตำราอีกด้วย และน้ำหนักในการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการก็พอ ๆ กับผลงานวิจัย

ฉะนั้น อาจสรุปได้ว่าโครงการให้อาจารย์ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ เป็นวิธีการขจัดปัญหาเรื่องเวลาสำหรับการทำวิจัยและเขียนตำราที่ถูกต้องเหมาะสมที่สุด ซึ่งเมื่อนำมาใช้ปฏิบัติกันแล้วคงทำอย่างรักกุ่มและต้องมีความเป็นธรรมชาติที่ป้องกันการหาประโยชน์ใส่ตนเพื่อเป็นแรงจูงใจให้อาจารย์ผลิตงานวิจัยและตำราประกอบการเรียนการสอนให้มากกว่าปัจจุบันเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ

คุณสมบัติของผู้ขอไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ

ผลของการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารร้อยละ 31.1 และกลุ่มอาจารย์ร้อยละ 46 ให้ความเห็นว่าผู้สมควรได้รับอนุมัติให้ไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการคือ ผู้บริหาร และอาจารย์ที่รับราชการมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 ปี ซึ่งตรงกับหลักสากลที่ คาร์เตอร์ วี กูด (Carter V. Good) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า การให้อาจารย์ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการเป็นโครงการให้อาจารย์ที่ได้ทำการสอนติดต่อกันเป็นเวลานาน (มากกว่า 6 ปี ขึ้นไป) ได้พักการสอน เพื่อไปพัฒนาตนเองในสาขาที่ตนรับผิดชอบอยู่ด้วยเหตุผลดังกล่าวมหาวิทยาลัยทั่วโลกจึงได้จัดให้มีระบบให้อาจารย์ไปพัฒนาตนเองที่เรียกว่า Sabbatical leave¹

¹ Carter V. Good. ed., Dictionary of Education (New York: McGraw Hill Book Co., Inc., 1959), p. 424.

ในส่วนของการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ ผลของการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร ร้อยละ 46.7 และอาจารย์ร้อยละ 68 เห็นว่า ควรพิจารณาตั้งแต่ผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเปิดโอกาสให้อาจารย์ได้มีโอกาสไปผลิตผลงานทางวิชาการมาเสนอ เพื่อประเมินตำแหน่งทางวิชาการซึ่งก็ตรงกับผลการวิจัยของ ดอเออร์ที และ เฮวาร์ด มาแซล (Daugherty, Hayward Marshall) ที่พบว่าตำแหน่งวิชาการไม่ใช่เกณฑ์ สำคัญในการพิจารณา¹ แต่ออกัสต์ คัมเบิลยู เอบล์ (August W. Eberle) ให้ความ เห็นว่า sabbatical leave มีความสัมพันธ์กับอายุและชนบทรรมนิยมประเพณีของ สถาบันอุดมศึกษาประมาณ 3 ใน 5 ของผู้ตอบแบบสำรวจในสถาบันเก่าแก่เห็นว่า ผู้ ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์เท่านั้นจึงจะมีสิทธิ์² ทั้งนี้จึงขึ้นอยู่กับระบบของแต่ละมหา- วิทยาลัยในแต่ละประเทศที่จะพิจารณาเพื่อความเหมาะสม

อัตราส่วนของอาจารย์ในคณะที่ขอไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ

ผลของการวิจัยพบว่าผู้บริหารร้อยละ 56.8 และอาจารย์ร้อยละ 46.9 เห็น ว่าอัตราส่วนที่เหมาะสมคือ 1 : 10 หรือร้อยละสิบของจำนวนอาจารย์ทั้งหมดของคณะ ซึ่งก็สอดคล้องกับ ผลวิจัยของ ออกัสต์ คัมเบิลยู เอบล์ ที่พบว่าทั้งมหาวิทยาลัยของรัฐและ ของเอกชนต่างก็เห็นว่าอัตราส่วนที่เหมาะสมที่สุดคือ ร้อยละสิบ³ ในกรณีที่มีผู้มายื่นความ

¹ Daugherty, Hayward Marshall, Jr. "Sabbatical Leaves in Higher Education, 1979. Dissertation Abstracts International 41 (February, 1981): 3441 - A

² August W. Eberle and Robert E. Thompson, Sabbatical Leave in Higher Education Published by Student Association of Higher Education, Indiana University Bloomington, Indiana, 1972.

³ August W. Eberle and Robert E. Thompson, Sabbatical Leave in Higher Education, p. 17

จำแนกเกินกว่านั้นให้ เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการเฉพาะกิจเป็นผู้ตัดสินชี้ขาด

ระยะเวลาของการไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ

ผลของการวิจัยพบว่า ผู้บริหารร้อยละ 80 และอาจารย์ร้อยละ 63.4 เห็นว่าระยะเวลาสูงสุดของการไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการในครั้งหนึ่ง ๆ ไม่ควรเกิน 1 ปี เนื่องจากอาจารย์มหาวิทยาลัยไทย เป็นข้าราชการประจำสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ซึ่งตามระเบียบให้ได้รับเงินเดือนเต็มในขณะลาไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ซึ่งต่างจากอาจารย์มหาวิทยาลัยในต่างประเทศ ดังนั้นจึงจะเห็นว่า มหาวิทยาลัยต่างประเทศส่วนใหญ่จะกำหนดระยะเวลาสูงสุดในการไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการควบคู่ไปกับการกำหนดค่าตอบแทนหรือเงินเดือนไว้ด้วย เช่น ให้ลา 1 ปี เต็มแต่ให้ได้รับเงินเดือนเพียงครึ่งหนึ่ง หรือถ้าลา 6 เดือน ก็จะได้รับเงินเดือนเต็ม ส่วนผู้ที่ลา 1 ปีแล้วได้รับเงินเดือนเต็มมีน้อยมาก หรือบางแห่งอาจกำหนดให้ได้รับเงินเดือนสองในสามของเงินเดือนเต็ม หรือให้ได้รับเต็มจำนวนแต่คงเอาส่วนนี้ไปจ้างอาจารย์ที่มาสอนแทนในขณะที่คนลาอยู่¹ หรืออย่างในประเทศเพื่อนบ้านเช่น มหาวิทยาลัยมาลายา เขาส่งเสริมให้อาจารย์ลาไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการได้ทุก 3 ปี ต่อ 1 ครั้ง โดยลาไม่เกิน 6 เดือน และได้รับเงินเดือนเต็มนอกจากนั้นมหาวิทยาลัยยังออกค่าเดินทางให้ด้วย²

¹ Walter Crosby Eells and Ernest V. Hollis, ed., sabbatical Leave in American Higher Education, (Washington: U.S. Government Printing Office, 1962), p. 1-11.

² R.L. Huang, Prof., "Goals for Southeast Asian Universities: Balancing Research and Teaching in the Universities," in ASAIHL (Bangkok: Association of Southeast Asian Institutions of Higher Learning, 1968), p. 126

การประเมินผลงาน

การประเมินผลงานและติดตามผลการปฏิบัติงานเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับโครงการทุกประเภท เพราะเมื่อมีการตกลงร่วมกันว่าจะทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง เมื่อดำเนินการไปแล้ว ผู้บริหารก็ย่อมต้องการทราบเรื่องราวของงานนี้ว่าดำเนินการไปถึงไหนและได้ผลเป็นอย่างไร มีปัญหาหรืออุปสรรคในการดำเนินงานหรือไม่ ซึ่งมีใช้เป็นการจับผิดแก่ประการใดที่จะทราบเรื่องราวดังกล่าวได้ ผู้บริหารจำเป็นจะต้องรู้จักวิธีควบคุมและประเมินผลงานที่เหมาะสมและตรงตามความเป็นจริง เพื่อแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้น จะได้ใช้ข้อมูลในการสร้างหลักเกณฑ์การประเมินผลงานของผู้เกี่ยวข้องได้อย่างยุติธรรม ผลจากการวิจัยเรื่องหลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานและติดตามผลงานของผู้ได้รับอนุมัติให้ไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการมีดังนี้ การรายงานความก้าวหน้าของการไปปฏิบัติงานควรกระทำทุก 3 เดือน โดยคณะกรรมการที่ตั้งขึ้นเพื่อพิจารณาเป็นราย ๆ ไป การประเมินผลนี้จะมีผลต่อการพิจารณาอนุมัติในคราวต่อ ๆ ไปด้วยส่วนผลงานที่สำเร็จตามเป้าหมายของโครงการก็นำไปประเมินตำแหน่งวิชาการได้

จากผลการวิจัยที่กล่าวมานี้ จะเห็นได้ว่าวัตถุประสงค์ของการให้อาจารย์ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการนั้น ทั้งผู้บริหารและอาจารย์ต่างก็มีความเห็นสอดคล้องกันระหว่างความสำคัญและความต้องการ คือ เล็งเห็นประโยชน์ของการพัฒนาคณาจารย์โดยการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการทำวิจัยและเขียนตำราประกอบการเรียนการสอน และเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาบ้านอื่น ๆ อันเป็นประโยชน์ส่วนรวม ส่วนความสำคัญและความต้องการบ้านอื่น ๆ เมื่อพิจารณาถึงประโยชน์ที่จะได้รับแล้วจะเห็นว่า เป็นผลประโยชน์ส่วนบุคคลมากกว่า ฉะนั้นผู้บริหารและอาจารย์จึงให้ความสำคัญน้อยกว่าด้านการวิจัยและการเขียนตำรา ดังนั้น จึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยจะต้องให้ความสนใจเป็นอย่งมากเพื่อหาทางแก้ไขปรับปรุง เพื่อเป็นแรงจูงใจและกระตุ้นให้อาจารย์มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานวิจัย มีผลงานวิจัยและตำราวิชาการ ออกเผยแพร่สู่สังคมและประเทศชาติมากกว่าปัจจุบัน ส่วนการที่อาจารย์แสดงความจำนงที่จะลาไปเขียนตำราก็มากกว่าไปทำวิจัยนั้นก็หน้าที่ผู้บริหารจะต้องพิจารณาโครงการที่เสนอขออนุมัติด้วยความเป็นธรรมและมีควมรักกุม เพราะอย่างทีกล่าวนมาแล้วว่า บางคนอาจ

เขียนไว้จนเสร็จแล้วแต่ก็ลองเสี่ยงขออนุมัติไปถ้าได้ก็ถ้าไม่ได้ก็ใช้เวลาว่างปกติเขียนไปจนเสร็จได้ ถึงกระนั้นก็คือสิ่งอำนวยความสะดวกในการเขียนตำรา เช่น หนังสืออ้างอิง แหล่งข้อมูลและเวลาสำหรับการค้นคว้าเป็นสิ่งสำคัญที่คงได้รับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย เพื่อให้ได้ตำราที่สมบูรณ์ทั้งคุณภาพและเนื้อหา ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่ามหาวิทยาลัยคงปรับปรุงกลไกการบริหารงานทางวิชาการ จึงจะได้เสนอแนะแนวทางแก้ไขต่อไป

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยพยายามชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการให้อาจารย์ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการโดยเฉพาะอย่างยิ่ง เพื่อการวิจัยและการเขียนตำรา เอกสารทางวิชาการ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน และความสำเร็จ ความเป็นเลิศทางวิชาการของมหาวิทยาลัย พร้อมทั้งพยายามวิเคราะห์ปัญหาตามสภาพที่เป็นจริงว่ามีอยู่อย่างไร โดยใช้แนวความคิดของผู้บริหารและอาจารย์ เกี่ยวกับการให้อาจารย์ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการที่เสนอในการวิจัยนี้ เป็นเครื่องช่วยในการวิเคราะห์

และโดยที่ข้อมูลเกี่ยวกับการให้อาจารย์ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการมีอยู่อย่างจำกัด เนื่องจากยังมีได้มีการศึกษาวิจัยในเรื่องนี้จริงจังมาก่อน ฉะนั้นจึงเป็นการยากที่จะตั้ง เป็นกฎเกณฑ์ทั่วไปว่า การให้อาจารย์ไปปฏิบัติงานเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยไทยมีลักษณะอย่างไร จึงต้องอาศัยผลการศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับเรื่องนี้จากผลงานวิจัยทั้งของภายในประเทศและต่างประเทศ (ดังรายละเอียดในบทที่ 2) และผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับปัญหา ความต้องการ วิธีการ และรูปแบบของการให้อาจารย์ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ (ดังรายละเอียดในบทที่ 4) และยี่สิบหลักของระเบียบทบทวนมหาวิทยาลัย นำมาประมวลเสนอแนะเป็นมาตรการในการพิจารณาให้อาจารย์ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ซึ่งคาดว่าจะ เป็นประโยชน์และสนองความต้องการของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาได้

แนวทางในการพิจารณาให้อาจารย์ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ

วัตถุประสงค์ของการให้อาจารย์ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ เพื่อเป็นการพัฒนาอาจารย์ที่ทำการสอนติดต่อกันมาเป็นเวลานานให้ทันสมัยความเจริญก้าวหน้าของวิทยาการต่าง ๆ โดยเฉพาะในสาขาที่ตนรับผิดชอบอยู่ การให้อาจารย์ไปปฏิบัติงานนี้ เป็นการเปิดโอกาสให้อาจารย์ได้ปลอดจากการสอนไประยะหนึ่ง ในการที่จะใช้เวลาคิดค้นปัญหาต่าง ๆ โดยปราศจากการรบกวนจากภารกิจต่าง ๆ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะขอลาไปปฏิบัติงานตลอดจนเกณฑ์ที่ต่างกันต่าง ๆ ไว้ดังนี้

1. คุณสมบัติของผู้สมควรได้รับการพิจารณาให้ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ คือ ผู้ที่รับราชการในมหาวิทยาลัย / สถาบัน มาแล้ว ไม่น้อยกว่า 6 ปี นับถึงวันยื่นคำขอ¹ โดยไม่จำกัดตำแหน่งทางวิชาการ คือให้พิจารณาตั้งแต่ชั้นอาจารย์ที่มีวุฒิตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป

2. ให้มีระยะเวลาของการไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการได้ไม่เกิน 1 ปี²

3. การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ได้แก่

3.1 การไปปฏิบัติงานด้านการวิจัย ซึ่งจะต้องเป็นงานวิจัยที่จะเป็นประโยชน์ต่อสถาบัน หรือประเทศ และควรมีผลงานวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานที่จะไปวิจัยนั้นมาแล้ว และให้เขียนโครงการวิจัยที่มีข้อแสดงว่าการวิจัยนั้นจะได้ผลจริงจริง

3.2 การไปปฏิบัติงานด้านการแต่งหรือเรียบเรียงตำราทางวิชาการ ซึ่งจะต้องเป็นตำราที่เป็นประโยชน์ต่อสถาบันและต้องเสนอเค้าโครงการแต่งหรือเรียบเรียงตำราให้คณะกรรมการที่มหาวิทยาลัยมอบหมายให้พิจารณา

3.3 การไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการอย่างอื่นจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการที่มหาวิทยาลัยมอบหมายให้พิจารณา

¹Carter V. Good ed, Dictionary of Education, p. 424

²Walter Crosby Eells and Ernest V. Hollis, ed.,
Sabbatical Leave in American Higher Education, p. 1-11.

4. จำนวนผู้ที่ขอไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการของแต่ละคณะ/แผนกอิสระ/สำนัก/สถาบัน ไม่ว่าจะไปคราวใดก็ตามเมื่อรวมกันแล้วจะต้องไม่เกินร้อยละสิบของจำนวนอาจารย์ทั้งหมดที่ปฏิบัติงานอยู่ในขณะพิจารณา¹ และในการคำนวณหาจำนวนอาจารย์ที่จะไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการให้คิดตามจำนวนเลขเต็มโดยตัดเศษเศษนิยมทิ้ง หากเกินกว่านั้นให้เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการเฉพาะกิจ เป็นผู้ตัดสินชี้ขาด

5. การควบคุมผู้ไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ

5.1 ให้ผู้ไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการเสนอผลงานความก้าวหน้าของเพิ่มพูนความรู้ เป็นลายลักษณ์อักษรทุก ๆ 3 เดือน คือ คณบดี/หัวหน้าแผนกอิสระ/ผู้อำนวยการสำนัก/หรือสถาบันพัฒนาสังกัดและจะต้องเสนองานซึ่งเสร็จสมบูรณ์ตามโครงการที่ยื่นขอในวันสิ้นระยะเวลาที่ได้รับอนุมัติให้ไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการด้วย

5.2 ให้ผู้มีอำนาจดังกล่าวพิจารณาและประเมินผลขั้นสุดท้ายและรายงานเสนอต่ออธิการบดีภายใน 1 เดือนนับแต่วันได้รับผลงาน การประเมินผลนั้นจะมีผลต่อการพิจารณาอนุมัติในคราวต่อไปด้วย ส่วนผลงานที่สำเร็จตามเป้าหมายของโครงการก็ให้นำไปประเมินตำแหน่งทางวิชาการได้

6. ผู้ได้รับอนุมัติให้ลาไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการจะต้องทำสัญญาไว้กับมหาวิทยาลัย/สถาบัน ความเงื่อนไขที่มหาวิทยาลัย/สถาบัน กำหนด

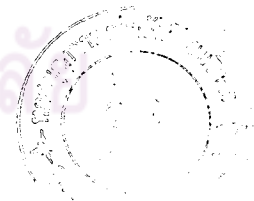
7. หากผู้ไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่มหาวิทยาลัย/สถาบัน กำหนดไว้ และตามโครงการที่ได้รับอนุมัติให้ไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการอาจได้รับโทษดังนี้

7.1 สั่งให้กลับเข้าปฏิบัติราชการประจำ

7.2 ตัดสิทธิไม่ให้ไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ

7.3 ไม่พิจารณาความดีความชอบประจำปี

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



¹ August W. Eberle and Robert E. Thompson, Sabbatical Leave in Higher Education, p. 17.

นอกจากการเสนอมาตรการในการพิจารณาให้อาจารย์ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการในประเด็นที่สำคัญ ๆ ไปแล้วนั้น ผู้วิจัย ขอนำเอาผลสรุปความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ที่ได้มาจากแบบสอบถามตอนที่ 3 ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิดที่ได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม อันจะเป็นแนวทางในการพิจารณาคัดสินใจ ให้แก่ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องนี้ ซึ่งก็ได้แก่ ผู้บริหารทุกระดับชั้น ผลของการวิเคราะห์ความคิดเห็นที่ทัศนคติต่าง ๆ ของทุกฝ่ายต่างก็มีความเข้าใจในเรื่องความสำคัญของการให้อาจารย์ไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการกันคืออยู่ ซึ่งถ้าทุกมหาวิทยาลัยได้นำโครงการการให้อาจารย์ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ไปปฏิบัติ โดยมีการวางแผนอย่างรอบคอบ ก็จะช่วยป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้และหากได้มีการติดตามผลงานและวางแผนงานในการประเมินผลเป็นระยะก็จะส่งผลถึงการปรับปรุงในการจัดทำโครงการต่าง ๆ ในครั้งต่อไป

สำหรับทบทวนของปัญหาควรได้รับความสนใจจากผู้เกี่ยวข้องและนำมาเป็นข้อเสนอแนะไว้ดังนี้

ปัญหาค้านผู้บริหาร เป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากเกือบจะเป็นที่สุดในบรรดาปัญหาทั้งหมด เพราะเป็นผู้กำหนดนโยบายและแผน และเป็นผู้ที่ตัดสินใจ (decision making) ดังนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องเข้าใจและเล็งเห็นความสำคัญของการให้อาจารย์ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ว่าเป็นสิ่งจำเป็นแก่อาจารย์ทุกระดับชั้น การศึกษามาแล้วจนจบชั้นสูงสุด แต่วิชาการต่าง ๆ มิได้หยุ่หนึ่ง ฉะนั้นอาจารย์ที่ดีก็ไม่ควรหยุ่หนึ่ง ควรวิ่งให้ทันกับโลกก้าวหน้า มิฉะนั้นจะล้าหลังตามคนรุ่นหลังไม่ทันควรสนับสนุนให้อาจารย์ได้เพิ่มพูนความรู้ในทุกด้าน โดยเฉพาะการวิจัยและเขียนตำรา เอกสารวิชาการ ซึ่งวงการอุดมศึกษาของไทยยังขาดแคลนอยู่ ทั้งนี้ต้องไม่จำกัดด้วยวัยผู้สูงอายุที่ยังขยันยิ่งควรไปสมัครสมัครเพราะ การทำงานมานานบางครั้งก็เกิดเบื่อหน่ายหรือไม่มีเวลา ดังนั้น การให้อาจารย์ไปเพิ่มพูนความรู้จะโดยวิธีการใดก็ตามจะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของอาจารย์ได้มากขึ้น บางครั้งอาจจะเน้นความจำเป็นให้อาจารย์ซึ่งมีระดับค่าได้มีโอกาสออกไปหาประสบการณ์ต่าง ๆ ทั้งนี้จะเป็นสิ่งจูงใจให้อาจารย์ได้มีกำลังใจทำราชการต่อไปเช่นกัน

ฉะนั้น ผู้บริหารต้องทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการอนุญาตให้ใช้สิทธิ และปลูกฝังให้อาจารย์มีความสำนึกในสิทธิ และหน้าที่อย่างจริงจัง แล้วก็จะได้ผลดีทั้งใน หลักการและทางปฏิบัติ เพราะเท่าที่ผ่านมามักจะพิจารณาถึงเห็นเฉพาะผลประโยชน์ ของผู้ขอใช้สิทธิเป็นหลัก และบางครั้งไม่ได้คำนึงถึงการบริหารของหน่วยงานทำให้บุคคล บางคนได้ใช้สิทธิถึงกล่าวในทางที่ไม่ดี เช่น เขียนตำราอยู่ที่บ้านและเมื่อครบก็ได้ผลไม่ก็ พอ ไม่มีการประเมินผลระหว่างที่ขอใช้สิทธิ บางหน่วยงานมีกำลังคนน้อยแถมก็มีคณาจารย์ แข็งแรงเหตุผลซึ่งพยายามจะขอใช้สิทธิถึงกล่าว

สำหรับการควบคุมค่านอนุมัติตัวบุคคลนั้น เป็นเรื่องละเอียดอ่อนสมควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ ทั้งนี้เพราะสถานการณ์และโครงสร้างในแต่ละมหาวิทยาลัย คณะ ภาควิชา ไม่เหมือนกัน การพิจารณาความเหมาะสมและความจำเป็นเร่งด่วนที่บุคคลนั้น จะได้ลาไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการจึงต้องพยายามเล็งผลประโยชน์ให้มากที่สุด และ คุ้มความเป็นธรรมที่สุด นอกจากนั้น สิ่งที่ต้องพิจารณาอย่างละเอียดคือ คุณสมบัติของผู้ สมัคร ความสามารถทางการวิจัย และความเชื่อมั่นที่จะทำการวิจัยเรื่องนั้น ๆ ได้ มีภูมิ หลังในด้านการปฏิบัติงานเก่าที่ผ่านมาว่าเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานที่ทำงานให้กับส่วนรวมมากกว่า ประโยชน์ตน และที่สำคัญต้องเคยทำงานในส่วนเกี่ยวเนื่อง พื้นฐานประสบความสำเร็จ มาก่อน ซึ่งเป็นที่ยอมรับของนักวิชาการในกลุ่มสาขา วิชาที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้แน่ใจว่าอาจารย์ผู้นั้นจะใช้เวลานั้นให้เป็นประโยชน์ทางวิชาการอย่างแท้จริง

สำหรับผู้สมควรได้รับการพิจารณาให้สิทธิพิเศษเพื่อเป็นกำลังใจในการรับ ราชการคือ ผู้ที่เขาหลักเกณฑ์อย่างใดอย่างหนึ่งต่อไปนี้ ผู้วิจัยดีเด่น ผู้แต่งตำราดีเด่น ผู้ทำคุณประโยชน์ต่อประเทศชาติดีเด่น นอกจากนี้ ควรพิจารณาให้สิทธิพิเศษแก่ผู้ที่เคย ทำงานด้านบริการให้แก่คณะโดยไม่คำนึงถึงตนเองควรได้รับผลประโยชน์อย่างไร เพราะ ขณะดำรงตำแหน่งบริหารก็ต้องมีภาระสอนหนังสือควบกันไปด้วย

ส่วนปัญหาเรื่องการเงิน ควรเป็นหน้าที่ของรองอธิการบดีฝ่ายวิชาการที่จะรับผิดชอบในค่านนี้ ทั้งการจัดการศึกษาต่อและจัดสถานที่และโครงการต่าง ๆ รวมทั้งงบประมาณอาจมีการตั้งกองทุนสำหรับให้อาจารย์ไปปฏิบัติงานในกรณีเป็นงานวิจัย หรือเขียน ตำราเพื่อเป็นการจูงใจและให้โอกาสสำหรับผู้มีปัญหาเรื่องทุน และเมื่อมีกองทุนจะทำให้

การควบคุมการปฏิบัติงานเป็นไปได้เหมาะสมและตรงตามวัตถุประสงค์ได้ดียิ่งขึ้น สำหรับเงิน
กองทุนอาจจะแบ่งมาจากงานวิจัยของแต่ละมหาวิทยาลัย หรืออาจจะบริจาคโดยใครก็ได้
ให้อยู่ในหลักการที่ว่า เป็นการช่วยนักวิชาการของทบวงฯ โดยส่วนรวมไม่ใช่มุ่งจะช่วย
อาจารย์ของมหาวิทยาลัยใด

นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยน่าจะมีส่วนประมาณสนับสนุนในด้านการซื้อตำราหรือ
อุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการแต่งตำรา เพื่อให้ผลงานของอาจารย์มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพราะ
เคยปรากฏว่าถึงจะให้ลาไปแต่งตำราแต่ก็ไม่มีหนังสือ เอกสารอ้างอิงที่เหมาะสมกับตำรา
ที่ผลิตออกมา โดยอาจารย์ผู้ลาไปแต่งตำราขาดกำลังเงินในการซื้อหา หากมหาวิทยาลัย
จะอนุมัติให้อาจารย์ซื้อตำราประกอบการแต่งได้ก็คงจะได้ตำราที่มีคุณภาพดีพอที่จะยก
มาครุฐานการศึกษาของนิสิต นักศึกษา ในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ทั่วประเทศได้ดียิ่งขึ้นและรวดเร็ว
ขึ้นกว่าที่ผ่านมาแล้ว และตำราที่ซื้อหาเพื่อการนี้ยังเป็นสมบัติของห้องสมุดมหาวิทยาลัย
ที่ตรงตามเนื้อหาสาระของวิชาอีกด้วย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถและนโยบายของ มหา-
วิทยาลัย

ข้อที่น่าจะพิจารณาเป็นพิเศษอีกประการหนึ่งคือ เพื่อเป็นกำลังใจและแรงจูงใจ
แก่คณาจารย์กลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม เห็นว่าผู้ลาไปปฏิบัติงานควรได้รับสิทธิเหมือนไป
ปฏิบัติราชการโดยสามารถเบิกค่าใช้จ่ายเพื่อทำโครงการหรือมีเงินสนับสนุนโครงการมิใช่
ได้เฉพาะเงินเดือนอย่างเดียวโดยพิจารณากำหนดอัตราเงินสมนาคุณ เงินเดือน เงินตอบแทน
และ/หรือค่าจ้างสูงสุดที่เหมาะสมจริง ๆ ไว้ เพื่อให้ถือปฏิบัติโดยที่อัตราดังกล่าวจะ
ต้องไม่ก่อให้เกิดแรงจูงใจให้ขอไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ เพื่อสร้างเสริมฐานะทาง
เศรษฐกิจเป็นอันขาด และนอกจากนี้ ควรให้หน่วยงานที่รับเข้าทำข้อตกลงเป็นลายลักษณ์
อักษรกับหน่วยงานต้นสังกัดว่า จะไม่ให้เงินเดือน ค่าจ้าง และ/หรือเงินสมนาคุณแก่ผู้ไป
เพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ เกินกว่าเกณฑ์ที่หน่วยงานต้นสังกัดและจะต้องส่งหลักฐานการจ่าย
เงินที่เกี่ยวข้องกับผู้ไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการให้หน่วยงานต้นสังกัดตรวจสอบทุกกรณี เหตุ
ผลในการเสนอแนะดังกล่าวนี้เพราะ งานอะไรก็ตามที่นำสนใจและมีเงินตอบแทนให้แก่
ต้องถูกบังคับให้รับเงินไม่ได้คงไม่มีใครอยากทำ สำหรับเงินอุดหนุนควรพิจารณาตามความ
เป็นจริงให้ผู้นับปฏิบัติงานมีโอกาสปฏิบัติงานได้โดยไม่ต้องกังวลเรื่องค่าใช้จ่าย

ส่วนหลักเกณฑ์อื่น ๆ นั้น โดยที่โครงสร้างในแต่ละมหาวิทยาลัย คณะ ภาควิชา ไม่เหมือนกัน จำเป็นต้องมีการกำหนดหลักเกณฑ์ภายในของแต่ละมหาวิทยาลัยให้แน่ชัด ดังเช่นที่ ทบวงฯ ได้ให้อำนาจแก่มหาวิทยาลัยต่าง ๆ ไปแล้ว แต่ก็ไม่ควรยุ่งยากและผิดไปกว่าที่ทบวงฯ กำหนดไว้ให้ ควรให้อิสระเสรีภาพในการตั้งเป้าหมายและวิธีการแก่ผู้ที่เข้าไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการพอควร ควรลดข้อจำกัดในการขออนุญาตให้มาก คือ ขอได้ง่ายขึ้นเพื่อเป็นแรงจูงใจและเป็นกำลังใจแก่อาจารย์ แต่ทั้งนี้ ก็ควรอยู่ในขอบเขตและมีมาตรฐาน ดังนี้

1. ขอให้ผู้ที่ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการเสนอหัวข้อวิจัยหรือคำร่ำพร้อมโครงการทั้งหมด อย่างละเอียดและชัดเจน และมีความเป็นไปได้ที่จะกระทำสำเร็จลดวงคามเวลาที่กำหนด เป็นโครงการที่มีประโยชน์ต่อหน่วยงาน (ภาควิชา) ต่อการเรียนการสอนของตนเอง และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อส่วนรวมอย่างมีประสิทธิภาพ

ลักษณะของโครงการไม่ควรจะกำหนดตายตัว สำหรับทุกสาขาวิชา เพราะบางสาขาวิชาเหมาะไปทำวิจัย บางสาขาเหมาะไปหาประสบการณ์วิชาชีพ เช่น แพทย์ วิศวกร สถาปนิก นักกฎหมาย ดังนั้น ขึ้นอยู่กับสาขาวิชาและควรอยู่ในดุลพินิจของคนในวงการสาขานั้น ๆ มากกว่าถูกกำหนดโดยคนอื่น การที่ทบวงฯ ให้มหาวิทยาลัยแต่ละแห่งกำหนดหลักการภายในเองซึ่งเหมาะสมกับสภาพของมหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง หลักการและระเบียบจึงควรมีความยืดหยุ่นสูง

ส่วนการพิจารณาโครงการนั้น หากเป็นโครงการใหญ่จะสามารถดึงอาจารย์จากหลาย ๆ มหาวิทยาลัยมาร่วมกันเพื่อทำโครงการเดียวเป็นโครงการระดับชาติจะได้ผลมากกว่าเป็นโครงการปลีกย่อยแต่ละคนไป เพราะโครงการปลีกย่อยสามารถทำเองนอกเวลาสอนปกติได้หากอาจารย์มีเวลาสอนเหลือพอ

2. ระหว่างที่อาจารย์ไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการฝ่ายวิจัยของคณะน่าจะเชิญอาจารย์ผู้นั้นมาบรรยายวงสั้นเพื่อเสนอผลงานย่อ ๆ (เช่นภายใน 1-2 ชั่วโมง) ในที่ประชุมวิชาการของอาจารย์ในคณะนั้น เพื่อชี้แจงว่ากระทำการไปถึงขั้นไหนแล้ว คนพบอะไรบ้าง หรือพบอุปสรรคอย่างไร ทั้งนี้จะช่วยให้สามารถแลกเปลี่ยนความคิด

เห็นกับผู้ซึ่งสนใจในเรื่องเดียวกัน และอาจมีประโยชน์ช่วยแก้ปัญหาดังกล่าวได้ ทั้งยังสามารถเป็นแนวทางแกผู้คิดจะทำการศึกษาหรือแต่งตำราต่อไป นอกจากนี้ยังเป็นแนวทางให้ตั้งกฎเกณฑ์อื่น ๆ ต่อไป

3. การประเมินผลงานควรทำอย่างมีประสิทธิภาพ หากมีผลก้าวหน้าไม่เป็นไปตามที่ควรจะเป็นในแะระยะที่กำหนดไว้ ควรเรียกมาปฏิบัติงานตามเดิม

นอกจากการรายงานความก้าวหน้าแต่ละระยะเวลาแล้ว ควรจะมีการไปตรวจสอบถึงสถานที่ที่ไปปฏิบัติงานจริง โดยอาจใช้อาจารย์จากหน่วยงานที่ผู้นั้นสังกัดอยู่ซึ่งจะทำให้รัดกุมขึ้นกว่าการรายงานด้วยตนเอง และสุดท้ายให้เปิดสัมมนาหลังจากผู้ลาได้ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายแล้ว

4. ควรมีการลงโทษอย่างจริงจัง สำหรับผู้ที่ลาไปแล้วไม่มีผลงานอะไรออกมา แต่ถาดผลงานล่าช้าอาจไม่ลงโทษแต่ต้องให้ส่งผลงานจนได้ และให้เสนอเหตุผลที่ล่าช้าว่าสมควรหรือไม่ ถ้าไม่สมควรก็อาจพิจารณาลงโทษ เพื่อไม่ให้เป็นเยี่ยงอย่างแก่อาจารย์อื่น ๆ

การวางระบบการให้ลาอย่างรัดกุมไม่เปิดโอกาสให้ไปกันง่าย ๆ เป็นการป้องกันการเอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน การที่กลับมาแล้วเอาผลงานไปขอตำแหน่งได้อีกจะยิ่งทำให้ตงงาน ควรทำให้เป็นประโยชน์จริง ๆ มากกว่า บางคนลาไปเขียนตำราทั้ง ๆ ที่เขียนไว้จนเสร็จแล้ว อย่างนี้เป็นคนลาไปพักผ่อนมากกว่า

5. ควรขยายระเบียบให้กว้างขึ้นกล่าวคือ อนุญาตให้ไปต่างประเทศเพื่อค้นคว้าเอกสารหรือกระทำกิจกรรมทางวิชาการได้ เพราะข้อมูลมีมากกว่า เช่น เกี่ยวกับการเดินทางภายในประเทศหากมีได้เสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น หรือโดยหากค่าใช้จ่ายเองจากหน่วยผู้ขอไปปฏิบัติงานถูกส่งไปปฏิบัติราชการ โดยเฉพาะอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิที่อยู่แล้ว น่าจะได้มีโอกาสไปทำงานวิจัยที่ต่างประเทศเพื่อพบปะติดต่อกับนักวิชาการชาติอื่น ๆ อันจะนำมาซึ่งความร่วมมือระหว่างสถาบันกับสถาบันต่างประเทศมากขึ้น โดยเฉพาะทางด้านวิชาการ

6. ควรมีกรรมการรวบรวมความต้องการของอาจารย์ที่ไปเพิ่มพูนความรู้และสรุปทุก ๆ ปี ตามสัดส่วนของอาจารย์ (1 : 10) ในแต่ละภาควิชาไว้ให้ชัดเจนเพื่ออาจารย์ในภาควิชาจะได้ทราบสิทธิและป้องกันมิให้เกิดการแย้งซึ่งกันและกันและทุกครั้งที่ไปควรจะให้เวียนให้มหาวิทยาลัยอื่น ๆ ทราบผลงานด้วย

ขอเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการติดตามผลงานและการประเมินผลงานของอาจารย์ที่ได้รับอนุมัติให้ไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการในแต่ละสาขาว่า ประสบผลสำเร็จหรืออุปสรรคอย่างไรหรือไม่
2. ศึกษาความต้องการของอาจารย์แต่ละสาขา เพื่อหาข้อสรุปว่า จะมีแนวโน้มไปในด้านการวิจัยหรือเขียนตำรา หรือยังมีความต้องการอื่น ๆ อีก
3. ศึกษาผลกระทบต้อโอกาสได้ไปเพิ่มพูนความรู้ของอาจารย์จากขนาดของมหาวิทยาลัย และสภาพภูมิศาสตร์ที่ตั้งของมหาวิทยาลัย .

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย