



รายงานผลการวิจัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้

เรื่อง ความร่วมมือทางการศึกษาระหว่างมหาวิทยาลัยแม่โจ้กับมหาวิทยาลัยต่างประเทศ
EDUCATIONAL COOPERATION BETWEEN MAEJO UNIVERSITY AND OTHER
FOREIGN UNIVERSITY

ได้รับการจัดสรรงบประมาณวิจัย ประจำปี 2542
จำนวนเงิน 92,100 บาท

หัวหน้าโครงการ นางปฐมา สิริชัย

ผู้ร่วมโครงการ -

งานวิจัยเสร็จสมบูรณ์
วันที่ 10 มีนาคม 2545

958/45

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่อง ความร่วมมือทางการศึกษาระหว่างมหาวิทยาลัยแม่โจ้กับมหาวิทยาลัย
ต่างประเทศ ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยประจำปีงบประมาณ 2542 ของสำนักวิจัยและส่งเสริม
วิชาการการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีเนื่องจากได้รับการ
สนับสนุนข้อมูลจากคณาจารย์มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในการกรอกแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

นางปัฐมา สิทธิชัย



สารบัญ

	หน้า
สารบัญตาราง	(ก)
สารบัญภาพ	(ข)
บทคัดย่อ	1
ABSTRACT	2
บทที่ 1 บทนำ	3
1.1 ความสำคัญของปัญหา	3
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
1.3 ขอบเขตของการวิจัย	5
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
1.5 กรอบความคิดในการวิจัย	6
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	7
1.7 ระเบียบวิธีวิจัย	7
1.8 ระยะเวลาของการวิจัย	8
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	9
2.1 ความหมาย ความสำคัญ และวิธีการพัฒนานุคคล	9
2.2 การพัฒนาความสามารถที่ได้รับจากการทำงาน	13
2.3 การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์	15
2.4 ลักษณะความร่วมมือทางการศึกษาระหว่างมหาวิทยาลัยแม่โจ้ กับมหาวิทยาลัยต่างประเทศ	18
2.5 ความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาในประเทศไทยกับ สถาบันต่างประเทศ	23
บทที่ 3 ผลการวิจัย	30
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	31
ส่วนที่ 2 ข้อมูลของอาจารย์เกี่ยวกับทุนจากความร่วมมือของ มหาวิทยาลัย	33

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานด้าน ความร่วมมือทางการศึกษาระหว่างมหาวิทยาลัยแม่โจ้ กับ มหาวิทยาลัยต่างประเทศ	37
ส่วนที่ 4 ความต้องการของอาจารย์เกี่ยวกับการดำเนินงานของ มหาวิทยาลัยด้านความร่วมมือทางการศึกษากับมหาวิทยาลัย ต่างประเทศ	41
บทที่ 4 สรุปและข้อเสนอแนะ	53
สรุปผลการวิจัย	53
ข้อเสนอแนะ	54
บรรณานุกรม	56

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 32
ตารางที่ 2	ข้อมูลของอาจารย์เกี่ยวกับทุนความร่วมมือของมหาวิทยาลัย 34
ตารางที่ 3	ข้อมูลของอาจารย์ที่เคยได้รับทุนจากความร่วมมือของมหาวิทยาลัย 35
ตารางที่ 4	ความคิดเห็นของผู้ที่เคยได้รับทุนเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้นหลังจากการรับทุน 36
ตารางที่ 5	ข้อมูลของอาจารย์ที่ไม่เคยได้รับทุนจากความร่วมมือของอาจารย์ 37
ตารางที่ 6	จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อความเหมาะสมในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย 39
ตารางที่ 7	จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อความเหมาะสมในการดำเนินงานด้านการประชาสัมพันธ์จำแนกตามเพศ 45
ตารางที่ 8	จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อความเหมาะสมในการดำเนินงานด้านคุณสมบัติของผู้รับทุนจำแนกตามเพศ 46
ตารางที่ 9	จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อความเหมาะสมในการดำเนินงานด้านการกำหนดขั้นตอนการขอรับทุน จำแนกตามเพศ 47
ตารางที่ 10	จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อความเหมาะสมในการดำเนินงานด้านนโยบายและการสนับสนุน จำแนกตามเพศ 48
ตารางที่ 11	จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อความเหมาะสมในการดำเนินงานด้านการประชาสัมพันธ์ จำแนกตามประสบการณ์การขอรับทุน 49
ตารางที่ 12	จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อความเหมาะสมในการดำเนินงานด้านคุณสมบัติของผู้รับทุนจำแนกตามประสบการณ์การรับทุน 50
ตารางที่ 13	จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อความเหมาะสมในการดำเนินงานด้านการกำหนดขั้นตอนการขอรับทุน จำแนกตามประสบการณ์การขอรับทุน 51
ตารางที่ 14	จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อความเหมาะสมในการดำเนินงานด้านนโยบายและการสนับสนุน จำแนกตามประสบการณ์การรับทุน 52

(๒)

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1	กรอบความคิดในการวิจัย
ภาพที่ 2	งานทุนต่างประเทศที่ได้รับการจัดสรรผ่านกรมวิเทศสหการ
ภาพที่ 3	งานทุนต่างประเทศที่ไม่ได้รับการจัดสรรผ่านกรมวิเทศสหการ



ความร่วมมือทางการศึกษา ระหว่างมหาวิทยาลัยแม่โจ้กับ
มหาวิทยาลัยต่างประเทศ
EDUCATIONAL COOPERATION BETWEEN MAEJO UNIVERSITY
AND OTHER FOREIGN UNIVERSITY

ปัทมา สิทธิชัย^{1/}
PATTAMA SITDHICHAI^{1/}

^{1/} ภาควิชาบริหารธุรกิจและการตลาดการเกษตร
คณะธุรกิจการเกษตร มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เชียงใหม่ 50290

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ความร่วมมือทางการศึกษาระหว่างมหาวิทยาลัยแม่โจ้กับมหาวิทยาลัยต่างประเทศ มีวัตถุประสงค์คือ (1) เพื่อสำรวจลักษณะความร่วมมือทางการศึกษาที่มีอยู่ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้กับมหาวิทยาลัยต่างประเทศ และ (2) เพื่อศึกษาถึงความต้องการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยแม่โจ้เกี่ยวกับความร่วมมือทางการศึกษาดังกล่าว

ในการวิจัยครั้งนี้ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากอาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ จำนวน 69 คน และศึกษาจากเอกสารทางราชการที่เกี่ยวข้อง สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for windows และวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าฐานนิยม ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้ค่า Chi – Square ในการทดสอบสมมติฐาน

ผลการศึกษา พบว่า

1. อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทราบว่ามหาวิทยาลัยแม่โจ้มีความร่วมมือทางการศึกษากับมหาวิทยาลัยต่างประเทศ โดยรับทราบข่าวจากหนังสือเวียน อย่างไรก็ตาม ในจำนวนดังกล่าว ร้อยละ 71.0 ยังไม่เคยมีประสบการณ์การได้รับทุนจากความร่วมมือ สาเหตุสำคัญที่ถูกระงับเหตุผลที่ไม่ได้รับทุนคือ ทุนที่ระบุนั้นไม่ตรงกับสาขาวิชาที่มีความชำนาญ

2. ความคิดเห็นของอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยต่างประเทศ เห็นว่า การดำเนินงานทางด้านการประชาสัมพันธ์ การกำหนดคุณสมบัติของผู้รับทุน และการกำหนดขั้นตอนการขอรับทุนมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง สำหรับความเหมาะสมในการดำเนินงานทางด้านนโยบายและการสนับสนุนทุนมีความเหมาะสมในระดับน้อย

3. ความต้องการของอาจารย์เกี่ยวกับการดำเนินงานด้านนี้ ส่วนใหญ่ต้องการให้มีการปรับปรุงด้านประชาสัมพันธ์ด้วยความรวดเร็วทั่วถึง ทางด้านขั้นตอนเกี่ยวกับการขอรับทุนควรมีการกำหนดให้ชัดเจน และควรเพิ่มลักษณะทางด้านการติดตามผล ประเมินผลจากผู้ได้รับทุน นอกจากนี้มหาวิทยาลัยควรมีการขยายความร่วมมือให้สามารถครอบคลุมสาขาวิชาต่างๆ ที่เปิดสอนในมหาวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะ

1. ควรปรับปรุงเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม เพื่อช่วยสร้างความเข้าใจให้แก่อาจารย์เกี่ยวกับนโยบาย และขั้นตอนต่างๆ เกี่ยวกับการดำเนินงาน
2. ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อติดตามและประเมินผลในการดำเนินงาน
3. ควรขยายความร่วมมือทางการศึกษาในสาขาวิชาอื่น ๆ ที่ขาดไปเพื่อสร้างโอกาสความก้าวหน้าอย่างทั่วถึงให้แก่บุคลากร

ABSTRACT

The research on Educational Cooperation between Maejo University and other University abroad has two objectives (1) to explore the characteristics of Educational Cooperation between Maejo University and other university abroad and (2) to study the instructors' need of the Educational Cooperation

The data was collected by questionnaires from 69 instructors and secondary data from government sectors. Data analysis was done through SPSS for windows and analyzed by frequency, percentage, mode, standard deviation and test the hypotheses by Chi-square

Finding

1. Most of the respondents know that Maejo University have the Cooperation with other University aboard from circular letter. However most of this samples (71%) have not receive the scholarship and the main reason that if was not their field

2. For the instructors' opinion about the characteristics of Maejo University Cooperation, publication of scholarship available, qualification applicant and selection process were moderate level. For the policy and supporting was low level

3. For the instructors' need , most of the respondents need the university improve publication scholarship , selection process and evaluation. Besides the university should extent the cooperation in the other field

Recommendation

1. The university should improve about application process. It will communicate the positive attitude to the instructors

2. The university should set up the committee to follow up and evaluation

3. The university should extent the area of the cooperation to the other field. It will give the work progress opportunity to the instructors.

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญของปัญหา

ภาระหน้าที่และเป้าหมายขององค์การย่อมมีความสำคัญต่อแนวทางการบริหารงานขององค์การ มหาวิทยาลัยย่อมมีเป้าหมายแตกต่างไปจากองค์การประเภทอื่น และแต่ละมหาวิทยาลัยก็จะมีเป้าหมายต่างกันออกไปตามลักษณะความต้องการของมหาวิทยาลัยเป้าหมายของมหาวิทยาลัยไทยที่มีการกำหนดกันอย่างชัดเจนคือ การสอน การวิจัย การบริการชุมชน และการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทย แต่ในทางปฏิบัติ มหาวิทยาลัยจะได้รับการคาดหวังจากคนในสังคมว่า มหาวิทยาลัย จะต้องมียุทธศาสตร์ในการผลิตหรือสร้างคนที่มีความรู้ และคุณธรรมออกไปรับใช้สังคม ในประเด็นนี้จึงได้มีการพิจารณาและกล่าวถึงกันโดยทั่วไปว่า มหาวิทยาลัยควรมีนโยบายจริงจังที่จะสนับสนุนความเป็นเลิศทางวิชาการ และเป็นแหล่งที่มีเสรีภาพทางการศึกษา

แนวคิดดังกล่าว ก่อให้เกิดการดำเนินงานในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้มหาวิทยาลัยสามารถมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ เช่น การให้โอกาสอาจารย์แสดงความคิดเห็นอย่างเสรีภาพ การบริหารมหาวิทยาลัยที่มีลักษณะของการใช้ความร่วมมือร่วมใจจากสมาชิกในมหาวิทยาลัยเป็นต้น อย่างไรก็ตาม วิธีการอย่างหนึ่งที่มหาวิทยาลัยแทบทุกแห่งดำเนินการเพื่อให้เกิดการพัฒนาทางวิชาการคือ ความร่วมมือทางการศึกษากับมหาวิทยาลัยต่างประเทศ ทั้งนี้เพื่อเปิดโอกาสให้อาจารย์ในมหาวิทยาลัยได้เรียนรู้วิชาการใหม่ๆ หรือแลกเปลี่ยนความรู้ทางวิชาการเพื่อมุ่งสู่การพัฒนาวิชาการและการศึกษาของมหาวิทยาลัยให้เจริญก้าวหน้ามากขึ้น

มหาวิทยาลัยแม่โจ้มีความร่วมมือทางการศึกษากับมหาวิทยาลัยต่างประเทศหลายแห่ง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจว่าความร่วมมือดังกล่าวได้ดำเนินการร่วมกับมหาวิทยาลัยต่างประเทศกี่แห่ง อะไรบ้าง รวมทั้งมีลักษณะของความร่วมมืออย่างไร คณะจารย์ในมหาวิทยาลัยมีการรับรู้รายละเอียดดังกล่าวมากน้อยเพียงใดและประเด็นที่น่าสนใจมากที่สุดคือความต้องการของคณะจารย์เกี่ยวกับด้านนี้เป็นอย่างไร รายละเอียดเหล่านี้น่าจะได้รับการศึกษาพิจารณาเพื่อประโยชน์ในการนำผลงานวิจัยมาช่วยปรับปรุงลักษณะความร่วมมือที่มีอยู่แล้วให้ชัดเจนขึ้น และเพื่อกำหนดทิศทางความร่วมมือที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตให้เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรในมหาวิทยาลัยได้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อสำรวจลักษณะความร่วมมือทางการศึกษาที่มีอยู่ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้กับมหาวิทยาลัยต่างประเทศ

1.2.2 เพื่อศึกษาถึงความต้องการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยแม่โจ้เกี่ยวกับความร่วมมือทางการศึกษาระหว่างมหาวิทยาลัยแม่โจ้ กับมหาวิทยาลัยต่างประเทศ

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

ทำการศึกษาข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับความร่วมมือทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยแม่โจ้กับมหาวิทยาลัยต่างประเทศ ที่ดำเนินงานอยู่ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2534 – 2542

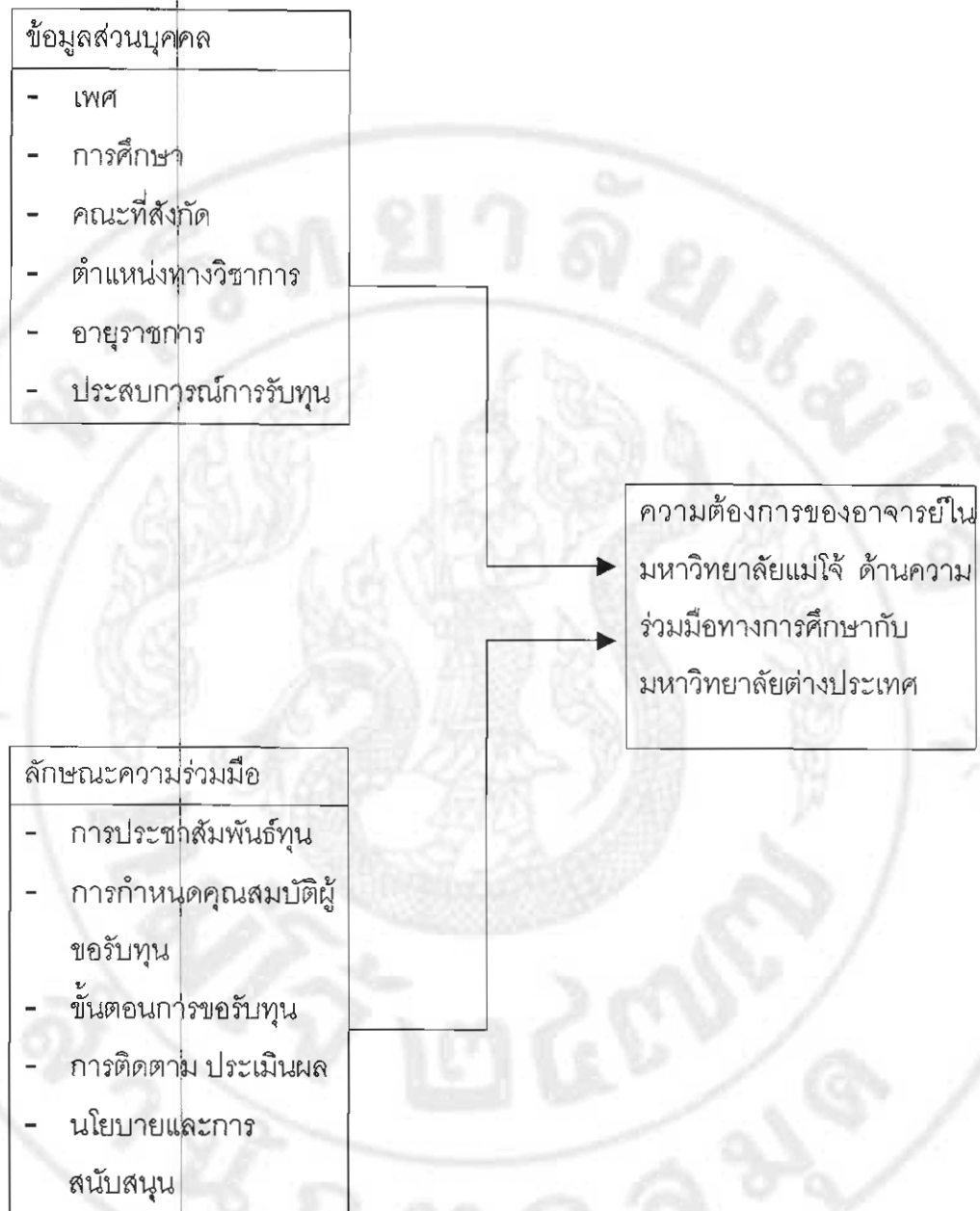
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.4.1 มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ได้ทราบถึงความต้องการของคณาจารย์ในการพัฒนา และเพื่อนำไปวางแผนเกี่ยวกับความร่วมมือที่จะเกิดขึ้นให้สอดคล้องกับความต้องการของทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัย

1.4.2 ทำให้ทราบถึงข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับลักษณะของความร่วมมือที่เกิดขึ้น เพื่อนำไปพิจารณาทิศทางของความร่วมมือที่จะเกิดขึ้นในอนาคตต่อไป

1.4.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางความร่วมมือทางการศึกษากับมหาวิทยาลัยต่างประเทศ

1.5 กรอบความคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบความคิดในการวิจัย

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

ความร่วมมือทางการศึกษา หมายถึง การสนับสนุนให้ทุนบุคลากรในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในการศึกษาต่อ ทำการวิจัย การฝึกอบรม การดูงานและการสัมมนา ในมหาวิทยาลัยหรือสถาบันต่างประเทศที่มีการขึ้นตัสัญญาความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยแม่โจ้

ลักษณะความร่วมมือ หมายถึง สภาพการดำเนินงานเกี่ยวกับความร่วมมือทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยแม่โจ้กับมหาวิทยาลัยหรือสถาบันต่างประเทศ ซึ่งประกอบไปด้วย การประชาสัมพันธ์ การกำหนดคุณสมบัติผู้ขอรับทุน ขั้นตอนการขอรับทุน การติดตามประเมินผล รวมทั้งนโยบายและการสนับสนุน

การประชาสัมพันธ์ หมายถึง การเผยแพร่ข่าวสารด้านความร่วมมือของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ สู่อาจารย์ในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ รวมถึงความหลากหลายในการประชาสัมพันธ์ ความสม่ำเสมอ และความเหมาะสมด้านเวลาในการประชาสัมพันธ์

คุณสมบัติของผู้ขอรับทุน หมายถึง การกำหนดคุณสมบัติของอาจารย์ที่จะขอรับทุน ตรงกับลักษณะทุน ความสอดคล้องในด้านความรู้ของอาจารย์ (สาขาวิชา) กับทุน และการกำหนดคุณสมบัติดังกล่าวเปิดโอกาสให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง

การกำหนดขั้นตอนการขอรับทุน หมายถึง ช่วงเวลาที่กำหนดสำหรับการรับสมัครทุน หลักฐานประกอบการขอรับทุน ความชัดเจนของการกำหนดวิธีการคัดเลือกวิธีการแจ้งผลการคัดเลือก และความยุติธรรมของการคัดเลือก

การติดตามประเมินผล หมายถึง ผลจากความร่วมมือเกี่ยวกับการจัดโปรแกรมความรู้ที่อาจารย์คาดหวังว่าจะได้รับ การประยุกต์ความรู้ที่ได้กับการทำงาน และความเหมาะสมของมหาวิทยาลัยในการติดตามผลและประเมินผล

นโยบายและการสนับสนุน หมายถึง ลักษณะความชัดเจนในการกำหนดนโยบายของมหาวิทยาลัยด้านความร่วมมือทางการศึกษา การสนับสนุนให้อาจารย์มีโอกาสได้รับทุนอย่างเท่าเทียมกัน และความครอบคลุมสาขาวิชาต่างๆ ที่เปิดสอนในมหาวิทยาลัย

1.7 ระเบียบวิธีวิจัย

1.7.1 หน่วยวิเคราะห์ ได้แก่ อาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัยแม่โจ้

1.7.2 ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ อาจารย์ประจำทั้งหมดของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ มีจำนวนทั้งหมด 273 คน (ข้อมูลเดือนกันยายน 2542)

1.7.3 กลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างจำนวน 69 ตัวอย่าง จากจำนวนอาจารย์ ประจำทั้งหมด การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้เกณฑ์ร้อยละ 25 ของประชากรที่มีขนาดเป็นเรือนร้อย (เทียนฉาย กิระนันท์ , 2526. หน้า 141) แล้วแจกตามสัดส่วนของหน่วยงาน ได้แก่

- (1) คณะผลิตกรรมการเกษตร มีจำนวนอาจารย์ทั้งหมด 97 คน จำนวนของแบบสอบถามที่แจก = $(97 \times 69) / 273 = 25$ ชุด
- (2) คณะธุรกิจการเกษตร มีจำนวนอาจารย์ทั้งหมด 83 คน จำนวนของแบบสอบถามที่แจก = $(83 \times 69) / 273 = 21$ ชุด
- (3) คณะวิทยาศาสตร์ มีจำนวนอาจารย์ทั้งหมด 62 คน จำนวนของแบบสอบถามที่แจก = $(62 \times 69) / 273 = 16$ ชุด
- (4) คณะวิศวกรรมและอุตสาหกรรมเกษตร มีจำนวนอาจารย์ทั้งหมด 31 คน จำนวนของแบบสอบถามที่แจก = $(31 \times 69) / 273 = 7$ ชุด

17.4 วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

17.4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ เก็บจากอาจารย์ในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ตามจำนวน และลักษณะกลุ่มตัวอย่างที่ระบุโดยใช้เครื่องมือคือแบบสอบถาม

17.4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ โดยการศึกษาข้อมูลจากเอกสารสัญญาที่เกิดขึ้นจากการเห็นตัสัญญาคความร่วมมือระหว่าง มหาวิทยาลัยแม่โจ้ กับมหาวิทยาลัยต่างประเทศ รวมทั้งรายงาน เอกสารของทางราชการที่เกี่ยวข้อง

17.5 วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Sciences : SPSS for Windows) สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าฐานนิยม ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยใช้ค่า Chi – Square (X^2) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

1.8 ระยะเวลาของการวิจัย

ตั้งแต่เดือน กรกฎาคม 2542 ถึง กรกฎาคม 2544 รวมเวลา 24 เดือน

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

รายละเอียดในบทนี้ จะกล่าวถึงการตรวจเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยการนำเสนอจะแบ่งตามหัวข้อดังนี้ ความหมาย ความสำคัญและ วิธีการพัฒนาบุคคล การพัฒนาความสามารถที่ได้รับจากการทำงาน การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ ลักษณะความร่วมมือทางการศึกษาระหว่างมหาวิทยาลัยแม่โจ้กับมหาวิทยาลัยต่างประเทศ ความร่วมมือทางการศึกษาระหว่างสถาบันของไทยกับต่างประเทศ

2.1 ความหมาย ความสำคัญและวิธีการพัฒนาบุคคล

2.1.1 ความหมายของคำว่า “การพัฒนาบุคคล”

พยอม วงศ์สารศรี (2540 :166) ได้กล่าวว่าการพัฒนาบุคคลคือการดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบความสำเร็จเป็นที่น่าสนใจแก่องค์กร

สมคิด บางโม (2538 : 138) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคคล ว่า หมายถึง กรรมวิธีต่างๆ ที่จะมุ่งเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญและประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น

สำหรับ จีระ ประมวลพฤกษ์ (2538 : 2) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคคล คือการดำเนินการเพื่อให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะและทัศนคติในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น

จากความหมายที่นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคคลอาจสรุปได้ว่าการพัฒนาบุคคล หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นมาเพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานมีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะ ทัศนคติ ที่ดีขึ้นเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.1.2. ความสำคัญของการพัฒนาบุคคล

กุลธน ธนาพงศธร (2532 : 169 – 171) ได้ให้ความเห็นไว้ว่า ความสำคัญของการพัฒนาบุคคลสรุปได้ 6 ประการ คือ

(1) การพัฒนาบุคคลช่วยให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีสมรรถภาพที่ดียิ่งขึ้นมีการติดต่อประสานงานที่ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะการพัฒนาบุคลากรจะช่วยเร่งเร้าความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

(2) การพัฒนาบุคคลเป็นวิธีการอย่างหนึ่ง ที่จะช่วยทำให้เกิดการประหยัดลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะเมื่อบุคคลใดได้รับการพัฒนามาเป็นอย่างดีแล้วย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อยลง ซึ่งจะมีผลทำให้องค์กรสามารถลดค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ลงได้ด้วย

(3) การพัฒนาบุคคลช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลงโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ อีกทั้งยังเป็นการช่วยลดความเสียหายต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองผิดลองถูกอีกด้วย

(4) การพัฒนาบุคคลเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ ในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน กล่าวคือ ในกรณีที่มิบุคคลากรเข้าทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ในหน่วยงานใดก็ตามในระยะเริ่มแรกนั้น ย่อมจะมีความเข้าใจในลักษณะงานตามหน้าที่ใหม่ไม่มากนักจึงจะต้องสอบถามหรือขอคำแนะนำจากหัวหน้าหน่วยงานนั้น หรือบุคคลอื่นใดก็ตามอยู่ตลอดเวลา ซึ่งก่อให้เกิดภาระแก่หัวหน้าหน่วยงานที่ต้องคอยตอบคำถามหรือให้คำแนะนำอยู่เสมอ ดังนั้น ถ้าหากจัดให้มีโครงการพัฒนาบุคคลากรแก่บุคคลเหล่านั้นเสียก่อนก็ย่อมที่จะทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในลักษณะของงานที่ต้องปฏิบัติตั้งแต่แรก ก็จะไม่ต้องสอบถามบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลาทำให้หัวหน้าหน่วยงานนั้นลดภาระในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำลง จะได้มีเวลาปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่

(5) การพัฒนาบุคคล เป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคคลากรต่าง ๆ ให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทั้งนี้ เพราะโดยทั่วไปแล้ว เมื่อมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งใด ๆ ในองค์กรก็ตามมักจะคำนึงถึงความรู้ความสามารถที่บุคคลนั้นจะสามารถปฏิบัติงานได้ตำแหน่งที่ได้รับการเลื่อนขึ้นได้ ซึ่งผู้ที่ได้รับการพัฒนาแล้ว ย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่ไม่ได้ได้รับการพัฒนา

(6) การพัฒนาบุคคลยังช่วยทำให้บุคคลนั้น ๆ มีโอกาสได้รับความรู้ ความสามารถใหม่ ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัยต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารงาน อุปกรณ์เครื่องใช้ในสำนักงานซึ่งมีการคิดค้นและเสนอแนะสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา ถ้าหากสามารถรู้และเข้าใจอย่างแท้จริงแล้ว ย่อมสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติในหน้าที่ของตนได้ และในที่สุดย่อมก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร

สำหรับ สมคิด บางโม (2538:7) ได้กล่าวถึงความจำเป็นของการพัฒนาบุคคลากรว่า การคัดเลือกสรรหาบุคคลเข้าทำงานได้มีการกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการเป็นอย่างดี แต่ก็มีได้เป็นหลักประกันว่า บุคคลผู้นั้นจะปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับมอบหมายได้อย่างเต็มความสามารถ เพราะวิทยาการต่าง ๆ ได้เจริญก้าวหน้าอยู่เสมอ ดังนั้นหน่วยงานจึงควรพัฒนาบุคคลให้

สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มความสามารถ ในขณะเดียวกัน บุคคลที่ทำงานอยู่แล้วก็ต้องได้รับการพัฒนาเพื่อเตรียมสำหรับความก้าวหน้าใน ตำแหน่งสูงขึ้นต่อไปในอนาคตด้วย

ส่วนเสวลักษณ์ สิงห์โกวิท (2532:7) ได้กล่าวถึง ความสำคัญและความจำเป็น ในการพัฒนาบุคคลไว้ว่า องค์การจำเป็นที่จะต้องพัฒนาสมาชิกในองค์การให้มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ ตลอดจนทัศนคติที่เหมาะสมเพื่อที่จะได้นำสิ่งเหล่านั้นมาใช้ให้เกิด ประโยชน์ นอกจากนี้องค์การยังต้องธำรงรักษาสมาชิกขององค์การที่มีความรู้ความสามารถและมี ประสิทธิภาพให้อยู่กับองค์การเพื่อที่จะพบกับสิ่งเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ที่ท้าทายต่อการอยู่รอดและ การเจริญเติบโตขององค์การอีกด้วย

จากความสำคัญของการพัฒนาบุคคลดังกล่าว อาจกล่าวได้ว่าแม้บุคคลจะเป็นคนที่ มีความรู้ ความสามารถ มากเพียงใดก็ตาม แต่ก็มีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอเพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของวิทยาการเพื่อความอยู่รอดและเติบโตขององค์ การ

2.1.2 วิธีการพัฒนาบุคคล

ฐิระ ประवालพฤษ (2538:2) ได้ให้ทัศนะว่า การพัฒนาบุคคล แบ่งเป็น 2 ลักษณะใหญ่ ๆ คือ

- (1) ส่งเสริมการเพิ่มวุฒิ ด้วยการไปศึกษาต่อ การพัฒนาบุคลากรในลักษณะนี้ มักจะทำกันมากในทางราชการและรัฐวิสาหกิจ เพื่อสร้างคนตามแผนพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงาน
- (2) การเสริมสมรรถภาพ ด้วยการจัดฝึกอบรม การศึกษาดูงานการส่งไปฝึก ปฏิบัติงานและการศึกษาหลักสูตรระยะสั้น เป็นต้น การพัฒนาบุคลากรในลักษณะนี้ใช้เวลาน้อย สามารถพัฒนาคนให้เป็นไปตามความต้องการขององค์การ

สำหรับกรรณิการ์ นิยมศิลป์ และคณะ (2531:187-188) กล่าวว่า การพัฒนา บุคลากรอาจทำได้หลายทาง เช่น โดยการใช้การศึกษา (education) หรือการฝึกอบรม (training) การศึกษาและการฝึกอบรมมีข้อแตกต่างที่พอจะสรุปได้คือ การศึกษาเป็นการให้ความรู้ ทั่ว ๆ ไป โดยสถาบันการศึกษาที่ตั้งขึ้นมาอย่างเป็นทางการ (formal) มีหลักสูตรกว้าง ๆ ให้การศึกษา เพื่อให้รอบรู้ในวิชาต่าง ๆ ไม่เฉพาะเจาะจงในวิชาใดวิชาหนึ่งเท่านั้น และเน้นที่จะให้บุคคลที่รับ การศึกษามีความรู้ ความสามารถที่จะไปประกอบอาชีพตามสาขาที่ตนถนัด โดยจะมีระยะเวลา การศึกษาที่ต่อเนื่องยาวนานกว่าการฝึกอบรม ส่วนการฝึกอบรม (training) นั้น เป็นกระบวนการที่ จัดขึ้นมาเพื่อเพิ่มพูนทักษะในการทำงาน ความรู้ และพฤติกรรม (behavior) ของผู้เข้ารับการฝึก อบรมให้เป็นไปในทางที่ผู้จัดอบรมต้องการ โดยเฉพาะในด้านใดด้านหนึ่ง ระยะเวลาที่ใช้ในการ

อบรมมักจะไม่วายนานเกินไป มีการอบรมเป็นครั้งคราวโดยเน้นที่จะให้ผู้เข้ารับอบรมสามารถทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเท่านั้น

สำหรับ พณีส หัสนาคินทร์ (2526:19) กล่าวว่า มีคำที่ใช้อยู่สองคำในเรื่องการพัฒนาบุคลากร คือ การฝึกอบรม (training) ซึ่งหมายถึง กระบวนการที่จะเพิ่มความถนัด ทักษะและความสามารถเฉพาะอย่างในการปฏิบัติงาน และอีกคำหนึ่งคือ การให้การศึกษา (education) ซึ่งหมายถึง ความพยายามที่จะเพิ่มเติมความเข้าใจหรือเจตคติของผู้ปฏิบัติงานให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับภาพของงานได้ดี

สำหรับวิธีการพัฒนาบุคลากรตามทัศนะของบัณฑิต อินทร์ขึ้น (2526:51-52) กล่าวว่า วิธีการพัฒนาบุคลากรกลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มผู้ได้บังคับบัญชา มีความหมายและวิธีการต่างกัน คือ กลุ่มผู้บริหาร การพัฒนาจะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ การหยั่งรู้ ทัศนคติต่อบุคคล ทักษะทางแนวคิด โดยใช้วิธีการประชุม บรรยายสาธิต ดูงาน ปฐมนิเทศ สอนงาน ฝึกอบรม ศึกษาต่อ เป็นต้น ส่วนผู้ได้บังคับบัญชาเป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถ วิธีทำงาน โดยใช้วิธี ปฐมนิเทศ การสอนงาน การมอบหมายงาน การสัมมนา การฝึกอบรม การค้นคว้า คู่มือ เป็นต้น

ในทำนองเดียวกัน ดนัย เทียนพุด (2537:24) กล่าวว่า วิธีการพัฒนาบุคคลมี ดังนี้

- (1) การศึกษาในสถาบันการศึกษา
- (2) การฝึกอบรมก่อนหรือในขณะปฏิบัติงาน
- (3) การปฐมนิเทศผู้ปฏิบัติงานใหม่
- (4) การสอนแนะ
- (5) การฝึกปฏิบัติหรือการดูงาน
- (6) การประชุมสัมมนา
- (7) การย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียนตำแหน่ง
- (8) การมอบหมายภารกิจใหม่ ๆ
- (9) การเลื่อนตำแหน่ง
- (10) กิจกรรมอื่น ๆ ที่นำไปสู่การเปลี่ยนพฤติกรรม

จะเห็นได้ว่าการพัฒนาบุคคลนั้นอาจกระทำได้หลายวิธีการ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ การเลือกใช้ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ อย่างไรก็ตามมีแนวคิดที่น่าสนใจเกี่ยวกับการพัฒนาบุคคล ของ ดนัย เทียนพุด (2537:22-23) ดังนี้

(1) การฝึกอบรมต้องไม่ใช่สิ่งที่ถูกยัดเยียดมาจากบุคคลหรือกลุ่มบุคคลใดๆ แต่ต้องเป็นความจำเป็นของบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบเนื้อหาและวิธีการ

(2) ในฐานะที่เป็นการศึกษา การฝึกอบรมจึงต้องผสมผสานสอดคล้องและประสานกับองค์ประกอบอื่นๆ เช่น กิจกรรมที่เป็นรูปธรรม หรืองานด้านเสริมแนวคิด

(3) มุ่งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้เข้าร่วมการอบรม ทั้งในแง่การเตรียมการจัดหาเนื้อหา รูปแบบ ผู้เข้ารับการอบรม ไม่เพียงมีส่วนร่วมเท่านั้น แต่เป็นเจ้าของการศึกษาหรือการฝึกอบรม หรือการพัฒนานั้นๆ

(4) การพัฒนาบุคคลจะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องทำอย่างเป็นกระบวนการที่มีระบบและทำอย่างต่อเนื่องติดต่อกันทุกระดับ เพราะคนที่มีความรู้ ความเข้าใจ มีทัศนคติที่แตกต่างกันนั้นจะไม่สามารถทำงานร่วมกันได้ ดังนั้น การจัดระบบอย่างต่อเนื่องจึงจะทำให้เกิดผลสำเร็จแก่องค์กรได้

2.2 การพัฒนาความสามารถที่ได้รับจากทำงาน

มาร์วิน ดันเนท (Marvin Dunnett) นักพัฒนาอุตสาหกรรมและนักจิตวิทยาองค์กรการ (Schermerhorn, Hunt and Osborn, 1991:110) ได้อธิบายว่า งานสามารถช่วยพัฒนาความคิดและจิตใจให้เกิดความรู้ ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานต่อไปได้ ความสามารถในด้านนี้ จะวัดได้จากความสามารถในการคำนวณ ความสามารถในการใช้ภาษา ความสามารถในการสื่อสารและความสามารถในการสรุปเหตุผล นอกจากนี้งานยังช่วยพัฒนาความสามารถในการทำงานทางกายภาพได้แก่ ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับงาน ความสามารถในการทำงานฝีมือ และความสามารถในการใช้นิ้วมือ

โรเบิร์ต คัทส์ (Robert Katz, 1992) เฮอร์เช และ บลานชาด (Hershey and Blanchard, 1993) และ ฌ็อง-ฌัก สันติวงษ์ (2533) ได้สรุปตรงกันว่า งานสามารถช่วยพัฒนาความสามารถผู้บริหารระดับต่างๆ ได้ดังนี้

1. ความสามารถในด้านเทคนิค และวิธีการทำงาน (technical skills) เริ่มตั้งแต่ความรู้ และความสามารถในการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือ และวิธีการทำงานให้สำเร็จ รู้จักเทคนิคในการทำงานอย่างต่อเนื่องตามวงจร การผลิตตรงตามแผนงานประจำวันและเป้าหมายของแต่ละหน่วยงาน

2. ความสามารถในด้านมนุษยสัมพันธ์ (human relations skills) หมายถึงความสามารถในการปฏิบัติงานโดยการติดต่อประสานสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร รวมถึงความสามารถในการเป็นผู้นำ ความสามารถในการชักจูงใจ ความสามารถติดต่อกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง

ทั้งภายในและภายนอกองค์การ รวมทั้งความสามารถในการเข้าใจวัฒนธรรมการทำงาน และจริยธรรมที่แตกต่างกันของบุคคลที่ทำงานร่วมกัน

3. ความสามารถในการนึกคิด (conceptual skills) หมายถึงความสามารถในการเข้าใจปัญหาขององค์การได้ทั้งหมด และสามารถคิดหาวิธีการปฏิบัติงานที่ดี และเหมาะสมกับองค์การ บุคคลที่มีความสามารถชนิดนี้จะสามารถคิดได้กว้างขวาง มองเห็นภาพรวมขององค์การ และสามารถกำหนดขอบเขตการควบคุมความคิดของตน ทั้งนี้เพราะผู้นำในองค์การธุรกิจจะต้องมีความสามารถแก้ไขปัญหาที่สลับซับซ้อน ผู้บริหารจะต้องสามารถแยกประเด็นปัญหาให้ได้ว่าเรื่องใดสำคัญมากน้อยเพียงไร สามารถค้นหาวิธีแก้ปัญหาโดยการวิเคราะห์ได้หลายแบบ

เชอร์เมอร์ฮอร์น ฮันส์และ ออสบอร์น (Schermerhorn, Hunt and Osborn, 1991 : 324) กล่าวถึงโอกาสที่ได้รับในการทำงานมีผลต่อการพัฒนานุเคราะห์ แม้บุคคลจะมีความรู้ความสามารถเพียงใด หากองค์การไม่ให้โอกาสและการสนับสนุน บุคคลก็จะไม่สามารถประสบความสำเร็จได้ โอกาสเหล่านี้รวมทั้งการได้รับการศึกษาเพิ่มเติม การได้ทำงานที่ก้าวหน้า การให้เวลาที่เหมาะสม มีข้อมูลชัดเจนในงานที่ทำ รวมทั้งการมีงบประมาณ เครื่องมือ และมีความคล่องตัวในการทำงาน

ไมเนอร์ (J.B. Miner) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่กระตุ้นให้คนตั้งใจทำงาน ในช่วงปี 1965 – 1985 (Miner 1978, 1985 อ้างถึงใน Gary Yukl 1989 : 182 – 183) พบปัจจัยสำคัญดังนี้

1. ทักษะที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ผู้จัดการ และหัวหน้างาน ควรมีทักษะที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และสามารถได้รับความสนับสนุน และความร่วมมือให้งานสำเร็จด้วยดี แต่หากมีความรู้สึกไม่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและมีการไม่ประสานงานกัน ก็จะทำให้การประสานงานไม่สะดวก และเกิดปัญหาอื่น ๆ ตามมา

2. ความต้องการจะแข่งขันกับคู่ต่อสู้ ผู้จัดการต้องมีความเข้าใจและมีความต้องการจะทำงานเพื่อแข่งขันกับคู่ต่อสู้ เพื่อให้องค์การหรือสินค้าของตนมีการพัฒนา มีความก้าวหน้า ได้รับการสนับสนุนจากตลาด จากสังคมและผู้ร่วมงาน

3. ความต้องการที่จะผลักดันให้เกิดสิ่งที่เป็นประโยชน์ ผู้จัดการต้องเข้าใจการเปลี่ยนแปลง เพราะเป็นตำแหน่งที่ต้องตัดสินใจ สร้างระเบียบวินัย ด้วยความรู้สึกกระตือรือร้น

4. ความต้องการบริหารอำนาจเหนือลูกน้อง สามารถสั่งให้ผู้อื่นทำตาม มีอำนาจลงโทษ เนื่องจากไม่ได้รับผลตามต้องการ แรงจูงใจในการบริหารงาน มาจากการออกคำสั่งแล้วมีผู้ตามที่ปฏิบัติได้ตามกำหนด ไม่สร้างความกังวล ความรำคาญให้แก่ผู้ออกคำสั่ง

5. ความต้องการที่จะเป็นผู้นำหรือผู้ที่มีบุคลิกภาพเด่นออกมาจากกลุ่ม

6. ความต้องการจัดการภารกิจประจำให้ลงตัว

โดยสรุปแนวคิดก็คือ จากการที่บุคคลได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ จะทำให้บุคคลสามารถพัฒนาความสามารถของตนได้ แต่ในขณะเดียวกัน ประเด็นสำคัญก็คือ บุคคลจะต้องได้รับโอกาสและการสนับสนุน จึงจะทำให้เกิดการพัฒนาดังกล่าวได้

2.3 การสื่อสารและการประชาสัมพันธ์

สมชาย ภคภาสนวิวัฒน์, พิชฌณี พัทธยาจักรียกุล และ สมคิด จาตุศรีพิทักษ์ (2534:136 – 138) ได้กล่าวถึงการสื่อสารว่า เป็นตัวกำหนดความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์การ โดยอธิบายว่า การสื่อสารในองค์การมี 2 ลักษณะคือ การสื่อสารในแนวดิ่งและแนวราบ สำหรับวิธีการของการสื่อสาร สามารถทำได้ 3 วิธีคือ การสื่อสารด้วยการเขียน การพูดและการกระทำ และกล่าวย้ำประเด็นความสำคัญของการสื่อสารว่า ถ้าองค์การขาดระบบสื่อสารที่ดี จะทำให้เกิดช่องว่างระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติการ ทำให้ไม่สามารถแก้ปัญหาไม่ถูกจุด ทั้งยังทำให้เกิดอคติต่อกัน ทำให้ระบบการทำงานที่เป็นรูปบูรณาการไม่สามารถจะทำให้เกิดขึ้นได้

วิรัช ลภีรัตนกุล (2540 : 18 – 19) ได้อธิบายคำจำกัดความของการประชาสัมพันธ์ โดยอ้างถึงแนวคิดของอาจารย์สะอาด ตันตสุภ ผลว่า การประชาสัมพันธ์ คือ วิธีการของสถาบันอันมีแผนการและการกระทำที่ต่อเนื่องกัน ในอันที่จะสร้างหรือยังให้เกิดความสัมพันธ์อันดีกับกลุ่มประชาชน เพื่อให้สถาบันและกลุ่มประชาชนที่เกี่ยวข้องมีความรู้ ความเข้าใจ และให้ความสนับสนุนร่วมมือซึ่งกันและกัน อันจะเป็นประโยชน์ให้สถาบันนั้น ๆ ดำเนินงานไปได้ผลดีสามความมุ่งหมาย โดยมีประชาติเป็นแนวบรรทัดฐานสำคัญด้วย

และจากคำจำกัดความดังกล่าวได้มีการอธิบายเพิ่มเติมว่า

1. คำว่าสถาบัน (Institution or organization) ในที่นี้คือกิจการที่บุคคลหรือคณะบุคคลได้จัดทำขึ้นโดยประสงค์ที่จะดำเนินการใดๆ ในสังคมให้ลุล่วงไปตามความปรารถนาของบุคคลหรือคณะบุคคลนั้น กิจการต่างๆ เหล่านี้มีมากมายต่างๆ กันเช่น กิจการด้านการเป็นกิจการด้านสังคมสงเคราะห์ ก็ได้แก่ องค์การสาธารณกุศลต่างๆ เช่น มูลนิธิ หรือสภาสงเคราะห์ ฯลฯ นอกจากนี้ยังมีกิจการทางด้านธุรกิจ เช่น บริษัทห้างร้าน ธนาคาร รวมทั้งสถาบันการศึกษาด้วย เช่น มหาวิทยาลัย วิทยาลัย โรงเรียน เป็นต้น หน่วยงานและองค์การสถาบันเหล่านี้จะต้องดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย รวมทั้งอาจต้องติดต่อเกี่ยวข้องกับประชาชนทั้งทางตรงหรือทางอ้อมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

2. คำว่า กลุ่มประชาชน (the public) ดังได้กล่าวแล้วว่าองค์การสถาบันอาจจะต้องติดต่อเกี่ยวข้องกับประชาชนไม่ว่าโดยตรงหรือทางอ้อมก็ตามที่ ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะและประเภทของหน่วยงานสถาบัน องค์การสถาบันจึงต้องติดต่อเกี่ยวข้องกับกลุ่ม

ประชาชนซึ่งมีลักษณะเป็นพหุภาพ (Plurality) คือมีลักษณะภายในแบ่งย่อยออกไปได้เป็นกลุ่มย่อยๆ อีกหลายกลุ่ม เช่นแบ่งกลุ่มตามลักษณะความสนใจ ความรู้ เพศ วัย ฐานะ รายได้ เป็นต้น ในการดำเนินงานประชาสัมพันธ์ องค์การสถาบันจึงต้องเกี่ยวข้องกับประชาชนเสมอ ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มประชาชนภายใน (Internal Public) อันได้แก่ กลุ่มพนักงาน เจ้าหน้าที่ขององค์การเอง และกลุ่มประชาชนภายนอก (External Public) ที่สถาบันจำเป็นต้องติดต่อเกี่ยวข้องกับ เช่น ลูกค้า ผู้บริโภค ประชาชน เป็นต้น กลุ่มประชาชนจึงเป็นเป้าหมายหลักสิ่งแรกที่องค์การสถาบันจะต้องคำนึงถึงเพื่อการประชาสัมพันธ์ขององค์การสถาบันจะดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพเหมาะสมสอดคล้องกับความรู้สึกรู้สึกนึกคิดและความต้องการของกลุ่มประชาชน

3. คำว่า ความสัมพันธ์อันดี (good relationship) ได้แก่ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างองค์การสถาบันกับกลุ่มประชาชนของตน กิจกรรมใดๆ ของสถาบันที่ได้จัดทำขึ้นนับตั้งแต่เริ่มจัดตั้งสถาบัน จนกระทั่งได้ดำเนินงานใดๆ ของสถาบันไป ควรจะให้เกิดสัมพันธ์อันดีกับประชาชน

4. คำว่า ประชามติ (Public Opinion) คือ ความคิดเห็นของกลุ่มประชาชนที่มีต่อองค์การสถาบัน โดยปกติธรรมดาคนเราย่อมมีความรู้สึกนึกคิด (opinion) ต่อกิจกรรมใดๆ ที่ตนพบเห็น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ถ้ากิจกรรมนั้นเกี่ยวข้องกับตนก็ย่อมมีความสนใจเป็นพิเศษ ความคิดเห็นของกลุ่มประชาชนนั้น อาจมีทั้งความคิดเห็นที่สนับสนุนต่อกิจกรรมนั้น ๆ เพราะมีความรู้ความเข้าใจในนโยบายและการดำเนินงานขององค์การสถาบันซึ่งตนเองเห็นชอบด้วย และบางที่อาจมีความเห็นที่คัดค้าน ไม่เห็นด้วย ซึ่งอาจจะเป็นเพราะยังไม่มีความรู้ความเข้าใจหรือเข้าใจผิดพลาดหรืออาจขัดกับผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับตน บางคนอาจไม่สนใจใยดีกับกิจกรรมใดๆ และนิ่งเฉยไม่ยอมให้ความร่วมมือใดๆ ด้วย เมื่อประชามติของกลุ่มประชาชนมีผลผสมผสานปะปนกันดังนี้ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์การสถาบันควรรู้ถึงสภาพของประชามติว่าเป็นอย่างไร สนับสนุน คัดค้าน สนใจ หรือมีปฏิกิริยาไม่เห็นด้วยอย่างไร

สำหรับเรื่องประชามตินี้ นับว่ามีความสำคัญต่องานประชาสัมพันธ์และการดำเนินงานขององค์การสถาบันเป็นอย่างยิ่ง เพราะเราต้องไม่ลืมว่าการประชาสัมพันธ์ที่ดีมิใช่การมุ่งบอกกล่าวเผยแพร่ไปสู่ประชาชนเพียงอย่างเดียว (telling the public) แต่จะต้องรับฟังถึงปฏิกิริยาความรู้สึกรู้สึกนึกคิดของประชาชนด้วย ซึ่งองค์การสถาบันส่วนมากมักจะหลงลืมหรือละเลยต่อสิ่งเหล่านี้เสมอ

5. วิธีการอันมีแบบแผนและกระทำต่อเนื่องกันไป นั้น อธิบายได้ว่า การประชาสัมพันธ์ เป็นงานที่กระทำต่อกลุ่มประชาชนซึ่งมีความรู้สึกนึกคิดและจิตใจ หรืออาจเรียกได้ว่าเป็นการกระทำต่อความรู้สึกนึกคิดของคนจำนวนมาก เมื่อเป็นเช่นนี้ก็เปรียบได้กับการที่คนเราจะสร้างชื่อเสียงหรือความนิยมชมชอบ ย่อมจำต้องอาศัยระยะเวลาบ้าง มิใช่ว่าจะสร้างชื่อเสียงหรือ

ความนิยมกันได้ในระยะเวลานับรวดเร็ว งานประชาสัมพันธ์ก็เช่นกันจำเป็นต้องอาศัยระยะเวลา และการกระทำที่ต่อเนื่องกันไป

นอกจากนี้วิรัช อภิรัตนกุล (2540:268) ได้กล่าวถึงประเภทของเครื่องมือหรือสื่อที่ใช้ในการดำเนินงานประชาสัมพันธ์ว่าประกอบด้วยสื่อบุคคล (Personal media) คำพูด (spoken words) ส่วนสื่อมวลชน (mass media) ก็คือ วิทยุกระจายเสียง หนังสือพิมพ์ โทรทัศน์ ภาพยนตร์ นอกจากนี้ยังมีสื่ออื่นๆ อีก อันได้แก่ สิ่งพิมพ์ และเอกสาร (printed media) วารสาร นิตยสาร ภาพนิ่ง फिल्मสคริป จดหมายข่าว โปสเตอร์และป้ายประกาศ การโฆษณาสถาบัน หรือการโฆษณาเพื่อการประชาสัมพันธ์ และการจัดเหตุการณ์พิเศษต่างๆ (special events) ฯลฯ เป็นต้น ซึ่งจะกล่าวโดยละเอียดต่อไปในแต่ละประเภท

สำหรับวิจิตร อาวะกุล (2534 :32) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ทั่วไปของการประชาสัมพันธ์ว่า ประกอบด้วย

1. เพื่อสร้างภาพพจน์ที่ดีให้กับองค์การ
2. เพื่อสร้างความนิยมชมชอบ เลื่อมใสศรัทธาจากประชาชน พนักงาน ฯลฯ
3. เพื่อป้องกันแก้ไขความเข้าใจผิด คลาดเคลื่อน
4. เพื่อดำเนินรักษาความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับกลุ่มต่างๆ ไม่ให้เสื่อมคลายและตลอดเวลา
5. เพื่อกระตุ้นเพิ่มพูนความสัมพันธ์เพิ่มขวัญกำลังใจในหมู่ประชาชนพนักงาน หุ่นส่วน ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกกลุ่ม อยู่ตลอดเวลา
6. เพื่อให้บริการด้านสาธารณประโยชน์ ผลประโยชน์ ที่เป็นธรรมแก่สังคม
7. เพื่อสร้างความเชื่อถือไว้วางใจเชื่อถือได้จากประชาชน ยืนยันความมั่นคงแก่พนักงานและประชาชน

โดยสรุปคือ การประชาสัมพันธ์ เป็นการกระตุ้นเตือนการรับข่าวสาร หรือความสัมพันธ์ สร้างความรักใคร่ ชอบพอให้เกิดขึ้นระหว่างสถาบัน หน่วยงานกับประชาชน การประชาสัมพันธ์เป็นกาเผยแพร่ข่าวสาร เป็นการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง

2.4 ลักษณะความร่วมมือทางการศึกษาระหว่างมหาวิทยาลัยแม่โจ้กับมหาวิทยาลัยต่างประเทศ

การศึกษาข้อมูลจากเอกสาร การลงนามความร่วมมือรายงานประจำปี ของงาน
 วิเทศสัมพันธ์ กองแผนงาน และเอกสารที่เกี่ยวข้อง พบว่าตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2534 จนถึง ธันวาคม พ.ศ.
 2542 มีมหาวิทยาลัย สถาบันต่างประเทศ ที่มีการเซ็นสัญญาความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยแม่โจ้
 มีจำนวนทั้งหมด 25 แห่ง ได้แก่

1. Shanghai Agricultural College, The People's Republic Of China
2. Central Luzon State University, Phillippines
3. Kunming Institute of Ecology Academic Sinica, The People's Republic of China
4. Guizhou Delegation of Agricultural Science and Technology, The People's Republic of China
5. General Bureau of Guangdong State Farms, The People's Republic of China
6. Kyushu Tokai University, Japan
7. Food and Fertilizer Technology Center for the Asian and Pacific Region(FFTC)
8. Food and Agricultural Organization of the United Nations(FAO)
9. University of Alberta, Canada
10. The University of Saskatchewan, Canada
11. La Trobe University, Australia
12. Yunnan Agricultural University, the People's Republic of China
13. Ehime University, Japan
14. Henan Agricultural University, The People's Republic of China
15. Mississippi State University, USA
16. The University of Melbourne (Institute of Land and Food Resources) , Australia
17. Scientific and technique Developmental Center of yunnan Provincial Commission of Science and Technology, the People's Republic of China
18. Kagawa University, Japan
19. Okayama University, Japan
20. National Chung Hsing University, The People's Republic of China

21. Lincoln University, New Zealand
22. Katholieke University Leuven, Belgium
23. Canadian International Development Agency (CIDA)
24. Southeast Asian Regional Center for Graduate Study and Research in Agriculture. (SEARCA)
25. Washington State University, USA

กิจกรรมความร่วมมือทางการศึกษาที่ดำเนินการอยู่

1. การสนับสนุนให้ทุนการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา
2. การสนับสนุนให้ทุนฝึกอบรมหรือดูงาน
3. การให้ทุนเพื่อดำเนินงานวิจัย
4. มีการแลกเปลี่ยนนักศึกษาและบุคลากร

ขั้นตอนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยแม่โจ้

ในด้านความร่วมมือทางการศึกษาระหว่างมหาวิทยาลัยแม่โจ้กับมหาวิทยาลัยหรือสถาบันต่างประเทศ อาจแบ่งเป็น 2 ลักษณะใหญ่ ๆ คือ

1. ความร่วมมือที่ผ่านมาทางกรมวิเทศสหการ
2. ความร่วมมือโดยตรงระหว่างมหาวิทยาลัยแม่โจ้กับมหาวิทยาลัย/สถาบันต่าง ๆ สำหรับขั้นตอนการดำเนินงานเกี่ยวกับความร่วมมือทางการศึกษาหรือทุนต่าง ๆ

ที่ผ่านมาทางกรมวิเทศสหการ ประกอบด้วย

1. ทบวงมหาวิทยาลัย ส่งแบบสอบถามมายังมหาวิทยาลัย เพื่อสอบถามความสนใจเบื้องต้นในการรับสมัครทุนของรัฐบาลนั้น ๆ
2. มหาวิทยาลัยแจ้งความสนใจเบื้องต้นในการสมัครรับทุน ให้กองวิเทศสัมพันธ์ ทบวงมหาวิทยาลัยทราบภายในระยะเวลาที่กำหนด
3. หากทบวงมหาวิทยาลัยจัดสรรทุนดังกล่าวให้มหาวิทยาลัย โดยทบวงมหาวิทยาลัย จะแจ้งให้มหาวิทยาลัยเสนอชื่อผู้สมัครที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ไปยังกรมวิเทศสหการ และหากผู้สมัครมีคุณสมบัติตรงตามที่แหล่งทุนกำหนด กรมวิเทศสหการจึงจะอนุญาตให้ผู้สมัครเข้ารับการทดสอบภาษาอังกฤษ (DTEC Test)

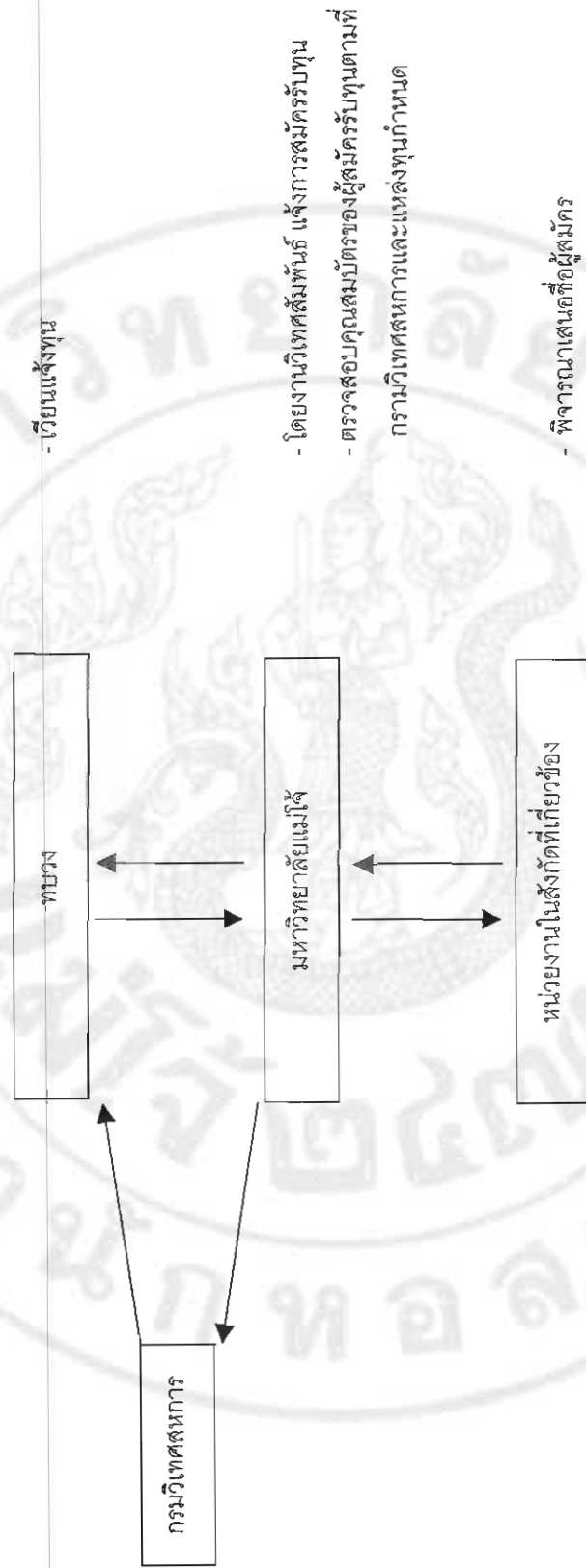
ส่วนหลักเกณฑ์การจัดสรรทุนของทบวงมหาวิทยาลัย มีแนวทางดังนี้

1. ให้ความสำคัญกับสถาบันอุดมศึกษาในส่วนภูมิภาค และสถาบันอุดมศึกษาที่เปิดใหม่ เป็นอันดับแรก
2. จัดสรรให้กับสถาบันอุดมศึกษาที่ยังไม่เคยได้รับการจัดสรรทุนมาก่อน
3. พิจารณาจากสถิติ การจัดสรรทุนให้สถาบันการศึกษาต่าง ๆ ในรอบปีที่ผ่านมา
4. พิจารณาจากข้อมูลที่ได้จากการสอบถามเบื้องต้น

สรุปภาพขั้นตอนงานทุนต่างประเทศที่ได้รับการจัดสรรผ่านกรมวิเทศสหการแสดงตามภาพที่ 2

ส่วนความร่วมมือทางการศึกษาที่ไม่ได้ผ่านทางกรมวิเทศสหการจะมีขั้นตอน แสดงได้ตามภาพที่ 3

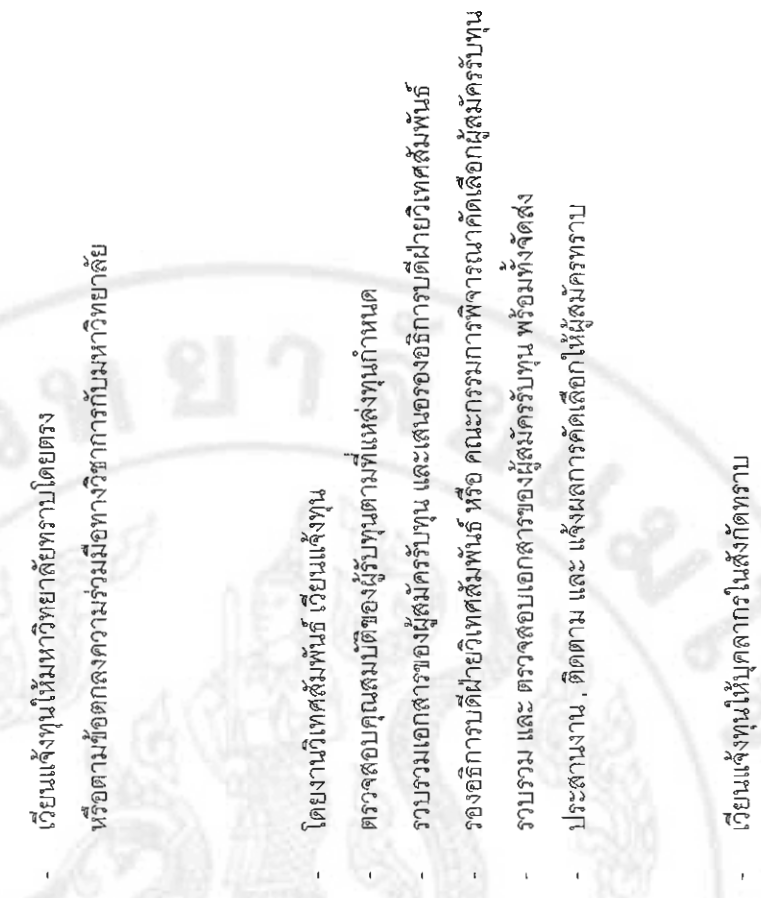
ภาพที่ 2 : งานทุนต่างประเทศที่ได้รับการจัดสรรผ่านกรมวิเทศสหการ



ที่มา : รายงานงานวิเทศสัมพันธ์ประจำปี 2541 - 2542 มหาวิทยาลัยแม่โจ้ หน้า 3

ส่วนความร่วมมือทางการศึกษาที่ไม่ได้ผ่านทางกรมวิเทศสหการจะมีขั้นตอน แสดงได้จากภาพที่ 2

ภาพที่ 3 : งานทุนต่างประเทศที่ไม่ได้รับการจัดสรรผ่านกรมวิเทศสหการ	
บ้าน หรือ หน่วยงานต่างประเทศ	- เวียนเงินทุนให้มหาวิทยาลัยโดยตรง หรือตามข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการกับมหาวิทยาลัย
วิทยาลัยแม่โจ้	- โดยงานวิเทศสัมพันธ์ เวียนเงินทุน - ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้รับทุนตามที่แหล่งทุนกำหนด - รวบรวมเอกสารของผู้สมัครรับทุน และเสนอของอธิการบดี - รองอธิการบดีฝ่ายวิเทศสัมพันธ์ หรือ คณะกรรมการพิจารณา - รวบรวม และ ตรวจสอบเอกสารของผู้สมัครรับทุน พร้อมทั้ง - ประสานงาน , ติดตาม และ แจ้งผลการคัดเลือกให้ผู้สมัครทุน
ในสังกัดที่เกี่ยวข้อง	- เวียนเงินทุนให้บุคลากรในสังกัดทราบ - ตรวจสอบคุณสมบัติ และ เสนอรายชื่อผู้สมัครรับทุน



2.5 ความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาในประเทศไทยกับสถาบันต่างประเทศ

2.5.1 โครงการฝึกอบรมคณาจารย์สาขาช่างอุตสาหกรรมในประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

สาธารณรัฐเยอรมนีโครงการฝึกอบรมคณาจารย์สาขาช่างอุตสาหกรรม เป็นโครงการหนึ่งในโครงการพัฒนาการผลิตกำลังคนสาขาช่างอุตสาหกรรมของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ที่ประเทศไทยได้ร่วมมือกับประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี เพื่อพัฒนาคณาจารย์สาขาช่างอุตสาหกรรมในวิทยาเขตที่เข้าร่วมโครงการฯ ให้มีความรู้ความชำนาญในด้านการเขียนแผนการสอน เทคนิคการสอนที่ทันสมัยและเทคโนโลยีสมัยใหม่ในสาขาวิชาชีพ

วัตถุประสงค์ของโครงการ

1. เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการจัดการภายในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล
2. เพื่อพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับภาคอุตสาหกรรม
3. เพื่อปรับปรุงห้องปฏิบัติการให้มีประสิทธิภาพ และรองรับกับเครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัยจากการจัดซื้อ จัดหาจากโครงการฯ
4. เพื่อพัฒนา ปรับปรุง และเพิ่มปริมาณสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ
5. เพื่อพัฒนาทักษะการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้สอนในด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย โดยส่งไปฝึกอบรมที่ต่างประเทศ
6. เพื่อพัฒนาระบบการจัดการโครงการ ซึ่งประกอบด้วยการพัฒนาแผนงานโครงการให้คงอยู่อย่างยั่งยืน และสร้างสมรรถภาพและความเชื่อมั่นในการทำงานร่วมกันในอนาคต

สรุปผลการดำเนินงานของโครงการ

1. โครงการฝึกอบรมคณาจารย์สาขาช่างอุตสาหกรรม ณ ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐ เยอรมนี เป็นโครงการที่เน้นในการพัฒนาความรู้ความสามารถของคณาจารย์ สาขาช่างอุตสาหกรรมทั้งในด้านเทคนิคการสอนนักศึกษา จึงคาดว่าโครงการนี้จะเกิดประโยชน์ต่อสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลเป็นอย่างยิ่ง เพราะถ้าหากคณาจารย์มีความรู้ ความชำนาญ และมีทักษะดีแล้ว ย่อมที่จะทำให้ผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษาสูงขึ้นตามไปด้วย
2. โครงการฝึกอบรมคณาจารย์สาขาช่างอุตสาหกรรม ณ ประเทศสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี เป็นโครงการที่ใช้งบประมาณจากโครงการเงินกู้ธนาคารโลก ซึ่งมีเงื่อนไขและข้อบังคับที่เคร่งครัดและชัดเจน เช่น กำหนดให้มีการติดตามและประเมินผลอย่างใกล้ชิด รวมทั้งกำหนดให้มีการขยายผลของโครงการอย่างจริงจัง กล่าวคือ ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมจะต้องมาขยายผลในการเขียนแผนการสอนให้ครอบคลุมเนื้อหาทั้งวิชา รวมทั้งจะต้องนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม

รรมถ่ายทอดต่อไปยังคณาจารย์ท่านอื่น ๆ ในสถาบันฯ ซึ่งข้อกำหนดดังกล่าวนี้จะเกิดประโยชน์สูงต่อการพัฒนาการเรียนการสอนนักศึกษาในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

2.5.2 โครงการแลกเปลี่ยนครูในโครงการศึกษาเพื่อความเข้าใจอันดีระหว่างชาติของยูเนสโกโครงการแลกเปลี่ยนครูภายใต้โครงการการศึกษาเพื่อความเข้าใจอันดีระหว่างชาติของยูเนสโกเป็นโครงการที่ประเทศสมาชิกยูเนสโก 3 ประเทศ คือ เกาหลี ไทย และฟิลิปปินส์ ได้ร่วมกันเสนอต่อองค์การยูเนสโก เพื่อขออนุมัติเงินสนับสนุนจากยอด Participation Programme ประจำปี 1996-1997 โดยมีเป้าหมายที่จะให้ครูจากโรงเรียนสมาชิกทั้ง 3 ประเทศ ได้มาพบปะแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นและประสบการณ์ร่วมกัน

วัตถุประสงค์ของโครงการ

1. เพื่อเป็นการนำเสนอชุดการเรียนการสอนเรื่องมรดกโลก (World Heritage Resoure Kit) แก่ครูผู้รับผิดชอบ โครงการการศึกษาเพื่อความเข้าใจอันดีระหว่างชาติ (ASP) เพื่อเป็นแนวทางจัดการเรียนการสอนแก่เด็กนักเรียน
2. เพื่อเปิดโอกาสให้ครู - อาจารย์ ได้แลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นและประสบการณ์ร่วมกันเกี่ยวกับโครงการ ASP
3. เพื่อเป็นการส่งเสริมความเข้าใจอันดีซึ่งกันและกัน ระหว่างครู - อาจารย์ จากประเทศที่เข้าร่วมโครงการ

สรุปผลการดำเนินงานของโครงการ

ครูจากโรงเรียนสมาชิก ASP ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างชาติ และจากการที่ได้เข้าเยี่ยมชมการเรียนการสอนของโรงเรียนสมาชิก ASP ของไทย ทำให้ทุกคนมีความคิดที่จะจัดโครงการแลกเปลี่ยนลักษณะนี้ขึ้นอีกเพราะนอกจากจะเป็นการเพิ่มพูนความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ร่วมกันแล้ว ยังเป็นการนำแนวคิดใหม่ ๆ ไปประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนด้วย

การประชุมครั้งนี้ ได้มีการนำเสนอชุดการเรียนการสอนเรื่องมรดกโลก (World Heritage Resoure Kit) ให้แก่ครูจากโรงเรียนสมาชิกที่เข้าร่วมโครงการ โดยมีเป้าหมายให้ประเทศสมาชิคนำชุดการเรียนการสอนนี้ไปเผยแพร่ในประเทศของตนให้เกิดประโยชน์แก่ครูและนักเรียน

2.5.3 โครงการร่วมมือผลิตบัณฑิต สาขาวิศวกรรมศาสตร์และวิทยาการคอมพิวเตอร์

โครงการความร่วมมือผลิตบัณฑิต สาขาวิศวกรรมศาสตร์และวิทยาการคอมพิวเตอร์ ซึ่งสามารถขยายความร่วมมือในสาขาวิชาอื่นได้ อาทิ ทางวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และสารสนเทศศาสตร์สมัยใหม่ โครงการนี้เป็นการร่วมมือกันระหว่างมหาวิทยาลัยมหาสารคาม กับ Washington State University

วัตถุประสงค์

1. เพื่อการสร้างความร่วมมือระหว่างกันสำหรับกิจกรรมและโปรแกรมที่เกี่ยวกับการศึกษา
2. กำหนดหรือสร้างงานวิจัย และกิจกรรมในหลักสูตรและวิชาต่าง ๆ บนพื้นฐานของประโยชน์และความสนใจร่วมกัน
3. ส่งเสริมและสนับสนุนการแลกเปลี่ยนนิสิต เจ้าหน้าที่ บุคลากรของทั้งสองมหาวิทยาลัยในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์ระหว่างกัน
4. พัฒนาและส่งเสริมกิจกรรมที่เกี่ยวกับการขยายความเจริญทางการถ่ายทอดเทคโนโลยี
5. ส่งเสริมและสนับสนุนโครงการโปรแกรม และกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งนำมาถึงการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ
6. เพื่อการเตรียมเสนอทุนสัญญาและข้อเสนอดังกล่าว เพื่อที่จะบรรลุความร่วมมือระหว่างกัน

ผลการดำเนินงาน

โครงการความร่วมมือ ผลิตบัณฑิต สาขาวิศวกรรมศาสตร์และวิทยาการคอมพิวเตอร์นี้ได้แบ่งการเรียนการสอนออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนวิชาพื้นฐานและศึกษาทั่วไป และส่วนวิชาเฉพาะหรือวิชาเอก ส่วนแรกจะดำเนินการเรียนการสอน ณ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ส่วนที่ 2 ณ Washington State University ซึ่งทำให้การปฏิบัติและดำเนินการบรรลุซึ่งผลของแผนงานการพัฒนาของสถาบัน ซึ่งอาจนำมาถึงข้อตกลงในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ต่อไปในอนาคต ระหว่างมหาวิทยาลัยมหาสารคามกับ Washington State University นี้

2.5.4 ความร่วมมือระหว่างจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย – Warwick University

คณะวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ร่วมมือกับ Warwick University, England โดยการสนับสนุนของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และบริษัทเคาน์ซิล

วัตถุประสงค์

1. เพื่อจัดตั้ง Regional Centre for Manufacturing Systems Engineering
2. เพื่อรองรับการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศไทย และประเทศเพื่อนบ้าน
3. เพื่อผลิตบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญในระบบการผลิตสมัยใหม่ และทักษะการจัดการงานวิศวกรรมขั้นยอดในกับอุตสาหกรรม
4. เพื่อพัฒนาบุคลากรสำหรับภาครัฐและเอกชน
5. เพื่อพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมที่จะเป็นอาจารย์

ความร่วมมือในเรื่อง

1. การเปิดหลักสูตรมหาบัณฑิตระดับนานาชาติ ด้านวิศวกรรมระบบการผลิตและด้านการจัดการทางวิศวกรรม
2. เปิดหลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต
3. เปิดหลักสูตรประกาศนียบัตรทาง Manufacturing Systems Engineering และ Engineering Management

ลักษณะความร่วมมือ

ได้รับความช่วยเหลือจาก Warwick Manufacturing Group, University of Warwick ในการส่งอาจารย์มาสอน และร่วมเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์โดยมีอาจารย์จาก University of Warwick มาทำการสอน

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

ศูนย์ระดับภูมิภาคทางวิศวกรรมระบบการผลิต คณะวิศวกรรมศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2.5.5 โครงการไทย – ออสเตรเลีย ด้านวิทยาการคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ
เป็นโครงการความร่วมมือระหว่างสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือกับ
มหาวิทยาลัย Monash ประเทศออสเตรเลีย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมและพัฒนากิจการความร่วมมือระหว่างสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ กับมหาวิทยาลัย Monash ประเทศออสเตรเลียในด้านวิทยาการคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ
2. เพื่อเพิ่มศักยภาพบุคลากรให้มีคุณภาพในงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศตามความต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบัน
3. เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ อันเป็นกำลังสำคัญของการพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลข่าวสารและวิทยาการที่ทันสมัยด้านวิทยาการคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศของประเทศ ให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล

ลักษณะความร่วมมือ

เปิดหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ (ภาคภาษาอังกฤษ) โดยได้รับการเปิดรับนักศึกษาทุกภาคการศึกษา ภาคการศึกษาละไม่เกิน 15 คน

หน่วยงานที่ทำหน้าที่ประสานงานในการดำเนินงาน

โดยกองวิเทศสัมพันธ์ ได้ดำเนินการจัดสร้างโฮมเพจ มี URL คือ
<http://www.kmitnb.ac.th/thaiaus/thaiaus.html>

ลักษณะความร่วมมือ

ได้รับความช่วยเหลือจาก Monash University ในการจัดส่งอาจารย์มาสอนให้คำปรึกษาด้านหลักสูตร และได้จัดส่งอาจารย์ไปฝึกอบรมที่ Monash University

คุณสมบัติของผู้สมัคร

คุณสมบัติของผู้ที่จะสมัครในหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ (ภาคภาษาอังกฤษ) จะต้องสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า โดยเรียนวิชาคอมพิวเตอร์มาไม่น้อยกว่า 30 หน่วยกิต และมีผลคะแนน TOEFL 550 หรือ IELTS 6.0

2.5.6 โครงการความร่วมมือกับ Northern Illinois University (NIU)

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ได้ทำความตกลงร่วมกับมหาวิทยาลัยนอร์ทอีร์น อิลลินอยส์ ประเทศสหรัฐอเมริกา ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2528 เพื่อพัฒนาอาจารย์และการวิจัยด้านสังคมศาสตร์ ต่อมาได้ขยายเป็นทางด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์โดยมีโครงการแลกเปลี่ยนบุคลากร คือ ทาง NIU ส่งบุคลากรมาให้การอบรมระยะสั้นแก่บุคลากรของคณะ และอาจารย์ของมหาวิทยาลัย จะให้สิทธิแก่อาจารย์คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ก่อน โดยผู้สมัครจะต้องสมัครเรียนในสาขาที่ตนต้องการศึกษาตามระเบียบของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทอีร์น อิลลินอยส์ ระยะเวลาของโครงการเริ่มเมื่อ พ.ศ. 2528 ไม่มีกำหนดวันสิ้นสุด

ความก้าวหน้าของโครงการในปี พ.ศ. 2534 มีดังนี้

1.) โครงการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลการเลือกตั้ง ซึ่งทำการศึกษากการเลือกตั้งปี พ.ศ. 2531 จะจัดให้ผู้ศึกษาวิจัยชุดนี้ 5 คน ฝึกอบรมการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยในระดับสูงที่ NIU ในปี 2534 มหาวิทยาลัยได้ส่งบุคลากรไปฝึกอบรมที่ NIU 5 คน คือ ผศ.มานพ จิตต์ภูษา, อาจารย์ศรีสมภพ จิตร์ภิรมย์ศรี, อาจารย์สุนันท์ภักธิรา นิลแจ้ง, อาจารย์โนรี ใจใส และอาจารย์อินทัย วัฒนาพร

2.) โครงการศึกษาด้านมนุษยวิทยาและโบราณคดีภาคใต้ของไทย จะมีบุคลากรจาก NIU และผู้ช่วยมาทำวิจัยในด้านนี้ และบุคลากรจากมหาวิทยาลัยจะไปฝึกอบรมการวิจัยด้านมนุษยวิทยาที่ NIU เป็นเวลา 1 เดือน ในปี 2534 มีบุคลากร NIU คือ Dr.Provencher และผู้ช่วย 1 คน มาประจำที่คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์เป็นเวลา 5 เดือน

3.) การศึกษาเปรียบเทียบเรื่องสตรี บุคลากรจากคณะมนุษยศาสตร์ 1 คน และคณะวิทยาการจัดการ 1 คน ไปดูงานด้านการเรียนการสอนสตรีศึกษาที่ NIU 2 คน จะมาช่วยสอนและจัดหลักสูตรสตรีศึกษาที่มหาวิทยาลัยในปี 2534 อาจารย์อาริน สะอิดี และอาจารย์จากคณะวิทยาการจัดการ 1 คน ได้เดินทางไปดูงานดังกล่าว

2.5.7 ความร่วมมือของเดนมาร์ก เยอรมนี และญี่ปุ่น ในการพัฒนาการเกษตรของไทย

จากผลการวิจัย “ความร่วมมือของเดนมาร์ก เยอรมนี และญี่ปุ่น ในการพัฒนาการเกษตรของไทย (เขียน ธีระวิทย์ และคณะ, 2526) มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างข้อมูลและวิเคราะห์ความช่วยเหลือจากต่างประเทศ โดยศึกษาเปรียบเทียบระหว่างประเทศทั้งสาม จากการวิจัยพบว่ารูปแบบของความช่วยเหลือจากต่างประเทศทางด้านการเกษตร ได้แก่ การส่งผู้เชี่ยวชาญมาประจำโครงการ การให้ทุนการศึกษา อบรม ดูงาน และสัมมนา และความช่วยเหลือในรูปของวัสดุและอุปกรณ์

เมื่อเปรียบเทียบลักษณะการให้ความช่วยเหลือของทั้งสามประเทศ (เดนมาร์ก เยอรมนี และญี่ปุ่น พบว่า ญี่ปุ่นนิยมให้วัตถุมากกว่าเยอรมนีและเดนมาร์ก สำหรับทุนการศึกษาตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป เดนมาร์กและเยอรมนีมีการให้ความช่วยเหลือในเชิงปริมาณมากกว่าคุณภาพ โปรแกรมการดูงาน อบรม หรือสัมมนา ของประเทศญี่ปุ่น จึงมีลักษณะเป็นการให้โอกาสคนไทยไปเปิดหูเปิดตา ดูความเจริญก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ ของญี่ปุ่น

บทที่ 3

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความคิดเห็นของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ที่มีต่อลักษณะการดำเนินงานทางด้านความร่วมมือทางการศึกษาระหว่างมหาวิทยาลัยแม่โจ้กับมหาวิทยาลัยต่างประเทศรวมทั้งเพื่อศึกษาถึงความต้องการของอาจารย์ที่อยากให้มหาวิทยาลัยแม่โจ้ดำเนินการ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากอาจารย์โดยใช้แบบสอบถามที่ส่งออกไปจำนวน 100 ชุด และได้รับกลับคืนมา 69 ชุด คิดเป็นร้อยละ 69

สำหรับผลการวิจัย ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอออกเป็น 5 ส่วนได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลของอาจารย์เกี่ยวกับทุนจากความร่วมมือของมหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 4 ความต้องการของอาจารย์เกี่ยวกับความร่วมมือทางการศึกษา

ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศชายจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 60.9 และเพศหญิงจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 39.1

2. การศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 79.7 รองลงมาอยู่ในระดับปริญญาเอกคิดเป็นร้อยละ 17.4 ที่เหลืออยู่ในระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 2.9

3. คณะที่สังกัด ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในคณะผลิตกรรมการเกษตร คิดเป็นร้อยละ 34.8 รองลงมาอยู่ในคณะธุรกิจการเกษตรคิดเป็นร้อยละ 31.9 ที่เหลือ อยู่ในคณะวิทยาศาสตร์คิดเป็นร้อยละ 24.6 และคณะวิศวกรรมและอุตสาหกรรมเกษตรคิดเป็นร้อยละ 8.7

4. ตำแหน่งทางวิชาการ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพทางวิชาการเป็นอาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 71.0 รองลงมาเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยละ 23.2 และอยู่ในตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ร้อยละ 5.8

5. อายุการรับราชการ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุการรับราชการ 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.0 ที่เหลือ มีอายุการรับราชการ 16-20 ปี, 11-15 ปี และ 20 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 11.6, 10.1 และ 7.2 ตามลำดับ

(รายละเอียดพิจารณาได้จากตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประเด็นพิจารณา	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ		
(1) ชาย	42	60.9
(2) หญิง	27	39.1
2. การศึกษา		
(1) ปริญญาตรี	2	2.9
(2) ปริญญาโท	55	79.7
(3) ปริญญาเอก	12	17.4
3. คณะที่สังกัด		
(1) ผลิตกรรมการเกษตร	24	34.8
(2) ธุรกิจการเกษตร	22	31.9
(3) วิทยาศาสตร์	17	24.6
(4) วิศวกรรมและอุตสาหกรรมการเกษตร	6	8.7
4. ตำแหน่งทางวิชาการ		
(1) อาจารย์	49	71.0
(2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์	16	23.2
(3) รองศาสตราจารย์	4	5.8
5. อายุรับราชการที่มหาวิทยาลัยแม่โจ้		
(1) 1-5 ปี	20	29.0
(2) 6-10 ปี	29	42.0
(3) 11-15 ปี	7	10.1
(4) 15-20 ปี	8	11.6
(5) 20 ปีขึ้นไป	5	7.2
รวม	69	100

ส่วนที่ 2 ข้อมูลของอาจารย์เกี่ยวกับทุนจากความร่วมมือของมหาวิทยาลัย

(1) ข้อมูลจากอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด อาจารย์ที่ทราบว่ามหาวิทยาลัยมีความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยต่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 95.7 ส่วนการรับทราบข่าวสารของความร่วมมือดังกล่าว ส่วนใหญ่รับทราบจากหนังสือเวียนของมหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 79.7 รองลงมาคิดเป็นร้อยละ 42.0 รับทราบจากแผ่นพับเผยแพร่ นอกจากนี้รับทราบข่าวจากการทำงานเนื่องจากเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน คิดเป็นร้อยละ 31.9 ที่เหลือคิดเป็นร้อยละ 14.5 รับทราบจากการบอกกล่าวของเพื่อนอาจารย์และอินเทอร์เน็ต ในจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ส่วนใหญ่ยังไม่เคยได้รับทุนจากความร่วมมือคิดเป็นร้อยละ 71.0

(รายละเอียดพิจารณาได้จากตารางที่ 2)

(2) สำหรับผู้ที่เคยได้รับทุน ส่วนใหญ่เคยรับทุนเป็นจำนวน 1 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 55 รองลงมาคือจำนวน 2 ครั้งและ 3 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 20 และ 15 ตามลำดับ ระยะเวลาที่ได้รับทุนส่วนใหญ่ได้รับเป็นระยะเวลา 60 วัน คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมาคือระยะเวลาไม่เกิน 30 วัน คิดเป็นร้อยละ 30 สำหรับลักษณะของทุนที่ได้รับส่วนใหญ่เป็นทุนดูงาน คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมาได้แก่ทุนที่เป็นการศึกษาต่อ และการวิจัยเท่ากัน คิดเป็นอย่างละร้อยละ 15 ส่วนการพิจารณาทางด้านประเทศที่ให้ทุนพบว่าส่วนใหญ่ร้อยละ 60 เป็นทุนที่ได้รับจากประเทศญี่ปุ่น รองลงมาเป็นทุนจากประเทศแคนาดา ร้อยละ 25 ที่เหลือเป็นทุนจากประเทศจีน และเบลเยียมในสัดส่วนเท่ากันคือร้อยละ 15 สำหรับลักษณะสาขาวิชาของทุนที่ได้ พบว่าในจำนวนทุนที่ได้รับทั้งหมด ส่วนใหญ่เป็นทุนที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาทางด้านการเกษตรคิดเป็นร้อยละ 75

(รายละเอียดพิจารณาได้จากตารางที่ 3)

(3) สำหรับความคิดเห็นของผู้ที่เคยได้รับทุนเกี่ยวกับผลที่เกิดจากการรับทุนแล้วนั้น พบว่าความเหมาะสมของการจัดโปรแกรม ความรู้ที่ได้รับเป็นไปตามที่คาดหวังและการนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำงานมีความเหมาะสมในระดับมาก และสำหรับประเด็นที่เหลือคือการติดตามผลและการประเมินผลของมหาวิทยาลัย มีความเหมาะสมในระดับปานกลางและน้อยตามลำดับ

(รายละเอียดพิจารณาได้จากตารางที่ 4)

(4) ส่วนความคิดเห็นของอาจารย์ที่ไม่เคยได้รับทุนจากความร่วมมือของมหาวิทยาลัย เหตุผลที่ถูกระบุมากที่สุด คือทุนดังกล่าวไม่ตรงกับสาขาวิชาที่อาจารย์มีความชำนาญ คิดเป็นร้อยละ 67.35 เหตุผลรองลงมาคือ การประชาสัมพันธ์ทุนล่าช้า และการแจ้งข่าวไม่ทั่วถึงเท่ากัน คือร้อยละ 34.69

(รายละเอียดพิจารณาได้จากตารางที่ 5)

ตารางที่ 2 ข้อมูลของอาจารย์เกี่ยวกับทุนความร่วมมือของมหาวิทยาลัย

ข้อความ	จำนวน	ร้อยละ
1. ท่านทราบหรือไม่ว่ามหาวิทยาลัยแม่โจ้มี ความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยต่างประเทศ		
- ทราบ	66	95.7
- ไม่ทราบ	3	4.3
2. ท่านได้รับทราบข่าวสารจากทางใด		
- แผ่นพับเผยแพร่ของมหาวิทยาลัย	29	42.0
- หนังสือเวียนภายในมหาวิทยาลัย	55	79.7
- เป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการความร่วมมือ	22	31.9
- อื่นๆ ระบุ	10	14.5
3. ท่านเคยได้รับทุนจากมหาวิทยาลัยต่างประเทศ ที่มีความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยแม่โจ้		
- เคย	20	29.0
- ไม่เคย	49	71.0

ตารางที่ 3 ข้อมูลของอาจารย์ที่เคยได้รับทุนจากความร่วมมือของมหาวิทยาลัย

ข้อความ	จำนวน	เปอร์เซ็นต์
จำนวนครั้งที่เคยได้รับ		
- 1 ครั้ง	11	55
- 2 ครั้ง	4	20
- 3 ครั้ง	3	15
- มากกว่า 3 ครั้ง	2	10
ระยะเวลาที่ได้รับทุน		
- ไม่เกิน 30 วัน	6	30
- 60 วัน	10	50
- 3 เดือน	-	-
- 4 เดือนขึ้นไป	4	20
ลักษณะทุน		
- งานวิจัย	3	15
- ศึกษาต่อ	3	15
- ดูงาน	10	50
- อบรม	1	5
ประเทศที่ให้ทุนความร่วมมือ		
- ญี่ปุ่น	12	60
- แคนาดา	5	25
- เบลเยียม	3	15
- จีน	3	15
- อเมริกา	1	5
- ออสเตรเลีย	1	5
สาขาวิชาที่ได้รับทุน		
- เกี่ยวข้องกับการเกษตร	15	75
- ไม่เกี่ยวข้องกับการเกษตร	5	25

ตารางที่ 4 ความคิดเห็นของผู้ที่เคยได้รับทุนเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้นหลังจากการรับทุน

ความเหมาะสมของการดำเนินงาน	ระดับความคิดเห็น												ความ หมาย
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ไม่มีความคิดเห็น		
											จำนวน	ร้อยละ	
1. ความเหมาะสมของการจัดโปรแกรม	5	7.2	7	10.1	6	8.7	1	1.4	1	1.4	-	-	มาก
2. ความรู้ที่ได้รับเป็นไปตามความคาดหวัง	3	4.3	13	18.8	3	4.3	1	1.4	-	-	-	-	มาก
3. สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน	5	7.2	11	15.9	4	5.8	-	-	-	-	-	-	มาก
4. การติดตามผลของมหาวิทยาลัย	3	4.3	4	5.8	6	8.7	5	7.2	2	2.9	-	-	ปานกลาง
5. การประเมินผลของมหาวิทยาลัย	-	-	4	5.8	5	7.2	10	14.5	1	1.4	-	-	น้อย

ตารางที่ 5 ข้อมูลของอาจารย์ที่ไม่เคยได้รับทุนจากความร่วมมือของมหาวิทยาลัย

ข้อความ	จำนวน	ร้อยละ
เหตุผลที่ไม่เคยได้รับทุน		
1. ไม่ทราบข่าวสาร	13	26.53
2. รับทราบเรื่องการสมัครทุนเข้าไป สมัครไม่ทัน	16	32.65
3. การประชาสัมพันธ์ทุนล่าช้า (เลยกำหนดเวลาสมัคร)	17	34.69
4. ไม่มีการประชาสัมพันธ์	11	22.45
5. ทุนที่ระบุไม่ตรงกับสาขาวิชาที่อาจารย์มีความชำนาญ	33	67.35
6. การแจ้งข่าวไม่ทั่วถึง	17	34.69
1. อื่นๆ ระบุ		
- ไม่ได้ขอทุน	3	6.12
- เตรียมการไม่ทัน	1	2.04
- ไม่ได้รับการพิจารณา	1	2.04
- อายุเกิน	1	2.04
- ทุนถูกจำกัดในวงแคบ	4	8.16

หมายเหตุ เป็นคำถามที่ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ คำนวณร้อยละจากจำนวน 49 คนเป็นตัวหาร

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับสภาพการดำเนินงาน ด้านความร่วมมือทาง การศึกษาระหว่างมหาวิทยาลัยแม่โจ้ กับมหาวิทยาลัยต่างประเทศ

จากความคิดเห็นของอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดอาจพิจารณาตามประเด็น
ต่างๆ โดยดูค่าของฐานนิยมได้ดังนี้

1. การประชาสัมพันธ์

อาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ประเด็นของการประชาสัมพันธ์ในลักษณะมีการ
เผยแพร่ข่าวสารอย่างทั่วถึง ความสม่ำเสมอของการเผยแพร่ และความเหมาะสมด้านเวลาในการ
ประชาสัมพันธ์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลางส่วนความหลากหลายในการประชาสัมพันธ์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับน้อย

2. คุณสมบัติของผู้ขอรับทุน

อาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในทุกประเด็นย่อยของการกำหนดคุณสมบัติของผู้ขอรับทุนว่ามีความเหมาะสมในระดับปานกลาง กล่าวคือในประเด็นของการกำหนดคุณสมบัติตรงกับทุน การกำหนดสาขาวิชาสอดคล้องกับทุน และมีการกำหนดในลักษณะการเปิดโอกาสให้อาจารย์ที่เกี่ยวข้องขอรับทุนได้

3. การกำหนดขั้นตอนการขอรับทุน

อาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ประเด็นในการกำหนดขั้นตอนการขอรับทุนของมหาวิทยาลัยนั้น มีเพียงประเด็นเดียวเท่านั้นที่มีความเหมาะสมในระดับน้อย คือประเด็นย่อยทางด้านความยุติธรรมในการคัดเลือกนอกนั้นทุกประเด็นย่อยได้แก่ ช่วงเวลาที่กำหนด หลักฐานประกอบความชัดเจนของวิธีการคัดเลือก และวิธีการแจ้งผลการคัดเลือก มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

4. นโยบายและการสนับสนุน

อาจารย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ทุกประเด็นย่อยมีความเหมาะสมในระดับน้อย กล่าวคือ ความชัดเจนของนโยบาย การสนับสนุนให้อาจารย์มีโอกาستهاเทียบในการรับทุน ปริมาณของงบประมาณที่จะได้รับสนับสนุนจากทุน และการสนับสนุนให้เกิดความครอบคลุมในทุกสาขาวิชาที่เปิดสอนในมหาวิทยาลัย

(รายละเอียดพิจารณาได้จากตารางที่ 6)

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของระดับความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อความเหมาะสมในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

ความเหมาะสมของงบการดำเนินงาน	ระดับความคิดเห็น										ความเหมาะสม		
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด			ไม่มีความคิดเห็น	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
ด้านการประชาสัมพันธ์ 1. การเผยแพร่ข่าวสารอย่างทั่วถึง 2. ความหลากหลายในการประชาสัมพันธ์ 3. ความสม่ำเสมอของการเผยแพร่ 4. ความเหมาะสมด้านเวลาในการประชาสัมพันธ์	-	-	8	11.6	38	55.1	15	21.7	7	10.1	1	1.4	ปานกลาง
	1	1.4	2	2.9	24	34.8	33	47.8	9	13.0	-	-	น้อย
	-	-	6	8.7	34	49.3	21	30.4	8	11.6	-	-	ปานกลาง
	-	-	5	7.2	29	42.0	22	31.9	13	18.8	-	-	ปานกลาง
	5	7.2	19	27.5	32	46.4	8	11.6	-	-	5	7.2	ปานกลาง
ด้านการกำหนดคุณสมบัติของผู้รับทุน 5. มหาวิทยาลัยมีการกำหนดคุณสมบัติตรงกับทุน 6. มีการกำหนดสาขาวิชาสอดคล้องกับทุน 7. มีการกำหนดในลักษณะของการเปิดโอกาสให้แก่อาจารย์ที่เกี่ยวข้อง	4	5.8	20	29.0	32	46.4	8	11.6	1	1.4	4	5.8	ปานกลาง
	5	7.2	9	13.0	36	52.2	13	18.8	2	2.9	4	5.8	ปานกลาง

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ความเหมาะสมของการดำเนินงาน	ระดับความคิดเห็น										ความเหมาะสม		
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ไม่มีความคิดเห็น		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
ด้านการกำหนดขั้นตอนการขอรับทุน	2	2.9	6	8.7	32	46.4	24	34.8	2	2.9	3	4.3	ปานกลาง
	2	2.9	12	17.4	43	62.3	7	10.1	5	7.2	-	-	ปานกลาง
	2	2.9	11	15.9	30	43.5	18	26.1	6	8.7	2	2.9	ปานกลาง
	2	2.9	7	10.1	38	55.1	14	20.3	4	5.8	4	5.8	ปานกลาง
	2	2.9	4	5.8	30	43.5	14	20.3	6	8.7	13	8.8	น้อย
	4	5.8	7	10.1	22	31.9	28	40.6	7	10.1	1	1.4	น้อย
ด้านนโยบายและการสนับสนุน	5	7.2	7	10.1	23	33.3	24	34.8	7	10.1	3	4.3	น้อย
	2	2.9	5	7.2	20	29.0	20	29.0	6	8.7	16	23.2	น้อย
	6	8.7	2	2.9	12	17.4	29	42.0	20	29.0	-	-	น้อย
	คณาจารย์วิชาต่างๆ ที่เปิดสอนคล้อยถึงกับทุน												

ส่วนที่ 4 ความต้องการของอาจารย์เกี่ยวกับการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ด้านความร่วมมือทางการศึกษากับมหาวิทยาลัยต่างประเทศ

สำหรับความต้องการของอาจารย์เกี่ยวกับการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย แยก
พิจารณาตามประเด็นต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. การประชาสัมพันธ์

ความคิดเห็นของอาจารย์ส่วนใหญ่มีความต้องการให้มหาวิทยาลัยปรับปรุง
ลักษณะของการประชาสัมพันธ์ทุนเนื่องจาก การดำเนินงานที่ผ่านมา จะมีลักษณะล่าช้า ไม่ทั่วถึง
ทำให้สมัครทุนไม่ทันเวลา บางครั้งขาดรายละเอียดประกอบ

ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงด้านการประชาสัมพันธ์ได้แก่

(1) ควรมีการประชาสัมพันธ์มหาวิทยาลัยต่างประเทศที่มหาวิทยาลัยแม่โจ้มีความ
ร่วมมือ ว่ามีมหาวิทยาลัยอะไรบ้าง และมีความร่วมมือสาขาวิชาใด ในลักษณะใด (แยกประเภท
ทุน) เพื่อให้อาจารย์ได้รับทราบรายละเอียด และอาจนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาวิชาการต่อไป

(2) มหาวิทยาลัยควรมีการจัดทำเอกสารสรุปงานเพื่อเผยแพร่ หรือการจัดทำแผน
งานประจำปีเพื่อให้อาจารย์ได้รับทราบการดำเนินงาน

(3) ควรมีการประชาสัมพันธ์ผ่านระบบคอมพิวเตอร์และปรับข้อมูลในการประชาสัมพันธ์ให้ทันสมัยอยู่เสมอ

(4) ควรมีการประชาสัมพันธ์ผลการคัดเลือกทุนทุกครั้ง และควรจะต้องบอกถึงเกณฑ์ที่
ชัดเจนในการคัดเลือก

2. คุณสมบัติของผู้รับทุน

ความคิดเห็นของอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถาม เห็นว่าสิ่งที่มหาวิทยาลัยควร
ปรับปรุงได้แก่ การกำหนดเงื่อนไขผู้ขอรับทุน โดยให้ข้อเสนอแนะว่ามหาวิทยาลัยควรมีการ
สนับสนุน อาจารย์ที่รับราชการมานานแล้วยังไม่เคยได้รับทุน และควรพิจารณาอาจารย์ที่มีภาระ
งานสอนมากเป็นเงื่อนไขประกอบด้วย

3. ขั้นตอนการขอรับทุน

ความคิดเห็นของอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าควรปรับปรุงเรื่องช่วงเวลา
กำหนดสำหรับการรับสมัครทุน โดยให้เหตุผลว่าทำให้ร้อน ร่วง รวน รวมทั้งควรปรับปรุงเกี่ยวกับ
การกำหนดวิธีการคัดเลือกขั้นตอน เกณฑ์การคัดเลือก

สำหรับข้อเสนอแนะในประเด็นนี้ ได้แก่

- (1) ควรมีการจัดทำระเบียบ ขั้นตอน ที่ชัดเจน เป็นมาตรฐานและแจ้งให้อาจารย์ทราบ
- (2) ควรจะมีการกำหนดวิธีการคัดเลือกของมหาวิทยาลัยที่ชัดเจน ในกรณีที่มีผู้สมัครทุนจำนวนมาก ควรมีการสอบด้วยการแข่งขัน และขอให้ใช้หลักของคุณธรรม (merit system) ในการคัดเลือก
- (3) ควรมีการพิจารณาถึงเวลา หลังจากการประชาสัมพันธ์ทุนไปแล้ว ว่ามีเพียงพอ เหมาะสม ต่อผู้สมัครรับทุนเพียงใด

4. การติดตามประเมินผล

อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความต้องการให้มหาวิทยาลัยปรับปรุงลักษณะของการติดตามประเมินผล ดังนี้

- (1) มหาวิทยาลัยควรมีการตั้งคณะกรรมการประเมินผล เพื่อติดตามประเมินว่า หลังจากบุคลากรได้รับทุนไปแล้วนั้น สามารถนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนหรือช่วยพัฒนาภาควิชา คณะ ได้อย่างไรบ้าง เพราะตามที่เป็นอยู่ จะเป็นเพียงการเขียนรายงานเท่านั้น
- (2) ควรมีการประเมินผลความร่วมมือ ที่ผ่านมา ว่าได้มีการให้ทุนแก่สาขาวิชาใดบ้าง เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนการดำเนินงานด้านนี้ต่อไป

5. นโยบายและการสนับสนุน

ผู้ให้ข้อมูลมีความต้องการให้มหาวิทยาลัย ดำเนินงานด้านความร่วมมือ ดังนี้

- (1) ควรมีการเฉลี่ยทุน ให้มีการกระจาย
- (2) สาขาทางด้านวิทยาศาสตร์ มีทุนน้อยไป ผู้บริหารควรจะมีการแสวงหาเพิ่มเติม เพื่อแสดงให้เห็นถึงศักยภาพของผู้บริหาร
- (3) การตัดสินใจดำเนินงานขั้นตอนต่างๆ ของมหาวิทยาลัย ขอให้มีความชัดเจน แน่นนอน และโปร่งใส เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นแก่บุคลากรว่ามหาวิทยาลัยให้โอกาสที่เท่าเทียมกัน ไม่ผูกยึดทุนไว้กับกลุ่มใด เพื่อสร้างขวัญกำลังใจของคนทำงานต่อไป

ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ดังนี้

"ระดับความคิดเห็นของอาจารย์ต่อความเหมาะสม ในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาจากปัจจัย เพศ และประสบการณ์การรับทุน"

การทดสอบสมมติฐาน จะได้ดำเนินการทดสอบสมมติฐานการวิจัยดังนี้

สมมติฐานที่ 1 อาจารย์เพศชายและเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นต่อการดำเนินงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 อาจารย์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการดำเนินงาน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 อาจารย์ที่สังกัดในคณะที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการดำเนินงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการรับทุนแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการดำเนินงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1 อาจารย์เพศชายและเพศหญิง มีระดับความคิดเห็นต่อการดำเนินงานไม่แตกต่างกัน

H_0 อาจารย์เพศชายและเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นต่อการดำเนินงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 อาจารย์เพศชายและเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นต่อการดำเนินงาน แตกต่างกัน

จากการทดสอบ พบว่าทุกประเด็นของการดำเนินงาน อาจารย์เพศชายและเพศหญิง มีระดับความคิดเห็นต่อความเหมาะสมของการดำเนินงานไม่แตกต่างกัน กล่าวคือ

1. การประชาสัมพันธ์

ในประเด็นของการเผยแพร่ข่าวสารอย่างทั่วถึง ความสม่ำเสมอของการเผยแพร่และความเหมาะสมด้านเวลาในการประชาสัมพันธ์ อาจารย์ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเหมาะสมในระดับปานกลาง สำหรับประเด็นความหลากหลายในการประชาสัมพันธ์ อาจารย์ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับน้อยเหมือนกัน

2. คุณสมบัติของผู้รับทุน อาจารย์ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในทุกประเด็นย่อย อยู่ในระดับปานกลางเหมือนกัน

3. ขั้นตอนของการขอรับทุน อาจารย์ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นในทุกประเด็นย่อย อยู่ในระดับปานกลางเหมือนกัน

4. นโยบายและการสนับสนุน อาจารย์เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็น

- ในประเด็นย่อย ความชัดเจนของนโยบาย ในระดับปานกลางเหมือนกัน
- ในประเด็นย่อย ความครอบคลุมสาขาวิชาที่เปิดสอน ในระดับน้อยเหมือนกัน
- ในประเด็นย่อย การสนับสนุนให้อาจารย์มีโอกาสเท่าเทียมกัน อาจารย์เพศชายมีความคิดเห็นในระดับน้อย ในขณะที่อาจารย์เพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง
- ในประเด็นย่อย ปริมาณเงินสนับสนุนจากทุน อาจารย์เพศชายมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ในขณะที่อาจารย์เพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับน้อย

(รายละเอียดพิจารณาได้จากตารางที่ 8 ถึง ตารางที่ 11)

สมมติฐานที่ 2 อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการรับทุนแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการดำเนินงานไม่แตกต่างกัน

H_0 = มีระดับความคิดเห็นต่อการดำเนินงานไม่แตกต่างกัน

H_1 = มีระดับความคิดเห็นต่อการดำเนินงานแตกต่างกัน

ผลการตรวจสอบพบว่า

1. การประชาสัมพันธ์

- อาจารย์ที่เคยรับทุนและไม่เคยรับทุนมีความคิดเห็นต่อความเหมาะสมในการดำเนินงานในระดับปานกลางเหมือนกันในด้านการเผยแพร่ข่าวสารอย่างทั่วถึง และความสม่ำเสมอในการเผยแพร่

- อาจารย์ที่เคยและไม่เคยรับทุน มีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านความหลากหลายในการประชาสัมพันธ์ ความเหมาะสมด้านเวลาในการประชาสัมพันธ์ โดยอาจารย์ที่เคยรับทุนมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ในขณะที่อาจารย์ที่ไม่เคยรับทุนมีความคิดเห็นในระดับน้อย

2. คุณสมบัติของผู้ขอรับทุน การทดสอบสมมติฐานพบว่ายอมรับได้ทุกประเด็น กล่าวคือ อาจารย์ที่เคยรับทุนและอาจารย์ที่ไม่เคยรับทุนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางเหมือนกันทุกประเด็นย่อย

3. การกำหนดขั้นตอนการขอรับทุน จากการทดสอบสมมติฐานยอมรับ H_0 ในทุกประเด็น กล่าวคือ อาจารย์ที่เคยรับทุนและอาจารย์ที่ไม่เคยรับทุนมีความคิดเห็นในระดับปานกลางเหมือนกัน ในทุกประเด็นย่อย

4. นโยบายและการสนับสนุน การทดสอบพบว่ายอมรับ H_0 ในทุกประเด็น กล่าวคือ อาจารย์ผู้เคยได้รับทุนและไม่เคยรับทุนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

(รายละเอียดพิจารณาได้จากตารางที่ 12 ถึงตารางที่ 15)

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อความเหมาะสมในการดำเนินงานประชาสัมพันธ์จำแนกตามเพศ

ความเหมาะสมของการดำเนินงาน	ชาย						หญิง						Df	sig
	มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)	น้อยที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	ไม่มีความเห็น จำนวน (ร้อยละ)	มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)	น้อยที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	ไม่มีความเห็น จำนวน (ร้อยละ)		
การประชาสัมพันธ์														
1. การเผยแพร่ข่าวสารอย่างทั่วถึง	-	5 (11.9)	26 (61.9)	7 (16.7)	3 (7.1)	1 (2.4)	-	3 (11.1)	12 (44.4)	8 (29.6)	4 (14.8)	-	4	.436
2. ความหลากหลายในการประชาสัมพันธ์	1 (2.4)	2 (4.7)	16 (38.1)	19 (45.2)	4 (9.5)	-	-	-	8 (29.6)	14 (51.9)	5 (18.5)	-	4	.488
3. ความสม่ำเสมอของการเผยแพร่	4 (9.5)	4 (9.5)	23 (54.8)	11 (26.2)	4 (9.5)	-	-	2 (7.4)	11 (40.7)	10 (37.0)	4 (14.8)	-	3	.621
4. ความเหมาะสมด้านเวลาในการประชาสัมพันธ์	-	5 (11.9)	16 (38.1)	14 (33.3)	7 (16.7)	-	-	-	13 (48.1)	8 (29.6)	6 (22.2)	-	3	.267

ความเหมาะสมของการดำเนินงาน	ชาย						หญิง						Df	sig
	มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)	น้อยที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	ไม่มีความ เห็น จำนวน (ร้อยละ)	มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)	น้อยที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	ไม่มีความเห็น จำนวน (ร้อยละ)		
คุณสมบัติของผู้บริหาร														
1. มหาวิทยาลัยมีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะบุคคลตรงกับทุน	3 (7.1)	10 (23.8)	20 (47.6)	7 (13.7)	-	2 (4.7)	2 (7.4)	9 (33.3)	12 (44.4)	1 (3.7)	-	3 (11.1)	4	.423
2. มีการกำหนดสาขาวิชาสอดคล้องกับทุน	3 (7.1)	10 (23.8)	20 (47.6)	6 (14.3)	1 (2.4)	2 (4.7)	1 (3.7)	10 (37.0)	12 (44.4)	2 (7.4)	-	2 (7.4)	5	.719
3. มีการกำหนดในลักษณะของการเปิดโอกาสให้แก่อาจารย์ที่เกี่ยวข้อง	4 (9.5)	5 (11.9)	5 (11.9)	5 (11.9)	2 (4.7)	2 (4.7)	1 (3.7)	4 (14.8)	12 (44.4)	8 (29.6)	-	2 (7.4)	5	.346

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีความเหมาะสมในการดำเนินงานด้านการกำหนดขั้นตอนการขอรับทุน
จำแนกตามเพศ

ความเหมาะสมของการดำเนินงาน	ชาย						หญิง						Df	sig
	มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)	น้อยที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	ไม่มีความเห็น จำนวน (ร้อยละ)	มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)	น้อยที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	ไม่มีความเห็น จำนวน (ร้อยละ)		
การกำหนดขั้นตอนการขอรับทุน														
1. ช่วงเวลาการรับสมัครทุน	2 (4.7)	3 (7.1)	21 (50)	14 (33.3)	-	2 (4.7)	-	3 (11.1)	11 (40.7)	10 (37.0)	2 (7.4)	1 (3.7)	5	.403
2. หลักฐานประกอบการขอรับ ทุน	2 (4.7)	4 (9.5)	28 (66.7)	4 (9.5)	4 (9.5)	-	-	8 (29.6)	15 (55.6)	3 (11.1)	1 (3.7)	-	4	.182
3. มีการกำหนดวิธีการคัดเลือก ชัดเจน	1 (2.4)	5 (11.9)	20 (47.6)	10 (23.8)	5 (11.9)	1 (2.4)	4 (3.7)	6 (22.2)	10 (37.0)	8 (29.6)	1 (3.7)	1 (3.7)	5	.669
4. วิธีการแจ้งผลการคัดเลือก	2 (4.7)		23	8	3	3	-	4	15	6	1	1	5	.701
5. การคัดเลือกผู้รับทุนมีความยุติ ธรรม	2 (4.7)		19 (45.2)	9 (21.4)	4 (9.5)	7 (16.7)	-	3 (11.1)	11 (40.7)	5 (18.5)	2 (7.4)	6 (22.2)	5	.557

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อความเหมาะสมในการดำเนินงานด้านนโยบายและการสนับสนุน จำนวนตามเพศ

ความเหมาะสมของการดำเนินงาน	ชาย						หญิง						X ²	Df	sig
	มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)	น้อยที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	ไม่มีความเห็น จำนวน (ร้อยละ)	มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)	น้อยที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	ไม่มีความเห็น จำนวน (ร้อยละ)			
นโยบายและการสนับสนุน															
1. ความชัดเจนของนโยบาย	4 (9.5)	5 (11.9)	14 (33.3)	14 (33.3)	5 (11.9)	-	2 (7.4)	8 (29.6)	14 (51.9)	2 (7.4)	1 (3.7)	5 (18.5)	6.242	5	.283
2. มหาวิทยาลัยมีการสนับสนุนให้อาจารย์มีโอกาสได้รับทุนอย่างเท่าเทียม	5 (11.9)	4 (9.5)	12 (28.6)	14 (33.3)	5 (11.9)	2 (4.7)	-	11 (40.7)	10 (37.0)	2 (7.4)	1 (3.7)	-	4.420	5	.491
3. ปริมาณเงินสนับสนุนจากทุน	2 (4.7)	4 (9.5)	12 (28.6)	9 (21.4)	4 (9.5)	11 (26.2)	-	1 (3.7)	8 (29.6)	2 (7.4)	5 (18.5)	-	4.677	5	.457
4. มหาวิทยาลัยมีความร่วมมือทางการศึกษครบคณาวิชาต่างๆ ที่เปิดสอน	5 (11.9)	1 (2.4)	9 (21.4)	14 (33.3)	13 (30.9)	-	1 (3.7)	3 (11.1)	15 (55.6)	7 (25.9)	-	-	4.451	4	.348

เพื่อให้ข้อเท็จจริงที่สอดคล้องกับความต้องการในการดำเนินงานด้านการประชาสัมพันธ์จำนวนตามประเภทการรับทุน											
เคย (20)						ไม่เคย (49)					
มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)	น้อยที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	ไม่มีความ เห็น จำนวน (ร้อยละ)	มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	มากจำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)	น้อยที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	ไม่มี เห็น จำนวน (ร้อยละ)
-	4 (20.0)	12 (60.0)	1 (5.0)	2 (10.0)	1 (5.0)	-	4 (18.2)	26 (53.1)	14 (28.6)	5 (10.2)	-
1 (5.0)	2 (10.0)	9 (45.0)	5 (25.0)	3 (15.0)	-	-	-	15 (30.6)	28 (57.1)	6 (12.2)	-
-	4 (20.0)	10 (50.0)	4 (20.0)	2 (10.0)	-	-	2 (4.1)	24 (48.9)	17 (34.7)	6 (12.2)	-
-	4 (20.0)	12 (60.0)	2 (10.0)	2 (10.0)	-	-	1 (2.0)	17 (34.7)	20 (40.8)	11 (22.4)	-

ความเหมาะสมของการดำเนินงาน	เคส (20)					ไมเคส(49)					Dr	sig
	มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)	น้อยที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	ไม่มีความ เห็น จำนวน (ร้อยละ)	มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)	น้อยที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	ไม่มีความ เห็น จำนวน (ร้อยละ)		
การประชาสัมพันธ์												
1. การเผยแพร่ข่าวสารอย่างทั่วถึง	-	4 (20.0)	12 (60.0)	1 (5.0)	2 (10.0)	1 (5.0)	4 (18.2)	26 (53.1)	14 (28.6)	5 (10.2)	4	7.921 .095
2. ความหลากหลายในการประชาสัมพันธ์	1 (5.0)	2 (10.0)	9 (45.0)	5 (25.0)	3 (15.0)	-	-	15 (30.6)	28 (57.1)	6 (12.2)	4	11.346 .023*
3. ความสม่ำเสมอของการเผยแพร่	-	4 (20.0)	10 (50.0)	4 (20.0)	2 (10.0)	-	2 (4.1)	24 (48.9)	17 (34.7)	6 (12.2)	3	5.211 .157
4. ความเหมาะสมด้านเวลาในการประชาสัมพันธ์	-	4 (20.0)	12 (60.0)	2 (10.0)	2 (10.0)	-	1 (2.0)	17 (34.7)	20 (40.8)	11 (22.4)	3	13.884 .003*

ตารางที่ 12 จำนวนและร้อยละของผู้ที่เห็นชอบอาจารย์ที่มีต่อความเหมาะสมในการดำเนินงานด้านคุณสมบัติของผู้ขอรับทุน จำแนกตามประสบการณ์การรับทุน

ความเหมาะสมของการดำเนินงาน	เคย					ไม่เคย					X ²	Df	sig
	มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)	น้อยที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)	น้อยที่สุด จำนวน (ร้อยละ)			
คุณสมบัติของผู้ขอรับทุน													
1. มหาวิทยาลัยมีการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะบุคคลตรงกับทุน	1 (5.0)	7 (35.0)	11 (55.0)	-	-	4 (8.2)	12 (24.5)	21 (42.9)	8 (16.3)	-	4.679	4	.322
2. มีการกำหนดสาขาวิชาสอดคล้องกับทุน	2 (10.0)	5 (25.0)	12 (60.0)	1 (5.0)	-	2 (4.1)	15 (30.6)	20 (40.8)	7 (14.3)	1 (2.0)	5.237	5	.388
3. มีการกำหนดในลักษณะของการเปิดโอกาสให้แก่อาจารย์ที่เกี่ยวข้อง	1 (5.0)	3 (15.0)	13 (65.0)	2 (10.0)	1 (5.0)	4 (8.2)	6 (12.2)	23 (46.9)	11 (22.4)	1 (2.0)	4.397	5	.494

ตารางที่ 13 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อความเหมาะสมในการดำเนินงานด้านการกำหนดขั้นตอนการขอรับทุน จำนวนตามประเภทการรับทุน

ความเหมาะสมของการดำเนินงาน	เคย						ไม่เคย						Df	sig
	มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	ปาน กลาง จำนวน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)	น้อยที่ สุด จำนวน (ร้อยละ)	ไม่มีความเห็น จำนวน (ร้อยละ)	มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	ปาน กลาง จำนวน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)	น้อยที่ สุด จำนวน (ร้อยละ)	ไม่มีความเห็น จำนวน (ร้อยละ)		
การกำหนดขั้นตอนการขอรับทุน														
1. ช่วงเวลาการรับสมัครทุน	2 (10.0)	4 (20.0)	10 (50.0)	4 (20.0)	-	-	-	2 (4.1)	22 (44.9)	20 (40.8)	2 (4.1)	3 (6.1)	5 12.929	.024*
2. หลักฐานประกอบการขอรับทุน	2 (10.0)	4 (20.0)	11 (55.0)	3 (15.0)	-	-	-	8 (16.3)	32 (65.3)	4 (8.2)	5 (10.2)	-	4 7.947	.094
3. มีการกำหนดวิธีการคัดเลือกชัดเจน	1 (5.0)	3 (15.0)	11 (55.0)	4 (20.0)	1 (5.0)	-	1 (2.0)	8 (16.3)	19 (38.8)	14 (28.6)	5 (10.2)	2 (4.1)	5 8.821	.116
4. วิธีการแจ้งผลการคัดเลือก	2 (10.0)	3 (15.0)	11 (55.0)	4 (20.0)	-	-	-	4 (8.2)	27 (55.1)	10 (20.4)	4 (8.2)	4 (8.2)	5 2.963	.706
5. การคัดเลือกผู้รับทุนมีความยุติธรรม	2 (10.0)	-	13 (65.0)	3 (15.0)	1 (5.0)	1 (5.0)	-	4 (8.2)	17 (34.7)	11 (22.4)	5 (10.2)	12 (24.5)	5 13.227	.021*

ตารางที่ 14 จำนวนและร้อยละของความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อความเหมาะสมในการดำเนินงานด้านนโยบายและการสนับสนุน จำนวนตามประเภทการรับทุน

	เคย					ไม่เคย					X ²	Df	sig		
	มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)	น้อยที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	ไม่มีความเห็น จำนวน (ร้อยละ)	มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)				น้อยที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	ไม่มีความเห็น จำนวน (ร้อยละ)
ความเหมาะสมของการดำเนินงาน															
นโยบายและการสนับสนุน															
1. ความชัดเจนของนโยบาย	3 (15.0)	3 (15.0)	6 (30.0)	9 (60.0)	1 (5.0)	-	1 (2.0)	6 (12.2)	16 (32.7)	19 (38.8)	6 (12.2)	1 (2.0)	6.459	5	.091
2. มหาวิทยาลัยมีการสนับสนุนให้อาจารย์มีโอกาสได้รับทุนอย่างเท่าเทียม	3 (15.0)	2 (10.0)	8 (40.0)	6 (30.0)	1 (5.0)	-	2 (4.1)	5 (10.2)	15 (30.6)	18 (36.7)	6 (12.2)	3 (6.1)	4.857	5	.434
3. ปริมาณเงินสนับสนุนจากทุน	2 (10.0)	2 (10.0)	7 (35.0)	7 (35.0)	1 (5.0)	1 (5.0)	-	3 (6.1)	13 (26.5)	13 (26.5)	5 (10.2)	15 (30.6)	10.358	5	.066
4. มหาวิทยาลัยมีความร่วมมือทางการศึกษาครบคลุมสาขาวิชาต่างๆ ที่เปิดสอน	3 (15.0)	1 (5.0)	3 (15.0)	7 (35.0)	6 (30.0)	-	3 (6.1)	1 (2.0)	9 (18.4)	22 (44.9)	14 (28.6)	-	2.150	4	.708

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความร่วมมือทางการศึกษาระหว่างมหาวิทยาลัยแม่โจ้กับมหาวิทยาลัยต่างประเทศ มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจลักษณะความร่วมมือทางการศึกษาของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ว่ามีการดำเนินงานอย่างไร และคณาจารย์มีความคิดเห็นต่อลักษณะการดำเนินงานดังกล่าวอย่างไร รวมทั้งมีความต้องการให้มีการดำเนินงานในลักษณะใด ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 69 ตัวอย่าง โดยวิธีสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของอาจารย์ในแต่ละคณะสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรม SPSS for Window เพื่อช่วยในการวิเคราะห์ ค่าสถิติที่ใช้ได้แก่ความถี่ ร้อยละ ค่าฐานนิยม และทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่า χ^2 ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิงคือ มีเพศชายร้อยละ 60.9 การศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 79.7 อาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในคณะผลิตกรรมการเกษตร ร้อยละ 34.8 รองลงมาอยู่ในคณะธุรกิจการเกษตรคิดเป็นร้อยละ 31.9 ถ้าพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการพบว่าส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นอาจารย์ร้อยละ 71.0 และส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 42.0 มีอายุรับราชการ 6 – 10 ปี

2. ข้อมูลทั่วไปของอาจารย์ผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับทุนความร่วมมืออาจารย์ส่วนใหญ่ร้อยละ 95.7 ทราบว่ามหาวิทยาลัยแม่โจ้มีความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยต่างประเทศ และส่วนใหญ่รับทราบข่าวจากหนังสือเวียนคิดเป็นร้อยละ 79.7 รองลงมาทราบจากแผ่นพับเผยแพร่ ร้อยละ 42.0 อย่างไรก็ตามอาจารย์ส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 71.0 ยังไม่เคยได้รับทุนจากความร่วมมือ สำหรับเหตุผลที่ไม่เคยได้รับทุนส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 67.35 ระบุเหตุผลว่า ทุนที่ระบุนั้นไม่ตรงกับสาขาวิชาที่มีความชำนาญ สำหรับผู้ที่เคยได้รับทุนจากความร่วมมือส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 55 เคยได้รับทุนหนึ่งครั้ง ร้อยละ 50 เป็นทุนดูงาน ร้อยละ 50 ได้รับทุนเป็นระยะเวลา 60 วัน ร้อยละ 60 เป็นทุนที่ได้รับจากประเทศญี่ปุ่น ส่วนลักษณะของสาขาวิชาที่ได้รับทุน ส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 75 จะเป็นสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับทางด้านการเกษตร

3. ความคิดเห็นของอาจารย์เกี่ยวกับสภาพการดำเนินงาน พบว่าการประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัย มีความเหมาะสมในระดับน้อยในประเด็นความหลากหลายในการประชาสัมพันธ์ ส่วนประเด็นอื่นๆ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

คุณสมบัติของผู้ขอรับทุน มีความเหมาะสมในระดับปานกลาง การกำหนดขั้นตอนของการขอรับทุน มีความเหมาะสมในระดับน้อย ในประเด็นความยุติธรรมในการคัดเลือก นอกนั้นมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง

นโยบายและการสนับสนุนทุน มีความเหมาะสมในระดับน้อย

4. ความต้องการของอาจารย์เกี่ยวกับการดำเนินงาน ส่วนใหญ่ต้องการให้มีการปรับปรุงด้านประชาสัมพันธ์ทุนด้วยความรวดเร็ว ทัวถึง โดยใช้วิธีการผ่านช่องทางต่างๆ และมหาวิทยาลัยควรมีการจัดทำเอกสารสรุปเพื่อเผยแพร่ในด้านคุณสมบัติของผู้รับทุน ควรพิจารณาปัจจัยการทำงานนานและปริมาณความรับผิดชอบงานมาก สำหรับขั้นตอนการขอรับทุนควรมีการกำหนดให้ชัดเจนทางด้านการติดตาม ประเมินผลควรมีการติดตามผลให้ชัดเจน และควรมีการประเมินผลความร่วมมือที่ผ่านมาด้วย ส่วนด้านนโยบายและการสนับสนุนนั้น อาจารย์มีความต้องการให้ทางมหาวิทยาลัยพยายามหาทุนจากความร่วมมือในสาขาวิชาต่างๆ ให้มากขึ้น ครอบคลุมทุกๆ ด้านที่มีการเรียนการสอนรวมทั้งขอให้มีการกำหนดนโยบายด้านนี้ให้ชัดเจน โปร่งใส

5. การทดสอบสมมติฐาน จากสมมติฐานที่วางไว้ว่า “ระดับความคิดเห็นของอาจารย์ต่อความเหมาะสมในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยไม่มีความแตกต่างกันเมื่อพิจารณาจากปัจจัย เพศ และประสบการณ์การรับทุน” เมื่อทดสอบสมมติฐานแล้วพบว่า ระดับความคิดเห็นของอาจารย์ต่อความเหมาะสมในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยมีความแตกต่างกันเมื่อพิจารณาจากปัจจัยประสบการณ์การรับทุน

(1) ในด้านการประชาสัมพันธ์ ในประเด็นย่อยทางด้านความหลากหลายในการประชาสัมพันธ์ และความเหมาะสมด้านเวลาในการประชาสัมพันธ์

(2) ในด้านการกำหนดขั้นตอนการขอรับทุน ในประเด็นย่อยช่วงเวลาการรับสมัครทุน และการคัดเลือกผู้รับทุนมีความยุติธรรม

สำหรับประเด็นอื่นๆ พบว่าระดับความคิดเห็นของอาจารย์ไม่มีความแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยที่ทำให้ทราบถึงระดับความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อความเหมาะสมในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยทางด้านความร่วมมือทางการศึกษาระหว่างมหาวิทยาลัยแม่โจ้ กับมหาวิทยาลัยต่างประเทศดังนี้ อาจารย์มีความคิดเห็นว่าการดำเนินงานมีความเหมาะสมน้อยได้แก่การดำเนินงานทางด้านนโยบายและการสนับสนุน ในทุกๆ ประเด็น คือ ความชัดเจนของนโยบายการสนับสนุนอย่างเท่าเทียม ปริมาณของงบประมาณที่สนับสนุนและความครอบคลุม

คณาจารย์สาขาต่างๆ ในมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ประเด็นสำคัญที่การดำเนินงานมีความเหมาะสมน้อย ได้แก่ด้านความหลากหลายของการประชาสัมพันธ์ และความยุติธรรมในการคัดเลือก

เมื่อพิจารณาผลจากการวิจัยประกอบกับผลจากการทดสอบสมมติฐาน

มหาวิทยาลัยควรปรับดำเนินการแก้ไขในประเด็นต่างๆ ดังนี้

1. มหาวิทยาลัยควรมีการปรับปรุงเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัย ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิม ควรใช้การสื่อสารในหลายรูปแบบ ทั้งการเขียน (Written Communication) ได้แก่การออกประกาศ หนังสือเวียน รวมทั้งทางด้าน Internet โดยต้องมีการในทุกขั้นตอนอย่างกระจ่างชัดเช่น การประกาศรับสมัครทุน วิธีการคัดเลือก ผลการคัดเลือก เป็นต้น นอกจากนี้อาจใช้สื่อทางการพูด (Spoken Communication) เช่น การประชุมชี้แจงรายละเอียดของทุน เป็นต้น

การใช้ลักษณะของการประชาสัมพันธ์นี้ จะช่วยสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับนโยบายต่างๆ ของมหาวิทยาลัย และทำให้ลดปัญหาที่อาจารย์มีความรู้สึกว่าการประชาสัมพันธ์ยังไม่หลากหลายรวมทั้งทางด้านความรู้สึกว่าไม่มีความยุติธรรมในการคัดเลือก

ในประเด็นของการทำเอกสารสรุป เผยแพร่ แม้มหาวิทยาลัยจะมีการดำเนินการเป็นประจำทุกปีแล้ว แต่ควรจะมีการเน้นการเผยแพร่อย่างทั่วถึงด้วย

2. มหาวิทยาลัยควรมีการขยายความร่วมมือทางการศึกษาระหว่างมหาวิทยาลัยกับมหาวิทยาลัยต่างประเทศในสาขาวิชาอื่นๆ ของมหาวิทยาลัยที่ยังขาดไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งทางด้านวิทยาศาสตร์

3. มหาวิทยาลัย ควรมีการตั้งคณะกรรมการประเมินผลเพื่อติดตามผลหลังจากที่บุคคลได้รับการสนับสนุนทุนแล้วเพื่อเป็นการกระตุ้นให้อาจารย์ผู้ได้รับการสนับสนุนมีความตั้งใจที่จะนำความรู้มาพัฒนาการทำงาน และเป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่ดี เพราะอาจารย์ที่จะสมัครขอรับการสนับสนุนทุนต่างๆ ก็จะต้องทราบเงื่อนไขต่างๆ และมีการเตรียมตัวที่ดี ทั้งนี้เพื่อผลงานที่ออกมาจะได้มีผลที่มีประสิทธิภาพโดยตรงต่อการทำงานของมหาวิทยาลัย

4. มหาวิทยาลัย ควรมีการสรุปผลในเชิงสถิติต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านนี้ เพื่อประโยชน์ในการนำไปวางแผนปรับปรุงการดำเนินงานและพัฒนาแนวทางต่อไป ทั้งนี้รวมถึงการทำวิจัยสถาบัน เพื่อเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงการดำเนินงานที่ผ่านมาและเพื่อวางแผนทางในอนาคตให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรของมหาวิทยาลัย

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

1.หนังสือและรายงานวิจัย

กรรณิการ์ นิยมศิลป์ และคณะ. 2531. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ซอนพิมพ์.

กุลชน ธนาพงศธร. 2532. เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคล หน่วยที่ 1-7 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (พิมพ์ครั้งที่ 11) นนทบุรี. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เขียน วีระวิทย์และคณะ. 2526. รายงานผลการวิจัย "ความร่วมมือของเดนมาร์ก เยอรมัน และญี่ปุ่น ในการพัฒนาการเกษตรของไทย. เจ้าพระยาการพิมพ์.

สุระ ประวาลพุกษ์. 2538. การพัฒนาและการฝึกอบรม. กรุงเทพมหานคร. หน่วยงานศึกษานิเทศก์ สำนักงานสถาบันราชภัฏ.

दनัย เทียนพุด. 2537. กลยุทธ์การพัฒนาคณะสิ่งท้าทายความสำเร็จของธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ธงชัย สันติวงษ์. 2535. การบริหารงานบุคคล. (พิมพ์ครั้งที่ 5) กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.

บัณฑิต อินทรชั้น. 2526. การบริหารงานบุคคลและการสัมมนาบุคคล. กรุงเทพมหานคร: พระพัฒนาการพิมพ์

พนัส หัสนาคินทร์. 2526. การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน กรุงเทพมหานคร : พิมพ์.

พะยอม วงศ์สารศรี. 2538. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: คณะวิทยาการจัดการ, สถาบันราชภัฏสวนดุสิต

วิจิตร อาวะกุล. 2534. เทคนิคการประชาสัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร. โอ เอส พริ้นติ้ง เฮาส์

วิรัช ภูมิรัตนกุล. 2540. การประชาสัมพันธ์. (พิมพ์ครั้งที่ 8) กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สมคิด บางโม. 2538. เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม. กรุงเทพมหานคร: นำอักษรการพิมพ์.

สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์, พิพัฒน์ พิตยาอัจฉริยกุล และสมคิด จาตุศรีพิทักษ์ 2534. กระแสการจัดการ. บริษัท ซีดีเคยูเคชั่น จำกัด.

เสาวลักษณ์ สิงห์โกวิท. 2532. การพัฒนาบุคคล. กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.

2. เอกสารราชการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2538. รายงานประจำปี. งานวิจัยสถาบันกองแผนงาน
มหาวิทยาลัยแม่โจ้. 2542 รายงานประจำปี. งานวิเทศสัมพันธ์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2542. รายงานประจำปี
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. 2534. รายงานประจำปี
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. 2542. งานวิจัยสถาบันกองแผนงาน.

ภาษาอังกฤษ

Paul Hersey and ken Blanchard, "Managing of Organizational Behavior" (USA: Prentice – Hall Int.Inc), 5th Ed, 1988

Robert Katz, "Strnill of an Effective Administration", Harvard Business Review, (September-October 1974) : PP. 94-96

Schermerhorn, Hunt and Osborn "Managing Organization Beehives" (USA:Prentice – Hall Int. Inc), 1991.

Yukl Gary L. "Leadership in Organization" (USA: Prentice – Hall Int. Inc).1989