

การพัฒนาอาจารย์ใน

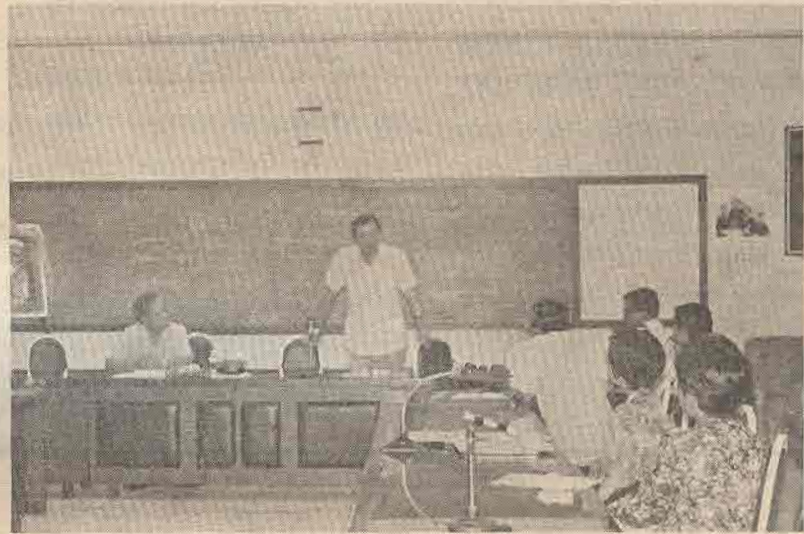
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

เพชรภรณ์ นันทรามาศ
กองบริการศึกษา
มอ. วิทยาเขตหาดใหญ่

ประวัติความเป็นมา

การพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้เริ่มตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2518 เป็นต้นมา โดยในระยะแรก ก่อตั้งตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๑๘-๒๕๒๒ ได้เริ่มการพัฒนาอาจารย์โดยการชี้แนะและสนับสนุนของอธิการบดี (ศ.นพ. สวัสดิ์ สกุลไทย) เป็นการเน้นเรื่องการบริหารมหาวิทยาลัยและการพัฒนาประสิทธิภาพการสอน มีการเชิญวิทยากรจากมหาวิทยาลัยในส่วนกลางไปจัดประชุม สัมมนา และบางคณะในมหาวิทยาลัยได้สร้างทีมวิทยากรภายในขึ้น ทำให้คณาจารย์ในมหาวิทยาลัยสนใจเข้าร่วมกิจกรรมมากขึ้นในช่วงปลายของระยะนี้เริ่มเน้นเรื่องของการวิจัยมากขึ้น

ในระยะที่สอง เริ่มจากปี พ.ศ. ๒๕๒๒-๒๕๒๘ มีการเร่งรัดชี้แนะของอธิการบดี (รศ.นพ. ทองจันทร์ หงส์ดลารมภ์) อีกครั้งหนึ่ง โดยส่งเสริมให้มีกิจกรรมระดับมหาวิทยาลัย และส่งเสริมให้เกิดกิจกรรมในคณะต่าง ๆ มี



การสัมมนาเพื่อหารูปแบบของการบริหารการพัฒนาอาจารย์หลายครั้ง มีการสร้างวิทยากรภายในชุดใหม่ โดยรวบรวมผู้ที่สนใจและเคยเข้าร่วมกิจกรรมในระยะแรกมาเป็นแกนนำ พร้อมทั้งนำวิทยากรจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและต่างประเทศมาจัดประชุม สัมมนาเป็นระยะ ๆ สม่่าเสมอ กิจกรรมส่วนใหญ่จัดโดยสำนักงานอธิการบดี โดยงานหลักสูตรและพัฒนาอาจารย์ กองบริการการศึกษา วิทยาเขตหาดใหญ่เป็นผู้รับผิดชอบ การพัฒนาอาจารย์ในระยะนี้ก็ยังเน้นในเรื่องของประสิทธิภาพการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของนักศึกษาในทุกด้านให้สมบูรณ์ขึ้น

ในระยะที่สาม เริ่มจากพ.ศ. ๒๕๒๘ จนถึงปัจจุบัน ยังคงมีกิจกรรมพัฒนาอาจารย์ที่จัดอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบมากขึ้น มีการเร่งรัดและชี้แนะของอธิการบดี (ผศ.ดร. ผาสุข กุลละวณิชย์) กิจกรรมส่วนใหญ่เน้นเรื่องเทคนิคการสอน การเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาการเรียนการสอน การพัฒนาตนเอง โดยอาศัยหลักมนุษยพฤติกรรม นอกจากนี้ยังได้นำเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การให้ความรู้เรื่องคอมพิวเตอร์มาเผยแพร่ให้คณาจารย์ได้รู้และเข้าใจ เพื่อจะได้นำไปช่วยในการเรียนการสอน ซึ่งก็ได้รับความสนใจอย่างแพร่หลาย

ปรัชญา

กิจกรรมพัฒนาอาจารย์ที่จัดขึ้นทุกระยะมักจะเกิดขึ้นจากการชี้แนะของผู้บริหารและคณาจารย์ที่เกี่ยวข้อง แต่ยังไม่มีการเขียนปรัชญาของการพัฒนาอาจารย์ให้แน่ชัดแต่อย่างไรก็ตาม จากการชี้แนะและแนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์ตั้งแต่ต้นจนถึงปัจจุบัน ก็พอจะเป็นดัชนีให้เห็นว่า การพัฒนาอาจารย์เกิดขึ้นก็เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของคณาจารย์ให้มีเจตคติ ความรู้และความสามารถที่เหมาะสมที่จะทำการผลิตบัณฑิต วิชาบริการวิชาการแก่สังคม และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล สร้างบรรยากาศในการให้คณาจารย์ได้ตระหนักในบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ รู้จักการทำงานร่วมกัน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ตลอดจนมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

จุดมุ่งหมาย

รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ เมืองทอง แคมมณี ได้กล่าวไว้ว่า คณาจารย์ควรจะได้รับพัฒนา ให้มีเจตคติ ความรู้ และความสามารถที่เหมาะสมในด้านต่าง ๆ คือ

๑. การสร้างบัณฑิต ได้แก่
 - ๑.๑ การพัฒนาด้านวิชาการและวิชาชีพ
 - ๑.๒ การพัฒนาหลักสูตร
 - ๑.๓ วิธีการจัดการเรียนการสอน
 - ๑.๔ การผลิตและการใช้วัสดุทัศนูปกรณ์ในการสอน
 - ๑.๕ จิตวิทยาการเรียนรู้อ

ของผู้ใหญ่ (คนหนุ่มสาว)

- ๑.๖ การประเมินผล
- ๑.๗ การให้คำปรึกษาแนะแนว
- ๑.๘ การดำเนินงานเกี่ยวกับกิจการนิสิตนักศึกษา
- ๑.๘ การบริหาร การศึกษา
๒. การวิจัย ได้แก่
 - ๒.๑ การเขียนโครงการวิจัย
 - ๒.๒ วิธีการทำการวิจัยด้านต่าง ๆ ทั้งการวิจัยวิชาการและการวิจัยสถาบัน
 - ๒.๓ การเขียนบทความวิชาการ
 - ๒.๔ การเขียนตำรา
 - ๒.๕ การเสนอผลงานวิจัย
๓. การบริการทางวิชาการแก่สังคม ได้แก่
 - ๓.๑ การเขียนโครงการบริการทางวิชาการแก่สังคม
 - ๓.๒ การฝึกอบรมสัมมนา
 - ๓.๓ การค้นคว้า สืบค้น วิเคราะห์ ทดสอบ ตรวจสอบ
 - ๓.๔ การวางระบบ ออกแบบ ประดิษฐ์
 - ๓.๕ การให้คำปรึกษาทางวิชาการ
๔. การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ได้แก่
 - ๔.๑ การศึกษาวิจัยศิลปวัฒนธรรม
 - ๔.๒ การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม
 - ๔.๓ การเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม

๔.๔ การถ่ายทอดศิลป

วัฒนธรรม

นอกจากนี้ รศ.นพ.เมืองทอง ยังให้ข้อคิดเพิ่มเติมว่า อาจารย์ควรได้รับการพัฒนาให้มีสุขภาพทั้งกาย และจิตที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนมนุษยสัมพันธ์ที่เหมาะสมกับการเป็นอาจารย์อีกด้วย

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้มีแนวทางในการพัฒนาอาจารย์เช่นเดียวกันนี้ แต่ยังไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายในทุกจุดได้ โดยเฉพาะการบริการทางวิชาการแก่สังคมและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ส่วนกิจกรรมทางด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม มนุษย์พฤติกรรม ก็ได้มีการจัดกิจกรรมให้อย่างสม่ำเสมอ ทั้งเป็นโครงการใหญ่ หรือเป็นเนื้อหาบางส่วนที่แทรกไว้ในกิจกรรมต่าง ๆ นโยบาย

นโยบายในการดำเนินงานพัฒนาอาจารย์เป็นไปโดยมีการกระตุ้น เร่งเร้า เพื่อสร้างบรรยากาศ และสนับสนุนการพัฒนาการเรียนการสอนทั้งในระดับคณะและภาควิชา ให้มีการพัฒนาอาจารย์อย่างสม่ำเสมอ โดยสนับสนุนให้เข้าร่วมและจัดการประชุม อบรม สัมมนา เพื่อให้คณาจารย์มีความพร้อม มีความสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้ด้วยความพึงพอใจและมีความสุข มีการนำเทคโนโลยีและวิทยาการสมัยใหม่มาใช้ในการพัฒนาอาจารย์ สนับสนุนให้มีการประสานงานช่วยเหลือร่วมมือซึ่งกันและกันของทุกคณะและภาควิชาในมหาวิทยาลัย ตลอดจนความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก สนับสนุนให้มีการสำรวจ

ความต้องการของการพัฒนาอาจารย์ เพื่อกำหนดเป็นแนวทางและเป้าหมายในการพัฒนาอาจารย์อย่างสม่ำเสมอ

วิธีการพัฒนาอาจารย์

นอกจากมหาวิทยาลัยจะได้สนับสนุนและพัฒนาอาจารย์ในทางตรง คือ ส่งเสริมให้ไปศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ ให้มีโอกาสได้ไปร่วมประชุม ฝึกอบรม สัมมนา ประชุมวิชาการ เสนอผลงานทางวิชาการทั้งในประเทศและนอกประเทศแล้วนั้น กิจกรรมพัฒนาอาจารย์ที่จัดขึ้นภายในมหาวิทยาลัยโดยสำนักงานอธิการบดีเป็นผู้ดำเนินการ จะเป็นการจัดประชุม ประชุมเชิงปฏิบัติการ สัมมนาทางวิชาการ การบรรยายพิเศษเป็นประจำทุก ๆ ปี ปีละไม่ต่ำกว่า ๑-๑๐ ครั้ง นอกจากนี้ยังให้การสนับสนุนแก่คณะและภาควิชาในการจัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาอาจารย์ในแง่ให้คำปรึกษาในเรื่องต่าง ๆ เช่น วิทยากร เนื้อหาของกิจกรรม รูปแบบของกิจกรรม และสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์บางส่วนทั้งในรูปของการให้เปล่าหรือให้ยืมเป็นต้น สนับสนุนให้มีการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และให้คำปรึกษาแก่หน่วยงานทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน

ถึงแม้ว่ากิจกรรมพัฒนาอาจารย์จะได้เกิดขึ้นในมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์เป็นเวลาไม่ต่ำกว่า ๑๒ ปีแล้วก็ตาม ก็ยังมีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานอยู่หลายด้าน โดยอาจจะประมวลปัญหา

และอุปสรรคแยกออกเป็นประเด็นต่าง ๆ ได้ดังนี้

๑. ความต้องการในการพัฒนาอาจารย์ของอาจารย์และมหาวิทยาลัยไม่ตรงกัน รองศาสตราจารย์ ดร.มนู วีรบุรุษ รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้เคยกล่าวไว้ว่า ความแตกต่างในความต้องการของมหาวิทยาลัยและอาจารย์นั้นเมื่อผู้ชัดเจน อาจารย์มีความต้องการที่จะสร้างความก้าวหน้าของตนเองและฐานะ ในเมื่อสถาบันมุ่งไปที่การผลิตบัณฑิตที่ดี การสร้างชื่อเสียงทางวิชาการให้กับมหาวิทยาลัย อาจารย์จะเสียสละอุทิศตนให้กับมหาวิทยาลัยก็ต่อเมื่อความต้องการพื้นฐานของตนมีพร้อมแล้ว มหาวิทยาลัยจัดกิจกรรมพัฒนาอาจารย์ขึ้นเพื่อมุ่งหวังที่จะให้อาจารย์ได้ทำหน้าที่ผู้สอนได้อย่างสมบูรณ์ มีระเบียบวิธีการสอนที่น่าสนใจ มีเทคนิควิธีที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ความพอใจในการเรียน ซึ่งการที่จะมีความรู้และวิธีการเหล่านี้ได้ทางหนึ่งก็คืออาจารย์ควรหมั่นเข้าร่วมกิจกรรมบ่อย ๆ ซึ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกรวมกันในเรื่องต่าง ๆ มากขึ้น แต่จากสภาพที่เป็นจริง อาจารย์ที่ให้ความสนใจและต้องการที่จะปรับปรุงวิธีการสอนของตนเองก็ยังคงเป็นกลุ่มเดิมและซ้ำกัน ส่วนใหญ่จะเป็นอาจารย์ที่มีคุณวุฒิและวิทยุติระดับใกล้เคียงกัน และยังมีอาจารย์อีกกลุ่มหนึ่งที่ยังไม่เห็นความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาการเรียนการสอนจึงยังไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรม

๒. ขาดการวางแผนในการ

ดำเนินกิจกรรมในระยะยาว การจัดกิจกรรมในแต่ละปีจะเป็นแผนรายปี ยังไม่มีแผนการพัฒนาอาจารย์ในระยะยาวที่แน่ชัด บางครั้งกิจกรรมอาจจะไม่ครบถ้วนตรงตามความต้องการของอาจารย์ ซึ่งอาจจะเป็นจุดอ่อนจุดหนึ่งที่ทำให้อาจารย์ให้ความสนใจในกิจกรรมพัฒนาอาจารย์น้อยกว่าที่ควรจะเป็น

๓. หน่วยงานเฉพาะที่จะ

ดำเนินงานพัฒนาอาจารย์ ปัจจุบันงานพัฒนาอาจารย์เป็นหน่วยหนึ่งในงานหลักสูตรและพัฒนาอาจารย์ กองบริการการศึกษา วิทยาเขตหาดใหญ่ ซึ่งมีภาระงานหลายด้าน ทำให้สนองความต้องการและนโยบายในการพัฒนาอาจารย์ได้อย่างไม่เต็มที่ เพราะการพัฒนาเป็นเรื่องที่ทำได้ยากต้องมีการวางแผน กำหนดความสำคัญก่อนหลัง และความรีบด่วน อีกทั้งต้องมีการประสานงานและร่วมมือกับคนหมู่มาก จึงควรต้องมีบุคลากรที่ทำงานเรื่องนี้ได้เต็มเวลา

๔. ขาดบุคลากรหลักที่จะ

ดำเนินการ เช่น วิทยากรภายใน ขณะนี้มหาวิทยาลัยยังมีวิทยากรภายในไม่เพียงพอกับความต้องการ ยังไม่มีการพัฒนาหรือสร้างวิทยากรภายในอย่างเป็นระบบ วิทยากรส่วนใหญ่จึงมาในรูปของอาสาสมัคร ซึ่งทำให้ขาดที่มั่นคง อีกประการหนึ่งมหาวิทยาลัยยังขาดผู้รู้ผู้เล่นที่มีฝีมือ และมีประสบการณ์ตรงในเรื่องของการพัฒนาอาจารย์ จึงทำให้การพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ยังไม่สามารถสนองตอบต่อความต้องการในการพัฒนาอาจารย์อย่าง

เต็มที

แนวทางการแก้ไขปัญหานี้

๑. ต้องสร้างและปลูกฝังทัศนคติให้อาจารย์ทุกคนตระหนักว่า การศึกษาด้านการสอนก็เป็นการศึกษาที่มีความสำคัญ ไม่ได้ยิ่งหย่อนไปกว่าการศึกษาด้านอื่น ถึงแม้ว่าการศึกษานี้จะไม่มีแรงจูงใจที่เป็นรูปธรรมใด ๆ แต่ผลก็คือ มหาวิทยาลัยจะได้บัณฑิตที่พึงประสงค์ หน้าที่ของอาจารย์จะต้องศึกษาหาวิธีการทุกรูปแบบที่จะช่วยให้นักศึกษาได้รับผลของการเรียนการสอนอย่างเต็มที่ นอกจากนี้อาจารย์จะต้องมีทัศนคติที่ดีในการพัฒนาอาจารย์ว่าการพัฒนาเกิดขึ้นได้โดยไม่มีขีดจำกัด เชื่อว่าการพัฒนาตนเองนำไปสู่การพัฒนางาน มหาวิทยาลัยจะต้องสร้างค่านิยมให้เกิดการใฝ่รู้โดยสมัครใจ โดยการพยายามชี้แนะและชักชวนโดยการประชาสัมพันธ์ทุกรูปแบบ การชี้แนะของผู้บริหารทุกระดับ การสื่อสารระหว่างเพื่อนอาจารย์ด้วยกัน การสร้างสถานการณ์และบรรยากาศทางวิชาการให้เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอในมหาวิทยาลัย

๒. ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานบุคคล ดังที่กล่าวมาแล้วว่า เนื่องจากอาจารย์มีความต้องการที่จะสร้างความก้าวหน้าของตนเองและฐานะ ในขณะที่เดียวกันก็ต้องพัฒนาประสิทธิภาพทางด้านการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของมหาวิทยาลัยด้วย มหาวิทยาลัยจึงควรปรับปรุงระบบการสร้างแรงจูงใจให้กับอาจารย์ เพื่อเป็นกำลังใจในการที่จะมุ่งมั่นพัฒนาการสอนของตนให้ดียิ่งขึ้น เช่น เสนอต่อ

ทบวงมหาวิทยาลัยในการปรับปรุงระเบียบการขอตำแหน่งทางวิชาการเสียใหม่ โดยกำหนดให้การประเมินคุณภาพหรือประสิทธิภาพการสอนเป็นส่วนหนึ่งของการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการเช่นเดียวกับผลงานวิจัย สร้างเครื่องชี้วัดที่มีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับของทุกมหาวิทยาลัย ซึ่งจะทำให้อาจารย์หันมาสนใจในการปรับปรุงคุณภาพการสอนมากขึ้น นอกจากนั้นแล้ว การเลื่อนระดับก็จะต้องมีการประเมินคุณภาพการสอนอย่างจริงจังมากขึ้นด้วย

๓. ควรจะได้มีการวางแผนพัฒนาอาจารย์ให้เป็นระบบและต่อเนื่อง โดยใช้หลักการบริหารและการพัฒนาองค์การเป็นหลักในการวางแผน มหาวิทยาลัยจะต้องมีเป้าหมายที่แน่ชัดว่า ในระยะ ๓ ปี ๕ ปีข้างหน้า มหาวิทยาลัยมุ่งหวังที่จะให้คณาจารย์ได้พัฒนาไปในรูปแบบใด มีการนำเทคโนโลยีและวิทยาการสมัยใหม่มาในการพัฒนาอาจารย์ให้ทันต่อสภาพความต้องการของสังคม มีเป้าหมายทั้งในระยะสั้นและในระยะยาว มีการปฏิบัติและปรับปรุงแผนอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งการทำเช่นนี้จะทำให้เกิดผล ๒ ทางคือ ประการแรกจะทำให้เห็นภาพของการพัฒนาอาจารย์อย่างเป็นระบบ ประการที่สอง จะทำให้คณาจารย์ที่สนใจจะเข้าร่วมกิจกรรมได้มีโอกาสเตรียมตัว เตรียมเวลาสำหรับที่จะเข้าร่วมกิจกรรมได้ทุกกิจกรรมที่ต้องการ

๔. ตั้งหน่วยพัฒนาอาจารย์ให้มีขึ้นในมหาวิทยาลัย หน้าที่หลักของการพัฒนาอาจารย์นอกจากจะจัดกิจกรรมการประชุม ฝึกอบรม

สัมมนา บรรยายพิเศษ ประชุมเชิงปฏิบัติการทางด้านการเรียนการสอนแล้ว ควรจะต้องทำหน้าที่อื่น ๆ นอกเหนือไปจากนี้ เช่น เป็นหน่วยสนับสนุนการผลิตสื่อการสอนและบริการสื่อทางการศึกษา บริการการผลิตและจัดทำตำราประกอบการสอน ทำหน้าที่สนับสนุนมหาวิทยาลัยในการประเมินประสิทธิภาพการสอน สนับสนุนภาระงานทางด้านที่เป็นความจำเป็นเร่งด่วนของมหาวิทยาลัยในการพัฒนาอาจารย์ เช่น โครงการสนับสนุนให้อาจารย์มีความรู้ความสามารถทางคอมพิวเตอร์ โครงการอบรมภาษาอังกฤษแบบเข้มเพื่อการสอบชิงทุน โครงการนำวิทยาการสมัยใหม่ เช่น QC. มาใช้ในมหาวิทยาลัย เป็นต้น ซึ่งภาระงานเหล่านี้ปัจจุบันก็เริ่มเข้ามามีบทบาทมากขึ้น ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเป็นหน่วยงานที่สมบูรณ์และปฏิบัติการได้เต็มที่ ควรจะมีการขยายหน่วยงานเพิ่มขึ้นในกองบริการการศึกษา โดยอาจจัดตั้งเป็นหน่วยพัฒนาอาจารย์ที่ขึ้นตรงต่อกองบริการการศึกษามีบุคลากรที่ดำเนินงานทางด้านนี้โดยเฉพาะ เช่นเดียวกับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ หรือมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เป็นต้น

๕. สรรหาบุคลากรหลักที่มีความรู้ ความสามารถทางด้านการวางแผน การบริหาร การจัดการองค์กร ซึ่งได้รับการฝึกฝนหรือมีความรู้ทางด้านการพัฒนาอาจารย์เป็นอย่างดี เป็นผู้ประสานงานและสนองนโยบายของมหาวิทยาลัย

กับความต้องการของอาจารย์ ซึ่งจะต้องเป็นคนที่มีความรู้และมนุษยสัมพันธ์ดี มีความจริงใจและตั้งใจในการทำงาน โดยมหาวิทยาลัยอาจจะสรรหาบุคคลภายนอกและชักนำให้มาปฏิบัติหน้าที่นี้ หรือพัฒนาบุคลากรภายในที่มี “แนว” โดยการฝึกหรือให้ได้รับการศึกษาเพื่อการนี้โดยตรง เพื่อที่จะได้ช่วยมหาวิทยาลัยต่อไป

บทสรุป

อย่างไรก็ตามดังคำกล่าวที่ว่า “กรุงโรมมิได้สร้างในวันเดียว” ฉะนั้นใดก็ตามนั้น การพัฒนาอาจารย์ก็ต้องอาศัยเวลาในการดำเนินงาน การก้าวช้า ๆ อย่างมั่นคง คงจะดีกว่าการก้าวเร็ว ๆ แต่ไม่ยั่งยืน เป็นแน่ มหาวิทยาลัยสงขลานคร-

ินทร์ มีพื้นฐานที่ดีในการส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์กันมา โดยตลอด หากทุกคนช่วยกันอดทน สักนิด ประคับประคอง เป็นกำลังซึ่งกันและกัน ในอนาคตอันใกล้มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์อาจจะเป็นหนึ่งในเรื่องการพัฒนาอาจารย์ก็ได้ ใครจะปรั? □

เอกสารอ้างอิง

๑. ปราณี คันฉิมวิเศษ “การพัฒนาการเรียนการสอน : หน่วยพัฒนาอาจารย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย” เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่อง แนวทางการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาไทย เมษายน ๒๕๒๕

๒. มนุ วีรบุรุษ “ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาอาจารย์”

เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่องแนวทางการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาไทย เมษายน ๒๕๒๕

๓. เทอดไทย วัฒนธรรม “ปัญหาและอุปสรรคต่อความสำเร็จในการพัฒนาอาจารย์” เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่อง แนวทางการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาไทย เมษายน ๒๕๒๕

๔. เมืองทอง เขมมณี “แนวทางการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาไทย” เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่อง แนวทางการพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาไทย เมษายน ๒๕๒๕

ประชากรและอนามัย

(ต่อจากหน้า ๖๐)

ประชากรและการอนามัยอีกส่วนหนึ่งก็คือ จัดให้มี การประชุมกลุ่มเกี่ยวกับประชากรและการอนามัย ซึ่งคาดว่าจะดำเนินการภายในเดือนมิถุนายน สกนี้

ผู้เข้าร่วมประชุม จะประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ระดับตำบลที่เกี่ยวข้องจาก

๑. ตำบลท่าธง อำเภอรามัน จังหวัดยะลา

๒. ตำบลควนสตอ อำเภอ

ควนโดน จังหวัดสตูล

๓. ตำบลบุโยชะ อำเภอสุไหงโก-ลก จังหวัดนราธิวาส

๔. ตำบลแม่ลาน อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี

ผู้รับผิดชอบ ในส่วนของประชุมกลุ่มได้แก่ ดร. วีรสิทธิ์ สิทธิไครย์ สถาบันประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จากขั้นตอนการดำเนินงานทั้งหมดนี้ของโครงการเกี่ยวกับ

ประชากรและการอนามัย คงจะพอทำให้ทราบแนวทางและมาตรการที่เหมาะสมในการดำเนินงานด้านการลดภาวะเจริญพันธุ์ในเขต ๔ จังหวัดชายแดนภาคได้ □