



# วารสาร สภาคณาจารย์ มศว ประสานมิตร

ISSN 0857-2531

A 211

ฉบับที่ 2

ภาคเรียนที่ 2

ปีการศึกษา 2530

วัตถุประสงค์	สารบัญ	หน้า
1. เพื่อเผยแพร่ข่าวสารและการดำเนินงานของสภา คณาจารย์	1. บรรณาธิการแถลง	2
2. เพื่อเป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ของบุคลากร	2. ทางก้าวหน้าของข้าราชการ มศว ...เฉลิมศักดิ์ สุภาพล	3
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาองค์กร	3. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน ทางวิชาการตามทัศนะของผู้บริหารและ คณาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ...เสถียร คามิศักดิ์	7
<b>ผู้จัดทำ</b>	4. การค้นหาความเป็นเลิศ ...ผศ.ดร. พิสิทธิ์ สารวิจิตร	14
<b>บรรณาธิการ</b>	5. การคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา ...รศ. บังอร ภูวภิรมย์ขวัญ	18
นายเสกสรรค์ กะชามาต	6. การขยายตัวของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปัญหา อุปสรรค และแนวโน้ม ...สุพจน์ บุญสิทธิ์	21
<b>กองบรรณาธิการ</b>	7. วิถีแก้อ่อน้ำทิ้งอุดตัน ...พ่อบ้าน	32
นายเฉลิมศักดิ์ สุภาพล		
นายสมรภูมิ ขวัญคุ้ม		
นางสาวพรรณิ กฤตยารัตน์		
นางวิไล พิพัฒน์โชระพงศ์		
<b>จัดรูปเล่ม</b>		
นายวินัย โสมดี		
<b>เจ้าของ</b>		
สภาคณาจารย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร		

ขอเขียนและขอคิดเห็นใดๆ ในวารสารนี้  
เป็นความคิดเห็นส่วนตัวและเป็นความรับผิดชอบของผู้เขียนทั้งสิ้น  
คณะผู้จัดทำไม่จำเป็นต้องเห็นพ้องด้วยเสมอไป

## บ.ก. แถลง

กาลเวลาช่างผ่านไปเร็วเหลือเกินเหลือพริบตาเดียวก็จะขึ้นเดือนที่สามของปีใหม่ 2531 แล้ว ถ้าจะกล่าวคำสวัสดิ์ปีใหม่อีกคงยังพอได้อยู่กระมัง เพราะนี่ก็ถือว่ายังอยู่ในช่วงของปี 2531 สาเหตุที่เราสวัสดิ์ปีใหม่ท่านเข้าไปเพราะว่าติดขัดเรื่องการติดต่อโรงพิมพ์ ซึ่งในการนี้ต้องขอปรบมือให้กับท่านประธานฝ่ายประชาสัมพันธ์ของเราอาจารย์เฉลิมศักดิ์ สุภาพล ที่ท่านได้วิ่งติดต่อสถานที่พิมพ์จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

วารสารสภาคณาจารย์ฉบับนี้เป็นฉบับที่ 2 ท่านจะได้พบกับเกร็ดความรู้เรื่องวิธีแก้ท่อน้ำทิ้งอุดตัน โดยพ่อบ้าน... หนทางแห่งความก้าวหน้าทางวิชาการ ความเป็นเลิศนั้นหาได้ที่ใด ท่านต้องพบ

กับอาจารย์เฉลิมศักดิ์ สุภาพล และ ผศ.ดร. พิสิทธิ์ สารวิจิตร... ทรรศน์ทางปัญญาที่มีค่ามากนักหรือถึงต้องมีการคุ้มครองกัน จาก รศ.บังอร ภูวภิรมย์ขวัญ... จากผลงานวิจัย “ทัศนะของผู้บริหารและคณาจารย์ใน มศว เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และวิธีการ” เป็นอย่างไร ท่านต้องติดตามดูเรื่องของคุณเสถียรคามิศักดิ์ ชายหนุ่มรูปร่างจากตึก 9 ...การขยายตัวของ มศว ในอนาคตจะเป็นไปในรูปแบบใด จะมีปัญหาและอุปสรรคอะไรบ้าง เชิญท่านพบกับบทความของอาจารย์สุพจน์ บุญสิทธิ์

วารสารฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้เพราะได้รับความร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่าย ทางฝ่ายประชาสัมพันธ์ขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้ และถ้ามีสิ่งใดที่พวกเราจะช่วยท่านได้ขอโปรดได้บอกมายังเรา

สวัสดิ์ปีใหม่ ครับ

บรรณาธิการฝ่ายประชาสัมพันธ์



# ทางก้าวหน้าของข้าราชการ มศว

7 มิ.ย. ๖๕๖๕

ข้าราชการ มศว มีสามสายคือสาย ก. สาย ข. และสาย ค. ข้าราชการสาย ก. เป็นผู้ที่ทำงานในตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ และตำแหน่งผู้บริหาร เช่น อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี รองคณบดี ผู้อำนวยการศูนย์ สถาบันหรือสำนัก รองผู้อำนวยการศูนย์ สถาบัน หรือสำนัก หัวหน้าภาควิชา ผู้ช่วยรองอธิการบดีฝ่ายต่างๆ ฯลฯ ส่วนข้าราชการสาย ข. นั้นอาจจะทำงานในสายงานที่มีชื่อตำแหน่งเป็นครู บรรณารักษ์ นักเอกสารสนเทศ นักวิชาการโสตทัศนศึกษา แพทย์ ทันตแพทย์ สัตวแพทย์ เภสัชกร นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ ช่างภาพการแพทย์ พยาบาล นักจิตวิทยา นักสังคมสงเคราะห์ นักวิชาการเกษตร นักวิชาการสัตวบาล นักวิชาการประมง นักวิทยาศาสตร์ นักวิจัยหรือเจ้าหน้าที่วิจัย นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ เจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิชาการศึกษา สำหรับข้าราชการสาย ค. นั้นอาจจะทำงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด หัวหน้าแผนกงาน หัวหน้าฝ่าย หัวหน้ากอง ผู้อำนวยการกอง เลขานุการคณะ เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี นักวิชาการเงินและบัญชี เจ้าหน้าที่บริหารงานการเงินและบัญชี เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน เจ้าหน้าที่บุคคล นิติกร นักประชาสัมพันธ์ นักวิชาการพัสดุ นายช่างเทคนิค นายช่างอิเล็กทรอนิกส์ นายช่างเขียนแบบ พนักงานพัสดุ เจ้าหน้าที่พัสดุ พนักงานห้องสมุด เจ้าหน้าที่ห้องสมุด พนักงานโสตทัศนศึกษา พนักงานวิทยาศาสตร์ นายช่างเทคนิค เจ้าหน้าที่พิมพ์ ช่างพิมพ์ เป็นต้น

## ทางก้าวหน้าของข้าราชการสาย ก.

ข้าราชการสาย ก. ที่ทำงานในตำแหน่งอาจารย์ จะได้รับเงินเดือนตั้งแต่ขั้น 2,765 บาท ถึงขั้น 13,095 บาท มีสิทธิ์ขอรับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนระดับเงินเดือนให้สูงขึ้นอีกหนึ่งระดับได้ โดยพิจารณาลักษณะของแต่ละบุคคลดังนี้

1. อาจารย์วุฒิปริญญาตรี เมื่อทำงานในหน้าที่อาจารย์มาแล้วครบสองปีมีสิทธิ์ขอประเมินผลงาน เพื่อเลื่อนจากระดับสามเป็นระดับสี่ได้
2. อาจารย์วุฒิปริญญาโท เมื่อทำงานในหน้าที่อาจารย์มาแล้วครบสองปีมีสิทธิ์ขอประเมินผลงานเพื่อเลื่อนจากระดับสี่เป็นระดับห้าได้
3. อาจารย์วุฒิปริญญาเอก เมื่อทำงานในหน้าที่อาจารย์ระดับสี่และระดับห้ามาแล้วครบสองปีมีสิทธิ์ขอประเมินผลงานเพื่อเลื่อนเป็นอาจารย์ระดับหกได้

ผู้ช่วยศาสตราจารย์จะได้รับเงินเดือนตั้งแต่ระดับหก ขั้น 6,935 บาท ถึงระดับแปด ขั้น 14,295 บาท ซึ่งจะแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่อาจารย์ไม่น้อยกว่าเก้าปีสำหรับอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาตรี ไม่น้อยกว่าห้าปีสำหรับอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาโท และไม่น้อยกว่าสองปีสำหรับอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอก

รองศาสตราจารย์จะได้รับเงินเดือนตั้งแต่ระดับเจ็ด ขั้น 8,475 บาท ถึงระดับเก้า ขั้น 15,575 บาท ซึ่งจะแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ผู้ช่วยศาสตราจารย์มาแล้วไม่น้อยกว่าสามปี

ศาสตราจารย์จะได้รับเงินเดือนตั้งแต่ระดับเก้า ขั้น 10,365 บาท ถึงระดับสิบ ขั้น 16,975 บาท และสามารถขอประเมินผลงานเพื่อเลื่อนเป็นระดับ

11 ได้ ศาสตราจารย์นั้นจะแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่รองศาสตราจารย์มาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี

ยิ่งกว่านั้น อาจารย์ก็มีโอกาสที่จะดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์โดยไม่ต้องเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์หรือรองศาสตราจารย์ก็ย่อมได้ ถ้าอาจารย์มีผลงานดีเด่นเป็นกรณีพิเศษ

#### ทางก้าวหน้าของข้าราชการสาย บ. และ ค.

ข้าราชการสาย ข. จะกำหนดตำแหน่งเป็นผู้ปฏิบัติการวิชาชีพจากผู้มีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ให้ได้รับเงินเดือนตั้งแต่ระดับสอง ชั้น 2,205 บาท ถึงระดับห้า ชั้น 9,385 บาท ผู้มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป หรือเทียบเท่าชั้นให้ได้รับเงินเดือนตั้งแต่ระดับสาม ชั้น 2,765 บาท ถึงระดับหก ชั้น 12,535 บาท

ผู้ชำนาญการจะได้รับเงินเดือนระดับหก ชั้น 6,935 บาท และสามารถขอประเมินผลงานเป็นระดับเจ็ดได้ ซึ่งจะได้รับเงินเดือนเพิ่มตามลำดับจนถึงระดับแปด ชั้น 14,295 บาท

ผู้เชี่ยวชาญจะได้รับเงินเดือนตั้งแต่ระดับเก้า ชั้น 10,365 บาท ถึงชั้น 15,575 บาท

ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ จะได้รับเงินเดือนตั้งแต่ระดับสิบ ชั้น 11,415 บาท ถึงชั้น 16,975 บาท

สำหรับข้าราชการสาย ค. นั้นจะกำหนดตำแหน่งเป็นผู้ปฏิบัติการจากผู้มีวุฒิต่ำกว่าอนุปริญญาหรือเทียบเท่าให้ได้รับเงินเดือนตั้งแต่ระดับหนึ่ง ชั้น 1,255 บาท จนถึงระดับสาม ชั้น 5,745 บาท ผู้มีวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่าให้ได้รับเงินเดือนตั้งแต่ระดับสอง ชั้น 2,205 บาท ถึงระดับสี่ ชั้น 7,285 บาท ผู้มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปหรือเทียบเท่าให้ได้รับเงินเดือนตั้งแต่ระดับสาม ชั้น 2,765 บาท จนถึงระดับห้า ชั้น 9,385 บาท

หัวหน้าหน่วยงาน อาจจะเป็นหัวหน้าหน่วย หัวหน้าแผนกงาน หัวหน้าฝ่ายหรือเทียบเท่าจะได้รับเงินเดือนตั้งแต่ระดับสี่ ชั้น 3,754 บาท และสามารถประเมินผลงานเพื่อเป็นระดับห้า ระดับหก และระดับเจ็ด ชั้น 13,095 บาทได้

หัวหน้าหน่วยงานระดับกอง เลขาธิการคณะผู้ชำนาญการหรือเทียบเท่าจะได้รับเงินเดือนตั้งแต่ระดับหก ชั้น 6,935 บาท และสามารถประเมินผลงานเพื่อเลื่อนเป็นระดับเจ็ด ซึ่งจะก้าวหน้าต่อไปถึงระดับแปด ชั้น 14,295 บาท

สำหรับหัวหน้าหน่วยงานที่สูงกว่ากอง หรือผู้ชำนาญการพิเศษ จะได้รับเงินเดือนตั้งแต่ระดับเก้า ชั้น 10,365 บาท ถึงชั้น 15,575 บาท

#### ทางก้าวหน้าอื่น ๆ ของข้าราชการ

นอกจากทางก้าวหน้าดังกล่าวแล้วข้าราชการทุกสายก็อาจจะเลือกทางก้าวหน้าอื่น ๆ ได้อีก ที่เห็นว่าสำคัญมีดังนี้

การวิจัย ทำการวิจัยเรื่องที่เป็นประโยชน์แก่การปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละคน หรือทำการวิจัยเพื่อความก้าวหน้าของวิทยาการในแต่ละสาขาวิชา

การแต่งหนังสือ อาจจะทำเป็นเอกสารประกอบการสอน เอกสารคำสอน หนังสือ ตำรา ที่เป็นส่วนหนึ่งของการเรียนการสอนระดับต่างๆ หรือทำหนังสือสำหรับประชาชนทั่วไปเพื่อการศึกษาตลอดชีวิต

การเขียนบทความ เป็นการเขียนเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่ตนสนใจและมีความถนัด อาจจะใช้ประกอบการเรียนการสอนตามหลักสูตร หรือส่งไปตีพิมพ์ในหนังสือพิมพ์หรือวารสาร

การไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่กำหนดมาแล้วไม่น้อยกว่าหกปี มีอายุไม่เกิน 57 ปี อาจขอไป

ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการโดยทำการวิจัย การแต่งหรือเรียบเรียงตำราทางวิชาการ หรืออย่างอื่น

การศึกษาคือ เป็นการขอลาเพื่อศึกษาต่อทั้งภายในและภายนอกประเทศ ตามความต้องการของมหาวิทยาลัย

การฝึกอบรม ดูงาน เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์อันจะเป็นผลดี แต่การปฏิบัติหน้าที่การงานในปัจจุบัน

ที่ปรึกษา การเป็นที่ปรึกษาประจำตัวนิสิต ที่ปรึกษาชมรมกิจกรรม ที่ปรึกษาโครงการวิจัย ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เป็นสิ่งกระตุ้นให้ศึกษาหาความรู้และมีประสบการณ์เพิ่มขึ้น

กรรมการเฉพาะกิจ เป็นภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานใด ๆ เป็นครั้งคราว อาจจะเป็นกรรมการจัดการประชุมวิชาการ กรรมการตรวจรับสิ่งของ กรรมการซื้อวัสดุครุภัณฑ์ และกรรมการอื่น ๆ

ผู้บริหาร ข้าราชการที่มีคุณสมบัติพิเศษ อาจจะมีโอกาสได้แสดงบทบาทในฐานะผู้บริหาร ซึ่งมีอยู่หลายตำแหน่งทั้งที่มีวาระการดำรงตำแหน่งและไม่กำหนดวาระการดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ตำแหน่งที่สำคัญก็มีตำแหน่งอธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสำนัก (หรือสถาบันหรือศูนย์) ซึ่งผู้บริหารดังกล่าวจะได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นตามตำแหน่งด้วย

ยิ่งกว่านั้น ก็ยังคงมีทางก้าวหน้าอย่างอื่นอีกที่ข้าราชการของ มศว กระทำอยู่ ขอเชิญชวนให้ทุกท่านช่วยกันแนะนำทางก้าวหน้า เพื่อให้เป็นทานแก่เพื่อนร่วมโลกของท่านโดยเลือกใช้สื่อตามที่ท่านเห็นว่าสมควรและเป็นไปได้

## ทางก้าวหน้าทางหนึ่ง

ทางก้าวหน้าที่เป็นสัจธรรมที่ไม่เปลี่ยนแปลง เมื่อผู้ใดปฏิบัติตามทางเหล่านี้แล้วย่อมได้ผลแน่นอน เป็นทางก้าวหน้าที่พระพุทธเจ้าทรงสอนไว้มีดังนี้

1. ไม่คบคนพาล คบบัณฑิต บูชาบุคคลที่ควรบูชา
2. อยู่ในถิ่นที่เหมาะสม มีบุญวาสนามาก่อนตั้งตนชอบ
3. พหูสูต มีศีลปะ มีวินัย มีวาจาสุภาพดี
4. บำรุงบิดามารดา เลี้ยงดูลูก สงเคราะห์คู่สมรส ทำงานไม่คั่งค้าง
5. บำเพ็ญทาน ประพฤติธรรม สงเคราะห์ญาติ ทำการงานไม่มีโทษ
6. งดเว้นจากบาป ไม่ดื่มน้ำเมา ไม่ประมาท
7. มีสัมมาคารวะ มีความถ่อมตัว มีความสันโดษ มีความกตัญญู พังกรรมตามกาล
8. มีความอดทน เป็นคนว่าง่าย พบปะสมณะ สันทนาธรรม
9. บำเพ็ญตบะ ประพฤติพรหมจรรย์ เห็นอริยสัจ ทำพระนิพพานให้แจ้ง
10. จิตไม่หวั่นไหว จิตไม่โศก จิตปราศจากธุลี และจิตเกษม

เมื่อก้าวโดยสรุปแล้ว ข้าราชการ มศว ทุกสายมีโอกาสดำเนินชีวิตไปในทางก้าวหน้าทั้งทางโลกและทางธรรม ทางก้าวหน้าทางโลกนั้นมักจะมี ความยืดหยุ่นได้บ้าง สิ่งทีกลุ่มหนึ่งบอกว่าเป็นทางก้าวหน้า นั้นบางท่านอาจพบว่าเป็นอย่างอื่นก็ย่อมได้ ส่วนทางก้าวหน้าทางธรรมนั้น ถ้าท่านทำท่านจะ ได้รับผลดีอย่างแน่นอน เชิญพิสูจน์ด้วยตัวท่านเองเถิด

## เอกสารอ้างอิง

ปิ่น มุกทุกันต์ มงคลชีวิต ภาค 1, 2 ประมวลทางก้าวหน้าตามแนวพุทธศาสนา คลังวิทยา 2502.

ศรินครินทร์วิโรฒ, มหาวิทยาลัย หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาผลงานทางวิชาการ เพื่อเลื่อนตำแหน่ง  
เป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ กองการเจ้าหน้าที่ 2528 อัด  
สำเนา.

\_\_\_\_\_ ความก้าวหน้าของข้าราชการสาย ก. กองการเจ้าหน้าที่ ม.ป.พ. อัดสำเนา.

\_\_\_\_\_ ความก้าวหน้าของข้าราชการสาย ข. และ ค. กองการเจ้าหน้าที่ ม.ป.พ. อัดสำเนา.

ศูนย์พุทธจักรปฏิบัติธรรม ทางก้าวหน้า กราฟิคอร์ต (1977) 2523.





# หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานทางวิชาการตามทัศนะ ของผู้บริหารและคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Criteria and Procedure of Academic Appraisal as Vicused by Administrators and Faculty Members  
in Srinakharinwirot University

เสถียร คามีสักดิ์

## บทกย่อ

ความมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารและคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานทางวิชาการ โดยจำแนกตาม ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน วิทยาเขต วุฒิการศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารจำนวน 128 คน และคณาจารย์จำนวน 270 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้คือ ค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติค่าที่ และสถิติค่าเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า ทัศนะของผู้บริหารและคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เห็นด้วยมากต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานทางวิชาการ เมื่อเปรียบเทียบทัศนะที่มีต่อหลักเกณฑ์การประเมินผลงานทางวิชาการ พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนทัศนะที่มีต่อวิธีการประเมินผลงานทางวิชาการของคณาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่า คณาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอกมีทัศนะต่อวิธีการประเมินผลงานทางวิชาการ สูงกว่าคณาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีและปริญญาโทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อีกด้วย

## บทนำ

มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันการศึกษาระดับสูง มีหน้าที่หลักให้การศึกษาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการวิจัย ให้บริการวิชาการแก่สังคม และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ผลงานทางวิชาการเป็นงานทางรูปธรรมที่ปรากฏแก่สายตาของบุคคลภายนอกอันเป็นเครื่องชี้วัดว่า มหาวิทยาลัยจะทำหน้าที่ในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสังคมได้มากน้อยเพียงไร (ไพฑูริย์ สนิลรัตน์ 2527 : 5) คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.ม.) ได้กำหนดให้นำผลงานทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยมาประกอบการพิจารณาเพื่อเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (หนังสือทบวงมหาวิทยาลัยที่ทม. 0202/ว.2 ลงวันที่ 29 มีนาคม 2526)

การพิจารณาผลงานทางวิชาการในมหาวิทยาลัยนั้นมักพบปัญหาอยู่เสมอ ประการที่สำคัญคือ บรรยายากทางวิชาการนั้น คณาจารย์ได้มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถของตัวเองเต็มที่และมีโอกาสได้อ่านได้เขียนได้ยื่นทัศนะใหม่ ๆ การให้นำหน้างานต่อผลงานทางวิชาการจะต้องมีหลักเกณฑ์และวิธีการที่ยุติธรรมเพราะมีผลต่อความรู้สึกของคณาจารย์มาก ผู้บริหารมหาวิทยาลัยจะต้องทำให้คณาจารย์เกิดความไม่พอใจน้อยที่สุดและพยายามให้มีเหตุผลที่จะนำมาอธิบายชี้แจงให้มากที่สุด (เกษม สุวรรณกุล 2519 : 101) ปัญหาที่สำคัญอีกประการหนึ่งในการเลื่อน

ตำแหน่งทางวิชาการที่ผูกพันอยู่กับเงินเดือน ตามระเบียบที่ปรับปรุงใหม่ เมื่อวันที่ 29 มีนาคม 2526 นั้นได้แก่ การที่ระเบียบใหม่นี้ได้เอื้ออำนวยให้ข้าราชการใหม่มากกว่าข้าราชการที่ทำงานมานานกว่า (ไพฑูรย์ สินลารัตน์ 2527 : 23) ซึ่งกรณีนี้ได้ก่อให้เกิดความไม่พอใจแก่อาจารย์ที่ปฏิบัติราชการมานานเป็นอย่างมาก

ปัญหาดังกล่าวเป็นสิ่งที่ควรจะมีการแก้ไขและมีการวัด การประเมินผลงานด้านอื่น ๆ เช่นเดียวกับ การเขียนตำรา และรายงานการวิจัย การปรับปรุงต่าง ๆ นั้นต้องทำอย่างเป็นระบบ (ทรงศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์ 2527 : 5).

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีข้าราชการกระจายกันปฏิบัติงานอยู่ในกรุงเทพมหานครและส่วนภูมิภาครวม 8 วิทยาเขต มีตำแหน่งการบริหาร วิชาการ ศึกษา ประสพการณ์การทำงาน และตำแหน่งทางวิชาการที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการวิจัยเรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานทางวิชาการตามทัศนะของผู้บริหารและคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้มีคามมุ่งหมายดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาทัศนะของผู้บริหารและคณาจารย์ที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานทางวิชาการ
2. เพื่อเปรียบเทียบทัศนะระหว่างผู้บริหารและคณาจารย์ที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานทางวิชาการ
3. เพื่อเปรียบเทียบทัศนะระหว่างผู้บริหารและคณาจารย์ในวิทยาเขตส่วนกลางและวิทยาเขตส่วนภูมิภาคที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานทางวิชาการ

4. เพื่อเปรียบเทียบทัศนะของคณาจารย์ที่มีประสพการณ์การทำงานต่างกันต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานทางวิชาการ

5. เพื่อเปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารและคณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการแตกต่างกัน ต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานทางวิชาการ

6. เพื่อเปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารและคณาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานทางวิชาการ ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

### ทิวแปร

การวิจัยเรื่องนี้จะทำการศึกษาตัวแปรดังต่อไปนี้

#### 1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

##### 1.1 ตำแหน่ง

1.1.1 ผู้บริหาร

1.1.2 คณาจารย์

##### 1.2 ประสพการณ์การทำงาน แบ่งออกเป็น

1.2.1 ตั้งแต่ 1 ถึง 10 ปี

1.2.2 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

##### 1.3 วิทยาเขต แบ่งออกเป็น

1.3.1 วิทยาเขตส่วนกลาง

1.3.2 วิทยาเขตส่วนภูมิภาค

##### 1.4 วุฒิการศึกษา แบ่งออกเป็น

1.4.1 ปริญญาตรี

1.4.2 ปริญญาโท

1.4.3 ปริญญาเอก

##### 1.5 ตำแหน่งทางวิชาการ แบ่งออกเป็น

1.5.1 อาจารย์

1.5.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์

1.5.3 รองศาสตราจารย์

1.5.4 ศาสตราจารย์



2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ทักษะที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานทางวิชาการ

### ประชากร

ประชากรของการวิจัยเรื่องนี้ได้แก่ ข้าราชการในสังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประจำปีงบประมาณ 2528 แบ่งออกเป็นผู้บริหาร 280 คน และคณาจารย์ 1,200 คน

### กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยเรื่องนี้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารจำนวน 162 คนและคณาจารย์จำนวน 291 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเรื่องนี้ ได้แก่แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามทักษะของผู้บริหารและคณาจารย์ที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานทางวิชาการ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด

### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองส่วนหนึ่ง อีกส่วนหนึ่งขอความร่วมมือจากข้าราชการแต่ละวิทยาเขต ส่งแบบสอบถามออกไป 453 ฉบับ ได้รับคืนมาจำนวน 398 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.86

### วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

นำคะแนนจากแบบสอบถามไปคำนวณด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อหาค่าสถิติเกี่ยวกับคะแนน

เฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test, q-statistic.

### ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้ทั้งหมดนั้นปรากฏผลดังต่อไปนี้

1. กลุ่มตัวอย่างเห็นด้วยกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานทางวิชาการ

2. ทักษะของผู้บริหารและคณาจารย์นั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ทักษะของผู้บริหารและคณาจารย์ในวิทยาเขตส่วนกลางและวิทยาเขตส่วนภูมิภาคนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ทักษะของคณาจารย์ที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1-10 ปีกับมากกว่า 10 ปีขึ้นไปนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. ทักษะของผู้บริหารและคณาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์นั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

6. ทักษะของผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอกนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

7. วิธีการประเมินผลงานทางวิชาการ ตามทักษะของคณาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกกับระดับปริญญาตรี และปริญญาโทนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนทักษะของคณาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีกับปริญญาโทนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

### อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยละเอียดแล้วปรากฏว่ามีประเด็นที่สำคัญควรแก่การนำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารและคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีทัศนะเห็นด้วยกับหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานทางวิชาการ สาเหตุที่เป็นดังกล่าวนี้อาจเนื่องมาจากคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย (ก.ม.) ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ไว้เป็นเกณฑ์กลางให้ข้าราชการทุกมหาวิทยาลัยในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยถือเป็นหลักปฏิบัติ (หนังสือทบวงมหาวิทยาลัย ที่ ทม.0202/ว. 2 ลงวันที่ 29 มีนาคม 2526) ซึ่งหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าว กำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ความรู้ความสามารถ ปริมาณและคุณภาพและลักษณะของผลงานทางวิชาการไว้อย่างชัดเจนเหมาะสม มีความเสมอภาคและยุติธรรมในแต่ละตำแหน่ง ซึ่งเพ็ญศรี วายจวนนท์ (เพ็ญศรี วายจวนนท์ 2524 : 34) วิจิตร วรุฒบางกูร (วิจิตร วรุฒบางกูร 2525 : 217) และสมพงศ์ เกษมสิน (สมพงศ์ เกษมสิน 2526 : 152) มีความคิดเห็นสอดคล้องกันพอสรุปได้ว่า เกณฑ์ที่ใช้ประเมินผลต้องใช้เกณฑ์มาตรฐานเดียวกัน การกำหนดช่วงระยะเวลาในการประเมินต้องเหมาะสมกับลักษณะงานและต้องพิจารณาความแตกต่างของผลงานแต่ละประเภท และแพตเตอร์สัน (Patorson. 1972 : 41) และพนัส หันนาคินทร์ (พนัส หันนาคินทร์ 2526 : 106) มีทัศนะว่า เกณฑ์การประเมินต้องประเมินผลทั้งในด้านปริมาณ และคุณภาพและต้องจัดระดับความยากง่ายของงาน ดังนั้นหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานทางวิชาการที่กำหนดขึ้นใช้ในปัจจุบันนี้จึงเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย โดยเฉพาะกลุ่มผู้บริหารและคณาจารย์

2. ทัศนะของผู้บริหารและคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อหลักเกณฑ์และ

วิธีการประเมินผลงานทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงว่าผู้บริหารและคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีทัศนะต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานทางวิชาการไม่แตกต่างกันหรือคล้ายคลึงกัน การที่ทั้งสองฝ่ายคือผู้ควบคุมระเบียบและผู้ปฏิบัติตามระเบียบได้มองภาพรวมของหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานทางวิชาการไม่แตกต่างกันเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากมาตรฐานของหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลที่กำหนดขึ้นใช้ในปัจจุบันนี้เป็นไปตามการคาดหวังของบุคคลทั้งสองฝ่าย ในแง่ของการที่ไม่ก่อให้เกิดความได้เปรียบและเสียเปรียบและก่อให้เกิดความยุติธรรมตามระบบการพิจารณาเชิงคุณธรรม (Merit System) ซึ่งเพ็ญศรี วายจวนนท์ (เพ็ญศรี วายจวนนท์ 2524 : 7) มีทัศนะว่า เกณฑ์การประเมินผลที่มีความยุติธรรมต้องมีลักษณะเที่ยงตรง (Validity) เชื่อถือได้ (Reliability) และคงเส้นคงวา (Consistency)

3. ทัศนะของผู้บริหารและคณาจารย์ในวิทยาเขตส่วนกลางและวิทยาเขตส่วนภูมิภาคที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานทางวิชาการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงว่าผู้บริหารและคณาจารย์ในวิทยาเขตส่วนกลางและวิทยาเขตส่วนภูมิภาคมีทัศนะต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานทางวิชาการไม่แตกต่างกันหรือคล้ายคลึงกัน สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารและคณาจารย์ทั้งในวิทยาเขตส่วนกลางและวิทยาเขตส่วนภูมิภาคต่างก็ยึดปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานทางวิชาการที่ ก.ม. และมหาวิทยาลัยกำหนดเช่นเดียวกัน ยกเว้นข้อปลีกย่อยอื่น ๆ ซึ่งไม่ก่อให้เกิดข้อแตกต่างมากนัก ดังนั้นผู้บริหารและคณาจารย์ในวิทยาเขตส่วนกลางและ

วิทยาเขตสวนภูมิภาค จึงมีทัศนะต่อหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลงานทางวิชาการไม่แตกต่างกัน ดังเหตุผลที่กล่าวมาแล้ว

4. เมื่อเปรียบเทียบทัศนะของคณาจารย์ โดย จำแนกตามประสบการณ์ตั้งแต่ 1 ปี-10 ปี และ มากกว่า 10 ปีขึ้นไป ที่มีต่อหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลงานทางวิชาการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัย สำคัญทาง สถิติซึ่งแสดงว่า คณาจารย์ที่มีประสพ- การณ์ตั้งแต่ 1 ปี-10 ปี กับมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีทัศนะต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานทาง วิชาการไม่แตกต่างกัน ตามเหตุผลของความเป็น จริงและความเหมาะสมของหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลงานทางวิชาการดังกล่าวมาแล้วนั้น ทุก ฝ่ายเห็นพ้องต้องกัน ทั้งคณาจารย์ที่เข้ามาใหม่ และคณาจารย์ที่มีประสบการณ์มานาน ต่างก็คาด คะเนประเมินคุณค่าของหลักเกณฑ์และวิธีการประ-เมินผลงานทางวิชาการไปในแนวเดียวกันซึ่งไม่สอด คล้องกับผลการศึกษาของสภาคณาจารย์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัยที่พบว่าหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ผลงานทางวิชาการที่ยึดปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเอื้ออำ- นวยให้นักวิชาการใหม่หรือผู้จบการศึกษาใหม่ๆ มาก กว่าอาจารย์ที่มีประสบการณ์และทำงานมาพอสมควร (ไพฑูริย์ สนิลรัตน์ 2527 : 23)

5. เมื่อเปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารและ คณาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ที่มีต่อหลัก- เกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานทางวิชาการ แตก- ต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงว่าผู้ บริหาร และคณาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วย ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ มีทัศนะต่อหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานทาง วิชาการไม่แตกต่างกันหรือคล้ายคลึงกัน สาเหตุ

สำคัญสำหรับกรณีนี้อาจเป็นเพราะว่า ก.ม. ได้กำหนด มาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง และกำหนดคุณสมบัติ เฉพาะตำแหน่งของผู้ดำรงตำแหน่ง อาจารย์ ผู้ช่วย ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ไว้เป็นแนวให้ถือปฏิบัติเช่นเดียวกัน จึงทำให้ทุก ฝ่ายมองเห็นข้อดีที่จะได้รับการใช้หลักเกณฑ์และ วิธีการประเมินผลงานทางวิชาการเหมือนกัน

6. หลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลงานทาง วิชาการตามทัศนะของผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก แตก- ต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงว่าผู้ บริหารที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก มีทัศนะต่อหลักเกณฑ์และวิธีการ ประเมินผลงานทางวิชาการไม่แตกต่างกันหรือคล้าย- คลึงกัน การที่ผู้บริหารมีทัศนะเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีวุฒิการ- ศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก จะเสนอขอเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น ต้อง ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานทาง วิชาการที่ ก.ม. กำหนดไว้เหมือนกันโดยเฉพาะการ เสนอขอเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ ยก เว้นเรื่องระยะเวลาการดำรงตำแหน่งอาจารย์และการ ได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอาจารย์ ก.ม. กำหนดไว้ แตกต่างกันตามระดับวุฒิการศึกษา

สำหรับทัศนะของคณาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาที่ แตกต่างกันต่างก็มีทัศนะต่อหลักเกณฑ์การประเมิน ผลงานทางวิชาการคล้ายกับผู้บริหาร ส่วนวิธีการ ประเมินผลงานทางวิชาการตามทัศนะของคณาจารย์ ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกกับระดับปริญญาโท และปริญญาตรีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ ที่ระดับ .05 ซึ่งแสดงว่าคณาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาเอกมีทัศนะต่อวิธีการ ประเมินผลงาน

ทางวิชาการ แตกต่างกับคณาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาโทและปริญญาตรี สาเหตุสำคัญสำหรับ กรณีดังกล่าวนี้ อาจเนื่องมาจาก ก.ม. ได้กำหนด ระยะเวลาที่ระดับวุฒิการศึกษาของผู้เสนอขอเลื่อน ตำแหน่งเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ไว้แตกต่างกัน คือ ผู้ที่จะเสนอขอเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ ได้ต้องได้รับวุฒิปริญญาตรี หรือเทียบเท่ามาแล้ว ไม่น้อยกว่า 9 ปี หรือได้รับวุฒิปริญญาโทหรือเทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือได้รับวุฒิปริญญาเอกมา แล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี สำหรับกรณีที่ลาศึกษาต่อได้รับ วุฒิเพิ่มขึ้น สามารถนับระยะเวลาก่อนได้รับวุฒิเพิ่ม ขึ้นรวมกับระยะเวลาหลังได้รับวุฒิเพิ่มขึ้นได้ตาม สัดส่วนที่กำหนดข้างต้นเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งได้ (หนังสือทบวงมหาวิทยาลัย ที่ ทม. 0202/ว.2 ลง วันที่ 29 มีนาคม 2526)

### ข้อเสนอแนะ:

ผลการศึกษาวิจัยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมิน ผลงานทางวิชาการตามทัศนะของผู้บริหารและคณา- จารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ครั้งนี้ผู้วิจัย มีข้อเสนอแนะอันจะเป็น ประโยชน์ในการปรับปรุง กระบวนการพิจารณาผลงานทางวิชาการในมหา- วิทยาลัยดังต่อไปนี้

1. ควรพิจารณากำหนดวิธีการประเมินผล งานทางวิชาการให้ชัดเจนและเผยแพร่ให้คณาจารย์ ทราบโดยทั่วกัน ซึ่งจากผลการวิจัยผู้บริหารและ คณาจารย์เห็นด้วยสอดคล้องกันคือ

1.1 การกำหนดระยะเวลาให้ผู้ประเมิน ผลงานไม่ควรเกินกว่า 1 เดือน

1.2 การอ่านผลงานจะต้องให้เหตุผลหรือ ข้อเสนอแนะ กรณีประเมินผลงานแล้วไม่ผ่าน

1.3 การอ่านผลงานจะต้องสรุปผลการ ประเมินและเสนอความคิดเห็นกรณีประเมินผลงาน แล้วผ่าน

1.4 คณะกรรมการพิจารณาผลงานทาง วิชาการควรแจ้งเหตุผลและข้อเสนอแนะให้ผู้เสนอ ขอเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการทราบด้วย

1.5 ผู้เสนอผลงานทางวิชาการควรมีสติธิ์ เข้าชี้แจงต่อคณะกรรมการพิจารณาผลงานทางวิชา- การได้ในกรณีที่มีปัญหาขัดแย้งทางวิชาการ

1.6 การประเมินผลงานทางวิชาการควร ให้เป็นน้ำหนักคะแนน

1.7 คณะกรรมการพิจารณาผลงานทาง วิชาการควรกำหนดวิธีการได้มาซึ่งชื่อผู้อ่านหรือการ เสนอชื่อแต่งตั้งผู้อ่านให้เป็นไปในลักษณะเดียวกัน เพื่อให้เกิดความเสมอภาคทุกสาขาวิชา

1.8 คณะกรรมการพิจารณาผลงานทาง วิชาการควรกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาลงมติให้ ชัดเจนว่าใช้วิธีการหรือหลักเกณฑ์อย่างไร เพื่อปฏิบัติ ให้เหมือนกันทุกวิทยาเขต

2. ควรมีการจัดประชุมสัมมนาคณะกรรมการ พิจารณาผลงานทางวิชาการทั้ง 8 วิทยาเขตร่วมกัน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจและถือปฏิบัติหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลงานทางวิชาการให้เป็นแบบ อย่างอันเดียวกัน

3. คณะกรรมการพิจารณาผลงานทางวิชาการ ควรมีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องว่าหลัก- เกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานทางวิชาการที่ยึดถือ ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่

### บรรณานุกรม

- เกษม สุวรรณกุล “การบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย” ในการสัมมนาฉบับตีเรื่องการส่งเสริมคุณภาพงานของคณะวิชาในมหาวิทยาลัย หน้า 98-101 โครงการพัฒนามหาวิทยาลัย ทบวงมหาวิทยาลัย 2519 อัดสำเนา
- ทรงศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์ “หมุ่นเปลี่ยนวิธีประเมิน ศ., รศ. หัวหน้าอาจารย์หนังสือ” มติชนรายวัน 27 กรกฎาคม 2527 หน้า 5
- พนัส หันนาคินทร์ การบริหารบุคลากรในโรงเรียน โรงพิมพ์พิมพ์แมส 2526, 300 หน้า
- เพ็ญศรี วายวานนท์ “แนวคิดและเทคนิคการประเมินผลการปฏิบัติงาน” เอกสารประกอบการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารบุคคลรุ่นที่ 1 วันที่ 5-26 สิงหาคม 2524 กองการเจ้าหน้าที่ ทบวงมหาวิทยาลัย 49 หน้า อัดสำเนา
- ไพฑูริย์ สีนลารัตน์ “ผลงานทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัย” เสียง มศว 2 : 5-12 ตุลาคม 2526 ถึง มกราคม 2527
- มหาวิทยาลัย, ทบวง หนังสือที่ ทม 0202/ว.2 เรื่อง การแก้ไขมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสายงานสอนวิจัย และให้บริการทางวิชาการและการกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ลงวันที่ 29 มีนาคม 2526
- วิจิตร วรุตบางกูร ศิลปศาสตร์น่ารู้สำหรับผู้นำ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร 2525, 229 หน้า อัดสำเนา
- สมพงษ์ เกษมสิน การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ พิมพ์ครั้งที่ 5 ไทยวัฒนาพานิช 2526, 380 หน้า
- Paterson, Thomas T. Job Evaluation New York, Mc Graw - Hill Book Company, Inc., 1972. 209 p.

# การค้นหาความเป็นเลิศ

ผศ. ดร. พิสิทธิ์ สารวิจิตร

## 1. ความนำ

สังคมมนุษย์ทุกยุคทุกสมัยต่างมุ่งค้นหาความเป็นเลิศในสิ่งต่าง ๆ ทั้งจากสิ่งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต สิ่งที่มีความเป็นเลิศจะได้รับการยกย่อง การเทิดทูน หรือการตีค่าให้สูงกว่าสิ่งอื่น ๆ เช่น เพชรซึ่งมีความงาม ความสดใส ความแวววาวกว่ากรวด หายากกว่ากรวดจะได้รับการยกย่อง เทิดทูน และตีค่าให้สูงกว่ากรวดธรรมดา บุคคลผู้เฉลียวฉลาด มีผลงานที่เป็นประโยชน์แก่คนจำนวนมากจะได้รับการยกย่อง เทิดทูน และความเคารพยำเกรงมากกว่าคนบัญญัติยซึ่งไร้ฝีมือและผลงาน บุคคลที่เก่ง ขำนาญและมีความสามารถยอดเยี่ยมก็จะได้เป็นผู้นำคนอื่น เป็นแม่ทัพ เป็นกษัตริย์ เป็นประธานาธิบดี เป็นนักปราชญ์ที่มีคนเคารพกราบไหว้มากมายในสังคม สิ่งดังกล่าวดำเนินมาตั้งแต่อดีตกาล จนถึงปัจจุบันและคงจะเป็นเช่นนี้อีกในอนาคต ปรัชญาการณีย่อมเกิดขึ้นทั้งในสังคมของมนุษย์และสัตว์ดิรัจฉานทั่วไป

ความเป็นเลิศต้องใช้ความพยายามในการค้นหาเพชรไม่อาจจะพบได้ง่าย ๆ ตามกองกรวด กองทรายทั่วไป ผู้ค้นหาต้องมีความรู้ความชำนาญและความเพียรพยายาม ตลอดจนถึงต้องมีเครื่องมือและอุปกรณ์อันเหมาะสม เมื่อพบแล้วต้องนำมาตกแต่งขัดเกลาเจียรไนอย่างประณีตด้วยความเชี่ยวชาญทั้งทางเทคนิคและความพยายามจึงจะได้เพชรน้ำเอกที่มีความสวยงามและราคาสูง ความเป็นเลิศในด้านต่าง ๆ ของมนุษย์ก็เช่นกัน ความเป็นเลิศอาจจะซ่อนเร้นอยู่ มองไม่เห็นง่าย ๆ เพราะความโง่เขลา

ทวิญ ความอิจฉาริษยา หรือการขาดประสบการณ์ ก่อนจะค้นพบความเป็นเลิศในตัวมนุษย์ได้ต้องอาศัยพื้นฐานความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้อง บวกกับความขำนาญและความพยายามในการค้นหา เมื่อพบแล้วจำเป็นต้องทำการส่งเสริมบำรุงและพัฒนาให้เจริญงอกงามเต็มที่ ความเป็นเลิศจึงจะเกิดประโยชน์สูงสุดแก่สังคมส่วนรวม การค้นหาความเป็นเลิศจึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจ และมีคุณค่าแก่การจัดการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง

## 2. ความหมาย

ความเป็นเลิศหมายถึงการมีความสามารถเป็นเยี่ยมในทางใดทางหนึ่ง หรือมีความเก่งเป็นพิเศษ หรือการมีความวิเศษอย่างใดอย่างหนึ่ง ความเป็นเลิศจึงมีลักษณะของความยอดเยี่ยมความดีเด่นและความเก่งพิเศษนั่นเอง ดังนั้นการค้นหาความเป็นเลิศจึงหมายถึงการค้นหาความยอดเยี่ยม ความดีเด่น และความเก่งพิเศษของคน

## 3. วิธีการค้นหาความเป็นเลิศ

วิธีการค้นหาความเป็นเลิศที่นิยมใช้กันคือการดูผลงานของคน ตัวอย่างการสดุดีศิลปินแห่งชาติปี พ.ศ. 2530 ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการเป็นผู้คัดเลือกบุคคลผู้สมควรประกาศเกียรติคุณเป็นศิลปินแห่งชาติ 11 ท่าน คือ

1. ม.ล. ปิ่น มาลากุล ศิลปินแห่งชาติสาขาวรรณศิลป์ อายุ 84 ปี มีความเชี่ยวชาญทางด้าน

วรรณศิลป์อย่างยิ่ง มีความสามารถด้านภาษาไทย  
อย่างแตกฉานลึกซึ้ง

2. นายชิต เจริญประชา ศิลปินแห่งชาติ  
สาขาทัศนศิลป์ (ประติมากรรม) อายุ 79 ปี มีความ  
เป็นเลิศในการแกะสลักไม้สัก

3. นางพยอม สีนะวัฒน์ ศิลปินแห่งชาติสาขา  
ทัศนศิลป์ (ศิลปะงานผ้า) อายุ 78 ปี มีความเป็น  
เลิศในด้าน การทอผ้า และการทำผ้ามัดหมี่

4. ม.ร.ว. มิตราภรณ์ เกษมศรี ศิลปินแห่งชาติ  
สาขาทัศนศิลป์ (สถาปัตยกรรม) อายุ 72 ปี มีความ  
เป็นเลิศในการออกแบบสถาปัตยกรรมไทย ประเพณี  
และสถาปัตยกรรมสากล

5. นายโหมต ว่องสวัสดิ์ ศิลปินแห่งชาติ  
สาขาทัศนศิลป์ (จิตรกรรม) อายุ 91 ปี มีผลงาน  
ด้านการออกแบบและสร้างฉากละคร งานเขียนภาพ  
งานเขียนแบบ งานเขียนลาย งานซ่อมแซม  
จิตรกรรมฝาผนัง

6. นางเจริญใจ สุนทรวาทีน ศิลปินแห่งชาติ  
สาขาศิลปะการแสดง (คีตศิลป์) อายุ 72 ปี เป็น  
ผู้เชี่ยวชาญคีตศิลป์และดุริยางคศิลป์

7. นางเฉลย ศุขะวณิช ศิลปินแห่งชาติสาขา  
ศิลปะการแสดง (นาฏศิลป์) อายุ 83 ปี มีความ  
สามารถสูงในกระบวนรำทุกประเภท

8. คุณหญิงชั้น ศิลปบรรเลง ศิลปินแห่งชาติ  
สาขาศิลปะการแสดง (ดนตรีไทย) อายุ 81 ปี ได้  
ผลิตผลงานด้านศิลปะการแสดงสาขาดนตรีไทยก่อให้เกิด  
ประโยชน์ต่อวงการศึกษามากมาย

9. นายไชยลังกา เครือเสน ศิลปินแห่งชาติ  
สาขาศิลปะการแสดง (ดนตรีพื้นบ้าน) อายุ 84 ปี  
เป็นศิลปินด้านดนตรีพื้นบ้านและการขับซอที่เลื่องลือ  
ไปทั่วภาคเหนือ ภาคอีสาน

10. นายยก ชูบัว ศิลปินแห่งชาติสาขาศิลปะ  
การแสดง (โนราห์) อายุ 65 ปี มีความสามารถทั้ง  
การรำ ร้องกลอนและตลก

11. นายวิจิตร คุณาวุฒิ ศิลปินแห่งชาติสาขา  
ศิลปะการแสดง (ภาพยนตร์) อายุ 65 ปี มีผลงาน  
ดีเด่นเป็นพิเศษในการสร้างสรรค์ความเจริญใน  
วงการภาพยนตร์

ศิลปินแห่งชาติเหล่านี้ได้สร้างผลงานในสาขา  
ของตนจนดีเด่นเป็นที่ยอมรับและยกย่องโดยทั่วไป  
เป็นเวลานาน การดูผลงานจึงเป็นวิธีการค้นพบ  
ความเป็นเลิศที่วิธีหนึ่ง แต่ต้องใช้เวลาอย่างมาก  
คนบางคนอาจจะตายเสียก่อน เพราะตามตัวอย่าง  
นี้ศิลปินแห่งชาติมีอายุระหว่าง 65 ปีถึง 91 ปี คน  
ทั่วไปมักจะมีอายุน้อยกว่านี้เมื่อถึงแก่กรรม โอกาส  
ที่จะได้รับการยกย่องจึงอาจจะมี

วิธีการอื่น ๆ สามารถนำมาใช้ในการค้นหา  
ความเป็นเลิศได้ เพื่อส่งเสริมความเป็นเลิศให้ปรากฏ  
ขึ้นให้มาก ๆ ความเป็นเลิศเป็นปรากฏการณ์ทาง  
ธรรมชาติย่อมมีการเกิด การเจริญเติบโตพัฒนา มี  
ช่วงการใช้งานหรือความเป็นเลิศ แล้วก็ต้องเสื่อม  
สลาย ผุพัง หรือแตกดับไป การค้นหาความเป็นเลิศ  
ต้องอาศัยประสบการณ์ การมีโลกทัศน์ที่กว้าง การ  
มีใจกว้างและความเข้าใจลึกซึ้ง เป็นธรรม จึงจะมองเห็น  
จุดกำเนิดของความเป็นเลิศได้ นอกจากนี้จะต้อง  
มีความอดทน มีความเพียรและความเสียสละ  
ในการบำรุงพัฒนาส่งเสริม และรู้จักใช้ประโยชน์  
ใช้งาน ความเป็นเลิศอย่างทะนุถนอม ความเป็นเลิศ  
ที่ไม่มีคนค้นพบและนำไปใช้ให้คุ้มค่า ย่อมเป็น  
ทรัพยากรบุคคลที่สูญไปโดยเปล่าประโยชน์ อย่างไร  
ก็ดี คนเก่งที่ไม่มีโอกาสแสดงความสามารถอาจจะ  
ทิ้งร่องรอยความเก่ง ความวิเศษ ความเป็นเลิศไว้  
หลายทาง เช่น การเขียนบันทึก การแต่งตำรา การ



จารึกสิ่งต่าง ๆ หรือการถ่ายทอดความสามารถไว้กับลูกหลาน ญาติพี่น้อง ศิษย์ หรือถ่ายทอดทางพันธุกรรมไว้ไปสู่ลูกหลานรุ่นต่อไปได้ คนที่เก่งจริงแม้ใกล้จะตายก็ยังใช้เท้า หรือมือจารึกผลงานไว้ได้ เช่น ศรีปราชญ์ได้ใช้เท้าขีดพื้นทรายไว้ก่อนถูกประหารว่า

ธรณีภพนี้เฟื่อง	ทิพญาณ หนึ่งรา
เราก็ลูกอาจารย์	หนึ่งบ้าง
เราผิดท่านประหาร	เราชอบ
เรา บ ผิดท่านมล้าง	ดาบนี้ คั้นสนอง*

การหาร่องรอยความเป็นเลิศ ความเก่ง ความพิเศษของบุคคลจึงพอหาได้จากสิ่งต่อไปนี้

1. ผลงานการเขียน ตำรา บทความ ความเรียง เอกสาร บันทึกส่วนตัว จารึกต่าง ๆ
2. ผลงานการแกะสลัก การวาด การระบายสี รูปภาพ ศิลปวัตถุ สิ่งของ ศิลาจารึก รูปปั้น
3. แผ่นเสียง แถบบันทึกเสียง ภาพทัศน ภาพถ่าย ภาพยนตร์
4. คำบอกเล่าของคนอื่น ๆ ความรู้ ความสามารถที่ถ่ายทอดไว้กับศิษย์ สาวก ผู้เลื่อมใสศรัทธา ลูกหลานผู้สืบสกุล

นอกจากนี้การค้นหาความเป็นเลิศ อาจจะทำให้ได้ โดยการสร้างโอกาสต่าง ๆ ขึ้นตามเวลา และสถานที่อันเหมาะสม ได้แก่

1. การจัดประกวดภาพ เพลง ดนตรี การแสดง ฯลฯ
2. การจัดการแข่งขันความสามารถในด้านต่าง ๆ เช่น กีฬา การวาดภาพ การสลัก การทดสอบความรู้ ฯลฯ

3. การสำรวจ การสอบถาม การสังเกต หรือการสอบ

4. การมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบ

#### 4. ลักษณะหรือเครื่องแสดงความเป็นเลิศ

ผู้ที่มีความเป็นเลิศหรือจะมีความเป็นเลิศย่อมแสดงลักษณะหรือมีเครื่องแสดงความเป็นเลิศให้ปรากฏแก่สายตาคนอื่น ๆ บ้างไม่มากนักน้อย ลักษณะดังกล่าวมีหลายประการ เช่น

1. มีความชำนาญ ความคล่องแคล่ว ความเข้าใจ ความกระฉับกระฉวยในเรื่องหรือวิชานั้นยอดเยี่ยมกว่าบุคคลอื่น ๆ ที่อยู่ในสังคม องค์การ หน่วยงานหรือประเทศเดียวกัน
2. มีความริเริ่ม ความใหม่ ความแปลก ความน่าอัศจรรย์ที่คนอื่น ๆ ไม่สามารถทำได้หรือค้นพบมาก่อน
3. มีการสร้างอุปกรณ์ เอกสาร สิ่งของ ผลงาน การเขียน การกระทำ การปฏิบัติที่ยอดเยี่ยมเหนือคนอื่น ๆ หน่วยงานอื่น ๆ ประเทศอื่น ๆ ที่ทำในเรื่องเดียวกันหรือสิ่งเดียวกัน
4. มีการประกาศผลงานทั้งในวงแคบและวงกว้างตามเวลาและโอกาสที่หาได้อยู่เสมอ และมีผู้ยอมรับมีผู้ปฏิบัติตาม มีผู้ยึดถือเป็นแบบอย่าง และมีแนวโน้มจะมีการยอมรับมากขึ้นเรื่อย ๆ
5. มีการสะสม การรวบรวม มีการจัดผลงาน เอกสาร หลักการให้เห็นเป็นระบบ มีระเบียบเด่นชัดกว่าคนอื่น ๆ ที่กระทำในเรื่องเดียวกัน

6. มีความเชื่อมั่น มีเหตุผล มีหลักการและหลักวิชาอื่น ๆ สนับสนุน ยืนยัน หรือเกื้อกูลอยู่มาก

7. เป็นสิ่งที่เป็ประโยชน์ เมื่อปฏิบัติตามความคิด ความเชื่อและการนำของผู้เป็นเลิศนั้น ทำให้สามารถแก้ปัญหาบางอย่างหรือหลายอย่างได้จริง และแก้ได้ดีกว่าวิธีอื่น ๆ แนวทางของคนอื่น ฯลฯ

8. มีระยะเวลาแห่งการฝึกปฏิบัติ การแสวงหา การรวบรวม การทดลอง การปรับปรุงพัฒนาอย่างสม่ำเสมอไม่ทอดทิ้งเป็นเวลานาน เช่น 20-30 ปี ย่อมมั่นใจกว่างานที่ทำมาเพียง 5-10 ปี เป็นต้น

9. มีบุคคล กลุ่มบุคคล หน่วยงาน องค์กร สนับสนุนอย่างเปิดเผย แม้ไม่มาก แต่ไม่มีบุคคล กลุ่มบุคคลใดคัดค้าน

10. ผู้ค้นคว้า ผู้ค้นพบ ผู้ปฏิบัติมีศรัทธาในความรู้ วิธีการและแนวปฏิบัติดังกล่าวของตนอย่างแท้จริง และปฏิบัติสิ่งดังกล่าวในการดำเนินชีวิตของตนจนเกิดผลดีในการดำเนินชีวิตและการงาน

11. การทบทวนต่อกาลเวลา มีการยอมรับมากขึ้นเมื่อกาลเวลาล่วงไปนานขึ้น นั่นคือไม่มีการล้าสมัย แต่เป็นสิ่งที่สุกใสแจ่มจ้า สดชื่นอยู่ตลอดกาล สิ่งที่เขียน ค้นพบ ประกาศสร้างขึ้นนั้นมีความเป็นเลิศ เด่น ถูกต้อง คงความเป็นสัจจะอยู่ชั่วนาน

หากนำวิธีการค้นหาความเป็นเลิศดังกล่าวมาใช้ในการส่งเสริมวิชาการ และความก้าวหน้าในการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัย กิจกรรมทางวิชาการ และการเรียนการสอนคงจะมีชีวิตชีวา และก่อให้เกิดคุณค่าใหม่ๆ ความดีงามใหม่ๆ ในสังคมไม่น้อยทีเดียวผู้เขียนจึงหวังว่าผู้ร่วมอาชีพทางการสอนทุกท่านคงจะให้ความสนใจบทความนี้อย่างมาก

## 5. หนังสืออ่านประกอบ

1. Harry J. Rathbun, *Creative Initiative : Guide To Fulfillment*, Creative Initiative Foundation, Palo Alto, California, 1976.
2. John W. Gardner, *Excellence*, Harper & Row, New York, 1961.
3. Pisit Sarawichitr, *Provisions for Gifted Students A Plan B Paner*, University of Minnesota, 1964.
4. S. Stansfeld Sargent and Kenneth R. Stafford, *Basic Teachings of The Great Psychologists*, Doubleday, Garden City, New York, 1965.
5. นเรศ ฉันทิกุล *หลักสูตรสร้างบุคคลชั้นนำ เรียบเรียงจากพระสูตรตันตปิฎกและพระธรรม-ปทัฏฐกถา* บริษัทโสภณเศรษฐกิจจำกัด กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2519.
6. พิสิทธิ์ สารวิจิตร *คู่มือพัฒนาความรุ่งโรจน์ และส่งเสริมความก้าวหน้านักเรียน* สำนักพิมพ์ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2508.
7. พิสิทธิ์ สารวิจิตร *วิทยุทธศาสตร์การพัฒนาตนเองและบุคลิกภาพจากระดับอนุบาลถึงปริญญาเอก* พงษ์เจริญการพิมพ์ กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2525.
8. พิสิทธิ์ สารวิจิตร *หลักสูตรวิทยุทธศาสตร์ การพัฒนาตนเองเพื่อความรุ่งโรจน์* ห.ส.น. ไทยแบบเรียน กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2526.
9. พิสิทธิ์ สารวิจิตร และประพันธ์ ปลิดปลอดภัย รายงานการวิจัยเรื่อง *การพัฒนาตนเองเพื่อความพึงพอใจในชีวิตและการงาน* มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร พ.ศ. 2529.

# “การคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา”

รศ. บัณฑิต ภูวภิรมย์ขวัญ\*

คณะกรรมการการต่างประเทศ ได้เชิญหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง อาทิเช่น กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงยุติธรรม นักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิ และภาคเอกชน เพื่อพิจารณาปัญหาการคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา ระหว่างไทยกับสหรัฐอเมริกา สรุปผลการพิจารณาคศึกษามีดังนี้

## ก. ลิขสิทธิ์

การคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับพระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ พ.ศ. 2521 มีสภาพปัญหาดังนี้

สภาพปัญหา ปัจจุบันลิขสิทธิ์สหรัฐฯ ยังไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายไทย เพราะสหรัฐฯ มิได้เป็นภาคีของอนุสัญญากรุงเบอร์ลิน แต่ประเทศไทยเป็นภาคีอยู่สหรัฐฯ จึงขอให้ไทยแก้พระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ฯ เพื่ออนุวัติตามสนธิสัญญาไมตรีและความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจ ระหว่างไทยสหรัฐฯ ซึ่งผลของการแก้จะทำให้ไทยคุ้มครองลิขสิทธิ์ในงานที่คนสหรัฐฯ สร้างสรรค์ไม่ว่าที่ใด ๆ เช่นเดียวกับที่กฎหมายคุ้มครองงานของคนไทย นอกจากนี้สหรัฐฯ ยังประสงค์ให้การคุ้มครองลิขสิทธิ์รวมไปถึง *COMPUTER SOFTWARE* ด้วย การคุ้มครองตามการเรียกร้องของสหรัฐฯ นี้ จะมีผลทำให้ประชาชนต้องเสียค่าลิขสิทธิ์ในงานต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก ซึ่งฐานะเศรษฐกิจของไทยในปัจจุบันยังไม่อาจจะรับภาระอันหนักนี้ได้

ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ

1) ในเรื่องลิขสิทธิ์นี้ สนธิสัญญาไมตรีไทย-สหรัฐฯ ไม่ได้ก่อให้เกิดพันธกรณีระหว่างประเทศ

ที่ไทยจะต้องแก้ไขกฎหมายเพื่ออนุวัติให้เป็นไปตามที่สหรัฐฯ เรียกร้อง เพราะกฎหมายไทยในปัจจุบัน มิได้มีบทบัญญัติใด ที่ขัดขวางการที่สหรัฐฯ จะบังคับตามสนธิสัญญาแต่อย่างใด

2) โดยเฉพาะในเรื่อง *COMPUTER SOFTWARE* ไทยก็ได้ปฏิบัติขัดต่อพันธกรณีที่มีอยู่ ตามสนธิสัญญาไมตรีระหว่างไทยกับสหรัฐฯ เพราะไทยเป็นภาคีของอนุสัญญากรุงเบอร์ลิน ซึ่งฉบับแก้ไขที่กรุงเบอร์ลิน ได้กำหนดมิให้ถือ *COMPUTER SOFTWARE* เป็นงานวรรณกรรม ดังนั้นแม้สหรัฐฯ จะเข้าเป็นภาคีอนุสัญญากรุงเบอร์ลิน ไทยก็ไม่จำเป็นต้องรวมงาน *COMPUTER SOFTWARE* ให้อยู่ในข่ายได้รับการคุ้มครองทางลิขสิทธิ์ คณะกรรมาธิการฯ เห็นว่าการยอมให้ *COMPUTER SOFTWARE* ได้รับการคุ้มครองทางลิขสิทธิ์ จะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาทางวิชาการในประเทศไทยมาก เพราะการคุ้มครองในลักษณะลิขสิทธิ์จะเป็นไปโดยอัตโนมัติเมื่อสร้างงานเสร็จหรือเมื่อเริ่มโฆษณางานตั้งแต่ครั้งแรกเป็นสิทธิ์ที่ไม่จำเป็นต้องเปิดเผยเนื้อหาองค์ประกอบของงานหรือเงื่อนไขของกระบวนการประดิษฐ์หรือการคิดค้นสิ่งประดิษฐ์นั้น แต่ถ้าหาก *COMPUTER SOFTWARE*

\* ผู้อำนวยการฝ่ายวิเคราะห์นโยบายและแผน  
รองประธานสภาคณาจารย์ มศว ประสานมิตร

ที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยทั่วประเทศ อดีต

WARE ได้รับการคุ้มครองในระบบสิทธิบัตร ซึ่งต้องมีการจดทะเบียนตามแบบแผนที่กำหนด มีการรื้อค่าคัดค้านและมีการเปิดเผยข้อมูลสิ่งที่ประดิษฐ์คิดค้นนั้นก็จะเปิดทางให้ประชาชนของเรามีโอกาสพัฒนาวิชาการต่าง ๆ ในประเทศได้ดีขึ้น

## บ. สิทธิบัตร

การคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสิทธิบัตร มีสภาพปัญหาดังนี้

### สภาพปัญหา

มาตรา 9 ของพระราชบัญญัติสิทธิบัตร พ.ศ. 2522 ของไทยนั้นได้กำหนดการประดิษฐ์ที่กฎหมายไทยไม่ให้ความคุ้มครองสิทธิบัตร หรือที่เรียกกันว่า *EXCLUSIONARY LIST* ซึ่งมีอยู่ 7 รายการ รายการที่ยกเว้นทั้ง 7 นี้ มีอยู่ 3 รายการ ประเทศที่พัฒนาแล้ว เช่น สหรัฐฯ และประชาคมยุโรป ต้องการให้ตัดข้อยกเว้นออกเพื่อให้เกิดการคุ้มครองถึงสิ่งประดิษฐ์ 3 รายการนี้ด้วยนั่นคือ ยา เครื่องจักรกลการเกษตร และเมล็ดพันธุ์พืช

### ข้อสังเกต และข้อเสนอแนะ

1) ในเรื่องยานั้น หากมีการยอมรับจดทะเบียนสิทธิบัตรยาแล้ว จะกระทบสวัสดิภาพของประชาชนส่วนใหญ่ซึ่งเป็นชาวไร่ชาวนาและผู้ใช้แรงงานหนักมาก จึงไม่ควรยอมแม้จะมีการอ้างว่ามียาจำนวนมากที่ใช้กันอยู่ขณะนี้ได้เกินอายุความที่จะจดสิทธิบัตรแล้วก็ตาม แต่ยาใหม่ที่มีการคิดค้นอยู่เสมอ ๆ นั้น หากมีการจดสิทธิบัตรในไทยได้ก็ จะทำให้ราคายาเหล่านั้นสูงขึ้น เพราะต้องจ่าย *ROYALTY FEES* นอกจากนั้นยังจะก่อให้เกิดการผูกขาดในการผลิตยา ส่วนข้ออ้างที่ว่าการคุ้มครองสิทธิบัตรยาจะก่อให้เกิดการถ่ายทอดวิชาการผลิตนั้นก็ไม่เป็นความจริง เพราะได้มีการศึกษากันแล้วว่าจะไม่มีทางเกิดผลอย่างที่ว่า

2) เกี่ยวกับเครื่องจักรกลการเกษตรนั้น ปัจจุบันนี้คนไทยได้นำเครื่องจักรกลต่าง ๆ มาดัดแปลงและปรับปรุงแก้ไขทางเทคนิค ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ของประเทศเราหลายอย่างแล้ว หากมีการยอมรับสิทธิบัตรต่างประเทศขึ้นในช่วงนี้ อาจต้องเสี่ยงต่อการที่ต่างประเทศนำเอาเครื่องจักร ที่คนไทยคิดดัดแปลงแก้ไขไปจดสิทธิบัตร แล้วผลิตส่งกลับเข้ามาขายใหม่ในราคาที่แพง

3) เกี่ยวกับเมล็ดพันธุ์พืช สำหรับประเทศไทย ซึ่งยังมีวิชาการขยายการผลิตเมล็ดพันธุ์พืชได้น้อย ไม่ควรยอมรับคุ้มครองสิทธิบัตรด้านนี้ เพราะประเทศที่มีวิชาการนี้สูง จะนำเอาเมล็ดพันธุ์ต่าง ๆ เช่น ข้าว ข้าวโพด หรือพืชอื่น ๆ ไปผสมใหม่ ให้ทนต่อสภาพดินแล้ง ต้องการน้ำน้อย มีการให้ผลผลิตสูงได้อย่างรวดเร็ว แล้วขยายเมล็ดพันธุ์ได้มาก ดังนั้นการคุ้มครองสิทธิบัตรเมล็ดพันธุ์พืช จะทำให้ชาวนาชาวไร่ต้องซื้อเมล็ดพันธุ์ราคาแพงมาใช้ในการเกษตร

## ค. เครื่องหมายการค้า

การคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเครื่องหมายการค้า มีสภาพปัญหาดังนี้

การปลอมแปลงเครื่องหมายการค้ามีประเด็นที่ต้องวิเคราะห์ อยู่ 2 ประเด็น คือ

1. ขอบเขต ของการคุ้มครอง ตามพระราชบัญญัติเครื่องหมายการค้า พุทธศักราช 2474 (ฉบับปัจจุบัน) มิได้มีบทบัญญัติรับรองสิทธิ ในเครื่องหมายการค้าของประเทศที่มีสนธิสัญญากับไทยแต่อย่างใด

2. การลงโทษ ผู้ละเมิดเครื่องหมายการค้า พระราชบัญญัติเครื่องหมายการค้าฯ ซึ่งบังคับใช้มาตั้งแต่ปี 2474 โทษที่บัญญัติไว้มีอัตราโทษต่ำ

ข้อสังเกต และข้อเสนอแนะ

ร่างพระราชบัญญัติเครื่องหมายการค้า ควรจะวิเคราะห์อย่างละเอียดว่า มีผลดีต่อประเทศชาติมากน้อยเพียงใด เพราะต้องพิจารณาถึงผลประโยชน์ของคนในชาติเป็นใหญ่ และต้องคำนึงถึงศักดิ์ศรีแห่งอธิปไตยของไทยด้วย

## จ. unaru

สหรัฐฯ เรียกร้องให้ไทยแก้ไขกฎหมายเพื่อคุ้มครองสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาดังกล่าว ด้วยการยกเอาประโยชน์ที่ไทยได้รับจากสหรัฐฯ ภายใต้ระบบสิทธิพิเศษทางภาษีศุลกากร (ระบบ G.S.P.) เป็นเครื่องต่อรองการยอมกระทำตามที่สหรัฐฯ เรียกร้องโดยเกรงต่อการที่จะถูกตัดประโยชน์ ภายใต้ระบบ G.S.P. นั้นมีผลเสียดังนี้

1) ระบบ G.S.P. ถือกำเนิดจากหลักไม่ต้องตอบแทน ในมาตรา 36(8) ของข้อตกลงทั่วไปว่าด้วยภาษีศุลกากรและการค้า GATT ดังนั้นจึงเป็นการให้ที่ขึ้นอยู่กับนโยบาย และความพอใจของผู้ให้ ซึ่งจะมีเงื่อนไขอย่างไรก็ได้ และความจริงในทางปฏิบัติสหรัฐฯ ก็มีเงื่อนไขอยู่แล้วหลายประการในการให้ G.S.P. และยังมีกรทบทวนนโยบายในเรื่องนี้ทุกปีอีกด้วย ฉะนั้นเห็นได้ชัดว่า G.S.P. นั้นมีความไม่แน่นอนทั้งในด้านสาเหตุอันเป็นที่มาของระบบ G.S.P. เอง และในทางปฏิบัติ ส่วนการแก้กฎหมายในเรื่องทรัพย์สินทางปัญญา เป็นสิ่งถาวรที่จะมีผลต่อเศรษฐกิจของชาติตลอดไป

2) ถ้าไทยยอมทำตามข้อเรียกร้องของสหรัฐฯ ในครั้งนี้ ก็ได้หมายความว่า แรงกดดันจะหมดไป กล่าวคือ ในขณะที่สหรัฐฯ ใช้ G.S.P. บิบบังคับ

ให้ไทยแก้พระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ สหรัฐฯ ก็เร่งให้ไทยยอมรับจดทะเบียนสิทธิบัตรยาอีกด้วย

หลักการสำคัญ อีกประการหนึ่ง คือ ไม่ว่าไทยจะทำตามที่สหรัฐฯ เรียกร้องหรือไม่ก็ตาม หากปรากฏว่าจำนวนสินค้าที่ส่งเข้าไปขายในสหรัฐอเมริกาชนิดใดก็ตามเพิ่มขึ้นเกินกว่า 50% ของส่วนแบ่งในตลาดของสหรัฐฯ สินค้านั้นก็จะต้องหลุดพ้นจากสิทธิที่จะได้รับ G.S.P. ทันที และสหรัฐฯ อาจปรับส่วนแบ่งตลาดจาก 50% เป็น 25% เมื่อใดก็ได้ ถ้าเป็นเช่นนั้นสินค้าไทยก็ต้องหลุดออกจากสิทธิ G.S.P. อีกหลายอย่าง ถึงแม้ว่าจะได้ทำตามที่สหรัฐฯ เรียกร้องแล้วก็ตาม

3) สินค้าไทยที่ได้รับสิทธิประโยชน์จาก G.S.P. ในปัจจุบันก็ได้ไม่มากมาย จนถึงขั้นที่หากถูกยกเลิกสิทธิประโยชน์บางส่วน หรือทั้งหมดแล้ว เศรษฐกิจของประเทศเราจะต้องทรุดหนัก หรือถึงกับล่มจมแต่อย่างใด การค้าขายกับสหรัฐฯ ขณะนี้มีสินค้าจำนวนไม่น้อยที่ผู้ส่งออกของไทยไม่ได้ใช้ประโยชน์จาก G.S.P. เพราะการขอใช้สิทธิประโยชน์ มีพิธีการยุ่งยาก เปลืองแรงงานและเวลามาก ไม่คุ้มกับสิทธิที่ได้

อย่างไรก็ตามพระราชบัญญัติดังกล่าวก็ได้ผ่านวาระที่ 1 ในที่ประชุมสภาผู้แทนราษฎรเมื่อเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2530 เรียบร้อยแล้ว ที่ประชุมมีมติให้ตั้งคณะกรรมการชุดหนึ่ง เพื่อพิจารณารายละเอียดสำหรับนำเสนอที่ประชุมในวาระ 2 และวาระ 3 ซึ่งคาดว่าจะประชุมประมาณเดือนเมษายน 2531 จึงเป็นเรื่องที่นักวิชาการและท่านที่สนใจเรื่องนี้ จะได้ติดตามผลต่อไป



# การขยายตัวของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ :

## ปัญหา อุปสรรค และแนวโน้ม

สุพจน์ บุญสิทธิ์\*

ระบบราชการถือได้ว่าเป็นองค์การประเภทหนึ่ง ที่ได้ถูกจัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือของมนุษย์ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย ระบบราชการจึงมีความสำคัญอย่างมาก ในฐานะเป็นตัวแปรหลักตัวแปรหนึ่ง ที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาตลอดจนสร้างความอยู่รอดให้กับประเทศหรือระบบสังคมนั้น ๆ ได้ การสร้างประสิทธิผลให้เกิดขึ้นแก่ระบบราชการจึงถือได้ว่าเป็นเป้าหมายหลัก ของทุก ๆ ประเทศ

สำหรับประเทศไทยนั้น หากจะพิจารณาถึงแนวโน้มในช่วงเวลา 30 ปี นับตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2500 เป็นต้นมาแล้ว ระบบราชการของไทยได้ขยายงานออกไปอย่างมากมาย แม้ว่าหากจะพิจารณาจำนวนกระทรวงแล้ว มีการเพิ่มกระทรวงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการพลังงาน เพียงกระทรวงเดียว เมื่อปี พ.ศ. 2522 สาเหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะได้มีการแบ่งแยกและจัดแขนงขอบข่ายหน้าที่ ตามความจำเป็นของกิจกรรมโดยแนบชัดเป็นหลักสากล เช่นเดียวกับประเทศอื่น ๆ ทั่วไปอยู่แล้ว แต่อย่างไรก็ตาม ประเด็นที่ควรแก่การพิจารณา เป็นอย่างยิ่งก็คือ การเพิ่มขึ้นของจำนวนหน่วยงานในระดับกรม และโดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานในระดับกองที่เพิ่มขึ้นอย่างมากมายนั้น เป็นสิ่งที่น่าสนใจมากกว่าเกิดจากสาเหตุอะไร และส่งผลกระทบต่ออนาคต

แม้ว่าจะไม่เคยมีการศึกษาวิจัยเพื่อตอบคำถามประเด็นดังกล่าวนี้มาก่อนเลยก็ตาม แต่จากการสัมมนาพัฒนาผู้บริหารรุ่นที่ 26-35 ซึ่งเป็นการสัมมนาระหว่างข้าราชการระดับสูง ในกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ ที่สำนักฝึกอบรม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ได้จัดขึ้น ปรากฏว่ามีข้อสรุปผลการสัมมนาที่น่าสนใจยิ่ง และอาจถือได้ว่าเป็นการตอบคำถามในประเด็นดังกล่าวที่ค่อนข้างจะได้รับการเชื่อถือพอสมควร ข้อสรุปผลการสัมมนาดังกล่าวระบุว่า

“หน่วยราชการระดับกรมมีความต้องการจะขยายงานของตนออกไป โดยไม่มีขอบเขตเพื่อให้ได้มาซึ่งงบประมาณ อำนาจ ตำแหน่ง เครื่องอุปกรณ์ และเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานทุกด้านด้วยตนเองเป็นอิสระและคล่องตัวเป็นการสร้างอาณาจักรครอบจักรวาลขึ้นทำให้การควบคุมนโยบาย อัตรากำลัง การงบประมาณของหน่วยเหนือเป็นไปโดยลำบากเนื่องจาก ความลึกลับ ซ้ำซ้อน ของงานต่าง ๆ”

อย่างไรก็ตาม เพื่อชี้ให้เห็นปัญหาการขยายตัวของหน่วยงานราชการไทยได้อย่างแจ่มชัดมากยิ่งขึ้น ในรายละเอียด ผู้เขียนจึงได้พยายามจะทำการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลของกรมโดยใช้มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นหน่วยศึกษา เพื่อผลประโยชน์ในการปรับปรุงระบบงานให้การขยายตัวสอดคล้องกับหน้าที่หลักของตนเอง แม้จะไม่ใช่ว่า

\*สุพจน์ บุญสิทธิ์ ข้าราชการกองแผนงาน ฝ่ายวางแผนและพัฒนา สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แทนที่แท้จริง แต่ก็สามารถช่วยให้เห็นการขยายตัว ปัญหาอุปสรรค และแนวโน้มในอนาคตได้พอสมควร

## ลำดับความเป็นมาของ

### มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

พ.ศ. 2492 กระทรวงศึกษาธิการจัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูโดยเฉพาะขึ้นที่ถนนประสานมิตร พระนคร ให้ชื่อว่าโรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูง ถนนประสานมิตร

พ.ศ. 2496 กระทรวงศึกษาธิการ ได้ปรับปรุงและยกฐานะโรงเรียนนี้ ถึงขั้นปริญญาในวิชาการศึกษา เทียบเท่ามาตรฐานของต่างประเทศ เปลี่ยนชื่อใหม่เป็นวิทยาลัยวิชาการศึกษาและมีพระราชบัญญัติวิทยาลัยวิชาการศึกษา เมื่อ 16 กันยายน 2497 มีอำนาจให้ปริญญาสูงสุดถึงปริญญาเอก ในวิชาการศึกษาและวิชาอื่น ที่เกี่ยวข้องแก่ผู้สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยได้

พ.ศ. 2498 โอนแผนฝึกหัดครูมัธยม พญาไท ปทุมวัน มาเป็นสาขาของวิทยาลัยเปลี่ยนชื่อเป็นวิทยาลัยวิชาการศึกษาปทุมวัน

พ.ศ. 2498 เปิดสาขาของวิทยาลัยในภูมิภาคที่จังหวัดชลบุรี เรียกชื่อว่าวิทยาลัยวิชาการศึกษาบางแสน และได้ขยายงานด้านวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ ด้านทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา จนกระทั่งจัดตั้งเป็น สถาบันและสำนักในวิทยาลัยวิชาการศึกษาประสานมิตร พร้อมกับจัดตั้งสำนักหอสมุดกลางให้ขยายใหญ่ขึ้น

พ.ศ. 2510 เปิดสาขาของวิทยาลัย ในภูมิภาคที่จังหวัดพิษณุโลก

พ.ศ. 2511 เปิดสาขาของวิทยาลัย ในภูมิภาคที่จังหวัดมหาสารคาม และจังหวัดสงขลา

พ.ศ. 2512 เปิดสาขาของวิทยาลัย แห่งใหม่ ในพระนคร เรียกว่าวิทยาลัยวิชาการศึกษาพระนคร

พ.ศ. 2513 วิทยาลัยพลศึกษาเข้ามาสมทบเป็นสาขาหนึ่ง เรียกว่าวิทยาลัยวิชาการศึกษาพลศึกษา

พ.ศ. 2515 แยกจากกรมฝึกหัดครู มีฐานะเป็นกรมหนึ่งในกระทรวงศึกษาธิการ

29 มิถุนายน 2517 ได้รับการยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โอนไปสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย เรียกชื่อมหาวิทยาลัย และชื่อวิทยาเขต ตามสถานที่ตั้งของแต่ละวิทยาเขต ยกเว้นวิทยาลัยวิชาการศึกษาพระนคร ให้เรียกว่า “มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน” โดยพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒไม่ระบุคำว่าวิทยาเขตเลย

ปี 2523 ตั้งสถาบันทักษิณคดีศึกษา ขึ้นที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา และขณะเดียวกัน คณะรัฐมนตรีก็มีมติ เมื่อ 3 มิถุนายน 2523 ว่า “(1) ให้รวมวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้งหมดที่อยู่ในกรุงเทพมหานคร (วิทยาเขตประสานมิตร ปทุมวัน พลศึกษา และบางเขน) ไปไว้ในที่เดียวกันที่วิทยาเขตประสานมิตร โดยมีหลักการมิให้ขยายการผลิตนิสิตเพิ่มขึ้น แต่ถ้ามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสงค์จะขยายการผลิตนิสิตเพิ่มขึ้น ให้พิจารณาขยายที่วิทยาเขต บางแสน การขยายดังกล่าวให้เน้นหนักทางด้านสาขาวิทยาศาสตร์ (2) การย้ายวิทยาเขตตามข้อ (1) ให้ดำเนินการไปตามกำลังเงินงบประมาณ”



ปี 2525 จัดตั้งคณะพยาบาลศาสตร์ขึ้นที่วิทยาเขตบางแสน เพื่อผลิตบัณฑิตสาขาพยาบาลในระดับปริญญาตรี และเป็นการสนองตอบต่อนโยบายของรัฐที่มุ่งเพิ่มปริมาณการผลิตบุคลากรพยาบาล ให้มีจำนวนเพียงพอที่จะให้บริการด้านการพยาบาล และสุขภาพอนามัยแก่ประชาชนของประเทศได้อย่างทั่วถึง

ปี 2528 จัดตั้งสถาบันวิทยาศาสตร์ ทางทะเลขึ้นที่วิทยาเขตบางแสน จัดตั้งคณะแพทยศาสตร์ขึ้น ณ วิทยาเขตกลางโดยการร่วมมือกับวชิรพยาบาล เพื่อผลิตบัณฑิตทางการแพทย์

ปี 2529 จัดตั้งสถาบันวิจัยศิลปะและวัฒนธรรมอีสาน สำนักวิทยบริการ และคณะเทคโนโลยีขึ้นที่วิทยาเขตมหาสารคาม

จะเห็นได้ว่านับแต่ พ.ศ. 2492 เป็นต้นมา โรงเรียนฝึกหัดครูได้ขยายตัวออกไปมาก วิทยาเขต

ภูมิภาคขยายปริมาณบุคลากรมากขึ้น และตกเป็นเบี้ยล่างด้านงบประมาณและการปริมาณตลอดมา ก่อให้เกิดแนวคิดในการแยกตัวเป็นมหาวิทยาลัยใหม่ แนวคิดดังกล่าว เป็นรูปธรรมมากขึ้น โดยวิทยาเขตบางแสนจะหาทางแยกตัวออกเป็นมหาวิทยาลัยบูรพา โดยใช้เหตุผลเพื่อกระจายโอกาสทางการศึกษา สำหรับประชากรในภาคตะวันออกและรองรับกับแผนพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก ส่วนวิทยาเขตพิษณุโลก จะหาทางแยกตัวออกเป็นมหาวิทยาลัยนเรศวร โดยใช้เหตุผลว่าเพื่อกระจายโอกาสทางการศึกษาสำหรับประชาชน ภาคเหนือตอนล่าง และทั้งสองวิทยาเขตอ้างว่ามีความพร้อมที่จะเป็นมหาวิทยาลัยใหม่ ทั้งในแง่บุคลากร อาคารสถานที่ และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ซึ่งรายละเอียดจะได้พิจารณาต่อไป

เราอาจสรุปการขยายตัวของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบันได้ดังนี้

ปี พ.ศ.	การจัดตั้งหน่วยงานและปรับปรุงหน่วยงาน	หลักการและเหตุผล
พ.ศ. 2492	โรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูง (ขยายงานเดิมและปรับโครงสร้าง)	ส่งเสริมวิชาชีพและวิทยฐานะของครู
พ.ศ. 2497	วิทยาลัยวิชาการศึกษา (ประสานมิตร) (ขยายตัวโดยเข้าซื้องานเดิมแต่ต่างพื้นที่)	เพื่อจัดวิทยฐานะของครูให้ถึงขั้นระดับปริญญาสูงสุด
พ.ศ. 2498-2513	วิทยาลัยวิชาการศึกษา (8 วิทยาเขต) (แยกจากกรมฝึกหัดครูมาเป็นกรมสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ)	เพื่อขยายและปรับปรุงกิจการให้กว้างขวาง สนองความต้องการของประเทศ
พ.ศ. 2515	วิทยาลัยวิชาการศึกษา (ฐานะเทียบเท่ากรม) (ปรับโครงสร้างเป็นกรมสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย)	เพื่อความคล่องตัวทางการบริหาร
พ.ศ. 2517	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (8 วิทยาเขต) (ปรับโครงสร้างแต่งงานยังเข้าซื้องานเดิม)	เพื่อจัดการศึกษาและประสาทปริญญาสาขาวิชาต่าง ๆ นอกเหนือจากด้านศึกษาศาสตร์
พ.ศ. 2523	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (5 วิทยาเขต) (ปรับโครงสร้าง)	เริ่มนโยบายยุบรวมวิทยาเขตกลางในกรุงเทพมหานครมาไว้ที่ประสานมิตร
ปัจจุบัน (2531)	พยายามแตกตัวเป็นมหาวิทยาลัยใหม่อีก 2 แห่ง คือ มหาวิทยาลัยบูรพา และมหาวิทยาลัยนครสวรรค์	เพื่อความคล่องตัวทางการบริหารและความต้องการของท้องถิ่น

หากจะพิจารณาการขยายตัวของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในช่วงเปลี่ยนจากวิทยาลัยวิชาการศึกษา มาเป็นมหาวิทยาลัยจะพบว่า มหาวิทยาลัยมีการเปลี่ยนโครงสร้างออกเป็นคณะต่าง ๆ ได้แก่ คณะพลศึกษา คณะมนุษยศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย รวมทั้งกองต่าง ๆ ในสำนักงานอธิการบดี การเปลี่ยนโครงสร้างดังกล่าวนี้ ได้บรรจุบุคลากรที่เกี่ยวข้องทางด้านศึกษาศาสตร์ไปไว้ในโครงสร้างใหม่ เช่น บรรจุบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ศึกษาไว้ในคณะวิทยาศาสตร์ก่อให้เกิดความต้อยคุณภาพด้านการเรียนการสอนทางด้านวิทยาศาสตร์และส่งผลถึงการพัฒนาของคณะในอนาคต ส่วนกองต่าง ๆ ในสำนักงานอธิการบดีก็ยังคงต้องใช้อาจารย์มาดำเนินการ

ทำให้บุคลากรด้านธุรการอ่อนแอ ทำให้ระบบบริหารล่าช้า ไร้ประสิทธิภาพ

เนื่องจากวิทยาเขตกลางมีประสานมิตรเป็นวิทยาเขตหลัก และคณะรัฐมนตรีมีนโยบายให้ยุบรวมวิทยาเขตกลางตั้งที่ได้กล่าวมาแล้ว ดังนั้นการพิจารณาการขยายตัวของมหาวิทยาลัย จึงขอพิจารณาการขยายตัวเฉพาะ 5 วิทยาเขต คือ ประสานมิตร บางแสน พิษณุโลก มหาสารคาม และสงขลา โดยพิจารณา ในช่วง พ.ศ. 2520 – พ.ศ. 2530 ในด้านปริมาณบุคลากร นิสิต และพิจารณาหลักสูตรที่จะเปิดสอนในปีการศึกษา 2531 เพื่อจะพิจารณาเป็นรายวิทยาเขตในแง่ของปัญหาที่ประสบอยู่และแนวโน้มในอนาคต ปริมาณบุคลากร นิสิต และหลักสูตรที่เปิดสอนมีดังตารางที่จะเสนอต่อไปนี้

ตารางเปรียบเทียบ จำนวน อาจารย์ ข้าราชการ และนิสิต ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 5 วิทยาเขต  
ปีการศึกษา 2520 กับ ปีการศึกษา 2530

วิทยาเขต	ปีการศึกษา 2520					ปีการศึกษา 2530				
	ประสานมิตร	บางแสน	พิษณุโลก	มหาสารคาม	สงขลา	ประสานมิตร	บางแสน	พิษณุโลก	มหาสารคาม	สงขลา
<b>จำนวนอาจารย์</b>										
วุฒิ ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ปริญญาตรี	46	35	15	13	14	29	20	10	7	8
ประกาศนียบัตรชั้นสูง	2	-	-	2	-	1	1	1	-	2
ปริญญาโท	245	98	62	67	55	366	145	94	83	101
ปริญญาเอก	46	6	5	2	1	97	24	16	24	7
รวม	341	139	82	84	70	473	190	121	113	118
<b>จำนวนข้าราชการ (ด้านธุรการ)</b>										
	72	9	7	6	7	215	35	38	32	37
<b>จำนวนนิสิต</b>										
ระดับปริญญาตรี	2,021	1,520	1,215	1,038	1,026	2,670	2,215	1,459	1,151	1,093
ประกาศนียบัตรชั้นสูง	10	-	-	-	-	16	-	-	-	-
ระดับปริญญาโท	601	4	12	-	-	1,240	275	179	235	177
ระดับปริญญาเอก	26	-	-	-	-	-	-	-	-	-
นิสิตภาคสมทบ	1,891	2,828	1,479	1,559	1,491	1,407	1,213	1,053	1,516	850
รวม	4,549	4,352	2,706	2,597	2,517	5,408	3,703	2,691	2,902	2,120

หมายเหตุ : จำนวนอาจารย์ ไม่รวมอาจารย์ ซึ่งสังกัด โรงเรียน สาธิต

ที่มา : สถิติการศึกษา ปีการศึกษา 2520 และ 2530 งานวิจัยสถาบัน กองแผนงาน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

หลักสูตรที่เปิดสอนในระดับต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 5 วิทยาเขต ปีการศึกษา 2531

	ประสานมิตร	บางแสน	พิษณุโลก	มหาสารคาม	สงขลา
<b>ระดับปริญญาตรี</b>					
หลักสูตร กศ.บ.	20 วิชาเอก	15 วิชาเอก	12 วิชาเอก	14 วิชาเอก	16 วิชาเอก
หลักสูตร วท.บ.	11 วิชาเอก	8 วิชาเอก	4 วิชาเอก	1 วิชาเอก	2 วิชาเอก
หลักสูตร ศศ.บ.	4 วิชาเอก	3 วิชาเอก	3 วิชาเอก	—	3 วิชาเอก
หลักสูตร พ.บ.	1 วิชาเอก	—	—	—	—
หลักสูตร พย.บ.	—	1 วิชาเอก	—	—	—
<b>ระดับปริญญาโท</b>					
หลักสูตร กศ.ม.	21 วิชาเอก	5 วิชาเอก	6 วิชาเอก	10 วิชาเอก	3 วิชาเอก
หลักสูตร วท.ม.	3 สาขาวิชา	—	—	—	—
หลักสูตร ศศ.ม.	1 วิชาเอก	—	—	2 วิชาเอก	1 วิชาเอก
<b>ระดับปริญญาเอก</b>					
หลักสูตร กศ.ด.	3 สาขาวิชา	—	—	—	—
<b>ระดับประกาศนียบัตรชั้นสูง</b>					
ประกาศนียบัตรบัณฑิต	1 สาขาวิชา	—	—	—	—

### วิทยาเขตประสานมิตร

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา มีการขยายตัวด้านบุคลากรเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะข้าราชการด้านธุรการ (สาย ข. และ สาย ค.) และจำนวนอาจารย์เมื่อไม่รวมอาจารย์ที่สังกัดโรงเรียนสาธิตจะพบว่าจำนวนอาจารย์วิทยาเขตประสานมิตรเพิ่มขึ้นในปริมาณสูงมากเมื่อเทียบกับจำนวนอาจารย์ของอีก 4 วิทยาเขตรวมกัน (วิทยาเขตประสานมิตร มีอาจารย์เพิ่มขึ้น 132 อัตรา ในขณะที่อีก 4 วิทยาเขต มีจำนวนอาจารย์เพิ่มขึ้นรวมกัน 167 อัตรา) ส่วนข้าราชการสาย ข. และสาย ค. ในวิทยาเขตประสานมิตรเพิ่มขึ้นประมาณ 3 เท่า แสดงให้เห็นว่า

กองต่าง ๆ ในสำนักงานอธิการบดี มีอัตรากำลังเพิ่มขึ้นมาก ช่วยให้การปฏิบัติงานมีระบบธุรการที่ก้าวหน้าขึ้น และจะส่งผลให้ข้าราชการสาย ข. และ ค. เริ่มเรียกร้องตำแหน่งหัวหน้ากอง ผู้อำนวยการกองเพื่อความเจริญก้าวหน้าของข้าราชการสายธุรการ ส่วนด้านอาจารย์นั้น การบรรจุก็มีความต้องการอาจารย์ระดับปริญญาเอกมากขึ้น เนื่องจากระดับปริญญาโทมีปริมาณมากพอแล้วในงานเดิมที่มหาวิทยาลัยปฏิบัติอยู่ การบรรจุอาจารย์จึงต้องสอดคล้องกับสาขาวิชาที่สอนมากขึ้น เช่นอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ก็ต้องเป็นผู้ที่จบการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์บริสุทธิ์ไม่ใช่บรรจุผู้ที่จบวิทยาศาสตร์ศึกษาเหมือน

ในอดีต การบรรจุอาจารย์ให้สอดคล้องกับคณะภาค  
วิชา และ สาขาวิชาที่สอนทำให้บทบาทของอาจารย์  
ในด้านนั้น ๆ สูงขึ้น ทำให้คณะต่าง ๆ ก้าวหน้าขึ้น  
แต่ในขณะเดียวกันก็เป็น การลดบทบาทของศึกษา  
ศาสตร์ลง และบทบาทด้านวิทยาศาสตร์ก็จะสูงขึ้น  
เมื่อมีการเปิดคณะแพทยศาสตร์ โดยร่วมมือกับ  
วชิรพยาบาล งบประมาณต่าง ๆ รวมทั้งบุคลากร  
มหาวิทยาลัยก็ต้องจัดสรรให้กับงานใหม่ ส่วนการ  
ปฏิบัติตามนโยบายยุบรวมวิทยาเขตกลางนั้น ส่ง  
ผลให้วิทยาเขตประสานมิตรขยายตัวในด้านสิ่งก่อ  
สร้างและการปรับปรุงอาคารสถานที่ แต่ด้านการ  
ห้ามไม่ให้ขยายงานนั้น ผู้บริหารในอดีตปฏิบัติตาม  
น้อยมาก ดังนั้นวิทยาเขตประสานมิตรจึงพยายาม  
ขยายตัวด้านวิทยาศาสตร์และแนวโน้มในอนาคตก็  
คงจะขยายตัวในด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์ เช่น  
เภสัชศาสตร์ เทคนิคการแพทย์ ฯลฯ ภายใต้ข้อจำกัด  
ด้านงบประมาณที่จะขาดแคลนมากขึ้น เนื่องจาก  
เป็นวิทยาเขตเก่าแก่ดังนั้นงบประมาณส่วนใหญ่จะ  
หมดไปกับงบประมาณหมวดเงินเดือน ส่วนที่จะใช้  
เพื่อการผลิตบัณฑิตจึงเหลือน้อยเมื่อเทียบสัดส่วนกับ  
งบประมาณที่ได้รับทั้งหมด

### วิทยาเขตบางแสน

เมื่อพิจารณาตามข้อถ้อยคำในกรอบ 10 ปีที่  
ผ่านมาจะพบว่า การขยายอัตรากำลังด้านอาจารย์  
ประมาณปีละ 5 คน หรือเพิ่มขึ้น 51 คน ซึ่งหาก  
จะพิจารณาด้านรายละเอียดก็จะพบว่าประมาณครึ่ง  
หนึ่งของอัตราที่ขยายตัวออกไปนั้นเป็นอาจารย์ด้าน  
พยาบาลศาสตร์ ซึ่งประสบผลสำเร็จพอสมควร ส่วน  
ทางด้านอื่น ๆ นั้น วิทยาเขตบางแสนประสบความสำเร็จ  
ในด้านการขยายตัวทางวิทยาศาสตร์ทางทะเล  
เนื่องจากได้รับความช่วยเหลือจากรัฐบาลญี่ปุ่นในการ  
จัดสร้างอาคารสถานันวิทยาศาสตร์ทางทะเล แต่ก็ก่อ

ให้เกิดปัญหาในด้านค่าใช้จ่ายสำหรับการบำรุงรักษา  
แก๊ววิทยาเขตบางแสนเป็นอันมาก เพราะค่าใช้จ่าย  
ด้านสาธารณูปโภคโดยเฉพาะไฟฟ้าจะสูงมาก และ  
รายได้ก็ไม่พอเพียงจึงต้องใช้เงินงบประมาณสนับสนุน  
ดังนั้นในอนาคตถ้ารัฐบาลมีนโยบายให้วิทยา  
เขตบางแสนเลี้ยงตัวเองในเรื่องเกี่ยวกับสถาบันวิทยา  
ศาสตร์ทางทะเลก็จะทำให้บางแสนต้องเกิดการขาด  
แคลนด้านการเงินเกิดขึ้น สำหรับด้านวิทยาศาสตร์  
บริสุทธิ์ เช่น เคมี ชีววิทยา ฟิสิกส์นั้น วิทยา  
เขตบางแสนขยายตัวในด้านผลิตบัณฑิตปริญญาตรี  
แต่เมื่อพิจารณาปริมาณนิสิตก็จะพบว่าวิทยาเขตบาง  
แสนลดจำนวนนิสิตภาคสมทบลงมาก แม้จะเพิ่ม  
นิสิตภาคปกติแต่ก็เพิ่มน้อยกว่าปริมาณภาคสมทบที่  
ลดลงสำหรับบุคลากรด้านธุรการ (สาย ข. และ  
ค.) นั้น เพิ่มขึ้น 26 คน ซึ่งปริมาณน้อยมากเมื่อ  
เทียบกับภาระงานในวิทยาเขตบางแสน ดังนั้นงาน  
ด้านการบริหารจึงจะเป็นปัญหาสำคัญของวิทยาเขต  
บางแสนเช่นกัน เมื่อรัฐบาลกำหนดนโยบายพัฒนา  
พื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออกก็ให้วิทยาเขตบางแสนก็  
พิจารณาที่จะใช้ประโยชน์ จากนโยบายดังกล่าว  
ขยายงานเป็นมหาวิทยาลัยบูรพา โดยอ้างเรื่องการ  
กระจายโอกาสทางการศึกษาสำหรับประชากรในบริเวณ  
ภาคตะวันออก และจะเปิดสาขาต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับ  
ด้านอุตสาหกรรมที่จะเกิดขึ้นในบริเวณชาย  
ฝั่งทะเลภาคตะวันออก แต่เมื่อวิเคราะห์ถึงความ  
เป็นไปได้ทางการเมืองแล้วก็จะพบว่าการจัดตั้งมหา  
วิทยาลัยใหม่คงจะใช้เวลานานพอสมควร เนื่องจาก  
การสนับสนุนทางด้านการเมืองจาก ส.ส. มีน้อย  
เนื่องจาก ส.ส. ในภาคตะวันออกมีน้อย เมื่อเทียบกับ  
ส.ส. ทั้งประเทศ และการขาดช่วงทางการบริหาร  
เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารในวิทยาเขตบาง  
แสนเกิดขึ้นบ่อยครั้งทำให้ การจัดตั้งมหาวิทยาลัย  
บูรพาขาดความต่อเนื่องไปด้วย

สรุปได้ว่าอนาคตวิทยาเขตบางแสนคงจะขยายตัวด้านพยาบาลในระดับที่สูงขึ้นและขยายตัวด้านวิทยาศาสตร์ในระดับปริญญาตรี ภายใต้สภาวะขาดแคลนงบประมาณมากขึ้นกว่าในปัจจุบัน และขาดแคลนบุคลากรด้านบริหารและธุรการ ส่วนการแยกตัวออกเป็นมหาวิทยาลัยใหม่นั้นคงจะต้องใช้เวลาอีกนาน

### วิทยาเขตพิษณุโลก

วิทยาเขตพิษณุโลก เป็นวิทยาเขตที่มีการขยายตัวด้านบุคลากรโดยเฉพาะอาจารย์ไม่สูงนัก คือประมาณปีละ 4 คน ทำให้การขยายตัวด้านการผลิตบัณฑิตในสาขาอื่น ๆ นอกจากสาขาศึกษาศาสตร์ไม่ขยายเท่าที่ควร เนื่องจากวิทยาเขตพิษณุโลกบรรจุอาจารย์ด้านวิทยาศาสตร์ศึกษาไว้ในคณะวิทยาศาสตร์มาก ทำให้ต้องแสวงหาอัตรากำลัง อาจารย์ด้านวิทยาศาสตร์บริสุทธิ์ เพื่อให้คณะวิทยาศาสตร์ก้าวหน้าขึ้น การขยายตัวส่วนใหญ่จึงขยายด้านศึกษาศาสตร์ในระดับปริญญาโท แต่ก็มีข้อจำกัดก็คืออัตรารายวิชาที่มีวุฒิปริญญาเอกไม่เพิ่มเท่าที่ควร แม้วิทยาเขตพิษณุโลกจะได้พื้นที่เพิ่มบริเวณทุ่งหนองอ้อประมาณ 1,000 ไร่ และพยายามจะแยกตัวเป็นมหาวิทยาลัยนเรศวร โดยอ้างถึงความพร้อมในเรื่องอาคารสถานที่ บุคลากร และเป็น การกระจายโอกาสด้าน การศึกษาสำหรับประชากรภาคเหนือตอนล่าง แต่เมื่อพิจารณาด้านการเมืองจะพบว่า ผู้สนับสนุนมหาวิทยาลัยนเรศวรนั้นจะมีมากก็เพียง ส.ส. ของจังหวัดพิษณุโลกเท่านั้น การแสดง หากการสนับสนุนจาก ส.ส. ภาคเหนือเป็นไปด้วยความยากลำบาก นอกจากนี้บริเวณทุ่งหนองอ้อหากจะพัฒนาเป็นสถานที่ศึกษาก็จะขัดกับกฎหมายปฏิรูปที่ดินอีกด้วย เพราะบริเวณดังกล่าวเป็นเขตปฏิรูปที่ดิน รวมทั้งต้องลงทุนด้านการก่อสร้างอีกมาก ส่วนข้ออ้างเรื่องความพร้อมนั้นวิทยาเขตพิษณุโลก

ยังขาดแคลนอัตรากำลังข้าราชการสายบริหารและธุรการอีกมาก เมื่อเทียบกับภาระงานในปัจจุบัน นอกจากนี้วิทยาเขตพิษณุโลกก็เป็นอีกวิทยาเขตหนึ่งซึ่งเกิดการขาดช่วงทางการบริหารบ่อยครั้ง อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนตัวผู้บริหารภายในวิทยาเขตแล้ว แผนงานต่าง ๆ ที่วางไว้ขาดความต่อเนื่อง ทำให้แผนการแยกตัวเป็นมหาวิทยาลัยนเรศวร ขาดความต่อเนื่องด้วย

เราอาจสรุปได้ว่า ภายในระยะเวลา 5-10 ปี ในอนาคตวิทยาเขตพิษณุโลกอาจจะก้าวหน้าเพียงเปิดคณะเกษตรศาสตร์ในบริเวณทุ่งหนองอ้อ ภายใต้สภาวะการขาดแคลนงบประมาณและอัตรากำลัง ทั้งอาจารย์ด้านเกษตรศาสตร์ และอัตรากำลังด้านบริหารและธุรการต่อไป ส่วนการจัดตั้งมหาวิทยาลัยนเรศวรคงจะใช้เวลาอีกนาน

### วิทยาเขตมหาสารคาม

วิทยาเขตมหาสารคามเป็น วิทยาเขตที่มีการขยายตัวด้านอัตรากำลังน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับวิทยาเขตในส่วนภูมิภาคทั้งหมด คือในช่วง 10 ปีที่ผ่านมาอัตรากำลังอาจารย์เพิ่มเพียง 29 อัตราเท่านั้น แต่วิทยาเขตมหาสารคามกลายเป็นวิทยาเขตที่มีการพัฒนาคุณภาพของอาจารย์ได้สูงมากทำให้อาจารย์ระดับปริญญาเอกเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้วิทยาเขตมหาสารคามขยายตัวด้านระดับบัณฑิตศึกษาได้มากกว่าวิทยาเขตภูมิภาคอื่น ๆ นอกจากนี้วิทยาเขตมหาสารคาม ยังเป็นวิทยาเขตที่สามารถใช้โอกาสทางการบริหารให้เกิดประโยชน์มากที่สุด จะเห็นได้จากการที่อดีตผู้บริหารของวิทยาเขตมหาสารคามมาเป็นผู้บริหารมหาวิทยาลัย เช่น นายประเสริฐ วิทยารัฐ นายทรงศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์และ แม้แต่ผู้บริหารปัจจุบันเช่นนายชาติริ เมืองนาโพธิ์ ผู้บริหารต่าง ๆ เหล่านี้มีความเข้าใจวิทยาเขตมหาสารคามเป็นอย่างดี



ทำให้โครงการต่าง ๆ ของวิทยาเขตมหาสารคามได้รับความสนใจและได้รับการสนับสนุน ตัวอย่างเช่น

(1) การจัดตั้งสถาบันวิจัยศิลปะและวัฒนธรรมอีสาน เริ่มจากโครงการวิจัยปีละ ประมาณ 65,000 บาท ก็สามารถจัดตั้งเป็นสถาบันได้

(2) การจัดตั้งคณะเทคโนโลยี เริ่มจากศูนย์อาหารและโภชนาการอีสานในคณะวิทยาศาสตร์อย่างไม่เป็นทางการ

(3) การจัดตั้งสถาบันวิทยบริการ เริ่มจากขยายงานห้องสมุดออกไปสู่สังคมและเปลี่ยนเป็นสำนักวิทยบริการ ความสมัครสมานสามัคคีของบุคลากรในวิทยาเขตมหาสารคาม และความต่อเนื่องทางการบริหารก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างรวดเร็วของวิทยาเขตมหาสารคาม ดังจะเห็นได้จากการศึกษาดำเนินงบประมาณปี 2532 ซึ่งก่อสร้างเช่น อาคารคณะเทคโนโลยี อาคารสำนักวิทยบริการ ซึ่งทั้งสองรายการมูลค่าประมาณ 70 ล้านบาท ต่างก็ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้การที่คณะเทคโนโลยีสำนักวิทยบริการ และสถาบันวิจัยศิลปะและวัฒนธรรมอีสานเป็นโครงการใหม่ฝ่ายวางแผนและพัฒนามหาวิทยาลัยก็จำเป็นต้องสนับสนุนด้านอัตราค่าจ้างและครุภัณฑ์อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทำให้อัตรากำลังของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่เป็นอัตราใหม่จะต้องเพิ่มมากขึ้นที่วิทยาเขตมหาสารคาม นอกจากการขยายตัวดังกล่าวมาแล้ววิทยาเขตมหาสารคามกำลังจะได้ที่ดินประมาณสองหมื่นไร่ที่ผาน้ำน้อย จังหวัดร้อยเอ็ดอีกด้วย ดังนั้นหากวิทยาเขตมหาสารคามสามารถใช้โอกาสจากโครงการอีสานเขียวให้เกิดประโยชน์ วิทยาเขตมหาสารคามก็พร้อมจะเป็นมหาวิทยาลัยใหญ่แห่งหนึ่งในภาคอีสานในอนาคตไม่ไกลนี้ เนื่องจากการแสวงหาควรสนับสนุนจาก ส.ส. ภาคอีสานมีความเป็นไปได้สูงมากเมื่อเปรียบเทียบกับวิทยาเขตบางแสนและพิษณุโลก

แต่มีสิ่งหนึ่งที่น่าสนใจมากก็คือ สำนักวิทยบริการ นั้นเป็นสำนักงานครอบคลุมสำนักหอสมุดและงานบริการสังคม การจัดตั้งสำนักวิทยบริการขึ้นหากพิจารณาตามงานแล้ว สำนักหอสมุดทุกวิทยาเขตควรจะต้องเปลี่ยนเป็นสำนักวิทยบริการเพื่องานจะได้กว้างขวางกว่าปัจจุบัน และควรให้มีหน่วยงานบริหารอยู่ที่วิทยาเขตมหาสารคามเพื่องานสำนักวิทยบริการจะได้ก้าวหน้ามากขึ้น เพราะมีผู้นำที่มีความสามารถเป็นที่ยอมรับของนักวิชาการทั่วไป

### วิทยาเขตลพบุรี

ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมาวิทยาเขตสงขลา มีปริมาณอาจารย์เพิ่มเป็นรองจากวิทยาเขตบางแสน คือมีอาจารย์เพิ่มประมาณปีละ 5 คน (เพิ่ม 48 คนในช่วง 10 ปี) แต่การพัฒนาคุณภาพของอาจารย์ดีกว่าวิทยาเขตบางแสน พิษณุโลก และ มหาสารคาม ทำให้มีอาจารย์วุฒิปริญญาเอกน้อยมาก ทำให้การขยายตัวด้านการผลิตบัณฑิตระดับปริญญาโททำได้น้อย นอกจากนั้น การผลิตบัณฑิตภาคสมทบก็ลดปริมาณลงเป็นอันมาก ปัญหาเรื่องงบประมาณซึ่งต้องเสียเป็นค่าใช้จ่ายในด้านค่าพาหนะ เบี้ยเลี้ยงเดินทาง ทำให้วิทยาเขตสงขลา นำเงินงบประมาณไปพัฒนาด้านการศึกษาได้น้อย นอกจากนี้การอยู่ใกล้กับมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์มากทำให้ศักดิ์ศรีด้อยมากเมื่อเปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ทั้งในเรื่องอาคารสถานที่ ทั้งในเรื่องคุณภาพของอาจารย์ แม้วิทยาเขตสงขลาจะมีแนวโน้มจะเข้าเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ แต่ความเป็นไปได้ก็มีน้อยเนื่องจากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ก็มีคณะศึกษาศาสตร์อยู่แล้ว ดังนั้นทางออกของวิทยาเขตสงขลา ก็คือ ขยายในสาขาวิชาที่มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ยังไม่ชำนาญหรือพัฒนาตัววิทยาเขตให้เป็นสถาบันบัณฑิตพัฒนศึกษาศาสตร์ตามความถนัดเดิมที่มีอยู่ แต่ปัญหาที่

จะต้องประสบต่อไปก็คือ ปัญหาข้อจำกัดเรื่องงบประมาณและปัญหาการขาดแคลนบุคลากรด้านบริหารและธุรการ (สาย ข. และ ค.)

แต่อย่างไรก็ตามวิทยาเขตสงขลาที่ยังมีสถาบันทักษิณคดีศึกษา ซึ่งเป็นแหล่งที่สามารถสร้างรายได้ให้วิทยาเขตสงขลาได้พอควรในอนาคต และเสียค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษาอย่างมากเมื่อเทียบกับสถาบันวิทยาศาสตร์ทางทะเลที่บางแสน

### unสรุป

เราอาจจะสรุปได้ว่า มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒก็เป็นกรม กรมหนึ่งซึ่งมีความต้องการขยายงานของตนออกไป โดยไม่มีขอบเขต ทำให้เกิดปัญหาด้านงบประมาณอัตรากำลัง ครุภัณฑ์ โดยการขยายงานของตนออกไปนี้ก็เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานทุกด้านด้วยตนเองเป็นอิสระและคล่องตัว การขยายงานออกไปจึงเป็นการสร้างอาณาจักร ที่ทำ

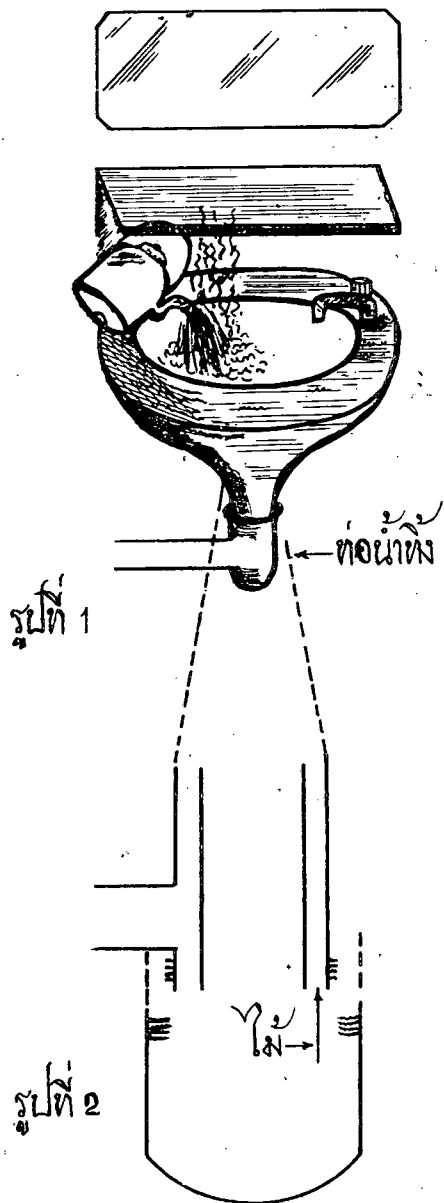
### บรรณานุกรม

- กองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, *คู่มือและหลักสูตรการศึกษาระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2530*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2530.
- กองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, *ประกาศมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเรื่องการรับสมัครเข้าเป็นนิสิตภาคปกติ และภาคสมทบ ประจำปีการศึกษา 2531*.
- กองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, *ประกาศมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเรื่องการรับสมัครเข้าเป็นนิสิตชั้นมหาบัณฑิต ประจำปีการศึกษา 2531*.
- งานวิจัย สถาบัน กองแผนงาน สำนักงานอธิการบดี, *ข้อมูลเกี่ยวกับนิสิต เจ้าหน้าที่ อาจารย์ อาคารถสถานที่ เบ้าทราย และงบประมาณ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีการศึกษา 2520-21*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2522.
- งานวิจัยสถาบัน กองแผนงาน สำนักงานอธิการบดี, *สถิติการศึกษา ปีการศึกษา 2530* มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2531.
- งานงบประมาณ กองแผนงาน สำนักงานอธิการบดี, *รายละเอียดคำขอตังงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2532*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 2531.
- สำนักฝึกอบรม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ *การแก้ปัญหาโดยวิธีขั้นตอนการดำเนินการสัมมนาพัฒนาการบริหาร รุ่นที่ 26-35* สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2512.

ให้ผู้บริหารมหาวิทยาลัยก็ไม่สามารถควบคุมนโยบายการงบประมาณได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากเกิดความสับสน ซ้ำซ้อนของงานต่าง ๆ ในวิทยาเขตเกิดขึ้น ดังนั้นทางออกที่ดีที่สุดก็คือผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรจะมีความจริงใจ ที่จะพัฒนาวิทยาเขตให้เป็นมหาวิทยาลัยที่สมบูรณ์ต่อไป โดยใช้หลักการดำเนินงานที่คำนึงถึง ความพอเพียง และความเสมอภาคในการจัดสรร ทรัพยากรต่าง ๆ ให้แก่วิทยาเขต เช่น การกระจายอัตราว่างของตำแหน่งอาจารย์ในวิทยาเขตประสานมิตร ออกไปสู่วิทยาเขตภูมิภาคให้มากขึ้น เพื่อจะได้เป็นการเพิ่มปริมาณอาจารย์ในวิทยาเขตให้มากขึ้น ส่วนวิทยาเขตเองก็ควรพัฒนาตนเองไปในแนวทางที่ตนเองถนัด การซ้ำซ้อนของงานในแต่ละวิทยาเขตไม่ควรจะมี จะทำให้มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเป็นกรมที่ไร้ใช้สังคมอย่างแท้จริง

# วิธีแก้ท่อน้ำทิ้งอุดตัน

พ่อบ้าน.....



## ก่อนน้ำทิ้งอุดตัน

สาเหตุใหญ่เกิดจากเศษผงหรือเส้นผมไปรวมกับไขมันจากสบู่ ทำให้ไปติดค้างอยู่ตามบริเวณผนังท่อด้านในโดยเฉพาะตามจุดข้อต่อต่างๆ ทำให้น้ำไหลไม่สะดวกหรืออุดตันเลย

## วิธีแก้

1. ให้ท่านต้มน้ำประมาณ 1 หม้อใหญ่ให้เดือดแล้วเทลงไปข้างในอ่าง น้ำร้อนจะไปละลายไขมันที่ติดอยู่ตามบริเวณผนังท่อ ทำให้น้ำไหลสะดวกไม่อุดตัน การทำเช่นนี้ท่านก็ไม่สิ้นเปลืองเงินทองในการซื้อสารเคมีมาใส่แก้ท่อน้ำตัน

2. ในกรณีที่เกิดการอุดตันมากให้ท่านทำตามข้อ 1 สักสองถึงสามครั้ง แต่ถ้าหากยังไม่ได้ผลอีกให้ท่านหมุนฝาล่างที่อยู่ใต้อ่างออกมา แล้วใช้ไม้เขี่ยเศษผงหรือเส้นผมที่เกาะติดอยู่ออกมาดังรูปที่ 2

.....