

วิเทศ.

105



# สหประชาชาติ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

๐๐

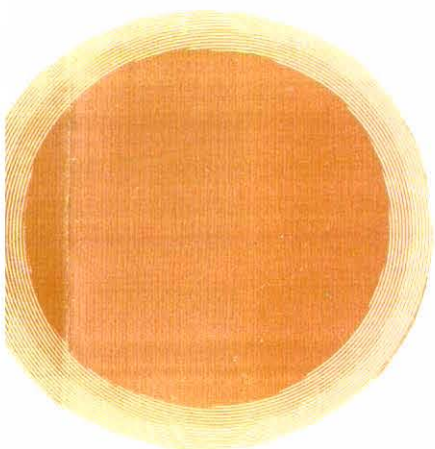
ประสานมิตร

ปีที่ 2 ฉบับที่ 1

มิถุนายน ตุลาคม 2524

รวม 2500

สหประชาชาติ



## วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเป็นแหล่งเสนอความคิดเห็นเชิงสร้างสรรค์ ทั้งทางวิชาการ และการบริหารงานมหาวิทยาลัย
๒. เพื่อเป็นการเผยแพร่กิจกรรมต่างๆ ของสภาคณาจารย์

## เจ้าของ

สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

สภาคณาจารย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร  
เป็นเอกสารภายในมหาวิทยาลัย ข้อคิดเห็นใด ๆ ที่ปรากฏใน  
เอกสารนี้เป็นของผู้เขียนเท่านั้น ไม่ใช่ข้อคิดเห็นของสภาคณาจารย์



# สงวนลิขสิทธิ์

พ.ศ. 2529

หน้า

ถ้อยแถลงจากประธานสภาคณาจารย์	3
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สมควร อภัยพันธุ์	
แนะนำสมาชิกสภาคณาจารย์ มศว ประธานมิตร	6
ชาวจากสภาคณาจารย์	12
ความเจริญที่ยังล่าหลัง	14
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุมณฑา พรหมบุญ	
ระบบกำจัดน้ำท่วมที่วิทยาเขตกลาง	17
รองศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ วิทยารัฐ	
ก.ช.ค.ง.	23
ดร.สุนทร แก้วลาย	
ข้าราชการครูกรมในมหาวิทยาลัยก้าวหน้าจริงหรือไม่	33
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วรวิณี รอบรู้	
ความสนใจของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	40
ต่อการฝึกอบรมวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์	
ศาสตราจารย์ ดร.จรรยา สุวรรณทัต และ	
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ระวีพันธ์ โสมนะพันธุ์	
ถ้อยแถลง	51

สื่อแห่งมิตรภาพและความเข้าใจอันดี

โดย สุรเดช วันทยา

# ด้วยตนเอง

ถอดแกลงจากประธานสภาคณาจารย์ มศว ประสานมิตร

นับเป็นวาระที่ 3 ที่ข้าพเจ้าได้มีโอกาสเข้ารับงานในตำแหน่งประธานสภาคณาจารย์ มศว ประสานมิตร คุณอกจะเก่าและแก่ไปสักหน่อยหนึ่ง แต่ข้าพเจ้าก็เชื่อว่าจากการที่ได้มีประสบการณ์มาทั้งงานสอน งานสภาคณาจารย์ และงานบริหาร คงจะช่วยให้ข้าพเจ้าทำหน้าที่ได้ดีขึ้นบ้างตามสมควร อย่างไรก็ตาม ข้าพเจ้าตระหนักดีว่าลำพังตนเองผู้เดียวแล้ว หากมีความสามารถเพียงพอที่จะบริหารงานอันเป็นหน้าที่ของสภาคณาจารย์ลุล่วงไปด้วยดีได้ไม่ โดยเฉพาะหากไม่ได้รับความร่วมมือด้วยดี จากบรรดาอาจารย์ ข้าราชการ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยแห่งนี้ ตลอดจนเพื่อนร่วมงานสภาคณาจารย์ของข้าพเจ้า

ข้าพเจ้าใคร่ขอถือโอกาสนี้เรียนให้ทราบถึงหน้าที่ของสภาคณาจารย์ ตลอดจนความคิดขั้นมูลฐานต่าง ๆ ที่จะทำให้งานในหน้าที่ของสภาคณาจารย์บรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์ได้

หน้าที่ของสภาคณาจารย์วิทยาเขตประสานมิตร เท่าที่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พุทธศักราช 2523 คือ มีหน้าที่เสนอขอแนะนำ และให้คำปรึกษาแก่มหาวิทยาลัยในคณาวิชาการ คำนับบริหาร คำนับสวัสดิการ และงานอื่น ๆ ดังนี้

1. ให้คำแนะนำและเสนอแนะเกี่ยวกับนโยบายในการกำหนดมาตรฐานทางวิชาการ
2. พิจารณาและเสนอแนะกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับงานและตำแหน่งทางวิชาการ
3. พิจารณาและเสนอแนะเกี่ยวกับการปกครอง มาตรฐานการทำงานและจริยธรรมของคณาจารย์

4. พิจารณาและเสนอแนะนโยบายเกี่ยวกับการปกครองและกิจกรรมต่าง ๆ ของนิสิต

5. พิจารณาวางเกณฑ์ และเสนอแนะในการแต่งตั้งหัวหน้างานทั้งในคณาวิชาการและคณาบริหาร

6. พิจารณาและให้ความคิดเห็นในเรื่องอื่น ๆ เกี่ยวกับการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

จะเห็นได้ชัดเจนว่า หน้าที่ของสภาคณาจารย์เป็นแต่เพียงผู้เสนอความเห็นในฐานะที่ปรึกษาเท่านั้น ความเห็นของสภาคณาจารย์ที่เสนอไปจะได้รับการนำไปสู่การปฏิบัติหรือไม่เพียงใดนั้น ย่อมอยู่ที่ผู้รับข้อเสนอ ซึ่งส่วนใหญ่ก็คงได้แก่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยนั่นเอง ผู้บริหารย่อมทรงไว้ซึ่งสิทธิในการจะปฏิบัติตามข้อเสนอแนะหรือไม่ก็ได้ เพราะถือว่าเป็นผู้รับผิดชอบในผลงานที่จะเกิดขึ้นจากการสั่งการใด ๆ ลงไป อย่างไรก็ตาม ถ้าข้อเสนอแนะของสภาคณาจารย์เป็นข้อเสนอที่ตั้งอยู่บนรากฐานของเหตุผลผลมีความบริสุทธิ์ใจ และมีการกลั่นกรองความคิดมาจากการพิจารณาโดยรอบคอบแล้ว ก็ย่อมได้รับการพิจารณาจากผู้บริหารที่มีใจกว้างและเป็นประชาธิปไตยอย่างแน่นอน

สำหรับอาจารย์ ข้าราชการ ทุกท่านในมหาวิทยาลัยแห่งนี้นับเป็นรากฐานอันสำคัญยิ่งที่จะทำให้การปฏิบัติงานของสภาคณาจารย์ดำเนินไปได้ตรงเป้าหมายตามความต้องการของคนส่วนใหญ่ในสถาบันแห่งนี้ สภาคณาจารย์นั้นเป็นตัวแทนของท่าน ทำหน้าที่ประคอง เป็นกองกลาง ของทีมฟุตบอลที่จะคอยเชื่อมโยงระหว่างกองหน้าคือผู้บริหารมหาวิทยาลัยกับกองหลังคือบรรดาอาจารย์ และข้าราชการทั้งหมดของมหาวิทยาลัย หากกองหลังไม่ช่วยกันส่งลูกมาให้กองกลาง กองกลางก็คงไม่มีโอกาสส่งลูกไปให้กองหน้ามากนัก และคงจะเหนื่อยมากพอควรที่กอง วิ่งลงไปข้างหลังเพื่อล้วงลูกให้ได้และส่งไปยังกองหน้า ฉะนั้นข้าพเจ้าหวังว่าอาจารย์คงไม่คิดว่าอาจารย์มีหน้าที่สอนอย่างเดียวเท่านั้น ความคิดสร้างสรรค์ที่จะไหม้มหาวิทยาลัยก้าวหน้าไปในทางที่ถูกที่ควร ตกเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารมหาวิทยาลัยแต่เพียงฝ่ายเดียว ข้าพเจ้าคิดว่าผู้บริหารก็คงต้องการฟังความคิดเห็นจากอาจารย์เหมือนกัน เพื่อจะได้ทราบว่าสิ่งที่ปฏิบัติไปนั้นมีอะไรบางอย่างที่ควร

ได้รับการแก้ไข มีอะไรบางอย่างที่ควรจะได้ทำแล้วยังมีไม่ได้ทำ

สภาคณาจารย์ของท่านรวมที่จะเป็นสื่อกลางนำความคิดเห็นและความต้องการจากอาจารย์ เสนอผู้บริหารทราบเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ และโอกาสเดียวกันหากผู้บริหารมีเหตุขัดข้องประการใดที่ไม่สามารถปฏิบัติตามข้อเสนอแนะใดก็จะโต้แย้งให้อาจารย์ทราบ อาจกระทำโดยผ่านสภาคณาจารย์หรือไม่ก็ยอมทำได้ตามควรแก่กรณี

ข้าพเจ้าเชื่อว่าถ้าอาจารย์ข้าราชการ ผู้บริหารมหาวิทยาลัยทุกท่าน และสภาคณาจารย์ต่างเข้าใจในบทบาทของกันและกันอย่างแท้จริง และพยายามปฏิบัติตามแนวอยู่ในกรอบที่ถูกที่ควรแล้ว คงจะได้ช่วยกันสร้างสรรค์มหาวิทยาลัยอันเป็นที่รักของเราทุกคนให้ก้าวหน้าไปอย่างไม่มีวันหยุดยั้งเป็นแน่

สมควร อภัยพันธุ์

สมาธิกสภาคณาจารย์วิทยาเขตประสานมิตร

พ.ศ. 2523

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สมควร อภัยพันธุ์

พ.ม., กศ.บ., M.S. in Ed.

ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

ประสานสภาคณาจารย์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดาวิชัย พลกล้า

อ.บ., ค.บ., Ed.D.

ภาควิชาคณิตศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์

รองประสานสภาคณาจารย์ คนที่ 1

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมตตา พรหมบุญ

B.A., M.S., Ph.D.

ภาควิชาชีววิทยา คณะวิทยาศาสตร์

รองประสานสภาคณาจารย์คนที่ 2

ประธานกรรมการสามัญฝ่ายวิชาการ

นายสังวาลย์ คล้ายกระแสด

ป.ช.6 , พช.บ., M.Ed.

กองแผนงาน สำนักงานอธิการบดี

ประธานกรรมการสามัญฝ่ายบริหาร



นางสาวรัชนีบุญย์ วัฒสุพรรณ

ปวช.

กองคลัง สำนักงานอธิการบดี  
กรมการศึกษานิตยฝ่ายบริหาร

อาจารย์พิชัย ผดุงรัตน์

วท.บ., น.บ.

ภาควิชาสุศึกษา คณะพลศึกษา  
กรมการศึกษานิตยฝ่ายกิจกรรมนิตย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุญของ วรรณภิรมย์

วท.บ., M.P.H.

ภาควิชาสุศึกษา คณะพลศึกษา  
กรมการศึกษานิตยฝ่ายกิจกรรมนิตย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิพุธ โสภวงศ์

อ.บ., ก.บ., สส.บ., M.A.

ภาควิชาภาษาไทยและภาษาตะวันออก คณะมนุษยศาสตร์  
กรมการศึกษานิตยฝ่ายกิจกรรมนิตย



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ณรงค์ลักษณ์ วิรัชชัย

วท.บ., ค.ม., Ph.D.

บัณฑิตวิทยาลัย

กรรมการสามัญฝ่ายวิชาการ

อาจารย์อรพรรณ คณิตเจริณรัตน์

กศ.บ., กศ.ม., Grad.Dip. in Computing Studies

บัณฑิตวิทยาลัย

กรรมการสามัญฝ่ายบริหาร

อาจารย์ชาญวิทย์ เขี่ยมบุญประเสริฐ

กศ.บ., กศ.ม.

สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา

กรรมการสามัญฝ่ายบริหาร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุษกรธรรม อินทร์จันทร์

กศ.บ., อ.ม.

สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา

กรรมการสามัญฝ่ายสวัสดิการ

อาจารย์ลักคาวลัย เกษมเนตร

กศ.บ., ค.ษ.

สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์  
กรมวิชาการสามัญฝ่ายสวัสดิการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์วันเพ็ญ พิศาลพงศ์

อ.บ., ค.บ., M.Sc. in Ed.

สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์  
กรมวิชาการสามัญฝ่ายสวัสดิการ

นางสาวอัญชลี สุทธธรรม

กศ.บ., กศ.ม., Dip. TEFL

สำนักหอสมุดกลาง  
กรมวิชาการสามัญฝ่ายวิชาการ

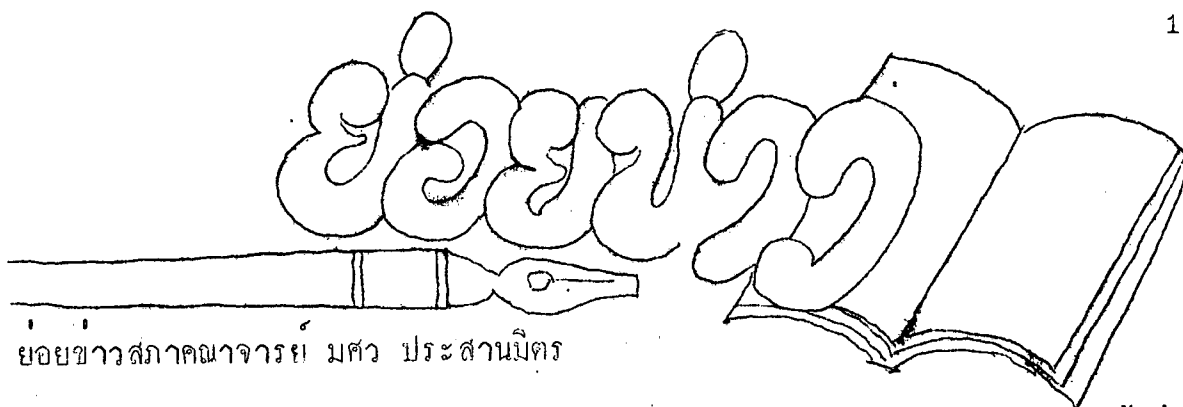
นางสาวจินตนา เอกคัคคาจิต

อ.บ.

สำนักหอสมุดกลาง  
กรมวิชาการสามัญฝ่ายวิชาการ

อาจารย์สุรเดช วันทยา  
กศ.บ.  
โรงเรียนประถมสาธิต  
กรมการศึกษานานาชาติ

อาจารย์ปริญญา ปลายกะวงศ์ ณ. อยุธยา  
กศ.บ.  
โรงเรียนมัธยมสาธิต  
เขตยานุการสภาคณาจารย์



ยอชชาวสภาคณาจารย์ มศว ประสานมิตร

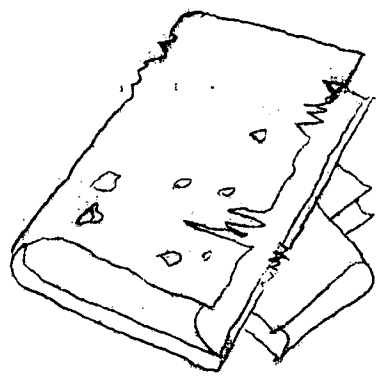
1. เนื่องจาก ร.ศ.ชม ภูมิภาค ประธานสภาคณาจารย์ลาออกไปรับหน้าที่ รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร สภาคณาจารย์จึงได้เลือกตั้งประธานคนใหม่ ได้แก่ ผศ.สมควร อภัยพันธุ์ ซึ่งเป็นรองประธานสภาคนที่ 1 อยู่เดิม จึงเลือกรองประธานขึ้นมาแทนได้แก่ คร.สุมณฑา พรหมบุญ
  2. สภาคณาจารย์เสนอเรื่องความปลอดภัยของอาคารสถานที่ เนื่องจาก ปรากฏว่าวัสดุและครุภัณฑ์ต่าง ๆ ถูกโจรกรรมบ่อยครั้ง นอกจากนี้ยังมีเรื่องความปลอดภัย ของนิสิตหญิง การจับการพนันในบริเวณมหาวิทยาลัย ประธานสภาคณาจารย์คนก่อนซึ่งจะ ไปรับตำแหน่งรองอธิการบดีฝ่ายบริหาร รับจะดำเนินการให้เกิดความเรียบร้อย
  3. ผศ.สมควร อภัยพันธุ์ ประธานสภาคณาจารย์ มศว. ได้รับเลือกเป็น ประธานสภาคณาจารย์กลางอีกตำแหน่งหนึ่ง
  4. ประธานสภาฯ แจ้งให้ทราบว่า มีการประชุมประธานสภาคณาจารย์ จากมหาวิทยาลัยต่าง ๆ มีกำหนดประชุมกันปีละ 4 ครั้ง มีเรื่องที่น่าสนใจคือ การแก้ไข ปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน ในมหาวิทยาลัยได้ดำเนินการยก ร่างกฎหมายดังกล่าวขึ้น โดยให้มหาวิทยาลัย 3 แห่งที่มีการสอนวิชานิติศาสตร์ร่วมกัน ยกร่างและจะให้สภาคณาจารย์ของแต่ละมหาวิทยาลัยได้พิจารณาว่าเหมาะสมหรือควรแก้ไข อย่างไร
  5. เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการมหาวิทยาลัย มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ สถานะภาพของตน สภาคณาจารย์ มศว ประสานมิตร จึงได้เชิญ ศาสตราจารย์ ดร.กระมล ทองธรรมชาติ มาบรรยายเรื่อง "อนาคตของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย"
- เมื่อวันที่ 13 กค.2524

6. การขอแก้ไข พ.ร.บ.มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการอยู่ ข้าราชการผู้มี  
คณะกรรมการจัดทำแบบสอบถามและรวบรวมข้อมูลเพื่อที่จะทราบความคิดเห็นของข้าราชการ  
มหาวิทยาลัยเกี่ยวกับเรื่องการแบ่งส่วนราชการและเรื่องอื่น ๆ ใน พ.ร.บ. ดังกล่าว

7. กรรมการฝ่ายวิชาการ เสนอผลการประชุมกรรมการ วางขอบข่าย  
ของงานดังนี้

1. ส่งเสริมมาตรฐานทางวิชาการทั่ว ๆ ไป พิจารณาเกี่ยวกับชีวิตใน  
การทำงานของอาจารย์ เสนอข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการใน  
ตำแหน่งต่าง ๆ ควรคัดเลือกตามความสามารถอันแท้จริงของบุคคลนั้น ๆ
2. การขอเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ
3. สนับสนุนโครงการตั้งสำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์ โดยประสานงานกับ  
วิทยาเขตอื่น ๆ คอย
4. จัดทำวารสารทางวิชาการ เผยแพร่ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย
5. เสนอให้มีการจัดห้องอ่านหนังสือสำหรับอาจารย์ในหอสมุดกลาง

เฉพาะเรื่องการจัดห้องอ่านหนังสือสำหรับอาจารย์นั้น สารสภาคณาจารย์ได้รับ  
แจ้งจากหอสมุดกลางว่า ได้จัดให้แล้วที่ห้องชั้น 3 ตึกสำนักหอสมุดกลาง



# ความหวังที่ยิ่งใหญ่ สำหรับ

สุเมธชา พรหมบุญ

10 ปีผ่านไปนับแต่ผู้เขียนผ่านเข้ามาในรั้ว มศว และได้รับความสุขสบายตามควรใน "บ้านที่สอง" แห่งนี้ตั้งแต่นั้นมา ผู้เขียนได้พยายามวิเคราะห์ความใหญ่ที่ยังไม่ยิ่งใหญ่ของ มศว และได้อ่านได้ฟังคำวิพากษ์วิจารณ์จากเพื่อนอาจารย์ทั้งในและนอกรั้ว มศว ในทำนองตรงกันบ้าง แตกต่างกันบ้าง ซึ่งเป็นธรรมชาติของนักวิชาการที่นิยมถกเถียงแสดงความคิดเห็นกัน พอที่จะประมวลได้ว่า คำถามที่ฮิตที่สุดคือคำถามประเภท "ทำไมมหาวิทยาลัยอื่นมีโน่นมีนี่ แต่มศว ไม่มี" หรือ "ทำไมมหาวิทยาลัยอื่นทำโน่นทำนี่ แต่มศว ไม่ทำ" นานมาก ๆ จึงจะไต่ยินว่า "มศว ทำโน่นทำนี่แต่มหาวิทยาลัยอื่นไม่ทำ" เหล่านี้ชวนให้คิดว่าความรู้สึกว่า มศว ล้าหลังเป็นความรู้สึกโดยทั่ว ๆ ไปทั้งของชาว มศว และของบุคคลภายนอก

ความเจริญของมหาวิทยาลัยวัดได้จากความเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยมีตัวจักรกลทางวิชาการคือ อาจารย์ และมีองค์ประกอบสำคัญอื่น ๆ ที่จะช่วยให้ตัวจักรนี้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ แม้ว่า มศว จะมีความภาคภูมิใจที่ฝังใจกันมานานว่า มีความเป็นหนึ่งในเรื่องศึกษาศาสตร์ แต่เป็นที่น่าวิตกว่า อัตราความเจริญทางด้านศึกษาศาสตร์ในสถาบันอื่นๆ อาจจะทำให้ความภูมิใจอันนี้กลายเป็นเพียงจารึกในประวัติศาสตร์ของ มศว ถ้าเราตั้งมั่นอยู่ในความประมาท ทั้งนี้ยังไม่ไต่กล่าวถึงคณะใหม่ ๆ ที่เพิ่งจะเริ่ม "หักเคิน" ผู้เขียนมั่นใจว่าผู้บริหารตลอดจนอาจารย์ทุกท่านได้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ของ มศว ก็อยู่แล้ว และผู้บริหารคงได้พยายามทุกวิถีทางในขอบเขตของอำนาจและหน้าที่ของตนที่จะแก้ไขปัญหเหล่านี้ แต่ปัญหาใหญ่ๆ น้อยๆ ทั้งหลายที่แก้ไม่ตกก็มักจะมีมูลที่ปัญหาเดียวคือ ขาดเงินจริงๆ อยู่ที่ว่า มีเงินไม่จำเป็นต้องมีปัญญา (ถ้าใช้เงินไม่เป็น) แต่จะมีความเจริญโดยไม่มี



เงินนั้นยอมเป็นไปไม่ได้ มศว อาศัยเงินงบประมาณแผ่นดินเป็นหลัก ส่วนรายได้อื่นที่พอมีอยู่บ้างก็น้อยเสียจนพึ่งไม่ได้ จึงเป็นที่น่ายินดีว่า คณะผู้บริหารชุดปัจจุบันได้พยายามเสาะหาแหล่งเงินทุนเพิ่มเติม ทั้งจากภายในและต่างประเทศ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในระยะเวลาอันสั้น และสร้างความหวังใหม่ให้แก่ชาว มศว

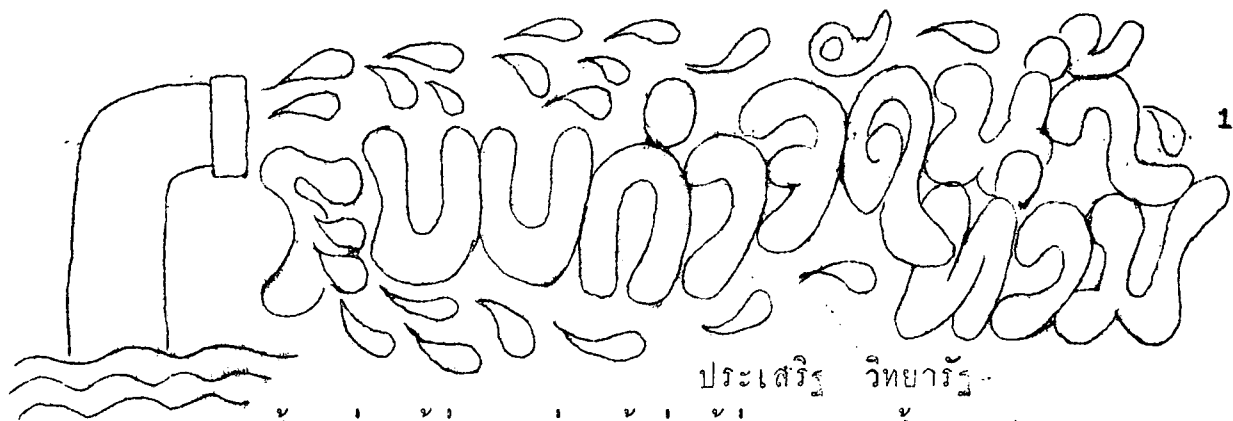
อย่างไรก็ดี "ไม่มีความช่วยเหลือใดที่ไม่เลือกราคา" ดังนั้นแม้ว่าการรับความช่วยเหลือจะเป็น "ยาระงับปวด" ที่วิเศษสุดในขณะนี้ แต่ในระยะยาว มศว จำเป็นต้องพัฒนาแหล่งรายได้ของตนเอง อย่างน้อยที่สุดก็เพื่อดำรงรักษาไว้ซึ่งความเจริญทางวิชาการของมหาวิทยาลัยในปัจจุบัน ทนทานที่ง่ายที่สุดก็คือการฝากเงินที่ไ้รับมาไว้กับสถาบันการเงินเพื่อเก็บดอกผลมาใช้จ่าย แต่อีกหนทางหนึ่งที่สภาคณาจารย์กำลังหยิบยกขึ้นมาพิจารณา ก็คือ ความเป็นไปได้ของการจัดตั้งสำนักพิมพ์และศูนย์หนังสือให้เป็นหน่วยงานกลางของมหาวิทยาลัย เพื่อให้ความใหญ่ของ มศว ให้เป็นประโยชน์ และเพื่อช่วยเร่งความเจริญทางวิชาการ นอกเหนือไปจากผลพลอยได้คือเป็นแหล่งรายได้ของมหาวิทยาลัย สำนักพิมพ์ และศูนย์หนังสือ จึงควรมีเป้าหมายหลัก 3 ประการคือ

1. ผนึกทรัพยากร เพื่อเผยแพร่วิชาการในระหว่างวิทยาเขตและกลั่นกรองผลงานทางวิชาการ เพื่อเผยแพร่สู่ภายนอก
2. เสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการและ เอกภาพทางวิชาการให้เกิดขึ้นในมหาวิทยาลัยแห่งนี้
3. สามารถเลี้ยงตัวเองได้ในด้านการเงิน และเป็นแหล่งรายได้เพื่อพัฒนาวิชาการของมหาวิทยาลัย

ความคิดในการจัดทำหน่วยผลิตและหน่วยจำหน่ายคำสอนและตำรานี้ไม่ใช่ความคิดที่เพิ่งริเริ่มอย่างแน่นอน บางวิทยาเขตได้ดำเนินการ จนประสบผลสำเร็จพอสมควร แต่บางวิทยาเขตก็ยังมีอุปสรรคต่าง ๆ มากมาย ยังมีปัญหาหลากหลาย ไม่คุ้มกับต้นทุนการผลิต ปัญหาการของงบประมาณเพื่อขยายงานไม่ได้ ปัญหาการขาดการจัดการ และความชำนาญเชิงธุรกิจ ปัญหาความไม่คล่องตัวและความล่าช้าอันเกิดจากระเบียบราชการ และปัญหาความ

ข้าซอนของคำร่าในระหว่างวิทยาเขต เป็นต้น ผู้เขียนแน่ใจว่า มหาวิทยาลัยคงตระหนักถึงปัญหาเหล่านี้ และคงกำลังหาทางแก้ไขอยู่แล้ว

แต่เรายังจะลืมนึกว่าในสังคมที่ "เงินต่อเงิน" "งานต่องาน" และ "ความก้าวหน้าต่อความก้าวหน้า" อย่างที่เห็นกันอยู่ในทุกวันนี้ ความล่าช้ากับความล่าหลังก็คือคำเดียวกันนั่นเอง



ประเสริฐ วิทยารัฐ

บทความนี้ยังไม่ทันได้อ่านพอเริ่มหัวข้อท่านผู้อ่านคงสงสัยขึ้นมาทันทีเพราะใครๆ  
พูดแต่เรื่องป้องกันน้ำท่วม

แต่บทความนี้กลับเริ่มชื่อเรื่องว่า

"กำจัด" และขอเน้นตรง

"กำจัด"

เพราะปรากฏการณ์น้ำท่วม มศว.วิทยาเขตกลาง ก.ท.ม. โดยส่วนรวมนั้น  
เป็นปรากฏการณ์ธรรมชาติ บวกกับการกระทำของมนุษย์ที่ทุกคนต้องยอมรับ

การป้องกันนั้นต้องแก้ไขที่เหตุ ส่วนการกำจัดนั้นแก้ไขที่ผล เช่นเดียวกับการ  
ป้องกันไม่ให้เกิดอุบัติเหตุ ทำได้ด้วยการระมัดระวังเรื่องอาหารและน้ำกำจัดแมลงวัน  
อันเป็นพาหะ แต่ถ้าเป็นอุบัติเหตุขึ้นแล้ว ต้องไปหาแพทย์ให้รักษา ส่วนน้ำท่วม มศว.วิทยาเขต  
กลางและ ทม. โดยส่วนรวมนั้นมีเหตุจากธรรมชาติอยู่สองประการที่เป็นหลัก

คือ น้ำท่วมเพราะมีน้ำท่าหรือน้ำในแม่น้ำมาก

และประการที่สอง ซึ่งสำคัญที่สุด และเกี่ยวโยงไปถึงประการแรก

คือฝนตกมาก สำหรับสาเหตุแรก โดยทางเทคนิคในปัจจุบันพอที่จะปิดเป่า  
ได้บ้างแต่จะไม่ขอล่ามาถึง เพราะเป็นเรื่องยืดยาว

ส่วนสาเหตุหลังนั้นถ้าจะหาทางป้องกันจะต้องไปตกลงกับเทวดาว่าแต่ละปีขอ  
อย่าให้ท่านส่งนาคมาไหนที่ กทม.มากนัก

ยังไม่แน่ใจว่าจะต้องคิดลึบนานกว่านี้หนุมายศรีมากแค่ไหน ใครสนใจเชื่อ  
ทางนั้นก็ไปติดต่อยุ่เขี้ยวชาดกันเอาเอง แต่ในบทความนี้สรุปว่าด้วยสาเหตุธรรมชาติ  
ดังกล่าว การป้องกันน้ำท่วมไม่มีทางทำได้ เพราะไม่มีทางห้ามฝนไม่ให้ตก ทุกคนต้อง

ยอมรับเรื่องนี้ ในฐานะที่เป็นสมาชิกพลโลก ในที่นี้จะกล่าวถึงการบรรเทาและกำจัด  
น้ำท่วมให้หมดสิ้นไครวดเร็วอย่างไรเท่านั้น

ก็ยังมีสาเหตุใหญ่ อีกประการหนึ่งที่กล่าวแล้วตั้งแต่ตอนต้นคือ การกระทำ  
ของมนุษย์ สำหรับสาเหตุนี้แก้ไขหรือบรรเทาได้ แต่ยากด-ส (ขอภัยที่เขียนเช่นนั้น)

เพราะมนุษย์เรามีความเขลา มีทิฐิ มีโมหะ มีความดำเียง ไม่สามารถจะ  
สรรหามาได้ไว้ได้ทั้งหมด ดังที่พระท่านว่ามี "อวิชา" ซึ่งฟังดูไพเราะก็ว่าค่าต่างๆ ที่  
กล่าวมาตอนแรก และท่านสั่งสอนไว้ว่า ความมีวิชานั้นจะต้องสั่งสอนให้มีวิชา

หมายความว่าคนที่เรียนรู้อะไรก็ควรมีความร้าย ๆ ต่าง ๆ น้อยลง ตาม  
ทฤษฎีของพระพุทธองค์ แต่ที่น่าเสียดายในประเทศไทยผู้ที่รู้อะไรก็อวิชามากถึงการศึกษาวิจัย  
ของ ดร. สนิท สัมภักการ อาจารย์ที่นั่นค่า พบว่าผู้ที่เรียนยิ่งสูงยิ่งไปกราบไหว้สิ่งก่อสร้าง  
ซึ่งตั้งควายน้ำมือเอง กราบต้นไม้ เชื้อโคลกลางง่าย อย่างที่มีคนพูดกันว่าชาวปฏิวตินั้น  
รับมาจากหมอกู แต่จะชี้ให้เห็นว่ายิ่งมีการศึกษาสูงค่าว่า "ยาก" ข้างบนต้องเติม  
"ส" ไปอีกหลายหน้ากระดาษ เอาเออะครบก็กล่าวน่าเสียดายควายน้ำมือเขาสู่วิ่งซึ่งเมื่อ  
อ่านแล้วอาจทำให้เกิดอวิชามากยิ่งขึ้น

ระบบกำจัดน้ำท่วมนั้นต้องสัมพันธ์กับระบบระบายน้ำ

สำหรับชุมชนที่เป็นสวรรค์บนพื้นโลกนั้นจำเป็นต้องมีระบบระบายน้ำสองระบบ  
ควบกัน

คือระบบระบายน้ำโสโครก และระบบระบายน้ำฝน

ทั้งสองระบบจะไม่ใช้ปะปนกันแต่เมืองที่ชื่อ เมืองเทวดา ที่ มศว ตั้งอยู่นี้  
มีอยู่ระบบเดียวคือท่อระบายข้างถนน และใช้ปนกัน ผลเสียที่เกิดขึ้นอย่างรุนแรงคือเมื่อ  
ฝนตกหนักน้ำฝนจะคั่งเอาความโสโครกในท่อซึ่งประกอบด้วยบัสสาวะ อุจจาระ และปฏิกูล  
ทั้งหลายขึ้นมาบนผิวถนน เมื่อน้ำลคสิ่งโสโครกทั้งหลายจะถูกเกลี่ยอยู่ที่ผิวถนน แสงแดด  
ช่วยทำให้แห้งรวดเร็วไปมาช่วยบ่งสิ่งโสโครกทั้งหลายเป็นฝุ่น เมื่อรถวิ่งเร็วฝุ่นซึ่งประกอบ  
ด้วยอุจจาระ และบัสสาวะกระจายไปทั่วนครของเทพ และคงจะไปประพรมลงบนชาวปลา  
อาหารที่ขายอยู่ข้างถนน บรรดาเทพทั้งหลายจะเข้าไปรับประทานกันอย่างเอร็ดอร่อย

เพราะมีอุจจาระป่นและปัสสาวะป่นใส่ไว้พร้อม อันที่จริงระบบระบายน้ำทั้งสองระบบนั้นที่  
 มศว วิทยาเขตกลางได้ทำผังไว้เรียบร้อยแล้ว กล่าวคือ ระบบกำจัดน้ำโสโครกนั้นจะต้องฝังท่อลึก  
 และต้องนำเอาอุจจาระ ปัสสาวะ น้ำในห้องส้วมห้องน้ำในครัว ในโรงอาหาร เข้าไปรวมใน  
 บ่อกำจัดซึ่งจะตั้งไว้ที่ริมคลองแสนแสบใกล้ ๆ กับอาคารวิทยาศาสตร์ (ตามแผนผัง) น้ำโสโครก  
 เหล่านี้จะกำจัดโดยการเติมอากาศเข้าไปเป็นการเลี้ยงจุลินทรีย์ให้กินสิ่งโสโครกทั้งหลายซึ่งใช้เวลา  
 ไม่กี่ชั่วโมง สิ่งโสโครกจะถูกกำจัดหมดจนน้ำกลับใส เช่นเดิมเมื่อใช้น้ำยามา เชื้อเดิมเข้าไปแล้ว  
 น้ำเหล่านี้จะปล่อยลงในลำคลองได้เช่นเดิม ระบบนี้เรายังของบประมาณสร้างไม่ได้ (เพราะ  
 อธิบายแล้วไม่มีใครเข้าใจ) อีกระบบหนึ่งเป็นระบบระบายน้ำฝนซึ่งมีผังแผนงานอยู่เรียบร้อยแล้ว  
 แล้วเช่นกัน ขณะนี้กำลังดำเนินการอยู่ไม่เสร็จสมบูรณ์

การระบายน้ำฝนที่ดำเนินการอยู่ขณะนี้ คือการกำจัดน้ำท่วม ในปัจจุบันเมื่อมีบ้านเรือน  
 สร้างล้อมรอบมหาวิทยาลัย บ้านเรือนเหล่านั้นส่วนใหญ่จะถมสูงกว่าบริเวณมหาวิทยาลัย  
 ดังนั้นน้ำฝนที่ตกลงมา เมื่อฝนตกก็ซึมไปค้ำน้ำแล้วน้ำฝนจากภายนอกจะไหลเข้าสู่บริเวณ  
 มหาวิทยาลัย

จากสถิติพบว่า ถ้าฝนตกติดต่อกันมีปริมาณถึง 30 มิลลิเมตร น้ำจะท่วมสันถนนหน้าตึก 9  
 หลังจากฝนหาย ปริมาณน้ำจะเพิ่มระดับขึ้นอย่างรวดเร็ว เพราะน้ำจากภายนอกไหลเข้ามา  
 โดยเฉพาะทางถนนคานตะวันตกของตึก 9 สองข้างถนนหน้าตึก 9 ทางคานใต้มีท่อระบาย  
 น้ำยาวตลอดผ่านหน้า ร.ร.มัธยมสาธิตไปเชื่อมกับระบบท่อระบายน้ำของ ก.ท.ม. ออกชอย  
 สวัสดิ์

ท่อนี้จะช่วยระบายน้ำจาก ร.ร.มัธยมสาธิตด้วย และถ้าฝนตกมาก น้ำจากชอยสวัสดิ์  
 จะไหลย้อนเข้าสู่มหาวิทยาลัยทางท่อนี้ ปลายท่อนี้ทางคานตะวันตก จะเชื่อมกับระบบท่อบริ  
 สนามฟุตบอลคานหน้าตึก 9 และคานตะวันตกของสนามฟุตบอลตรงข้ามหอประชุมและ  
 สนามเทนนิส ตามปกติถ้าในชอยสวัสดิ์มีน้ำน้อย น้ำบริเวณหน้าหอประชุมและหน้าตึก 9

จะไหลระบายออกของสวัสดิ์ได้โดยไม่ต้องสูบ ส่วนริมสนามฟุตบอลด้านตะวันตกและด้าน  
เหนือหน้าตึก 3 ไม่มีระบบท่อระบาย

ระบบระบายน้ำที่สำคัญอีกระบบหนึ่งคือทางระบายน้ำจากสระมรกต ซึ่งมีท่อ  
ฝังผ่านหน้าตึกวิทยาศาสตร์ เลียบหลังตึกสองปลอยทิ้งลงคูไบออกคลองแสนแสบ ขณะนี้ปลาย  
ท่อนี้ได้ตั้งเครื่องสูบน้ำหอยโข่ง รวมจักขนาด 5 นิ้ว 2 เครื่อง ซึ่งสามารถใช้งานได้เปลี่ยน  
กันดึงน้ำออกจากสระมรกต เมื่อฝนตกหนัก ๆ ได้ เมื่อระดับน้ำในสระต่ำ ซึ่งจะช่วยดึง  
น้ำบริเวณหน้าหอสมุดตึก 4 ตึก 6 และตึก 2 ให้ออกไปโดยเร็วขณะเดียวกันที่โรงสูบน้ำ  
นั้นจะมีบานประตูเหล็กปิดเปิดได้ ในฤดูที่น้ำท่าท่วมเอ่อสามารถปิดกั้นน้ำจากคลองแสนแสบไม่  
ให้เข้าสระมรกตด้วย ดังนั้นสระมรกตในปัจจุบันจึงเป็นบ่อที่ถูกใช้ระบบกำจัดน้ำท่วม  
ด้วย อย่างไรก็ตามต่อไปเมื่อระบบกำจัดน้ำท่วมใหญ่สำเร็จ โรงสูบน้ำหลังตึกสองนั้นจะใช้  
เป็นระบบสำรองและระบบเสริมเท่านั้น

ระบบกำจัดน้ำท่วมใหญ่ได้ผนวกเข้ากับการก่อสร้างอาคารเรียน 8 ชั้นสองหลัง  
ในการก่อสร้างอาคารนี้จะมีระบบท่อน้ำขนาดเส้นผ่าศูนย์กลาง 1 เมตร ฝังซิดรึวหลังอาคาร  
และเชื่อมต่อกับระบบท่อ ทั้งสองฟากถนนหน้าตึก 9 ขณะนี้มีท่อขนาด 1 เมตร เชื่อมกับสระ  
มรกตรอยุ่หลังตึก 3 แล้ว

ท่อ 1 เมตรนี้จะขนานริมรั้วมหาวิทยาลัย

ผ่านอาคารโรงยิม

ออกมาบนพักริมคลองและจะมีบ่อพักน้ำที่ริมคลองแสนแสบ

ที่ตรงนี้จะมีโรงสูบน้ำติดตั้งเครื่องสูบน้ำขนาด 10 นิ้ว 3 เครื่อง จะใช้จริง

พร้อมกัน 2 เครื่อง สำรองไว้ 1 เครื่อง

น้ำที่สูบจากจุดนี้จะกำจัดน้ำท่วมได้ตั้งแต่ ร.ม.มัธยมสาธิต ร.ร.

ประถมสาธิต หน้าตึก 9 สนามฟุตบอล และบริเวณรอบสระมรกตทั้งหมด ในการนี้จะต้อง  
ปิดกั้นมิให้น้ำจากภายนอกไหลเข้าบริเวณมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะจุดทางออกถนนด้าน

ตะวันออกของตึก 9 และท่อที่เชื่อมขอยวีสึกกล่าวเมื่อระบบนี้เสร็จพร้อม ๆ กับอาคาร 2 หลัง ถ้าฝนตก ขนาด 30 มิลลิเมตร จะกำจัดน้ำที่ขังอยู่ไปได้ภายใน 2 ชั่วโมง โดยปกติแต่ละปีจะมีฝนตกตกลงมาภายใน 1 ชั่วโมง หรือครึ่งชั่วโมงเป็นปริมาณเกิน 30 มิลลิเมตร มีไม่น้อยกว่า 10 ครั้ง ในปัจจุบันต้องใช้เวลาดูดน้ำเกือบ 10 ชั่วโมง น้ำจึงจะหมด และถ้าฝนตกลงมา 100 มิลลิเมตร

เครื่องสูบน้ำ พร้อมกับเครื่องสูบน้ำสำรองจะขจัดน้ำท่วมไปได้ในระยะเวลาไม่เกิน 8 ชั่วโมง

เค็มที่ต้องใช้เวลาสูบไม่น้อยกว่า 3 วัน

ฝนที่ตกติดต่อกันถึง 100 มิลลิเมตร นั้นอาจเกิดขึ้นได้อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

เมื่อวันที่ 23 , 24 พฤษภาคม 2524 ที่ผ่านมามีฝนตกลงมาวันละ 100 มิลลิเมตร รวม 2 วัน 200 มิลลิเมตร น้ำท่วมกรุงเทพไปหลายวัน มหาวิทยาลัยเราน้ำท่วมไม่น้อยกว่า 3 วัน ร.ร.มัธยมสาธิตและประถมสาธิตต้องปิดไปตลอดทั้งสัปดาห์ทั้ง ๆ ที่เป็นฝนตกถูก ถ้าฝนตกปริมาณดังกล่าวในเดือนกันยายน และตุลาคม ต้องใช้เวลาหลายวันจึงจะสูบน้ำได้หมด

อย่างไรก็ตามเมื่อระบบกำจัดน้ำท่วมสำเร็จสมบูรณ์แบบแล้ว

ถึงแม้จะเป็นเดือนกันยายน และตุลาคมก็ตาม สามารถสูบน้ำหมดได้ในเวลาดังกล่าว และน้ำจากคลองแสนแสบไม่อาจทะลักเข้ามาท่วมได้เพราะเรามีโรงกั้นโรงอาหาร ตึก 2 และตึกวิทยาศาสตร์เป็นเขื่อนกันอยู่ มีจุดที่ต้องเสริมเขื่อนเพียงบางจุดระหว่างตึก 2 และโรงอาหารเก่าเท่านั้น

แน่นอนอาคารโรงงานและบ้านพักคนงานด้านริมคลอง ถ้าน้ำในลำคลองมากๆ จะต้องท่วมแน่นอนอย่างที่บอกแล้วในตอนต้นว่าเป็นระบบการกำจัดน้ำท่วม ต้องยอมเสียค่าใช้จ่ายเพื่อรักษาขอบ

ขณะนี้ยังมีระบบระบายน้ำแบบท่อเปิดอยู่อีกระบบหนึ่ง ซึ่งวางซีทรูว์คาน่ตัววันออก  
ของมหาวิทยาลัยไปลงคลองแสนแสบ

ระบบนี้ส่วนใหญ่ใช้ระบายน้ำจากโรงอาหารใหม่ อาคารคหกรรม และอาคาร  
วิทยาศาสตร์บางส่วนกับน้ำฝนรอบบริเวณหอประชุม ปัจจุบันเมื่อมีฝนตกมาก ๆ จะใช้เครื่อง  
สูบน้ำจากหน้าหอประชุมอัดลงตามท่อรอบหอประชุม ไปออกที่ริมรั้วคาน่ตัว เพื่อออกคลอง  
แสนแสบ

อย่างไรก็ตามคาน่ตัวในอนาคตจะเป็นแนว วางท่อของระบบกำจัดน้ำเสียซึ่ง  
จะต่อมาจาก ร.ร. ประถมสาธิต และมัธยมสาธิต ขอได้โปรดเข้าใจว่าน้ำฝนและน้ำเสีย  
เป็นคนละเรื่องกัน น้ำฝนควรจะสะอาด แต่หน้าฝนปนน้ำเสียเป็นของที่อันตราย

การกำจัดน้ำฝนท่วม มศว หรือ ท่วม กทม. โดยส่วนรวมนั้นขอให้ทุกคน  
จงช่วยกันดูแลรักษาท่อระบายน้ำ ถ้าเห็นใบไม้ใบหญ้า ถุงพลาสติก ปิดขวางทางน้ำที่ไหล  
ลงท่อจงช่วยกันคนละไม้คนละมือ เชี่ยทิ้ง จงช่วยกันหยิบทิ้ง เพราะเป็นประโยชน์สุขของ  
เราาร่วมกัน น้ำท่วมจะถูกกำจัดลงไปใต้อาเห็นน้ำมาก ๆ อย่าขับรถให้น้ำกระเด็นไปถูกคนเดิน  
จนเปียก คอยนำโคลนที่สกปรก จงเห็นใจคนอื่นบ้าง เพราะเราับกรรมร่วมกัน อย่าไป  
ซ้ำเติมสร้างกรรมต่อให้แก่ผู้อื่น เมื่อฝนตกมากจนน้ำท่วมจงอย่าบนแะช่วยกันหาทางแก้เพราะ  
เราไม่มีทางไปติดสินบนเหวคา ทานมิให้ส่งฝนลงมา มนุษย์จะอยู่ได้อย่างมีความสุขหากช่วย  
กันแก้ปัญหา เชี่ยมหรือไม่ว่าปัญหาถือสิ่งที่ทำลายให้มนุษย์เจริญถาวร จักใช้สมองช่วยกันแก้

ขอจบระบบกำจัดน้ำท่วมที่วิทยาเขตกลางแต่เพียงเท่านี้ ถ้าอ่านแล้วบังเกิด  
อวิชาเพิ่มขึ้นอีกก็ขอได้โปรดวิสันากับศกสคาที่มีปัญญาสูง ๆ ขึ้นไปอีกและขอให้ท่านผู้อ่าน  
จงปราศจากโรคเท้าเปื่อยอันมีเชื้อร้ายแรง ตลอดปีการศึกษาหน้าเทอญ





ศาสตราจารย์ ดร.กระมล ทองธรรมชาติ

บรรยาย

เรื่อง อนาคตของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย

เมื่อวันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๒๔

ณ ห้องประชุมสภามหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร



สาระสังเขป นับตั้งแต่ปีการประกาศใช้พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2507 รวมกว่า 17 ปีแล้วก็ตาม ยังไม่มีเหตุการณ์ใดที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีต่อระบบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยแต่อย่างใด การสูญเสียผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษในมหาวิทยาลัยให้แก่หน่วยงานนอกสังกัดก็ยังมีเป็นปกติ ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยยังค้อยกว่าข้าราชการกลุ่มอื่น ๆ อีกหลายกลุ่มในเรื่องของโอกาสในการก้าวหน้า แม้ว่ากฎหมายฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519) จะก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงขึ้นมาบ้าง แต่ได้สร้างความเป็น "กลุ่มนิยม" ขึ้นมา ในมหาวิทยาลัยอย่างเห็นได้ชัด เป็นที่หวังว่าการพัฒนาระบบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย จะต้องไม่มองข้ามประเด็นการพัฒนา ระบบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยโดยระมัดระวัง เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาทุกด้าน ทุกกลุ่มเสมอหน้ากัน และป้องกันมิให้เกิด "กลุ่มนิยม" โดยไม่จำเป็น นั่นคือการพัฒนาคำนึงถึงเป้าหมายสูงสุดของระบบการศึกษาในมหาวิทยาลัยอย่างแท้จริง เพราะระบบนี้อาจเปรียบได้กับคนไข้มิได้เจริงงอกงามควยรากเดียว

จุดมุ่งหมายของบทความนี้มีได้มุ่งเสนอแนะ ว่าอะไรดี อะไรไม่ดี เกี่ยวกับระบบบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย แต่มุ่งชี้ให้เห็นประเด็นซึ่งเป็นข้อบกพร่องซึ่งเกิดขึ้นแล้วและน่าจะได้รับการพิจารณาแก้ไขในเวลาอันควร แทนที่จะปล่อยให้ เป็นสนิมกัดกร่อนระบบมหาวิทยาลัยอยู่คั้ง เช่นทุกวันนี้

ถ้าย้อนกลับไปพลิกดูพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2507 จะเห็นว่า มาตรา 4 เป็นเครื่องมือสำคัญที่จะเปิดโอกาสให้ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยสามารถเปลี่ยนโฉมหน้าของกลุ่มให้แตกต่างไปจากข้าราชการพลเรือนอื่น ๆ ได้ มาตรา 4 กล่าวไว้ว่า

การกำหนดอัตราเงินเดือน การบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนชั้น การเลื่อน  
 อันดับ การโอน การสอบส่วน การรักษาวินัย การออกจากราชการของ  
 ข้าราชการและลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนราชการในสำนักนายกรัฐมนตรี ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง

กฎกระทรวงและกฎทบทวนในระยะหลัง ๆ ได้พยายามแจ่มแจ้งหลักเกณฑ์และวิธี  
 ปฏิบัติในเรื่องต่าง ๆ ที่กล่าวไว้ในมาตรา 4 เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ อาจกล่าวได้ว่า  
 กฎกระทรวงและกฎทบทวนทุกฉบับ ตั้งแต่ พ.ศ. 2507 จนถึง พ.ศ. 2516 ยึดแนวของพระราช  
 บัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (ซึ่งได้รับการปรับปรุงแก้ไขหลายครั้งหลายครา) อย่าง  
 ใกล้เคียงตลอดมา มิได้มีสาระแตกต่างเป็นพิเศษในหลักการหรือวิธีปฏิบัติแต่อย่างใด มาจน  
 กระทั่งถึงยุคกฎทบทวนฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2519) นับว่าก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในทางบวก  
 และทางลบหลายประการที่เกี่ยว ดังจะโดยมากกล่าวบางประการดังนี้

1. การกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ได้มีการแบ่งตำแหน่ง  
 ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยออกเป็น 3 กลุ่ม ตามขอ 11 ดังนี้

สาย ก. ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่สอน วิจัย และให้บริการทางวิชาการได้แก่

- (1) ศาสตราจารย์
- (2) รองศาสตราจารย์
- (3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์
- (4) อาจารย์

สาย ข. ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่ให้บริการวิชาการ ได้แก่ตำแหน่งในสายงานต่างๆ

ดังนี้

- (1) บรรณารักษ์
  - (2) โสตทัศนศึกษา
  - (3) แพทย์
  - (4) พยาบาล
  - (5) วิจัย
  - (6) ตำแหน่งในสายวิชาอื่น ๆ ที่ ก.ม.กำหนด
- สาย ค. ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารและธุรการ ได้แก่
- (1) อธิการบดี
  - (2) รองอธิการบดี
  - (3) คณบดี
  - (4) ผู้อำนวยการศูนย์ สถาบัน หรือสำนัก
  - (5) หัวหน้าแผนกอิสระ
  - (6) รองคณบดี
  - (7) รองผู้อำนวยการศูนย์ สถาบัน หรือสำนัก
  - (8) หัวหน้าภาควิชา หรือหัวหน้าแผนกวิชา
  - (9) ผู้อำนวยการกอง
  - (10) เลขานุการคณะ
  - (11) หัวหน้ากอง
  - (12) หัวหน้าแผนก
  - (13) ตำแหน่งอื่น ๆ ที่ ก.ม.กำหนด

ผู้เขียนเห็นคอนแรกก็ให้นักชมเชยผู้กร่างกฎทบวงนี้ เพราะข้างคิดเหลือเกิน  
แต่อ่านคูหลาย ๆ รอบ ก็พบข้อที่น่าสังเกตชวนคิดอยู่หลายประการดังนี้

1.1 ตำแหน่งในสาย ก. ที่จริงก็คือตำแหน่งเดียวคือ ผู้ทำหน้าที่สอน

วิจัย และให้บริการวิชาการ แต่แยกระดับตำแหน่งกว้าง ๆ ให้เสร็จสรรพ ซึ่งถ้าอยู่ในตำแหน่งสาย ข. และ ค. แล้ว ไม่ได้แยกให้ดูว่า อธิการบดีระดับไหน บรรณารักษ์ระดับใด และแพทย์ชั้นใดบ้าง

1.2 ตำแหน่งในสาย ข. ยกเว้น ข(1) บรรณารักษ์แล้ว อาจกล่าวได้ว่าตำแหน่งอื่น ๆ เป็นตำแหน่งสมมติเอาทั้งสิ้น สมัยนั้นยังไม่มีตัวตนปฏิบัติงานจริง ๆ เพราะว่างงานระดับหนึ่งของ ข(2). (3) (4) และ (5) เป็นงานที่สาย ก. ปฏิบัติอยู่ แม้ในปัจจุบันก็ตาม ตำแหน่ง ข(3) ยังไม่มีตัวตนในมหาวิทยาลัย

1.3 ตำแหน่งสาย ค. ตั้งแต่ ค(1) - ค(8) (และตามความเป็นจริงในบางมหาวิทยาลัย รวมถึง ค(9) - ค(12) ด้วย) ที่จริงก็คือข้าราชการตำแหน่งในสาย ก. เห็นได้ชัดจากข้อ 15(ค) (1) บังคับไว้ชัดเจนว่าเป็นตำแหน่งซึ่งแต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งในข้อ 11 (ก) ให้ได้รับเงินเดือนตามตำแหน่งที่ระบุไว้ในข้อ 15(ค)

สรุปแล้วผู้เขียนก็เคยเจตนาหมายที่แท้จริงของการแยก ก. ข. ค. ไม่ได้อยู่ที่ ในเมื่อทุกอย่างวนเป็นงูกินหาง เช่นนี้ เพราะไม่มีที่ใดเขียนไว้ชัดแจ้งว่ากรม ก. ข. ค. นี้ช่วยให้เกิดประสิทธิภาพแก่การบริหารงานมหาวิทยาลัยประการใดบ้าง ส่วนผลเสียนั้นมีนานับประการ จะพยายามจารึกนี้ออกมาให้ดูในตอนหลัง

เป็นที่น่ายินดีที่ผู้เขียนทราบมาว่า ได้มีการยกร่างพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยขึ้นโดยผู้แทนสภาอาจารย์ทั่วประเทศ เมื่อกลางปี 2523 อย่างไรก็ตาม เมื่อได้อ่านร่างพระราชบัญญัติซึ่งอยู่ระหว่างดำเนินการปรับปรุงนั้น ทำให้ผู้เขียนสะอึกไม่น้อย เพราะคราวนี้ไม่ใช่มีเพียง ก. ข. ค. แต่เพิ่ม ง. เข้าไปอีกหนึ่งซึ่งจะขอคัดลอกมาให้ดูดังนี้

มาตรา 6 ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย มีดังนี้

- (1) ตำแหน่งข้าราชการฝ่ายวิชาการ ได้แก่
  - (ก) ศาสตราจารย์
  - (ข) รองศาสตราจารย์

- (ค) ผู้ช่วยศาสตราจารย์  
 (ง) อาจารย์  
 (จ) ตำแหน่งอื่นตามที่ ก.ม.กำหนด
- (2) ตำแหน่งข้าราชการฝ่ายบริหารวิชาการ ได้แก่  
 (ก) อธิการบดี  
 (ข) รองอธิการบดี  
 (ค) ผู้ช่วยอธิการบดี  
 (ง) คณบดี  
 (จ) หัวหน้าแผนกอิสระ  
 (ฉ) รองคณบดี  
 (ช) ผู้ช่วยคณบดี  
 (ฌ) หัวหน้าภาควิชา  
 (ฎ) ตำแหน่งอื่น ๆ ตามที่ ก.ม.กำหนด
- (3) ตำแหน่งข้าราชการบริหารธุรการ  
 (ก) ปลัดทรวง  
 (ข) รองปลัดทรวงฯ  
 (ค) ผู้อำนวยการกอง  
 (ง) รองผู้อำนวยการกอง  
 (จ) หัวหน้ากอง  
 (ฉ) เลขานุการคณะ  
 (ช) หัวหน้าแผนก  
 (ฌ) ตำแหน่งอื่น ๆ ตามที่ ก.ม.กำหนด
- (4) ตำแหน่งข้าราชการฝ่ายเสริมวิชาการ ได้แก่

- (ก) ผู้อำนวยการศูนย์ สถาบัน หรือสำนัก
- (ข) รองผู้อำนวยการศูนย์ สถาบัน หรือสำนัก
- (ค) บรรณารักษ์
- (ง) โสภทัศน์ศึกษา
- (จ) แพทย์
- (ฉ) ทันตแพทย์
- (ช) เกษีกร
- (ช) สัตวแพทย์
- (ฉ) พยาบาล
- (ญ) ผู้ช่วยพยาบาล
- (ฎ) นักวิจัย
- (ฎ) โภชนาการ
- (ฐ) วิทยาการ
- (ฑ) ช่างเทคนิค
- (ฒ) พนักงานวิทยาศาสตร์
- (ณ) พนักงานวิทยาศาสตร์การแพทย์
- (ค) ตำแหน่งอื่นตามที่ ก.ม.กำหนด

โดยหลักการแล้วจะเห็นว่าการแบ่งกลุ่มคล้ายคลึงกับกฎทวง 2/2519 เพียงแต่ขยับขึ้นอีกชั้นหนึ่ง ในข้อนี้จะไม่ขอวิจารณ์ว่าจากข้อคิดที่ให้ไว้ในตอนต้น แต่จะขอประเด็นคำถามที่ต่างไปจากตอนแรก ก่อนอื่นขอเรียนว่าผู้เขียนมิได้เจตนาลบหลู่ผู้กร่าง พ.ร.บ.นี้ ในทางตรงกันข้าม รู้สึกชื่นชมขอบใจในความอุสาหะวิริยะ ความพยายาม คิดอย่างรอบคอบ ละเอียดยะถี่ถ้วน แต่อยากจะเรียนถามว่าในทางแยกข้าราชการออกเป็น 4 ฝ่ายดังกล่าวนั้น มีใครสามารถให้นิยามแต่ละฝ่ายที่ค่อนข้างเฉียบขาดสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการบริหารงานและพัฒนาระบบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยให้ดีกว่าที่เป็นอยู่ในอดีตหรือไม่? คงจะขอยกตัวอย่างบางตำแหน่งที่เห็นได้อย่างชัดเจนต่อไปนี้



ถ้าจำแนกว่าแพทย์ประจำคลินิก (ถ้ามี) ของมหาวิทยาลัย ซึ่งทำหน้าที่รักษา ความป่วยไข้ของบุคคลากรในมหาวิทยาลัยอันรวมไปถึงนิสิตนักศึกษา เป็นฝ่ายเสริมวิชาการ ผู้เขียนมองไม่เห็นว่าการฝ่ายอื่น ๆ เช่น ฝ่ายสอน วิจัย กิจการ ฝ่ายบริหารวิชาการก็ดี จะไม่สามารถจัดไว้ในฝ่ายเสริมวิชาการได้ด้วย ข้าราชการฝ่ายธุรการก็เช่นเดียวกัน เรา กำหนดให้มีขึ้นเพื่อแบ่งเบาภาระงานธุรการ ซึ่งงานนี้ก็มีส่วนเสริมวิชาการทั้งนั้น เพราะ ฉะนั้นพิจารณาเพียงผิวเผินแค่นี้ก็จะเห็นว่ายิ่งแบ่งกลุ่มออกไปเท่าใด ยิ่งเข้รกรเข้าพงมาก ยิ่งขึ้น

อย่างไรก็ตาม ข้อดีของการแบ่งกลุ่มก็พอมองเห็นอยู่ หากดูกฎหมาย 2/2519 และฉบับอื่น ๆ ที่ออกตามมา รวมทั้งยกวาง พ.ร.บ. ที่นำขึ้นมาพิจารณานี้ จะพบว่าเกิด ผลดีในแง่ของการประหยัดตามกฎหมายของชิปปี้ ("principle of the least effort" คือ สามารถจะประหยัดค่าพูดเวลาโดยนุกใน เรื่องของการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่ง และการ กำหนดระดับเงินเดือน ไม่ต้องกล่าวซ้ำ ๆ สามารถรวมพูดเป็นกลุ่ม ๆ ไปได้ แต่ก็มีคำถาม ความมาอีกว่า ความสะดวกที่ได้นั้นคุ้มกับความยุติธรรม ความอคติที่เกิดขึ้นหรือไม่?

2. การให้ได้รับเงินเดือน ผู้เขียนเชื่อว่าในบรรดาเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ ข้าราชการทุกหน่วยไม่มีเรื่องใดละเอียดอ่อนและชวนให้เกิดความรู้สึกได้เปรียบเสียเปรียบ ระหว่างกันมากไปกว่าเรื่องนี้ กฎหมาย 2/2519 ได้ชักนำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ แก่ข้าราชการ ก.ม. เห็นอกกฎกระทรวงหรือกฎหมายอื่นใด เพียงแต่ว่าการเปลี่ยนแปลง นั้นเกิดผลดีเฉพาะคนกลุ่มหนึ่งเท่านั้น และการกระทำต่าง ๆ ในเรื่องนี้ได้แสดงอคติอันแน่วแน่ ตลอดมาจะโดยเจตนาหรือไม่ก็ตาม (ถ้าจะว่า ไม่เจตนา ก็ดูจะ เชื่อยากสักหน่อย)

จะขอคัดบางตอนมาให้ดูดังนี้

"ข้อ 15 ข้าราชการพลเรือนซึ่งดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนใน มหาวิทยาลัยให้ได้รับเงินเดือนตามตำแหน่ง ดังต่อไปนี้



(ก) ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่สอน วิจัย และให้บริการทางวิชาการ

(1) ศาสตราจารย์ ให้ได้รับเงินเดือนระดับ 7 ถึงระดับ 9

และถ้าศาสตราจารย์ผู้ใดเป็นผู้เชี่ยวชาญพิเศษ...

(2) รองศาสตราจารย์...

(3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์...

(4) อาจารย์...

(ข) ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่ให้บริการวิชาการ ให้ได้รับเงินเดือนในระดั  
ตามที่ ก.ม.กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

(ค) ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารและธุรการ

(1) ตำแหน่งตามที่ระบุไว้ในข้อ 11(ค) (1) ถึง (8) ซึ่ง  
เป็นตำแหน่งที่แต่งตั้งจากผู้ดำรงตำแหน่งในข้อ 11 (ก) ให้ได้รับเงินเดือนตามตำแหน่ง  
ที่ระบุไว้ใน (ก)

(2) ตำแหน่งที่ระบุไว้ใน 11(ค) (9) ถึง (13) ให้ได้รับ  
เงินเดือนในระดัตามที่ ก.ม.กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง"

จะเห็นว่ากลุ่ม (ข) กับ (ค) ไม่มีการแจกแจงตำแหน่งหรือระดับตำแหน่ง  
คงเป็นเพราะว่ามีหลายตำแหน่งนั่นเอง

(อย่างไรก็ตาม ได้มีการปรับปรุงใหม่ ในกฎทวง 5/2522 โดยเขียน  
เสียให้เสมอภาคกัน คืออ้างอิงมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ ก.ม. เป็นหลักเหมือนกันหมด)

หลังจากนั้นก็ยังมีหนังสือเวียนที่ สร.ทม.0202/ก.1 ลงวันที่ 14 ตค.2519 แจง  
เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีประเมินผลงานเพื่อกำหนดค่าจ้างผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผศ. รศ.  
และ ศจ. ได้รับเงินเดือนสูงขึ้นอีกหนึ่งระดับ

หนังสือเวียนที่ ทม.0202/ก.6 ลงวันที่ 30 มิถุนายน 2520 เรื่องกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์...

สิ่งเหล่านี้เป็นเครื่องยืนยันว่าไม่มีอคติ (ถ้าไม่ใช่ข้อสงสัย) อยู่ในการจัดกลุ่ม สำหรับกลุ่ม (ค) ซึ่งมีได้ดำรงตำแหน่งในสาย (ก) ก็จะไม่กระทบ เพราะมี พ.ร.บ. ข้าราชการพลเรือนคุ้มครองอยู่ เว้นแต่ว่าจะได้มีการนำเอาเดิมติดต่อยางทั่วถึงหรือไม่เท่านั้น แต่กลุ่ม (ข) นั้น วิเคราะห์ให้ดีแล้วคงเปรียบเหมือนของไวสองเล่ม ขอให้ดูจากมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ออกมาตามกฎทบวง 2/2519 ซึ่งจะไม่ขอนำรายละเอียดมาแจกแจงในที่นี้ เพราะแต่ละตำแหน่งในกลุ่มเดียวกันนี้ต่างก็ได้เปรียบเสียเปรียบกันไปตามอัธยาศัย (ของยูกำหนดมาตรฐาน)

จากข้อมูลที่ยกขึ้นมาพอเป็นอุทาหรณ์นี้ อาจจะตั้งคำถามว่า การแบ่ง ก.ข.ค. หรือ ง. นั้น จำเป็นหรือไม่ ผู้เขียนพยายามมองหาข้อดีจนสุดความสามารถแล้ว แต่ไม่อาจบอกได้ว่าได้พบสักครั้งหรือหนึ่งข้อ แต่พอจรรยาให้เห็นข้อเสียดังต่อไปนี้ (ถ้าการมองนี้เป็นแง่ลบก็ขอยอมรับเพราะมองในทางบวกไม่พบจริง)

1. การแบ่งตำแหน่งเป็น ก.ข.ค. ขวნიให้เพี้ยน ๆ ออกมา เหมือนการแบ่งเกรดเป็น A.B.C. จะดูว่าใครเป็น A เป็น B และ C คุยได้จากการเข้าสู่ตำแหน่งและการเลื่อนตำแหน่ง

2. ตำแหน่งในสายบริการวิชาการหรือเสริมวิชาการนั้นมีหลายตำแหน่งที่ทำงาน เหมือนกับสายผู้สอนบางส่วน (สอน วิจัย และบริการวิชาการ) แต่มีหลายตำแหน่งที่อาจจะไม่เกี่ยวข้องเลย (แต่ถ้าจะนับให้เกี่ยวข้องก็คงเข้าลักษณะที่กล่าวในตอนต้น คือทุกตำแหน่งที่ทำงานในมหาวิทยาลัยสามารถจัดเป็นเสริมวิชาการได้ทั้งนั้น อยู่ที่ว่ามองในแง่ใด) เรื่องของเรื่องจึงเป็นโชคร้าย ของผู้ดำรงตำแหน่ง บรรณารักษ์ กับวิจัย เพราะตำแหน่งอื่น ๆ เกิดขึ้นทีหลัง มีหน้าข่าวบางตำแหน่งยังมีได้มีตัวคนในมหาวิทยาลัย เพราะฉะนั้นบรรณารักษ์ กับนักวิจัยจึงเป็นหน้าหน้าไฟของกลุ่มนี้ที่เดือดร้อน

และ "โววาย" เพราะตำแหน่งอื่น ๆ ไม่มีตัวคนหรือถึงมีก็น้อยมาก จึงดูเหมือนเขาเหล่านั้นเห็นก็เห็นงามกับการแบ่ง ก.ช.ค.หรือ ง.

3. ถ้าเปิดตำแหน่งที่ปรากฏในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งซึ่ง ก.ม.กำหนดขึ้นสำหรับข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย จำนวนทั้งหมดมี 51 ตำแหน่ง จาก 48 สายงานมาก ผู้เขียนอยากทราบว่าผู้เกี่ยวข้องของทวนโคบายสามารถแยกได้ว่าตำแหน่งใดเป็นธุรการ ตำแหน่งใดเป็นบริการวิชาการ. สำหรับผู้เขียนมองเห็นว่าถ้าตำแหน่งใดเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งแบบ ก.พ. ใด คงเป็นสาย (ค) ส่วนตำแหน่งใดที่ไม่กำหนดเรื่องการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งแบบ ก.พ. (ส่วนมากเป็นพวก "จมกิง" หรือ deep class คงจะเป็นบริการวิชาการกระมัง แต่เมื่อมากู้ชื่อแต่ละตำแหน่งแล้วก็น่างง ไม่นอฯ ผู้เขียนขอสารภาพว่าไม่มีสติปัญญาพอที่จะบงชี้ด้วยวิธีดีกว่านี้

จึงน่าจะสรุปได้ว่า การกำหนดตำแหน่งเป็นสาย ก.ช.ค. ชั้นนั้น เป็นความผิดพลาดที่ไม่มีใครต้องรับผิดชอบ มีแต่ผู้รับกรรม และเป็นเครื่องบ่งชี้ว่า ที่ทุกคน เขียนกันว่า มหาวิทยาลัยมีหน้าที่ 4 ประการคือ สอน วิจัย ให้บริการวิชาการ และทนบารุงศิลปวัฒนธรรม นั้น เป็นเรื่องพูดกันเล่น ๆ เท่านั้น

# ข้าราชการ คุณหญิงจรุงนระ

33

เป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปแล้วว่า ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยมีบุคลากร  
อยู่ด้วยกัน 3 สายงาน คือ

1. สาย ก. ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่สอน วิจัย และให้บริการทางวิชาการ
  - (1) ศาสตราจารย์
  - (2) รองศาสตราจารย์
  - (3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์
  - (4) อาจารย์
2. สาย ข. ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่ให้บริการทางวิชาการ
  - (1) บรรณารักษ์
  - (2) โสตทัศนศึกษา
  - (3) แพทย์
  - (4) พยาบาล
  - (5) วิจัย
  - (6) ตำแหน่งในสายงานวิชาการอื่น ที่ กม.กำหนด
3. สาย ค. ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารและธุรการ
  - (1) อธิการบดี
  - (2) รองอธิการบดี
  - (3) คณบดี
  - (4) ผู้อำนวยการศูนย์ สถาบัน หรือสำนัก
  - (5) หัวหน้าแผนกอิสระ

- (6) รองคณบดี
- (7) รองผู้อำนวยการศูนย์ สถาบัน หรือสำนัก
- (8) หัวหน้าภาควิชา หรือหัวหน้าแผนกวิชา
- (9) ผู้อำนวยการกอง
- (10) เลขานุการคณะ
- (11) หัวหน้ากอง
- (12) หัวหน้าแผนก
- (13) ตำแหน่งอื่น ที่ ก.ม.กำหนด

การแบ่งสายงานออกเป็น 3 สายเช่นนี้ เป็นการกำหนดหน้าที่ลักษณะงานและความรับผิดชอบให้ชัดเจน เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน แต่ในทางปฏิบัตินั้น ข้าราชการสาย ข.และสาย ค.ไม่สามารถแบ่งแยกได้ชัดเจนว่าตำแหน่งใดบ้างเป็นสาย ข.และตำแหน่งใดเป็นสาย ค. ทำให้เกิดปัญหาในการจัดสายงานซึ่งเป็นโครงสร้างที่สำคัญ

จากโครงสร้างของการกำหนดตำแหน่งเป็น 3 สายงานดังกล่าว ในทางปฏิบัติอาจแบ่งแยกจากกันได้ชัดเจน แต่ได้ก่อให้เกิดปัญหาในเรื่องการเลื่อนระดับเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่ง หรืออื่น ๆ จึงมักจะมีการปฏิบัติแยกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มสาย ก.
2. กลุ่มสาย ข. และค.

ทำให้ดูเหมือนว่าการแบ่งกลุ่มสายงานเป็น 3 สายนั้น ไม่น่าจะมีประโยชน์ และโดยการปฏิบัติที่แยกเป็น 2 กลุ่ม ดังกล่าวนั้นทำให้ข้าราชการสาย ข.บางตำแหน่ง (4ตำแหน่ง) คือ ครู บรรณารักษ์ วิจัย และแนวการศึกษา เสียเปรียบข้าราชการกลุ่มอื่นๆ เพราะประโยชน์อันจะพึงมีพึงได้จากสาย ก.คือการปรับเงินเดือนจากการเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ และประโยชน์จากสาย ค.คือการปรับ เงินเดือนจากการเลื่อนระดับตำแหน่ง

ข้าราชการในสาย ข. ไม่ได้รับประโยชน์เลย เพราะ ก.ม.กำหนดระดับเงินเดือนเป็นระดับควบ (deep class) ไว้เช่นเดียวกับสาย ก.แต่ไม่มีโอกาสปรับ

เงินเดือนเหมือนสายอื่น ๆ จะเลื่อนระดับเงินเดือนได้จะต้องรอให้เงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับถัดไป ทำให้เกิดปัญหา และไม่ค่อยมีแรงในการบริหารงานบุคคล

ที่กล่าวมาเป็นปัญหาของสาย ข. ที่นี้หันมาดูความก้าวหน้าของสาย ค. แทนบ้าง ที่ต้องไร่ว่าที่แท้ นั้นมีเหตุผลประกอบ

ขอให้กลับไปดูตำแหน่งในสาย ค. ช่วงแรก ตั้งแต่ ค.(1)-(8) นั้น เป็นสาย ค. จริง แต่จะต้องเป็นผู้ที่ดำรงตำแหน่งจากสาย ก. คือจะต้องเป็นอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ หรือศาสตราจารย์ เท่านั้น จึงจะมีโอกาสได้ทำหน้าที่บริหารในมหาวิทยาลัย สาย ค. แท้ ๆ ไม่มีโอกาส สาย ค. (ชุกรการแท้ ๆ) จะมีโอกาสเป็นได้แก่ตำแหน่งผู้อำนวยการกอง เลขานุการคณะ หัวหน้ากอง หัวหน้าแผนก (หรือหัวหน้างานในตำแหน่งต่าง ๆ ที่ก.ม.กำหนดไว้ เช่น เจ้าหน้าที่บุคคล เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีเจ้าหน้าที่บริหาร พนักงานชุกรการ พนักงานพัสดุ ฯลฯ)

ตามโครงสร้างของการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย ข้าราชการสาย ค. ก็คือข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ได้รับเงินเดือนจากหมวดเงินเดือนเหมือนตำแหน่งทางวิชาการทุกประการ แม้แต่จะพิจารณาดูตามตัวบทในกฎทบวงฯ ก็เปิดโอกาสให้ข้าราชการสาย ค. ได้มีโอกาสเข้าไปมีบทบาทบริหารงานบุคคลใน อ.ก.ม.มหาวิทยาลัยหรือใน ก.ม.ได้ แต่ในทางปฏิบัติไม่มีการแต่งตั้งข้าราชการสาย ค. ไปเป็นกรรมการเลย เพื่อให้การชี้แจงในเรื่องนี้ชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้เขียนจึงใคร่ขอนำข้อเขียนของคุณอุคร ซึ่งกลั่นรูปซึ่งเขียนไว้ในหนังสือ การบริหารงานบุคคล ที่กล่าวถึงเรื่องนี้ไว้ดังต่อไปนี้... ฯลฯ ข้อที่น่าสังเกตไว้ให้มากที่สุดคือ ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยนั้น ๆ จำนวน 5 คนนี้ (ตัวแทนเป็นกรรมการ อ.ก.ม. ซึ่งอธิการบดีเสนอแต่งตั้งเป็น อ.ก.ม. ได้) กฎหมายมิได้กำหนดลงไปไม่แน่ชัดว่าจะต้องเป็นตัวแทนของข้าราชการทั้ง 3 กลุ่ม ซึ่งในการปฏิบัติ อธิการบดีจะแต่งตั้งมาจากข้าราชการที่เป็นฝ่ายวิชาการคือ คณาจารย์ล้วน ๆ ทั้ง 5 คนก็ได้ และจะแต่งตั้งไม่ถึง 5 คน หรือไม่แต่งตั้งเลยสักคนเดียวก็ได้ เพราะกฎหมายบัญญัติว่า "จะแต่งตั้งก็ได้ ไม่ได้บัญญัติไว้ว่า "ต้องแต่งตั้ง" หรือ "ให้แต่งตั้ง" ..... ฯลฯ.....

.....ที่แย่ที่สุดก็คือในมหาวิทยาลัยไม่มีระบบการโยกย้ายและหมุนเวียนด้วยการแต่งตั้งข้าราชการไปดำรงตำแหน่งที่ว่างลงระหว่างคณะต่อคณะ สถาบันต่อสถาบัน หรือระหว่างคณะต่อสถาบัน หรือระหว่างส่วนกลางต่อคณะ หรือสถาบันต่ออย่างใด ใครอยู่ที่ใดก็ต้องอยู่ในที่นั้น ไปจนตาย หรือเกษียณอายุ หรือลาออกไป ฉะนั้นจึงไม่มีการหมุนเวียนตำแหน่งในระดับสูงที่ว่างลงสำหรับผู้ที่เหมาะสม เพื่อให้กระจายกันไปได้อย่าง

ที่กล่าวมาแล้วทั้งหมดนี้ เป็นเรื่องที่ตรงกันข้ามกันกับความก้าวหน้าของข้าราชการตามกระทรวง ทบวง กรม ต่าง ๆ นอกสังกัดมหาวิทยาลัย เพราะตามกระทรวง ทบวง กรมอื่น ๆ นั้น ถ้าบุคคลใดมีความขยันหมั่นเพียรและมีความรู้ความสามารถจริง ๆ แล้วก็จะมีโอกาสได้เต้าขึ้นไปจนถึงระดับ 11 หรือ 10 ปลัดกระทรวงและรองปลัดกระทรวงได้หรืออย่างน้อยก็ระดับ 10 (คือตำแหน่งอธิบดี) หรือระดับ 9 (คือรองอธิการบดี) ได้ แต่สำหรับข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยสายงานธุรการนั้นตั้งแต่ได้มีการตั้งมหาวิทยาลัยขึ้นในประเทศไทยมาเป็นเวลา 63 ปี เข้าไปแล้ว เพิ่งจะมีข้าราชการในสายงานธุรการเพียงสองคนที่ได้เต้าขึ้นมาจากสายงานธุรการแท้ ๆ ได้มีโอกาสดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกอง เป็นข้าราชการชั้นพิเศษ ในระบบชั้นประจำตัวข้าราชการตามระบบเดิมหนึ่งคน และมาเปลี่ยนแปลงเป็นระบบ พ.ช.ได้รับแต่งตั้งในระดับ 7 (อีกหนึ่งคนนั้นเอาตำแหน่งอาจารย์ชั้นพิเศษ คืออาจารย์ 7 มาเปลี่ยนตำแหน่งมาเป็นข้าราชการระดับ 7 ไม่ได้ได้เต้าขึ้นมาในสายงานธุรการ) ส่วนอีกคนหนึ่งได้เลื่อนเป็นระดับ 7 ในตำแหน่งผู้อำนวยการในระบบ พ.ช. ในขณะที่ข้าราชการทางสายงานวิชาการได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ 7 ขึ้นไปเป็นจำนวนนับได้เป็นร้อย ๆ คน"

เพื่อให้เห็นความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการสาย ค. ผู้เขียนขออธิบายให้ชัดเจนว่า การเลื่อนระดับเงินเดือนของสาย ค. นั้น ก.ม. กำหนดกลุ่มไว้ดังนี้

ตำแหน่งที่เป็นสายงานที่เริ่มจากระดับ 1 สามารถจะเลื่อนระดับเงินเดือน  
สูงขึ้นเป็นระดับ 1 - ระดับ 2 - ระดับ 3 ได้ทุกตำแหน่ง

สายงานที่เริ่มตนจาก ระดับ 2 จะเลื่อนระดับเงินเดือนเป็นระดับ  
2-3-4 ได้ทุกตำแหน่ง

สายงานที่เริ่มตนจาก ระดับ 3 จะเลื่อนระดับเงินเดือนเป็นระดับ 3-4-5  
ได้ทุกตำแหน่ง

ในการเลื่อนระดับเงินเดือนโดยปกติจะต้องรอให้เงินเดือนถึงขั้นต้นของระดับ  
ถัดไปจึงจะเลื่อนเป็นระดับสูงขึ้นได้ โดย อ.ก.ม.มหาวิทยาลัยขอนแก่นคัดเลือก แล้ว  
มหาวิทยาลัยส่งเลื่อนให้เป็นระดับเงินเดือนสูงขึ้น เช่น ข้าราชการตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงิน  
และบัญชี 1 (งบประมาณ 2524 ได้เงินเดือน) ระดับ 1 ขั้น 1785บาท 1 ตุลาคม 2524  
(งบประมาณ 2525) ได้ 1 ขั้น ก็สามารถที่จะเลื่อนระดับเป็น ระดับ 2 ขั้น 1905 ได้  
หรือตำแหน่งพนักงานธุรการ 2 ระดับ 2 ขั้น 2265 บาท (งบประมาณ 2524) งบประมาณ  
2525 ก็จะเลื่อนเป็นระดับ 3 ขั้น 2365 บาท ได้ หรือเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 4 ขั้น  
4025 (งบประมาณ 2524) งบประมาณ 2525 ถ้าได้เลื่อนขั้น 1 ขั้น ก็จะเป็นระดับ 5  
ขั้น 4245 บาท ได้ในกรณีดังกล่าวมานี้ คือจะได้เลื่อนระดับเมื่อเงินเดือนถึงขั้นต้นของระดับ  
ถัดไป ก็จะได้เลื่อนระดับเงินเดือนกรณีเช่นนี้จะเป็นไปได้เฉพาะแต่ละสายงานที่ ก.ม.  
กำหนดไว้ นอกเหนือ จากหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ไม่สามารถจะเลื่อนระดับเงินเดือนได้ เช่น  
ตำแหน่งพนักงานธุรการ 4 ระดับ 4 ขั้น 4245 บาท ไม่สามารถจะเลื่อนเป็นระดับ 5 ได้  
เว้นเสียแต่นำเอาปริญญางานของตำแหน่งที่ดำรงอยู่ไปให้ ก.ม. กำหนดตำแหน่งให้ก่อน  
มหาวิทยาลัย มาดำเนินการแล้วมีคำสั่งแต่งตั้งในภายหลัง จึงจะเลื่อนระดับเงินเดือนได้  
กรณีที่กล่าวมาหมายถึงการเลื่อนระดับเงินเดือนได้โดยการปรับขยายอัตรา  
เงินเดือนที่ครองอยู่ได้เมื่อเงินเดือนถึงขั้นต้นค่าของระดับถัดไป



ก.ม. ใ้ค่างหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนระดับเงินเดือนสูง  
ขึ้นไ้กรณีเงินเดือนไม่ถึงชั้นค่าของระดับถัดไป ใ้ค่างนี้

ผู้ค่างตำแหน่งระดับ 1	สอบระดับ 1	ชั้น 2	ใ้ค่าง
ผู้ค่างตำแหน่งระดับ 2	สอบระดับ 2	ชั้น 3	ใ้ค่าง
ผู้ค่างตำแหน่งระดับ 3	สอบระดับ 3	ชั้น 4	ใ้ค่าง

หากผู้ค่างตำแหน่งนั้น ๆ มีคุณสมบัติครบตามมาตรฐานของตำแหน่งที่ ก.ม.  
กำหนดไว้ เช่น ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 3 ทำงานมาครบ 2 ปี สอบคัดเลือก  
เลื่อนระดับเงินเดือนเป็นระดับ 4 ใ้ค่างมีสิทธิจะใ้ค่างรับการบรรจุและแต่งตั้งใ้ค่างตำแหน่ง  
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 4 ใ้ค่างรับเงินเดือนระดับ 4 ชั้น 3225 บาท พร้อมทั้งใ้ค่างรับการ  
ปรับเงินเดือนด้วย บางคนอาจใ้ค่าง 3 ชั้น หรือ 4 ชั้น แล้วแต่กรณี

ฉะนั้น จะเป็นใ้ค่างว่าการเลื่อนระดับเงินเดือนสูงขึ้น กรณีที่เงินเดือนไม่ถึงชั้น  
ค่า การสอบคัดเลือก ก.ม. กำหนดใ้ค่างให้สอบใ้ค่างเพียงช่วงเดียว (ตามหนังสือเวียนที่ ทม.0202/ว.5  
ลงวันที่ 21 กันยายน 2521) เช่น ตำแหน่งในสายงานที่เริ่มจาก 1 สอบคัดเลือกใ้ค่างเพียง  
ครั้งเดียวคือ ระดับ 1 เป็นระดับ 2 สายงานที่เริ่มจาก 2 ก็สอบใ้ค่างระดับ 2 ชั้นระดับ 3  
ส่วนสายงานที่เริ่มจาก 3 สอบใ้ค่างระดับ 3 ชั้นระดับ 4 เท่านั้น ที่ผู้เขียนชี้แจงมานั้นเป็นเพียง  
ชี้ให้เห็นว่าผู้ค่างตำแหน่งในสาย ค. จะมีความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการในมหาวิทยาลัย  
ใ้ค่างอย่างไรบ้าง จึงเห็นใ้ค่างว่าข้าราชการสาย ค.แท้ ๆ มิใ้ค่างมีความก้าวหน้าทัดเทียมกับ  
ข้าราชการพลเรือนสามัญทั้งหลาย จุดสูงสุดของข้าราชการสาย ค. จะ เป็นใ้ค่างอย่างสูงสุด  
ก็คือ ผู้อำนวยการ โดยทั่วไปก็คงจะใ้ค่างระดับ 7 ระดับ 8 นั้นก็คงเป็นเรื่องยากมาก ทั้งนี้ก็  
จะขึ้นอยู่กับการวิเคราะห์ปริมาณงาน โดยเจ้าหน้าที่ของกองการเจ้าหน้าที่ (ทม.) ในนาม  
ของ อ.ก.ม.วิสามัญ อัตรากำลังและระบบราชการว่าจะใ้ค่างใ้ค่างหรือไม่ และการแก้ไขใน  
เรื่องตำแหน่งสูงสุดของข้าราชการสาย ค.นี้ ก.ม. เคยใ้ค่างใ้ค่างว่าจะใ้ค่างระดับเงินเดือนสูงสุด

ถึงระดับ 9 โด่เพียง 1 ตำแหน่งคือ จะให้เป็นหัวหน้าสำนักงานอธิการบดี หรือหัวหน้าฝ่ายธุรการอะไรทำนองนี้ แต่ก็ยังเป็นเรื่องที่ไม่แน่นอนว่าจะเป็นอย่างไ

ปัญหาของข้าราชการสาย ค. อีกประการหนึ่งก็คือ การยอมรับของสังคมในมหาวิทยาลัยข้าราชการสาย ค. ยังได้รับไม่เท่าเทียมกับข้าราชการสาย ก. โภคสภาพที่แท้จริงแล้ว ไม่ว่าข้าราชการสาย ก., ข. หรือ ค. ก็มีฐานะเป็นข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ได้รับเงินเดือนจากหมวดเงินเดือน สวัสดิการต่าง ๆ ในเรื่องสวัสดิการจากราชการก็มีสิทธิเท่าเทียมกันทุกประการ มิได้มีข้อแตกต่างจากข้าราชการประเภทอื่นแต่อย่างใด จะมีแตกต่างก็แต่ในเรื่องของการยอมรับของฝ่ายบริหารในมหาวิทยาลัย บางแห่งเรียกข้าราชการสาย ค. ว่าเป็นเจ้าหน้าที่และบางแห่งก็ไม่มีสิทธิในการออกเสียงเลือกอธิการบดี

จึงเป็นเรื่องที่ฉกฉกก็เป็นอย่างมาก

เรื่องปลัดย้อยเหล่านี้เป็นเรื่องของฝ่ายบริหารที่จะต้องพิจารณาหาทางแก้ไข และยังไม่สายเกินไป ที่จะหาทางแก้ไข

เรื่องต่าง ๆ ส่วนมากเป็นเรื่องภายใน ซึ่งสามารถจะแก้ไขได้ด้วยนโยบายของฝ่ายบริหารในมหาวิทยาลัย เพื่อจะได้เป็นแรงจูงใจให้ข้าราชการสาย ค. (แต่ ๆ) มีขวัญและกำลังใจปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยให้เจริญก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไป มหาวิทยาลัยจะเจริญก้าวหน้าก็ด้วยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทุกฝ่าย มิใช่ว่ากลุ่มคนเพียงกลุ่มเดียวเพียงไม่กี่คนสามารถจะทำให้ทุกสิ่งทุกอย่างเจริญก้าวหน้าในทุกทางได้ หากจะเปรียบเทียบมหาวิทยาลัยเหมือนเป็นร่างกายของบุคคล ข้าราชการสาย ข. สาย ค. ก็อาจจะเปรียบเทียบเสมือนเป็นผขน-ขา หรือเป็นมือ เป็นเท้า ก็ขอบได้ร่างกายจะเคลื่อนไหวทำอะไรจะต้องใช้มือและเท้า ใจหรือไม่

# ความสนใจของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอ

## การฝึกอบรมวิธีวิจัยทางพฤกษศาสตร์\*

จรรยา สุวรรณทัต

ระวิพันธ์ โสมนะพันธุ์

### ภูมิหลังและวัตถุประสงค์

สถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์ตระหนักในหน้าที่ของอาจารย์มหาวิทยาลัยในการสอน การวิจัยค้นคว้าและการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม โดยเฉพาะในเรื่องของการวิจัยและการให้บริการทางวิชาการนั้น สถาบันถือเป็นงานหลักของหน่วยงาน ตามปกติแล้วสถาบันแห่งนี้ได้ทำงานบุกเบิกในด้านของการวิจัยทางพฤกษศาสตร์มาก่อนสถาบันวิจัยอื่นๆ ในประเทศพอสมควร กล่าวคือได้เริ่มงานการวิจัยทางด้านจิตวิทยาและการศึกษาเมื่อปี พ.ศ. 2498 ตั้งแต่นั้นก็ยังใช้ชื่อเดิมว่า สถาบันระหว่างชาติสำหรับการค้นคว้าเรื่องเด็ก รวมเวลาจนถึงบัดนี้ได้ 25 ปีแล้ว ระยะเวลาดังกล่าวจนถึงปัจจุบัน แม้สถาบันจะมีบุคลากรจำกัด แต่ก็ได้ผลิตงานการวิจัยค้นคว้าที่มีคุณค่าและเป็นที่ยอมรับทั้งในประเทศและต่างประเทศอยู่เสมอ ขณะเดียวกันก็ไม่ได้ละทิ้งงานสอนและการบริหารทางวิชาการแก่สังคมแต่อย่างใด

นอกเหนือจากการทำการวิจัยตามโครงการปกติ คณะอาจารย์สถาบันได้กระทำหน้าที่ให้บริการทางวิชาการอย่างเต็มที่กับทุกหน่วยงาน ทั้งในมหาวิทยาลัยและนอกมหาวิทยาลัย ที่เห็นคุณค่าในงานของสถาบัน การให้บริการทางวิชาการนี้กระทำกันในหลายรูปหลายแบบ เช่น การให้ความร่วมมือกับหน่วยงานและองค์การต่าง ๆ ในการทำการวิจัย การสร้างเครื่องมือ วางแผนแบบการวิจัย ตลอดจนการวิเคราะห์ข้อมูล ทั้งยังเป็นวิทยากรแก่หน่วยงานต่าง ๆ ในการจัดการอบรมและสัมมนาทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ในส่วนที่เป็น

---

\* การสำรวจครั้งนี้ได้กระทำมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2521 แต่ไม่ได้นำพิมพ์เผยแพร่มาก่อน ผู้เขียนคิดว่ายังไม่สายเกินไปที่จะได้นำลงวารสาร "สภาคณาจารย์" ซึ่งอาจจะถือได้ว่าเป็นสถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์แอลงก่อนสิ้นปีเก่านี้ก็ได้

บริการทางวิชาการแก่สังคมนี้ สถาบันตระหนักว่าในปัจจุบัน อาจารย์ของมหาวิทยาลัยซึ่งไม่เพียงแต่เฉพาะของเราเท่านั้น ยังมีจำนวนไม่น้อยที่มีความเข้าใจละหวัศนคติที่ไม่ถูกต้องต่อการวิจัย อันเป็นผลสืบเนื่องให้ไม่สามารถมองเห็นบทบาทของคนที่ได้อย่างครบถ้วนในฐานะที่เป็นอาจารย์ของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งข้อนี้อาจเป็นเหตุสำคัญในการระงับความก้าวหน้าทางวิชาการของมหาวิทยาลัยอีกด้วย ควบคู่กันที่ตระหนักในปัญหาดังกล่าว สถาบันจึงคิดที่จะได้รับใช้อาจารย์มหาวิทยาลัยโดยการให้บริการทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย แต่ก่อนที่จะได้จัดการให้มีบริการดังกล่าว ก็มาพิจารณากันว่าควรที่จะได้ลองสำรวจความสนใจและความต้องการของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยของเราโดยทั่วไป เสียก่อนว่าจะมีเป็นอย่างไรต่อข้อเสนอของสถาบันตลอดจนใคร่ทราบข้อคิดเห็นต่าง ๆ ของอาจารย์ที่เกี่ยวข้องกับประสบการณ์และการจัดการอบรม ทางการวิจัยด้วย ทั้งนี้เพราะการเสนอที่ไม่มีการตอบสนอง ย่อมเป็นการเสนอที่ไร้ผล ตลอดจนสิ้นเปลืองเวลาและความกตัญญูในการเสนอให้บริการในสิ่งที่ไม่มีความต้องการก็จงจะไร้ประโยชน์และไม่คุ้มค่าต่อการที่จะเสียเวลาและความคิดต่อไปฉนั้น

### เครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจความต้องการ

เนื่องด้วยสถาบันมีวัตถุประสงค์ที่จะให้บริการทางวิชาการแก่อาจารย์ในมหาวิทยาลัยต่อไปในอนาคต จึงได้ลองสำรวจความต้องการเบื้องต้นเสียก่อนตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จึงได้ออกแบบสอบถามเกี่ยวกับการฝึกอบรมวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ แบบสอบถามที่ใช้มี 2 ตอน ตอนที่ 1 มีคำถาม 16 ข้อ และตอนที่ 2 อีก 6 ข้อ ซึ่งเป็นจำนวนข้อที่จำกัดให้มากที่สุด และกำหนดให้ตรงกับสิ่งที่ต้องการทราบมากที่สุด ทั้งนี้เพื่อให้สิ้นเปลืองเวลาของผู้ตอบให้มากที่สุด ลักษณะของแบบสอบถามในแต่ละข้อนั้นจะอยู่ในภาคผนวกที่แนบท้ายรายงาน

## ประชากร

สถาบันส่งแบบสอบถามไปยังอาจารย์ทุกคนของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ใน 8 วิทยาเขต ซึ่งได้แก่ ประสานมิตร ปทุมวัน บางเขน พลศึกษา บางแสน มหาสารคาม พิษณุโลกและสงขลาเป็นจำนวนทั้งสิ้น 1,354 ฉบับ

## ผลที่ได้

เนื่องจากสถาบันได้ออกแบบสอบถามมีจำนวน 1,354 ฉบับ ตามจำนวนอาจารย์ทั้งหมดของมหาวิทยาลัย และได้คืนมาเป็นจำนวน 515 ฉบับ ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 38 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด การวิเคราะห์และกรณีศึกษาความผลที่จะได้กล่าวต่อไป จึงต้องอาศัยข้อตกลงเบื้องต้นเสียก่อนดังนี้ คือ

ข้อมูลที่ได้จากประชากรที่ส่งคำตอบกลับนั้น เราอาจจะถือได้ว่าเป็นข้อมูลที่  
ได้รับมาจาก :

1. ประชากรที่ส่งคำตอบกลับ
2. ตัวอย่างสุ่มจากประชากร สุ่มติของอาจารย์

ถ้าเราถือตาม (1) เราจะสามารถพูดได้ทุกอย่างตามข้อมูลที่ได้รับมาโดย  
ไม่ต้องอาศัยการทดสอบทางสถิติ

ถ้าเราถือตาม (2) เราต้องหาสถิติเพื่อทดสอบสมมุติฐานต่าง ๆ

อย่างไรก็ดีไม่ว่าจะเป็นกรณีใดก็ตาม สถิติในตารางต่าง ๆ ที่จะกล่าวต่อไปก็  
แสดงผลไปในทางเดียวกัน จะต่างก็เฉพาะที่การสรุปผลต่อประชากรและความหมายของ  
นัยสำคัญเท่านั้นขอนี้จะอธิบายไว้ดังนี้

1. เมื่อถือว่าเป็นข้อมูลจากประชากรย่อย ระดับนัยสำคัญที่ปรากฏจะหมายถึง  
ความสำคัญของมาตราชั้นประชากรนั้น ๆ

2. เมื่อถือเป็นข้อมูลจากตัวอย่างสุ่ม ความหมายของสถิติและระดับนัยสำคัญ จะมีความหมายตามปกติ

ตารางต่อไปนี้จะแสดงจำนวนและลำดับที่ของการตอบแบบสอบถามของอาจารย์ ในมหาวิทยาลัยนี้โดยแบ่งตามวิทยาเขต

ตาราง 1

จำนวนการตอบแบบสอบถามและลำดับที่การตอบของอาจารย์ของมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ โดยแบ่งตามวิทยาเขต

วิทยาเขต	จำนวนที่ส่ง	จำนวนได้รับคือ	%รับคืน	ลำดับที่
ประสานมิตร	269	140	52.0	5
ปทุมวัน	168	60	35.7	7
บางเขน	107	59	55.1	4
พลศึกษา	117	6	5.1	8
บางแสน	197	87	44.2	6
พิษณุโลก	88	52	59.1	3
มหาสารคาม	91	56	61.5	2
สงขลา	75	55	73.3	1
รวม	1354	515	38.0	7

เนื่องจากข้อมูลที่ได้รับจากวิทยาเขตพลศึกษา 6 ฉบับนี้ไม่สมบูรณ์ จึงไม่นำข้อมูลจากแบบสอบถามไปรวมในการวิเคราะห์ผล

จากตาราง 1 นี้ อาจจะได้ความสัน ๆ ได้ว่า อาจารย์มหาวิทยาลัยใน

วิทยาเขตต่างจังหวัดได้ให้ความร่วมมือในการออกแบบสอบถาม หรืออีกนัยหนึ่งเห็นความสำคัญของเรื่องนี้มากกว่าอาจารย์มหาวิทยาลัยในส่วนกลาง

ตาราง 2  
แสดงความถี่ในการตอบคำถามแต่ละข้อของแบบสอบถามตอนที่ 1

เลขที่ ข้อคำถาม	ลักษณะของคำถามโดยย่อ (โปรดดูรายละเอียดในภาคผนวก)	ความถี่			X <sup>2</sup>
		1	2	3	
1	พินความรู้เกี่ยวกับการวิจัย	6	217	286	250
2	ความสนใจที่จะมารับการอบรม	215	259	36	164
3	ประเภทของวิธีวิจัยที่ต้องการให้จัดอบรม	287	117	85	144
4	ความต้องการในวิธีวัดทัศนคติ	188	263	57	128
5	ความต้องการในวิธีวัดแรงจูงใจ	202	253	53	128
6	ความต้องการในวิธีวัดการสังเกต	193	274	42	165
7	ความต้องการในวิธีการสัมภาษณ์	193	262	53	134
8	ความต้องการในวิธีวัดบุคลิกภาพ	220	236	52	123
9	ความต้องการในวิธีวัดพฤติกรรม	246	228	34	163
10	ความต้องการในวิธีสร้างแบบสอบถาม	251	206	49	133
11	ความต้องการในวิธีวิเคราะห์เนื้อหา	266	207	33	174
12	ความต้องการในวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ	247	213	45	139
13	ความต้องการในวิธีใช้คอมพิวเตอร์	248	185	73	93
14	ความต้องการในเรื่องการเขียนรายงานการวิจัย	204	210	91	53
15	เวลาเมื่อใดที่ควรจัดการอบรม	187	117	194	22
16	ความนานของระยะเวลาในการฝึกอบรม	394	83	83	495

1, 2, 3 หมายถึง ก็มาก ก็พอสมควร น้อยมาก

หรือ สนใจมาก สนใจ ไม่สนใจ ตามลำดับ

หรือ ต้องการมาก ต้องการ ไม่ต้องการ

จากตาราง 2 จะเห็นความถี่ในการตอบของอาจารย์ในแต่ละข้อของคำถาม  
 ตอนที่ 1 คือ ตั้งแต่ข้อ 1 ถึง 16 แท้จริงตารางนี้ก็ได้ให้การแปลความผลอยู่ในตัวแล้ว  
 กล่าวคือ ค่าของ  $\chi^2$  ทุกตัวที่ปรากฏมีนัยสำคัญทางสถิติ (ที่  $df = 2 = 10.60$ )  
 แสดงว่าคำตอบของอาจารย์ตั้งแต่ข้อ 1-16 มีความแตกต่างกันจริง .005 ในทุกระดับของ  
 การตอบ ยกตัวอย่างเช่นในคำถามข้อที่ 1 ซึ่งถามผู้ตอบเกี่ยวกับพื้นฐานความรู้ทางการวิจัย  
 พบว่ามีความแตกต่างกันจริงในคำตอบของอาจารย์ที่ห้าในเรื่องนี้คือ อาจารย์ 6 ท่าน  
 ตอบว่าพื้นฐานความรู้ทางการวิจัยอยู่ในระดับดีมาก อีก 217 ท่าน ตอบว่าอยู่ในระดับดีพอสมควร  
 และอีก 286 ท่านตอบว่า อยู่ในระดับที่น้อยมาก อนึ่งใคร่สังวรณผู้อ่านตอนนี้ว่า ข้อมูล  
 ที่ได้มาจากคำตอบของอาจารย์ในการประเมินความรู้พื้นฐานการวิจัยของตัวอาจารย์  
 เอง หากใช่เป็นการทดสอบความรู้พื้นฐานการวิจัยในแบบสอบถามนี้ไม่ และจากการวิเคราะห์  
 เพิ่มเติม ทำให้ทราบต่อไปว่าในอาจารย์จำนวน 6 ท่านที่ตอบว่าพื้นฐานความรู้ทางการวิจัยอยู่  
 ในระดับดีมาก มาจากคณะกรรมการศึกษา 1, วิทยาศาสตร์ 2, และไม่บ่งว่ามาจากคณะ  
 ใดอีก 2 ท่าน และในจำนวนคำตอบ 217 ท่านที่ประเมินความรู้พื้นฐานการวิจัยว่าอยู่ใน  
 ระดับพอสมควรนั้น อยู่ในตำแหน่งทางวิชาการดังต่อไปนี้คือ เป็นอาจารย์ 160 ท่าน  
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 40 ท่าน รองศาสตราจารย์ 2 ท่าน ศาสตราจารย์ 2 ท่าน และอีก  
 4 ท่าน ไม่ใคร่ระบุว่าตำแหน่งอะไร ส่วนในจำนวนคำตอบ 286 ท่าน ที่เห็นว่าความรู้  
 พื้นฐานการวิจัยอยู่ในระดับน้อยมาก สามารถแยกออกได้ว่าเป็นอาจารย์ 190 ท่าน ผู้ช่วย  
 ศาสตราจารย์ 51 ท่าน รองศาสตราจารย์ 9 ท่าน ศาสตราจารย์ 0 ท่าน และไม่บอก  
 ตำแหน่งอีก 36 ท่าน



## ตาราง 3

แสดงความถี่ของจำนวนคำตอบจากอาจารย์ แยกตาม ตำแหน่งทางวิชาการ คณะ วิทยาเขต และเพศ

ข้อที่	ตัวแปรที่เลือกมา จากข้อมูลส่วนบุคคล	ตำแหน่งทางวิชาการ									
		อาจารย์	ศจ.	รศ.	ศจ.	ไม่บอก ตำแหน่ง					
17	ตำแหน่ง	350	91	11	2	61					
18	คณะ	คณะและสำนัก									
		ศึกษาศ.	มนุษยศ.	วิทยาศ.	สังคมศ.	พลศึกษา	บัณฑิต	ทศลอบ	หอสมุด	ไม่บอก	
		180	80	120	105	6	4	11	6	5	
19	วิทยาเขต	วิทยาเขต 8 แห่ง									
		ประสาน มิตร	ปทุมวัน	บางเขน	พลศึกษา	บางแสน	พิษณุโลก	มหาสารคาม	สงขลา		
		140	60	59	6	87	52	56	55		
20	เพศ	เพศ									
		ชาย	หญิง	ไม่บอก							
		335	247	34							

ในตาราง 3 แสดงความถี่ของจำนวนคำตอบจากอาจารย์ เมื่อแยกออกตามตัวแปรต่าง ๆ คือ ตำแหน่งทางวิชาการ คณะและสำนัก วิทยาเขต และเพศ ซึ่งไม่จำเป็นต้องอาศัยการแปลผลต่อไปอีกอย่างไร เพราะตารางได้อธิบายอยู่ในตัวแล้ว

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ (1-16) กับตัวแปรที่ 1, 2, 17, 18, 19, 20

ข้อที่	ตัวแปร	1	2	17	18	19	20
1	พื้นฐานความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีการวิจัย		-	o	x	x	+
2	ความสนใจที่จะมารับการอบรม	-		-	o	x	+
3.	ประเภทของวิธีวิจัยที่ต้องการให้อบรม	o	+	o	x	o	o
4	ความต้องการในวิธีวัดทัศนคติ	-	+	o	x	x	o
5	ความต้องการในวิธีวัดแรงจูงใจ	o	++	o	x	o	o
6	ความต้องการในวิธีการสังเกต	o	++	o	x	x	o
7	ความต้องการในวิธีการสัมภาษณ์	-	+	o	x	o	o
8	ความต้องการในวิธีวัดบุคลิกภาพ	o	++	o	x	x	o
9	ความต้องการในวิธีวัดพฤติกรรม	o	++	o	x	x	o
10	ความต้องการในวิธีสร้างแบบสอบถาม	-	++	o	o	o	o
11	ความต้องการในวิธีวิเคราะห์เนื้อหา	-	++	o	o	x	o
12	ความต้องการในวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ	o	++	o	o	x	+
13	ความต้องการในวิธีใช้คอมพิวเตอร์	-	+	-	o	x	+
14	ความต้องการในเรื่องการเขียนรายงานการวิจัย	-	+	o	o	x	o
15	เวลาเมื่อใดที่ควรจัดการอบรม	o	o	o	x	x	o
16	ความนานของระยะเวลาในการฝึกอบรม	o	+	o	o	o	o

ความหมายของ เครื่องหมายที่ปรากฏ

- แสดงความสัมพันธ์เชิงนิเสธ
- + แสดงความสัมพันธ์เชิงนิมาน
- o ไร้ความสัมพันธ์กัน
- x มีความสัมพันธ์กันแต่ไม่รูทิศทาง
- ++ แสดงความสัมพันธ์เชิงนิมานในระดับ .001

ในตาราง 4 จะเห็นได้จากข้อมูลว่า พื้นฐานความรู้ทางวิจัย (ซึ่งผู้ตอบเป็นผู้ประเมินเอง) ไม่มีความสัมพันธ์กับตำแหน่ง (ตัวแปรที่ 17) กล่าวคือเมื่อนำมาหาค่า  $x^2$  ไม่นับนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อนำคำตอบนี้ไปหาความสัมพันธ์กับคณะ (ตัวแปรที่ 18) และวิทยาเขต (ตัวแปรที่ 19) พบว่ามีความสัมพันธ์กัน แต่บอกไม่ได้ว่าสัมพันธ์กันทางบวกหรือลบ พุ่งง่าย ๆ ก็คือ อาจารย์ผู้ตอบจากคณะต่างกันตอบว่ามีพื้นฐานความรู้ทางการวิจัยไม่เท่ากัน และอาจารย์จากวิทยาเขตต่างกันก็ตอบไปในทำนองเดียวกันว่ามีความรู้ไม่เท่ากัน

เมื่อนำคำตอบในตัวแปรที่ 1 คือ พื้นความรู้ทางการวิจัยไปหาความสัมพันธ์กับตัวแปรที่ 20 คือ เพศ จะพบว่าจำนวนของอาจารย์ผู้ตอบที่เป็นเพศชาย ซึ่งตอบว่าตนมีความรู้พื้นฐานในระดับคตินั้นมีมากกว่าอาจารย์ผู้หญิง ข้อมูลนี้อาจแปลความได้ว่า อาจารย์ผู้ชายมีความรู้มากกว่าอาจารย์ผู้หญิงจริง (ถ้าประเมินตนเองตรงกับข้อเท็จจริง) หรืออาจารย์ผู้หญิงมีความถ่อมตนในการประเมินความรู้พื้นฐานของตนมากกว่าอาจารย์ผู้ชายก็เป็นได้

อนึ่ง เมื่อนำคำตอบในตัวแปรที่ 1 ไปหาความสัมพันธ์กับตัวแปรในข้ออื่น ๆ คือ ตั้งแต่ข้อ 2-16 จะพบว่าความรู้พื้นฐานในการวิจัยมีความสัมพันธ์เชิงนิเสธ (เชิงลบ) กับข้อ 2, 4, 7, 10, 11, 13 และ 14 กล่าวคือความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรข้อ 1 และข้อเหล่านี้เป็นไปในทางกลับกัน ตัวอย่างเช่น เมื่อคุณความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ 1 และ 2 พบว่า ผู้ที่ตอบว่าตนมีพื้นฐานความรู้ทางการวิจัยเป็นอย่างดี จะตอบว่ามีความสนใจน้อยที่จะมารับการอบรม ซึ่งก็เป็นผลให้ความสนใจที่จะต้องการทราบวิธีการอบรมในเนื้อหาต่าง ๆ น้อยไปควยเป็นธรรมดา

สำหรับการอ่านความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่เหลือก็ใช้ความหมายของเครื่องหมายที่มีรากฏช่วยตีความผลได้

ส่วนข้อมูลที่ได้จากการสอบถามความคิดเห็นในตอนที่ 2 ของแบบสอบถามนั้น มีผู้ตอบที่ให้ความคิดเห็นเพิ่มเติมถึงอันเป็นประโยชน์หลายท่าน ตัวอย่างเช่นมีการเสนอให้จัดการหน่วยงานภาคสนามไว้ในการฝึกอบรมด้วย เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการอบรมได้มีประสบการณ์ในการลงมือกระทำอย่างจริงจัง ส่วนใหญ่ของอาจารย์ผู้ตอบเน้นความสำคัญของภาคฝึกปฏิบัติในการที่จะมีการอบรม บางท่านเสนอให้มีการฝึกอบรมวิธีวิจัยแยกตามสาขาวิชา บางท่านที่อยู่ในวิทยาเขตนอก เสนอให้มีวิธีการอบรมทางไปรษณีย์คือ ส่งงานให้ฝึกที่ละเล็กละน้อย โดยตระหนักในเรื่องความไม่สะดวกในการเดินทางและค่าใช้จ่ายที่จะมารับการอบรมโดยตรง และอาจารย์ส่วนใหญ่ที่เป็นผู้ตอบเห็นควรจัดการฝึกอบรมวิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ให้แก่ผู้ที่สนใจอย่างจริงจังเท่านั้น

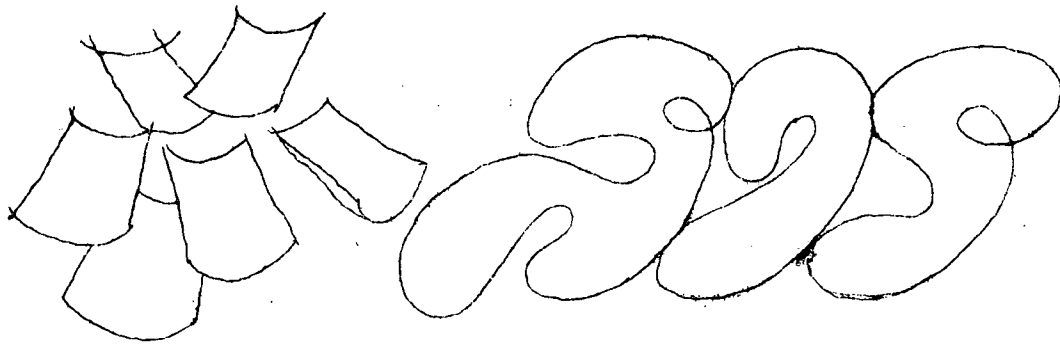
ขณะเดียวกันก็มีผู้ตอบจำนวนน้อยที่มีความคิดเห็นเชิงนิเสธหรือไม่ค่อยเกี่ยวข้องกับ การที่จะจัดให้มีการฝึกอบรม ตัวอย่างเช่น วิจารณ์ข้อคำถามของแบบสอบถามที่ส่งไปถาม (ซึ่งอาจจะ เป็นเพราะท่านผู้ตอบไม่ได้อ่านวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามอย่างกระจ่างว่ามี ความต้องการอย่างไร) หรือแสดงความคิดเห็นว่าควรใช้เวลาไปทำประโยชน์อย่างอื่นจะ ดีกว่า หรือเห็นว่าไม่ควรให้ความสำคัญแก่งานวิจัยจนเกินไป โดยกล่าวว่าคนมีความเชื่อว่า เมื่อตั้งโรงเรียนก็ควรให้ความสำคัญแก่การสอนเท่านั้น (แต่ท่านผู้ตอบอาจลืมไปว่า สถาบันของเราเป็นมหาวิทยาลัย) หรือบางท่านมองไม่เห็นประโยชน์ของการวิจัยที่จะนำไป ใช้ในการเรียนการสอนแต่อย่างใด บางท่านก็ว่าเป็นการเปลืองงบประมาณโดยใช่เหตุ เพราะผลงานที่วิจัยแล้วมีแต่เพียงทฤษฎีไม่ได้นำมาใช้จริงจริง และท้ายสุดบางท่าน เห็นว่างานวิจัยที่ทำการมุ่งประโยชน์ต่อการเรียนการสอนมากกว่าสนองความต้องการของ ผู้วิจัย หรือเพื่อให้สถาบันมีผลงานที่ใหญ่ขึ้นเห็นเท่านั้น

### สรุป

ผลที่ได้จากการสำรวจความคิดเห็นต่อการที่สถาบันอาจจะจัดให้มีการฝึกอบรม วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ในครั้งนี้ ก็ได้แสดงไว้ทั้งหมดแล้วทั้งรายงานข้างบน อย่างไรก็ตามอาจสรุปอีกครั้งได้ว่า อัตราส่วนของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ซึ่ง กรุณาตอบแบบสอบถามนี้มีจำนวน 515 ฉบับ จากจำนวนที่ส่งไปทั้งหมด 1,354 ฉบับ) มีมากที่สุดที่แสดงความสนใจต่อความคิดที่จะให้มีการอบรมด้าน การวิจัยขึ้น แต่ก็มี ความแตกต่างกันมากในระดับของความสนใจในแต่ละวิทยาเขต กล่าวคือ มีอัตราส่วนของผู้ตอบว่ามี ความสนใจเริ่มตั้งแต่อันดับ 1 ที่วิทยาเขตลงชลา อันดับ 2 ที่วิทยาเขตมหาสารคาม อันดับ 3 วิทยาเขตบางเขน อันดับ 4 วิทยาเขตบางแสน อันดับ 5 วิทยาเขตพิษณุโลก อันดับ 6 วิทยาเขตประสานมิตร และอันดับ 7 วิทยาเขตปทุมวัน ซึ่งลำดับนี้ใกล้เคียง กับอัตราส่วนการตอบแบบสอบถามกลับของอาจารย์ในแต่ละวิทยาเขต

สถาบันใคร่ขอขอบคุณท่านอาจารย์ทั้งหลายที่มีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นทั้งทางบวก และทางลบต่อการที่สถาบันจะจัดการอบรมด้านวิจัย และจะได้นำเอาข้อมูลที่ได้รับในทุก ๆ แ่งไปพิจารณาความเหมาะสมที่จะจัดต่อไปด้วย อนึ่ง การจัดการอบรมอาจกระทำได้ใน

เวลาที่ไม่รวดเร็วนัก. เพราะสถาบันมีบุคลากรที่จำกัดอย่างยิ่งในขณะนี้ และทีมงานวิจัยตามโครงการที่จะหยุดชงักไม่ได้ยกย่องฝีมือ รวมทั้งหน้าที่ในการสอนและการบริการทางวิชาการซึ่งต้องกระทำพร้อม ๆ กันไปด้วย อย่างไรก็ตามสถาบันก็จะไม่ปล่อยให้อุปสรรคดังกล่าวนี้มาชักงัดความคิดที่จะให้บริการทางวิชาการแก่อาจารย์ที่รักของเราในมหาวิทยาลัยต่อไปอย่างแน่นอน. เพราะได้ตระหนักเป็นอย่างดีว่าบทบาทของเราทุกคนในฐานะที่เป็นอาจารย์ของมหาวิทยาลัย จะต้องมีส่วนร่วมทั้งในด้านการสอน การวิจัย และการให้บริการต่อสังคมโดยที่เราไม่อาจจะหลีกเลี่ยงได้



สาร สภาคณาจารย์ฉบับนี้เป็นฉบับแรกของสภาคณาจารย์ มศว ประสานมิตร ปี 2524 คณะผู้จัดทำได้พยายามเสาะหาเรื่องที่ได้ขอคิดให้ประโยชน์แก่ส่วนรวม ดังเช่น เรื่อง "ความเจริญที่ยังล่าหลัง" เสนอข้อคิดที่น่าสนใจเกี่ยวกับความเจริญทางวิชาการ ของมหาวิทยาลัย เรื่อง "ระบบกำจัดน้ำท่วมที่วิทยาเขตกลาง" เป็นเรื่องที่จะกล่าวได้ว่า เหมาะสมกับ กาล คือเวลาที่น้ำจะท่วมในเดือนกันยายน - ตุลาคม ที่กำลังจะมาถึง และเหมาะกับ เทศะ ได้แก่บริเวณวิทยาเขตกลาง ซึ่งเป็นพื้นที่ต่ำเกิดน้ำท่วมอยู่เสมอ ทานทั้งหลายที่ต้องเผชิญภาวะน้ำท่วมร่วมกันก็คงจะได้เข้าใจปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาที่ เหมาะสม บทความเรื่อง "ก. ข. ค. ง. ?" และเรื่อง "ข้าราชการธุรการในมหาวิทยาลัย ก้าวหน้าจริงหรือไม่" ทั้งสองเรื่องนี้หากดูเผิน ๆ อาจจะเห็นว่ากล่าวถึงเรื่องเดียวกัน แต่เมื่ออ่านโดยละเอียดแล้ว จะเห็นว่าในแต่ละเรื่อง เน้นในจุดที่ต่างกัน ยังผลให้แต่ละ บทความมีส่วนเสริมแรงซึ่งกันและกันให้บริบูรณ์ยิ่งขึ้น ข้อคิดอันเป็นประโยชน์ย่อมเป็น แนวทางในการปรับปรุงพระราชบัญญัติข้าราชการมหาวิทยาลัย ทานผู้อ่านคงจะสังเกตเห็นว่าทั้งสองเรื่องอ้างถึงข้อมูลบางประการเหมือนกัน เช่นชื่อตำแหน่งของข้าราชการสายต่างๆ เหตุที่ทรงรูปไว้ตามเดิมเช่นนั้น เพราะมีการอ้างอิงถึงข้อมูลดังกล่าวในตัวเรื่องด้วย ส่วน เรื่อง "ความสนใจของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ต่อการฝึกอบรมวิธีวิจัยทาง พฤติกรรมศาสตร์" เป็นเรื่องที่แสดงข้อเท็จจริงบางประการเกี่ยวกับการที่อาจารย์ มหาวิทยาลัยสนใจงานวิจัยกันมากขึ้น

ทานผู้อ่านอาจจะ เห็นด้วยหรือ นึกค้านกับข้อคิดเห็นจากบทความในสารฉบับนี้ หรืออาจจะนึกไปถึงปัญหาต่าง ๆ ซึ่งสารฉบับนี้มีใจนำเสนอ ความนึกคิดที่ต่างกันเป็นเรื่อง ปกตินิยมคาของนักวิชาการ หากท่านมีข้อคิดเห็นในเรื่องหนึ่งเรื่องใดที่ใครจะเผยแพร่ ผู้อื่น ขอได้โปรดส่งข้อเขียนของท่านมายังกรรมการผู้จัดทำผู้ใดคนหนึ่ง ซึ่งมีรายชื่อนามอยู่ใน หน้าถัดไปนี้



สวัสดีค่ะอาจารย์ยินดีจะทำหน้าที่เป็นสื่อกลางเสนอข้อคิดเห็นของท่านให้เป็นที่ประจักษ์แก่เพื่อนร่วมงานเป็นเบื้องต้นและให้เป็นประโยชน์แก่ส่วนรวมในเบื้องปลาย ด้วยเราเชื่อว่าการแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย โดยมีหลักวิชา มีข้อเท็จจริง และมีความจริงใจ เป็นพื้นฐานนั้นจักเป็นกิจกรรมอันพึงกระทำในหมู่บัณฑิต

วิพุธ โสภวงศ์

## คณะกรรมการจัดทำวารสารสภาคณาจารย์

2523

นางสาววิพุธ	โสกวงศ์	ประธาน
นายสังวาลย์	คล้ายกระแเส	กรรมการ
นางสาวอัญชลี	สุธรรม	กรรมการ
นางสาวจินตนา	เอกัคตจิต	กรรมการ
นายสุรเดช	วันทยา	กรรมการ
นายปรีญา	ปาลกะวงศ์ ณ อรุยา	กรรมการ