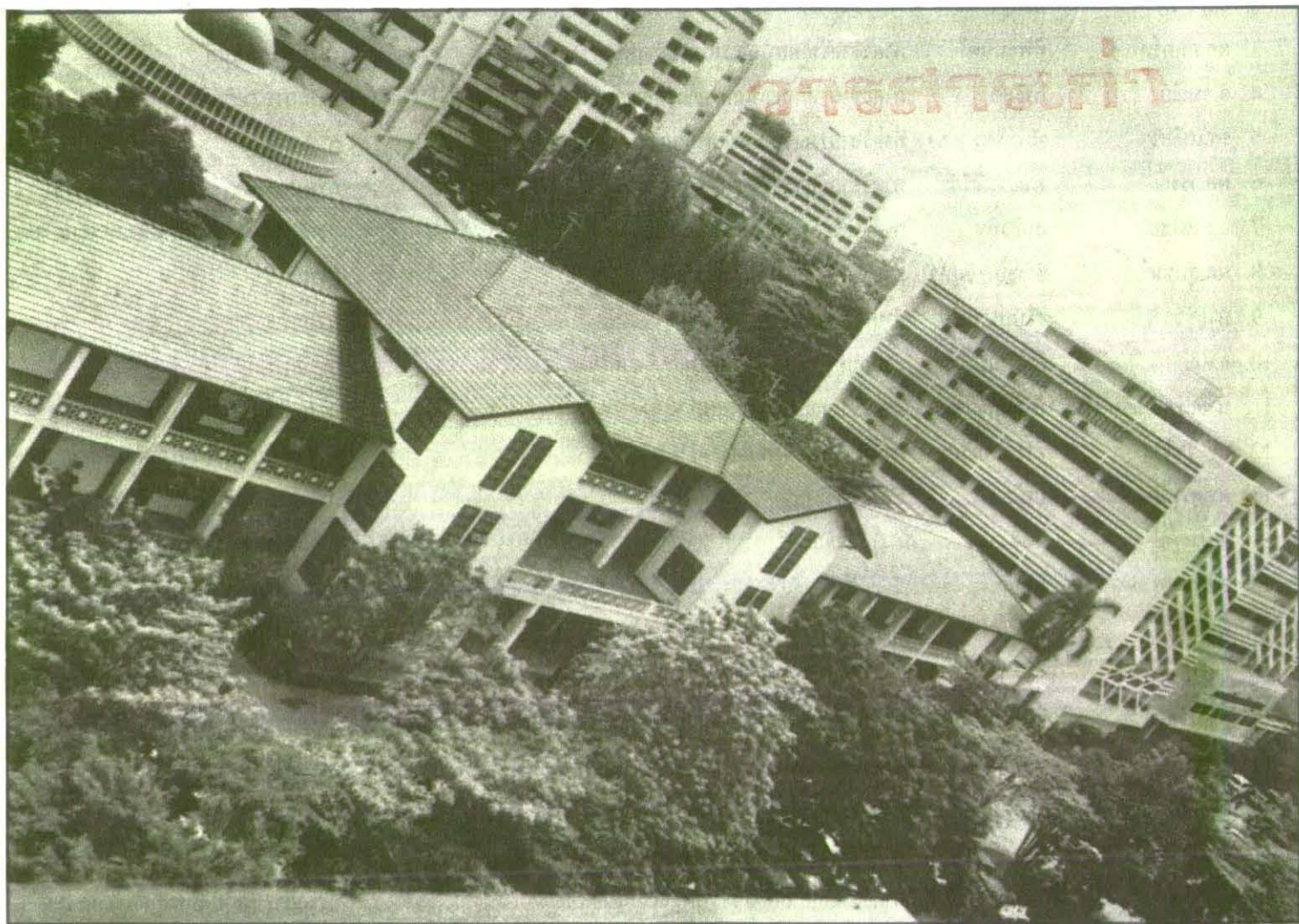




วารสารสภาคณาจารย์

มศว ประสานมิตร

2534 - 2535



## สารบัญ

■ รายงานคณะกรรมการสภาคณาจารย์ มศว. ประสานมิตร พ.ศ. 2534 - พ.ศ. 2535	2	■ นักวิชาการชายฉัว	7
■ สรุปผลงานสภาคณาจารย์ ชุด พ.ศ. 2534 - พ.ศ. 2535	3	■ นักวิทยาศาสตร์และนักธุรกิจจะมาทำงานร่วมกันได้หรือไม่?	10
■ กลยุทธ์ในการจัดการของนักบริหาร	4	■ จากสมาชิกเก่า...สู่สมาชิกใหม่ บนเส้นทางสภาคณาจารย์	13
		■ รักราชการไม่ครบ 60 ปี ที่มีสิทธิได้รับบำนาญ	15
		■ เปิดช่องสอบราคาอย่างไรจึงจะถูกระเบียบฯ	18

## รายนามคณะกรรมการสภาคณาจารย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร พ.ศ. 2534 - พ.ศ. 2535

1. ดร.สายสนม	ธรรมพิทักษ์	ภาควิชาเคมี คณะวิทยาศาสตร์	ประธาน
2. อ.สุภาวดี	ปัญญาภาส	โรงเรียนสาธิต ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์	รอง-ปธ. คนที่ 1
3. ผศ.ภัคครห์เพ็ญ	ทิพยมนตรี	ภาควิชาสรีรวิทยา คณะแพทยศาสตร์	รองประธานคนที่ 2
4. อ.อุษณีย์	โพธิสุข	ภาควิชาการศึกษาพิเศษ คณะศึกษาศาสตร์	กรรมการ (ปฏิบัติหน้าที่ถึง ก.ค. 35)
5. รศ.เฉลียว	พันธุ์สีดา	ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์	กรรมการ
6. ผศ.วรรณิ	พทุธาวุฒิไกร	ภาควิชาภูมิศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์	กรรมการ (ปฏิบัติหน้าที่ถึง ม.ค. 35)
7. อ.ธวัชไชย	สนธิวิษ	ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์	กรรมการ (ปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ เม.ย. 35)
8. ผศ.สุปราณี	ขวัญบุญจันทร์	ภาควิชาพลศึกษา คณะพลศึกษา	กรรมการ
9. นายชัชวาลย์	วงษ์ประเสริฐ	สำนักหอสมุดกลาง	กรรมการ
10. อ.ดิลก	ดิลกานนท์	สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา	กรรมการ
11. นายแพทย์นรินทร์	หิรัญสุทธิกุล	ภาควิชา คณะแพทยศาสตร์	กรรมการ (ปฏิบัติหน้าที่ถึง ส.ค. 35)
12. นพ.วัชรระ	ศิระพิพัฒน์กุล	ภาควิชา คณะแพทยศาสตร์	กรรมการ (ปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ ก.ย. 35)
13. ดร.สุรวุฒิ	ปัดไธสง	สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์	กรรมการ (ปฏิบัติหน้าที่ถึง ก.พ. 35)
14. อ.ประทีป	จันฉิ่ง	สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์	กรรมการ (ปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ เม.ย. 35)
15. อ.อรธพ	โพธิสุข	บัณฑิตวิทยาลัย	กรรมการ (ปฏิบัติหน้าที่ถึง ก.ค. 35)
16. ดร.ชุตินา	เจียมศิริ	บัณฑิตวิทยาลัย	กรรมการ (ปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ ก.ย. 35)
17. อ.อำไพ	จิตต์วัฒน์	โรงเรียนสาธิต ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์	กรรมการ
18. อ.ธนาดี	ธีรภัทรสกุล	โรงเรียนสาธิต ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์	กรรมการ
19. ผศ.ปริดา	เพชรมีศรี	ภาควิชาฟิสิกส์ คณะวิทยาศาสตร์	กรรมการ
20. ผศ.โสภณ	ชัยรัตน์อุดมกุล	ภาควิชาเคมี คณะวิทยาศาสตร์	กรรมการ
21. อ.ยุวดี	นาคะผดุงรัตน์	ภาควิชาชีววิทยา คณะวิทยาศาสตร์	กรรมการ
22. รศ.วิรุณ	ตั้งเจริญ	ภาควิชาศิลปะและวัฒนธรรม คณะมนุษยศาสตร์	กรรมการ (ปฏิบัติหน้าที่ถึง ก.ค. 35)
23. อ.อำนาจ	เย็นสบาย	ภาควิชาศิลปะและวัฒนธรรม คณะมนุษยศาสตร์	กรรมการ (ปฏิบัติหน้าที่ถึง ส.ค. 35)
24. อ.ปาน	พິงสุจริต	ภาควิชาประวัติศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์	กรรมการ (ปฏิบัติหน้าที่ถึง ม.ค. 35)
25. ผศ.บุญธรรม	อินทร์จันทร์	สำนักทดสอบฯ	กรรมการ
26. นายเดชา	สีทอง	สำนักงานเลขานุการคณะ คณะมนุษยศาสตร์	กรรมการ
27. อ.พรธมนิกา	สันติพงษ์	โรงเรียนสาธิต ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์	กรรมการ
28. อ.สุรเดช	วันทยา	โรงเรียนสาธิต ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์	กรรมการ
29. น.ส.รัชนีบุลย์	ผิวสุพรรณ	กองคลัง สำนักงานอธิการบดี	กรรมการ
30. อ.บัณฑิต	แพนลิ้นฟ้า	โรงเรียนสาธิต ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์	กรรมการ

# สรุปผลงานสภาคณาจารย์ มศว ประสานมิตร ชุด พ.ศ. 2534 - พ.ศ. 2535

## 1. งานประชุม

- 1.1 จัดประชุม สมัยสามัญ 16 ครั้ง
- 1.2 จัดประชุม สมัยวิสามัญ 2 ครั้ง
- 1.3 เข้าร่วมประชุมสภาคณาจารย์กลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- 1.4 เข้าร่วมประชุมกับที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยทั่วประเทศ
- 1.5 ส่งกรรมการสภาคณาจารย์เข้าร่วมการสัมมนาทางวิชาการของที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยทั่วประเทศ
  - เรื่อง "ประสิทธิภาพมหาวิทยาลัยกับการพัฒนาสังคม" (เดือนมีนาคม 2534)
  - เรื่อง "บทบาทสภาคณาจารย์ต่อการพัฒนาสังคม" (เดือนมกราคม 2535)
- 1.6 ส่งกรรมการสภาคณาจารย์เข้าร่วมการสัมมนาของสภาคณาจารย์ มหาวิทยาลัยมหิดลเรื่อง "คุณภาพชีวิตบุคลากรในมหาวิทยาลัย" (เดือนพฤษภาคม 2534)

## 2. งานสารบัญญ

- 2.1 หนังสือราชการเข้า 82 ฉบับ
- 2.2 หนังสือราชการออก 100 ฉบับ

## 3. งานบริการทางวิชาการ จัดการอภิปราย

- 3.1 นานาทศนะกับกรรมการสรรหา เกี่ยวกับอธิการบดี (13 กุมภาพันธ์ 2534)
- 3.2 จำพเจ้าจะทำอะไร ถ้าเป็นอธิการบดี (19 กุมภาพันธ์ 2534)
- 3.3 มหาวิทยาลัยกับความเป็นอิสระ (20 มิถุนายน 2534)
- 3.4 นานาทศนะเกี่ยวกับพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย (21 พฤศจิกายน 2534)
- 3.5 บทบาทของสภาคณาจารย์ในการพัฒนามหาวิทยาลัย (12 ธันวาคม 2534)
- 3.6 มศว จะก้าวไปทางไหนหลังเหตุการณ์พฤษภาทมิฬ (25 มิถุนายน 2535)
- 3.7 การได้มาซึ่งอธิการบดี (16 กรกฎาคม 2535)

## 4. การให้ข้อเสนอแนะมหาวิทยาลัยในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

- 4.1 การรับนักเรียนเข้าเรียนชั้นเด็กเล็กโรงเรียนประถมสาธิต มศว ประสานมิตร
- 4.2 การจัดเวรยามรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัย
- 4.3 การจัดเวลาว่างจากการเรียนการสอนเพื่อจัดกิจกรรมในมหาวิทยาลัย
- 4.4 ท้วงติงการดำเนินการเสนอชื่อกรรมการสรรหา และกรรมการกลั่นกรองฯ
- 4.5 ความเป็นอิสระของมหาวิทยาลัยในประเด็นองค์ประกอบสภามหาวิทยาลัย  
การให้มีสภาคณาจารย์และความชัดเจนในความก้าวหน้าของบุคลากรสาย ข และสาย ค
- 4.6 การตั้งกรรมการสอบข้อเท็จจริงอาจารย์อำนาจ เย็นสบาย
- 4.7 การจอร์ดยนต์ในมหาวิทยาลัย

## 5. งานประชาสัมพันธ์

- 5.1 จัดทำข่าวประชาสัมพันธ์ "เสียงสภา" รวม 15 ฉบับ
- 5.2 ออกแบบสอบถามความคิดเห็นเรื่อง การทำงาน และทิศทางของสภาคณาจารย์ มศว ประสานมิตร
- 5.3 ออกแบบสอบถาม เรื่องพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในประเด็นองค์ประกอบของสภามหาวิทยาลัยและการบรรจุสภาคณาจารย์ในพระราชบัญญัติ
- 5.4 ออกแบบสอบถามเรื่อง ทัศนคติของคณาจารย์ มศว ประสานมิตรที่มีต่อเหตุการณ์พฤษภาทมิฬ
- 5.5 เผยแพร่เอกสารและข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องความเป็นอิสระของมหาวิทยาลัย
6. ประธานสภาคณาจารย์ร่วมเป็นอนุกรรมการสวัสดิการของมหาวิทยาลัย
7. กรรมการสภาคณาจารย์ร่วมเป็นคณะกรรมการร้านอาหารและเครื่องดื่มวิทยาเขตประสานมิตร
8. พิจารณา (ร่าง) ระเบียบการสรรหาอธิการบดี
9. พิจารณาข้อร้องเรียนของอาจารย์
10. พิจารณาพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2517
11. จัดคณาจารย์เข้าร่วมในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรแก่ผู้สำเร็จการศึกษา
12. จัดหยังเสียงผู้สมควรดำรงตำแหน่งอธิการบดี



# กลยุทธ์ในการจัดการของนักบริหาร

\* พันเอก ดร.ชินวุธ สุนทรสีมะ

กลยุทธ์ในการจัดการของนักบริหารนั้น จะต้องอาศัยรากฐานสำคัญจากหลักวิชาการบริหารคือเข้าใจหลักของการบริหารและนำหลักดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ ทำให้เป็นกลยุทธ์ในการดำเนินงานด้านต่างๆ ซึ่งจะเอื้อต่อการจัดการกับปัญหาได้โดยไม่ยาก ซึ่งในหลักการปฏิบัติจะต้องมีหลักของคุณธรรมควบคู่ไปด้วย จึงจะทำให้การบริหารงานเกิดประโยชน์แก่องค์กรได้อย่างแท้จริง

นักบริหารคือผู้ที่ต้องบริหารงาน บริหารคน บริหารเวลา บริหารร่างกาย และบริหารจิตใจ ซึ่งจะประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องมีคุณภาพ 3 ประการ คือมีคุณภาพในการทำงาน มีคุณภาพชีวิต และคุณภาพจิตใจควบคู่กันไป นักบริหารที่ดีจะต้องมีความรู้เรื่องหลักวิชาการบริหาร วิชาการเศรษฐศาสตร์ วิชาการรัฐศาสตร์ วิชาจิตวิทยา วิชาประมุขศิลป์ และวิชาการปลีกย่อยอื่นๆ แต่หลักที่จะละเลยไม่ได้ในการเป็นผู้บริหาร คือ หลักธรรมต่างๆ ของพระผู้มีพระภาคเจ้า

## 1. หลักการบริหารบางประการที่เกี่ยวกับการวินิจฉัยสั่งการและการแก้ปัญหา

เรื่องนี้เกี่ยวข้องกับโดยตรงกับผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นนักบริหารกับ ผู้ปฏิบัติ นักบริหารต้องเป็นผู้นำไม่ใช่ผู้ตาม ขณะเดียวกันต้องยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยเหตุและผล และมีข้อสรุปชัดเจนที่เป็นของตนเองจากข้อคิดของผู้อื่นเพื่อนำมาเป็นข้อตกลงใจในการเป็นผู้นำ (ผู้แทนราษฎรกรุงเทพมหานคร) ซึ่งมีข้อคิดอยู่หลายประการซึ่งควรคำนึงถึงคือ

1.1. หลักคิดเกี่ยวกับคุณสมบัติและลักษณะของคน ผู้บริหาร ที่จะต้องรู้จักคน ซึ่งอาจจำแนกตามหลักกองทัพเยอรมัน เป็น 4 ประเภท คือ

1.1.1 ฉลาดแต่ขี้เกียจ พวกนี้เขามักใช้เป็นแม่ทัพเพราะฉลาดในการใช้คนและการตัดสินใจแต่ขี้เกียจทำงานในรายละเอียด ถ้ามีคนศึกษามาให้แล้วจะตกลงใจได้อย่างฉลาด

1.1.2 ฉลาดและขยัน พวกนี้เขาใช้เป็นฝ่ายเสนารธิการที่ต้องศึกษาอย่างละเอียดละออเองจริงเอง ขยันขันแข็ง และนำข้อคิดเห็นเสนอแก่แม่ทัพในหนทางปฏิบัติต่างๆ พร้อมทั้งข้อดีข้อเสีย และข้อเสนอแนะและท่านเหล่านั้นย่อมเป็นผู้รู้มาก คิดมากแต่ตัดสินใจไม่ค่อยได้อาจจะขาดความมั่นใจ จึงต้องให้แม่ทัพตัดสินใจ พวกฉลาดและขยัน ถ้ามาเป็นแม่ทัพมักจะยุ่ง เพราะงานจะไม่เดินเพราะมัวแต่ระวัง

ให้รอบคอบและถูกต้องที่สุดจึงมักคิดวนเวียนอยู่และตัดสินใจไม่ได้ สักทีงานจึงค้างคั่งโดยที่ทำงานหนัก เพราะไม่ไว้วางใจใครทั้งนั้น จึงเหมาะที่จะเป็นฝ่ายเสนารธิการ

1.1.3 โง่และขี้เกียจ พวกนี้แย่มากแต่ขี้พอใช้สอยได้ โดยยังทำตามคำสั่ง พวกนี้จัดเป็นพลทหาร

\* ผู้แทนราษฎร กรุงเทพมหานคร และรัฐมนตรี ประจำสำนักนายกรัฐมนตรี

1.1.4 โง่แต่ขยันพวกนี้แย่มากที่สุดเพราะจะเป็นพวกที่ขยันสร้างปัญหาจากความโง่ของคนมักจะทำงานแล้วสร้างปัญหาต่างๆ ไว้ให้ผู้อื่นต้องคอยแก้ไขตลอดเวลา หาประโยชน์มิได้ ขี้ยังทำงานการลับสนล่าช้า เป็นผลเสียมากมาย เรื่องนี้นับว่าเราจะพบมาก เป็นผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงต่างๆ ซึ่งเข้ามาโดยวิธีทางการเมืองมักจะขาดการกลั่นกรองเพื่อสร้างและสรรหาผู้นำอย่างมีระบบ ฉะนั้นเผอิญบางคนพอมีเงินมาก ๆ ขึ้นมา ไม่ว่าจะมาจากวิธีการถูกกฎหมายหรือผิดกฎหมายก็ย่อมสามารถใช้จ่ายเงินอันอาจสกปรกนั้นไปซื้อเสียงมาเป็นส.ส.และซื้อ ส.ส. มาเป็น รมต. หรือ รมช. ก็ย่อมได้ เราก็อาจได้คนโง่แต่ขยันมาทำลายบ้านเมือง โดยผ่านวิธีการทางการเมืองมาบริหารประเทศหรือองค์กรต่างๆจะได้คนประเภทนี้มาเป็นผู้นำเพราะขาดระบบการสรรหาที่ดี ผู้นำประเภทนี้ก็จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์กรสร้างความระส่ำระสายแตกสามัคคี สำหรับในกองทัพเยอรมันนั้นคนประเภทนี้เขาจัดให้ทำประโยชน์ได้อย่างเดียวคือใช้ทำปุ๋ยคือเอาไปยิงทิ้งเสีย

1.2 ลักษณะสำคัญของนักบริหาร ลักษณะสำคัญของนักบริหารคือการเป็นผู้นำในหน่วยงานทุกระดับ ฉะนั้นควรใช้หลักธรรมะเรื่องจักรวรรดิวัตร ได้แก่ข้อปฏิบัติของจักรพรรดิ หรือผู้ปกครองคน 5 ประการ คือ

1.2.1 ธรรมมาธิปไตย ใช้ธรรมเป็นอำนาจคือ ปกครองโดยธรรม

1.1.2 รักษาความเป็นธรรม

1.2.3 ขจัดความไม่เป็นธรรม

1.2.4 สงเคราะห์ผู้ยากไร้หรือผู้ประสบเคราะห์กรรม

1.2.5 สมณพราหมณ์ปรีจฺฉา คือปรีกษาสมณและนักปราชญ์

ในการนี้ข้อ 5 มีความสำคัญมาก เพราะผู้บริหารจะรอบรู้ไปหมดทุกอย่างนั้นเป็นการยากฉะนั้นจึงต้องปรึกษาหารือแล้วตกลงใจให้ดี ด้วยเหตุนี้จึงต้องอาศัยเจ้าหน้าที่ซึ่งจะเป็นผู้วิเคราะห์ปัญหา และให้ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาวินิจฉัยสั่งการอุปมากับระบบครอบครัว หากลูกบ้านต้องการจะรับประทานอาหารให้อร่อย อย่าให้พ่อบ้านทำครัวเพราะดีไม่ได้ ต้องให้แม่บ้านทำ เพราะหากไม่ชอบอย่างไร พ่อบ้านเป็นคนสั่งทำให้ดีตามต้องการได้ ดังนั้นผู้บริหารหน่วยงานทุกระดับอย่าลงมือทำงานเองในรายละเอียดจะเปลืองตัวคิดว่าทำดีแต่โดยแท้ที่จริงแล้วอาจไม่ดีเลย แต่ผู้ได้บังคับบัญชาพูดไม่ออกเพราะน้ำท่วมปาก คนที่พูดออกก็พูดโดยไปยกย่องชมเชยผู้บริหารคนนั้น ซึ่งจัดเป็นพวกไม่มีคุณธรรม

## 2. หลักสำคัญที่จะนำมาซึ่งความสำเร็จในการดำเนินงาน

หลักการที่จะกล่าวต่อไปนี้ถือว่าสำคัญจริงๆ และใช้ได้ในทุกลักษณะงานในทุกระดับ ไม่ว่าจะระดับชาติหรือระดับหน่วยงาน เล็ก ๆ ไม่ว่าจะป็นข้าราชการหรือธุรกิจเอกชน ไม่ว่าจะราชการทหารเรือพลเรือน และไม่ว่าจะป็นงานส่วนตัวเล็กๆ น้อยๆ ขนาดไหนก็ตาม ควรใช้หลักการนี้ทั้งสิ้น

### 2.1 วงจรองในการคิดและการบริหารงาน

จุดเริ่มต้นของงานทุกชนิดเกิดขึ้นจากความต้องการ หรือปัญหา หรืออาจเรียกเป็นอย่างอื่นก็ได้คือ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ภารกิจที่ได้มอบหมายเป็นต้นซึ่งงานขั้นต่อไปคือศึกษาว่าจะทำอย่างไรจึงจะบรรลุความต้องการหรือจะแก้ปัญหาต่างๆ ได้ ซึ่งมีขั้นตอนวิธีปฏิบัติดังนี้คือ

- ก. ศึกษาสภาพข้อเท็จจริงและสถานการณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
- ข. กำหนดหนทางปฏิบัติที่จะเป็นไปได้
- ค. วิเคราะห์เปรียบเทียบข้อดีข้อเสียของแต่ละทางปฏิบัติ
- ง. วางเกณฑ์การตัดสิน (Judgement criteria)

คือประเด็นหรือปัจจัยที่สำคัญที่สุดต่อปัญหาหรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

- จ. นำเกณฑ์การตัดสินนี้ไปกำหนดข้อตกลงใจ

การวางแผนการปฏิบัติจากข้อตกลงใจในรายละเอียด เป็นสิ่งที่จะต้องกำหนดขั้นตอนในการดำเนินงานให้ชัดเจนว่าใครทำอะไรที่ไหนอย่างไร มีขั้นตอนดำเนินงานตามระยะเวลาอย่างไร มีการประสานงานกันอย่างไร มีการใช้ทรัพยากรอย่างไร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ และหากต้องการความช่วยเหลือจากหน่วยเหนือหรือหน่วยอื่นต้องระบุค่าขอไว้ด้วยเสมอ

เมื่อวางแผนแล้วต้องจัดหาทรัพยากรได้แก่ กำลังคนและงบประมาณ

ขั้นต่อไปคือการดำเนินงานตามแผน การติดตามประเมินผลตามขั้นตอนปฏิบัติ และการปรับปรุงแผนเพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินงานปัญหาอุปสรรค และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

3. ความสำเร็จด้วยการเน้นคุณภาพการทำงาน การทำงานที่มีคุณภาพต้องมีการเน้นในรายละเอียด 2 ลักษณะคือ

### 3.1 การใช้แผนงาน (Programme)

3.2 การติดตามการดำเนินงานและผลงานการใช้แผนงาน คือการนำโครงการต่างๆ มาประสานกันเป็นอย่างดี โดยแสดงกิจกรรมที่จะต้องปฏิบัติตามขั้นตอนต่างๆ ตามระยะเวลาเป็นรูปวงกลมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกัน พร้อมทั้งกำหนดผลงานที่จะป้อนเข้าไปและผลงานที่จะสำเร็จออกมาของแต่ละกิจกรรมในกรณีที่จะต้องป้อนงานสนับสนุนกันและขั้นตอนอย่างชัดเจนตามระยะเวลาซึ่งย่อมจะทำให้งานทั้งหลายเตรียมการประสานงานไว้ล่วงหน้า

เมื่อมีการดำเนินงานก็จะต้องมีการติดตามการดำเนินงานและการประเมินผลการทำงานทุกขั้นตอนตามลำดับ

ซึ่งการเน้นคุณภาพของผลงานนี้สามารถแบ่งออกในลักษณะของผลงานตามผู้ได้รับผลเป็น 4 ลักษณะคือ

- 3.2.1 ผลงานต่อหน่วยงานของนักบริหารนั้นๆ
- 3.2.2 ผลงานต่อประชากรโดยส่วนรวม
- 3.2.3 ผลงานต่อตัวนักบริหารเอง
- 3.2.4 ผลงานต่อผู้ได้บังคับบัญชา

ผู้นำที่นั่นจะต้องไม่ตักดวงผลงานไว้สำหรับตัวแต่ผู้เดียวควรจะได้ยกย่องผู้ได้บังคับบัญชาให้ปรากฏจึงจะดีและผู้ได้บังคับบัญชาก็จะอุทิศตนให้เกิดผลดีต่อหน่วยงาน และประชากรโดยส่วนรวมเป็นสำคัญ ด้วยเหตุนี้กับบริหารที่ดีควรจะเน้นคุณภาพของผลงานให้มีผลต่อผู้ได้บังคับบัญชาเป็นสิ่งสำคัญ

เกี่ยวกับเรื่องนี้ น่าจะหยิบยกธรรมะของพระบรมศาสดา เกี่ยวกับนักบริหารที่พึงปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชามาไว้ ณ ที่นี้คือ

ก. การทำงานให้ตามความเหมาะสมกับความสามารถกำลังเพศและวัย

ข. ให้ค่าจ้างรางวัลสมควรแก่งานและความเป็นอยู่

ค. จัดสวัสดิการดี มีช่วยรักษาพยาบาลในยามเจ็บไข้และปัจจัย 4 ต่างๆ เป็นต้น

ง. มีอะไรพิเศษมาก็แบ่งปันให้ อันนี้รวมทั้งการให้บำเหน็จและการยกย่องความดีเป็นพิเศษด้วย

จ. ให้มีวันหยุดและการพักผ่อนหย่อนใจตามโอกาสอันควร

## 4. การแก้ปัญหา

การแก้ปัญหานั้นต้องมีการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาเพื่อให้มีแผน

การแก้ปัญหาอย่างมีระบบซึ่งในปัจจุบันมีวิชาการใหม่ๆในการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ เช่น วิชาสถิติศาสตร์ คณิตศาสตร์ หลักการทางด้านการวิเคราะห์ระบบ และมีเครื่องมือในการช่วยตัดสินใจโดยเฉพาะเครื่องคอมพิวเตอร์

ในการแก้ปัญหาจำเป็นต้องอาศัยความสมบูรณ์ของข้อมูลจากหลายๆหน่วยงาน ทั้งระดับล่างและระดับบนตลอดจนระดับข้างเคียงมาประกอบการพิจารณาด้วยอย่างรอบคอบ

การแก้ปัญหาต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาเริ่มต้นก็ดีหรือปัญหาต่อเนื่องก็ดีจำเป็นต้องอาศัยคุณลักษณะและคุณธรรมของผู้ปฏิบัติอยู่หลายประการ คือ

4.1 ต้องมีความสุขุมเยือกเย็น มีสติไม่วู่วามและไม่ด่วนตัดสินใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่จะให้คุณให้โทษแก่คนโดยทันที การทำอะไรตามอารมณ์โดยไม่ฟังข้อเท็จจริงให้ถี่ถ้วนเสียก่อนได้ทำให้ผู้ใหญ่เสียผู้ใหญ่ไปแล้วมากต่อมาก

4.2 ข้อเตือนสติสำคัญที่ควรระลึกไว้เสมอก็คือ ก่อนตัดสินใจอะไรขอให้ถามตัวเองก่อนว่ามีทางเลือกที่ดีกว่านี้หรือเปล่าหรือมีทางเลือกอื่นอีกหรือไม่ โดยปกติแล้วถ้าคิดดี ๆ จะเห็นว่าทางเลือกอื่นอยู่อีกเสมอแต่จะดีกว่าหรือไม่นั้น ต้องนำไปวิเคราะห์ดูอีกทีหนึ่ง

4.3 ในขณะเดียวกันนั้น บางสิ่งบางอย่างต้องการการตัดสินใจแก้ปัญหาเร็วก็จะต้องทำเร็วโดยเฉพาะอย่างยิ่งการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าเพื่อระงับข้อเสียหาย อันจะเกิดขึ้นสืบไป ก็จะต้องมีการสั่งการอย่างเหมาะสม เพื่อระงับข้อเสียหายดังกล่าวเฉพาะเรื่องเฉพาะราว แล้วนำปัญหาไปพิจารณาสืบต่อไปเพื่อความรอบคอบก่อนจะวินิจฉัยสั่งการ

4.4 ต้องศึกษาของเก่าถามผู้รู้ดูตำรา หรือก็คือใช้หลักวิชาการและวิจารณ์ญาณตลอดจนข้อมูล ข้อเท็จจริงทั้งในอดีตปัจจุบันและข้อคาดคิดในอนาคตเป็นข้อมูลในการแก้ปัญหา

4.5 คุณธรรมและจริยธรรมที่สำคัญอันควรปลูกฝังแก่ตนเองไว้ก็คือ พรหมวิหาร 4 ฆราวาสธรรม 4 และพึงละเว้นอกติ 4 เป็นต้น ทั้งนี้จะทำให้เกิดกัลยาณมิตรกับทุก ๆ คน

4.6 ในการแก้ปัญหาที่ยั่งยืน และมีปัจจัยต่างๆ ที่อาจเปลี่ยนแปลงในอนาคตไว้จะกระทบอย่างสำคัญต่อการแก้ปัญหา จะต้องใช้วิธีคิดอย่างเป็นระบบโดยคิดเป็นขั้นตอนโดยจับเรื่องยุ่งยากเปลี่ยนแปลงให้อยู่กับที่เสียด้วย การตั้งเป็นข้อสมมุติที่เป็นจริงขึ้น ต่อจากนั้นจึงพิจารณาแก้ปัญหาต่อไป

## 5. ธรรมะสำคัญนักบริหาร

ธรรมะมีความสำคัญอย่างมากสำหรับนักบริหาร นักบริหารที่มีธรรมะเท่านั้นที่จะประสบความสำเร็จอย่างแท้จริง การเสริมสร้างและใช้คุณธรรมและจริยธรรมจะก่อให้เกิดผลดีแก่ตนเอง แก่คนรอบ ๆ ตัว และประชากรขององค์กรในที่สุด นั่นคือความสำเร็จยอดเยี่ยมในการ

## ปฏิบัติงาน

5.1 ทศพิธราชธรรม เป็นธรรมสำหรับผู้ครองตน ครองหน่วยงาน และครองบ้านครองเรือน หรือธรรมะของผู้บังคับบัญชา

5.1.1 ทาน คือการให้

5.1.2 ศีล การรักษาความสุจริตใจ และประพฤติดีงามทั้งกายและวาจา

5.1.3 บริจาคะ การบริจาคและเสียสละ

5.1.4 อาชชวะ ปฏิบัติการโดยซื่อตรง

5.1.5 มัททวะ อ่อนโยนเข้าถึงคน

5.1.6 ตปะ เฝ้าลาภยากิเลส โลก โกรธ หลง

5.1.7 อักโกธะ ถือเหตุผลไม่ถือโกรธ

5.1.8 อวิหิงสา ไม่หลงระเหิงอำนาจจะมีอหิงสา นำ

## ความร่มเย็น

5.1.9 ขันติ มีความอดทน อดกลั้น

5.1.10 อวโรธนะ มีคลายปฏิบัติจากกรรม

5.2 พรหมวิหาร ธรรมะสำหรับผู้ใหญ่

5.2.1 เมตตา ความรัก ความปรารถนาดี

5.2.2 กรุณา ความสงสาร อยากช่วยผู้อื่นให้พ้นทุกข์

5.2.3 มุทิตา ความพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นมีสุข

5.2.4 อุเบกขา ความมีใจเป็นกลาง

# จากประเด็น “นักวิชาการขายตัว” ถึงการออกสู่อิสระภาพของมหาวิทยาลัย

\* ระพี สาคริก

“วิชาการ” คือกระแสความจริงของปรากฏการณ์ต่างๆ ที่ปรากฏอยู่ในธรรมชาติและสังคมมนุษย์หากมนุษย์นำมาอยู่ใต้อิทธิพลของการจัดการ จำเป็นต้องรักษาพื้นฐานไว้ให้มีความเป็นกลางอย่างดีที่สุด จึงจะสามารถอำนวยประโยชน์สุขได้อย่างแท้จริง

แต่ขณะนี้มีการนำเอาอคติของมนุษย์เข้าไปแอบแฝง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง มนุษย์ที่อยู่ร่วมกันในสังคม มีอิทธิพลอำนาจไม่เท่ากัน กลุ่มซึ่งมีอำนาจเหนือกว่าและมีโอกาสก้าวหน้าในด้านรูปวัตถุไปไกลกว่า เป็นฝ่ายฉกฉวยโอกาสใช้ความเหนือกว่าเข้าไปจัดการ ผลการจัดการย่อมสะท้อนพิษภัยสู่คนส่วนใหญ่ซึ่งเป็นพื้นฐานโดยแท้ของโครงสร้างสังคมในทุกๆ ด้าน

แม้ในขณะนั้น อาจส่งผลอำนวยประโยชน์ให้แก่ฝ่ายจัดการซึ่งเป็นคนส่วนน้อย แต่ในที่สุดวัฏจักรของกระแสก็จะหวนกลับมาทำลายทุกคนอย่างไม่ละเว้น ไม่ว่าหน้าไหน และมีสถานะในสังคมอย่างไรก็ตาม

ปัจจุบันนี้มักมีการกล่าวถึงประเด็นปัญหา “นักวิชาการขายตัว” ในสังคมไทยกว้างขวางมากขึ้นดังเช่นเมื่อมีเหตุการณ์ปฏิวัติ ก็มักได้พบเห็นภาพนักวิชาการจำนวนหนึ่ง สะท้อนพฤติกรรมในเชิงวิ่งเต้นเข้าไปปรับใช้กระแสอำนาจเหนือกว่าด้วยรูปแบบต่างๆ

แม้ในยามเหตุการณ์ปกติ ก็มักมีนักวิชาการจำนวนหนึ่งที่สะท้อนภาพให้รู้สึกมีการวิ่งเต้นเข้าไปปรับใช้นักการเมืองผู้บริหารแม้ผู้บริหารงานประจำหรือบุคคลซึ่งตนคาดว่ามีแนวโน้มมีอำนาจบังคับควบคุมไทยให้เป็นการส่วนตัว รวมถึงวิถีทางซึ่งหวังว่าจะช่วยให้ได้มาซึ่งอามิสที่เปลี่ยนไปจากงานซึ่งตนเองเคยปฏิบัติมาก่อน อย่างขาดเหตุผลที่จะสามารถอธิบายให้กระจ่างชัดได้

เนื่องจากบุคคลทั้งหลายมองนักวิชาการด้วยความรู้สึกดังกล่าวแล้วนี้เอง ที่มีแนวโน้มสืบต่อไปอีกว่า เป็นการกระทำที่หวังสิ่งต่างๆ เพื่อตนเอง แต่จริงๆ แล้วอีกประการหนึ่ง อาจสืบเนื่องมาจากแนวคิดพื้นฐานนักวิชาการบางคนที่สอดคล้องกันกับบุคคลผู้ถืออำนาจอยู่ในขณะนั้นก็ได้ แต่ประเด็นหลังดังกล่าว มักไม่มีใครมีใครกล่าวถึง

เราจึงสงสัยว่า เพราะในสภาพพื้นฐานสังคมเช่นนี้ทำให้เห็นได้ยากหรือว่าพฤติกรรมที่นักวิชาการลักษณะนี้แสดงออก ส่อให้เชื่อกันไปว่า มีน้อยคนยังมั่นคงอยู่บนพื้นฐานความคิดของตนเองได้อย่างมั่นคง

กับอีกประเด็นหนึ่งซึ่งควรถือเป็นปัญหาสำคัญที่ไม่ควรมองข้ามก็คือ พื้นฐานสังคมไทยในช่วงที่เป็นแล้ว มีการถือพรรคพวกแทนถือหลักการบนพื้นฐานส่วนรวมที่ควรจะต้องชัดเจน จงส่งผลกระทบต่อคนทั่วไปในสังคมมักมุ่งความรู้สึกกันไปในแนวทางเดียว

ดังกรณีตัวอย่างเช่น เมื่อไม่นานมานี้ มีบุคคลหนึ่งผู้ถืออำนาจระดับสูงซึ่งได้มาจากการปฏิวัติกล่าวตบนักข่าวสู่สาธารณะชนว่า ต้องมีการนำ

พรรคพวกเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งในพื้นฐานอำนาจรัฐในรัฐสภา โดยให้เหตุผลว่า เพราะได้ร่วมเป็นร่วมตายกันมาแต่แรก (ที่ทำให้ได้มาซึ่งอำนาจ)

เพื่อให้สามารถมองเห็นได้ด้วยสายตาที่ผ่านเข้าถึงพื้นฐานจริงของปัญหา และร่วมมือกันแก้ไขอย่างจริงจัง เราจึงไม่ควรเน้นคำหั้นที่ตัวบุคคล แต่ควรพิจารณาอย่างละเอียด ประกอบกับการยอมรับสภาพที่เป็นจริงก่อนอื่น

จากภาพดังกล่าวแล้ว น่าจะช่วยให้เห็นได้ว่า ไม่เพียงบุคคลในกลุ่มอำนาจดังกล่าวเท่านั้น ที่สะท้อนปัญหาให้เห็น แม้หวนกลับมามองบุคคลในกลุ่มนักวิชาการเอง ก็ย่อมเห็นภาพทำนองเดียวกันได้จากหลายๆ ลักษณะที่แสดงออก การเห็นได้ชัดเจนมากน้อยต่างกัน ก็เป็นเพียงความหลากหลายในด้านปริมาณ

ในสภาพสังคมไทยปัจจุบันนี้ เมื่อกล่าวถึงนักวิชาการ โดยสัญชาตญาณของคนทั่วไปมักมีแนวโน้มหมายถึง กลุ่มบุคคลผู้ใช้ชีวิตอยู่บนพื้นฐานงานการศึกษา และยังกำหนดกรอบจำกัดอยู่ที่สถาบันระดับสูงเป็นส่วนใหญ่ สะท้อนภาพให้รู้สึกได้ว่า บุคคลจำนวนมากยังถือวิถีชีวิตในการศึกษา มุ่งเน้นต้องการปริญญาสูงขึ้น

และเช่นเดียวกัน ชีวิตที่ทำงาน แทนการมุ่งสร้างสรรค์จากใจจริง ก็เน้นการก้าวขึ้นสู่อำนาจที่อยู่ด้านบนและใหญ่ยิ่งขึ้น ติดตามมาด้วยคำนิยามที่เชื่อว่าเป็นวิถีทางที่มีเกียรติยศ ทรัพย์สิน และอามิสรูปแบบต่างๆ ซึ่งจริงๆ แล้วก็คือ กระแสและวิถีทางที่มุ่งแสวงหาสิ่งต่างๆ ในด้านรูปวัตถุและจากสิ่งซึ่งอยู่ภายนอกตนเองของแต่ละคน

การเจริญของกรอบชีวิตจริงของนักวิชาการ ที่ควรจะต้องเปิดกว้างและมีรากหยั่งลงลึกยิ่งขึ้น จึงถูกกำหนดให้ด้านบนเร็วแคบลงไป ส่วนด้านล่างก็กดตัวเองอยู่ในกรอบจำกัด ขาดกระแสทำนุบำรุงที่แท้จริง จึงร่วงแต่จะฝุ่ร่อนลงไปเรื่อยๆ

จากสภาพการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว แม้การพูดถึงนักวิชาการ จึงมีแนวโน้มที่มุ่งเน้นครูอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ยิ่งได้ปริญญาสูง คู่อื่นรู้สึกว่าจะเก่งกล้าสามารถ กับอีกด้านหนึ่ง ในกรอบของสถาบันก็ยังแฝงไว้ด้วยความเป็นพรรคพวก หากสถาบันใดไม่ได้มีชื่อเป็นมหาวิทยาลัย ก็ดูจะน้อยหน้า จึงมักมีการดิ้นรนด้วยรูปลักษณะต่างๆ ทั้งที่แฝงอยู่และแสดงออกภายนอก

ทั้งๆ ที่ว่า หากเข้าใจจำกัดความของวิชาการ ซึ่งกล่าวไว้ตั้งแต่แรกก็น่าจะรู้ว่า แก่นแท้ของบุคคลผู้ควรได้รับการยอมรับว่าเป็นนักวิชาการอย่างแท้จริงนั้น น่าจะได้แก่ใครก็ได้ ที่ถือรากฐานตนเองได้อย่างมั่นคง และขณะเดียวกันอีกด้านหนึ่งก็ยังคงลุ่มพื้นฐานลึกซึ้งยิ่งขึ้น ทั้งนี้และทั้งนั้น เพื่อหวังวิถีชีวิตที่มุ่งสู่ความเป็นมนุษย์ที่แท้จริงยิ่งขึ้น ไม่

ว่าการเจริญเติบโตสู่ภายนอกจะเป็นอย่างไร ย่อมเป็นไปตามธรรมชาติของเหตุผลและผลบนพื้นฐานจริงของแต่ละคน โดยที่เจ้าตัวไม่นำจิตใจตนเองไปยึด

ในช่วงที่ผ่านมาไม่นานนัก เรามักได้พบภาพสะท้อนจากการพูดการเขียนระดับนโยบายว่า การพัฒนามหาวิทยาลัยมีปณิธานมุ่งเน้น “ความเป็นเลิศทางวิชาการ” เป็นเป้าหมายหลัก หากสามารถเข้าใจสิ่งที่ได้กล่าวมาแล้วทั้งหมดได้ถึงพื้นฐานกระแส ย่อมเข้าถึงความเป็นเลิศทางวิชาการที่แท้จริงได้ คงจะต้องกล่าวย่ำว่า ไม่ใช่เป็นเลิศทางวิชาการที่ตัวเองเป็นผู้กำหนด หากควรเป็นเรื่องของสังคมทั่วไปเป็นฝ่ายแสดงออกเมื่อมองสู่ภาพสะท้อนของมหาวิทยาลัย

ลองหวนกลับมาพิจารณาสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันว่า ทิศทางการพัฒนาในช่วงที่ผ่านมาแล้ว มีแนวโน้มมุ่งสู่เป้าหมายจริงหรือ หรือว่ายิ่งทำให้ห่างจากเป้าหมายจริงออกไปเรื่อย ๆ หากเป็นดังกล่าวก็น่าคิดว่าการแสดงออกด้วยการพูดการเขียนที่ว่า ต้องการความเป็นเลิศทางวิชาการชวนให้รู้สึกได้มากขึ้นว่า เป็นเพียงเครื่องประดับกิจกรรมต่างๆ กับอีกประการหนึ่ง อาจเป็นสิ่งสนับสนุนให้นักวิชาการเน้นวิถีทางที่มุ่งผลงานทางเทคนิคแบบตัวใครตัวมันมากขึ้น เพราะพื้นฐานที่เข้าไม่ถึงความหมายที่แท้จริงของวิชาการ หากติดอยู่กับเทคโนโลยีในด้านรูปแบบ

แม้กระแสความรู้สึกนึกคิดในปัจจุบัน ที่มองภาพคนกลุ่มหนึ่งอย่างเน้นความรู้สึกว่า “เป็นนักวิชาชายตัวและเป็นตัวปัญหา” หากมุ่งแก้ปัญหาจากพื้นฐานนี้ ก็เป็นการแก้ปัญหที่ปลายเหตุ นอกจากไม่ช่วยให้สามารถแก้ปัญหาได้จริงแล้ว ยังเป็นส่วนหนึ่งที่สร้างบรรยากาศวิชาการให้ตกอยู่ในสภาพ “บ่นกันไป-ด่ากันไป” เป็นการสร้างปัญหา เพิ่มองศากระแสทำลายคนที่อยู่ร่วมกันรุนแรงยิ่งขึ้น จุดเริ่มต้นของวิถีทางที่แก้ปัญหาได้อย่างจริงจัง ก็มีโอกาสดำเนินได้ยากยิ่งขึ้นไปอีก

หากแต่ละคนมีการศึกษาที่เข้าถึงรากฐานจริงได้ ย่อมสามารถเห็นภาพปัญหาในอีกทิศทางหนึ่งที่น่าจะเป็นของแท้ได้ชัดเจนกว่า ซึ่งมีใช่ภาพนักวิชาการศึกษา หากเป็นเพราะ ระบบการจัดการศึกษาไปรับเอาคนซึ่งตกอยู่ในสภาวะชายตัวมาสร้างเป็นนักวิชาการ แต่ไม่อาจจัดปิดเป้าสภาวะดังกล่าวให้เบาบางลงได้ หากยังปล่อยให้ลูกหลานมาถึงขั้นมีคนชายตัวเข้าไปปะปนเป็นผู้บริหาร ระบบคัดคนเข้าสู่วิถีทางการพัฒนาวิชาการก็ค่อยๆ พัฒนาตัวเองขึ้นมาด้วยเงื่อนไขที่กำหนด กลั่นกรองเอาบุคคลลักษณะเช่นนี้ให้มีโอกาสมากขึ้น

หากมองเห็นประเด็นที่กล่าวแล้วได้ ก็น่าจะเป็นการมองปัญหาจากทรศนะของการศึกษาที่แท้จริง เพราะเป็นการมองอย่างให้ความสำคัญแก่รากฐานซึ่งเป็นที่มาของวิถีชีวิตแต่ละคน จึงขอฝากไว้ ณ ที่นี้ให้ลองนำไปพิจารณากันดูบ้าง โดยเหตุที่เชื่อว่า หากแต่ละคนเห็นภาพชัดเจนยิ่งขึ้นได้บนพื้นฐานจริงของตนเอง กระแสที่มุ่งสู่ทิศทางแก้ปัญหาก็ได้อย่างจริงจังย่อมบังเกิดได้เอง

เพราะโดยหลักการพื้นฐาน พฤติกรรมที่แต่ละบุคคลปฏิบัติอย่าง

จริงจัง ย่อมมีส่วนร่วมอย่างสำคัญต่อการกำหนดการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่เป็นผลจริงจังด้วย ไม่ว่าจะช่วยให้ดีขึ้นหรือเลวลง ย่อมขึ้นอยู่กับเงื่อนไขที่อยู่ในรากฐานการศึกษาในแต่ละคนเป็นสิ่งกำหนด แต่บุคคลใดทำผิด หากมันคงอยู่บนพื้นฐานที่แท้จริงของตนเอง ย่อมสามารถปรับเปลี่ยน สู่วิถีทางใหม่ได้ด้วยตนเอง และณ จุดนี้เองที่บุคคลจะได้รับสิ่งอันทรงคุณค่าอย่างยิ่งแก่ชีวิต ไว้เพื่อแสดงผลงานอันทางคุณค่าแก่สังคมในอนาคต

อนึ่งนอกจากทิศทางและเงื่อนไขการมองปัญหาทางวิชาการชายตัวที่ยังกำหนดกรอบตัวเอง มุ่งเน้นเห็นภาพอยู่กับครูอาจารย์มหาวิทยาลัยซึ่งวิ่งเดินเข้าไปหาอำนาจปฏิบัติหรือแม้อำนาจของรูปวัตถุและอามิสลักษณะต่างๆ รวมทั้งอำนาจการเมืองที่มีแนวโน้มกุมอำนาจบริหารรัฐ ลองหันมามองที่บรรยากาศในกระแสการจัดการศึกษาเอง เราคงต้องยอมรับความจริงว่า มีการสะท้อนให้เห็นภาพของการวิ่งเดินบนพื้นฐานกระแสเดียวกัน เพื่อหวังสิ่งซึ่งเชื่อว่า คือความมีหน้ามีตา มีเกียรติยศ ซึ่งจะตามมาด้วยการมีอำนาจและอามิสต่างๆ ล้วนเป็นทิศทาง มุ่งออกจากตนเองขึ้นสู่ด้านบน ซึ่งมีพื้นฐานที่เน้นอยู่กับด้านรูปวัตถุแทนการมุ่งเน้น รักษาพื้นฐานความเป็นมนุษย์ไว้ให้มั่นคงอยู่ได้

ทั้งๆ ที่ปรัชญาการศึกษา ที่ปรากฏเขียนไว้บนแผ่นกระดาษ หรือนำมาพูดอ้างว่า รากฐานการศึกษาที่แท้จริงของมนุษย์แต่ละคน ที่พึงจำเป็นต้องให้ความเคารพไว้อย่างสำคัญที่สุดคือ ความรักซึ่งชีวิตมีมาแต่กำเนิด แม้จะแฝงด้วยเงื่อนไขที่ทำให้แต่ละคนรักสิ่งต่างๆ ไม่เหมือนกัน ความแตกต่างกันดังกล่าวก็เป็นส่วนหนึ่งที่อยู่ในกระแสธรรมชาติที่ควรได้รับความเข้าใจจากสังคมและผู้บริหารและจัดการ และแสดงออกด้วยการยอมรับตลอดจนให้การสนับสนุนร่วมมือก่อนอื่น เพื่อหวังผลในการพัฒนาการศึกษาได้อย่างจริงจัง

สิ่งซึ่งกล่าวย่ำไว้ ณ ที่นี้ ผู้ใหญ่ที่มีหน้าที่จัดการศึกษาแต่ละคนควรสามารถรู้ได้เข้าถึงได้เป็นคุณสมบัติทำให้ในด้านปฏิบัติ ไม่ว่าจะกำหนดพฤติกรรมลักษณะใดที่ส่งผลเป็นสื่อการศึกษา ย่อมมีการเคารพสิทธิและเสรีภาพแก่บุคคลอื่นโดยเฉพาะอย่างยิ่งเยาวชนอยู่ในพื้นฐาน ทั้งนี้ทั้งนั้น เพื่อหวังผลสะท้อนกลับมาให้มีโอกาสเรียนรู้จากสิ่งซึ่งเป็นของจริงเป็นหลัก การสำคัญ

ซึ่งธรรมชาติของกระแสดังกล่าวหากปรากฏเป็นความจริงขึ้นในวิถีชีวิตของแต่ละคนมาตั้งแต่เล็กจนเติบโตใหญ่ ไม่ว่าจะจากพ่อแม่ที่เลี้ยงดู จากครู ผู้สอนศิษย์ ไปจนถึงผู้บริหารประเทศกับประชาชนแม้ระหว่างผู้บริหารการศึกษาแก่นักวิชาการ ในลักษณะ “ระหว่างชีวิตต่อชีวิตที่ร่วมอยู่ในชุมชนเดียวกันวิถีทางของการพัฒนาการศึกษาย่อมส่งผลสนองในแนวทางที่ดียิ่งขึ้น

หากจุดเริ่มต้นสามารถเกิดขึ้นบนพื้นฐานจริงได้ ประเด็นปัญหาการนำเอาคนมีนิสัยชายตัวมาเป็นนักวิชาการก็ดี กับอีกด้านหนึ่งการที่ชีวิตคนจะต้องเปลี่ยนแปลงวิถีไปสู่สภาพเป็นบุคคลชายตัวก็ดี ย่อมมีโอกาสปรับเปลี่ยนทิศทางมาเป็นนักวิชาการที่แท้จริงมากขึ้น และเป็นความหวังที่



สามารถเห็นได้ว่าเป็นไปได้ หากปราศจากการนำจิตใจไปเกาะเกี่ยวว่าจะต้องเป็นได้เร็วหรือช้า

จากอดีตที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน ตามสภาพความจริง การนำเอาคนที่มุ่งหน้าขายตัวมากำหนดให้เป็นนักวิชาการในระบบการจัดการศึกษา ก็ยังสะท้อนภาพให้เห็นได้ชัดเจนถึงภาพสะท้อนดังกล่าว จะมากน้อยต่างกันก็ระหว่างกาลเวลา ระหว่างสถานที่ และสถาบัน ซึ่งก็ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบภายในโครงสร้างของแต่ละแห่งแต่ละโอกาส

บุคคลากรในระบบอำนาจระดับต่างๆ จำนวนไม่น้อยจึงยังคงสะท้อนภาพของการใช้กรอบรูปแบบซึ่งตนเองพอใจเป็นด้านเปิดออก และแสดงออกซึ่งการสนับสนุนแต่แสดงท่าทีเฉยเมยกับสิ่งซึ่งอยู่นอกกรอบซึ่งจริง ๆ แล้ว จำเป็นต้องให้การสนับสนุนร่วมมืออย่างเท่าเทียมกันในทุก ๆ เรื่อง

สิ่งที่กล่าวแล้ว สำหรับบุคคลผู้รู้ได้เข้าถึงได้ ย่อมสามารถเห็นได้จากบรรยากาศการจัดการศึกษาทั้งระบบ ตั้งแต่วัยเด็กเล็กขึ้นมาถึงระดับมหาวิทยาลัย โดยเหตุนี้เอง ปัญหานี้จึงมีกระแสที่เข้าไปแพร่อิทธิพลรุนแรงยิ่งขึ้นในบรรยากาศการบริหารและจัดการด้านอาชีพ ยิ่งในระบบทางการซึ่งถืออำนาจรัฐก็ยิ่งเด่นชัดมากขึ้น

หวนกลับมาพิจารณาบรรยากาศในมหาวิทยาลัย จะพบว่ายังมีกระแสยึดเยียดจากอำนาจเหนือด้านหนึ่ง ร่วมกับการกำหนดกรอบ ให้นิสิตนักศึกษาเน้นเพียงการเรียนจากห้องเรียนและจากครูอาจารย์ในรูปแบบซึ่งกุมอำนาจกำหนดเกรดคะแนน แม้กิจกรรมนอกห้องเรียน ก็ยังมีแนวโน้มสะท้อนให้เห็นภาพของการสนับสนุน ซึ่งแฝงไว้ด้วยเงื่อนไขที่ผู้ใหญ่อระดับบนตามลำดับ เชื่อว่าจะไม่ส่งผลกระทบต่อฐานอำนาจตนเอง

ในสถานะสูญเสียสมดุลของเหตุและผล ซึ่งเป็นบรรยากาศที่ควรถือถือว่า เป็นปัญหาพื้นฐานของการจัดการศึกษาเพื่อมุ่งวิถีทางสู่คุณภาพที่แท้จริง การจะเริ่มดันกระแสใหม่ได้ชัดเจนที่สุดน่าจะทำได้แก่ การเสียสละจากบุคคลากรในทุกระดับงานบริหาร ที่อยู่ในฐานะผู้ใหญ่มากว่าเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อปกป้องสถานการณ์ทุกรูปลักษณะให้กลับคืนสู่สิ่งซึ่งควรอยู่กับเหตุและผลอย่างจริงจังได้

ไม่ว่าจะเป็นการเสียสละในด้านความคิดเห็นบนพื้นฐานที่จริงใจหรือในด้านรูปวัตถุ อำนาจและความสะดวกสบายซึ่งตนเองเคยเชื่ออยู่บนรากฐานของการยึดติด

กระแสซึ่งเรียกกันว่า “สมองไหล” คงไม่ถูกนำมาพิจารณาแก้ปัญหากันอย่างเน้นการมองอยู่ในกรอบด้านรูปวัตถุอย่างเด่นชัดเช่นที่แล้ว ๆ มา เช่นการคิดเพิ่มรายได้ให้ครูอาจารย์อยู่เพียงด้านเดียว ซึ่งแน่นอนที่สุด หากใช้มาตรการนี้หากได้ผลย่อมหมายความว่า ระบบการใ้มน้ำวจิตใจให้คนอยู่ได้ จะปรับเปลี่ยนตัวเองมามีผล “คัดคนซึ่งเห็นแก่วัตถุ” มากขึ้น

ส่วนอีกด้านหนึ่ง ระบบกำหนดกรอบกระแสจากบนสู่ล่าง ย่อมเกิดกระแสที่มีผลกันเอาบุคคลผู้มีอุดมการณ์อยู่ในจิตวิญญาณจริง ๆ ที่ทุ่มเทชีวิตให้กับงานอย่างปราศจากการคำนึงถึงตนเองมากนักให้ต้องผละออกไปโดยปริยาย

และขณะนี้บุคคลากรในด้านวิชาการซึ่งไม่เพียงเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย

ยาลัย แม้ในองค์กรบริหารอื่นๆ ของรัฐ บุคคลผู้มีความคิดอิสระ สามารถรู้ผิดชอบชั่วดีและสภาวะที่เหมาะสมได้จากรอบทิศทางซึ่งจริง ๆ แล้วก็คือ ผู้ที่สามารถอนุรักษ์พื้นฐานความเป็นมนุษย์และเป็นนักวิชาการจริง ๆ ไว้ได้ ความเหตุและผลก็ยังคงตกอยู่ในสภาพที่ขาดการได้รับการสนับสนุนอย่างจริงจัง ให้วิถีความคิดได้มีโอกาสเป็นไปตามครรลองดังกล่าวแล้วอย่างเปิดเผย บนฐานการเสียสละของผู้บริหารอย่างกล้าหาญ หากยังคงเด่นชัดอยู่กับกลุ่มบุคคลผู้แสดงแนวโน้มขายตัวให้แก่อิทธิพลภายนอก ไม่มากก็น้อย หรือแม้การให้โอกาสแก่คนกลุ่มนี้มากกว่าโดยไม่ต้องพูด

ในเมื่อทบวงมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นองค์กรทางการที่ทำหน้าที่จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ได้เคยประกาศนโยบายให้อิสระภาพแก่สถาบันอุดมศึกษาของรัฐบนหลักการเดียวกันไม่ว่าจะเป็นของรัฐหรือไม่เป็นก็ตาม เราคงไม่มองภาพแต่เพียงสู่อิสระภาพบนพื้นฐานพฤติกรรมที่อยู่ภายนอก หากควรมองสู่บรรยากาศภายในระหว่างกลุ่มอำนาจบริหารกับกลุ่มนักวิชาการและประชากร ซึ่งควรร่วมกันใช้โอกาสพัฒนาโครงสร้างและระบบที่เป็นจริงบนฐานการปฏิบัติให้มีอิสระยิ่งขึ้น

หากพิจารณาที่น้ำหนักของฐานอำนาจการบริหารและจัดการระดับต่างๆ ญญแจสำคัญดอกหนึ่งก็คือ การได้มาซึ่งบุคคลผู้บริหารผู้มีอิสรภาพพึ่งพาตนเองได้อย่างเด่นชัด ไม่ยอมตกอยู่ใต้อิทธิพลอำิสไม่ว่ารูปแบบไหน และมีรากฐานตนเองหยั่งลึกลงถึงพื้นดินลึกซึ่งมากขึ้น สามารถเชื่อมโยงกระแสความคิดจากล่างสู่บนได้อย่างคล่องตัว

ซึ่งแน่นอนที่สุด คุณสมบัติเช่นนี้คงไม่ต้องกล่าวออกมาเป็นคำพูดถึง “การมีคุณธรรม เมตตาธรรม” หรืออื่นใดอีก กับอีกประเด็นหนึ่ง ซึ่งเป็นผู้บริหารระดับสูงมากเพียงใด ควรมีความเข้มขันลึกซึ่งมากขึ้นเพียงนั้น เพื่อส่งผลสร้างสรรควิถีทางของกระแส ในอีกด้านหนึ่งของธรรมจักร ซึ่งถือรากฐานจริงอยู่กับบุคคลากรทั่วไป ให้มีโอกาสพัฒนาตนเองเจริญสู่อิสระภาพยิ่งขึ้นไปในอนาคต

สุดท้ายนี้ใครจะกล่าวได้ว่า อิสระภาพในรากฐานจิตใจแต่ละคน ในแต่ละสถาบัน ซึ่งไม่มีการจำกัดกรอบ แบ่งแยกกว่าเป็นผู้บริหารหรือประชากรทั่วไป ถือเป็นพื้นฐานแท้ที่รองรับการมุ่งพัฒนาดตนเองของทั้งสถาบันและนักวิชาการให้ไปสู่เป้าหมายดังกล่าวได้ และสะท้อนผลสู่นักศึกษาซึ่งเป็นชนรุ่นหลัง ถึงประชาชนทั่วไปได้อย่างต่อเนื่อง หากเป็นไปได้ย่อมนำสถาบันการศึกษาไปสู่อิสรภาพและเป็นหลักชัยให้แก่ทุกคนเพื่อการพึ่งพาได้อย่างแท้จริง ซึ่งควรถือเป็นที่สุดของอุดมการณ์การจัดการศึกษาด้วย

วิถีทางดังกล่าวแล้ว จะประสพผลสำเร็จได้ย่อมขึ้นอยู่กับทุกคน ทั้งบรรดาคณาจารย์ นักศึกษาและประชาชนทั่วไป.

# นักวิทยาศาสตร์ และนักธุรกิจทำงานร่วมกันได้หรือไม่

\* ดร. ชัยวัฒน์ คุประตกุล

ประเทศไทยกำลังพยายามก้าวจากประเทศเกษตรกรรมเป็นประเทศอุตสาหกรรม

แต่...ก่อนที่จะก้าวถึงขั้นเป็นประเทศอุตสาหกรรม ก็ต้องไปให้ถึงระดับประเทศอุตสาหกรรมใหม่ ให้ได้เสียก่อน

มีบางคนประกาศว่า ประเทศไทยปัจจุบันก้าวหน้าถึงขั้นเป็นหนึ่งในกลุ่มประเทศอุตสาหกรรมใหม่แล้วภายในช่วงระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 6 (ระหว่าง พ.ศ. 2530-2534)

ประเทศไทยจะก้าวไปสู่ความเป็นประเทศอุตสาหกรรมได้หรือไม่ ขึ้นอยู่กับความสำเร็จในการนำวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีไปใช้ในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ

ตามเส้นทางการก้าวจากประเทศเกษตรกรรมไปสู่ประเทศอุตสาหกรรม โดยอาศัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญนั้น มีบุคคลอยู่สองประเภทที่มีบทบาทมากเป็นพิเศษ

บุคคลสองประเภทนี้ คือ นักวิทยาศาสตร์และนักธุรกิจ

เพราะนักวิทยาศาสตร์จะต้องเป็นคนที่จะแปรผลงานจากห้องวิจัยทางวิทยาศาสตร์ไปเป็นผลิตผลอุตสาหกรรมที่ขายได้ แต่การขายผลิตผลอุตสาหกรรมอย่างได้ผลซึ่งหมายถึงการบริหารธุรกิจระดับอุตสาหกรรมต้องอาศัยนักธุรกิจที่ทำงานในระดับผู้จัดการ

ความสำเร็จและความล้มเหลวของธุรกิจอุตสาหกรรมระดับใหญ่ จึงขึ้นอยู่กับความดีของการทำงานร่วมกันระหว่างนักวิทยาศาสตร์กับนักธุรกิจที่ทำหน้าที่เป็นผู้จัดการ

ถ้านักวิทยาศาสตร์และนักธุรกิจทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ กิจการของบริษัทก็เจริญรุ่งเรือง แต่ถ้านักวิทยาศาสตร์และนักธุรกิจทำงานร่วมกันได้อย่างไม่ดีนักคือ อย่างมีปัญหา กิจการของบริษัทก็มักจะมีปัญหาด้วย

ประเทศที่เป็นประเทศอุตสาหกรรมอยู่แล้วในปัจจุบัน ได้ผ่านขั้นตอนของประสบการณ์การทำงานร่วมกันระหว่างนักวิทยาศาสตร์และนักธุรกิจมาแล้ว จึงได้เปรียบประเทศที่กำลังพยายามเปลี่ยนสถานภาพเป็นประเทศอุตสาหกรรม ดังนั้น ประสบการณ์ปัญหาและความขัดแย้ง ระหว่างนักวิทยาศาสตร์กับนักธุรกิจที่ต้องทำงานร่วมกัน จึงเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับประเทศที่กำลังพยายามจะเปลี่ยนเป็นประเทศอุตสาหกรรมดังเช่นประเทศไทย เพราะประเทศเราจะได้ไม่ต้องเดินทางผิดซ้ำรอยกับที่ประเทศอื่นได้เดินไปแล้ว หรือไม่ก็ได้ศึกษาไว้ เพื่อหาทางป้องกันปัญหาล่วงหน้า

โดยทั่วๆ ไป ก็เป็นที่เข้าใจกันอยู่ว่านักวิทยาศาสตร์กับนักธุรกิจมีอะไรหลาย ๆ อย่างที่ไม่เหมือนกัน แต่ความไม่เหมือนกันนี้จริงๆ แล้ว มากน้อยแค่ไหน เป็นอย่างไรกันแน่ก็ไม่ค่อยมีข้อมูลที่เปิดเผยให้ทราบกันทั่วไปอย่างเป็นระบบมาก่อน จนกระทั่งเมื่อเร็วๆ นี้ จึงได้มีการวิจัยศึกษาเปรียบเทียบการทำงานร่วมกันระหว่างนักวิทยาศาสตร์และนักธุรกิจระดับผู้จัดการอย่างจริงจัง และผลการวิจัยศึกษาดังกล่าวก็ได้รับการเผยแพร่ออกมาแล้ว ซึ่งมีสิ่งน่าสนใจและนับว่าเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อประเทศไทยเราหลายประการ

การวิจัยนี้ทำกันในสหรัฐอเมริกา หัวหน้าคณะวิจัยคือ FRANK DUBINSKAS นักมานุษยวิทยาแห่งสถาบันธุรกิจ HARVARD ซึ่งได้ศึกษาและสัมภาษณ์บุคคลในบริษัทดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับเทคโนโลยีชีวภาพเป็นจำนวน 25 บริษัท จากที่คาดกันว่า มีอยู่ประมาณทั้งหมด 200 บริษัท

ผู้ทำการวิจัยเลือกธุรกิจอุตสาหกรรมเทคโนโลยีชีวภาพ เพราะเป็นอุตสาหกรรมที่ใหม่ เริ่มเกิดขึ้นจริงๆ เมื่อประมาณต้นทศวรรษ 1980 นี้เอง และการดำเนินงานของบริษัทในเรื่องเทคโนโลยีชีวภาพก็ต้องพึ่งพาทั้งนักวิทยาศาสตร์และนักธุรกิจจำนวนพอๆ กัน อีกประการหนึ่ง อุตสาหกรรมเทคโนโลยีชีวภาพเป็นอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพในการทำกำไรสูง จึงมีการแข่งขันสูง แต่อัตราการเสี่ยงก็สูงเช่นกัน

ในแง่ของประเทศไทยเรา เทคโนโลยีชีวภาพเป็นเรื่องหนึ่งที่กำลังได้รับความสนใจมากเป็นพิเศษจากรัฐบาลไทย ถึงขั้นตั้งศูนย์เทคโนโลยีชีวภาพขึ้นมาแล้ว เพราะเห็นว่าอยู่ในวิสัยที่นักวิทยาศาสตร์ไทยจะทำได้ เนื่องจากเป็นเทคโนโลยีที่ไม่ต้องอาศัยอุปกรณ์ราคาแพงเป็นล้านๆ ขึ้นไป หากอาศัยความรู้ความเข้าใจในเรื่องนี้มากกว่า และนักวิทยาศาสตร์ไทยที่มีความสามารถสูงเป็นพิเศษทางด้านนี้ก็มียุ่่มากทีเดียว

เทคโนโลยีชีวภาพจึงเป็นหนึ่งในหลายประเภทของเทคโนโลยีที่รัฐบาลและเอกชนในประเทศไทยให้ความสนใจมาก

ผลการวิจัยของ DUBINSKAS ที่น่าสนใจเป็นพิเศษมีดังต่อไปนี้

ข้อสรุปรวบยอด คือ ปัญหาการทำงานร่วมกันระหว่างนักวิทยาศาสตร์กับนักธุรกิจในระดับผู้บริหาร (ส่วนใหญ่หมายถึงผู้จัดการ) เป็นปัญหาที่มีอยู่จริงและเป็นปัญหาที่รุนแรง

ถ้าปัญหานี้ไม่ได้รับการแก้ไข หรือทั้งสองฝ่ายไม่พยายามเข้าใจกัน ผลที่เกิดขึ้นจะเป็นสองแบบ

แบบหนึ่งเป็น แบบไม่รุนแรง คือบริษัทจะเจริญก้าวหน้าอย่างช้าๆ ช้าเกินกว่าที่ควรจะเป็น หรืออาจจะไม่ก้าวหน้าเลยยิ่งทำก็ยิ่งเหมือนกับถอยหลังลงคลอง แต่ก็ยังเป็นการถอยอย่างช้าๆ จนกระทั่งทำให้ผู้เกี่ยวข้องยังมีหวังว่าทุกสิ่งทุกอย่างจะดีขึ้น

อีกแบบหนึ่ง เป็นแบบรุนแรง ถึงขั้นนักธุรกิจกับนักวิทยาศาสตร์ทำงานร่วมกันไม่ได้ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งต้องออกไป และฝ่ายที่ออกมักเป็นนักวิทยาศาสตร์เสียส่วนใหญ่ มีทั้งลาออกแล้วก็ถูกไล่ออก

สภาพที่เกิดขึ้นโดยทั่วไปจะเป็นแบบไม่รุนแรง แต่แบบรุนแรงก็เกิดขึ้น ที่เป็นข่าวดังมาก คือ การลาออกจากตำแหน่งประธานคณะกรรมการบริษัท BIOGEN ของนักชีวเคมีชื่อ WALTER GILBERT เมื่อปลายปี พ.ศ. 2527

การลาออกของเขาดังมาก เพราะเขาเป็นนักวิทยาศาสตร์มีอรรค์รางวัล NOBEL และเพิ่งจะลาออกจากงานประจำที่มหาวิทยาลัย HARVARD มาทำงานกับบริษัท BIOGEN ได้เพียงหกเดือนเท่านั้น เหตุผลของการออกครั้งนี้ คือ ทำงานร่วมกันไม่ได้กับฝ่ายผู้จัดการของบริษัท

### สาเหตุ

ผลจากการวิจัยของ FRANK DUBINSKAS สรุปออกมาว่า สาเหตุพื้นฐานของการเข้ากันไม่ได้ระหว่างนักวิทยาศาสตร์กับนักธุรกิจ คือความแตกต่างกันโดยสิ้นเชิงระหว่างนักวิทยาศาสตร์กับนักธุรกิจ ในทัศนคติต่อการดำเนินชีวิต ต่อการวางตัว ต่อค่านิยมของสังคมและต่อการทำงาน

จะให้ชัดเจนลงไปอีก ก็คือ นักวิทยาศาสตร์กับนักธุรกิจเหมือนกับมนุษย์ต่างพันธุ์กันทีเดียว

ความแตกต่างระหว่างนักธุรกิจกับนักวิทยาศาสตร์มีอย่างไรบ้าง?

### ที่ทำงาน

สถานที่ทำงานของนักธุรกิจ จะมีสภาพเป็นสำนักงาน หรือห้องทำงานที่เป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด เอกสารถูกจัดเข้าที่เข้าทาง ไม่มีการวางกองกันอย่างไม่เป็นระเบียบ เฟอร์นิเจอร์ประจำและประดับห้องทำงานมีสไตล์ทันสมัย ผนังห้องติดภาพเขียนประเภท ABSTRACT มีต้นไม้ประดับในห้องจัดอย่างมีศิลป์

ส่วนห้องทำงานของนักวิทยาศาสตร์ลักษณะเด่นชัดคือความไม่เป็นระเบียบ เอกสารกองซ้อนกันระเกะระกะ บนผนังห้องและที่ประตูเต็มไปด้วยบันทึกรายงานประจำวัน ประกาศบริษัทกำหนดการประชุมทางวิทยาศาสตร์ โปสเตอร์ต่างๆ การ์ตูนขำขัน เฟอร์นิเจอร์มีเฉพาะที่จำเป็น

และไม่เป็นระเบียบ ไม่สะอาดนัก

### บุคลิกและการแต่งกาย



บุคลิกและการแต่งกายของนักธุรกิจกับนักวิทยาศาสตร์ สอดคล้องกับสภาพห้องทำงาน คือ ความเป็นระเบียบและทันสมัย กับ ความไม่เป็นระเบียบและไม่สนใจสมัยนิยม

นักธุรกิจจะเอาใจใส่เป็นพิเศษกับบุคลิกเฉพาะตัว ทรงผมและชุดทำงานจะมีลักษณะความเป็นระเบียบเรียบร้อยและทันสมัยอย่างชัดเจน หวีผมจนเรียบ ผูกไทตามสมัยนิยมสวมเสื้อนอกชุดสูท

ส่วนนักวิทยาศาสตร์จะปล่อยตัว ปล่อยบุคลิก และการแต่งกายตามสบาย ไม่คำนึงถึงสมัยนิยม ไว้ทรงผมตามใจชอบ ไม่ชอบผูกไท ไม่ชอบสวมเสื้อนอกชุดสูท

เบื้องหลังการวางบุคลิกและการแต่งกายของนักธุรกิจกับนักวิทยาศาสตร์ คือ ความรู้สึกของนักธุรกิจกับนักวิทยาศาสตร์ที่แตกต่างกัน

บุคลิกและการแต่งกายที่เป็นระเบียบและทันสมัยของนักธุรกิจเป็นข่าวสารที่บอกว่า “ฉันเป็นสมาชิกของสังคมที่ประสบความสำเร็จ ฉันเป็นเจ้าของของตัวเองฉัน-และของคุณ”

ทางด้านฝ่ายนักวิทยาศาสตร์ที่ปล่อยบุคลิกและการแต่งกายตามสบายนั้น ก็เป็นข่าวสารบอกคนอื่นว่า “ความรู้คือพลัง สิ่งภายนอกที่ปรากฏต่อสายตาไม่มีความหมายอะไร คุณจะต้องพึ่งฉันมากกว่าที่ฉันจะต้องพึ่งคุณ”

### การวางแผนระยะยาว

ทั้งนักธุรกิจและนักวิทยาศาสตร์ ต่างก็เชื่อในเรื่องการวางแผนระยะยาว แต่นักธุรกิจมักจะเปลี่ยนแปลงบ่อย ปรับแผนบ่อย จนกระทั่งล้มแผนระยะยาวไป ซึ่งสาเหตุก็เนื่องมาจากความกดดันจากทางฝ่ายผู้ร่วมลงทุนที่ต้องการเห็นผล (กำไร) เร็ว ผิดกับนักวิทยาศาสตร์ที่มักจะทำงานโดยยึดแผนระยะยาวเป็นหลัก และไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง-ปรับแผนอย่างกะทันหัน

### การตัดสินใจเพียงฝ่ายเดียว

นักธุรกิจมักจะคิดว่า หน้าที่ของนักวิทยาศาสตร์คือ ทำการทดลองและปรับปรุงผลงานการวิจัยให้ออกมาเป็นผลิตภัณฑ์ที่จะขายได้เท่านั้น ไม่มีหน้าที่เกี่ยวกับการตัดสินใจของบริษัทด้วย...ว่าจะทำอะไรกับผลงานที่เกิดขึ้น

ส่วนทางฝ่ายนักวิทยาศาสตร์มักจะคิดว่า ตนเองควรจะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของบริษัทด้วย....ว่าจะทำอะไรกับผลงานที่เกิดขึ้น มิใช่ถูกจำกัดอยู่ในห้องทดลองเท่านั้น

## เป้าหมายจากงาน

นักธุรกิจมักจะมองผลจากการทำงานในรูปของผลตอบแทนที่จะเพิ่มพูน สิ่งที่มีอยู่แล้วให้มากขึ้นอีก คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ อำนาจ การยกย่อง และรายได้

สำหรับนักวิทยาศาสตร์ ความต้องการในสิ่งที่นักธุรกิจต้องการก็มีอยู่เช่นกัน แต่ไม่ใช่เป้าหมายใหญ่ของชีวิต เป้าหมายใหญ่ของนักวิทยาศาสตร์ คือ การค้นพบสิ่งใหม่ ๆ และการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตลอดชีวิต

ในสายตาของนักวิทยาศาสตร์นักธุรกิจเป็นคนมีสายตาสั้นไม่มองการณ์ไกล สนใจเฉพาะเรื่องการหาเงินหาทอง สร้างความร่ำรวยให้กับตนเองโดยเร็วที่สุด จึงเป็นนักเสี่ยงที่ไม่สนใจเหตุและผลหรือความถูกต้องและไม่สนใจเรื่องการวางแผนระยะยาว

ส่วนนักธุรกิจก็มองนักวิทยาศาสตร์ว่าคร่ำครึ เป็นคนที่ชอบฝันเฟื่อง ไม่อยู่ในโลกแห่งความจริง ไม่เข้าใจหลักการทำธุรกิจ และปล่อยไม่ได้ เพราะถ้าปล่อยให้ทำอะไรตามใจชอบ ก็มักจะทำงานการค้นคว้าทดลองทำอะไรบ้าง ๆ บอ ๆ ไปตามใจชอบ...ที่ไม่เป็นประโยชน์ต่อบริษัท

## ความขัดแย้งเจียบ

ข้อแตกต่างและความขัดแย้งต่าง ๆ ระหว่างนักวิทยาศาสตร์กับนักธุรกิจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นและมีอยู่ แต่มักจะไม่แสดงกันออกมาอย่างโจ่งแจ้งโครมคราม

ทั้งนักธุรกิจและนักวิทยาศาสตร์ ต่างก็สงวนท่าทีของตนเอง ต่างก็พยายามหลบเลี่ยงการเผชิญหน้ากันหรือใกล้ชิดกัน

ห้องทำงานของนักธุรกิจระดับผู้จัดการมักจะอยู่ห่างไกลจากห้องทดลองของนักวิทยาศาสตร์ ฝ่ายนักวิทยาศาสตร์ก็พอใจเช่นนั้น คือต้องการให้ห้องทดลองอยู่ห่างไกลจากสายตาของนักธุรกิจระดับผู้บริหาร

นักธุรกิจระดับผู้บริหารมักจะไม่เข้าไปเยี่ยมเยือนห้องทดลองของนักวิทยาศาสตร์ เพราะไม่เข้าใจงานของนักวิทยาศาสตร์ และเกรงนักวิทยาศาสตร์จะหาว่า...เข้าไปก้าวก่าย

## แง่คิดเพื่ออนาคต

สำหรับประเทศที่พัฒนาแล้ว ปัญหาความขัดแย้งในการทำงานร่วมกันระหว่างนักวิทยาศาสตร์กับนักธุรกิจจะยังคงมีอยู่ต่อไปและนับวันก็จะแผ่กว้างขึ้น

แล้วประเทศที่กำลังพัฒนา ดังเช่นประเทศไทยเล่า?

แง่คิดจากผลการวิจัยที่กล่าวไปแล้วควรจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อประเทศไทยในการเตรียมตัวรับการขยายบทบาทของวิทยาศาสตร์

และเทคโนโลยีในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ...เป็นการเตือนสติของทั้งฝ่าย นักวิทยาศาสตร์และนักธุรกิจที่คิดจะทำงานร่วมกัน เป็นการเตือนสตินักวิทยาศาสตร์..ที่คิดจะโดดเข้าสู่วงการอุตสาหกรรมและเป็นการเตือนสตินักธุรกิจ...ที่คิดจะดำเนินธุรกิจระดับอุตสาหกรรมที่มีนักวิทยาศาสตร์เป็นส่วนสำคัญ

บทสรุปรวบยอดทางออกของปัญหาความขัดแย้งในการทำงานร่วมกันระหว่างนักวิทยาศาสตร์และนักธุรกิจในทัศนะของผู้เขียน คือ ความเข้าใจซึ่งกันและกัน ความเคารพในบทบาทและหน้าที่ซึ่งกันและกัน แล้วก็การสื่อสารระหว่างกันในบรรยากาศที่เป็นมิตร

# จากสมาชิกเก่า...สู่สมาชิกใหม่ บนเส้นทางสภาคณาจารย์

\* อาจารย์ ดร. สุรวุฒิ ปัดไธสง

\* อาจารย์ ประทีป อินทร์

**อ.ดร. สุรวุฒิ :** อ.ประทีป ยินดีด้วยนะอาจารย์ที่ได้รับเลือกให้เป็นตัวแทนคนใหม่ของสถาบันฯไปเป็นสมาชิกสภาคณาจารย์นะ

**อ. ประทีป :** อ้อ/ขอบคุณครับอาจารย์ แต่แหม/ผมยังงงๆ อยู่เลยอาจารย์ นี่คิดว่าถ้าพออาจารย์คงต้องขอยุ่แล้วก็ถามรายละเอียดสักหน่อย ในฐานะที่อาจารย์เคยเป็นสมาชิกสภาคณาจารย์มาก่อนผมก็ขอผมอยากทราบถึงขั้นตอนในการคัดเลือกบุคคลซึ่งเป็นตัวแทนของสถาบันฯไปเป็นสมาชิกสภาคณาจารย์นะ เขาทำกันยังไงเพราะเท่าที่จำได้ ตอนนั้นเขาให้ผมเสนอชื่อคนที่เราต้องการเลือกแล้วไปลงในตู้รับบัตรเท่านั้น ผมอยากให้อาจารย์ช่วยเล่าขั้นตอนทั้งหมดให้ฟังสักหน่อย แล้วอีกเรื่องหนึ่งผมยังไม่ทราบเลยว่า สภาคณาจารย์เป็นใคร และมีบทบาทอะไรอย่างไรกับมหาวิทยาลัย ก็อยากให้อาจารย์เล่าให้ฟังด้วยครับ

**อ.ดร. สุรวุฒิ :** ผมขอตอบอย่างนั้นะครับคือ ในประเด็นที่เราเลือกอาจารย์นี้เราเลือกให้เป็นสมาชิกสภาคณาจารย์ประเภทตัวแทนสถาบันฯหรือหน่วยงาน ซึ่งผมเข้าใจว่ามีหน่วยงานละหนึ่งคน โดยวิธีการเลือกนั้นใช้วิธีเสนอชื่อไปคนละ 1 ชื่อ (one man one vote) แล้วเราจะถือว่าผู้ได้คะแนนสูงสุดจะได้เป็นตัวแทนสถาบันฯไปทำหน้าที่ในสภาฯ ส่วนในประเด็นที่ว่าสภาคณาจารย์เป็นองค์กรใด และมีบทบาทหน้าที่อย่างไรมัน ผมขอตอบว่า (ตามความเข้าใจของผมเอง ซึ่งอาจผิดหรือถูกก็ได้) สภาคณาจารย์โดยหลักการแล้วเป็นองค์กรที่มีสมาชิกจากทุกหน่วยงาน เพื่อทำหน้าที่สะท้อนปัญหาความต้องการของประชากรในมหาวิทยาลัยให้ผู้บริหารทราบ นั่นคือ ให้คำแนะนำหรือเป็นที่ปรึกษาแก่ผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารจำทำตามหรือไม่ทำตามก็ได้ สภาคณาจารย์ไม่มีอำนาจไปบังคับอะไร เพราะไม่มีกฎหมายหรือข้อบังคับใดๆ ให้อำนาจนี้แก่สภาคณาจารย์เลย (มันเหมือนสมัชชาแห่งชาติ หรือสภากระจกที่กำลังชื่อฮายอยู่นั้นแหละ) แต่อาจารย์ประทีปครับ สภาคณาจารย์ครับ ฟังชื่อแล้วมันชวนให้เข้าใจว่าเหมือนสภาผู้แทนราษฎรซึ่งเป็นองค์กรทางด้านนิติบัญญัติ ซึ่งจริงๆ แล้วไม่ใช่เลย สภาคณาจารย์เป็นเพียงสภาที่ปรึกษาเท่านั้น และคำปรึกษานี้เขา (ผู้บริหาร) อาจเห็นหรือไม่เห็นด้วยก็ได้ ครั้นนี้แหละที่มันเป็นสาเหตุหนึ่งจากหลายๆ สาเหตุที่อาจทำให้บทบาทของสภาคณาจารย์มีพฤติกรรมเบี่ยงเบนออกไปจากหลักการ ซึ่งความเบี่ยงเบนนี้อาจจะเบนไปในทางที่สร้างสรรค์ และไม่สร้างสรรค์ได้ ฉะนั้นตรงนี้จึงอาจจะต้องมีการแก้ไข และการแก้ไขนี้จะต้องใช้องค์ประกอบหลายๆ อย่าง จึงจะทำได้สำเร็จ

**อ. ประทีป :** อาจารย์พอผมฟังคำตอบตรงนี้แล้วนะครับ ทำ

ให้ผมเกิดความสงสัยอีกนิดหนึ่งนะอาจารย์ว่าวิธีการ One man One Vote ที่ว่านี้ทุกหน่วยงานของมหาวิทยาลัยเรานี่ใช้เป็นหลักในการปฏิบัติเหมือนกันหมดเลยใช่ไหม แล้วก็ข้อความที่อาจารย์พูดว่า “ประเภทตัวแทนสถาบัน” แสดงว่า สภาคณาจารย์ยังมีสมาชิกประเภทอื่นอีก ใช่หรือเปล่า และถ้ามีแล้วบทบาทและสัดส่วนของสมาชิกแต่ละประเภทนั้นมันแตกต่างกันอย่างไร อ้อ พอพูดถึงบทบาท ผมนึกได้ว่าจะถามอาจารย์ย้อนไปในอดีตอีกสักนิด เพื่อเป็นพื้นฐานความเข้าใจเกี่ยวกับสภาคณาจารย์มากขึ้น ไม่ทราบว่าอาจารย์พอจะเล่าให้ฟังได้ไหมว่า จุดมุ่งหมายเริ่มแรกของการตั้งสภาคณาจารย์นี้ขึ้นมาเพื่ออะไร ผมกำลังคิดว่า เอ! มันจะเหมือนกับสภาภาพทั่วๆ ไปหรือเปล่าที่คนทุกคนซึ่งมาประชุมร่วมกัน เพราะเขาเหล่านั้นมีจุดสนใจ หรือมีความสนใจต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือปัญหาใดปัญหาหนึ่งเหมือนกัน แล้วก็มาพูดคุยกัน มาปรึกษาหารือกัน รวมทั้งช่วยกันคิดหาทางแก้ไขปัญหานั้นๆ อ้อ! อีกนิดอยากให้อาจารย์ลองเล่าถึงบรรยากาศของการประชุมสภาคณาจารย์ที่น่าจะเป็นและในช่วงที่อาจารย์เป็นสมาชิกให้ฟังสักหน่อยนะครับ ก่อนที่ผมจะไปร่วมประชุมเป็นครั้งแรกนะ

**อ.ดร. สุรวุฒิ :** (1) สมาชิกสภาฯ ที่เป็นตัวแทนสถาบันฯจะให้สมาชิกสถาบันฯหรือหน่วยงาน (อาจเป็นคนละ) ทุกคนมีสิทธิ์เสนอชื่อคนละหนึ่งชื่อ และทุกหน่วยงานมีหลักปฏิบัติเหมือนกัน (2) สมาชิกอีกประเภทหนึ่งคือ ประชาชนทั่วไปซึ่งใครก็ได้ที่เป็นสมาชิกของมหาวิทยาลัยนี้มีสิทธิ์ที่จะสมัครเพื่อรับเลือกตั้งได้ (3) ในส่วนของจุดมุ่งหมายเริ่มแรกของสภาคณาจารย์มีอย่างไรมัน ผมคงจะเล่าให้อาจารย์ฟังไม่ได้หรอกเพราะผมก็ยังใหม่สำหรับที่นั่นเช่นกัน ขาดความเข้าใจต่อประสานมิตรค่อนข้างมาก แต่หากจะกล่าวโดยหลักการแล้ว สภาคณาจารย์อาจมีสองลักษณะคือ แบบแรกเป็นแบบที่จัดองค์กรในรูปของการที่จะสามารถทำหน้าที่ที่ถ่วงดุลย์ ตรวจสอบเสนอแนะต่อฝ่ายบริหารมหาวิทยาลัยได้ (ซึ่งจะเห็นว่าแบบนี้มีอำนาจ) ส่วนอีกแบบคือ แบบที่ให้ข้อเสนอแนะแต่เพียงอย่างเดียว ซึ่งผมเข้าใจว่าของประสานมิตรเป็นแบบหลัง (4) บรรยากาศในการประชุมในช่วงที่ผมยังเป็นสมาชิกภาพอยู่นั้นเห็นได้ชัดว่าสมาชิกสนใจประชุม เพราะขาดกันน้อย ซึ่งสภาพนั้นจะเป็นอยู่ในช่วงแรกๆ เท่านั้น ครั้นเวลาผ่านไปเกือบปี คนเริ่มหายมากขึ้น และบางครั้งจนไม่ครบองค์ประชุมต้องโทรศัพท์ตามกันมาเพื่อให้ครบองค์ประชุม นี่คือความจริงที่ผมพูดเช่นนี้ ไม่มีเจตนาทำให้สภาคณาจารย์เสียหาย แต่อยากจะทำให้เห็นภาพจริงนี้และไม่อยากให้ภาพลักษณ์เช่นนี้เกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งนั่นก็คือสภาคณาจารย์ควรปรับปรุงบทบาทของ



ตนเองในหลายด้าน หลายมิติ ผมถือว่าตรงนี้เป็นการทำงานที่ชาว มศว จะต้องช่วยกันทำครับ

**อ. ประทีป :** ขอบคุณมากครับอาจารย์ที่กรุณาให้คำตอบและข้อมูลต่างๆ ผมจะได้มีข้อมูลพื้นฐานไว้บ้างเวลาไปเข้าร่วมประชุม จะได้พอเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง เอาไว้ผมไปเข้าร่วมประชุมแล้วค่อยมาคุยหรือถามคำถามอาจารย์อีกนะครับ

**อ.ดร. สุรวุฒิ :** ยินดีเลยครับ อาจารย์ มีอะไรก็มาคุยกันได้ครับ

### 3 เดือนต่อมา

**อ.ดร. สุรวุฒิ :** เป็นอย่างไรบ้างครับ อาจารย์ประทีป ไปประชุมที่สภาคณาจารย์มาหลายเดือนแล้ว

**อ. ประทีป :** ครับอาจารย์ ผมไปประชุมกับเขามา 3-4 ครั้งแล้วครับอาจารย์ ขณะนี้สภาฯกำลังดำเนินการเรื่องสำคัญๆ อยู่ อาจารย์คงพอทราบแล้วแล้วนะครับ แต่แหม! ตอนที่สิ่งที่ยากคุยกับอาจารย์ก็คือบรรยากาศในการประชุม พอไปเจอเข้าจริงเหมือนกับที่อาจารย์บอกไว้เลย ตอนที่บรรยากาศดูเงียบเหงา มีคนมาประชุมไม่มาก ขอแต่พอครบองค์ประชุม ถ้าไม่ครบก็โทรศัพท์ตามกัน แล้วคนที่มาตอนนี้ก็หน้าเดิมๆ เท่านั้น จะมาเพิ่มก็คนใหม่ที่เข้ามาแทนคนเก่า ซึ่งตอนนี้คนเก่าลาออกกันหลายคน ไปดำรงตำแหน่งบริหารบ้าง ป่วยบ้าง นอกนั้นก็ติดธุระ ติดประชุมกันเป็นส่วนใหญ่ ตามแต่จะมีข้ออ้างกัน เห็นบรรยากาศอย่างนี้แล้วทำให้นึกถึงว่ามันเกิดอะไรขึ้นหรือ! คนจึงหาย ถ้าผมจะลองคิดในฐานะที่เรียนทางจิตวิทยา มาบ้างแล้วนี้ ผมยังอยากจะมีย้อนกลับไปทบทวนประสพของการมาเป็นสมาชิกสภาคณาจารย์ เขามาด้วยวิธีใด มาด้วยความสมัครใจเปล่า เพราะการที่มีคนเลือกให้มาตรงนั้น ไม่ใช่หมายความว่าตัวผู้เป็นสมาชิกเองจะมีความสนใจมีความต้องการที่จะมาเป็น เพียงแต่มาเพราะหน้าที่ที่ได้รับแต่งตั้งประเด็นตรงนี้ ผมมองดูจากการเข้าร่วมประชุม โดยผมมีความเชื่อพื้นฐานว่าคนเรามักจะเข้าหาสิ่งที่ตนพอใจ สนใจ และหลีกเลี่ยงสิ่งที่ตนไม่พึงพอใจ ไม่สนใจเสมอ และการที่คนหายไปมาประชุม เป็นไปได้ใหม่ว่าเป็นเพราะเขาไม่ได้สนใจจริงๆ แต่เพราะทำหน้าที่ พอนานวัน บ่อยครั้งๆ เข้าก็เกิดความเบื่อหน่ายไม่รู้จะทำทำไม ประกอบกับเหตุผลอีกประการหนึ่งก็คือผลที่ได้จากการเป็นสมาชิกสภาคณาจารย์ คืออะไร ถ้าพูดถึงผลที่ได้จากการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้วจะมีผลอยู่ 2 ประการคือ

ผลทางบวกกับผลทางลบ และเมื่อคนทำสิ่งใดแล้วได้ผลทางบวกทำให้ตนเองพึงพอใจคนก็จะทำสิ่งนั้นต่อไปเรื่อยๆ หรือเพิ่มมากขึ้น แต่ถ้าคนที่ทำสิ่งใดแล้วได้ผลทางลบก็ทำให้คนเกิดความไม่พึงพอใจ แล้วก็มีแนวโน้มจะยุติหรือเลิกทำสิ่งนั้นไป สำหรับการมาเป็นสมาชิกสภาคณาจารย์นี้ อาจารย์พอจะบอกได้ใหม่ว่ามันมีผลทางบวกทางลบอะไรอีกบ้างที่นอกเหนือจากที่ผมเข้าใจตอนนี้ ผมมองว่าผลทางบวก ถ้าคนมีความสนใจต่อการทำ งานแบบนี้ก็คือ ได้มาพูดคุยกันถึงเรื่องที่สนใจ ได้มีโอกาสเสนอความคิดเห็น ซึ่งก็เป็นการให้ผลทางบวกแก่ตนเอง โดยที่คนอื่นเขาก็ไม่ได้มายุ่งเกี่ยวกับ

ยุ่งเห็นดีอะไรด้วย แต่ผลทางลบที่เห็นซึ่งดูจะชัดเจนสำหรับสมาชิกในตอนนี้ก็คือ บางครั้งเป็นการเพิ่มงาน เพิ่มภาระสำหรับสมาชิก เพราะเมื่อเสนออะไรก็ต้องไปจัดการ ไปทำ โดยที่ไม่รู้ว่าสิ่งที่ทำจะส่งผลดี หรือผลร้ายต่อตัวเอง คนอื่นจะเห็นด้วยหรือไม่ อีกประการหนึ่งมาประชุมเพราะเป็นหน้าที่ที่ได้รับแต่งตั้ง ไม่ได้สนใจเรื่องนี้ที่อาจเกิดเบื่อหน่ายไม่สนุกต่อการประชุม ซึ่งถ้ามองในลักษณะนี้แล้วผมเห็นว่า ผลทางลบมันน่าจะมีมากกว่าผลทางบวก มันเลยทำให้คนมาประชุมน้อย บรรยากาศการประชุมเงียบเหงา ไม่คึกคัก ไม่ทราบว่าประเด็นนี้อาจจะช่วยเสนอความคิดเห็นในทัศนะของอาจารย์หรือ บอกถึงผลที่ได้ของสมาชิกสภาคณาจารย์ที่มากกว่านี้ให้ผมฟังสักหน่วยได้หรือเปล่าครับ

**อ.ดร. สุรวุฒิ :** อาจารย์ประทีปครับ ผมค่อนข้างเห็นใจอาจารย์มาก เพราะอาจารย์ยังใหม่ต่อสถาบันแห่งนี้ (ซึ่งเช่นเดียวกับผม) จึงทำให้มองปัญหาอย่างรอบด้านและถึงโดนรากได้ยาก ผมอยากจะทำอาจารย์ว่า ตรงที่อาจารย์ไปเห็นนั้นมันคงไม่ใช่ตัวแทนความล้มเหลวโดยสิ้นเชิง หากแต่มันเป็นอาหารหนึ่งซึ่งเป็นอาหารที่สะท้อนวัฒนธรรมบางประการของที่นี่ ซึ่งวัฒนธรรมนี้ได้ฝังรากลึกมาเป็นเวลานานแล้ว การแก้ไขนั้นอาจทำได้แต่ทำยากมาก

หากเราเป็นคนกล้าทวนกระแสวัฒนธรรมหลักของที่นี่ ผมอยากเสนอว่า 1) ไม่ควรมีสภาคณาจารย์ ให้ยุบทิ้งเลย การบริหารและความรับผิดชอบต่อมหาวิทยาลัย เป็นของผู้บริหาร แต่เพียงฝ่ายเดียว คณาจารย์มีหน้าที่สอน วิจัยเท่านั้น อย่างอื่นห้ามยุ่งเกี่ยว เพราะจะทำให้ความยุ่งยากต่อการบริหารมหาวิทยาลัย และ 2) หากจะให้ให้มีสภาคณาจารย์ก็ควรให้มีแบบเป็นองค์กรที่สามารถตรวจสอบและถ่วงดุลฝ่ายบริหารได้ ซึ่งเป็นการทำหน้าที่บนพื้นฐานของความรับผิดชอบต่อส่วนร่วมเป็นหลัก ความรับผิดชอบนี้จะเกิดขึ้นต่อเมื่อสมาชิกสภาคณาจารย์คือตัวแทนของคณาจารย์ที่แท้จริง การเป็นตัวแทนที่แท้จริงก็คือ การตื่นตัว การตระหนักของมวลสมาชิกในสังคม มศว ว่าตนคือเลือดเนื้อเชื้อไขของ มศว ที่ตนเป็นหน่วยๆ หนึ่งแห่งองค์กรของมหาวิทยาลัยนี้ ซึ่งมหาวิทยาลัยนี้คือแหล่งภูมิปัญญาที่จะผลิตผู้รู้ และผู้ซึ่งนำการแก้ปัญหาในสังคม และการที่มหาวิทยาลัยจะมีคุณสมบัติดังกล่าวได้นั้นกล่าวได้ว่าองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญ อาจารย์ต้องเปี่ยมด้วยคุณภาพและจริยธรรม ซึ่งการที่จะให้อาจารย์มีคุณลักษณะดังกล่าวได้นั้น ต้องอาศัยความร่วมมือกัน ความพร้อมเพรียงกันในอันที่จะแสวงหาและพัฒนาอาจารย์

การเป็นตัวแทนของอาจารย์นั้น ผมอยากจะทำให้เป็นตัวแทนที่ทำงานด้วยความรอบครอบ รอบด้าน สุขุม ดีถ้วน ประองคอง ใช้สติอย่าใช้อารมณ์ ขอให้ใช้เหตุผลและความรู้ในการแก้ปัญหา

**อ. ประทีป :** ดีใจจังครับ! ที่ได้คุยกับอาจารย์ นับว่าเป็นข้อคิดที่มีประโยชน์มากเลยสำหรับการทำงานที่ถือได้ว่าเป็นการทำงานเพื่อส่วนรวมเพื่อ มศว อันเป็นที่รักของเราเสียด้วยที่มีเวลาน้อย เอาไว้โอกาสหน้าผมค่อยมาคุยกับอาจารย์ใหม่ นะครับ ครั้งนี้ต้องขอขอบคุณมาก ๆ เลยครับ

# รับราชการไม่ครบ 60 ปี ก็มีสิทธิได้รับบำนาญ

\* ธวัชไชย สนธิวนิช

เป็นที่เข้าใจกันใจหมูข้าราชการทั่วไปว่า เมื่อพ้นจากราชการแล้วและมีความประสงค์จะรับเงินบำนาญก็ต้องรับราชการจนครบ 60 ปีบริบูรณ์ หรือที่เรียกว่าครบเกษียณอายุ แต่ถ้าลาออกจากราชการก่อนอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ก็ไม่มีสิทธิที่จะได้รับบำนาญแต่จะได้อำนาจแทน ความเข้าใจเช่นนี้ตอบได้ว่าถูกต้องแต่เป็นความถูกต้องเพียงทางเดียวของความเป็นจริง กล่าวคือนอกจากข้าราชการมีสิทธิได้รับบำนาญเพราะเกษียณอายุราชการแล้ว ยังมีอีก 4 ช่องทาง ที่ข้าราชการมีโอกาสจะเลือกรับบำนาญแทนบำเหน็จ แม้ข้าราชการผู้นั้นมีอายุไม่ครบ 60 ปีบริบูรณ์ก็ตาม ทั้งนี้เป็นไปตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญ พ.ศ. 2494 และแก้ไขเพิ่มเติม ดังนี้

**ช่องทางแรก** ขอรรับบำนาญเพราะเหตุรับราชการนาน กรณีนี้ข้าราชการที่ลาออกจากราชการจะต้องมีอายุราชการครบ 25 ปีบริบูรณ์ไม่ว่าอายุตัวจะครบ 60 ปีหรือไม่สำคัญ ซึ่งเป็นไปตามมาตรา 14 วรรค 2 ที่กำหนดว่า “ถ้าข้าราชการผู้ใดมีเวลาราชการสำหรับคำนวณ บำเหน็จบำนาญครบยี่สิบห้าปีบริบูรณ์แล้วประสงค์จะลาออกจากราชการ ก็ให้ผู้นั้นมีอำนาจส่งอนุมัติให้ลาออกจากราชการ เพื่อรับบำเหน็จบำนาญ เหตุรับราชการนานได้” กรณีตามมาตรา 14 วรรค 2 นี้แสดงชัดเจนแล้วว่าแม้อายุไม่ครบ 60 ปีบริบูรณ์ ถ้ามีเวลารับราชการครบยี่สิบห้าปีก็มีสิทธิเลือกที่จะรับบำเหน็จหรือบำนาญก็ได้

**ช่องทางสอง** ขอรรับบำนาญ เพราะเหตุสูงอายุ สำหรับช่องทางที่สองนี้ถ้าข้าราชการรับราชการมีอายุราชการครบ 10 ปีบริบูรณ์ และมีอายุตัวครบ 50 ปี บริบูรณ์แล้ว ก็มีสิทธิขอรรับบำนาญเช่นกัน ทั้งนี้เป็นไปตามมาตรา 13 วรรค 2 ประกอบด้วยมาตรา 15 วรรค 2 ดังนี้คือ มาตรา 13 วรรค 2 “ถ้าข้าราชการผู้ใดอายุครบห้าสิบปีบริบูรณ์แล้ว ประสงค์จะลาออกจากราชการก็ให้ผู้นั้นมีอำนาจส่งอนุมัติให้ลาออกจากราชการ เพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุสูงอายุได้”

มาตรา 15 วรรค “ข้าราชการผู้ซึ่งมีเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญตั้งแต่สิบปีบริบูรณ์ขึ้นไป มีสิทธิได้รับบำนาญ”

ถ้าดูพิจารณาพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญทั้ง 2 มาตราข้างต้นประกอบกัน ข้าราชการที่อายุครบ 50 ปีบริบูรณ์ และมีอายุราชการตั้งแต่ 10 ปีบริบูรณ์ขึ้นไป มีความประสงค์จะลาออกจากราชการเพื่อรับบำนาญเพราะเหตุสูงอายุก็สามารถกระทำได้

**ช่องทางที่สาม** ขอรรับบำนาญเพราะเหตุทุพพลภาพ เหตุทุพพลภาพเป็นกรณีที่ข้าราชการเจ็บป่วยทุพพลภาพ (เช่น เป็นอัมพาต อัมพฤก หรืออาการอื่นใดที่มีอาจปฏิบัติงานเช่นคนปกติได้) และได้รับราชการมาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปีบริบูรณ์ เช่นกัน ในกรณีที่สามนี้เป็นไปตามมาตรา 12 และ มาตรา 15 วรรค 2 ประกอบกับประกาศกระทรวงการคลัง เรื่องแพทย์ที่กระทรวงการคลังรับรองลงวันที่ 12 เมษายน 2534 ดังนี้คือ

มาตรา 12 “บำเหน็จบำนาญเหตุทุพพลภาพนั้น ให้แก่ข้าราชการผู้เจ็บป่วยทุพพลภาพ ซึ่งแพทย์ที่ทางราชการรับรองได้ตรวจและแสดงความเห็นว่าเป็นไม่สามารถที่จะรับราชการ ในตำแหน่งหน้าที่ซึ่งปฏิบัติอยู่ต่อไป”

สำหรับมาตรา 15 เรื่องข้าราชการที่จะรับบำนาญได้จะต้องมีอายุราชการครบ 10 ปีบริบูรณ์ได้แสดงไว้ในกรณีที่ 2 แล้วนั้น สำหรับเหตุทุพพลภาพนี้มีข้อที่ต้องพิจารณาประกอบ คือ เรื่อง “แพทย์ที่ทางราชการรับรอง” คำว่าทาง “ราชการ” หมายถึงส่วนราชการที่เป็นผู้รักษาการตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญและตามมาตรา 5 ของพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญ กำหนดให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังเป็นผู้รักษาการ ซึ่งกระทรวงการคลังได้ออกประกาศ เรื่องแพทย์ที่กระทรวงการคลังรับรองสรุปได้ 3 กรณี ดังนี้

1. ข้าราชการที่มีภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพมหานคร ต้องให้แพทย์ที่ประกอบโรคศิลปะอยู่ในกรุงเทพฯ เป็นผู้ตรวจ
2. ข้าราชการที่ไม่สามารถเดินทางไปให้แพทย์ที่ตนมีภูมิลำเนาที่ตนรับราชการอยู่ตรวจได้อนุโลมให้แพทย์ผู้ประกอบโรคศิลปะในขณะที่ตนมีถิ่นที่อยู่เป็นผู้ตรวจได้

ดังนั้น เมื่อพิจารณาจากประกาศกระทรวงการคลังแล้ว ข้าราชการที่เจ็บป่วยจนทุพพลภาพ ซึ่งแพทย์ที่ตนมีภูมิลำเนาอยู่ได้ตรวจและแสดงความเห็นชัดเจนว่า ไม่สามารถที่จะรับราชการในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่นั้นต่อไปได้ ก็สามารถขอลาจากราชการเพื่อขอรรับบำนาญได้ แต่ทั้งนี้ต้องมีอายุราชการไม่น้อยกว่า 10 ปี บริบูรณ์ด้วย

**ช่องทางที่สี่** ขอรรับบำนาญเพราะเหตุทดแทน สำหรับช่องทางที่ 4 นี้ คงไม่ได้เกิดจากความต้องการของข้าราชการที่จะรับบำนาญ แต่เป็นเพราะทางราชการเห็นว่าบางตำแหน่งไม่มีความจำเป็นที่จะคงไว้

อีกต่อไป จึงยกเลิกตำแหน่งที่ราชการนั้นหรืออาจจะยุบตำแหน่งนั้น โดยเอางานในหน้าที่ที่ยุบไปรวมกับงานในตำแหน่งอื่น ซึ่งเป็นไปตาม มาตรา 11 ประกอบกับมาตรา 15 วรรค 2 เช่นกัน

มาตรา 11 “บำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนนั้น ให้แก่ข้าราชการ ซึ่งออกจากประจำการเพราะเลิกหรือยุบตำแหน่ง ซึ่งมีคำสั่งให้ออกโดย ไม่มีความผิด หรือซึ่งออกตามบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักร

จักรไทยหรือทหารซึ่งออกจากกองทุนเบี้ยหวัด”

กรณีที่ทางราชการเลิกหรือยุบตำแหน่งนี้มีเงื่อนไข เช่นกัน กับกรณีเหตุทุพพลภาพ คือ ข้าราชการผู้ที่ถูกยุบหรือเลิกตำแหน่ง ต้องมีอายุราชการไม่น้อยกว่า 10 ปีบริบูรณ์ จึงมีสิทธิจะได้รับบำนาญ

มีคำถามต่อไปว่าบำเหน็จกับบำนาญนั้น ถ้ามีโอกาสเลือก ควรจะเลือกรับแบบใด จึงขอเทียบให้เห็น ดังนี้

บำเหน็จ	บำนาญ
<p>1. <b>บำเหน็จ</b> เป็นเงินตอบแทนความชอบ ที่ได้รับราชการ ซึ่งจ่ายครั้งเดียว</p> <p>วิธีคำนวณบำเหน็จ</p> <p>เงินเดือน ๆ สุดท้าย คูณด้วยจำนวนปี เวลาราชการ กรณีนี้ได้รับเงินจำนวนมาก พอสมควรที่จะนำไปประกอบอาชีพส่วนตัว หรือฝากสถาบันการเงินเพื่อหาดอกผลเพิ่มเติม</p> <p>2. เมื่อรับบำเหน็จไปแล้วถือว่าสิทธิประโยชน์ที่เคยได้รับจากทางราชการเป็นอันสิ้นสุดลง และไม่ต้องไปแสดงตนการมีชีวิตอยู่ทุกรอบปี</p>	<p>1. <b>บำนาญ</b> เป็นเงินเดือนตอบแทนความชอบที่ได้รับราชการ ซึ่งจ่ายเป็นรายเดือน</p> <p>วิธีคำนวณบำนาญ</p> <p>เงินเดือน ๆ สุดท้าย แบ่งออกเป็น 50 หรือ 55 แล้วแต่กรณี คูณด้วยจำนวนปีเวลาราชการ กรณีนี้มีเงินเดือนแน่นอนทุก ๆ เดือน จนกว่าจะถึงแก่กรรม (กรณีแบ่งเป็น 50 ส่วน ใช้สำหรับข้าราชการที่ได้รับราชการติดต่อกัน โดยตลอดไม่น้อยกว่า 25 ปี กรณี นอกเหนือจากนี้ให้แบ่งเป็น 55)</p> <p>2. เมื่อรับบำนาญสิทธิประโยชน์ยังคงอยู่เหมือนตอนรับราชการ แต่ต้องไปแสดงการมีชีวิตอยู่ทุก ๆ รายปีต่อทางราชการ สิทธิประโยชน์ เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>2.1 มีสิทธิได้รับรับสวัสดิการต่าง ๆ เหมือนกับตอนรับราชการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาของบุตร</li> <li>2.2 เมื่อเสียชีวิตทายาทมีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือ (เงินค่าบำนาญ) อีก 1 เท่า ของเงินบำนาญรายเดือน</li> <li>2.3 ถ้ามีทายาท (เช่นบุตร คู่สมรส ผู้อุปการะ หรือ ผู้อยู่ในความอุปการะ) มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จค้ำคอด อีก 30 เท่าของเงินรายเดือน</li> <li>2.4 เมื่อมีการปรับอัตราเงินเดือนครั้งใด ผู้รับบำนาญมีสิทธิได้รับการปรับยอดให้สูงขึ้นด้วย</li> </ul>

เมื่ออ่านข้อความข้างต้นแล้ว ท่านมีความประสงค์จะลาออกจากราชการด้วยแรงจูงใจอย่างใดอย่างหนึ่ง และถ้าท่านมี

โอกาสเลือกท่านจะเลือกรับบำเหน็จหรือบำนาญ

- หมายเหตุ** ข้อมูลจาก
1. พ.ร.บ. บำเหน็จบำนาญข้าราชการ พ.ศ. 2494 และแก้ไขเพิ่มเติม
  2. เรื่องนำรัฐสำหรับข้าราชการเกษียณอายุ ก.พ. พ.ศ. 2533

# เปิดซองสอบราคาอย่างไร จึงจะถูกระเบียบฯ

\*วารสารณ์ เศรษฐกิจพิเศษ

เมื่อขึ้นหัวเรื่องว่าจะเปิดซองสอบราคาอย่างไรจึงจะถูกระเบียบฯ หลายท่านก็ตอบคำถามนี้ว่าถามอะไรไม่เห็นนำถาม เพราะวิธีเปิดซอง ใครก็ทำได้และทำได้ตั้งหลายวิธีที่สามารถทำให้ซองเปิดออกได้ทั้งนั้น เริ่มตั้งแต่วิธีที่ไม่เรียบร้อยไปจนถึงวิธีที่เรียบร้อย คือ รับซองมาก็ใช้วิธีฉีกริมของ ซองก็เปิดได้แล้ว หรือใช้กรรไกรตัดริมของ ซองก็เปิดได้ หรือใช้มีดตัดส่วนบนของซอง ซองก็เปิดได้เช่นกัน ไม่เห็นจะต้องมีวิธีที่เปิดซองให้ยุ่งยากเลย ความจริงที่กล่าวมาทั้งหมดก็ไม่ผิด แต่ที่จะกล่าวถึงนั้น คือการเปิดซองสอบราคาจากผู้ขายหรือผู้รับจ้าง มายื่นเสนอราคากับส่วนราชการเพื่อต้องการขายสินค้า หรือรับทำงานจ้างตามที่ส่วนราชการต้องการโดยเขียนราคาที่ต้องการเสนอขาย หรือราคาที่จะรับจ้างทำนั้น ใส่ซองปิดผนึกเรียบร้อย โดยเจ้าหน้าที่ของถึงประธานคณะกรรมการเปิดซองสอบราคา แล้วนำมายื่นต่อหน่วยสอบราคาก่อนวันเปิดซองสอบราคา หรือส่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียน (เฉพาะกรณีที่กำหนดไว้ในประกาศสอบราคาให้ส่งซองสอบราคาทางไปรษณีย์ได้) ซึ่งหัวหน้าเจ้าหน้าที่พัสดุจะเป็นผู้เก็บรักษาของเสนอราคาทุกราย โดยไม่เปิดซองเมื่อถึงกำหนดเวลาเปิดซองสอบราคาหัวหน้าเจ้าหน้าที่พัสดุก็จะรายงานผลการรับซองพร้อมมอบซองเสนอราคาทั้งหมดต่อคณะกรรมการเปิดซองสอบราคาไปดำเนินการต่อไป

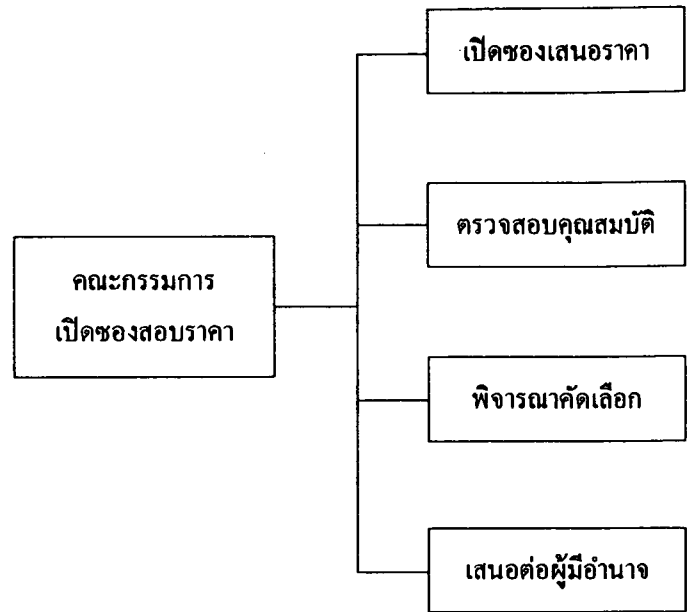
คณะกรรมการเปิดซองสอบราคา เป็นใครมาจากไหน

1. ผู้ที่จะเป็นคณะกรรมการเปิดซองสอบราคาจะต้องเป็นข้าราชการตั้งแต่ระดับ 3 หรือเทียบเท่าขึ้นไป ในกรณีจำเป็น หรือเพื่อประโยชน์กับทางราชการจะเป็นบุคคลอื่นที่มีข้าราชการร่วมเป็นกรรมการด้วยก็ได้

2. การแต่งตั้งคณะกรรมการเปิดซองเสนอราคา เป็นอำนาจของหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ คืออธิการบดี แต่ท่านอธิการบดีได้มอบอำนาจให้ รองอธิการบดี คณะบดี และผู้อำนวยการ ตามคำสั่งมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่ 444/2535 ลงวันที่ 25 มีนาคม พ.ศ. 2535

3. คณะกรรมการเปิดซองสอบราคา ประกอบด้วย ประธาน 1 คน กรรมการอย่างน้อย 2 คน หรือมากกว่านี้ก็ได้แล้วแต่ความเหมาะสมของงานนั้นๆ ผู้เขียนมีความเห็นว่าหากมีกรรมการมากกว่า 3 คน ก็ควรเป็น 5 คน หรือ 7 คน เพื่อให้มีเสียงข้างมาก หากเป็น 4 หรือ 6 จะมีเสียงเท่ากันการตัดสินใจย่อมยุ่งยากกว่า

คณะกรรมการเปิดซองสอบราคา ทำหน้าที่อะไรบ้าง



## 1. เปิดซองเสนอราคา

1.1 เปิดซองเสนอราคาโดยเปิดเผยต่อหน้าผู้ยื่นซองเสนอราคา หรือผู้แทนซึ่งมีอยู่ในขณะถึงเวลาเปิดซอง คือ เมื่อถึงเวลาที่กำหนดเปิดซองให้เชิญผู้ยื่นซองเสนอราคาทุกรายซึ่งมีอยู่ในขณะนั้นเข้ามาในห้องประชุม (ตามที่กำหนดไว้ในประกาศสอบราคาว่าเปิดซองสอบราคา ณ ที่ใด) พร้อมกัน คณะกรรมการเปิดซองสอบราคาก็จะตรวจสอบรายชื่อผู้มายื่นซองเสนอราคาจากรายงานของหัวหน้าเจ้าหน้าที่พัสดุ เมื่อถึงกำหนดเวลาแล้วก็ดำเนินการเปิดซองโดยเปิดเผยต่อที่ประชุมนั้น โดยเริ่มจากผู้เสนอราคารายแรกไปจนหมดทุกรายตามลำดับ พร้อมเขียนราคาบนกระดาน และอ่านงานให้ผู้เสนอราคาทุกรายได้ทราบ ว่า แต่ละรายเสนอราคาเป็นจำนวนเงินเท่าไร สินค้าที่เสนอนั้นยี่ห้อ รุ่นอะไร ถูกต้องตรงตามที่เสนอไว้หรือไม่ หากไม่มีผู้ใดคัดค้านและถูกต้องเรียบร้อยแล้ว คณะกรรมการฯ ก็ดำเนินการขั้นต่อไปได้

1.2 จดราคาจากใบเสนอราคาทุกฉบับ ลงไว้ในบัญชีเปรียบเทียบราคา ซึ่งหัวหน้าเจ้าหน้าที่พัสดุได้เตรียมไว้ให้ โดยจดเรียงลำดับเช่นเดียวกับการเปิดซองเสนอราคา



1.3 คณะกรรมการฯ ทุกท่านลงลายมือชื่อกำกับไว้ในเอกสารทุกฉบับที่ผู้ขาย หรือผู้รับจ้างยื่นเสนอไว้รวมทั้งของที่ใส่เอกสารนั้นมาด้วย เพื่อเป็นหลักฐานในการควบคุมเอกสารทั้งหมด

## 2. ตรวจสอบคุณสมบัติ

ตรวจสอบคุณสมบัติของผู้เสนอราคาว่ามีครบถ้วนถูกต้องตามที่ประกาศไว้ในประกาศสอบราคาพร้อมทั้งตรวจพิจารณาใบเสนอราคา แคลคูลัส หรือแบบรูปและรายการละเอียดอย่างรอบคอบ หากพบว่ารายใดมีคุณสมบัติไม่ถูกต้องหรือครบถ้วน ให้ผู้ยื่นเสนอราคานั้นทบทวนใบเสนอราคา และลงลายมือชื่อพร้อมวันที่กำกับไว้ คณะกรรมการฯ จะต้องแจ้งให้ผู้ยื่นเสนอราคาทราบด้วยว่าจะไม่รับพิจารณาราคาต่อไป

## 3. พิจารณาคัดเลือก

3.1 พิจารณาคัดเลือกผู้เสนอราคา ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนถูกต้อง ตามเงื่อนไขในประกาศสอบราคาและมีคุณภาพเป็นประโยชน์ต่อทางราชการโดยนำมาพิจารณาราคาว่าผู้เสนอราคายใดเป็นผู้เสนอราคาต่ำสุดเรียงลำดับไป

3.2 ผู้ที่เสนอราคาต่ำสุด และไม่เกินวงเงินงบประมาณที่ได้รับ ซึ่งได้รับการคัดเลือกไว้แล้วก็ให้คณะกรรมการฯ เสนอชื่อหรือจ้างจากรายนั้น

3.3 ถ้ารายที่ได้รับการเสนอชื่อหรือจ้าง ไม่ยอมเข้าทำสัญญา หรือข้อตกลงภายในเวลาที่กำหนดตามเอกสารสอบราคา ให้พิจารณาผู้เสนอราคาต่ำรายถัดไปตามลำดับ

3.4 ถ้ามีผู้เสนอราคาเท่ากันหลายราย ให้เรียกผู้เสนอราคาทุกราย (ที่เท่ากัน) มาเสนอราคาใหม่พร้อมกันด้วยวิธียื่นซองเสนอราคา แล้วพิจารณาเช่นเดียวกับข้อ 3.2

3.5 ถ้ามีผู้เสนอราคาถูกต้องเพียงรายเดียวก็พิจารณาตามข้อ 3.2

## 4. เสนอต่อผู้มีอำนาจ (ผ่านหัวหน้าเจ้าหน้าที่พัสดุ)

4.1 ผู้มีอำนาจอนุมัติชื่อหรือจ้าง คือผู้แต่งตั้งคณะกรรมการเปิดซองสอบราคา โดยจัดทำเป็นรายงานการเปิดซองสอบราคา พิจารณาคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติรายละเอียดถูกต้องครบถ้วน เป็นประโยชน์ต่อทางราชการ และมีราคาต่ำสุดเสนอความเห็นว่าจะจัดซื้อหรือจ้างจากรายนั้น

4.2 ถ้าปรากฏว่าราคาต่ำสุดของรายที่ได้ต่อรองราคาแล้วยังสูงกว่าวงเงินงบประมาณที่ได้รับ ให้เรียกผู้เสนอราคารายนั้นมาต่อรองราคา ดังนี้

4.2.1 ต่อนรองราคาให้ต่ำสุดเท่าที่จะทำได้ ถ้าผู้เสนอราคายอมลดราคา แต่ราคายังสูงกว่าวงเงินงบประมาณที่ได้รับ และส่วนที่สูงกว่านั้นไม่เกินร้อยละสิบของวงเงินที่ได้รับ เช่น วงเงินงบประมาณที่ได้รับ 100,000 บาท ราคาที่ผู้เสนอราคายอมลดเหลือเพียง 109,000 บาท ส่วนที่สูงอยู่ 9,000 บาท ไม่เกินร้อยละ 10 ของ 100,000 บาท ( $10\% \times 100,000 = 10,000$ ) หากคณะกรรมการฯ เห็นว่าเป็นราคาที่เหมาะสม ก็ให้เสนอชื่อหรือจ้างจากผู้เสนอราคารายนั้น

4.2.2 ถ้าผู้เสนอราคาไม่ยอมลดราคาลงอีก แต่ส่วนที่สูงกว่านั้นไม่เกินร้อยละสิบของวงเงินงบประมาณที่ได้รับ และคณะกรรมการฯ เห็นว่าเป็นราคาที่เหมาะสม ก็ให้เสนอชื่อหรือจ้างจากผู้เสนอราคารายนั้น

4.2.3 ถ้าดำเนินการตาม ข้อ 4.2.1 และ ข้อ 4.2.2 แล้วไม่ได้ผล ให้เรียกผู้เสนอราคาทุกรายที่ได้รับการคัดเลือกไว้แล้วตามข้อ 3.1 มาดำเนินการดังนี้

(1) ต่อนรองราคาใหม่พร้อมกัน

(2) ใช้วิธียื่นซองเสนอราคาภายในเวลาอันสมควร

(3) หากรายใดไม่มายื่นซอง ให้ถือว่ารายนั้นยื่นราคาตามที่เสนอไว้เดิม

(4) ในการต่อนรองราคาครั้งนี้ ผู้เสนอราคาต่ำสุดและไม่สูงกว่าวงเงินงบประมาณที่ได้รับ หรือสูงกว่าแต่ไม่เกินร้อยละสิบของวงเงินที่ได้รับ และคณะกรรมการฯ เห็นว่าเป็นราคาที่เหมาะสม ก็ให้เสนอชื่อหรือจ้างจากผู้เสนอราคารายนั้น

4.3 คณะกรรมการฯ ได้ดำเนินการดังกล่าวแล้วไม่ได้ผล ให้เสนอความเห็นต่อผู้แต่งตั้งเพื่อประกอบการใช้ดุลพินิจว่าจะสมควร

4.3.1 สดรายการ จำนวน หรือลดเนื้อหา

4.3.2 หรือขอเงินเพิ่ม

4.3.3 หรือยกเลิกการสอบราคา เพื่อดำเนินการสอบราคาใหม่

4.4 ส่งมอบเอกสารทั้งหมดพร้อมรายงานการเปิดซองผ่านหัวหน้าเจ้าหน้าที่พัสดุ

ในกรณีเมื่อถึงกำหนดเวลาเปิดซองสอบราคาแล้ว ประธานกรรมการยังไม่มาปฏิบัติหน้าที่ สามารถดำเนินการได้ ดังนี้

1. ให้กรรมการที่มาประชุม เลือกกรรมการคนหนึ่งทำหน้าที่ประธานกรรมการในเวลานั้น โดยทำหน้าที่เฉพาะ ในข้อ 1 เปิดซองสอบราคา

2. รายงานการเปิดซองให้ประธานกรรมการทราบพร้อมส่งมอบเอกสารทั้งหมด

3. กำหนดนัดให้ผู้ขาย หรือผู้รับจ้างมาพร้อมกันอีกครั้งหนึ่ง เพื่อพิจารณาคัดเลือกต่อไป.

