



บทที่ 2

การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประวัติ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ¹มีกำเนิดมาจากวิทยาลัยวิชาการศึกษาซึ่งได้รับการยกฐานะขึ้นมาเป็นมหาวิทยาลัย โดยพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2517

"ศรีนครินทรวิโรฒ" เป็นชื่อที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวได้ทรงกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานแก่มหาวิทยาลัย มีความหมายว่า "มหาวิทยาลัยที่เจริญเป็นศรีสง่าแก่มหานคร" คำว่า "วิโรฒ" มาจากคำว่า "วิรุฒ" ในภาษาสันสกฤต ซึ่งแปลว่า งอกงามหรือเจริญ และเทียบได้กับ "วิรุฬห์" ในภาษาบาลี อันปรากฏในตราของมหาวิทยาลัยวิชาการศึกษาว่า "ศึกษาวิรุฬห์ สัมปตดา" (การศึกษาคือ การเจริญงอกงาม)

วิทยาลัยการศึกษาลงนามขึ้นจากโรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูง โดยมีความมุ่งหมายที่จะส่งเสริมวิชาชีพและวิทยฐานะของครูอาจารย์และเจ้าหน้าที่บริหารการศึกษา การส่งเสริมวิทยฐานะและฝึกหัดครูเป็นงานสำคัญของชาติ ซึ่งเริ่มมาพร้อมกับกระทรวงศึกษาธิการ กิจการส่งเสริมฐานะและฝึกหัดครูตั้งแต่เริ่มมานั้นได้ผลดีพอสมควร ได้ผลิตครูประเภทต่าง ๆ นับแต่ครูอนุบาลถึงอาจารย์มหาวิทยาลัย กระทรวงศึกษาธิการได้คำนึงถึงความสำคัญของการฝึกหัดครูเป็นอย่างยิ่ง จึงได้พยายามขยายโรงเรียนฝึกหัดครูเป็นลำดับมา จนได้ตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูโดยเฉพาะขึ้นที่ถนนประสานมิตร อ.พระโขนง พระนคร เมื่อ พ.ศ. 2492 มีชื่อว่าโรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูง ถนนประสานมิตร กิจการโรงเรียนฝึกหัดครูนี้ได้รับการปรับปรุงขยายอาคารสถานที่เป็นลำดับมา ถึงเช่นนี้ก็ยังไม่เพียงพอที่จะรับนักศึกษาให้ได้เต็มความต้องการและยังไม่อาจจัดวิทยฐานะทางครูให้ถึงขั้นสูงสุดได้ กระทรวงศึกษาธิการจึงเห็นสมควรปรับปรุงให้ยกวิทยฐานะถึงปริญญาในวิชาการ

¹ บัณฑิตวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ปีการศึกษา 2523 (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ศรีอนันต์ 2523), หน้า 3-10.

ศึกษาเทียบเท่ามาตรฐานของต่างประเทศ เพื่อติดต่อสัมพันธ์กับสถาบันการศึกษาชั้นสูงของต่างประเทศได้ การปรับปรุงโรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูงครั้งนี้ยังผลให้กำเนิดมหาวิทยาลัยวิชาการศึกษาขึ้น ณ โรงเรียนฝึกหัดครูชั้นสูง ถนนประสานมิตร เมื่อวันที่ 18 พ.ค. 2496 เพื่อให้เป็นวิทยาลัยวิชาการศึกษาได้มีอำนาจให้การศึกษาถึงปริญญาได้โดยสมบูรณ์ กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ร่างพระราชบัญญัติวิทยาลัยวิชาการศึกษา พ.ศ. 2497 ต่อสภาผู้แทนราษฎรและตราเป็นพระราชบัญญัติ เมื่อวันที่ 16 กันยายน 2497

ตามนัยแห่งพระราชบัญญัตินี้ วิทยาลัยวิชาการศึกษามีอำนาจให้อนุปริญญา (อ.ก.ศ.) ปริญญาตรี (ก.ศบ.) ปริญญาโท (ก.ศม) และปริญญาเอก (ก.ศด.) ในวิชาการศึกษาและวิชาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องแก่ผู้ที่สำเร็จการศึกษจากวิทยาลัยได้และอาจสั่งให้มีการสอบไล่เพื่อรับประกาศนียบัตรอย่างอื่น ตามหลักสูตรที่สภาวิทยาลัยกำหนดไว้ด้วย

เพื่อให้ผู้บริหารการศึกษา ครูอาจารย์ ตลอดจนผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้อง กับเด็กมีความรู้ความเข้าใจเรื่องพัฒนาการของเด็กไทยดียิ่งขึ้น ซึ่งจะช่วยให้การจัดการศึกษาและอบรมสั่งสอนเป็นไปอย่างเหมาะสมกับการพัฒนาการของเด็กและสอดคล้องกับหลักจิตวิทยา กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ร่วมมือกับองค์การวิทยาคาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (UNESCO) จัดตั้ง "สถาบันระหว่างชาติสำหรับการค้นคว้าเรื่องเด็ก" (International Institute For Child Study) ขึ้นในบริเวณวิทยาลัยวิชาการศึกษา ถนนประสานมิตร เมื่อเดือนตุลาคม พ.ศ. 2497 เพื่อทำการค้นคว้าวิจัยทางจิตวิทยาเกี่ยวกับความเจริญงอกงามของเด็กในด้านต่าง ๆ และให้วิทยาลัยการศึกษาทำงานร่วมกับสถาบันระหว่างชาตินี้อย่างใกล้ชิด เมื่อ พ.ศ. 2506 สถาบันนี้ได้รับโอนให้เป็นของรัฐบาลไทยโดยตรงและได้เปลี่ยนชื่อเป็น "สถาบันสำหรับการค้นคว้าเรื่องเด็ก กรุงเทพมหานคร" (Bangkok Institute For Child Study B.I.C.S.)¹ ในปี พ.ศ. 2515 เมื่อวิทยาลัยวิชาการศึกษาแยกจากกรมการฝึกหัดครูเป็นกรมหนึ่งในกระทรวงศึกษาธิการ สถาบันแห่งนี้ก็ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของวิทยาลัยโดยสมบูรณ์เป็นต้นมา

กิจการของวิทยาลัยดำเนินไปด้วยดี กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ขยายกิจการให้กว้างขวางออกไปอีก โดยออกประกาศโอนแผนกฝึกหัดครูมัธยมของโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา พญาไท

¹ ปัจจุบันเปลี่ยนชื่อเรียกว่า "สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์"

ปฐมวัน มาเป็นสาขาหนึ่งของวิทยาลัยวิชาการศึกษา เมื่อวันที่ 11 ก.ย. 2498 เรียกชื่อว่า "วิทยาลัยวิชาการศึกษา ปฐมวัน" และยังได้ขยายกิจการของวิทยาลัยวิชาการศึกษาออกไปสู่ส่วนภูมิภาค เพื่อช่วยเพิ่มปริมาณการผลิตครูให้มากขึ้น ด้วยการจัดตั้ง "วิทยาลัยวิชาการศึกษา บางแสน" ขึ้นอีกแห่งหนึ่งที่หมู่ที่ 7 ตำบลแสนสุข อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี วิทยาลัยวิชาการศึกษา บางแสน เริ่มเปิดเป็นทางการเมื่อวันที่ 8 ก.ค. 2498 จัดว่าเป็นสถาบันชั้นอุดมศึกษาในส่วนภูมิภาคแห่งแรกในประเทศไทยที่เปิดสอนถึงระดับปริญญาตรีทางการศึกษา

ในปี พ.ศ. 2510 วิทยาลัยวิชาการศึกษาได้ขยายสาขาไปสู่ภาคเหนือคือ "วิทยาลัยวิชาการศึกษา พิชณุโลก" ตั้งอยู่ที่ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก และเริ่มเปิดเป็นทางการ เมื่อวันที่ 25 ม.ค. 2510

ในปี พ.ศ. 2511 ได้เปิดสาขาของวิทยาลัยวิชาการศึกษาขึ้นอีก 2 แห่งคือ "วิทยาลัยการศึกษา มหาสารคาม" ที่อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม เมื่อวันที่ 27 มี.ค. 2511 กับ "วิทยาลัยวิชาการศึกษา สงขลา" ที่อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา เมื่อวันที่ 1 ต.ค. 2511

ในปี พ.ศ. 2512 ได้จัดตั้งสาขาของวิทยาลัยวิชาการศึกษาขึ้นในส่วนกลางอีกแห่งหนึ่ง เมื่อวันที่ 27 มี.ค. 2512 เรียกว่า "วิทยาลัยวิชาการศึกษา พระนคร" วิทยาลัยนี้ตั้งอยู่ในบริเวณเดียวกับวิทยาลัยครูพระนคร ในที่ดินของ วัดพระศรีมหาธาตุ ถนนแจ้งวัฒนะ อำเภอ บางเขน กรุงเทพมหานคร

ในวันที่ 1 เม.ย. 2513 วิทยาลัยพลศึกษา ได้เข้ามาสมทบเป็นสาขาหนึ่งของวิทยาลัยวิชาการศึกษา โดยกรมพลศึกษาเป็นผู้ดำเนินการ และเรียกชื่อว่า "วิทยาลัยวิชาการศึกษา พลศึกษา"

ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2512 เป็นต้นมา ได้มีการพิจารณาเกี่ยวกับฐานะของวิทยาลัย แต่เนื่องจากความผันผวนทางเหตุการณ์บ้านเมือง ทำให้การพิจารณาล่าช้า จนกระทั่ง พ.ศ. 2517 วิทยาลัยวิชาการศึกษาจึงได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ 29 มี.ย. 2517 และได้โอนไปสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยของรัฐ วิทยาลัยวิชาการศึกษาทั้ง 8 แห่งนี้รวมกันเป็น "มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ" และเรียกชื่อมหาวิทยาลัยโดยระบุที่ตั้ง เช่นที่เคยเรียกมาแต่เดิม ยกเว้นวิทยาลัยวิชาการศึกษาพระนคร ซึ่งปัจจุบันเรียกว่า "มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางเขน"

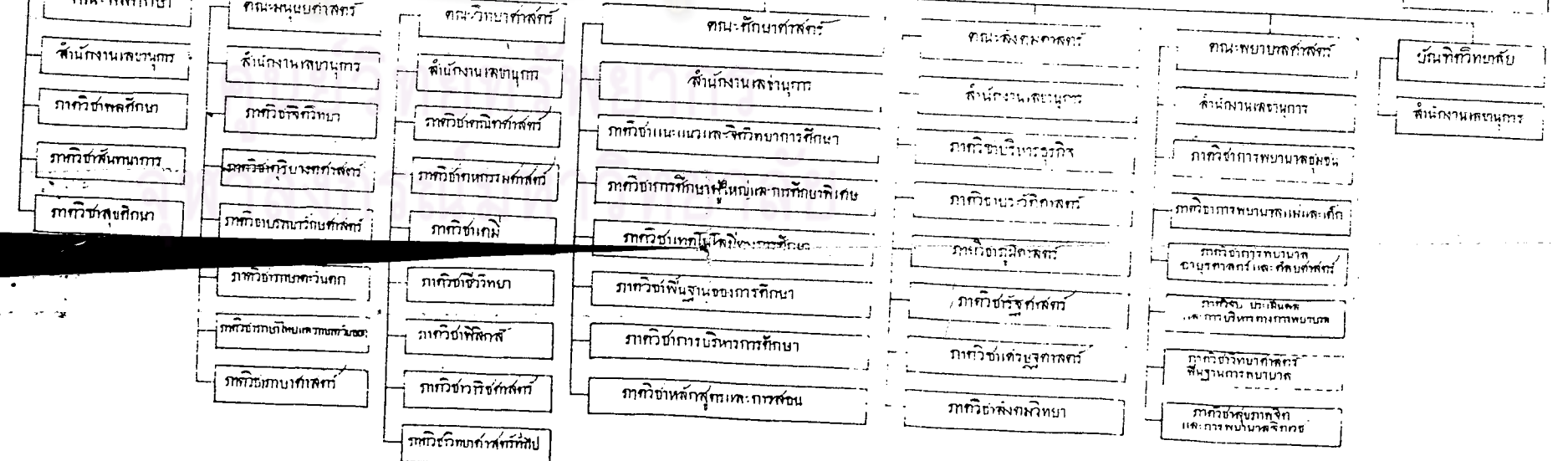
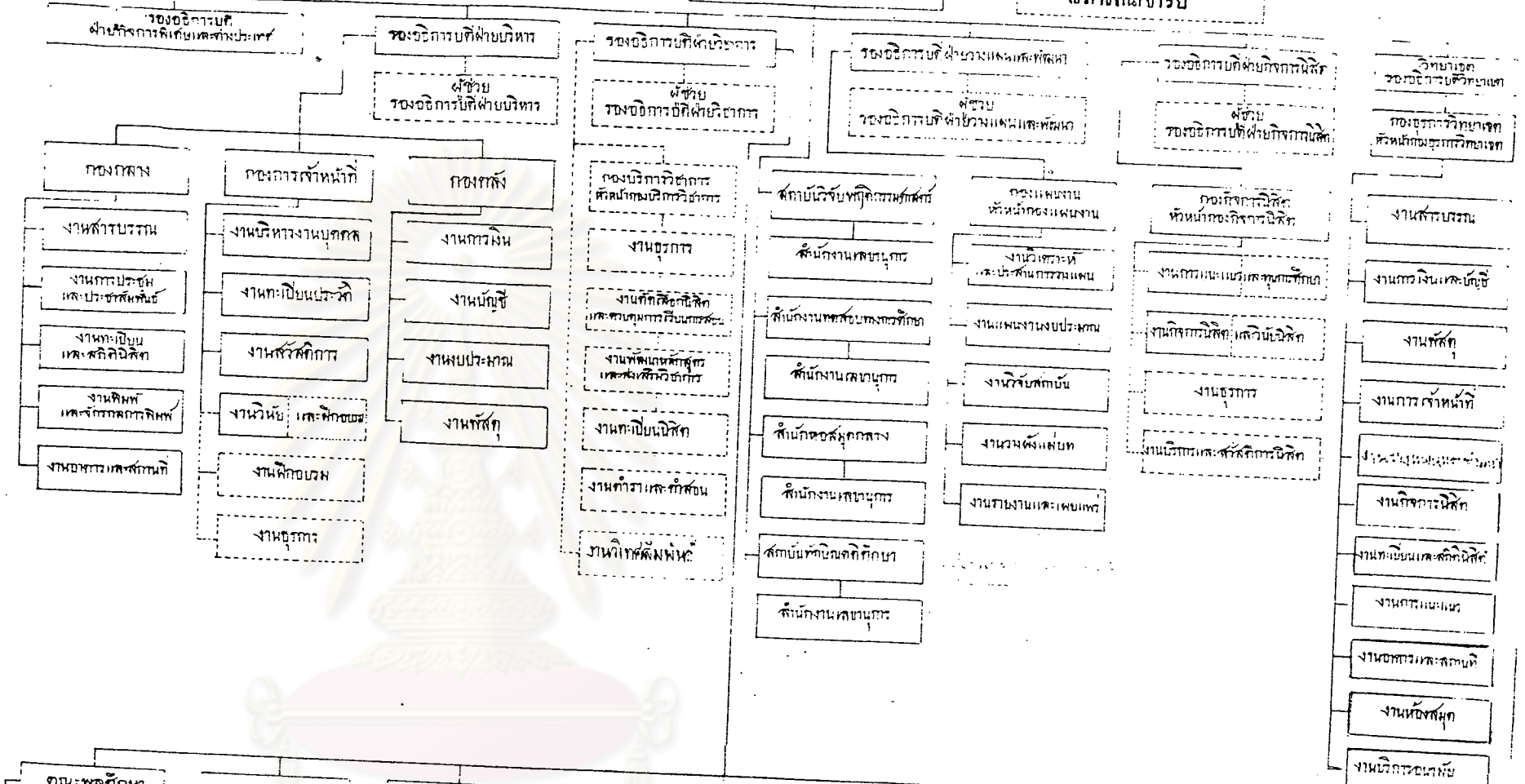
สภามหาวิทยาลัย

อธิการบดี

อ.ก.ม. ที่ประชุมผู้บริหาร

สำนักงานอธิการบดี

สภามหาวิทยาลัย



โครงสร้างของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การบริหารงานของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จะมีอธิการบดีเป็นผู้รับผิดชอบสูงสุดของมหาวิทยาลัย โดยมีรองอธิการบดีฝ่ายต่าง ๆ ทำหน้าที่ช่วยเหลือในกิจการต่าง ๆ ตามที่อธิการบดีมอบหมาย รองอธิการบดีมีทั้งหมด 6 ฝ่ายคือ

1. รองอธิการบดี ฝ่ายกิจการพิเศษและต่างประเทศ
2. รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร
3. รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
4. รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา
5. รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิต
6. รองอธิการบดีวิทยาเขต

สำหรับคณะต่าง ๆ จะมีคณบดีเป็นผู้บังคับบัญชาและมอบหมายให้รองคณบดีและหัวหน้าภาควิชารับผิดชอบลงลึกลงไปตามลำดับ คณะที่เปิดสอนในมหาวิทยาลัยมีทั้งหมด 6 คณะได้แก่

1. คณะศึกษาศาสตร์
2. คณะมนุษยศาสตร์
3. คณะวิทยาศาสตร์
4. คณะสังคมศาสตร์
5. คณะพลศึกษา
6. คณะพยาบาลศาสตร์
7. บัณฑิตวิทยาลัย

การบริหารงานของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จะแยกกล่าวออกเป็น 2 ส่วนคือ
การบริหารงานในส่วนกลางและการบริหารงานในวิทยาเขต

ก. การบริหารงานในส่วนกลาง

การบริหารงานในส่วนกลางหรือในวิทยาเขตประสานมิตร จะมีอธิการบดีเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด โดยมีรองอธิการบดี 5 ฝ่าย (ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น) ทำหน้าที่ประสานงานและช่วยเหลือกิจการต่าง ๆ ตามที่อธิการบดีมอบหมาย สำหรับคณะต่าง ๆ จะมีคณบดีเป็นผู้รับผิดชอบงานภายในคณะของส่วนกลาง โดยมีรองคณบดีและหัวหน้าภาควิชาทำหน้าที่ช่วยเหลือกิจการต่างๆ

ในคณะตามที่คณะตีพิมพ์หมาย

สำหรับคณะที่เปิดสอนในส่วกลางมีทั้งหมด 5 คณะ ได้แก่ คณะไดแก คณะศึกษาค่าสตร คณะมนุษย
ค่าสตร คณะสังคมค่าสตร คณะวิทยาค่าสตร คณะพลศึกษา และบัณฑิตวิทยาลัย

จำนวนบุคลากรในส่วกลางมีทั้งหมด 689 คน แยกตามสายงานซึ่งมีอยู่ด้วยกัน 3
สายงานได้แก่

สายงาน ก. ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่สอน วิจัยและให้บริการทางวิชาการ มีบุคลากร
จำนวน 453 คน (จากตารางที่ 1 หน้า 18) ได้แก่¹

1. ค่าสตรจารย์ จำนวน 11 คน
2. รองค่าสตรจารย์ จำนวน 52 คน
3. ผู้ช่วยค่าสตรจารย์ จำนวน 157 คน
4. อาจารย์ จำนวน 233 คน

สายงาน ข. ตำแหน่งที่มีหน้าที่ให้บริการทางวิชาการ มีจำนวน 48 คน ซึ่งแบ่ง
ตามลักษณะงานเป็น 7 กลุ่มดังนี้

1. กลุ่มบริการด้านห้องสมุด ได้แก่ ตำแหน่งบรรณารักษ์ และนักเอกสารสนเทศ
2. กลุ่มบริการด้านโสตทัศนศึกษา ได้แก่ ตำแหน่งนักวิชาการโสตทัศนศึกษา
3. กลุ่มบริการด้านการแพทย์ ได้แก่ ตำแหน่งนายแพทย์ ทันตแพทย์ สัตวแพทย์
เภสัชกร นักวิทยาค่าสตรการแพทย์ ทางการแพทย์ พยาบาล นักจิตวิทยาและนักสังคมสง-
เคราะห์
4. กลุ่มบริการด้านห้องปฏิบัติการ, ส่นามทดลอง ได้แก่ตำแหน่งนักวิชาการเกษตร
นักวิทยาค่าสตร นักวิชาการประมงและนักวิชาการสัตวบาล
5. กลุ่มบริการด้านวิจัย ได้แก่ตำแหน่งนักวิจัยและเจ้าหน้าที่วิจัย
6. กลุ่มบริการด้านการศึกษา ได้แก่ตำแหน่งนักแนะแนวการศึกษา
7. กลุ่มงานวิเคราะห์ซึ่งต้องใช้วิชาการอย่างลึกซึ้ง ได้แก่ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระบบ
งานคอมพิวเตอร์และเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน

¹ทบวงมหาวิทยาลัย, เรื่องการปรับปรุงการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือน
ในมหาวิทยาลัย, หนังสือเวียนที่ ทม.0202/7271, 20 มีนาคม 2526, หน้า 2-3.

ฝ่ายงาน ค. ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารและธุรการ ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ หัวหน้าภาค รองผู้อำนวยการ เลขานุการคณะ หัวหน้ากอง และหัวหน้าแผนกต่าง ๆ มีจำนวน 188 คน

เมื่อพิจารณาวุฒิการศึกษาของบุคลากรมีดังนี้ ปริญญาเอก 85 คน ปริญญาโท 432 คน ปริญญาตรี 125 คน และต่ำกว่าปริญญาตรี 47 คน

ข. การบริหารงานในวิทยาเขต

ในแต่ละวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ยกเว้นวิทยาเขตประสานมิตร) จะมีรองอธิการบดีวิทยาเขตเป็นผู้บังคับบัญชา ทำหน้าที่เทียบเท่าอธิการบดี โดยมีผู้ช่วยรองอธิการบดีวิทยาเขต ทำหน้าที่ช่วยเหลือในกิจการต่าง ๆ ของวิทยาเขต สำหรับคณะต่าง ๆ จะมีรองคณบดีเป็นผู้รับผิดชอบงานภายในคณะของวิทยาเขต ทำหน้าที่เทียบเท่าคณบดี แต่มีสายการบังคับบัญชาขึ้นกับรองอธิการบดีวิทยาเขต

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประกอบด้วยวิทยาเขตทั้งหมด 7 แห่ง (ยกเว้นวิทยาเขตประสานมิตร) ซึ่งได้แก่

1. วิทยาเขตปทุมวัน มีคณะที่เปิดสอนทั้งหมด 4 คณะ ได้แก่ คณะศึกษาศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และคณะวิทยาศาสตร์
2. วิทยาเขตพลศึกษา มีคณะที่เปิดสอนทั้งหมด 2 คณะ ได้แก่ คณะศึกษาศาสตร์ และคณะพลศึกษา
3. วิทยาเขตบางเขน มีคณะที่เปิดสอนเพียงคณะเดียวคือ คณะศึกษาศาสตร์
4. วิทยาเขตบางแสน มีคณะที่เปิดสอนทั้งหมด 6 คณะ ได้แก่ คณะศึกษาศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะพลศึกษา คณะพยาบาลศาสตร์และบัณฑิตวิทยาลัย
5. วิทยาเขตมหาสารคาม มีคณะที่เปิดสอนเพียงคณะเดียวคือ คณะศึกษาศาสตร์ และบัณฑิตวิทยาลัย
6. วิทยาเขตพิษณุโลก มีคณะที่เปิดสอนทั้งหมด 4 คณะ ได้แก่ คณะศึกษาศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และบัณฑิตวิทยาลัย

7. วิทยาเขตสงขลา มีคณะที่เปิดสอนทั้งหมด 4 คณะได้แก่ คณะศึกษาศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และบัณฑิตวิทยาลัย

วิทยาเขตทั้ง 7 แห่งนี้ มีจำนวนบุคลากรแยกตามสายงาน ตำแหน่งทางวิชาการ และวุฒิการศึกษาดังตารางข้างล่าง

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนบุคลากรของ มคอว.แยกตามสายงาน

| วิทยาเขต | สายงาน | | | รวม |
|------------|-----------|-----------|-----------|-------|
| | สายงาน ก. | สายงาน ข. | สายงาน ค. | |
| ประสานมิตร | 453 | 48 | 188 | 689 |
| ปทุมวัน | 129 | 13 | 58 | 200 |
| พลศึกษา | 98 | 9 | 31 | 138 |
| บางเขน | 102 | 7 | 47 | 156 |
| บางแสน | 151 | 15 | 86 | 252 |
| มหาสารคาม | 94 | 9 | 30 | 133 |
| พิษณุโลก | 103 | 11 | 29 | 143 |
| สงขลา | 105 | 7 | 25 | 137 |
| รวม | 1,235 | 119 | 494 | 1,848 |

ที่มา: กองการเจ้าหน้าที่ มคอว.ประสานมิตร

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนตำแหน่งทางวิชาการ

| วิทยาเขต | ตำแหน่งทางวิชาการ | | | | รวม |
|------------|-------------------|----------------------|--------------------------|---------|-------|
| | ค้ำจุนศาสตราจารย์ | รองค้ำจุนศาสตราจารย์ | ผู้ช่วยค้ำจุนศาสตราจารย์ | อาจารย์ | |
| ประสานมิตร | 11 | 52 | 157 | 233 | 453 |
| ปทุมวัน | - | 11 | 34 | 84 | 129 |
| พลศึกษา | - | 9 | 29 | 60 | 98 |
| บางเขน | - | 1 | 20 | 81 | 102 |
| บางแสน | - | 20 | 59 | 72 | 151 |
| มหาสารคาม | 1 | 12 | 35 | 46 | 94 |
| พิษณุโลก | - | 10 | 17 | 76 | 103 |
| สงขลา | 1 | 5 | 24 | 75 | 105 |
| รวม | 13 | 120 | 375 | 727 | 1,225 |

ที่มา : บัญชีแสดงอัตรากำลังข้าราชการ มคอ.

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 3 แสดงอัตรากำลังบุคลากรแยกตามวุฒิการศึกษา

| วิทยาเขต | ต่ำกว่า ปริญญาตรี | ปริญญาตรี | ปริญญาโท | ปริญญาเอก | รวม |
|------------|----------------------|-----------|----------|-----------|-------|
| ประสานมิตร | 47 | 125 | 432 | 85 | 689 |
| ปทุมวัน | 18 | 144 | 35 | 3 | 200 |
| พลศึกษา | 14 | 91 | 31 | 2 | 138 |
| บางเขน | 23 | 86 | 51 | 2 | 156 |
| บางแสน | 36 | 98 | 109 | 9 | 252 |
| มหาสารคาม | 21 | 78 | 32 | 2 | 133 |
| พิษณุโลก | 22 | 69 | 47 | 5 | 143 |
| สงขลา | 20 | 81 | 30 | 6 | 137 |
| รวม | 200 | 772 | 767 | 114 | 1,848 |

ที่มา: บัญชีแสดงวุฒิการศึกษาข้าราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2526

จากตารางที่ 1, 2, 3 จำนวนบุคลากรแยกตามสายงาน ตำแหน่งทางวิชาการและวุฒิการศึกษาในแต่ละวิทยาเขตดังนี้

วิทยาเขตปทุมวัน จำนวนบุคลากรทั้งหมด 200 คน แยกตามสายงานได้ดังนี้ สายงาน ก. 129 คน สายงาน ข. 13 คน สายงาน ค. 58 คน ซึ่งมีตำแหน่งทางวิชาการดังนี้ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ 11 คน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 34 คน และอาจารย์ 84 คน ตามวุฒิการศึกษาดังนี้ ปริญญาเอก 3 คน ปริญญาโท 35 คน ปริญญาตรี 144 คน และต่ำกว่าปริญญาตรี 18 คน

วิทยาเขตพลศึกษา มีจำนวนบุคลากรทั้งหมด 138 คน แยกตามสายงานได้ดังนี้ สายงาน ก. 98 คน สายงาน ข. 9 คน สายงาน ค. 31 คน ซึ่งมีตำแหน่งทางวิชาการดังนี้ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ 9 คน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 29 คน และอาจารย์ 60 คน ตามวุฒิการศึกษาดังนี้ ปริญญาเอก 2 คน ปริญญาโท 31 คน ปริญญาตรี 91 คน และต่ำกว่าปริญญาตรี 14 คน

วิทยาเขตบางเขน จำนวนบุคลากรทั้งหมด 156 คน แยกตามสายงานได้ดังนี้
 สายงาน ก. 102 คน สายงาน ข. 7 คน สายงาน ค. 47 คน ซึ่งมีตำแหน่งทางวิชาการ
 ดังนี้ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ 1 คน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 20 คน และอาจารย์
 81 คน ตามวุฒิการศึกษาดังนี้ ปริญญาเอก 2 คน ปริญญาโท 51 คน ปริญญาตรี 86 คน และ
 ต่ำกว่าปริญญาตรี 23 คน

วิทยาเขตบางแล่น จำนวนบุคลากรทั้งหมด 252 คน แยกตามสายงานได้ดังนี้ สาย
 งาน ก. 151 คน สายงาน ข. 15 คน สายงาน ค. 86 คน ซึ่งมีตำแหน่งทางวิชาการดังนี้
 ผู้ที่ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ 20 คน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 59 คน และอาจารย์ 72 คน
 แยกตามวุฒิการศึกษาดังนี้ ปริญญาเอก 9 คน ปริญญาโท 109 คน ปริญญาตรี 98 คน และต่ำ
 กว่าปริญญาตรี 38 คน

วิทยาเขตมหาสารคาม จำนวนบุคลากรทั้งหมด 133 คน แยกตามสายงานได้ดังนี้
 สายงาน ก. 94 คน สายงาน ข. 9 คน สายงาน ค. 30 คน ซึ่งมีตำแหน่งทางวิชาการดังนี้
 ผู้ที่ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ 1 คน รองศาสตราจารย์ 12 คน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 35 คน
 และอาจารย์ 46 คน แยกตามวุฒิการศึกษาดังนี้ ปริญญาเอก 2 คน ปริญญาโท 32 คน ปริญญา-
 ตรี 78 คน และต่ำกว่าปริญญาตรี 21 คน

วิทยาเขตพิษณุโลก จำนวนบุคลากรทั้งหมด 143 คน แยกตามสายงานได้ดังนี้
 สายงาน ก. 103 คน สายงาน ข. 11 คน สายงาน ค. 29 คน ซึ่งมีตำแหน่งทางวิชาการ
 ดังนี้ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ 10 คน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 17 คน และอาจารย์
 76 คน ตามวุฒิการศึกษาดังนี้ ปริญญาเอก 5 คน ปริญญาโท 47 คน ปริญญาตรี 69 คน และ
 ต่ำกว่าปริญญาตรี 22 คน

วิทยาเขตสงขลา จำนวนบุคลากรทั้งหมด 137 คน แยกตามสายงานได้ดังนี้ สาย
 งาน ก. 100 คน สายงาน ข. 7 คน สายงาน ค. 25 คน ซึ่งมีตำแหน่งทางวิชาการดังนี้
 ผู้ที่ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ 1 คน รองศาสตราจารย์ 5 คน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 24 คน
 และอาจารย์ 75 คน แยกตามวุฒิการศึกษาดังนี้ ปริญญาเอก 6 คน ปริญญาโท 30 คน ปริญญา-
 ตรี 81 คน และต่ำกว่าปริญญาตรี 20 คน

การบริหารงานนั้น "บุคคลากร" เป็นปัจจัยสำคัญที่สุด องค์การต่าง ๆ จะประสบผลสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับบุคคลากรที่มีความรู้ความสามารถ โดยเฉพาะอย่างยิ่งมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ นับว่าเป็นสถาบันการศึกษาที่มีจำนวนวิทยาเขตและบุคคลากรเป็นจำนวนมาก การบริหารงานบุคคลยิ่งมีความสำคัญมากขึ้น ดังนั้นในที่นี้จึงขอกล่าวถึงการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒในเรื่องต่อไปนี้

การสรรหา

การสรรหานั้นเป็นเรื่องสำคัญเรื่องหนึ่งของการบริหารงานบุคคล เพื่อให้ได้คนที่มีความรู้ความสามารถเข้าปฏิบัติงาน สำหรับการสรรหาอาจารย์เข้ามาทำการสอนในมหาวิทยาลัยนั้น นอกจากจะพิจารณาความรู้ความสามารถแล้วควรจะสรรหาบุคคลที่มีบุคลิกลักษณะเหมาะสมกับงานในด้านการเรียนการสอนด้วย

"การสรรหาบุคคล หมายถึง การแสวงหาคนที่มีคุณสมบัติต่าง ๆ ตามที่ต้องการ ให้มาแสดงความสามารถหรือมาสมัครงาน"¹

"การสรรหาบุคคล คือ กระบวนการค้นหาบุคคลที่จะเข้ามาทำงานและเร่งเร้าเขาให้มาสมัครงานในองค์การ"²

หากจะพิจารณาคำว่าการสรรหาบุคคลอย่างถ่องแท้แล้ว จะทราบว่า การสรรหาบุคคลนั้นมีนัยแห่งความหมายทั้งในแง่ที่กว้างและแคบ ในความหมายอย่างกว้าง การสรรหาหมายถึง กระบวนการคัดหาคนที่มีความรู้ความสามารถมาปฏิบัติงาน โดยเริ่มตั้งแต่การเลาะแสวงหาบุคคลตามที่ต้องการมาทำการทดสอบเพื่อเลือกให้ได้คนดีที่สุด และบรรจุแต่งตั้งให้ทำงานตามตำแหน่งที่เหมาะสม อย่างไรก็ตามก็ยังมีผู้ให้ความเห็นว่าการดำเนินการดังกล่าวข้างต้นเป็นกระบวนการเลือกสรรบุคคล (SELECTION) ซึ่งมีขอบเขตรวมถึงการดำเนินการต่าง ๆ เช่น การค้นหา การใช้ประโยชน์จากตลาดแรงงาน การโฆษณาชักชวน การประชาสัมพันธ์ การเลือกใช้วิธีการทดสอบ

¹อมร รักษาสัตย์, โสรัจ ลูจรัตนกุล, การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย, (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2523), หน้า 123.

²Edwin B. Flippo, Principles of Personnel Management. (Second Edition; Tokyo: Kagakusha Company Ltd. 1961), P. 133.

ที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการบรรรูบุคคลให้เหมาะสมกับงานด้วย¹

ส่วนความหมายในแง่ที่แคบและเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป การสรรหาหมายถึงเพียงการคัดเลือกบุคคลมาสมัครเพื่อการเลือกสรร คือ เริ่มตั้งแต่ก่อให้เกิดความสนใจในตำแหน่งงานที่ว่างหรือมีอยู่ การประกาศค่าให้ทราบถึงตำแหน่งที่ว่างหรือลักษณะของงาน เงินเดือน หรือผลประโยชน์ที่จะได้รับรวมทั้งข้อมูลอื่น ๆ เพื่อประกอบการตัดสินใจของบุคคล ตลอดจนการพิจารณาตรวจสอบคุณสมบัติใน เอกสารของผู้สมัครที่นำมายื่นแสดงความจำนงจะสมัครเข้าทำงาน²

วิธีการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ

วิธีการสรรหาบุคคลที่นิยมใช้กันอยู่โดยทั่ว ๆ ไปได้แก่³

1. การตรวจสอบดูจากรายชื่อผู้สมัครงานที่มาสมัครอยู่ก่อนแล้ว (หมายความว่า หน่วยบริหารงานบุคคลได้พยายามรวบรวมและเก็บรักษารายชื่อและคุณสมบัติของบุคคลที่เคยมาติดต่ออยู่ก่อนแล้วหรือผู้ที่เรา เคยติดต่อด้วย)
2. การประกาศแจ้งความในที่ต่าง ๆ โดยเฉพาะในแหล่งที่มีบุคคลขนิດที่ต้องการ ไม่ใช่เปิดเฉพาะที่สำนักงานอย่างเดียว
3. การโฆษณาหรือแจ้งความในหนังสือพิมพ์ วารสาร วิทยุโทรทัศน์
4. การติดต่อผ่านสำนักงานจัดหางาน ซึ่งมีอยู่มากทั้งของเอกชนและทางราชการ
5. การติดต่อกับโรงเรียน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัยที่มีบุคคลประเภทที่ต้องการ การติดต่อประเภทนี้ ไม่หมายถึงการไปเปิดประกาศหรือติดต่อกับฝ่ายบริหารของสถานที่นั้น เท่านั้น แต่ควรหาทางประกาศให้ผู้สนใจทราบแล้วไปพบชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับงานที่จะมีและลักษณะขององค์การที่เปิดรับ ในบางกรณีที่มีการแย่งตัวบุคคลกันมาก บริษัทหรือห้างร้าน (แม้แต่หน่วยราชการบางหน่วย เช่น กรมอนามัย กรมทางหลวง) อาจหาทางให้ทุนการศึกษา โดยมีข้อมูล

¹O. OLEN STAHL, PUBLIC PERSONNEL ADMINISTRATION, 5thcd. (NEW YORK: HARPER AND ROW, 1962), P.52

²เชิญศรี วายวานนท์, "การสรรหาบุคคล" วารสารพัฒนาบริหารศาสตร์ ปีที่ 7 ฉบับที่ 3, หน้า 495.

³อมร รักษาสัตย์, หน้า 124-125.

ผูกมัดให้ทำงานกับหน่วยนั้น (บางทีก็ให้ทุนโดยไม่ผูกมัด แต่หวังผลผูกมัดทางจิตใจก็ได้)

6. ประกาศรับสมัครเลือกแล้วส่งไปศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศ วิธีนี้เป็นวิธีหนึ่งที่ทางรัฐบาลไทยใช้อยู่มาก ในกรณีที่ต้องการบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสูงชนิดที่ไม่มีสถาบันการศึกษาในประเทศเปิดสอนในสาขาวิชานั้น ๆ ทางราชการที่ต้องการบุคคลเช่นนั้น ต้องคาดการณ์ล่วงหน้าขอตั้งทุนและเปิดการสอบชิงทุน

นอกจากการสอบชิงทุนไปศึกษาต่อแล้ว ก็ยังให้สิ่งล่อใจต่าง ๆ เช่น มีโครงการฝึกอบรม มีโอกาสไปดูงานต่างประเทศ สิ่งเหล่านี้ น่าจะเป็นส่วนหนึ่งของการโฆษณาว่า สภาพหรือเงื่อนไขของการว่างงานนั้น มีอะไรเป็นพิเศษเพื่อดึงดูดความสนใจยิ่งกว่าจะเป็นวิธีสรรหา

7. การสรรหาโดยวิธีสืบถามจากหน่วยงาน บุคคลหรือเอเยนต์ที่มีอาชีพทางการสรรหาบุคคล โดยมากวิธีนี้มักใช้กับหน่วยงานที่ต้องการคนในระดับสูง เช่น ผู้จัดการ นักบริหารนายช่างชั้นผู้ใหญ่ ซึ่งจะสรรหาด้วยวิธีอื่นไม่สะดวก บางครั้งก็อาจใช้วิธีนี้ผสมกับวิธีอื่น ๆ ด้วย เช่น การหาพนักงานจากโรงเรียนหรือมหาวิทยาลัย ก็อาจต้องสืบถามความเห็นจากครูอาจารย์ผู้สอนประกอบด้วย หรือถ้าคนที่มิประสงค์การสมัครมากควรสืบถามจากผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานที่เคยทำมาก่อน

การสรรหาบุคลากรทั้งส่วนกลางและวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีหลักเกณฑ์ ดังนี้¹

1. ประกาศรับสมัครบุคคลทั่วไป เมื่อมีอัตราว่าง
2. การสรรหาโดยวิธีสืบถามและติดต่อภายใน เช่น ให้อาจารย์ในคณะต่าง ๆ ไปติดต่อหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมาสมัคร
3. รับโอนผู้ที่มีความรู้ความสามารถจากวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอื่น ๆ ในสาขาวิชาที่คณะมีความต้องการ
4. ในกรณีที่มหาวิทยาลัยขาดอาจารย์ในสาขาบางสาขาวิชา ก็จะคัดเลือกจากนักศึกษาหรือนักเรียนทุน ที่เรียนดีมาตลอดปีการศึกษา

¹ สัมภาษณ์ เจ้าหน้าที่กองการเจ้าหน้าที่, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน, 10 มิถุนายน 2526.

การคัดเลือก

การคัดเลือกเป็นกระบวนการที่สำคัญในฐานะที่เป็นประเด็นแรกที่จะกลั่นกรองเอาแต่คนดีมีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน เพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่หน่วยงาน การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานจะต้องมีการวางมาตรการตลอดจนระเบียบไว้อย่างพิถีพิถันรัดกุมและละเอียดถี่ถ้วน เพื่อให้แน่ใจว่าได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถจริง ๆ เข้ามาปฏิบัติงานให้กับหน่วยงาน เนื่องจากว่าสมรรถภาพในการทำงานของบุคคลในหน่วยงานเท่านั้นที่จะรวมพลังก่อให้เกิดสมรรถภาพแก่หน่วยงาน

จุดหมายของการคัดเลือกก็เพื่อสรรหุบุคคลที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการหรือผู้ที่ดูเสมือนว่าจะสามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จได้บรรลุในตำแหน่งที่ว่างลง¹

การคัดเลือกควรจะได้เคร่งครัดในเรื่องการคัดเลือกตัวบุคคล โดยเฉพาะบุคคลที่จะมาเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญในตำแหน่งอาจารย์ของมหาวิทยาลัย ซึ่งมีความสำคัญมาก เพราะจะมา เป็นบุคคลที่ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ศิษย์ ถ้าหากมีความรู้ความสามารถไม่ถึงมาตรฐาน ย่อมทำให้มาตรฐานทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเสียไป มหาวิทยาลัยควรกำหนดวิธีการคัดเลือก กำหนดเวลารับสมัครและเปิดรับสมัครอย่างกว้างขวางและเปิดเผย เพื่อเปิดโอกาสให้บุคคลที่มีคุณวุฒิและโอกาสเข้ามาสมัคร เพื่อมหาวิทยาลัยจะได้คัดเลือกคนที่มีความรู้ความสามารถที่ดีที่สุดเข้ามารับราชการในมหาวิทยาลัย ซึ่งผู้ที่เข้ามาเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยควรมีลักษณะดังต่อไปนี้²

1. มีความรู้ทางด้านวิชาการดี ในแขนงวิชาของตน และมีความรู้กว้างขวางในเรื่องรอบ ๆ ตัว เช่น เรื่องของสังคม และการดำรงชีวิตในสังคม
2. เป็นผู้ที่มีความสามารถในกลวิธีการสอน รู้วิธีการถ่ายทอดวิชาที่ได้ผลดีที่สุด และมีความชำนาญในการใช้กลวิธีการสอนต่าง ๆ

¹William B.Castetter, The Personal Function in Bducation Adminispration, (New York: The Macmiccan Publishing Co., Inc, 1976), P.167.

²สัมภาษณ์ รศ. ดร.ทงนงศักดิ์ ศรีกาพิลินธุ์, อธิการบดีมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 19 กรกฎาคม 2526.

3. เป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจถึงวัยของนิสิตว่า เป็นวัยที่มีพฤติกรรมอย่างไร มีความนึกคิดและอุดมคติอย่างไร ตลอดจนมีปัญหาอย่างไรบ้าง
4. เป็นผู้ที่มีความสามารถจะมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนอาจารย์ด้วยกัน ร่วมกันทำงานได้และมีความสัมพันธ์อันดีกับนิสิต
5. เป็นผู้ที่มีอุดมคติในการทำงาน มีความเสียสละและอุทิศเวลาให้กับการสอน การอบรมและหน้าที่การงาน
6. เป็นผู้ที่เข้าใจถึงวัตถุประสงค์และอุดมคติของการศึกษาในระดับมหาวิทยาลัย และพร้อมที่จะทำงานให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์และอุดมคตินั้น ๆ
7. เป็นผู้ที่สนใจและเห็นความสำคัญของการวิจัยที่มีต่อการปรับปรุงการสอน
8. เป็นผู้ที่มีความสามารถเห็นการณ์ไกล พอที่จะเป็นผู้นำในด้านความคิดอ่านและอุดมคติให้กับเพื่อนร่วมงานและนิสิตได้

การดำเนินการคัดเลือกบุคลากรทั้งส่วนกลางและวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อ.ก.ม.มหาวิทยาลัยจะตั้งกรรมการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ กรรมการชุดนี้มีอำนาจดำเนินการคัดเลือกและวางระเบียบวิธีการคัดเลือก (ดูภาคผนวก.๕.) บุคลากรในมหาวิทยาลัยทั้งอาจารย์และข้าราชการประจำในมหาวิทยาลัย

การสอบคัดเลือก

การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ใช้วิธีการคัดเลือกส่วนตำแหน่งทางธุรการนั้นใช้วิธีการสอบคัดเลือก การดำเนินการเพื่อสอบคัดเลือกบุคคลบรรจุเข้ารับราชการ มหาวิทยาลัยจะแต่งตั้งกรรมการคัดเลือกขึ้นคณะหนึ่ง เป็นผู้ดำเนินการสอบคัดเลือก

การสอบคัดเลือกบุคลากรในวิทยาเขต ข้อสอบสำหรับทดสอบจะต้องมาจากส่วนกลาง ซึ่งจะต้องส่งข้อสอบกลับมাত্রวชยังส่วนกลางและส่วนกลางก็จะส่งผลกลับไปให้วิทยาเขตที่รับสมัคร เป็นผู้ประกาศผล

การบรรจุแต่งตั้ง

เพื่อ อ.ก.ม.มหาวิทยาลัยขอนแก่นมีมติผลการคัดเลือกและสอบคัดเลือกแล้วจะประกาศผลการคัดเลือกและสอบคัดเลือก ผู้สอบได้จะได้ดำเนินการบรรจุแต่งตั้งโดยเรียงลำดับที่ที่สอบได้

ถ้าหากเป็นวิทยาเขตที่รับสมัครอยู่ในกรุงเทพมหานคร เช่น วิทยาเขตประสานมิตร วิทยาเขตปทุมวัน วิทยาเขตพลศึกษา วิทยาเขตบางเขน ผู้ที่สอบได้จะต้องไปรายงานตัวที่กองการเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตรเพียงแห่งเดียว ส่วนวิทยาเขตที่รับสมัครถ้าอยู่ในต่างจังหวัด เช่น วิทยาเขตบางแสน วิทยาเขตมหาสารคาม วิทยาเขตพิษณุโลก วิทยาเขตสงขลาให้ผู้สอบได้ไปรายงานตัวกองธุรการวิทยาเขตที่รับสมัคร ภายในระยะเวลาที่กำหนด หากพ้นกำหนดให้ถือว่าล่นสิทธิ์¹

การคัดสรรกำลังคน

การที่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นมหาวิทยาลัยที่มีวิทยาเขตมากที่สุดในประเทศไทย ทำให้การคัดสรรกำลังคนของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒนับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากการคัดสรรกำลังคน เป็นกระบวนการทางแนวปฏิบัติที่มีระบบในการจัดหาและวางตัวบุคคลเข้าในหน่วยงานอย่างเหมาะสมและถูกต้องทั้งด้านคุณภาพ ปริมาณและตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ รวมทั้งการธำรงรักษาให้มีบุคลากรที่มีคุณภาพปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานนั้นอย่างสม่ำเสมอ¹

การคัดสรรกำลังคนให้วิทยาเขตต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒนั้น โดยทั่วไปแล้วจะเป็นการคัดสรรที่อยู่ในรูปของการยืมกำลังคนจากวิทยาเขต ซึ่งมีความจำเป็นในการใช้บุคลากรดังกล่าวน้อยกว่าอีกวิทยาเขตหนึ่ง ในการยืมนี้สามารถแยกออกเป็นประเภทต่าง ๆ ได้ดังนี้คือ²

¹ พวงรัตน์ บุญยารักษ์, การคัดสรรบุคลากรเพื่อคุณภาพการดูแล, (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยเชชม พ.ศ. 2522), หน้า 20.

² สัมภาษณ์ วรวิดิ รوبرู้, ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, วันที่ 11 กันยายน 2526.

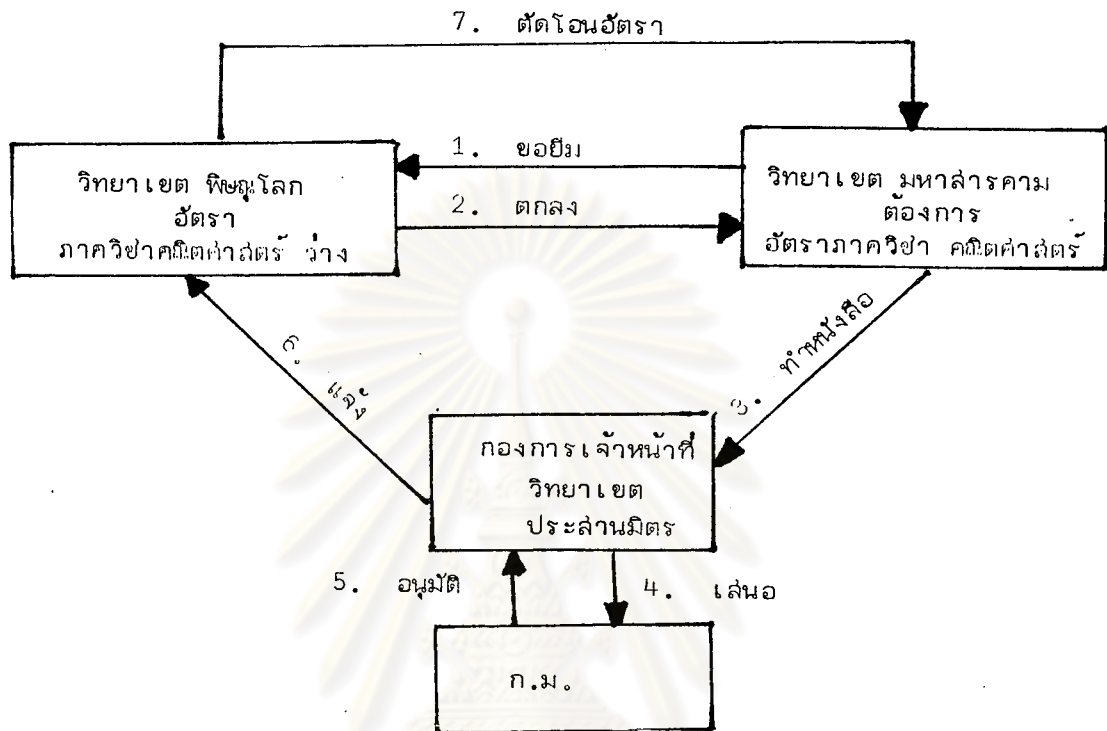
1. การยืมอัตรา
2. การยืมกำลังคน
3. การยืมทั้งอัตราและกำลังคน
4. การแลกเปลี่ยนอัตราหรือกำลังคนหรืออัตราและกำลังคน

การยืมอัตรา

เนื่องจากในปัจจุบันกำลังคนของแต่ละวิทยาเขตนั้นไม่เพียงพอ การที่จะขออนุมัติให้ตั้งอัตราขึ้นมาใหม่ก็มักจะมิชอบจำกัดทางด้านงบประมาณ ดังนั้นมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒซึ่งมีหลายวิทยาเขต ถ้าวิทยาเขตใดมีอัตราว่างลงซึ่งเนื่องจากเกษียณอายุหรือการลาออกของข้าราชการ ถ้าตำแหน่งที่ว่างลงในวิทยาเขตนั้นเป็นที่ต้องการของอีกวิทยาเขตหนึ่ง ซึ่งวิทยาเขตนั้นอาจให้อีกวิทยาเขตหนึ่งยืมอัตราที่ว่างลงได้ ยกตัวอย่างเช่น

มีอัตราคณะวิทยาศาสตร์ ภาควิชาคณิตศาสตร์ว่างลงในวิทยาเขตพิษณุโลก ซึ่งวิทยาเขตมหาสารคามกำลังต้องการอัตราคณะวิทยาศาสตร์ภาควิชาคณิตศาสตร์ วิทยาเขตมหาสารคามก็จะติดต่อขอยืมอัตราดังกล่าวของวิทยาเขตพิษณุโลก ถ้าวิทยาเขตพิษณุโลก ยังไม่มีความจำเป็นที่จะต้องใช้อัตรานั้นหรือมีความจำเป็นน้อยกว่าก็จะให้วิทยาเขตมหาสารคามยืมไปโดยวิทยาเขตมหาสารคามต้องทำหนังสือไปยังกองการเจ้าหน้าที่วิทยาเขตประสานมิตรว่าต้องการอัตราคณะวิทยาศาสตร์ภาควิชาคณิตศาสตร์ของวิทยาเขตพิษณุโลก ซึ่งกองการเจ้าหน้าที่วิทยาเขตประสานมิตรจะสอบถามไปยังหน่วยเจ้าของอัตรา หากหน่วยเจ้าของอัตราไม่ขัดข้องจะนำเรื่องเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย (ก.ม.) เป็นผู้อนุมัติการตัดโอนเงินเดือน เมื่อ ก.ม.อนุมัติกองการเจ้าหน้าที่ก็จะแจ้งไปยังวิทยาเขตพิษณุโลกและวิทยาเขตมหาสารคามทราบ การตัดโอนอัตรานี้อาจจะมีเงื่อนไขในการยืมนี้ว่าวิทยาเขตมหาสารคามจะใช้คืนอัตราดังกล่าวแก่วิทยาเขตพิษณุโลกในงบประมาณหน้า (ถ้ามี)

รูปที่ 4 แสดงขั้นตอนการยืมอัตราระหว่างวิทยาเขตพิษณุโลกกับวิทยาเขตมหาสารคาม

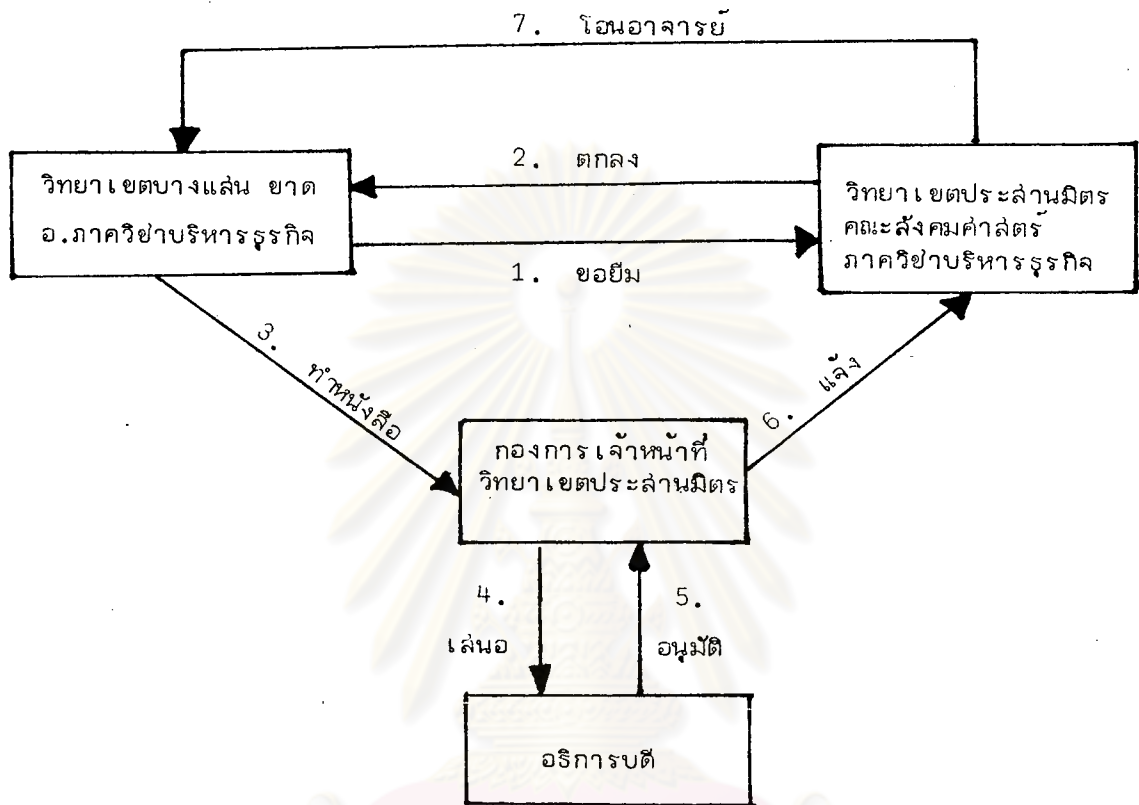


การยืมกำลังคน

ในแต่ละวิทยาเขตจะมีกำลังคนในแต่ละคณะและภาควิชาแตกต่างกัน ดังนั้นถ้าแต่ละวิทยาเขตมีความต้องการบุคลากรจากวิทยาเขตใดวิทยาเขตหนึ่งก็จะขอยืมบุคลากรซึ่งกันและกัน แต่ในการยืมบุคลากรในแต่ละวิทยาเขตนั้นจะต้องได้รับความสมัครใจของบุคคลนั้นเป็นสำคัญ ยกตัวอย่างเช่น

วิทยาเขตบางแสนเปิดสอนวิชาบริหารธุรกิจแต่มีอาจารย์ภาควิชานี้ไม่เพียงพอ วิทยาเขตบางแสนจำเป็นต้องติดต่อขออาจารย์มาช่วยสอนจากวิทยาเขตประสานมิตร โดยติดต่อมายังคณะสังคมศาสตร์ ภาควิชาบริหารธุรกิจ ถ้ามีอาจารย์ผู้ใดที่มีภาระการสอนในวิทยาเขตประสานมิตรไม่มากนักและมีความสมัครใจที่จะไปช่วยสอนยังวิทยาเขตบางแสน วิทยาเขตบางแสนก็จะทำหนังสือมาถึงกองการเจ้าหน้าที่วิทยาเขตประสานมิตรขอยืมอาจารย์ในภาควิชาดังกล่าว โดยกำหนดระยะเวลาของการยืมที่แน่นอนเป็นภาคการศึกษา กองการเจ้าหน้าที่จะนำเรื่องเล่นอให้อธิการบดี เป็นผู้อนุมัติ

รูปที่ 5 แสดงขั้นตอนการยืมกำลังระหว่างวิทยาเขตบางแล่นกับวิทยาเขตประสานมิตร



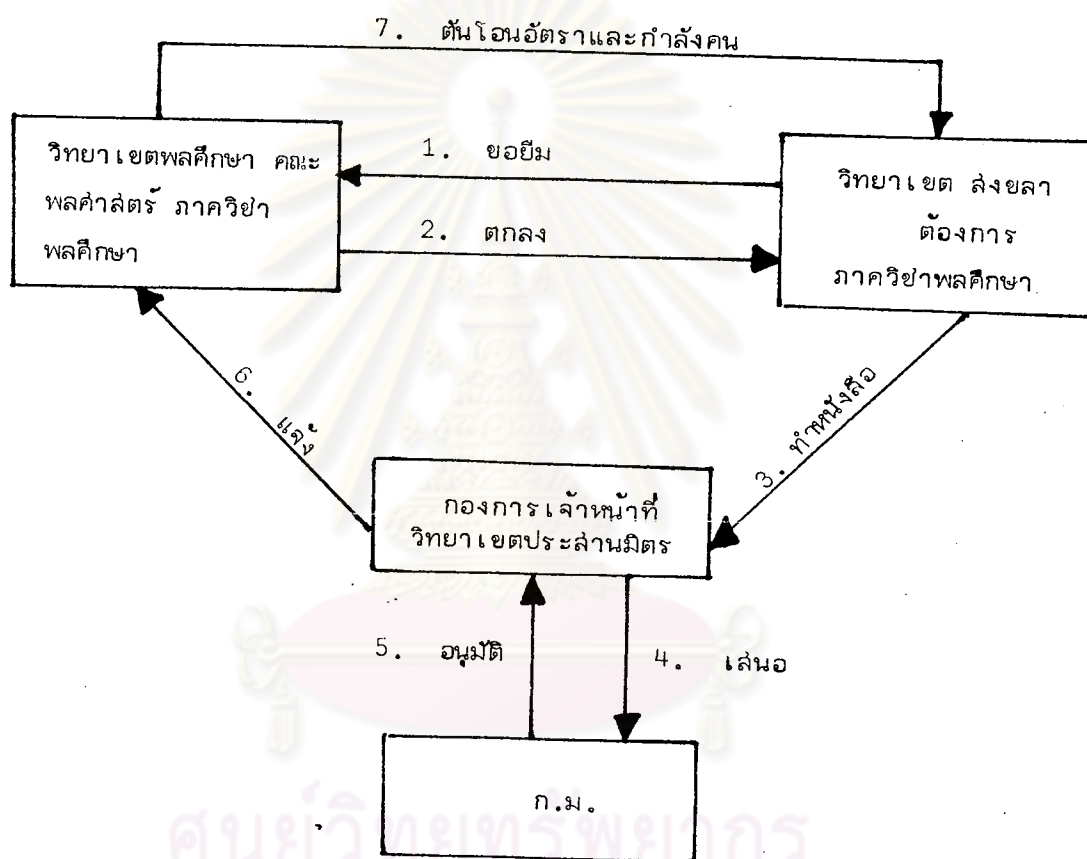
การยืมทั้งอัตราและกำลังคน

ในกรณีของการยืมทั้งอัตราและกำลังคนของแต่ละวิทยาเขตก็ทำนองเดียวกับการยืมกำลังคน เพียงแต่ว่าบุคคลได้ถูกโอนจากวิทยาเขตหนึ่งไปยังอีกวิทยาเขตหนึ่งพร้อมกับอัตราที่ครองอยู่ เพื่อให้บุคคลนั้นได้รับสิทธิบางอย่าง เช่น การเบิกค่าเช่าบ้าน เป็นต้น ยกตัวอย่างเช่น

วิทยาเขตส่งขลาต้องการอัตราในภาควิชาพลศึกษา ได้ติดต่อขอยืมอัตราดังกล่าวจากวิทยาเขตพลศึกษา ถ้าวิทยาเขตพลศึกษามีอัตราให้ยืมได้ วิทยาเขตส่งขลา ก็จะทำหนังสือถึงกองการเจ้าหน้าที่วิทยาเขตประสานมิตร เพื่อเล่นอให้ก.ม. เป็นผู้อนุมัติ โดยตัดโอนอัตราของวิทยาเขตพลศึกษา ไปยังวิทยาเขตส่งขลาทั้งอัตราและบุคลากร เงื่อนไขในการยืมอาจจะมีหรือไม่

ก็ได้ หากมีก็จะกำหนดการคืนอัตราดังกล่าวในรูปแบบจะชดเชยอัตรา (ถ้ามี) ในเชิงประมาณ
หน้า

รูปที่ 6 แสดงขั้นตอนการยืมอัตราและกำลังคนระหว่างวิทยาเขตล่างขลากับวิทยาเขต
พลศึกษา

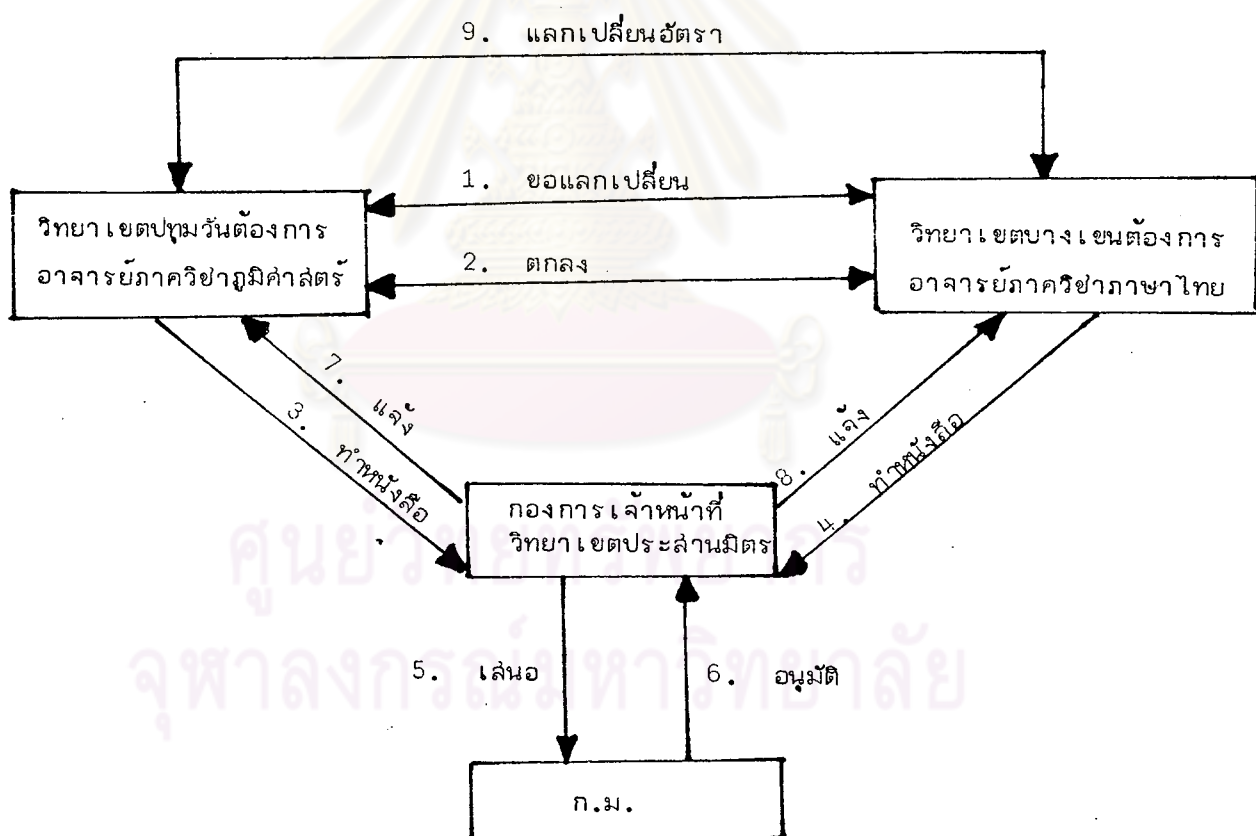


การแลกเปลี่ยนอัตราหรือกำลังคนหรือทั้งอัตราและกำลังคน

การแลกเปลี่ยนอัตราหรือกำลังคนหรือ ทั้งอัตราและกำลังคนของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒนั้น ถ้าวิทยาเขตใดมีความต้องการอัตราหรือกำลังคนหรืออัตราและกำลังคนล้นคล่องกับอีกวิทยาเขตหนึ่ง วิทยาเขตทั้งสองก็จะทำการแลกเปลี่ยนอัตราหรือกำลังคนหรือทั้งอัตราและกำลังคนกันได้ โดยมีวิธีการเช่นเดียวกับการยืมอัตราดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ยกตัวอย่างเช่น

วิทยาเขตปทุมวันต้องการอาจารย์ภาควิชาภูมิศาสตร์ ส่วนวิทยาเขตบางเขนต้องการอาจารย์ภาควิชาภาษาไทย เมื่อทั้งสองวิทยาเขตได้ติดต่อโดยยินยอมแลกเปลี่ยนอัตราและกำลังคนซึ่งกันและกัน โดยวิทยาเขตปทุมวันจะให้อัตราพร้อมกำลังคนในภาควิชาภาษาไทยแก่วิทยาเขตบางเขน ในทำนองเดียวกันกับวิทยาเขตบางเขนจะให้อัตราภาควิชาภูมิศาสตร์แก่วิทยาเขตปทุมวัน ทั้งสองวิทยาเขตก็จะทำหนังสือถึงกองการเจ้าหน้าที่วิทยาเขตประสานมิตรเพื่อเล่นอให้ ก.ม. อนุมัติ

รูปที่ 7 แสดงขั้นตอนการแลกเปลี่ยนอัตราหรือกำลังคนหรืออัตราและกำลังคนระหว่างวิทยาเขตปทุมวันกับวิทยาเขตบางเขน



การพัฒนาบุคลากร

การที่อาจารย์ในมหาวิทยาลัยจำเป็นต้องหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อเป็นการเพิ่มสมรรถภาพในการสอนและการปฏิบัติงาน ช่วยให้อาจารย์ได้ยกมาตรฐานการศึกษาสูงขึ้น การพัฒนาบุคลากรเป็นกิจกรรมสำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารงานบุคคลเพราะบุคลากรได้มีโอกาสเรียนรู้และเข้าใจถึงหลักวิชาการและวิธีปฏิบัติงานที่ถูกต้องทันสมัยและเหมาะสมอยู่เสมอ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้ตั้งเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรไว้ 4 ประการ ดังนี้คือ¹

1. เพื่อเพิ่มคุณสมบัติและสมรรถภาพของผู้ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่กำลังปฏิบัติอยู่
2. เพื่อส่งเสริมความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้คุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งที่สูงขึ้น
3. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้กว้างขวางในงานหลาย ๆ อย่างเพื่อประโยชน์ในการโยกย้ายบุคคลนั้นไปปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่น ๆ ได้
4. เพื่อให้เกิดการประสานงานในหน่วยงาน โดยการให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจถึงนโยบายและกิจการขององค์กร เพื่อจะได้พยายามปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

ในการพัฒนาคุณวุฒิของอาจารย์นั้นได้มีเกณฑ์มาตรฐานกลางสำหรับการทำโครงการพัฒนาการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาในช่วงแผนพัฒนาฯ ระยะที่ 5 โดยกำหนดให้มีอัตราส่วนคุณวุฒิของอาจารย์ระดับปริญญาเอก : ปริญญาโท : ปริญญาตรี เท่ากับ 20.0 : 5.5 : 2.5²

สำหรับมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒนั้นอัตราส่วนคุณวุฒิของอาจารย์ในระดับปริญญาเอก : ปริญญาโท : ปริญญาตรี เท่ากับ 0.8 : 6.2 : 3³

¹ สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่กองวิชาการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, วันที่ 26 ตุลาคม 2525

² มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, "เกณฑ์มาตรฐานกลางสำหรับการจัดทำโครงการพัฒนาการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา ในช่วงแผนพัฒนาฯ ระยะที่ 5, (พ.ศ. 2525-2529)".

³ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, "บัญชีวุฒิการศึกษาของข้าราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ" (กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2526)

จากอัตราส่วนข้างต้น คุณวุฒิของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒระดับปริญญาตรีและปริญญาโทใกล้เคียงกับเกณฑ์มาตรฐานกลาง ส่วนในระดับปริญญาเอกคุณวุฒิของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒยังต่างจากเกณฑ์มาตรฐานกลางอยู่ถึง 1.2 เนื่องจากทุนการศึกษาระดับปริญญาเอกในต่างประเทศมีข้อจำกัดมากและสถาบันที่ทำการเปิดสอนในระดับปริญญาเอกในประเทศมีเพียงไม่กี่แห่ง

การพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีหลายวิธี เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อและการทำการศึกษาทางวิชาการ เป็นต้น

1. การฝึกอบรม

การฝึกอบรมเป็นที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายและได้มีผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านได้ให้ความหมายของการฝึกอบรมไว้ต่าง ๆ กันดังนี้

"การฝึกอบรม คือกระบวนการของการเสริมสร้างเพิ่มพูนความรู้และทักษะหรือความชำนาญให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง"¹

"การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และมีความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์บางอย่างใดอย่างหนึ่งโดยมุ่งให้บุคคลรู้เรื่อง โดยเฉพาะและเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลไปในทางที่ต้องการ"²

จากความหมายดังกล่าวพอจะสรุปได้ว่า การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ที่ช่วยเพิ่มพูนความรู้และทักษะให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับหน้าที่ของตน

ประเภทของการฝึกอบรมในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒนั้นได้แก่ การจัดฝึกอบรมภายในสถาบันและการฝึกอบรมยังสถาบันอื่น

¹Edwin B.Flippo, Management: A Behavioral Approach Cboston : Allyn and Sacon, Inc., 1966), P.268

²Dale S.Beach ,Personnel: The Management of People at Work (New York: The Macmillan Company, 1970), P.193.

1.1 การคัดเลือกกรรมการภายในสถาบัน¹

ในกรณีของการคัดเลือกกรรมการภายใน คณะจะเป็นผู้รับผิดชอบในการคัดเลือกกรรมการแต่ละครั้ง ซึ่งการคัดเลือกกรรมการแต่ละครั้งอาจอยู่ในรูปของแต่ละคณะคัดเลือกตนเองหรือรวมกันหมดทุกคณะก็ได้ มักจะกระทำกันเป็นประจำทุก ๆ ปี ละ 3-4 ครั้ง

สำหรับประเภทของการคัดเลือกกรรมการภายในสถาบันนั้นได้แก่ การปฏิรูปนิเทศและการสัมมนาอาจารย์ใหม่ และการฝึกอบรมระดับหัวหน้างาน

ก. การปฏิรูปนิเทศและสัมมนาอาจารย์ใหม่

การฝึกอบรมปฏิรูปนิเทศและสัมมนาอาจารย์ใหม่ เป็นการฝึกอบรมเพื่อแนะนำให้อาจารย์และข้าราชการที่เข้ามารับราชการใหม่ได้ทราบเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่หน่วยงานที่ทำงานหมู่คณะตลอดจนระเบียบและแนวปฏิบัติราชการที่สำคัญ เช่น นโยบายการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย วิธีดำเนินงานและระเบียบปฏิบัติราชการที่อาจารย์ควรทราบตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่งประกอบด้วยคณะที่ปรึกษาและกรรมการดำเนินการคัดเลือกการปฏิรูปนิเทศและสัมมนาอาจารย์ใหม่ ประกอบด้วยอาจารย์ที่ฝ่ายบริหารและธุรการของมหาวิทยาลัย มีหน้าที่กำหนดหัวข้อการบรรยายปฏิรูปนิเทศหัวข้อการสัมมนาตลอดจนการกำหนดสถานที่ที่จะไปสัมมนาและดำเนินการเกี่ยวกับการคัดเลือกการปฏิรูปนิเทศและสัมมนาอาจารย์ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

สำหรับหัวข้อการสัมมนาที่คณะกรรมการฝ่ายสัมมนาเป็นผู้กำหนดนั้นได้แก่ เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์และสังคม ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์กับนักศึกษา การส่งเสริมคุณภาพการศึกษาในมหาวิทยาลัย การเลื่อนในระดับมหาวิทยาลัย บทบาทของอาจารย์ต่อการบริหารงานมหาวิทยาลัย เป็นต้น

ข. การฝึกอบรมระดับหัวหน้างาน

การฝึกอบรมระดับหัวหน้างาน เป็นการฝึกอบรมเพื่อให้อาจารย์ที่ทำงานทางด้านธุรการและข้าราชการฝ่ายธุรการได้ทราบเรื่องเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ

¹ สัมภาษณ์ ประเสริฐ วิทยารัฐ, รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร วิทยาเขตประสานมิตร, วันที่ 5 กันยายน พ.ศ. 2526.

เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสพการณ์ ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน เพื่อจะได้ประสานงานระหว่างงานของคณะในมหาวิทยาลัยให้ดีขึ้น

การฝึกอบรมแต่ละครั้งอาจจะเชิญวิทยากรจากหน่วยงานราชการต่าง ๆ และในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมาเป็นผู้บรรยายเกี่ยวกับ เรื่องที่บุคคลระดับหัวหน้างานควรทราบ เช่น พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย กฎกระทรวงฯ ที่ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือนและกฎ.พ.กับระเบียบที่สำคัญ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิธีการจัดทำงบประมาณและการเบิกจ่ายงบประมาณ ตลอดจนระเบียบต่าง ๆ ที่สำคัญ เช่น ระเบียบ คสช. พัสตุ เป็นต้น

1.2 การฝึกอบรมยังสถาบันอื่น

การฝึกอบรมยังสถาบันอื่นนั้น แยกพิจารณาได้ 2 กรณีคือ การฝึกอบรมในประเทศ และการฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ

- การฝึกอบรมยังสถาบันอื่นภายในประเทศนั้น หากมีหน่วยงานอื่นได้จัดฝึกอบรมพิเศษ ทางมหาวิทยาลัยก็จะคัดเลือกอาจารย์และข้าราชการซึ่งคุณสมบัติเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกให้เป็นตัวแทนของมหาวิทยาลัยเข้าฝึกอบรมตามที่หน่วยราชการต่าง ๆ นั้นได้จัดขึ้น

อย่างไรก็ดี การฝึกอบรมในด้านการศึกษาในประเทศไทย ยังไม่กว้างขวางเท่าที่ควร เพราะไม่ได้มีการปฏิบัติอย่างจริงจัง และจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมในแต่ละปีมีจำนวนเพียงเล็กน้อย

- ในกรณีการฝึกอบรมยังสถาบัน ณ ต่างประเทศ สถาบันการศึกษาต่างประเทศได้ให้ทุนแก่มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเพื่อคัดเลือกและจัดส่งบุคลากรไปอบรมยังต่างประเทศเป็นช่วงระยะเวลาสั้น ๆ ไม่เกินหนึ่งปี

2. การศึกษาต่อ

การศึกษาต่อของบุคลากรในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สามารถจำแนกออกเป็นการศึกษาต่อในประเทศและการศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศ

2.1 การศึกษาต่อภายในประเทศ¹ ในปัจจุบันมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้อนุญาตให้อาจารย์และข้าราชการลาศึกษาต่อในประเทศได้เช่นศึกษาต่อในบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์และบัณฑิตวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยต่างๆ ในประเทศไทย

ในกรณีที่อาจารย์และข้าราชการในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒต้องการจะศึกษาต่อในบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒนั้น ทางมหาวิทยาลัยได้สำรองที่ส่วนหนึ่งให้อาจารย์ของมหาวิทยาลัย เข้าศึกษาต่อได้ในระดับปริญญาโทโดยไม่ต้องสอบและนอกจากนั้น ได้ให้ทุนในการทำวิทยานิพนธ์ทุนละหนึ่งหมื่นบาท

จะเห็นได้ว่า มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้ให้การสนับสนุนแก่อาจารย์และข้าราชการ เข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาโทและปริญญาเอกในประเทศมากขึ้น เพราะนอกจากจะเป็นการส่งเสริมให้อาจารย์และข้าราชการได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้และประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้นแล้วยัง เป็นการประหยัดเงินให้แก่ประเทศชาติด้วย

2.2 การเข้าศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศ เป็นการเพิ่มพูนความรู้ทางด้านวิชาการให้แก่อาจารย์ในมหาวิทยาลัยที่ดีที่สุดวิธีหนึ่ง เพราะการไปศึกษาต่อเป็นการศึกษาหาความรู้และประสบการณ์ ถ้ามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสามารถส่งเสริมให้อาจารย์ทุกคนได้มีโอกาสไปศึกษาต่อในระดับปริญญาโทและปริญญาเอกได้ก็จะเป็นการยกมาตรฐานทางวิชาการของมหาวิทยาลัยให้สูงขึ้น และเป็นผลดีแก่ประเทศชาติเป็นส่วนรวมด้วย

สำหรับบุคลากรที่จะไปศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศจะต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้²

1. อายุไม่เกิน 25 ปีสำหรับผู้ที่จะไปศึกษาชั้นปริญญาตรีและไม่เกิน 40 ปีสำหรับผู้ที่จะไปศึกษาชั้นสูงกว่าปริญญาตรี ทั้งนี้นับถึงวันเดินทางไปต่างประเทศ

2. เป็นผู้มิได้รับราชการเป็นข้าราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี

3. เป็นผู้มีความรู้ภาษาต่างประเทศ ที่จะใช้ในการศึกษานั้นได้ในระดับที่

ก.พ. กำหนด

4. เป็นผู้ที่มีร่างกายสมบูรณ์และมีสุขภาพอนามัยดี พอที่จะศึกษา ณ ต่างประเทศได้

5. ไม่เป็นข้าราชการชั้นเสตวาหรือเทียบเท่า

6. ไม่อยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

7. อยู่ในโควตาของทบวงที่ตนสังกัด

¹ สัมภาษณ์ ดร. ณัฐ อินทรปาน, รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒพลศึกษา, วันที่ 5 มกราคม 2526.

² เรื่องเดียวกัน

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนข้าราชการที่เข้าศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ พ.ศ. 2521-2525

| วิทยาเขต | ระดับปริญญาที่ข้าราชการเข้าศึกษาต่อ | | | | | | รวม | |
|---|-------------------------------------|-----------|-----------|-----------|---------------------|-----------|-------------------------------|-------------------------------------|
| | การศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศ | | | | ศึกษาต่อภายในประเทศ | | จำนวนข้าราชการที่เข้าศึกษาต่อ | อัตราร้อยละของข้าราชการที่เข้าศึกษา |
| | ทุนส่วนตัว | | ทุนรัฐบาล | | ปริญญาโท | ปริญญาเอก | | |
| | ปริญญาโท | ปริญญาเอก | ปริญญาโท | ปริญญาเอก | | | | |
| - ประสานมิตร | 5 | 14 | 6 | 7 | 48 | 6 | 86 | 35.39 |
| - ปทุมวัน | 2 | 1 | 1 | 2 | 17 | - | 23 | 9.47 |
| - พลศึกษา | 2 | 4 | 1 | 1 | 20 | - | 28 | 11.52 |
| - บางเขน | 1 | 4 | - | - | 6 | 2 | 13 | 5.35 |
| - บางแสน | 5 | 9 | - | 1 | 16 | 2 | 33 | 13.58 |
| - มหาสารคาม | 1 | 9 | 1 | 2 | 10 | 2 | 25 | 10.29 |
| - พิษณุโลก | - | 4 | - | - | 7 | 2 | 13 | 5.35 |
| - ล่งขลา | 1 | 4 | 1 | 2 | 10 | 4 | 22 | 9.05 |
| รวม | 17 | 49 | 10 | 15 | 134 | 18 | 243 | |
| อัตราร้อยละของจำนวนข้าราชการที่เข้าศึกษาต่อ | 7.0 | 20.16 | 4.12 | 6.17 | 55.14 | 7.41 | 100 | |

ที่มา: กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

จากตารางที่ 4 เมื่อพิจารณาถึงระดับปริญญาที่ข้าราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้เข้าศึกษาต่อนั้น อัตราร้อยละ 66.26 ได้เข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาโทและอัตราร้อยละ 33.74 ได้เข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก

หากพิจารณาถึงการศึกษต่อภายในประเทศและต่างประเทศแล้ว อัตราร้อยละ 62.55 ได้เข้าศึกษาต่อภายในประเทศ และอัตราร้อยละ 37.45 ได้เข้าศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศ

จากระดับปริญญาที่ข้าราชการเข้าศึกษาต่อ ปรากฏว่าอัตราร้อยละ 55.14 เป็นการ ศึกษาต่อในระดับปริญญาโทในประเทศ และอัตราร้อยละ 11.12 เป็นการศึกษต่อในระดับ ปริญญาโทในต่างประเทศ ส่วนในระดับปริญญาเอกอัตราร้อยละ 26.33 ได้เข้าศึกษาต่อใน ประเทศ และอัตราร้อยละ 7.14 ได้เข้าศึกษาต่อภายในประเทศ

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าระดับปริญญาที่ข้าราชการเข้าศึกษาต่อในในระดับปริญญาโท ส่วน ใหญ่เป็นการศึกษาต่อในประเทศ และในระดับปริญญาเอกส่วนใหญ่เข้าศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศ

และถ้าจะพิจารณาการเข้าศึกษาต่อของข้าราชการในแต่ละวิทยาเขต จะเห็นได้ว่า อัตราร้อยละ 35.39 ร้อยละ 13.58 และอัตราร้อยละ 11.52 เป็นข้าราชการที่เข้าศึกษา ต่อของวิทยาเขตประสานมิตร วิทยาเขตบางแสน และวิทยาเขตพลศึกษาตามลำดับ

3. การวิจัยทางวิชาการ

ในการพัฒนาบุคลากร นอกจากจะพัฒนาโดยการฝึกอบรมและการศึกษาต่อแล้ว อีกวิธีหนึ่งที่จะทำได้ก็คือ การพัฒนาตนเอง โดยการทำการวิจัยค้นคว้าทางวิชาการ ซึ่งต้องขอ อนุมัติหัวข้อวิจัยจาก อ.ก.ม.มหาวิทยาลัย ผลงานวิจัยที่ได้นอกจากจะเพิ่มพูนความรู้แล้ว ยังมี ผลต่อการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และ ศาสตราจารย์อีกด้วย ดังข้อมูลตัวเลขจากตารางข้างล่าง

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนการแต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการ

| ตำแหน่ง ทางวิชาการ | ปีการศึกษา | | | | | รวม |
|-----------------------|------------|------|------|------|--------------|-----|
| | 2522 | 2523 | 2524 | 2525 | ต.ศ. 2526 | |
| ค้ำสตราจารย์ | - | - | - | 2 | 1 | 3 |
| รองค้ำสตราจารย์ | 8 | 13 | 12 | 13 | 18 | 64 |
| ผู้ช่วยค้ำสตราจารย์ | 7 | 31 | 39 | 24 | 20 | 121 |

ที่มา: กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

จากตารางจะเห็นได้ว่าในช่วงระยะเวลา 5 ปี คณาจารย์ได้มีการพัฒนาตนเอง โดยการเรียนผลงานวิจัยและได้รับตำแหน่งทางวิชาการระดับผู้ช่วยค้ำสตราจารย์ถึง 121 ท่านและตำแหน่งทางวิชาการระดับรองค้ำสตราจารย์ 64 ท่าน และระดับค้ำสตราจารย์ 3 ท่าน ซึ่งนอกจากจะเป็นการพัฒนาตนเองแล้วยังเป็นการส่งเสริมกำลังใจแก่คณาจารย์ในอันที่จะศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม

การติดต่อสื่อสาร

การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญต่อความสำเร็จของผู้บริหารในการสั่งการหรืออำนวยความสะดวกและการบริหารด้านต่าง ๆ เพราะถ้ามีระบบการสื่อสารที่ดีจะเป็นเครื่องช่วยให้ผู้บริหารสามารถติดต่อกับผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายได้สะดวกรวดเร็ว ประหยัด และเป็นการช่วยให้กระบวนการบริหารดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและได้รับผลสำเร็จตามแผนงานที่กำหนดไว้

การติดต่อสื่อสารนั้นได้มีผู้ให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กันดังนี้

"การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การสื่อสารข่าวสาร ข้อมูลและความเข้าใจจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่ง"¹

¹ พรหมณี ประเสริฐรวงษ์, การจัดองค์การและการบริหาร, (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา 2515), หน้า 471.

"การติดต่อสื่อสารเป็นการแลกเปลี่ยนทัศนคติของบุคคลตั้งแต่สองฝ่ายขึ้นไป"¹

"การติดต่อสื่อสาร คือ การติดต่อส่งข่าวสาร ข้อเท็จจริงความคิดเห็นและทำที่ต่างๆ จากบุคคลหนึ่งหรือหลายคนไปยังบุคคลหนึ่งหรือหลายคน"²

เนื่องจากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมีวิทยาเขตถึง 8 วิทยาเขต ทำให้การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญมาก เนื่องจากการที่จะให้ทุกวิทยาเขตได้รับเอกสาร ข่าวสารจากส่วนกลาง ได้อย่างรวดเร็วทันเวลาเพื่อทำให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้จะต้องมีระบบการติดต่อสื่อสารที่ดี ถ้าหากการติดต่อสื่อสารเป็นไปอย่างล่าช้า ไม่ทันเวลาจะก่อให้เกิดผลกระทบต่อ การบริหารงานและการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ก็จะไม่ทันการณ์ การติดต่อสื่อสารของมหาวิทาลัยศรี- นครินทรวิโรฒทั้งส่วนกลางและวิทยาเขตได้ใช้ระบบการติดต่อสื่อสารหลายวิธี ทั้งการติดต่อกัน ทางวาจา ลายลักษณ์อักษร คำสั่ง ข้อความต่าง ๆ ได้แก่³

1. การติดต่อสื่อสารทางโทรศัพท์
2. การติดต่อสื่อสารโดยทางรถยนต์
3. การติดต่อสื่อสารทางไปรษณีย์อากาศ
4. การติดต่อสื่อสารทางเทเล็กซ์

การติดต่อสื่อสารทางโทรศัพท์

การติดต่อสื่อสารทาง โทรศัพท์นั้นเป็นระบบการติดต่อที่แพร่หลาย เจ้าหน้าที่ในแต่ละ วิทยาเขตของมหาวิทาลัยศรีนครินทรวิโรฒจะติดต่อข่าวสาร ข้อมูลกันทางโทรศัพท์ทั้งในวิทยา- เขตที่อยู่ในกรุงเทพมหานครและวิทยาเขตที่อยู่ในส่วนภูมิภาค เนื่องจากการติดต่อสื่อสารโดยวิธี นี้ให้ความรวดเร็วมากที่สุด สามารถให้ข่าวสาร ข้อมูลแก่ผู้รับได้โดยตรง

¹William H.Newmen and Charles E.Summer, The Process of Management, (Newersey : Prentice Hall, Inc., 1962), P.59.

²ธงชัย สันติวงษ์, องค์การและการบริหาร, (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชย์ 2516), หน้า 406.

³สัมภาษณ์ คุณหญิง สมจิตต์ คีร์ธัญรัตน์, รองอธิการบดี วิทยาเขตปทุมวัน, 7 มีนาคม 2526.



การติดต่อสื่อสารโดยทางรถยนต์

สำหรับในกรณีของวิทยาเขตที่อยู่ในกรุงเทพมหานครและวิทยาเขตบางแห่ง การติดต่อสื่อสารนอกจากจะใช้การพูดจាកันทางโทรศัพท์แล้ว การส่งข้อความ เอกสารต่าง ๆ นั้นทุกวิทยาเขตจะมีรถยนต์ส่วนราชการสำหรับนำและส่งเอกสารมายังส่วนกลาง เพื่อที่จะเพิ่มความรวดเร็วในการสื่อสารมากยิ่งขึ้นแต่สำหรับวิทยาเขตที่อยู่ในส่วนภูมิภาค โดยเฉพาะวิทยาเขตมหาสารคาม และวิทยาเขตพิษณุโลกนั้นการส่งเอกสารและจดหมายราชการต่าง ๆ จะทำโดยการส่งผ่านรถหัวรับของบริษัทขนส่ง (บ.ข.ส.) ซึ่งเป็นการติดต่อสื่อสารที่ให้ความสะดวก รวดเร็วที่สุดสำหรับวิทยาเขตเหล่านี้

การติดต่อสื่อสารทางไปรษณีย์อากาศ

สำหรับในกรณีของวิทยาเขตสงขลานั้นการติดต่อสื่อสารนอกจากจะใช้การติดต่อทางโทรศัพท์แล้ว ยังสามารถติดต่อสื่อสารได้อีกวิธีหนึ่ง คือการนำส่งเอกสาร ข้อความและจดหมายทางราชการต่าง ๆ โดยส่งทางสายการบินในประเทศซึ่งก็นับว่าเป็นวิธีที่ให้ความรวดเร็วมากที่สุด

การติดต่อสื่อสารโดยทางเทเล็กซ์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒนับได้ว่าเป็นมหาวิทยาลัยแห่งแรกที่มีการติดตั้งเทเล็กซ์ในการติดต่อสื่อสารเพื่อเพิ่มความรวดเร็วจากจุดหนึ่งไปยังอีกจุดหนึ่ง และสามารถถือเป็นคำสั่งโดยลายลักษณ์อักษรได้โดยตรง ซึ่งต่างจากโทรศัพท์ซึ่งไม่สามารถถือเป็นคำสั่งได้ แม้จะให้ความรวดเร็วในการติดต่อได้เท่ากัน มีคว. ได้ติดตั้งเทเล็กซ์ขึ้น ณ วิทยาเขตประสานมิตร วิทยาเขตพิษณุโลก วิทยาเขตสงขลา และคาดว่าจะทำการติดตั้งเทเล็กซ์ในทุกวิทยาเขต โดยเฉพาะวิทยาเขตมหาสารคาม ซึ่งในปัจจุบันยังไม่มีเครือข่าย (Net Word)

จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่กองการเจ้าหน้าที่ส่วนกลาง ทราบว่าการติดต่อสื่อสารโดยวิธีการต่าง ๆ นั้น ทั้งสองฝ่ายคือผู้ส่งข่าวสาร (เจ้าหน้าที่ส่วนกลาง) และผู้รับข่าวสาร (เจ้าหน้าที่วิทยาเขตต่าง ๆ) สามารถทำความเข้าใจเกี่ยวกับข่าวสารต่าง ๆ ได้ถูกต้อง ทั้งนี้เนื่องจากสามารถติดต่อสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมโดยทางโทรศัพท์ได้สะดวกและมีการประชุมระหว่างรองอธิการบดีวิทยาเขตทุกเดือน ทำให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่มีการติดต่อกันได้

วินัยและการลงโทษ

ในองค์การหนึ่ง ๆ ย่อมประกอบด้วยคนจำนวนมาก จึงจำเป็นต้องสร้างระเบียบวินัย เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติของบุคคลในองค์การให้อยู่ร่วมกันด้วยความ เป็นระเบียบเรียบร้อย ซึ่งระเบียบวินัยมีทั้งคุณและโทษ กล่าวคือ เป็นคุณสำหรับผู้ประพฤติดี โดยจะได้รับคำยกย่องชมเชย มีโอกาสก้าวหน้าในงานและได้รับรางวัลตอบแทน และเป็นโทษในกรณีที่พนักงานประพฤติขัดต่อ ระเบียบวินัยก็จะถูกลงโทษโดยการว่ากล่าว ฟังงาน ลดเงินเดือนและปลดออกจากงาน ทั้งนี้เพื่อ รักษาระเบียบวินัยขององค์การ

สำหรับข้าราชการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒจะปฏิบัติตามกฎ.พ. (ภาคผนวก ข.)

สำหรับการลงโทษผิดวินัยนั้น มี 6 สถานคือ

1. ภาคทัณฑ์
2. ตัดเงินเดือน
3. ลดขั้นเงินเดือน
4. ให้ออก
5. ปลดออก
6. ไล่ออก

ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำความผิดวินัยที่ยังไม่ถึงขั้นเป็นการกระทำความผิดวินัยอย่าง ร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนมาตราประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่สำหรับการลงโทษภาคทัณฑ์ ให้ใช้เฉพาะกรณีการผิดวินัยเล็กน้อย หรือมีเหตุอันควรลดหย่อนซึ่งยังไม่ถึงกับจะถูกลงโทษตัดเงิน เดือน

ในกรณีกระทำความผิดวินัยเล็กน้อยและเป็นความผิดครั้งแรก ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่ามิเหตุ อันควรงดโทษ จะงดโทษให้โดยว่ากล่าวตักเตือน หรือให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือไว้ก่อนก็ได้

สำหรับข้าราชการที่กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงจะต้องได้รับโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก ตามความร้ายแรงและเห็นควรของผู้บังคับบัญชา