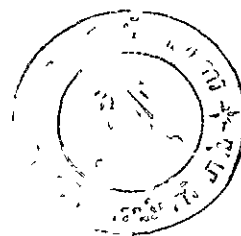


บทที่ ๒



เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อุดมศึกษา "...เป็นการศึกษาหลังระดับมัธยมศึกษาตอนปลายมุ่งพัฒนาความเจริญงอกงามทางสติปัญญาและความคิด เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ มุ่งสร้างสรรค์กำลังคนในระดับวิชาการ และวิชาชีพชั้นสูง เพื่อพัฒนาประเทศ มุ่งพัฒนาคนให้เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้ เข้าใจในศิลปอาชีพ เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตอันมีคุณค่าแก่สังคม ประเทศชาติ..."  
(ภิญโญ สาธร: ๒๕๒๑)

๑. ภารกิจของสถาบันอุดมศึกษา ตามแนวสากลสถาบันอุดมศึกษา มักมีหน้าที่หลัก ๓ ประการคือ

๑. การเรียนการสอนตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป
๒. การวิจัย และสร้างความรู้ใหม่ เพื่อประโยชน์ทางทฤษฎีและปฏิบัติ
๓. การบริการชุมชน

สำหรับสถาบันอุดมศึกษาของไทยก็เช่นกัน ทุกสถาบันมีหน้าที่หลักดังกล่าวเช่นกัน จะมีเพิ่มก็เป็นส่วนที่อาจจะเป็นนโยบายหลักของชาติ ของจุดประสงค์ของการจัดตั้งสถาบันนั้น ๆ วิจิตร ศรีสอาน (วิจิตร ศรีสอาน : ๒๕๑๔) ได้กล่าวถึง ภารกิจของมหาวิทยาลัย ๔ ประการไว้ดังนี้

๑. การสอนวิชา และวิชาชีพ เพื่อสนองความต้องการกำลังคนของสังคม
๒. การวิจัยค้นคว้า เพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ
๓. บริการทางวิชาการแก่สังคม
๔. ถ่ายทอดวัฒนธรรมและการปลูกฝังความเป็นพลเมืองดี

วิทยาลัยครู เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่ประสาทปริญญาได้กำหนด ภารกิจของวิทยาลัยครูไว้

๕ ประการ (พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู ๒๕๑๔) คือ

๑. ผลิตครูถึงระดับปริญญาตรี
๒. ทำการวิจัย
๓. ส่งเสริมวิชาชีพและวิทยฐานะแก่ผู้สอนและเจ้าหน้าที่ทางการศึกษา
๔. ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม
๕. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

โดยลักษณะของสถาบันอุดมศึกษา นอกจากหน้าที่ดังกล่าวแล้ว ธรรมชาติของสถาบันอุดมศึกษายัง เน้นหน้าที่ (ประกอบ คูปรัตน์ : ๒๕๒๔)

๑. เสรีภาพทางการค้นคว้า และการสอน
  ๒. การผนวกการสอน และการวิจัยให้ประชาชนเป็นปีกแผ่น
  ๓. การสร้างระบบมหาวิทยาลัยให้เป็นประชาธิปไตย
  ๔. ความร่วมมือระหว่างผู้เรียนและผู้สอน
  ๕. เสรีภาพในการ เรียนรู้
  ๖. โอกาสที่จะปรึกษา ทาหรือ และการตัดสินใจอย่างเปิดเผยในมหาวิทยาลัย
  ๗. การให้มหาวิทยาลัยมีความรับผิดชอบต่อสังคม
๒. การบริหารสถาบันอุดมศึกษา

เพื่อให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายดังกล่าวของสถาบันอุดมศึกษา จึงจำเป็นที่จะต้องมึระบบการบริหารมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษาที่แตกต่างไปจากการบริหารการศึกษาในระดับอื่น ๆ ความเป็นอิสระทางวิชาการ (Academic excellence) และอิสระทางการบริหาร (Autonomy) นับเป็นสิ่งสำคัญของสถาบันอุดมศึกษา เป็นอย่างยิ่ง

ในการบริหารงานสถาบันอุดมศึกษาให้เกิดความเหมาะสมกับจุดมุ่งหมาย และธรรมชาติของการศึกษาระดับนี้ โดยทั่วไปจะมีลักษณะสำคัญคือ

๑. การประสานงาน สถาบันอุดมศึกษาประกอบด้วยกลุ่มบุคคล กลุ่มอาชีพ และกลุ่มความสนใจตามหน้าที่แตกต่างกัน ดังนั้นการบริหารงาน จึงไม่อาจเป็นการสั่งการหรือมอบหมายงานตามรูปแบบการบริหารงานทั่วไป จึงควรบริหารงานในรูปของการประสานงาน โดยให้แต่ละกลุ่มมาร่วมกันปรึกษาหารือกัน
๒. คณะบุคคล โดยการเลือกตัวแทนกลุ่มในสถาบันอุดมศึกษา มาบริหารงานและตัดสินใจวางนโยบายร่วมกัน
๓. การกระจายอำนาจ การบริหารงานโดยคณะบุคคล จำต้องกระจายอำนาจและความรับผิดชอบไปตามกลุ่มที่มีซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญต่างกัน

การบริหารงานสถาบันอุดมศึกษา ทั้ง ๓ ลักษณะนี้ สอดคล้องกับความคิดเห็นของ อุทัย เลาหวิเชียร (อุทัย เลาหวิเชียร ๒๕๑๗ : ๔๐๔) ที่กล่าวว่า องค์การบริหารสถาบันอุดมศึกษา ควรมีลักษณะแนวราบโดยเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ เท่าเทียมกัน นอกจากนี้ อุทัย เลาหวิเชียร ยังกล่าวถึงปัญหาของสถาบันอุดมศึกษาของไทยขณะนี้ ในส่วนการบริหารงานบุคคลว่ายังเป็นระบบราชการพลเรือนที่มีสายงานบังคับบัญชา มีลักษณะเป็นรูปปิระมิด ซึ่งมีการสั่งงานจากผู้บังคับบัญชาชั้นสูงลงมาตามลำดับสายงาน และมีหลายขั้นตอนกว่าจะถึงผู้ปฏิบัติงานโดยตรง ซึ่งจะต้องอาศัยความคล่องตัว และมีอิสระในการปฏิบัติภาระหน้าที่ การกำหนดบทบาททางด้านวิชาการนี้ อินทร์ ศรีคุณ ให้ข้อเสนอแนะว่า การบริหารงานสถาบันอุดมศึกษา ควรเป็นระบบที่มีความเป็นประชาธิปไตยสูง หมายถึง มีการกระจายอำนาจในการสั่งงาน โดยนักศึกษา อาจารย์ และคณะกรรมการประจำวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการภายในอย่างแท้จริง ให้โอกาสบุคคลมีส่วนร่วมในการวินิจฉัยเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตนเอง และจัดระบบการบริหารที่ตอบสนองต่อ เรื่องที่เกี่ยวข้องกับบุคคลในสถานศึกษา (อินทร์ ศรีคุณ ๒๕๒๓ : ๑๐๐)

การปรับปรุงผู้บริหาร และรูปแบบของการบริหารนั้น อุทัย เลาหวิเชียร ได้เสนอแนะ ดังนี้คือประการแรก ฝ่ายบริหารของสถาบันควรจะเป็นบุคคล ที่มีทัศนคติเป็นนักประชาธิปไตย มีวิญญาณของนักบริหารแบบประชาธิปไตย มีความเข้าใจในเกียรติของผู้ร่วมงาน ยึดถือผลงานเป็นหลัก สำคัญสามารถขจัดข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นอยู่เสมอในสถาบันอุดมศึกษา และใช้วิธีการหารือกับผู้ร่วมงาน และระบบการทำงาน ควรจะยืดหยุ่นพร้อมที่จะปรับตัวได้เสมอ เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น (อุทัย เลาหวิเชียร ๒๕๑๗ : ๔๑๕-๔๑๖)

วิทยาลัยครูเป็นสถาบันอุดมศึกษา ที่มีภาระหน้าที่กว้างขวางเช่นเดียวกับสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ คือมีทั้งงานสอน งานวิจัย งานบริการทางวิชาการแก่สังคม และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม บุคลากรของวิทยาลัยครูที่สำคัญมี ๓ กลุ่มคือ นักศึกษา อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ธุรการ การบริหารงานจึงควรใช้หลักกระจายอำนาจ ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการบริหารงานมากขึ้น

การทำให้การบริหารสถาบันอุดมศึกษาอยู่รอด อาจต้องอาศัยเทคนิคทางการบริหารหลาย ๆ อย่างประกอบกัน ซึ่งพอจะเสนอเป็นแนวทางได้ดังนี้

๑. บริหารงานโดยใช้ระบบคณะกรรมการ (ประกอบ คูปริตน์, ๒๕๒๔) ระบบคณะกรรมการ เป็นการแก้ปัญหาการปะทะวิฤตืออย่างหนึ่ง ถ้าผู้บริหารมีปัญหาคือหนึ่ง ซึ่งก่อให้เกิดผลร้ายต่อหลาย ๆ กลุ่ม ควรจัดตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจขึ้นมา เพื่อที่จะยุติการขัดแย้งต่าง ๆ เป็นการพัฒนาโลกการประสานงานร่วมกัน ทำให้การปะทะนี้รอดพ้นจากวิฤตือการณ์ และวิธีนี้เป็นวิธีที่สำคัญวิธีหนึ่งของการกระจายอำนาจการตัดสินใจ (Sharing Power)

๒. สะสมข้อมูลตลอดเวลา ผู้บริหารที่ฉลาดต้องรู้ว่า ข้อมูลคือตัวอำนาจ ดังนั้นข้อมูลที่จำเป็นพร้อมที่จะนำมาใช้ในการตัดสินใจ และข้อมูลต้องทันสมัย และถูกต้องเที่ยงตรง การได้ข้อมูลผิดพลาด จะทำให้การตัดสินใจผิดพลาดไปด้วย ถ้าเป็นมหาวิทยาลัยสมัยใหม่ จำเป็นต้องสร้างระบบข้อมูลเพื่อการบริหารที่มีประสิทธิภาพ สามารถเรียกใช้ได้ทันการณ์

๓. คุมบุคคลกรให้ได้ การคุมบุคคลเป็นสิ่งสำคัญในระบบอำนาจ อำนาจของผู้บริหารอยู่ตรงที่ว่า คุมคนได้มากน้อยเพียงใด ในการบริหารสถาบันวิชาการติดกับการบริหารงานในองค์การธุรกิจอื่น ๆ เนื่องจากสมาชิกของสถาบันวิชาการ เป็นผู้ทรงความรู้ไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน ดังนั้นอธิการบดีจึงไม่ใช่อำนาจที่ได้รับจากองค์การเต็มขั้น การไล่ออก ลงโทษ ผู้สร้างปัญหาเปรียบเหมือนการใช้อาวุธทำร้ายกัน องค์การที่เต็มไปด้วยกำลังคนที่มีสติปัญญา ความสามารถสูง ไม่น่าจะใช้การข่มขู่หรือการลงโทษเป็นหลัก การคุมในที่นี้คือการแลกเปลี่ยนข้อมูลรับรู้ รับทราบปัญหา และความคิดเห็นต่อกันอยู่เสมอ สร้างความสำเร็จในงานเป็นฐานอำนาจ

๔. สร้างความสำเร็จที่พอจะทำได้ เป็นการสร้างสมอำนาจในการทำการใหม่ มีบางสิ่งบางอย่าง ที่ผู้บริหารที่จะรับงานใหม่นั้น พึงทราบ ก็คือ การจับงานในระยะเริ่มแรกนั้นจะต้องเป็นช่วงของการสร้างบารมี ทำอะไรก็ตามที่ทำแล้วมีทางสำเร็จ และมีโอกาสล้มเหลวค่อย ๆ เช่น ผู้บริหารบางคนพอดำรงตำแหน่งก็รีบทำของง่าย ไม่เสียเวลาตัดสินใจเลย เช่น ทำให้ห้องน้ำ ห้องส้วม สะอาดขึ้นมาทันตาเห็น สนามหญ้าที่เคยรกก็ทำให้สะอาดขึ้น ตัดหญ้าเรียบร้อย ของเหล่านี้ไม่มีใครว่า ไม่มีใครเดือดร้อนความสำเร็จเล็ก ๆ น้อย ๆ จะเป็นฐานอำนาจในการทำการใหญ่ต่อไป แต่สำหรับผู้บริหารบางคนชอบทำการใหญ่ ต้องเปลี่ยนแปลงอย่างมาก แต่ทุนอำนาจยังไม่พอ คนยังไม่พร้อม เมื่อล้มเหลวครั้งแรกแล้วโอกาสจะกลับมาตั้งตัวอีกก็เห็นจะยาก

ดังกล่าวแล้วว่า โดยธรรมชาติของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งประกอบด้วยผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญ ในศาสตร์สาขาต่าง ๆ การบริหารจึงจำเป็นต้องใช้เทคนิคหลาย ๆ อย่าง เพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือกันปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย หรือภาระกิจของสถาบันในที่สุด

ในการประชุมทางวิชาการ เรื่อง "การพัฒนาการเรียนการสอนระดับอุดมศึกษา" เมื่อวันที่ ๒๗-๒๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๒๓ ณ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งจัดโดยภาควิชา อุดมศึกษาของกลุ่มที่ ๕ ซึ่งประชุมเรื่อง ระบบบริหารสถาบันอุดมศึกษา ได้สรุปไว้ดังนี้

๑. คุณลักษณะพึงประสงค์ และการพัฒนาคุณภาพผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา ที่ประชุมได้ เสนอดังนี้

- ๑.๑ ผู้บริหารควรเป็นนักวิชาการด้วย
- ๑.๒ ผู้บริหารต้องมีความรู้ทางด้านหลักการบริหาร
- ๑.๓ ผู้บริหารควรมีประสบการณ์ทางด้านบริหารพอสมควร
- ๑.๔ ผู้บริหารควรเป็นผู้มีศีลธรรมอยู่ใน เกณฑ์ที่ยอมรับนับถือ
- ๑.๕ ผู้บริหารควรเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี
- ๑.๖ ผู้บริหารควรมีน้ำใจในประชาธิปไตย
- ๑.๗ ผู้บริหารควรมีความสามารถในการวางแผน และมีความคิดริเริ่ม

สรุปแล้วคุณสมบัติของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาที่พึงประสงค์ คือ จะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถทางวิชาการ มีความรู้ทางด้านบริหาร และมีมนุษยสัมพันธ์ดี

๒. คุณภาพของอาจารย์และการพัฒนาอาจารย์

- ๒.๑ อาจารย์จะต้องมีความรู้ทางวิชาการ มีความสามารถในการสอนและมีคุณธรรม
- ๒.๒ อาจารย์ควรมีความเข้าใจนิสิต นักศึกษา โดยเฉพาะอาจารย์ที่ปรึกษา
- ๒.๓ อาจารย์ควรมีความรับผิดชอบ
- ๒.๔ อาจารย์ควรมีทักษะในการถ่ายทอดความรู้แก่ผู้เรียน โดยเฉพาะ เทคนิควิธีการต่าง ๆ ในการถ่ายทอด และควรมีคณะกรรมการส่งเสริมการวิจัย
- ๒.๕ ควรตั้งคณะกรรมการพัฒนาอาจารย์
- ๒.๖ บุคลากรด้านอื่น ๆ ควรได้มีการพัฒนาด้วย เช่น การเงิน อุตการ

### ๓. การสร้างบรรยากาศทางวิชาการ

โดยรวมถึงการให้บริการทางวิชาการ และการจัดกิจกรรมทางวิชาการ บรรยากาศทางวิชาการ หมายถึง สภาพแวดล้อมที่ทำความงอกงามให้แก่วิชาการ

ในการสร้างบรรยากาศทางวิชาการ ที่ประชุมได้ เสนอ ดังนี้

๓.๑ ควรยืดหยุ่นกฎระเบียบในทางบริหาร เช่น การลงเวลามาทำงาน

๓.๒ ควรจ้างอาจารย์โดยมีกำหนดเวลาทุก ๓ ปี และทำสัญญาจ้าง

๓.๓ ตำแหน่งทางวิชาการไม่ควรผูกพันกับเงินเดือนหรืออายุราชการ

๓.๔ ควรมีการ Copy ตำราภาษาอังกฤษ จำหน่ายในราคาถูก และควรมีกองแปล

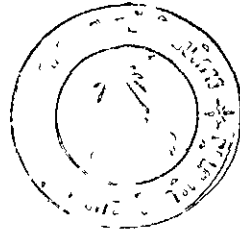
ตำราด้วย

๓.๕ ควรแก้ไขระบบเกี่ยวกับการเงิน และพัสดุ เพื่อให้คล่องตัวยิ่งขึ้น

๓.๖ ควรมีการจัดสวัสดิการ เช่น ที่พัก

๓.๗ ตำแหน่งทางวิชาการควรสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการ

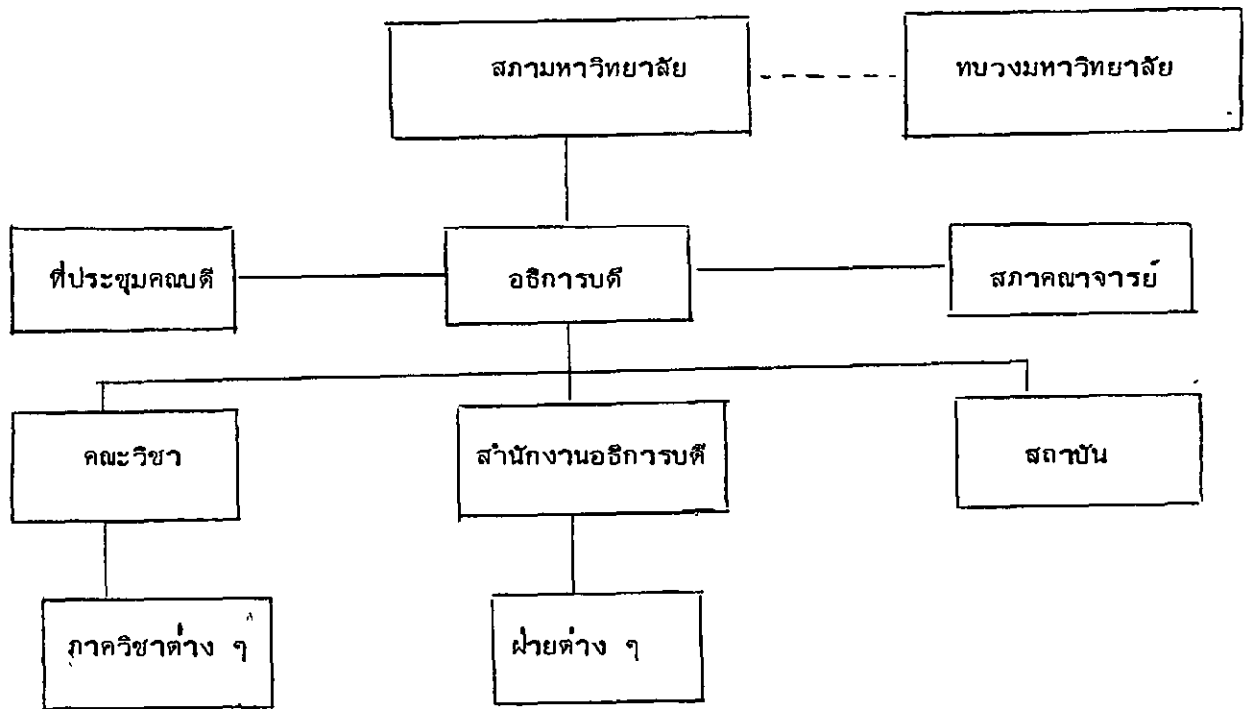
จากผลการประชุมนี้ เราจะมองเห็นบรรยากาศการบริหารงานในสถาบันอุดมศึกษาและคุณลักษณะของผู้บริหาร อาจารย์ และบรรยากาศทางวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาได้อย่างชัดเจนว่าแตกต่างจากการบริหารการศึกษาในระดับอื่น ๆ ฉะนั้นการให้ทุกคนได้มีส่วนร่วม มีส่วนรับรู้ มีส่วนกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายของสถาบันการบริหารสถาบันจึงมีความสำคัญยิ่ง การเป็นผู้บริหารที่มีความสามารถทางวิชาการ การประสานงาน และมีมนุษยสัมพันธ์ จะ เป็นลักษณะพึงประสงค์ โดยเฉพาะในสถาบันอุดมศึกษา



แผนภูมิ ๑

เปรียบเทียบโครงสร้างการบริหารของมหาวิทยาลัยกับวิทยาลัยครู

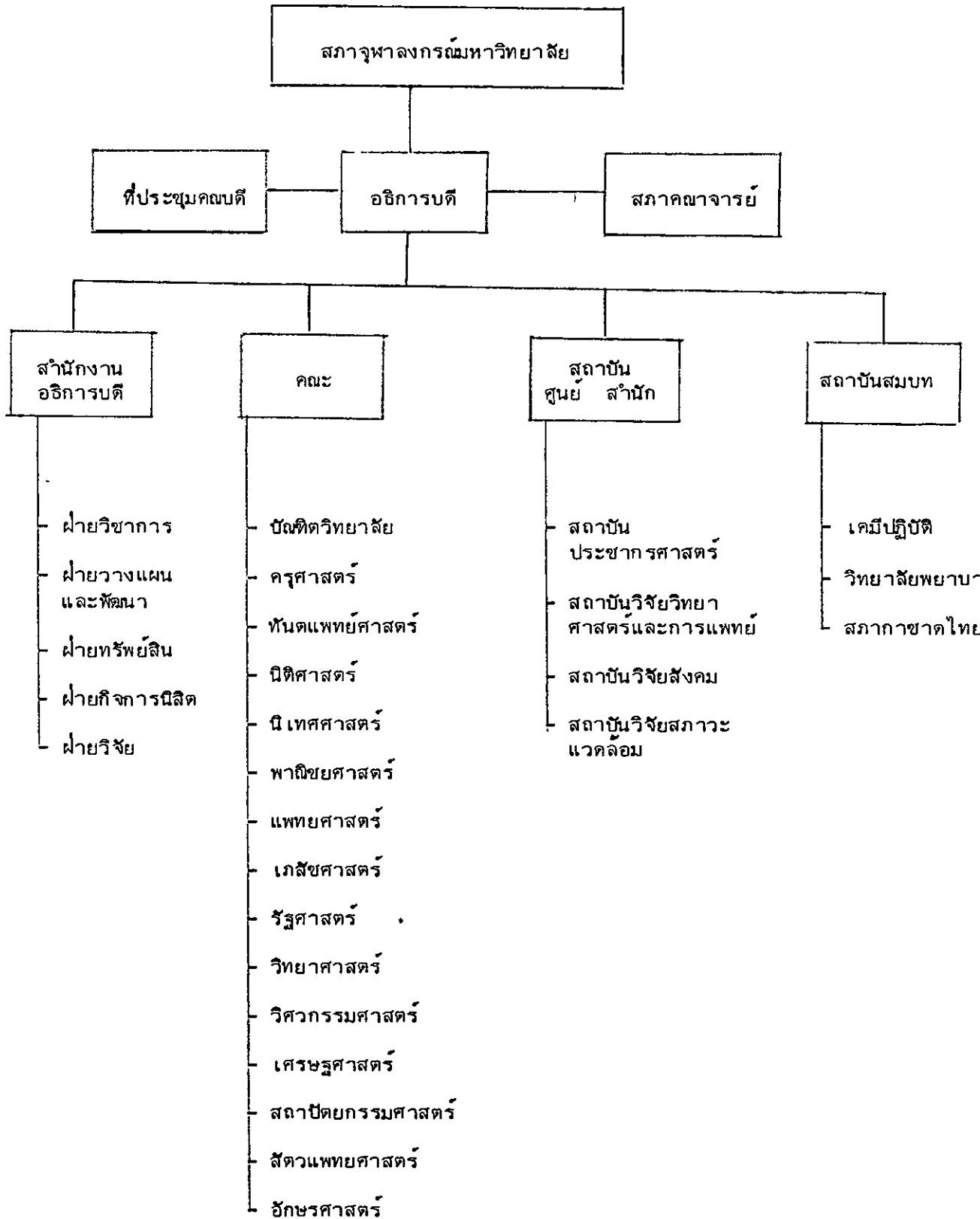
โครงสร้างการบริหารมหาวิทยาลัย



แผนภูมิ ๒

## โครงสร้างและระบบบริหาร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

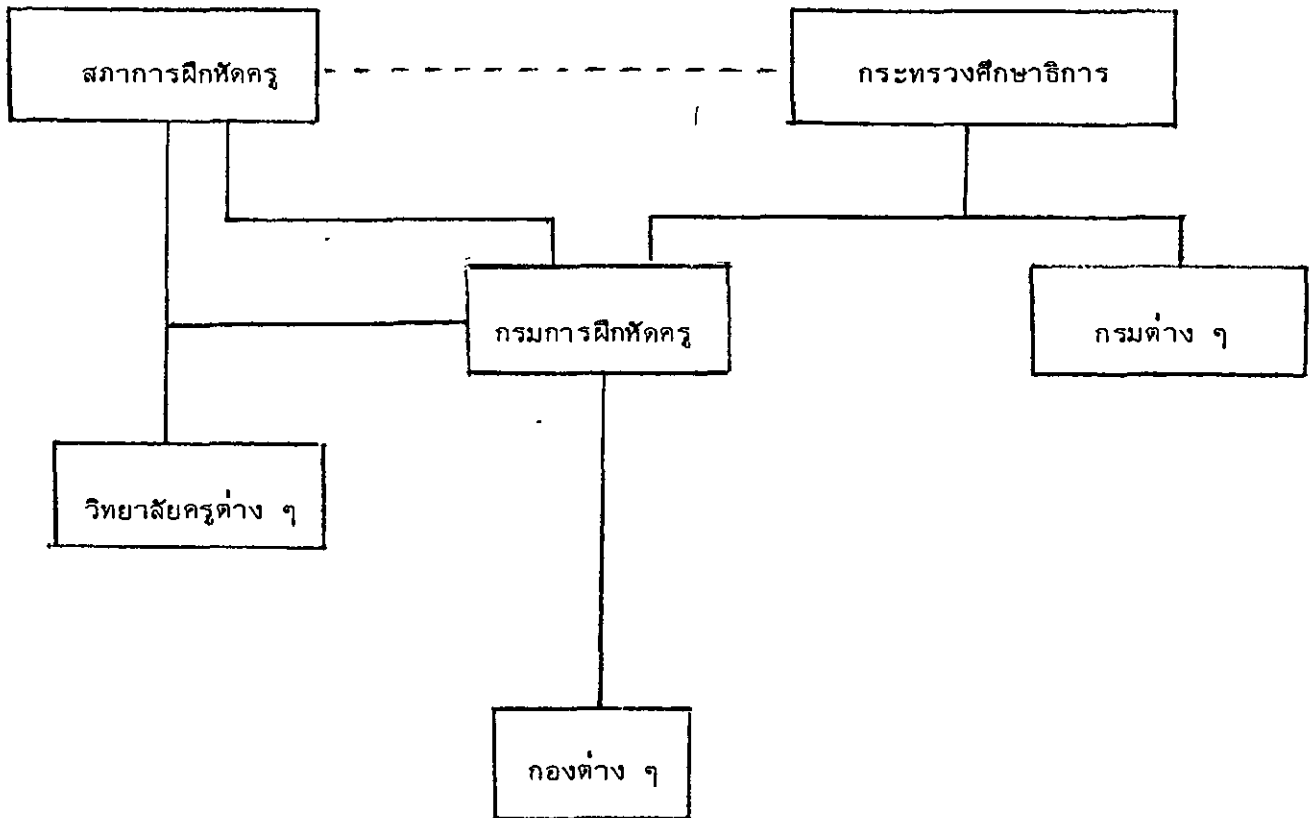






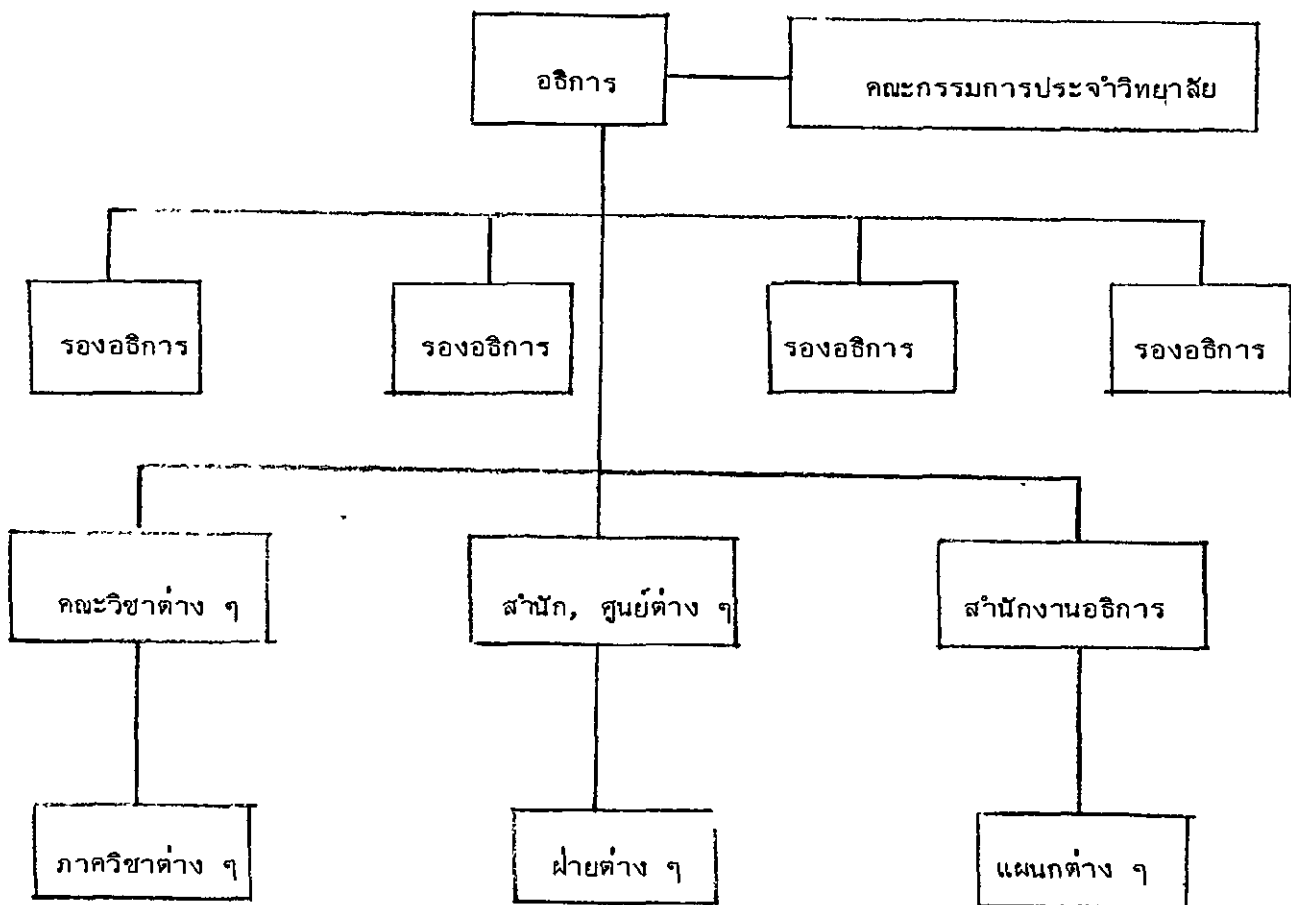
แผนภูมิ ๔

โครงสร้างการบริหารวิทยาลัยครู  
ตาม พรบ. วิทยาลัยครู และ พรบ. ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน



แผนภูมิ ๕

โครงสร้างการบริหารภายในวิทยาลัยครู  
(พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. ๒๕๑๘ แก้ไข พ.ศ. ๒๕๒๗)



โครงสร้างการบริหารมหาวิทยาลัย เมื่อเปรียบเทียบกับการบริหารของวิทยาลัยครู มีข้อที่พึงวิเคราะห้ดังนี้

๑. สภามหาวิทยาลัย กับสภาการฝึกหัดครู เมื่อเปรียบโดยอำนาจหน้าที่ สภามหาวิทยาลัยจะเป็นองค์กรบริหารเบ็ดเสร็จ กล่าวคือ ปัญหาต่าง ๆ จะสิ้นสุดหรือถูกตัดสินโดยสภามหาวิทยาลัย ทบวงมหาวิทยาลัยเป็นเพียงองค์กรของรัฐที่ดูแลอยู่ห่าง ๆ ในด้านธุรการ งบประมาณแผ่นดิน และนโยบายของรัฐ การบริหารงานทั่วไป และงานวิชาการภายในสภามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรสูงสุด

สภาการฝึกหัดครู เป็นสภาที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. ๒๕๑๔ เพื่อบริหารสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดกรมการฝึกหัดครูคือวิทยาลัยครูทั้ง ๓๖ แห่ง ซึ่งโดยรูปการบริหารก็เป็นสภาสูงสุดของสถาบันฝึกหัดครูทุกแห่ง เช่นเดียวกับสภามหาวิทยาลัย แต่ขณะเดียวกันกรมการฝึกหัดครูซึ่งวิทยาลัยครูสังกัดอยู่ก็มีระเบียบบริหารราชการแผ่นดินกำกับอยู่ภายใต้กระทรวงศึกษาธิการ ฉะนั้นวิทยาลัยครูจึงเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่ต้องขึ้นอยู่กับกฎหมายบริหารราชการสองฉบับดังกล่าว

๒. ที่ประชุมคณบดี ในแต่ละมหาวิทยาลัยจะแบ่งส่วนงานทางวิชาการ เป็นคณะวิชา มีผู้บริหารคือ คณบดี ซึ่งมีอำนาจทางบริหารบุคลากร ธุรการและวิชาการภายในคณะของตน เป็นการกระจายอำนาจเกือบจะเบ็ดเสร็จ ฉะนั้นที่ประชุมคณบดีในมหาวิทยาลัยจึงมีความสำคัญต่อการบริหารมหาวิทยาลัยอย่างยิ่ง ที่อธิการจะต้องรับฟัง

ในวิทยาลัยครู คณะกรรมการที่มีความสำคัญในการบริหารวิทยาลัย เทียบกับที่ประชุมคณบดีคือ คณะกรรมการประจำวิทยาลัย (กว.) ซึ่งมีองค์ประกอบเท่ากับที่ประชุมคณบดี กล่าวคือประกอบด้วย อธิการ รองอธิการ หัวหน้าคณะวิชา เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง ผู้แทนคณาจารย์ มีจำนวนเท่ากับกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นกรรมการที่มีอำนาจทางการบริหารวิทยาลัย

๓. สภาคณาจารย์ ทบวงมหาวิทยาลัย กำหนดให้มีสภาคณาจารย์ เป็นองค์กรตัวแทนของคณาจารย์ ทำหน้าที่ให้คำปรึกษา ให้ข้อเสนอแนะทางการบริหารมหาวิทยาลัยทุกด้านต่ออธิการบดี เป็นองค์กรที่สะท้อนให้เห็นความคิดเห็น และความต้องการของคณาจารย์ที่มีต่อการบริหารของมหาวิทยาลัย ทบวงมหาวิทยาลัยให้ความสำคัญต่อสภาคณาจารย์ ซึ่งเท่ากับการฟังคณาจารย์เป็นส่วนรวม

วิทยาลัยครู เมื่อยกฐานะจากโรงเรียนฝึกหัดครูขึ้น เป็นวิทยาลัยครูบางวิทยาลัยตามสภาพความพร้อม เริ่มแต่ปี ๒๕๑๖ เมื่อมีการตื่นตัวในด้านการปกครองระบอบประชาธิปไตย จึงมีความเคลื่อนไหวที่จะก่อตั้งสภาอาจารย์ขึ้นโดยระเบียบภายในวิทยาลัย ซึ่งแต่ละวิทยาลัยที่พร้อมก็มีการจัดตั้งสภาอาจารย์ขึ้นจนกระทั่งปี พ.ศ. ๒๕๑๘ มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. ๒๕๑๘ ขึ้นทุกสถาบันฝึกหัดครูจึงยกฐานะขึ้น เป็นวิทยาลัยทุกแห่งเท่าเทียมกัน ความเคลื่อนไหวจัดตั้งสภาอาจารย์

มีเกือบทุกวิทยาลัย จนกระทั่งถูกล้างให้ยุบเลิกโดยคำสั่งคณะปฏิรูป ในปี พ.ศ. ๒๕๑๔ เช่นเดียวกับสภาคณาจารย์ทุกมหาวิทยาลัย หลังจากสภาวะการณบ้านเมืองเรียบร้อยขึ้น มหาวิทยาลัยต่างก็จัดตั้งสภาคณาจารย์ขึ้นอีก เพื่อสนองต่อความต้องการอันจำเป็นของสถาบันอุดมศึกษา ในส่วนของวิทยาลัยครูก็ได้มีความเคลื่อนไหวที่จะจัดตั้งองค์กรนี้ขึ้นในขณะนี้ อย่างไรก็ตามหากพิจารณาถึงโครงสร้างการบริหารของมหาวิทยาลัยกับวิทยาลัยครู ในปัจจุบัน อาจจะต้องมีการจัดตั้งสภาอาจารย์ในรูปแบบที่ต้องเหมาะสมกับวิทยาลัยครูในปัจจุบันที่มีโครงสร้างการบริหารไม่เหมือนมหาวิทยาลัย

การบริหารสถาบันอุดมศึกษาในต่างประเทศ เช่นในประเทศอังกฤษ ก็ประกอบด้วยองค์คณะบุคคล ซึ่งก็นับเป็นต้นแบบของการบริหารการศึกษาอุดมศึกษาทั่วโลกแห่งหนึ่ง จากบันทึกการดำเนินงานบริหารการศึกษาในประเทศอังกฤษ ของศาสตราจารย์ ดร. วิจิตร ศรีสอ้าน เกี่ยวกับองค์กรและการบริหารภายในมหาวิทยาลัยของประเทศอังกฤษ กล่าวว่่า

การจัดองค์กรการบริหารงานภายในมหาวิทยาลัยในประเทศอังกฤษยึดหลักการดังต่อไปนี้

๑. ถือว่ามหาวิทยาลัยเป็น Autonomous System ที่มีความเป็นอิสระและมีความคล่องตัวในการบริหารงานเป็นเอกเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในแง่ของมาตรฐานทางวิชาการ การสอนและการวิจัย และการบริหารบุคลากร ส่วนที่มีความสัมพันธ์กับองค์กรอื่นของรัฐบาลนั้น ก็มีเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับความสนับสนุนทางการเงิน ซึ่งสัมพันธ์โดยตรงกับ UGC การจัดเงินสนับสนุนก็จัดในลักษณะที่เป็น Block Grants โดยที่มหาวิทยาลัยมีเสรีภาพในการที่จะจัดสรรงบประมาณที่ได้รับในช่วง ๕ ปีตามโครงการพัฒนาของมหาวิทยาลัย

๒. การจัดวางรูปแบบบริหารมหาวิทยาลัย จัดในลักษณะที่เป็นการบริหารโดยองค์คณะบุคคลที่เรียกว่า Corporate Body โดยมีบุคคล ๔ กลุ่ม เข้ามามีส่วนในการบริหารคือ ผู้บริหาร คณาจารย์ บุคคลภายนอกที่เป็นตัวแทนกลุ่มที่มีความสัมพันธ์และความสนใจเกี่ยวกับการศึกษาชั้นมหาวิทยาลัย และนักศึกษาทั้งปัจจุบันและศิษย์เก่า องค์กรที่มีอยู่สำหรับบริหารกิจการภายในมหาวิทยาลัย จึงมักจะแบ่งออกเป็น ๒ ส่วน สำคัญ ๆ คือ ในส่วนแรกเป็นส่วนที่ดูแลเกี่ยวกับงานบริหารธุรการทั่ว ๆ ไป มักจะให้ผู้อยู่ในความรับผิดชอบขององค์คณะบุคคลที่ประกอบด้วยฝ่ายคณาจารย์ ฝ่ายบริหาร และบุคคลภายนอก และมักจะเรียกกันว่า University Court หรือ Council ส่วนงานทางด้านวิชาการได้แก่การศึกษาและการวิจัยรวมทั้งวินัยของนักศึกษาอยู่ในกลุ่มผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการโดยแท้ โดยที่จัดในรูปแบบที่เป็น Academic Senate มีอำนาจเด็ดขาดในหลายเรื่องเกี่ยวกับมาตรฐานทางวิชาการรวมทั้งการประสาทปริญญาด้วย โดยหลักการนี้ก็จะเห็นได้ว่าการจัดระบบบริหารมหาวิทยาลัยนั้น จัดผสมระหว่าง Lay Board คือในฝ่ายของ University Court หรือ Council กับ Academic Board ในฝ่ายของ

Senate การจัดในลักษณะเช่นนี้ทำให้มีคณะกรรมการระดับต่าง ๆ ทั้งในส่วนที่เป็น Standing Committee ของฝ่าย Court หรือ Council และฝ่าย Senate ช่วยรับผิดชอบดำเนินการเฉพาะด้าน

การทำงานโดยคณะกรรมการมาก ๆ ผู้บริหารจะต้องอยู่ในกรรมการหลายกรรมการ ในฐานะที่เป็นเจ้าหน้าที่และผู้ประสานงานมีทั้งข้อดีข้อเสีย งานบางอย่างล่าช้า รวมทั้งคณาจารย์ก็ต้องมาเกี่ยวข้องกับงานบริหารในรูปคณะกรรมการต่าง ๆ มากมาย แต่ก็มีข้อดีในแง่ที่ได้มีการถกสนทนารองพิจารณากันอย่างรอบคอบ ในลักษณะที่เป็น Plural Headed ความพอดีของจำนวนกรรมการกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานนั้น เป็นเรื่องที่จะต้องวินิจฉัยให้ถ่องแท้ เพราะถ้ามีกรรมการมากเกินไปอย่างในบางสถาบันก็มักจะมีปัญหาในเรื่องความล่าช้าอีกทอด ไม่ทันการ ในฝ่ายคณาจารย์เองก็อาจจะรู้สึกได้เสียเวลามากเกินไปสำหรับงานที่เกี่ยวพันกับคณะกรรมการจนอาจจะ เป็นผลเสียต่องานหลักทางด้านงานสอนและงานวิจัย ปัญหาจึงมีอยู่ว่าทำอย่างไรจึงจะมีความพอเหมาะพอดีโดยที่หลักการเกี่ยวกับการบริหารมหาวิทยาลัยโดยอาศัยองค์คณะบุคคลในลักษณะเป็น Corporate Body ยังใช้การได้อยู่และการจัดรูปนี้ดูจะเป็น เรื่องที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุน Autonomy ของสถาบันไว้ได้เป็นอย่างดี

๓. ในด้านการบริหารงานวิชาการนั้น ถือว่าคณาจารย์มีความรับผิดชอบโดยตรง จึงจัดในรูปกรรมการตั้งแต่ระดับแผนกวิชา มีคณะกรรมการแผนกฯ ระดับคณะวิชาที่มี Board of Studies และระดับทั่วไปทั้งมหาวิทยาลัยก็มี Academic Senate ข้อที่น่าสังเกตก็คือในระดับ Faculty Board of Studies นั้น ไม่ได้หมายความว่าผู้ที่เป็นคณาจารย์ทุกคนจะได้อยู่ใน Board โดยปกติเขาเน้นหนักที่ผู้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ เพราะผู้ที่จะได้ตำแหน่งนี้ จะต้องมีความสามารถและมีผลงานทางวิชาการที่ดีเด่นจริง ๆ ศาสตราจารย์ จึงมักจะเป็นหัวหน้าแผนกวิชา และมักจะเป็นบุคลากรหลักทางด้านวิชาการที่เข้าไปมีบทบาทใน Board of Studies และใน Senate ผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าแผนกวิชา หรือคณบดี มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารไม่มากนัก โดยปกติมักจะทำหน้าที่เป็นประธานของคณะกรรมการในระดับนั้น ๆ ผลที่เป็นมติดึงกันเอาไปปฏิบัติหรือเสนอสูงขึ้นไป การวินิจฉัยสั่งการเด็ดขาดจึงอยู่ในรูปที่เป็นมติขององค์คณะบุคคลเป็นส่วนใหญ่ ยกเว้นแต่งานบริหารที่เป็นงานประจำอื่น ๆ จึงอยู่ในความรับผิดชอบของหัวหน้าแผนกวิชาหรือคณบดี

มหาวิทยาลัยในประเทศไทย ก็ได้จัดวางรูปแบบการบริหารในลักษณะการบริหารด้วยองค์คณะบุคคล โดยมีบุคคล ๔ กลุ่ม เข้ามามีส่วนในการบริหาร เช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยสากล คือ มีผู้บริหาร คณาจารย์ บุคคลภายนอก และนักศึกษา เนื่องจากการเป็นสถาบันที่รวมของนักวิชาการหลากหลาย การบริหารจึงมุ่งไปสู่การมีส่วนร่วมรับรู้และร่วมกำหนดนโยบาย ตลอดจนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการบริหารด้านอื่น องค์กรที่เป็นศูนย์ของตัวแทนคณาจารย์ที่ทำหน้าที่ให้ข้อเสนอแนะให้คำปรึกษาในกิจการของมหาวิทยาลัยนี้คือ สภาคณาจารย์

ปัจจุบัน มหาวิทยาลัยของรัฐทุกแห่งได้จัดให้มีองค์กรนี้ขึ้น เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้คณาจารย์ ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เสนอแนะต่อการบริหารงานของมหาวิทยาลัย โดยมีหลักการ โครงสร้างและหน้าที่คล้ายคลึงกัน จะมีแตกต่างกันบ้างในรายละเอียดของการดำเนินการดังตัวอย่างข้อบังคับของสภาคณาจารย์บางมหาวิทยาลัยที่ยกมาเป็นตัวอย่างข้างท้ายนี้ ซึ่งจะเห็นได้ว่า แนวคิดและหลักการของสภาคณาจารย์ของแต่ละมหาวิทยาลัยก็คล้ายคลึงกัน เป็นองค์กรให้คำปรึกษา เสนอแนะต่ออธิการบดีและต่อมหาวิทยาลัย เกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัย ส่วนหน้าที่ที่เป็นรายละเอียดมักครอบคลุมถึงการ เสนอแนะด้านวิชาการ การบริหาร สวัสดิการ มาตรฐานวิชาชีพ และการพิทักษ์สิทธิประโยชน์ของคณาจารย์ เป็นต้น

ในส่วนขององค์ประกอบกรรมการสภามักมาจากตัวแทนคณะและจากการเลือกตั้งทั่วไป วาระของสมาชิกภาพคือ ๒ ปี มีการกำหนดการประชุมสามัญไว้ชัดเจน ส่วนการประชุมวิสามัญให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด การยุบเลิกคณะกรรมการสภาคณาจารย์มีกำหนดไว้เพียงบางมหาวิทยาลัยโดยใช้เกณฑ์มติสามในสี่ของสมาชิกสภาคณาจารย์ลงมติให้พ้นจากหน้าที่ แล้วจัดให้มีการเลือกตั้งใหม่ ดังตัวอย่างข้อบังคับสภาคณาจารย์บางมหาวิทยาลัยที่ได้ยกมาพอสังเขปดังนี้

## ข้อบังคับสภาคณาจารย์บางมหาวิทยาลัย

### สภาคณาจารย์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- แนวคิด สภาคณาจารย์ในฐานะตัวแทนของคณาจารย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีหน้าที่ให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะต่ออธิการบดี เกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัย

#### - หน้าที่

๑. เสนอแนะกฎเกณฑ์เกี่ยวกับตำแหน่งทางวิชาการ และมาตรฐานวิชาการ
๒. เสนอแนะในเชิงประเมิณผลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย
๓. เสนอแนะเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายของมหาวิทยาลัย
๔. เสนอแนะการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างคณาจารย์ และนิสิต
๕. สร้าง และส่งเสริมจรรยาบรรณของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัย
๖. หน้าที่อื่นใดตามที่สภามหาวิทยาลัย หรืออธิการบดีมอบหมาย

#### สภาคณาจารย์อาจ

- วางระเบียบของสภาคณาจารย์
- ติดต่อแสวงหาข้อมูล
- เชิญผู้บริหารมหาวิทยาลัยร่วมประชุม
- ตั้งกรรมการเฉพาะกิจให้

#### - องค์ประกอบและวาระ

สมาชิกสภาคณาจารย์มาจากการเลือกตั้ง ประกอบด้วย

๑. สมาชิกโดยการเลือกตั้งทั่วไปจากคณาจารย์ประจำทั้งมหาวิทยาลัย
๒. สมาชิกโดยการเลือกตั้งจากคณะหรือแผนกอิสระ
๓. สมาชิกที่เลือกตั้งจากคณาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัย วิทยาลัย สถาบัน ศูนย์

หรือหน่วยงาน เรียกชื่ออื่น

๔. สภาคณาจารย์มีประธาน รองประธาน ๒ คน เลขานุการ เลือกตั้งจากสมาชิก
๕. วาระ ๒ ปี ครบหนึ่งปีจับสลากออกกึ่งหนึ่ง เลือกตั้งซ่อมมิวาระเท่ากับวาระของผู้ซึ่ง

คนแทน



- การดำเนินงาน

- ให้มีการประชุมอย่างน้อยสองเดือนต่อครั้ง
- สมาชิกจำนวนตามกำหนดร้องขอ เป็นลายลักษณ์อักษร
- องค์กรประชุมอย่างน้อยก็หนึ่ง การลงมติถือเสียงข้างมาก
- ให้มีสำนักงาน เจ้าหน้าที่ อุปกรณ์ และงบประมาณจากมหาวิทยาลัย
- การดำเนินงานของสภาคณาจารย์ ถือ เป็นการปฏิบัติราชการแก่มหาวิทยาลัย และได้

รับความคุ้มครองจากมหาวิทยาลัย

สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

- แนวคิด เพื่อให้อาจารย์มีส่วนแสดงความคิดเห็น เสนอข้อแนะนำ และให้คำปรึกษาต่ออธิการบดีในการบริหารงานมหาวิทยาลัย ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

- หน้าที่ เสนอแนะให้คำปรึกษาต่ออธิการบดีในเรื่อง
  ๑. นโยบายและมาตรฐานทางวิชาการของมหาวิทยาลัย
  ๒. กฎเกณฑ์เกี่ยวกับตำแหน่งทางวิชาการ
  ๓. มาตรฐาน และจริยธรรม และสวัสดิภาพของอาจารย์
  ๔. ความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย
  ๕. เรื่องที่อธิการบดีมอบหมาย

- องค์ประกอบและวาระ

๑. กรรมการจากผู้แทนคณะ คณะละหนึ่งคน มีวาระละ ๑ ปี
๒. กรรมการจากคณาจารย์ทั้งหมดมหาวิทยาลัย มีวาระ ๒ ปี
๓. ให้มีประธาน รองประธาน และเลขาธิการ เลือกตั้งจากกรรมการทั้งหมด
๔. สภาดังอนุกรรมการเพื่อดำเนินการเฉพาะกิจได้

- การดำเนินงาน

๑. ให้มีการประชุม เมื่อมีกิจ หรืออย่างน้อย ๒ เดือนต่อครั้ง
๒. อาจารย์หนึ่งในสี่ร้องขอ เป็นลายลักษณ์อักษร
๓. องค์กรประชุมต้องมีก็หนึ่ง การลงมติถือเสียงข้างมาก
๔. สภาคณาจารย์ อาจเชิญผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องมาร่วมประชุมชี้แจง

๕. เมื่อมีปัญหาสำคัญ สภาคณาจารย์มีมติให้เรียกประชุมอาจารย์ทั้งมหาวิทยาลัย เพื่อปรึกษาหารือ หรือขอมติได้ หรืออาจารย์ไม่น้อยกว่า ๕๐ คน เข้าชื่อเรียกร้องให้สภาเรียกประชุมอาจารย์ทั้งหมดได้ หากสภาคณาจารย์ไม่เรียกประชุม อาจารย์ผู้ยื่นคำร้องสามารถเรียกประชุมเองได้ การลงมติของที่ประชุมทั้งมหาวิทยาลัย ให้ถือเสียงข้างมาก มตินั้นให้ถือเป็นมติผูกพันอาจารย์ทั้งมหาวิทยาลัย เมื่อผู้เข้าประชุม ต้องไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของผู้ปฏิบัติราชการจริงในขณะนั้น

- การยุบสภาอาจารย์

เมื่อสภาคณาจารย์ไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ หรือปฏิบัติการณ์ำความเสื่อมเสียต่อสถาบันอาจารย์หรือมหาวิทยาลัย อาจารย์ไม่น้อยกว่า ๑๐๐ คน อาจเข้าชื่อกันเสนออธิการบดีเรียกประชุมอาจารย์ทั้งมหาวิทยาลัยยุบสภาคณาจารย์ และให้มีการเลือกตั้งใหม่ ภายใน ๓๐ วัน

องค์ประชุมกรณีนี้ต้องมีจำนวนอย่างน้อยกึ่งหนึ่งของอาจารย์ที่ปฏิบัติราชการอยู่จริง มติต้องสองในสามของผู้เข้าประชุมโดยลงคะแนนลับ

สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยศิลปากร

- แนวคิด เพื่อให้สภาคณาจารย์ได้มีส่วนให้ข้อเสนอแนะ และแสดงความคิดเห็น ตลอดจนให้คำปรึกษาในงานด้านวิชาการ ด้านบริหาร และกิจการอื่น ๆ ของมหาวิทยาลัย

- หน้าที่ ให้คำปรึกษา และเสนอแนะข้อคิดเห็นต่อมหาวิทยาลัยในเรื่อง

๑. นโยบายและมาตรฐานทางวิชาการ
๒. วางหลักเกณฑ์ตำแหน่งทางวิชาการและตำแหน่งบริหาร
๓. นโยบายการปกครอง และกิจการนักศึกษา
๔. นโยบายบริหารของมหาวิทยาลัย
๕. ความรับผิดชอบและบทบาทของคณาจารย์ต่อสังคม
๖. สวัสดิการ และการรักษาสีทิวของคณาจารย์

- องค์ประกอบ และวาระ

๑. สมาชิกจาก เลือกตั้งทั่วไปกึ่งหนึ่งของสมาชิกจากคณะ
๒. สมาชิกเลือกตั้งจากคณะ
๓. ให้มีประธาน รองประธาน หนึ่งหรือสองและเลขาธิการ เลือกตั้งจากสมาชิกสภาคณาจารย์
๔. สมาชิกมีวาระ ๒ ปี ครบหนึ่งปี จับสลากออกกึ่งหนึ่งแล้ว เลือกซ่อม

- การดำเนินงาน

๑. ให้มีการประชุมอย่างน้อย ๒ เดือน ต่อครั้ง หรือสมาชิกร้องขอเป็นลายลักษณ์อักษร
๒. องค์กรประชุมต้องมีกึ่งหนึ่งของสมาชิก การลงมติให้ถือเสียงข้างมาก
๓. อธิการบดีรักษาการตามข้อบังคับนี้

สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

- แนวคิด เพื่อให้คำปรึกษาและเสนอความคิดเห็นต่อมหาวิทยาลัย และสภามหาวิทยาลัย

- หน้าที่

๑. ให้คำปรึกษา และเสนอความเห็นในด้าน
  - วิชาการ และการบริหาร
  - หลักเกณฑ์แต่งตั้งบุคคลดำรงตำแหน่งวิชาการ
  - การเรียนการสอนการวิจัย
  - การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
  - การบริการชุมชนในรูปต่าง ๆ
  - นโยบายด้านกิจการนักศึกษา
  - เรื่องอื่นที่เห็นว่าจะทำให้กิจการของมหาวิทยาลัยเจริญยิ่งขึ้น
  - เรื่องที่มหาวิทยาลัยมอบหมาย
๒. รักษาสิทธิ ผลประโยชน์ ในมหาวิทยาลัยของบุคลากรประเภทต่าง ๆ
๓. รักษามาตรฐาน และจรรยาบรรณในวิชาชีพอาจารย์
๔. ออกระเบียบสภาคณาจารย์

- องค์ประกอบ

๑. สภาคณาจารย์วิทยาเขต ทาดใหญ่ จำนวน ๒๑ คน จากคณะวิชา ๗ คณะ ๑๔ คน จากสมาชิกทั่วไป ๗ คน
๒. สภาคณาจารย์วิทยาเขต ปัตตานี จำนวน ๑๔ คน จากคณะ ๑๐ คน จากสมาชิกทั่วไป ๔ คน
๓. สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ประกอบด้วยสมาชิกสภาคณาจารย์จาก ๒ วิทยาเขต วิทยาเขตละ ๑๐ คน รวม ๒๐ คน เลือกประธานจากประธานวิทยาเขต ผู้ได้คะแนนมากเป็นประธาน อีกคนเป็นรองประธาน

๔. มีวาระ ๒ ปี

- การดำเนินงาน

๑. ให้มีการประชุมอย่างน้อย ๒ เดือนต่อครั้ง
๒. การลงมติให้ถือเสียงข้างมาก

สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

- แนวคิด ให้มีสภาคณาจารย์ เพื่อให้คำปรึกษาและเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ต่อมหาวิทยาลัย

- หน้าที่ เสนอความคิดเห็นให้คำปรึกษาในเรื่อง นโยบายวิชาการ บริหารสวัสดิการ และอื่น ๆ ได้แก่

๑. การจัดตั้ง ยุบ รวม และเลิกคณะ หน่วยงาน ภาควิชา
๒. หลักสูตร
๓. ระเบียบวิธีผล
๔. การประสานงานทางวิชาการของหน่วยงาน
๕. นโยบาย และแผนการศึกษาของมหาวิทยาลัย
๖. หลักเกณฑ์การแต่งตั้ง และเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ
๗. การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางบริหาร และวิชาการ
๘. การพัฒนาบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางบริหาร และวิชาการ
๙. การส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการ
๑๐. การส่งเสริมสวัสดิการของอาจารย์ ข้าราชการ
๑๑. การส่งเสริมสวัสดิการของนิสิต นักศึกษา
๑๒. การปกครองนักศึกษา
๑๓. การบริหาร และการใช้บริการโรงพยาบาล
๑๔. กิจการอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัย

- องค์ประกอบและวาระ

๑. กรรมการ โดยการเลือกตั้งจากคณะ คณะละหนึ่งคน วาระ ๑ ปี
๒. กรรมการ โดยการเลือกตั้งจากคณาจารย์ จำนวนกึ่งหนึ่งของตัวแทนจากคณะ

วาระ ๑ ปี

๓. ให้มีประธาน รองประธาน จากการเลือกตั้งจากกรรมการ ประธานแต่งตั้ง  
เลขาธิการ และรองเลขาธิการ

๔. สภาคณาจารย์ โดยมติเสียงข้างมาก อาจตั้งกรรมการได้ไม่เกิน ๕ คณะ

- การดำเนินงาน

๑. มีการประชุมอย่างน้อย ภาคการศึกษาละ ๓ ครั้ง

๒. องค์ประชุมต้องมีกรรมการร่วมประชุม ๒ ใน ๓ มติเสียงส่วนใหญ่

๓. กรรมการหนึ่งในห้า หรือเสนอเรื่องผ่านเลขาธิการ เป็นลายลักษณ์อักษรให้มีการ  
ประชุมได้

๔. การรับเรื่องเข้าประชุม ให้เป็นไปตามมติของกรรมการบริหาร อันมีประธาน  
รองประธาน เลขาธิการ และรองเลขาธิการ

สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยรามคำแหง

- แนวคิด เพื่อให้อาจารย์มีบทบาทในสังคมยิ่งขึ้น เพื่อพิทักษ์สิทธิอันชอบธรรมของอาจารย์  
และเพื่อให้อาจารย์มีส่วนร่วม และช่วยเหลือมหาวิทยาลัยในการบริหาร วางแผนการศึกษา และการ  
พัฒนามหาวิทยาลัย

- หน้าที่

๑. ให้คำปรึกษา คำแนะนำ หรือความเห็นแก่มหาวิทยาลัยในเรื่องดังนี้

- นโยบายและแผนการจัดการศึกษาในมหาวิทยาลัย

- นโยบายเกี่ยวกับการปกครอง และกิจกรรมของนักศึกษา

- มาตรฐานเกี่ยวกับหลักสูตรการศึกษา และพัฒนามหาวิทยาลัย

- มาตรฐานจรรยาบรรณ และสิทธิอันชอบธรรมของอาจารย์

- การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารมหาวิทยาลัย

- การปฏิบัติการอื่นใดที่สภาคณาจารย์พิจารณาเห็นควร อันจะยังประโยชน์แก่

มหาวิทยาลัย

๒. ส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างอาจารย์ในมหาวิทยาลัย และสภาคณาจารย์แห่งสถาบันอื่น  
ทั้งในด้านวิชาการและสังคม

๓. กำหนดระเบียบการ และวางหลักเกณฑ์ว่าด้วยการใช้จ่ายเงินของสภาคณาจารย์

๔. ประธานสภาคณาจารย์ จะได้รับเชิญเข้าร่วมประชุมสภามหาวิทยาลัย และการประชุม

คณะผู้บริหารมหาวิทยาลัย

- องค์ประกอบและวาระ

๑. กรรมการ โดยการเลือกตั้งจากคณาจารย์ จำนวน ๔ คน

๒. กรรมการ โดยการเลือกตั้งจากคณะ คณะละ ๕ คน

๓. วาระชุดละ ๒ ปี แต่เมื่อครบ ๑ ปี จะจับสลากออก กรรมการจากคณาจารย์ ๔ คน

กรรมการคณะละ ๒ คน แล้วให้มีการเลือกซ่อม ก่อนกำหนดจับสลากออกไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน

- การดำเนินงาน

๑. ให้มีตำแหน่ง ประธาน รองประธาน ๒ คน เลขาธิการ รองเลขาธิการ เภรัญญิก นายทะเบียน หัวหน้ากิจกรรม และอื่น ๆ โดยการเลือกตั้งจากกรรมการ

๒. ให้มีการประชุมอย่างน้อย เดือนละครั้ง หรือกรรมการ ๑๐ คนขึ้นไป ร้องขอ เป็นลายลักษณ์อักษร

๓. สภาคณาจารย์อาจเชิญผู้บริหาร อาจารย์ นักศึกษา เจ้าหน้าที่ให้เข้าร่วมประชุม ไม้เป็นครั้งคราว

๔. องค์ประชุมต้องมีกรรมการกึ่งหนึ่ง การลงมติใช้เสียงข้างมาก

สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล

- แนวคิด เพื่อให้คณาจารย์มีส่วนแสดงความคิดเห็น และเสนอแนะ พร้อมทั้งให้คำปรึกษา ในงานวิชาการ และกิจการอื่น ๆ ของมหาวิทยาลัย แต่ละคณะอาจมีสภาคณาจารย์คณะได้

- หน้าที่

๑. เสนอขอแนะนําให้คำปรึกษาต่ออธิการบดีในเรื่อง

- วิชาการ
- ตำแหน่งวิชาการ และบริหาร
- กิจการนักศึกษา
- เรื่องที่สภาคณาจารย์เห็นสมควร
- เรื่องที่อธิการบดีมอบให้พิจารณา

๒. พิทักษ์สิทธิ เสรีภาพ อันชอบธรรมของคณาจารย์
๓. เป็นตัวแทนของคณาจารย์ เพื่อประสานงานกับองค์กรอื่น
๔. ดำเนินการโดยชอบธรรม ในฐานะตัวแทนของคณาจารย์ทั้งหมด เพื่อประโยชน์

ของมหาวิทยาลัย เป็นส่วนรวม

- สิทธิของคณาจารย์

- แสดงความคิดเห็นได้โดยเสรี เกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัย และภายในมหาวิทยาลัย
- เข้าร่วมฟังการประชุมของสภาคณาจารย์ได้ เว้นการประชุมลับ
- เสนอเรื่อง และขอให้สภาคณาจารย์ เรียกประชุมวิสามัญได้

- องค์ประกอบและวาระ

๑. สมาชิกมี ๒ ประเภท โดยการเลือกตั้งจากคณะ คณะละ ๒ คน และสมาชิกโดยการเลือกตั้งจากคณาจารย์ จำนวนหนึ่งในสี่ของสมาชิกจากคณะ

๒. ให้มี ประธาน รองประธาน ๒ คน และเลขาธิการ จากการเลือกตั้งจากสมาชิก

๓. สมาชิกมีวาระ ๒ ปี

- การดำเนินงาน

๑. การประชุมสภาคณาจารย์ ย่อมเป็นการเปิดเผย แต่ในการประชุมลับ ผู้เข้าฟังต้องได้รับอนุญาตจากประธาน

๒. องค์ประชุมต้องมีอย่างน้อยกึ่งหนึ่งของสมาชิก

๓. ให้มีการประชุมสามัญ อย่างน้อย ๒ เดือนต่อครั้ง

๔. การประชุมวิสามัญได้โดย

- สมาชิกหนึ่งในสามให้ เรียกประชุม
- คณาจารย์ไม่น้อยกว่า ๕๐ คน ร้องขอเป็นลายลักษณ์อักษร
- คณาจารย์ไม่น้อยกว่า ๓ ใน ๔ ของคณะ หรือสภาคณาจารย์คณะร้องขอ

เป็นลายลักษณ์อักษร

๕. อาจเชิญผู้อื่นประชุมร่วม เป็นครั้งคราว

๖. มติถือเสียงข้างมาก

- การยุบเลิก

ให้สมาชิกสภาคณาจารย์ ทั้งคณะพ้นจากตำแหน่งได้โดยคณาจารย์ไม่น้อยกว่าสามในสี่ของคณาจารย์ทั้งหมด ลงมติไม่ไว้วางใจ

สภาข้าราชการมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

- แนวคิด เพื่อเสนอข้อแนะนำ และให้คำปรึกษาต่ออธิการบดี และกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย เกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัย
- หน้าที่ เสนอแนะเกี่ยวกับ
  ๑. นโยบาย และการบริหารงานของมหาวิทยาลัย
  ๒. นโยบาย การสร้างสรรค์ความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการและนิสิต
  ๓. นโยบาย และกฎเกณฑ์เกี่ยวกับสถานภาพ บทบาท ตำแหน่ง สิทธิ และสวัสดิการของข้าราชการ ทุกสายงาน
  ๔. นโยบาย และกฎเกณฑ์ด้านมาตรฐานทางวิชาการของมหาวิทยาลัย
  ๕. ส่งเสริมจรรยาบรรณ ความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการ
  ๖. เรื่องที่อธิการบดี หรือคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยมอบหมาย
- องค์ประกอบและวาระ
  ๑. สมาชิกสภาข้าราชการ จากคณะ สถาบัน หรือหน่วยงานที่มีจำนวนข้าราชการไม่เกิน ๕๐ คน แห่งละ ๑ คน ถ้าเกินแห่งละ ๒ คน
  ๒. ให้มี ประธาน รองประธาน ๒ คน เลือกตั้งจากสมาชิก ประธาน เลือกเลขาธิการ และผู้ช่วยเลขาธิการ โดยความเห็นชอบจากสภาข้าราชการ
  ๓. อาจมีกรรมาธิการเฉพาะกิจ ทำหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ
  ๔. สมาชิกภาพมีวาระ ๒ ปี
- การดำเนินงาน
  ๑. ให้มีการประชุมอย่างน้อยเดือนละครั้ง หรือสมาชิกสภา ๘ คน ร้องขอเป็นลายลักษณ์อักษร
  ๒. องค์ประชุมอย่างน้อยจำนวนกึ่งหนึ่งของสมาชิกสภา
  ๓. การลงมติใช้เสียงข้างมาก
  ๔. เสนอคำแนะนำ กฎเกณฑ์ นโยบาย ความคิดเห็นต่าง ๆ ตามมติเป็นลายลักษณ์อักษรต่ออธิการบดี และหรือต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย
  ๕. ส่งรายงานการประชุมให้คณะ หน่วยงาน เทียบเท่าทราบทุกครั้งก่อนมีการประชุมคราวต่อไป



๖. สภาข้าราชการอาจเชิญผู้บริหาร ผู้ทรงคุณวุฒิ เข้าร่วมประชุมได้เป็นครั้งคราว

สภาคณาจารย์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

- แนวคิด เพื่อให้อาจารย์ และนักวิชาการได้มีส่วนร่วม รับผิดชอบในการบริหารงานทั่วไป และงานทางวิชาการของสถาบัน และเพื่อให้มีองค์การที่จะดำรงไว้ซึ่งมาตรฐานจรรยาบรรณของอาจารย์ และนักวิชาการ

- หน้าที่ เสริมสร้าง และรักษาไว้ซึ่งสัมพันธภาพอันดี ระหว่างคณาจารย์และนักวิชาการ กับฝ่ายบริหาร คณาจารย์ และนักวิชาการ กับนักศึกษา และผู้เข้ารับการอบรมและกับบุคคลอื่นในสถาบัน และพิจารณาหาทางแก้ไขปัญหา อันอาจเกิดขึ้นในสถาบัน เพื่อเสริมสร้าง และรักษาไว้ซึ่งความเรียบร้อย และดำรงไว้ซึ่งมาตรฐานของจรรยาบรรณของคณาจารย์ และนักวิชาการในสถาบัน

- องค์ประกอบและวาระ

๑. ให้มีคณะกรรมการบริหารสภาคณาจารย์ โดยเลือกตั้งจากสมาชิกสภาคณาจารย์ ประกอบด้วย ผู้แทนคณะ หรือสำนักแต่ละ ๑ คน ผู้แทนทั่วไปกึ่งหนึ่งของจำนวนผู้แทนแรก
๒. มี ประธาน รองประธาน เลขาธิการ และกรรมการบริหาร
๓. ประธานกรรมการบริหาร เป็นประธานสภาคณาจารย์โดยตำแหน่ง
๔. ดำรงตำแหน่งวาระละ ๒ ปี

- การดำเนินงาน

๑. มีการประชุมสามัญ เดือนแรกของแต่ละภาคการศึกษา การประชุมวิสามัญ จะมีได้เมื่อสมาชิกหนึ่งในห้าร้องขอ
๒. การประชุมสามัญ ต้องมีสมาชิกไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง จึงเป็นองค์ประชุม
๓. การประชุมวิสามัญ องค์ประชุมไม่ต่ำกว่าหนึ่งในสาม

การสัมภาษณ์บุคคลผู้มิชอบต่องานและเกี่ยวข้องต่อการจัดตั้งสภาอาจารย์ เป็นอย่างมากทั้งในอดีต และปัจจุบัน เพื่อทราบความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ

- ความ เป็นมาของสภาอาจารย์
- บทบาทหน้าที่ของสภาอาจารย์ในอดีต
- ปัญหา ผลดี ผลเสีย ของสภาอาจารย์ในอดีต
- ความ เหมาะสมต่อการจัดตั้งในปัจจุบัน นโยบายการจัดตั้ง
- หลักการ โครงสร้าง หน้าที่ การยุบเลิก ฯลฯ

- ปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้น
- ผลที่คาดว่าจะได้รับ

เพื่อนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์นี้มาประกอบการวิจัย บุคคลที่สัมภาษณ์คือ

๑. นายจรรยา มิสินทร์ อดีตผู้อำนวยการวิทยาลัยครู อธิบดีกรมการฝึกหัดครู ปัจจุบัน

เลขาธิการคุรุสภา

๒. นายพะยอม แก้วกำเหนิด อดีตอาจารย์ใหญ่โรงเรียนฝึกหัดครู อธิบดีกรมการฝึกหัดครู

ปัจจุบัน รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

๓. นายเดโช สวานานนท์ อธิบดีกรมการฝึกหัดครู

สัมภาษณ์ท่าน เลขาธิการคุรุสภา (นายจรรยา มิสินทร์) วันศุกร์ที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๒๔  
ความเป็นมาของสภาอาจารย์ในอดีต

ในระหว่างปี ๒๕๑๑ - ๒๕๑๗ ได้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้าพระยาในช่วงปี ๒๕๑๖ ได้มีการตื่นตัวด้านประชาธิปไตยของอาจารย์และนักศึกษา เกิดการเคลื่อนไหวทางด้านการเมือง ทำให้เกิดองค์กรใหม่ที่เปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการบริหารงานมากขึ้น ซึ่งแต่เดิมโอกาสเช่นนี้มีน้อยนอกจากมีการประชุมใหญ่ประชุมภาควิชา

ในช่วงปี ๒๕๑๗ ได้มีคณะอาจารย์กลุ่มหนึ่งเสนอให้จัดตั้งสภาอาจารย์ขึ้น โดยระเบียบของวิทยาลัย ที่ร่วมกันร่างขึ้นจัดตั้งเป็นการภายใน โดยยึดแบบอย่างของสภาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยวิทยาลัยครูอื่นที่ใช้วิธีการเดียวกัน

บทบาทหน้าที่ของสภาอาจารย์ในอดีต ในระเบียบสภาที่ร่างขึ้นนั้นแบ่งเป็น ๓ ลักษณะคือ

- ให้คำปรึกษาแก่สถาบันในด้านวิชาการ การเรียน การสอน
- เป็นการรวมกลุ่มคล้ายสโมสร ดูแลความเป็นอยู่กัน สงเคราะห์กัน
- ดูแลด้านสิทธิประโยชน์ของคณาจารย์ ซึ่งอาจถูกกระทบจากการบริหาร

ได้มีการเลือกตั้ง กำหนดตำแหน่ง มีส่วนทำงาน มีระเบียบวาระผู้บริหารวิทยาลัยระดับรองผู้อำนวยการ ก็เข้าเป็นคณะกรรมการหรือสมาชิก บทบาทหน้าที่ในช่วงนั้นคือให้คำปรึกษา ให้ข้อเสนอแนะ รวมกลุ่มเพื่อดูแล พิทักษ์สิทธิประโยชน์กัน ประสานงานกับสถาบันภายนอกในด้านสวัสดิการและสันตนาการ

ปัญหา ผลดี ผลเสียของสภาอาจารย์ในอดีต เนื่องจากเป็นองค์กรใหม่ อาจารย์โดยทั่วไปมักไม่ค่อยเข้าใจ จึงไม่ใส่ใจให้ความสนใจร่วมมือ จะมีเพียงอาจารย์กลุ่มหนึ่งเท่านั้นที่ดำเนินการอยู่ต่างก็ทำงานของตนไป ปัญหาค่าใช้จ่ายขององค์กรนี้ก็เช่นกันทำให้การดำเนินงานยากลำบาก แต่ไม่มีปัญหาอื่นใดขัดแย้งกับฝ่ายบริหาร

ในส่วนของผลดี เป็นการกระตุ้นให้อาจารย์ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายด้านต่าง ๆ ของวิทยาลัย และมีการรับฟังความคิดเห็นของอาจารย์ทำให้วิทยาลัยดำเนินการไปตามแนวทางที่คณาจารย์เห็นด้วย จึงได้รับความร่วมมือจากคณาจารย์ ทำให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ เพราะสภาอาจารย์ได้จัดกิจกรรม และการสังสรรค์

ในด้านผลเสีย สำหรับวิทยาลัยครูบ้านสมเด็จเจ้า ในช่วงนั้นไม่มี แต่ในสถาบันอื่นบางแห่งอาจมีการกระทบกระทั่งกับฝ่ายบริหารหรือฝ่ายบริหารรู้สึกท้อแท้ใจ ในพลังที่จะขัดขวางหรือโจมตีผู้บริหาร ขณะเดียวกันผู้บริหารบ้านเมืองในช่วงนั้นก็เกรงว่าถ้าสภาคณาจารย์หลายสถาบันรวมกันเข้าแล้วจะเป็นพลังทางการเมืองที่จะกระทบต่อการบริหารของรัฐได้ จึงมีการสอดส่องขัดขวางการดำเนินงาน และถูกยุบเลิกในที่สุด

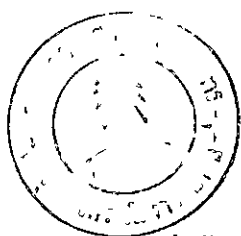
ความเหมาะสมที่จะจัดตั้งในปัจจุบัน เมื่อสภาอาจารย์ถูกยุบเลิกโดยสภาการณัติทางการเมือง ในปี ๒๕๑๔ แล้ว วิทยาลัยครูได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. ๒๕๑๔ มีการบริหารภายในวิทยาลัยครูในรูปคณะกรรมการประจำวิทยาลัย ซึ่งมีตัวแทนของอาจารย์เข้ามาเป็นองค์ประกอบอยู่ด้วยเพื่อดำเนินการบริหารและกำหนดนโยบายแต่ในมหาวิทยาลัยยังคงมองเห็นความสำคัญของสภาคณาจารย์อยู่ จึงได้จัดตั้งขึ้นอีกเมื่อสภาการณัติบ้านเมืองผ่านพ้นระยะปฏิรูปการปกครองแล้ว

สำหรับวิทยาลัยครู หากจะมีการจัดตั้งควรมีกฎหมายรองรับไม่ควรจัดตั้งเป็นการภายในเหมือนก่อน เพราะเมื่อมีการกระทบกระทั่งกับฝ่ายบริหารก็จะเกิดปัญหาขึ้นอีก ควรมีกฎหมายหรือระเบียบเป็นทางการรองรับ และปฏิบัติไปตามนั้น

#### หลักการ โครงสร้าง หน้าที่ และการยุบเลิกสภาอาจารย์

สภาอาจารย์นั้น เป็นการรวมกลุ่มโดยธรรมชาติของบุคคลที่ทำงาน รวมกันย่อมมีการจัดตั้งองค์กรเพื่อดูแลกัน อาจเรียกชื่อเป็นอย่างอื่น เป็นการเกิดโดยธรรมชาติหากได้กำหนดระเบียบให้ชัดเจนว่าเขามีสิทธิหน้าที่ที่จะดำเนินการอย่างไรน่าจะถูกต้องกว่า

โครงสร้างของสภาอาจารย์เดิมที่อยู่แล้ว เพราะเป็นการรวมกลุ่มกันทางประชาธิปไตย มีการเลือกผู้แทน กำหนดหน้าที่ แต่อย่างไรก็ตามไม่ควรจัดตั้งโดยขัดแย้งกับกฎหมายหรือระเบียบขององค์กรที่มีอยู่แล้ว



การยุบเลิกไม่ควรมี เพราะยุบเลิกไม่ได้ เพราะเมื่อคนรวมกลุ่มกันก็ต้องมีการจัดตั้ง  
องค์กรขึ้นมาดูแลกัน

#### ปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในการจัดตั้งสภาอาจารย์

ตราบิตที่ยังไม่มีระเบียบรองรับ เมื่อเกิดการขัดแย้งกับผู้บริหารคนใด ผู้บริหารนั้นอาจอ้าง  
ได้ว่า สภานั้นตั้งโดยไม่ถูกระเบียบไม่จำเป็นต้องรับฟัง ถ้ามีระเบียบรองรับเสีย การขัดแย้งที่เกิด  
ขึ้นก็จะเป็นเรื่องของส่วนบุคคลมากกว่า

#### ผลที่คาดว่าจะได้รับเมื่อมีการจัดตั้งสภาอาจารย์

ในแง่จิตวิทยาคงได้ผลเป็นอย่างดี ถ้ายอมให้มีการจัดตั้งสภาอาจารย์ คณาจารย์จะรู้สึกว่า  
ตนเองได้รับการยอมรับ จะเห็นได้ว่าไม่ว่าจะเป็นช่วงมีหรือไม่มีสภาอาจารย์ คณาจารย์ก็ได้เรียกร้อง  
ที่จะมีสิทธิ มีส่วนในการเลือกผู้บริหาร และกำหนดนโยบาย ฉะนั้นการยอมให้มีเสียโดยกำหนดหน้าที่  
ให้ชัดเจนจะมีผลดีกว่า

ปัญหาการขัดแย้งระหว่างผู้บริหารกับคณาจารย์ คือ เมื่อผู้บริหารได้รับการแต่งตั้งแล้วมักรวม  
กลุ่มกันเพื่อรักษาสถานะ รักษาผลประโยชน์ของตัวเอง จึงเกิดการขัดแย้งกับความคิดของสภาอาจารย์  
แต่ผู้บริหารระดับสูงขึ้นไปอีกมักมองในแง่การสับเปลี่ยนหมุนเวียนมากกว่าการคงตัว ปัญหาความคิดขัดแย้ง  
นี้จะหมดไป หากได้มีการกำหนดหน้าที่ กำหนดสัดส่วนของการมีส่วนร่วมในการเลือกสรรผู้บริหารให้ชัดเจน

การจัดตั้งสภาอาจารย์ควรจัดตั้งโดยมีกฎหมายรองรับ เพราะจะมีผลให้ผู้บริหารรับฟัง จะมีผล  
ทางปฏิบัติมากกว่าการจัดตั้งนอกรูปแบบเป็นการภายในเช่น เดิม ในสภาพปัจจุบันควรมีการจัดตั้งได้โดย  
ให้ถูกรูปแบบเสียเลย

ความเหมาะสมที่จะจัดตั้งสภาอาจารย์ในวิทยาลัยครู เช่นเดียวกับที่มหาวิทยาลัยมีสภาอาจารย์  
นั้น วิทยาลัยครูกับมหาวิทยาลัยต่างกัน เพียงมหาวิทยาลัยเป็นนิติบุคคลในตัวเอง วิทยาลัยครูไม่เป็นในตัวเอง  
จึงออกกฎระเบียบเองไม่ได้

#### ความคิดเห็นเพิ่มเติม

การรวมกลุ่มของคนมีโดยธรรมชาติอยู่แล้ว จึงควรให้ถูกรูปแบบ กำหนดให้ชัดเจน ยอมรับ  
สถานภาพ และควรเหมือนกันทุกแห่งโดยใช้ระเบียบเดียวกัน

การที่อธิการไม่เห็นด้วยกับการจัดตั้งสภาอาจารย์เพราะเกิดจากการหวาดระแวงว่าเป็น การรวมกลุ่มนอกรูปแบบ หากได้มีกฎระเบียบกำหนดชัดเจน ต่างปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตน ความ ชัดแย้งจะเกิดจากบุคลิกส่วนตัวของแต่ละคนมากกว่า

โดยสรุปเห็นด้วยกับการจัดตั้งสภาอาจารย์ แต่ควรจัดตั้งโดยถูกต้องโดยกฎหมายหรือระเบียบ

สัมภาษณ์ท่านรองปลัดกระทรวงศึกษาธิการ(นายพะยอม แก้วกำเหนิด) วันเสาร์ที่ ๑๔

มกราคม ๒๕๒๔

### ความเป็นมาของสภาอาจารย์ในอดีต

สมัยที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ใหญ่โรงเรียนฝึกหัดครูเพชรบุรีนั้น ยังไม่มีสภาอาจารย์เกิดขึ้น เนื่องจากการเป็นสถาบันการศึกษาชั้นสูงในส่วนภูมิภาค ความคิดในเรื่องการบริหารงานในรูปคณะกรรมการจึงมีมากกว่าการที่จะบริหารสั่งการโดยตัวคนเดียว ครูอาจารย์ในยุคนั้นส่วนใหญ่ได้รับการ ปลุกฝังการทำงานในระบบประชาธิปไตยมาจากวิทยาลัยวิชาการศึกษา การบริหารงานจึงเป็นแบบ รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน แบ่งงานกันทำ และเคารพในวิธีการสติปัญญา ไม่ใช้วิธีพวกมากลากไป เกิดการทำงานเป็นทีม มีการตั้งคณะกรรมการประจำโรงเรียนเป็นการภายในขึ้น เป็นกรรมการกึ่งที่ ปรึกษาถึงคณะบริหาร ประกอบด้วยผู้บริหารในหน่วยงานต่าง ๆ ของโรงเรียน และผู้แทนอาจารย์ ช่วยกันคือ ช่วยกันทำงานของโรงเรียน ซึ่งได้ผลมาก สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี โรงเรียนฝึกหัดครูอื่น ๆ ในยุคนั้นก็ดำเนินการบริหารในรูปคณะกรรมการเช่นกัน เพราะอาจารย์ส่วนใหญ่ ก็ได้รับการปลุกฝังวิธีการประชาธิปไตยมาจากสถาบันเดียวกัน

จากนั้นได้ย้ายไปดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองโรงเรียนราษฎร์ กรมวิสามัญศึกษา ซึ่งในช่วง นั้นวิทยาลัยครูได้มีการจัดตั้งสภาอาจารย์ขึ้นมาแล้ว และต่อมาถูกยุบเลิกโดยคำสั่งคณะปฏิรูปฯ ในปี ๒๕๑๔

### ความเหมาะสมต่อการจัดตั้งในปัจจุบัน

ในช่วงที่กลับมามีตำแหน่งอธิบดีกรมการฝึกหัดครูในปี พ.ศ. ๒๕๒๓ เป็นช่วงที่เกิดการ เปลี่ยนแปลงอย่างใหญ่หลวงในระบบการฝึกหัดครู ซึ่งมีได้หมายเฉพาะวิทยาลัยครูเท่านั้น หมายถึง สถาบันและมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ที่มีการฝึกหัดครู ผลกระทบจากการวางแผนครอบครัวที่ได้ผล ทำให้ อัตราการเกิดลดลง จำนวนเด็กที่จะเข้าสู่ระบบโรงเรียนลดน้อยลงจากการวางแผนการผลิตครูเพื่อ สนองการเพิ่มของจำนวนประชากร จึงทำให้ความต้องการครูลดน้อยลง ได้มีการประชุมผู้เกี่ยวข้องใน สถาบันการผลิตครูทั้งหลายในที่สุด ได้ข้อยุติว่าจะต้องลดจำนวนการผลิตลงและวิทยาลัยครูจะต้องหันไป สอนวิชาอื่น นอกจากวิชาครูด้วย เพราะความต้องการครูลดน้อยลง ประกอบกับวิทยาลัยครูมีบุคลากร

ที่มีคุณภาพที่สามารถจะสอนวิชาอื่น ๆ ได้อีก การเปลี่ยนแปลงรูปแบบของวิทยาลัยครูในช่วงนั้นจึงต้องทำอย่างรอบคอบ เพราะ เป็นสิ่งใหม่ที่หลายฝ่ายยังไม่ยอมรับ ขณะนั้นเกิดความคิดเกี่ยวกับวิทยาลัยครูหลายแบบที่จะแก้ปัญหาหากวิทยาลัยครูหมดความจำเป็นที่จะผลิตครูต่อไปแล้ว เช่น ความคิดที่จะยุบวิทยาลัยครูเสียให้บุคลากรไปอยู่ ไปสอน สถาบันอื่น ระดับอื่น ความคิดที่จะยุบรวมวิทยาลัยครูกับสถาบันอื่นในท้องถิ่น เช่น ยุบรวมกับสถาบันอาชีวศึกษาต่าง ๆ ความคิดที่จะเปลี่ยนแปลงให้วิทยาลัยครูเปิดสอนวิชาอื่นได้ ซึ่งจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้สามารถสอนได้ และความคิดที่จะยกฐานะขึ้นเป็นมหาวิทยาลัย

ในภาวะการณ์นี้เอง ทำให้เกิดการระดมความคิดของชาววิทยาลัยครู ไม่เฉพาะผู้บริหารเท่านั้น แม้อาจารย์ธรรมดาผู้มีความคิดเห็นก็ได้แสดงออกมาในรูปแบบต่าง ๆ ตามแต่จะมีโอกาส เช่น การสัมมนา และการเขียนลงหนังสือพิมพ์ และวารสารต่าง ๆ เพื่อหาทางออกของวิทยาลัยครูที่ดีที่สุด เกิดความคิดที่จะระดมคนหนุ่มสาวที่ไฟแรงและผู้มีความคิดดีทั้งหลาย เข้ามาร่วมกันคิดในรูปแบบของสภาอาจารย์ ความต้องการรื้อฟื้น เพื่อจัดตั้งสภาอาจารย์จึงเกิดขึ้น ซึ่งโดยในขั้นแรกได้มีการปรึกษาหารือเพื่อหาทางออกของวิทยาลัยแล้วความคิดในเรื่องการจัดตั้งสภาอาจารย์จึงเกิดแทรกขึ้นมาว่าน่าจะเป็นวิธีการหนึ่งที่จะแก้ปัญหาได้ ต่อมาจึงเกิดมีการเรียกร้องโดยการเขียนบทความและข่าวในหน้าหนังสือพิมพ์ให้กรมการฝึกหัดครูได้พิจารณาเรื่องนี้ ซึ่งกรมฯ ก็รับฟังและได้มีการตั้งคณะทำงาน เพื่อยกร่างระเบียบสภาอาจารย์ขึ้นมาพิจารณาจัดตั้ง ซึ่งโดยเจตนาของกรมฯ ในขณะนั้นเพื่อระดมบุคลากรผู้มีความคิดมีความสำนึกที่จะแก้ปัญหาร่วมกันแก้ปัญหา หาทางพัฒนาวิทยาลัยครูต่อไปให้ได้แทนที่จะถูกยุบหรือถูกโอน ความคิดเรื่องการจัดตั้งสภาจึง เป็นวิธีการหนึ่งที่จะระดมความคิด เพื่อหาทางออกดังกล่าว

ในสถานการณ์ช่วงนั้น มีความเหมาะสมที่จะมีความคิดในการจัดตั้งสภาอาจารย์ขึ้นเพื่อระดมความคิด ระดมพลังให้เกิดการแก้ไขเปลี่ยนแปลงกฎหมาย ให้วิทยาลัยครูสามารถสอนวิชาอื่นได้ ซึ่งจากการระดมพลังในด้านต่าง ๆ ของกรมในช่วงนั้น ทำให้เกิดการแก้ไขพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. ๒๕๑๘ มาเป็น พระราชบัญญัติวิทยาลัยครู พ.ศ. ๒๕๒๗ ได้สำเร็จ

### หลักการ โครงสร้าง หน้าที่ และการยุบเลิกสภาอาจารย์

เมื่อกรมการฝึกหัดครูได้แต่งตั้งคณะทำงาน เพื่อยกร่างระเบียบจัดตั้งสภาอาจารย์ขึ้นนั้น ได้กำหนดหลักการที่สำคัญให้คณะกรรมการร่างระเบียบสภาอาจารย์นำไปเป็นกรอบในการร่างระเบียบเพื่อใช้ได้เหมือนกันทุกวิทยาลัย เช่น ไม่ให้มีหน้าที่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานที่มีอยู่แล้วตามกฎหมาย แต่ควรไปสนับสนุนหน่วยงานเหล่านั้น ผู้แทนอาจารย์ในกรรมการประจำวิทยาลัย ในสภาการฝึกหัดครูควรจะสัมพันธ์กันหรือมาจากสภาคณาจารย์ และสภาอาจารย์จะต้องไม่ก้าวล้ำอำนาจการบริหารงานของอธิการ เป็นต้น

ถ้ามีปัญหาเกี่ยวกับสภาอาจารย์ให้มีอำนาจใดอำนาจหนึ่งสามารถยุบสภาอาจารย์นั้นได้ แล้วจัดให้มีการเลือกตั้งขึ้นมาใหม่

### ปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้น เมื่อมีการจัดตั้งสภาอาจารย์

ปัญหาในด้านลบที่จะเกิดขึ้น ขึ้นอยู่กับการประพฤติปฏิบัติของสภาอาจารย์ ถ้าสภาอาจารย์ไม่มีความปรารถนาดี ความสำนึกในหน้าที่ของสภาอาจารย์ ก็จะทำให้เกิดผลเสียดังที่เคยเกิดในอดีต ถ้าผู้แทนอาจารย์ในกรรมการประจำวิทยาลัยและสภาการฝึกหัดครูไม่เป็นทีมเดียวกัน พูดไม่ตรงกันก็จะเกิดการขัดแย้ง

ในส่วนของผลดีที่มีสภาอาจารย์นั้นมีมากมาย เพราะจะเกิดการร่วมกันคิด เสนอแนะ การแก้ปัญหา และร่วมกันทำงานให้เกิดสัมฤทธิ์ผลที่มีประสิทธิภาพ ในสถาบันอุดมศึกษานั้นจะต้องมีการเปิดโอกาสอย่างกว้างขวางให้ได้มีโอกาสช่วยกันคิดช่วยกัน เสนอแนะ เพื่อพัฒนาสถาบันและ เป็นการพัฒนาคณะ เป็นการเตรียมคน เข้าสู่งานที่จะรับผิดชอบที่สูงขึ้นไปอีกด้วย

สำหรับการจัดตั้งสภาอาจารย์ที่ล่าช้านั้นคงเป็น เพราะความจำเป็นที่จะใช้องค์กรนี้ยังไม่มี ความจำเป็นในสภาพปัจจุบัน เพราะทิศทางของวิทยาลัยครูในปัจจุบันตามพระราชบัญญัติฉบับใหม่ชัดเจนแล้วไม่คลุมเคลืออีกต่อไป จึงทำให้ความคิดในการจัดตั้งสภาอาจารย์อยู่ในอันดับรองกระมัง เพราะต้องมุ่งหน้าทำตามทิศทางใหม่นั้นก่อนการจัดตั้งสภาอาจารย์อาจทำได้ในภายหลังอย่างไรก็ตามขึ้นอยู่กับนโยบายของผู้บริหาร ผู้เข้ามารับผิดชอบใหม่ ซึ่งอาจจะดึงพลังนั้นมาใช้ในยามปกติเพื่อร่วมกันคิด ร่วมกันพัฒนาไปในทิศทางใหม่นั้นก็ได้

### ความคิด เห็น เพิ่มเติม

การวางแผนในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง การเตรียมความพร้อมที่มีความสำคัญเหมือนการตอกเสาเข็มมากน้อยขึ้นอยู่กับจำนวนชั้นของตึกที่จะสร้าง การจัดตั้งสภาอาจารย์มีทั้งผลบวกและลบ เมื่อตั้งขึ้นควรให้มีคุณค่าต่องานฝึกหัดครูของเรา ป้องกันทุกอย่างที่จะไม่ให้เกิดผลลบ ในช่วงนี้ควรเป็นช่วงเตรียมการเตรียมให้พร้อมทั้งด้านหลักการ วิธีการ และน้ำใจ เพื่อให้มีจุดหมายเดียวกันก็จะเกิดประโยชน์ที่สุด

สัมภาษณ์อธิบดีกรมการฝึกหัดครู (นายเดโช สวานานนท์) วันศุกร์ที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๒๘

นโยบายการจัดตั้งสภาอาจารย์ และความเหมาะสมในสภาพการณ์ปัจจุบัน

การตอบสัมภาษณ์นี้เป็นการตอบในแง่วิชาการมิใช่ในนโยบายของกรมการฝึกหัดครู โดยหลักการคนที่อยู่ในวิชาชีพเดียวกันย่อมมีการปกครองดูแล พิทักษ์สิทธิประโยชน์ของตน มีการปรับความเข้าใจกันในกลุ่มด้วยตนเอง

สถานภาพของครูในอดีต ไม่ได้มีอิสระทางวิชาชีพจึงได้มีการดำเนินการให้มีการปกครองดูแลตนเอง มีสภาของตนเอง จึงเกิดครูสภาขึ้นเพื่อดูแลทุกข์สุขปกครองกันเอง โดยตนเอง เพื่อตนเอง ซึ่งต่อมาก็ได้มีการแยกการบริหารในรูปแบบสภาตามระดับ ตามกลุ่มเฉพาะของแต่ละระดับอีก โดยปรัชญาว่ากลุ่มเดียวกันระดับเดียวกันย่อมรู้ ย่อมเข้าใจ เรื่องในกลุ่มของตนเองได้ดีกว่า ข้าราชการครูในวิทยาลัยครู จึงเป็นกลุ่มย่อย (subgroup) ในกลุ่มใหญ่ คือกระทรวงศึกษาธิการคือในสภาทั้งหมด หากมองให้ลึกลงไปในปีหน้านี้ ทำไมมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ซึ่งเคยสังกัดกระทรวงศึกษาธิการจึงขอปลีกตัวออกเป็นอิสระต้องการปกครองตนเอง เพราะเห็นว่าหลักการดำเนินงานกับระดับอื่นนั้น เป็นคนละเรื่อง การสอนในแต่ละระดับย่อมเผชิญปัญหาต่างกันจึงแยกออกไป

วิทยาลัยครู เป็นสถาบันอุดมศึกษาระดับปริญญาแตกต่างไปจากสถาบันการศึกษาอื่น ๆ ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ การจัดกลุ่มของกระทรวงศึกษาธิการ ในงานวันครูก็จัดวิทยาลัยครูเป็นกลุ่มอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา ซึ่งยังไม่ถูกต้อง เนื่องจากพระราชบัญญัติวิทยาลัยครูระบุชัดเจนว่าต่างกัน เช่น การเรียกตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์วิทยาลัยครูเป็น ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ซึ่งการศึกษาระดับอื่นไม่มี ฉะนั้นกลุ่มอาจารย์วิทยาลัยครูจึงเป็นอีกกลุ่มหนึ่ง เป็น subgroup ในกลุ่มใหญ่ของข้าราชการในกระทรวงศึกษาธิการ มีการดำเนินงาน ปรัชญาการดำเนินงาน มีระดับอีกระดับหนึ่ง มีความเหนือกว่าในเชิงสถิติปัญหาและความสำคัญและที่เห็นชัดอีกอย่างหนึ่งในเชิงความสำคัญคือตำแหน่งอธิการเป็นตำแหน่งทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งโดยไม่คำนึงถึงซี โดยความสำคัญแตกต่างดังกล่าว จึงขอให้ความเห็นว่าคุณครูมีสภาอาจารย์ในวิทยาลัยครู ซึ่งโดยหลักการควรมีการปกครองดูแลกันเอง ปกป้องสิทธิประโยชน์ของตนเอง โดยทฤษฎีแล้วควรมีการจัดตั้งขึ้น จะอ้างว่ามีสภาอื่นหรือองค์กรอื่นแล้วก็ตาม แต่ถ้าดูในแง่วิชาการก็ต้องกล่าวว่าเราพูดกันคนละภาษาไม่สามารถพูดจาในเรื่องราวเดียวกันได้ โดยหลักการจึงควรมีสภา และไม่ควรถูกยุบ



พระราชบัญญัติวิทยาลัยครูทั้งใหม่และเก่ามิได้ต่างกันมาก เพียงแต่ทำความเข้าใจในหน้าที่ของวิทยาลัยครูเท่านั้น ความเหมาะสมในการจัดตั้งสภาอาจารย์ยังคงเหมือนเดิม แต่ควรมองย้อนไปในอดีตว่าทำไมสภาอาจารย์จึงต้องถูกยุบเลิกและปัจจุบันสภาภาวะการณ์ที่เคยอ้างว่าต้องยุบเลิกนั้นหมดไปแล้วหรือยังเป็นสำคัญ

ขณะนี้เหมาะแล้วหรือยังในความคิดเห็นว่า ไม่น่าจะมีเหตุขัดในสภาพปัจจุบัน เพราะหลักการในการจัดตั้งถูกต้อง เจื่อนไขบสัถย่อยในการไม่สมควรจัดตั้งก็หมดไปแล้ว

การจัดตั้งควรต้องพิจารณาว่า เรามีหลักการอะไร การจัดตั้งองค์กรนี้มีไว้เพื่อเพียงเห็นที่อื่นเขามี เราก็จะมี โปรดถามตัวเองว่าองค์กรที่มีอยู่แล้ว สนองความต้องการที่แท้จริงของเราได้แล้วหรือยัง องค์กรดังกล่าวคือ กรรมการประจำวิทยาลัยและสภาการฝึกหัดครู เรามีสภาอาจารย์เพื่ออะไร

#### หลักการ โครงสร้าง หน้าที่และการยุบเลิก

การวางโครงสร้างให้อาจารย์ได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่บริบูรณ์ ไม่เป็นระบบพวกมากลากไป แนวคิดใหม่ทางประชาธิปไตยปัจจุบันพยายามใช้ระบบหมุนเวียน เพื่อเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น แสดงความสามารถ เช่น การหมุนเวียนกันเป็นประธานกลุ่มของวิทยาลัยครู สภารัฐมนตรีศึกษาธิการของเอเชีย ประธานสภาที่ไม่มี การเลือกตั้งหมุนเวียนกันเป็นระบบเลือก One man One vote เปลี่ยนแปลงไปบ้างแล้วเปิดโอกาสให้ทุกคนทุกกลุ่ม ได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น แสดงความสามารถอย่างทั่วถึง รูปแบบ และเงื่อนไขการได้มาของตัวแทน ควรเปิดโอกาสกว้าง มีการสมัครภายใต้เงื่อนไขที่จะกำหนดขึ้นหลักการของสภานี้ควรเป็นของคณาจารย์ โดย คณาจารย์ เพื่อคณาจารย์ เพื่อคณาจารย์อย่างไร ผลประโยชน์ สิทธิ พิทักษ์ประโยชน์ สวัสดิการ ตลอดจนสวัสดิการทางสมอง สภานี้ควรแยกจากการบริหาร ไม่เข้าไปเป็นองค์กรบริหาร ซึ่งมืองค์กรอยู่แล้ว คือสภาการฝึกหัดครู และกรรมการประจำวิทยาลัย ซึ่งเป็นคนละแนวคิดกับสภาคณาจารย์ สภาอาจารย์จะเพียงเสนอความคิดเห็นให้องค์กรบริหารรับรู้ความต้องการ เป็นข้อ เสนอโดยบริสุทธิ์ใจ สภาอาจารย์ไม่ต้องรับผิดชอบต่อการบริหาร ซึ่งเป็นหน้าที่ขององค์กรบริหาร

ไม่ควรมีการยุบเลิก เช่นเดียวกับรัฐธรรมนูญต้องไม่มีการยุบเลิก นอกจากการปฏิวัติต้องเปิดโอกาสให้เขาอยู่จนครบวาระ เพราะสภาเป็นเพียงเสียงเสนอแนะทางการบริหารไม่ใช่องค์กรบริหาร หากเขาทำไปตามหน้าที่ใครจะไปยุบเลิกไม่ได้

### ปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการจัดตั้งสภาอาจารย์

ปัญหาที่จะเกิดคือ การก้าวท้าวหน้าที่กับการเกินเลยขอบเขตของแต่ละฝ่าย จะทำให้เกิดปัญหา สภาอาจารย์มีหน้าที่เสนอแนะไม่มีอำนาจตัดสินใจสั่งการ และปัญหาการเลือกตั้ง เพราะการเลือกตั้งไม่ใช่ วิธีที่ดีที่สุดของประชาธิปไตย ตลอดจนการบริหารของระบบราชการก็เป็นปัญหาต่อการมีสภาอาจารย์ เพราะผู้บริหารเคยชินต่อระบบสั่งการ

### ผลที่คาดว่าจะได้รับจากการจัดตั้งสภาอาจารย์

ผลดีมีมาก ยังมองไม่เห็นว่าจะมีผลเสีย ไม่เชื่อว่าอาจารย์ระดับมหาวิทยาลัยจะมีใจสกรปรก โสโครก ไม่เป็นธรรม จึงไม่คิดว่าจะมีเรื่องไม่ดีเกิดขึ้น แต่ก็ต้องขงกอยู่บ้างเมื่อได้อินข่าวมหา วิทยาลัยแห่งหนึ่งมีการใช้เงินเพื่อตำแหน่งอธิการบดีไม่น้อยกว่า ๕ แสนบาท ไม่เชื่อว่าเหตุการณ์นี้จะ เกิดขึ้นแล้วในเมืองไทย โดยหลักการโดยความเชื่ออันบริสุทธิ์ใจเชื่อว่ามีแต่ผลดี ไม่เชื่อว่าอาจารย์ จะถือเอาองค์กรที่จัดตั้งนี้เป็นฐานอำนาจที่จะนำไปสู่อะไร ดูตัวอย่างจากผู้แทนคณาจารย์ในสภาการ ฝึกหัดครูก็ทำตัวทำตามหน้าที่อย่างถูกต้องและ เกรงอก เกรงใจเสียด้วยซ้ำไป ไม่มีลักษณะก้าวร้าวอะไร

ในการประชุมอธิการได้มีอธิการถามถึงนโยบายการจัดตั้งสภาอาจารย์ ก็ได้ตอบว่า ท่านต้อง ตอบว่าสภาที่จะจัดตั้งนี้เป็นสภาของวิทยาลัยหรือของกลุ่มหรือของ ๓๖ วิทยาลัย ถ้าเป็นสภาของแต่ละ วิทยาลัยโปรดตรวจดูว่า หน้าที่ กว. ยังขาดตกบกพร่องใดในเรื่องใด ถ้าไม่ตั้งสภาอาจารย์ก็ต้องเพิ่ม หน้าที่นั้นใน กว. ถ้าวิธีการเลือกตั้งอาจารย์มาอยู่ใน กว. ไม่ต้องกับวิธีการที่จะสนองจุดประสงค์ ของสภาอาจารย์ ก็ตั้งสภาอาจารย์ขึ้นหรือแก้วิธีการเลือกตั้งใน กว. ควรมีการดำเนินการเรื่องนี้ ใน กว. ของแต่ละวิทยาลัย กรมไม่มีหน้าที่ ตามกฎหมายเป็นหน้าที่ของ กว. โดยความเห็นชอบของ สภาการฝึกหัดครู กรมไม่ใช่วิทยาลัยและไม่มีอำนาจใน กว. แม้แต่น้อย กว. ต้องตัดสินใจว่าควรมีสภา อาจารย์หรือไม่

วิธีการที่กรมจะร่างระเบียบเพื่อให้ทุกวิทยาลัยใช้ระเบียบสภาอาจารย์เดียวกันนั้นไม่ถูก เป็น หน้าที่ของ กว. แต่ละแห่งดำเนินการให้สภาการฝึกหัดครูเห็นชอบ สภาการฝึกหัดครูมีหน้าที่ให้ความเห็น ชอบหรือไม่ใช่สั่งการ ฝ่ายบริหารนำความเห็นชอบนั้นไปปฏิบัติ

การบริหารของกรมการฝึกหัดครู ชำ้ซ้อนอยู่ใน ๒ รูปแบบ คือแบบสั่งการโดยกรม และแบบ ส่วนงาน เลขาธิการสภาการฝึกหัดครู อันที่จริงควรเป็นแบบหลัง ทำให้วิทยาลัยต้องมีหมวด ๒ ใบ คือหนึ่งเป็นส่วนราชการสังกัดกรมการฝึกหัดครู ต้องขึ้นอยู่กับอธิบดี สองเป็นส่วนราชการที่ขึ้นอยู่กับ สภาการฝึกหัดครู ตัวอธิการได้รับพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง เรื่องของสภาอาจารย์เป็นเรื่องของ

สภาการฝึกหัดครูไม่ใช่เรื่องของกรม เพราะไม่ใช่เรื่องเกี่ยวกับการบริหารทั่วไป เช่น การงบประมาณ เรื่องวิจัย เรื่องบรรจุแต่งตั้ง ซึ่งเป็นเรื่องที่กรมสั่ง

เห็นด้วยกับการที่นอกจากสภาอาจารย์จะทำหน้าที่ให้คำปรึกษา เสนอแนะต่อวิทยาลัยแล้ว ควรเป็นองค์กรที่ต่อสู้เพื่อพิทักษ์สิทธิประโยชน์ของกลุ่มอาชีพ เช่น ปัญหา ตำแหน่งทางวิชาการไม่ได้มาตรฐาน และสิทธิประโยชน์เหมือนมหาวิทยาลัย ฯลฯ สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้จากการดำเนินการของสภาอาจารย์ แต่ก็ไม่ใช่ที่สภาอาจารย์จะถึงกับเดินขบวน

### ความคิดเห็นเพิ่มเติม

ควรมีขั้นตอนในการพัฒนาเป็นสภาอาจารย์ ของแต่ละวิทยาลัย ก่อนจัดตั้งอาจจะต้องมีการ รอมชอมเพื่อให้ฝ่ายที่ไม่เห็นด้วยเกิดความรู้สึกเข้าใจ พอใจเสียก่อน การที่จะมุ่งให้การจัดตั้งสภาอาจารย์ อยู่ในลักษณะเต็มรูปแบบในครั้งเดียวเลยอาจจะ เป็นไปไม่ได้ ต้องอาศัยเวลาที่จะพัฒนาบ้าง

การสัมภาษณ์บุคคลที่มีบทบาทและ เกี่ยวข้องต่อการจัดตั้งสภาอาจารย์ทั้งในอดีตและปัจจุบัน ทั้งสามท่านพอจะสรุปผลจากการสัมภาษณ์ตามหัวข้อที่สัมภาษณ์ได้ดังนี้

๑. ความเป็นมาของสภาอาจารย์ในอดีต สภาอาจารย์ในสถาบันฝึกหัดครูมีวิวัฒนาการมาจาก ความคิดในเรื่องการบริหารในรูปคณะกรรมการ และวิธีการประชาธิปไตย คือการเคารพความคิดเห็น ซึ่งกันและกัน การแบ่งงานกระจายงาน การเคารพในวิธีการแห่งปัญญา ซึ่งเป็นลักษณะการบริหารใน สถาบันอุดมศึกษา ต่อมาในระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๑๖ - พ.ศ. ๒๕๑๘ เป็นช่วงที่ความคิดในเรื่องการบริหาร แบบมีส่วนร่วม ความตื่นตัวในระบอบการปกครองประชาธิปไตยของคณาจารย์และนักศึกษาทำให้เกิดการจัดตั้งสภาอาจารย์ขึ้นในสถาบันฝึกหัดครูในยุคนั้น โดยแต่ละวิทยาลัยได้ร่างข้อบังคับขึ้นมาใช้เอง เป็นการภายใน เป็นองค์กรให้คำปรึกษาให้ข้อ เสนอแนะต่อวิทยาลัยในการบริหารงาน เป็นองค์กรที่มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้มีการดูแลปกครองกันเอง ปกป้องและพิทักษ์สิทธิประโยชน์ของมวลสมาชิก ตลอดจนเป็นการ เปิดโอกาสให้สมาชิกของสถาบัน ได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานของสถาบัน สภาอาจารย์ของวิทยาลัยครูถูก ยุบเลิกไปด้วยคำสั่งคณะปฏิรูปการปกครองในปี พ.ศ. ๒๕๑๘

๒. บทบาทหน้าที่ของสภาอาจารย์ในอดีต ตามระเบียบสภาอาจารย์ที่ร่างขึ้นในยุคนั้นยึดแนว ของมหาวิทยาลัยเป็นหลัก พอจะแบ่งได้เป็น ๓ ลักษณะ

๒.๑ ให้คำปรึกษาแนะนำแก่สถาบันในด้านวิชาการการเรียนการสอน

๒.๒ เป็นการรวมกลุ่มคล้ายสโมสร ดูแลสวัสดิการ

๒.๓ พินิจสิทธิประโยชน์มวลสมาชิก

๓. ปัญหา ผลดี ผลเสียของสภาอาจารย์ในอดีต เนื่องจากเป็นองค์กรใหม่ จึงได้รับความสนใจ เข้าใจจากอาจารย์น้อย และมีปัญหาด้านการบริหารองค์กรภายใน เช่น ปัญหาสถานที่ทำการ และค่าใช้จ่าย

ในด้านผลดี เป็นการกระตุ้นให้อาจารย์ได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น มีผลทางจิตวิทยา ทำให้คณาจารย์รู้สึกว่าคุณเองได้รับการยอมรับ ทำให้วิทยาลัยสามารถบริหารงานดำเนินการไปตามแนวทางที่คณาจารย์เห็นด้วย จึงได้รับความร่วมมือจากคณาจารย์ ทำให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณาจารย์

ในด้านผลเสีย อาจมีการกระทบกระทั่งกับฝ่ายบริหารและทำให้ผู้บริหารหวาดระแวงในพลังที่จะขัดขวางหรือโจมตีผู้บริหารทำให้เกิดการขัดแย้งได้

๔. ความเหมาะสมต่อการจัดตั้งในปัจจุบัน ปัจจุบันสภาวิชาการณ บ้านเมืองพื้นที่ระยะปฏิรูปแล้วจึงควรมีการจัดตั้งขึ้นโดยมีกฎหมายหรือระเบียบรองรับ

การจัดตั้งสภาอาจารย์มีทั้งผลบวกและลบ เมื่อตั้งควรมีคุณค่าต้องงานป้องกันไม่ให้เกิดผลลบ ควรมีการเตรียมการให้พร้อมทั้งด้านหลักการ วิธีการและน้ำใจ

ในสภาพปัจจุบันไม่น่าจะมีเหตุขัดข้องเพราะหลักการถูกต้อง

๕. หลักการ โครงสร้าง หน้าที่ การยุบเลิก ฯลฯ ของสภาอาจารย์ หลักการเป็นการรวมกลุ่มโดยธรรมชาติของบุคคลที่ทำงานร่วมกันย่อมมีการจัดตั้งองค์กรเพื่อดูแลกัน เปิดโอกาสให้ทุกคนทุกกลุ่มได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นแสดงความสามารถอย่างทั่วถึง

ด้านโครงสร้าง โครงสร้างเป็นการรวมกลุ่มทางประชาธิปไตย มีการเลือกผู้แทน กำหนดหน้าที่ แต่ไม่ควรขัดแย้งกับองค์กรที่มีอยู่แล้ว ควรเป็นองค์กรสนับสนุน ผู้แทนคณาจารย์ในกรรมการประจำวิทยาลัยครูและสภาการศึกษาควรสัมพันธ์หรือมาจากสภาอาจารย์ ไม่ก้าวท้าวอำนาจการบริหารของอธิการ

สภาอาจารย์ควรแยกจากการบริหาร ไม่เข้าไปเป็นองค์กรบริหาร ซึ่งมีอยู่แล้วและเป็นคนละแนวคิดกับสภาอาจารย์

หน้าที่ของสภาอาจารย์ ควรกำหนดให้ชัดเจน เป็นองค์กรเสนอความคิดเห็นให้องค์การบริหาร

๖. รับรู้ความต้องการและเป็นข้อเสนอโดยบริสุทธิ์ใจ

การยุบเลิก การยุบเลิกไม่ควรมี ยุบเลิกไม่ได้ เป็นการตั้งองค์กรโดยธรรมชาติของกลุ่มคนที่อยู่ร่วมกัน

ถ้าเกิดปัญหาให้มีอำนาจใดอำนาจหนึ่งยุบเลิกสภาอาจารย์ได้ แล้วจัดให้มีการเลือกตั้งใหม่

ไม่ควรมีการยุบเลิก เช่นเดียวกับรัฐธรรมนูญ ต้องให้เขาอยู่จนครบวาระ เพราะสภาอาจารย์เป็นเพียงเสียงเสนอแนะทางการบริหารไม่ใช่องค์กรบริหาร หากเขาทำตามหน้าที่ ใครจะไปยุบเลิกไม่ได้



๖. ปัญหาและผลที่จะเกิดขึ้น เมื่อมีการจัดตั้งสภาอาจารย์ ปัญหาการขัดแย้งอาจเกิดขึ้นได้ถ้า สภาอาจารย์ไม่ทำตามหน้าที่ที่ให้คำปรึกษา เสนอแนะแต่พยายามจะมีบทบาททางการบริหาร ในด้านผลดีที่เกิดขึ้นจากการจัดตั้งสภาอาจารย์ทำให้เกิดความรู้สึกร่วมกัน และ เป็นส่วนหนึ่งของสถาบัน ทำให้ผู้บริหาร ได้รับความคิดเห็นหลากหลายที่จะนำมา เป็นประโยชน์ต่อการบริหารและพัฒนาสถาบัน ไปสู่จุดหมายในที่สุด

### สรุป

#### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุรพล พุฒคำ ได้ศึกษาเรื่อง "บทบาทของสภาการฝึกหัดครู" ซึ่งเป็นองค์การบริหารสูงสุด ของวิทยาลัยครู ตามพระราชบัญญัติครู พ.ศ. ๒๕๑๘ ได้ผลสรุปว่า

๑. งานที่สภาทำส่วนใหญ่ เป็นงานแต่งตั้งบุคลากรสายบริหาร และวิชาการ การอนุมัติปริญญา ประกาศนียบัตร งานวางระเบียบต่าง ๆ และการอนุมัติหลักสูตร

๒. ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ของสภาการฝึกหัดครู ได้แก่ การกำหนดความสัมพันธ์ ของสภาคณาจารย์ กับหน่วยงานอื่นในกระทรวงศึกษาธิการ ความล่าช้าในการปฏิบัติงาน การกำหนดความ รับผิดชอบในการตัดสินใจสั่งการที่แน่นอน การใช้วิธีการประเมินประนีประนอมในการแก้ปัญหา มากกว่า ใช้เหตุผล การถูกรอบงำโดยบุคคล กลุ่มบุคคล การสื่อสารกับวิทยาลัยครู

สถิต แก้วเชื้อ ได้ศึกษาเรื่อง "บทบาทของคณะกรรมการ ประจำวิทยาลัยครู ตามความ คิดเห็นของคณะกรรมการ ประจำวิทยาลัยครู

บทบาทที่คาดหวังกับบทบาทที่ปฏิบัติจริงแตกต่างกัน เป็นส่วนใหญ่ กล่าวถึง บทบาทที่ปฏิบัติจริง ต่ำกว่าคาดหวังทุกด้าน การทำงานของกรรมการประจำวิทยาลัยเข้าช้ช้กับงานของสภาการฝึกหัดครู ควรมีการแก้พระราชบัญญัติ เพื่อกระจายอำนาจให้กรรมการประจำวิทยาลัยมีบทบาทในการกำหนดนโยบาย และกำหนดแนวปฏิบัติภายในวิทยาลัยเอง อำนาจการแต่งตั้ง ถอดถอนบางตำแหน่ง ควรสิ้นสุดในวิทยาลัย ตลอดจนการอนุมัติผลการศึกษาเพื่อความรวดเร็ว คล่องตัว ตลอดจนผู้บริหารควรรู้ใช้ คณะกรรมการประจำ เป็นที่ปรึกษาการบริหารงานของวิทยาลัย