

สารสภาคณาจารย์และข้าราชการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรญาณวรินทร์ ฉบับประจำเดือนพฤศจิกายน 2560



" เป็นรองได้
ก็เป็นอธิการได้ "



ดุษฎีนิพนธ์สถานศึกษาและข้าราชการ

อาจารย์นิพนธ์ รุนต์



สวัสดีครับพี่น้องชาวราชนครินทร์ที่เคารพทุกท่านพบกับสาร
สถานศึกษาและข้าราชการฉบับประจำเดือนพฤศจิกายน 2560 ซึ่งเนื้อหาของ
สารฉบับนี้สถานศึกษาฯ จะชวนท่านทั้งหลายได้ถกคิดและติดตามเรื่องราวต่างๆ
ที่เกิดขึ้นในมหาวิทยาลัยของเรา เรื่องที่มีคนสอบถามผมมามากที่สุดในขณะนี้ก็คือ
เรื่องแนวทางของมหาวิทยาลัยในการจ่ายเงินเดือนและสวัสดิการของพนักงาน
มหาวิทยาลัย

ซึ่งเรื่องนี้เราได้มีจัดการประชุมพนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อรับฟังความคิดเห็น
และตอบแบบสอบถามความต้องการในการจัดทำแผนดำเนินการเพิ่มอัตราเงินเดือน
และเรื่องความต้องการสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยในวันที่ 1 พฤศจิกายน
ที่ผ่านมาทุกท่านคงทราบกันดีว่าเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยนั้นเราจะได้รับ
การอุดหนุนจากรัฐบาลเพื่อนำมาจ่ายเป็นค่าจ้างพนักงานแต่ที่ผ่านมาเงินอุดหนุน
จากรัฐบาลดังกล่าวเราไม่ได้นำมาใช้ในการจ่ายค่าจ้างพนักงานเพียงอย่างเดียว
เหตุเพราะมีการนำเงินที่ได้รับการอุดหนุนไปจ่ายอย่างอื่นที่ผู้บริหารชุดแล้ว ชุดเล่า
ชุดเก่า ชุดใหม่ ก็มักจะอ้างว่าที่รัฐบาลอุดหนุนมานั้นรวมเป็นค่าใช้จ่ายเรื่องสวัสดิการ
ด้วย

ซึ่งท่านทั้งหลายลองพิจารณาไปพร้อมกันนะครับว่าค่าจ้างกับสวัสดิการเป็น
ค่าที่มีความหมายเดียวกันหรือไม่ เงินที่ได้รับการอุดหนุนมาได้ถูกนำไปใช้จ่ายในส่วน
ของเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการของพนักงาน เงินสมทบประกันสังคมส่วน
นายจ้าง เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินช่วยเหลือค่าการศึกษาบุตร เงินส่วนนี้
ผมและพี่น้องพนักงานมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่คงมีความเห็นว่ามหาวิทยาลัยควรจะเป็น
ผู้จ่ายให้เราเพราะเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้ของมหาวิทยาลัยกับรายจ่ายในส่วน
นี้มหาวิทยาลัยมีศักยภาพที่สามารถจ่ายได้โดยมิได้กระทบต่อสถานะทางการเงิน
มหาวิทยาลัยมากนักอย่าลืมนะครับว่าพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นบุคลากรส่วนใหญ่ที่
สร้างรายได้ให้กับมหาวิทยาลัยพอสมควรมหาวิทยาลัยจะไม่นำเงินรายได้มาจ่าย
ช่วยเหลือค่าสวัสดิการต่างๆและเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการที่มหาวิทยาลัย
ประสงค์ให้อาจารย์ได้เลยหรือครับสิ่งที่ผมเราเรียกร้องเงินเดือน 1.7 1.5
ค่าประสบการณ์ ไม่ได้เป็นสิ่งที่เกินกว่ามหาวิทยาลัยจะดำเนินการได้คงขึ้นอยู่กับ
ความจริงใจของผู้มีอำนาจที่จะดำเนินการให้เราขวัญกำลังใจของบุคลากร

การป้องกันภาวะสมองไหลและสร้างแรงจูงใจในการดึงดูดคนที่มีความรู้ความสามารถมาทำงานในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เรื่องเงินเดือนและสวัสดิการจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารองค์กรต้องใส่ใจและจริงจัง

ผมก็พูดกับเพื่อนๆหลายคนแบบซ้ำๆนะครับว่าถ้าบุคลากรในมหาวิทยาลัยมีสภาพเดียวกันหมด(คือเป็นพนักงานนะครับ)ปัญหาที่เราถกเถียงเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการคงจบไปนานละอันนี้ผมต้องขอฝากเสียงนี้ไปถึงผู้บริหารครับทำได้ถ้าท่านจะทำให้เรา

สรุปข้อมูลความต้องการในการจัดทำแผนการดำเนินการ
เพิ่มอัตราเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย รวมทั้งการตัดสวัสดิการ
เพื่อนำเงินไปเพิ่มอัตราเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ	รายละเอียด	คะแนน
1	มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และมีประกันสังคม	97
2	มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ แต่ไม่มีประกันสังคม	-
3	มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และมีประกันสุขภาพ	1
4	มีประกันสังคมเพียงอย่างเดียว	6
5	จัดให้มีประกันสุขภาพเพียงอย่างเดียว	1
6	อื่น ๆ โปรดระบุ.....	123
	6.1 ชดเชยค่าประสบการณ์	114
	6.2 อัตราเงินเดือน สายสนับสนุน 1.5 สายวิชาการ 1.7	103
	6.3 ประกันสังคม	101
	6.4 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	85
	6.5 ประกันสุขภาพ	23
	6.6 ค่าเล่าเรียนบุตร	18
	6.7 อัตราเงินเดือน สายสนับสนุน 1.4 สายวิชาการ 1.6	14

ส่วนอีกประเด็นที่เป็นเรื่องร้อนและมีคนสอบถามผมมาถามไม่น้อยกว่าเรื่องเงินเดือนพนักงานก็คือการแต่งตั้งรองอธิการบดีซึ่งท่านทั้งหลายคงทราบกันดีแล้วครับเรามาดูกฎหมายที่เกี่ยวกับคุณสมบัติของรองอธิการบดีซึ่งจะต้องมีคุณสมบัติเช่นเดียวกับอธิการบดีนะครับ ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.2547 ได้กำหนดคุณสมบัติไว้ว่า ต้องเป็นผู้ที่ทำการสอนหรือมีประสบการณ์ด้านการบริหารมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี ในมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษาหรือเคยดำรงตำแหน่งกรรมการสภามหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษาอื่นหรือดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์

คำที่ผมชวนทุกท่านตีความคือคำว่ามีประสบการณ์บริหารมาไม่น้อยกว่า 5 ปี ในมหาวิทยาลัยนั้นคำว่า บริหารนั้นต้องเคยดำรงตำแหน่งอะไรถึงจะเรียกว่า บริหารเพราะมหาวิทยาลัยจะประกอบไปด้วยสายวิชาการกับสายสนับสนุนการเป็นผู้บริหารนั้นจะต้องเคยบริหารในทางวิชาการ (เช่นเป็นผู้บริหารคณะ ศูนย์ สำนัก) หรือบริหารในทางสนับสนุน (หน่วยงานเทียบเท่าคณะ) อย่างใดอย่างหนึ่งหรือทั้ง 2 ทาง อันนี้ชวนท่านทั้งหลายคิดและตีความครับ

แต่ที่แน่ๆน่าจะเป็นปรากฏการณ์ครั้งใหม่ที่เกิดขึ้นในมหาวิทยาลัยของเรา

ท่านทั้งหลายครับปีที่ผ่านมานี้มหาวิทยาลัยเราต้องประสบพบเจอกับปัญหาทางการบริหารมาพอสมควรตั้งแต่เรื่องการถอดถอนอธิการบดี การสรรหาอธิการบดีใหม่ถึง 2 ครั้ง การเพิกถอนการเลือกตั้งประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ การสรรหาผู้บริหารบางหน่วยงานต้องดำเนินการมากกว่า 1 ครั้ง สิ่งที่ผมชวนท่านทั้งหลายได้คิดพิจารณาและติดตามคือว่าเมื่อเรามีผู้บริหารที่ได้รับการสรรหากันแล้วมหาวิทยาลัยจะมีทิศทางอย่างไร ดีขึ้น เท่าเดิม หรือแย่ลง เพราะสิ่งที่ทุกคนคาดหวังคือหวังว่ามันคงจะดีขึ้นแต่เหนือสิ่งอื่นใดที่ผมขอให้ผู้บริหารตระหนักไว้ก็คือเราต้องมีเป้าหมายให้บรรลุภารกิจหลักของเราคือการผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับของสังคมเพราะถ้าภารกิจตรงนี้ไม่ประสบผลสำเร็จแล้วความยั่งยืนหยุดคงอยู่ ความเชื่อมั่น ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยคงหายไป ฉะนั้นแล้วสิ่งที่ผมขอฝากถึงผู้บริหารก็คืออะไรที่เป็นปัจจัยสำคัญในการผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพการเรียนการสอน (อยากให้ฟังเสียงนักศึกษาจริงๆ) อาคารสถานที่ ห้องเรียน สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ การบริการนักศึกษาและบุคลากรเป็นสิ่งที่สำคัญลำดับแรกแรกๆที่มหาวิทยาลัยต้องใส่ใจกว่าภารกิจอื่นๆ

สภาคณาจารย์ชุดของผมก็จะทำหน้าที่กำกับ ติดตาม เสนอแนะ พิทักษ์ผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยและส่วนรวมและเป็นกระบอกเสียงให้พี่น้องประชาคมอย่างเข้มแข็งต่อไป รายละเอียดข้างในสารฉบับนี้น่าสนใจมากผมชวนทุกท่านได้อ่านและติดตามสารของเราหากบุคลากรหรือนักศึกษาท่านใดประสงค์จะลงงานเขียนที่เป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยก็ยินดีเป็นอย่างยิ่งครับ แล้วพบกันกับฉบับต่อไป

ด้วยรักและเคารพ
อาจารย์นพพร ชุนคำ

การจัดสรรงบประมาณกับ การบริหารสาขาและหลักสูตร



อาจารย์อจิน จินาธาน อจิน กิจ

ระหว่างที่พี่ตูน บอดี้แสลม กำลังวิ่งกว่า 2,000 กิโลเมตรเพื่อหารายได้บริจาคเงินเข้าโรงพยาบาลในการซื้ออุปกรณ์ทางการแพทย์ แก่โรงพยาบาล 11 แห่ง โดยมีการตั้งยอดบริจาคไว้ที่ 700 ล้านบาท จบ 55 วันจากนี้ พี่ตูนคงได้เงินบริจาคทะลุเป้าแน่นอน แต่สิ่งที่ต้องย้อนถามกลับไปทำไมคนเหล่านี้อย่างพี่ตูน ปัญหาที่แท้จริงอยู่ที่เราไม่มีเงินหรือเราจัดสรรงบประมาณกันไม่เป็นมันทำให้ผมนึกอะไรบางอย่างออก

ผมเพิ่งได้ตัวเลขการจัดสรรงบรายได้สำหรับการดำเนินโครงการและดำเนินงานในสาขาในปี 61 เห็นตัวเลขแล้วน่าตกใจ (จริงๆตกใจไปแล้ว ก็ไม่ควรใช้คำว่าน่าตกใจอีก) คณะมนุษยศาสตร์ฯ ได้รับการจัดสรรงบประมาณมาทั้งสิ้น 2 ล้านบาทกว่าบาท (ตัวเลขไม่กลม) ส่วนสาขาวิชาศิลปกรรมได้รับการจัดสรรงบประมาณสำหรับดำเนินกิจการในสาขา 43,000 บาทถ้วน และกระจายไปตามสาขาอื่นๆ อีกในปริมาณที่ไม่ต่างกันมาก

อะไรคือความน่าตกใจ ?

ผมจะยังไม่ตัดสินว่าการจัดสรรงบประมาณแบบนี้ดีหรือไม่ดี เป็นไปตามยุทธศาสตร์และเป้าหมายของมหาวิทยาลัยไหม หรือสร้างความเดือดร้อนให้กับคุณภาพการศึกษาหรือเปล่า แต่จะลองชี้ชวนให้ทุกท่านเห็นประเด็นสำคัญในการจัดสรรงบประมาณและการบริหารงานของสาขาที่จะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษา

ประการที่แรกเรื่องที่น่าเป็นห่วงมากคือการจัดสรรงบประมาณลงมาสู่คณะและสาขาวิชา งบรายได้ที่ได้มาจากค่าเทอมของนักศึกษาเราควรจะใช้ลงไปที่จุดไหนบ้าง ทำไมผมถึงวิตกกังวลถึงจำนวนเงินที่ลงมาสู่คณะกับสาขา เราลองมองง่ายๆแบบนี้นะครับ สิ่งที่เป็นพื้นฐานมากที่สุดสำหรับการพัฒนาเรื่องการศึกษานั้นคือสาขาวิชา หากเรามองในเป้าเดียวกันก่อนว่า เรามีมหาวิทยาลัยไว้เพื่อการพัฒนาศักยภาพของคน ของนักศึกษา เราควรโฟกัสการสร้างศักยภาพจากจุดเล็กๆ กลุ่มคนที่รู้ว่าจะหลักสูตรนั้นๆ หรือสาขาวิชานั้นๆมีปัญหาอะไร ก็คือตัวของนักศึกษา อาจารย์ประจำหลักสูตร และอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชานั้นๆ สิ่งที่น่าเจ็บปวดคือ เมื่อนักศึกษาถามเราว่า ทำไมเราไม่มีอุปกรณ์ตัวนั้น ทำไมเราไม่มีโครงการนี้ ทำไมไม่เชิญวิทยากรเรื่องนี้มาบรรยาย เราตอบได้คำเดียวคือ เราไม่มีงบประมาณ

ที่นี้ลองมาดูงบประมาณที่ลงมาสู่คณะมนุษยศาสตร์ฯและสาขาวิชาศิลปกรรมดังที่ได้กล่าวมาแล้ว ผมลองคำนวณตัวเลขคร่าวๆ คณะมนุษยศาสตร์ฯสามารถจัดเก็บค่าเทอมได้ประมาณ ปีละ 30 ล้านบาท แต่เงินที่ลงมาสู่คณะมีเพียง 2 ล้านบาทเศษ ทั้งที่เงินจำนวนนี้เป็นเงินที่มาจากค่าการศึกษา ค่าเล่าเรียน ค่าหาความรู้ แต่เมื่อกระจายไปสู่สาขาวิชาแล้วนั้น อย่างที่บอกไปในตอนต้น จะขอยกตัวอย่างสาขาวิชาศิลปกรรมอีกครั้งว่ามีงบประมาณเพื่อมาให้ดำเนินโครงการเพียง 43,000 บาท (คิดว่าสาขาอื่นๆก็น่าจะมีปัญหาในกรณีนี้เหมือนกัน งบประมาณที่เคยทำกิจกรรมถูกตัดลงอย่างน่าใจหาย)

การจัดสรรงบประมาณนั้น มหาวิทยาลัยไม่ได้คำนึงถึงความเฉพาะในแต่ละศาสตร์ ว่ามีความจำเป็นอะไร อะไรที่ต้องพัฒนาเพื่อให้นักศึกษาและบุคลากรในสาขาเกิดการเรียนรู้ในปีการศึกษานั้นๆ แน่แน่นอนว่า เมื่อแต่ละสาขาริเริ่มที่จะดำเนินโครงการต่างๆ ย่อมเล็งเห็นปัญหาและทิศทางการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและตัวนักศึกษาเอง คงไม่มีใครอยากจัดโครงการเพื่อให้มันผ่านๆ และพ้นตัวไป แต่เมื่อไม่ได้ถูกจัดสรรงบประมาณลงมาตามเป้าหมาย ทำให้การดำเนินงานของสาขาในปีนั้น อาจจะต้องหยุดชะงักไป หรือทำโครงการเล็กๆ พอดีตัว ที่เอกสารสามารถบ่งชี้ความสำเร็จได้สูง ตอบประกันคุณภาพได้ในระดับที่ดีมาก แต่ในทางปฏิบัติจริงไม่ได้เป็นไปอย่างที่เราเขียนรายงาน

คนที่ดำเนินโครงการอยู่ก็ใจดี ว่าโครงการแบบไหนประสบความสำเร็จในการพัฒนาศักยภาพคน โครงการไหนที่ทำมาแค่ตอบใจหยาบการประกัน ที่สำคัญที่สุด นักศึกษาเราเองที่รู้ดีไปกว่าใคร ว่างบประมาณอันน้อยนิดที่ถูกเกลี้ยกล่อมมานั้น ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาศักยภาพพวกเขาอย่างจริงจัง

มหาวิทยาลัยอาจจะอยากได้แค่เอกสาร จำนวนลายเซ็นคนเข้าร่วมโครงการ ภาพถ่ายกับป้ายไวนิล กับเล่มสรุปโครงการที่เอาไปตอบใจหยาบการประกันคุณภาพ แต่ไม่เคยประเมินโครงการกันอย่างจริงจัง ไม่เคยถามสาขาวิชา ไม่เคยถามอาจารย์ผู้สอน ไม่เคยถามนักศึกษาในศาสตร์สาขานั้นๆ สุดท้ายผมไม่อยากเห็นโครงการปาที่ที่ไม่เกิดการเรียนรู้และสร้างสรรค์ในระยะยาว

ผมยังยืนยันอีกครั้งว่าเงินที่ได้มาจากค่าเทอม ค่าบำรุงการศึกษา ควรถูกจัดสรรไปสู่การศึกษาในปริมาณที่เหมาะสม การลงทุนกับการศึกษาและการพัฒนาศักยภาพคนยังเป็นหัวใจหลักของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยควรมีสัดส่วนในการจัดสรรงบประมาณให้เหมาะสมกับความต้องการของสาขาวิชา แม้กระทั่งการจะตัดงบประมาณ หรือไม่อนุมัติโครงการใดๆ ก็ตาม โดยเฉพาะโครงการต่อเนื่องที่แต่ละสาขาวิชาได้ทำมา ควรมีการพูดคุยหรือชี้แจงกันก่อนเพื่อให้เกิดความเข้าใจ อย่างน้อยควรต้องรับฟังเหตุผลของสาขาวิชาบ้างว่าทำไมพวกเขาถึงต้องการงบประมาณสำหรับดำเนินโครงการเหล่านั้น

ปล่อยให้สาขาวิชากับนักศึกษาได้ออกแบบการเรียนรู้ของพวกเขาเอง ใส่ใจในการจัดสรรงบประมาณ ผมยังเชื่อเสมอว่าคุณภาพการศึกษาที่ดีจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อคนในองค์กรรู้ว่าตัวเองขาดอะไรและอยากเพิ่มศักยภาพตรงไหน การกระจายงบประมาณที่จำเป็นสู่สาขาวิชาจะช่วยเสริมศักยภาพของมหาวิทยาลัยให้แข็งแกร่งยิ่งขึ้น

ผู้บริหารคงต้องลงมานั่งคุยกันอย่างจริงจังถึงปัญหาของแต่ละสาขาวิชา ตรวจเอกสารและตัวเลขอย่างเดียว คงไม่เข้าใจปัญหาที่แท้จริง ก่อนจะตัดสินใจตัดงบประมาณ หรือยุติโครงการต่างๆ ช่วยลงมาถามคนปฏิบัติงานยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยจะไม่ไปไหน ถ้าคุณภาพของแต่ละสาขาไม่เป็นไปตามเป้าหมายของหลักสูตร

ประการที่สอง หลายท่านอาจจะเห็นปัญหาเหมือนกันว่า สาขาวิชาส่วนใหญ่ในมหาวิทยาลัย (ผมมั่นใจว่าเกือบทุกสาขาวิชา) ไม่มีเงินหมุนเวียนหรือสภาพคล่องทางการเงิน สาขาวิชาจะได้รับจัดสรรเงินมาเพื่อดำเนินโครงการต่างๆ แต่เมื่อเราดำเนินโครงการเหล่านั้นเสร็จสิ้นไปแล้ว สาขาวิชาจะกลายเป็นคนจนทันที เงินในบัญชีจะเหลือศูนย์บาท ปัญหาที่ตามมาก็คือ ในระหว่างปีการศึกษา หากมีเหตุจำเป็นที่ทางสาขาจะต้องใช้จ่ายงบประมาณในการซื้อของเล็กน้อย จัดกิจกรรมเล็กๆ การเดินทางเพื่อแนะแนวหรือนำสาขา หรือเชิญวิทยากรมาบรรยายให้ความรู้แก่นักศึกษานั้น

อาจารย์ในสาขาจะต้องออกเงินกันเอง หรือหนักกว่านั้นก็เลือกที่จะไม่จัดกิจกรรมที่ตั้งใจ เพราะไม่มีใครอยากควักกระเป๋าหรืออยากเจ็บตัว ผลเสียจึงไปตกกับนักศึกษาในแต่ละรุ่น ที่ต้องเรียนกันอย่างกระท่อนกระแท่น ได้รับความรู้ไม่เต็มที่ อุปกรณ์ขาดเหลือก็ต้องรอกปีงบประมาณหน้า (ซึ่งขอไปก็ใช้ว่าจะได้ทุกโครงการ) การจะของบประมาณจากส่วนกลางหรือคณะก็ทำได้ยาก เนื่องจากมีงบประมาณที่จำกัดจำเขี่ยเหลือเกิน ทำอย่างไร เราจะมึงบดำเนินงานสาขาที่มีความคล่องตัว และสามารถดำเนินกิจกรรมเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อทั้งตัวสาขาวิชาและนักศึกษาในสาขาเหล่านั้น ผมมองว่าการหารายได้เข้าสาขาวิชาจากการดำเนินโครงการงบประมาณรายได้เป็นเรื่องที่น่าสนใจ แต่มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องจัดสรรงบประมาณส่วนหนึ่งไว้เป็นทุนดำเนินโครงการแก่สาขาวิชาเหล่านั้น จะให้เราเริ่มจากศูนย์คงลำบากเกินไป สนับสนุนให้สาขาช่วยเหลือตัวเองน่าจะเป็นทางออกที่ดี

ลงทุนไปกับสาขาวิชาสักส่วน อย่าบีบบังคับให้สาขาวิชาหาเงินอย่างเดียว ในฐานะของผู้จัดสรรงบประมาณ อย่ามองแค่ว่าเสียเงินไปเท่าไร แต่ควรจะมองว่าเงินที่ลงไปสามารถสร้างอะไรได้บ้าง

กลับมาที่ฟีดูน อย่างที่ผมบอกไปข้างต้น ปัญหาอาจจะได้ไม่ได้อยู่ที่ประเทศนี้ มีงบประมาณเพียงพอหรือไม่ (งบที่ใช้ไปกับกองทัพก็มากมายเหลือเกินจนน่าตกใจ) แต่อาจจะอยู่ที่ว่า เรามีการจัดสรรและกระจายงบประมาณลงไปสู่ท้องถิ่น หน่วยงานย่อยๆ แล้วรู้จักให้เค้าวช่วยเหลือตัวเองได้หรือไม่ หลังจากเราจัดสรรงบประมาณที่พอเพียงแล้วเราติดตามการใช้เงินให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้แค่ไหน

ผมชื่นชมที่มีคนอย่างฟีดูน ชื่นชมหากจะมีสาขาวิชาที่สามารถหารายได้มาดำเนินการของสาขาได้แบบฟีดูน ชื่นชมหากผู้บริหารมหาวิทยาลัยจะสามารถสร้างรายได้จากทรัพยากรที่มีอยู่แบบฟีดูน ถ้ามหาวิทยาลัยของเราสามารถสร้างรายได้ร่วมกันและมีการบริหารงบประมาณที่เพียงพอ ตรงจุด และคล่องตัว เราคงสามารถพัฒนาคุณภาพของมหาวิทยาลัยเราได้อย่างรวดเร็ว ทั้งนี้ทั้งนั้น มหาวิทยาลัยก็ต้องกล้าที่จะสนับสนุนหน่วยงานเล็กๆ อย่างสาขาวิชาให้มีต้นทุนในการสร้างองค์ความรู้ที่ดีได้

ฟีดูนเป็นแค่หนึ่งหน่วยของอีกหลายร้อยล้านหน่วย สาขาวิชาเป็นแค่หนึ่งหน่วยในอีกหลายสิบหน่วย หากเราจะหวังให้ทุกคนเป็นแบบฟีดูนกันอย่างเดียว เราคงไม่จำเป็นต้องมีฟีดู

ไม่ควักกระเป๋า แต่จะเอาของดี





๑๐ คิมขมิพิเศษ.. เงินเดือนสวัสดิการ วิทยุ, กำแพงใจ และผลตอบแทนจากการทำงานร่วมกัน

โดย...อาจารย์โชนาธิษ

ยังเป็นเรื่องที่ยืดเยื้อและหาข้อสรุปไม่ได้สำหรับเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมายให้ทีมบริหาร นำโดยอาจารย์ ดร. ณัฐปคัลภ์ ญาณมโนวิศิษฐ์ ได้จัดชี้แจงประชุมร่วมกับบุคลากรในมหาวิทยาลัยเมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายนที่ผ่านมา

หลังจากการถกเถียงและแสดงความคิดเห็นแล้ว เราได้ข้อสรุปจากที่ประชุมจากจำนวนผู้เข้าร่วมทำแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 228 ราย ต้องการค่าชดเชยประสบการณ์จำนวน 114 ราย อัตราเงินเดือนสายสนับสนุน 1.5 สายวิชาการ 1.7 จำนวน 103 ราย ประกันสังคมจำนวน 101 ราย กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 85 ราย และอื่นๆอีกนิดหน่อย

จากเสียงที่สะท้อนออกมาให้เห็นว่า บุคลากรส่วนมากของมหาวิทยาลัยแห่งนี้ต้องการค่าตอบแทนที่เป็นไปตามเกณฑ์ โดยมีฐานเงินเดือนที่อัตรา 1.5 และ 1.7 มีประกันสังคม รวมถึงสวัสดิการอื่นๆ อาทิ กองทุนสวัสดิการพนักงาน และ ค่าเล่าเรียนบุตร

ทำไมสิ่งเหล่านี้ถึงถูกเรียกร้องกันมาอย่างยาวนาน ผมจะขอพาทุกท่านย้อนกลับไปดูเมื่อ 5 ปีที่แล้วกับอดีตที่ขมขื่น

เมื่อปี 2012 ผมเริ่มเข้าทำงานที่นี่ด้วยสัญญาลูกจ้างชั่วคราว ในขณะที่เรายังมีศูนย์นอกที่ตั้งจำนวนมาก จำนวนนักศึกษายังมากมาย ทั้งศูนย์ในกรุงเทพ ชลบุรี ระยอง ฯลฯ เข้าใจว่ารายได้ของมหาวิทยาลัยยังมีมากกว่านี้หลายเท่า

ในขณะที่รัฐบาลประกาศให้การันตีเงินเดือนผู้จบปริญญาตรีอยู่ที่ 15,000 บาท ค่าจ้างรายวันอยู่ที่ 300 บาท หน่วยงานรัฐและเอกชนเกือบทั่วประเทศขนานรับนโยบายของรัฐอย่างทันที ประชาชนี่สุขสันต์ ยิ้มบานกันถ้วนหน้า

ส่วนเงินเดือนของอาจารย์มหาวิทยาลัยผู้มีวุฒิปริญญาโทอยู่ที่ 9,700 บาท น้อยกว่าลูกศิษย์ที่เราอบรมเลี้ยงดูเพื่อให้พวกเขาและเธอมีวิชาชีพติดต่อไปพัฒนาอนาคต ไปพัฒนาบ้านเมืองของเราเสียอีก

นี่คือความเจ็บช้ำน้ำใจอย่างหนึ่งของบุคลากรในมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะพนักงาน ที่สวัสดิการไม่ได้ทัดเทียมกลุ่มข้าราชการเลย อีกทั้งยังโดนบ้านที่เราช่วยกันสร้างเอารัดเอาเปรียบอยู่เรื่อยมา

นึกถึงสมัยนั้น กว่าคนๆ หนึ่งที่มีความมุ่งมั่นอยากจะเป็นอาจารย์ อยากเป็นผู้ที่ถ่ายทอดวิชาความรู้ กว่าจะตระเวนเดินทางสอบเพื่อให้ได้งานสักที่ช่างยากเย็นแสนเข็น บางคนรอมมาเป็นปี บางคนรอมมาหลายปี บางคนต้องย้ายถิ่นฐานเพื่อที่จะหางานที่เรารัก ทั้งต้นทุนในการเล่าเรียนร่วมสิบปี ทั้งค่าเทอมค่ากินค่าอยู่ ค่าใฝ่หาความรู้อีกนับไม่ถ้วน ด้วยฐานเงินเดือนขนาดนั้น กว่าที่เราจะคืนทุนหรือตั้งหลักได้ ต้องใช้เวลาไม่น้อยกว่า 20 กว่าจะถึงวันนั้น เราคงกลายเป็นคนแก่ๆ คนหนึ่งที่หมดไฟ หมดกำลังใจในการทำงาน

เพื่อนร่วมงานผมคนหนึ่งต้องลาออกจากอาชีพที่รัก หลังจากทำงานมาเพียงปีเดียว เพราะทนแบกภาระค่าใช้จ่ายที่ไม่สอดคล้องกับรายรับไม่ไหว ผมไม่แน่ใจว่าในช่วงก่อนปีนั้น เราสูญเสียทรัพยากรที่มีค่าไปแล้วกี่คน

.....

แล้วพนักงานมหาวิทยาลัยเรียกร้องอะไร ?

ในวันนี้ แม้มหาวิทยาลัยของเราจะไม่มีรายได้เป็นกอบเป็นกำแบบเมื่อก่อน แต่มหาวิทยาลัยไม่ได้อยู่ในภาวะที่ขาดทุน หรืออาการโคม่าทางการเงินอย่างที่หลายท่านเข้าใจ เราได้รับเงินสนับสนุนจากรัฐบาลในงบประมาณแผ่นดิน ทั้งค่าตอบแทนข้าราชการ พนักงานทั้งสายวิชาการและสนับสนุน งบประมาณการดำเนินงานรวมถึงงบก่อสร้างต่างๆ

แต่กระนั้น มหาวิทยาลัยก็กระอักกระอ่วนใจในการพิจารณาขึ้นค่าตอบแทนของบุคลากรให้เป็นอย่างที่ควรจะเป็น ให้สมน้ำสมเนื้อกับการทำงานร่วมกัน จำนวนเงินที่ได้มาจากรัฐนั้นเพียงพอต่อการตอบแทนเงินเดือนของบุคลากรที่มีอยู่ทุกคนในวันนี้ จะขาดเงินจำนวนหนึ่งซึ่งผู้บริหารและสภามหาวิทยาลัยเคยหักจากเงินอุดหนุนของรัฐ ไปเป็นสวัสดิการ เงินประจำตำแหน่งทางวิชาการ กองทุนพนักงาน และเงินอื่นๆ รวมจำนวนเงินตรงนี้ก็อยู่ที่ประมาณ 15 ล้านบาทต่อปี

ในขณะที่ปัจจุบัน มหาวิทยาลัยมีรายได้จากค่าบำรุงการศึกษาของนักศึกษาในมหาวิทยาลัยทั้งหมดประมาณ 135 ล้านบาทต่อปี ไม่รวมกับเงินรายได้อื่นๆ เช่น จากการเช่าพื้นที่ จากการจัดอบรมสัมมนา จากโรงแรม โครงการหรืองานวิจัยต่างๆ

สิ่งที่เสี่ยงส่วนใหญ่ของประชาคมต้องการในขณะนี้คือ ค่าตอบแทน 1.5 และ 1.7 รวมถึงสวัสดิการอื่นๆ เช่นประกันสังคม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การชดเชยค่าประสบการณ์ และค่าเล่าเรียนบุตร

เราไม่ได้ขออะไรมากเกินไป แค่ขอในสิ่งที่สมควรจะได้ และสมควรจะเป็น

ต้องขอยืมคำของอาจารย์ธีระพงษ์ ทศวัฒน์ ว่า “เงินรายได้ทั้งหมดที่หามาได้ในแต่ละปี ก็พนักงานและทุกคนช่วยกันหามา จะนำเงินส่วนนี้มาใช้จ่ายเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจของพนักงานไม่ได้เลยเชียวหรือ ?” (ผู้เขียนดัดแปลงจากต้นฉบับนิดหน่อย) จากรายได้ทั้งหมด 130 กว่าล้าน เราขอแค่ 10 เปอร์เซ็นต์ในฐานะคนที่ทำงานร่วมกัน คนที่สร้างมหาวิทยาลัยร่วมกัน คนที่เป็นฟันเฟืองในการขับเคลื่อนการศึกษาไปด้วยกัน มหาวิทยาลัยจะกำไรลดน้อยลงไปนิดหน่อยเพื่อคนในบ้านได้กินอิ่ม ได้พักผ่อนเต็มที่จะเป็นไรไปเชียว ของแบบนี้ทำให้เต็มที่แต่แรกแล้วจะไม่ยึดเยื้อ จะไม่ต้องมานั่งประชุมมาพิจารณากันใหม่ นานไปก็บั่นทอนสุขภาพจิตกันไปเปล่าๆ ทำครั้งนี้แค่ครั้งเดียวแล้วจะได้เอาเวลาไปพัฒนาเรื่องอื่น

ให้ค่าตอบแทนเต็มที่และสมควร แล้วหาทางดึงศักยภาพของบุคลากรออกมาฐานเงินเดือนที่สูงขึ้นก็จะช่วยดึงดูดคนหนุ่มสาวรุ่นใหม่ที่เก่งๆเข้ามาทำงานทำายที่สุตมหาวิทยาลัยก็จะสามารถหาผู้ทางสร้างรายเพิ่มขึ้นอย่างแน่นอน

ตำแหน่งผู้บริหารเป็นตำแหน่งชั่วคราวและมีวาระ เป็นสมบัติผลัดกันชม ส่วนอาชีพที่แท้จริงของพวกเราคืออาจารย์มืออาชีพ สายสนับสนุนมืออาชีพ มันเป็นอาชีพที่เราสมัครใจก่อนที่จะเข้ามาทำงานในรั้วแห่งนี้ร่วมกันแต่แรก

ไม่ว่าใครจะได้มีโอกาสไปนั่งเพื่อออกนโยบายและใช้อำนาจตรงนั้นในการบริหารบุคลากร อยากให้คิดถึงวันแรกที่เริ่มเข้ามาทำงานที่นี่ ว่าเราเคยผ่านจุดเจ็บช้ำน้ำใจเกี่ยวกับเรื่องเงินค่าตอบแทนกันมามากเท่าไรแล้ว วันนี้ที่มีโอกาสทั้งข้าราชการหรือพนักงานก็ดี ควรมองย้อนกลับไปถึงอาจารย์และบุคลากรมืออาชีพรุ่นใหม่ๆที่กำลังจะเข้ามาผลัดใบและสร้างอนาคตให้กับลูกหลานของเรา

เห็นใจเพื่อนร่วมงานเพื่อนร่วมอาชีพ และช่วยให้พวกเขามีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เป็นเรื่องที่น่าชื่นชมและจะถูกจดจำตลอดไป ลงมาจากตำแหน่งก็จะกลับมาเป็นอาจารย์มืออาชีพได้อย่างภาคภูมิใจและสมศักดิ์ศรี

ถ้าเป็นผมคงไม่ลังเลที่จะทำ

๕๐ // สดุดีความผิวดี





คำสั่งสภามหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ที่ ๑๖ /๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งรองอธิการบดี

ตามที่สภามหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ มีคำสั่งแต่งตั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดวงพร ภู่มะกา เป็นผู้รักษาราชการแทนอธิการบดี ตั้งแต่วันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐ และต่อมา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดวงพร ภู่มะกา ได้รับการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ เมื่อวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๐ นั้น เพื่อให้การบริหารมหาวิทยาลัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๙) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ ประกอบกับมติสภามหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๒๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ ประกอบกับคำแนะนำของอธิการบดี สภามหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ จึงแต่งตั้ง นางนฤชล เรือนงาม เป็นรองอธิการบดี

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(นายมีชัย ฤชุพันธุ์)

นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์



คำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
ที่ ๑๒๘๙/๒๕๖๐

เรื่อง ให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี

เพื่อให้การบริหารงานของอธิการบดี และของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ มีความเรียบร้อย เกิด
ผลดี และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๑ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ จึงให้
นางนฤชฌ์ เรือนงาม ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี พ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสำนักงาน
อธิการบดี เพื่อให้ไปดำรงตำแหน่งรองอธิการบดี

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ตวงพร ภูษะกา)
รักษาราชการแทนอธิการบดี



เปิดรายชื่อและค่าตอบแทนที่ปรึกษาอธิการบดี

บัญชีรายละเอียดแนบท้ายคำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรนครินทร์ ที่ ๑๙๕ /๒๕๖๐ ลงวันที่ ๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐
เรื่อง จ้างผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษ

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด	อัตรา เงินเดือน	หมายเหตุ
๑	นางสาวพรพิมล วัชรยะกุล	ผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษด้านการบริหาร การเงิน พัสดุและกฎหมาย	สำนักงานอธิการบดี	๒๕,๐๐๐	
๒	นางธวัชรัตน์ จุลเจือ	ผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษด้านการบริหาร การเงิน พัสดุและกฎหมาย	สำนักงานอธิการบดี	๒๕,๐๐๐	
๓	นางสาวพรศรี เหล่ารัฐสวัสดิ์	ผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษด้านการบริหาร	สำนักงานอธิการบดี	๑๕,๐๐๐	
๔	นายไพโรธสิทธิ์ ศรีสุทธิเกิดพร	ผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษด้านการบริหาร	สำนักงานอธิการบดี	๑๕,๐๐๐	

ขอเชิญชวน อาจารย์และบุคลากรมหาวิทยาลัย



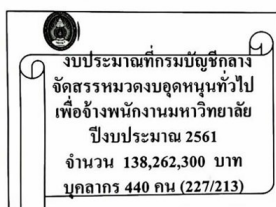
เสนอแนะความคิดเห็นถึงสภาคณาจารย์และข้าราชการ
ได้โดยตรง...ที่กล่องรับฟังความคิดเห็น



ทันทีผลประจักษ์สัมพันธ์ ปรธ.ในเป้าหมาย
และยั่งยืนของนครพนม ปรธ.ของนครพนม



 ประชุมชี้แจงแนวทาง
การปรับเงินเดือน/สวัสดิการพณ.
ดร.ณัฐพลภัฏ ญาณมนวิศิษฐ์
วันที่ 1 พฤศจิกายน 2560
ณ ห้องประชุมโชคอนันต์



อัตราเงินเดือน					
เงินเดือน	ฐาน เงินเดือน	1.15/ เงินเดือน	1.15/1.7 ฐานเงินเดือน	อัตรา 1.4/1.6	อัตรา 1.3/1.5
ปกติ	15,000	17,250	22,500	21,000	19,500
ไป รักษากร (สนับสนุน)	17,500	22,650	29,750 (26,250)	30,000 (24,500)	26,500 (22,100)
ไปเอก	21,000	26,250	35,700	33,000	31,500

สรุปประมาณการรายได้ของ อบต.บ้านดง	
รวมเงินอุดหนุน	127,140,900
เงินอุดหนุนจากรัฐบาลท้องถิ่น	4,099,200
เงินอุดหนุนจากรัฐบาล	3,942,000
เงินอุดหนุนจากหน่วยงานอื่น	1,440,000
เงินอุดหนุนจากภาคเอกชน	500,000
รวมเงินอุดหนุน	137,122,100
รายได้จากการดำเนินงาน	138,262,300
รวมเงินอุดหนุน	1,140,200

รวมประมาทการขนส่งของประชาชน	
รวมอุบัติเหตุที่บันทึกของประชาชน	132,173,700
มีประกันภัยรถยนต์ของประชาชน	4,099,200
มีประกันภัยรถจักรยานยนต์	3,942,000
มีประกันภัยรถจักรยานยนต์	1,440,000
มีประกันภัยรถจักรยานยนต์	500,000
รวมอุบัติเหตุ	137,112,100
รวมอุบัติเหตุที่บันทึก	138,262,300
รวมอุบัติเหตุที่บันทึก	- 3,992,600





รายละเอียดเงินอุดหนุนปี ๕1 ต่อ(2)				
รายการ	1.5/1.7	1.4/1.6	1.3/1.5	จากขอ ประมาณการ
รวมทั้งปี	150,793,100	142,062,020	137,773,880	142,154,900
งบคง	138,262,300	138,262,300	138,262,300	138,262,300
งบขาด/เกิน	- 12,530,800	- 3,799,720	488,420	- 3,892,600



ขอบพระคุณครับ



สภาคณาจารย์และข้าราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนดิรินทร์
 อาจารย์นพพร ขุนคำ อาจารย์รัชฎาพร วงษ์โสพนากุล
 อาจารย์อานิจฉินโณนาธาน อานิจฉิกิจ
 อาจารย์สิทธิศักดิ์ อรรถนันทน์ อาจารย์ชนะพล สิงห์สุข อาจารย์กิตติวงศ์ สาสวด
 อาจารย์วรุตม์ กิจเจริญ อาจารย์วีระสิทธิ์ สุขสมชิต อาจารย์ณัฐทิ์ ปิ่นทอง
 นายกิตติพงษ์ ทับพยุง นายประภาส มาตะมัน นายโกเมศ กุลอุดมโมคากุล
 นางพรพรรณ ดอนพันธ์ จ.ส.ต.ชนกร ทองกล่อม นายชาญชัย ศิริงาม นางสาวลิภา สุขโขเจติ