# สารสภาคณาจารย์และข้าราชการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ฉบับประจำเดือนสิงหาคม 2561


# มรร. 2018

## ชีวิตพนักงานมหาวิทยาลัย... ก็ยังต้องสู้ต่อ...

# คุยกับประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ

**อาจารย์นพพร ขุนค้า**

สวัสดีครับพี่น้องประชาคมชาวราชนครินทร์ที่เคารพทุกท่านพบกันกับสารสภาคณาจารย์และข้าราชการประจำเดือนสิงหาคม2561 ซึ่งเป็นเดือนแห่งการเปิดภาคเรียนของนักศึกษาภาคปกติสิ่งสำคัญในการเปิดภาคเรียนคือ ความพร้อมของห้องเรียน อาคารสถานที่ ระบบสารสนเทศ (เน็ตเร็วๆและอย่าหลุดบ่อยก็พอ) สื่อการเรียนการสอนที่พร้อมใช้งาน **(เพราะวันนี้เราคงยังไม่พูดถึงห้องเรียนมาตรฐานขอให้อุปกรณ์ที่มีอยู่ใช้งานได้ก็พอ)** เนื้อหาในสารฉบับนี้มีความยาวไม่มากนักผมขอเชิญชวนทุกท่านได้อ่าน (**อ่านแล้วสะกิดผู้บริหารอ่านด้วยนะครับ**) ทุกคอลัมน์เป็นการชวนคิดเสนอแนะเพื่อให้เกิดการพัฒนา รวมทั้งจดหมายจากยายชูผู้ไม่รู้อะไร แกเขียนได้น่าอ่านมากๆ ยายชูยังฝากถึงประชาคมว่าถ้าอ่านแล้วติดใจยายชูแกก็จะเขียนเรื่อยๆเขียนจนกว่าจะเห็นองค์กรพัฒนาที่เป็นรูปธรรม เขียนจนกว่าระบบเงินเดือน สวัสดิการและความมั่นคงของลูกหลานที่เป็นพนักงานจะดีขึ้น

ทุกท่านครับองค์กรจะขับเคลื่อนไปได้ด้วยดีก็ต้องอาศัยบุคลากรในองค์กรเป็นฟันเฟืองในการขับเคลื่อนหากขวัญและกำลังใจของบุคลากรห่อเหี่ยวหรือเต็มไปด้วยความหวาดระแวงเพราะคำว่า**"เลิกจ้าง"**หรือ **"ไม่ต่อสัญญา"** เราจะเดินหน้ากันอย่างไรสิ่งที่ผมขอฝากถึงผู้มีอำนาจ(ซึ่งฝากบ่อยหน่อยนะครับ) ก็คือการสร้างความมั่นคง การพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับบุคลากรไม่ว่าจะเป็น เงินเดือน สวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงานและความเอื้ออารีต่อกันในการทำงานเมื่อคนทำงานมีสิ่งเหล่านี้ มันก็สนุกในการทำงาน การขับเคลื่อนนโยบาย ขับเคลื่อนองค์กรคงเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

แล้วพบกันกับสารของเราฉบับต่อไปสภาคณาจารย์ฯยังยืนหยัดเคียงข้างประชาคมเสมอ

**ด้วยรักและเคารพ**

**อาจารย์นพพร ขุนค้า**

# มหาวิทยาลัยพื้นที่สร้างความฝันนักศึกษา ไม่ได้มีไว้ตอบประกันคุณภาพ

*อาจารย์อาจิณโจนาธาน อาจิณกิจ*

อีกไม่กี่วันก็จะเริ่มต้นเข้าสู่ปีการศึกษา 2561 ของเหล่าบรรดานักศึกษาใหม่ ที่กำลังจะจะก้าวเข้ามาใช้ชีวิตในรั้วมหาวิทยาลัยอย่างเต็มตัว หลังจากที่เราได้ (ทดลอง) ใช้ระบบ TCAS ผมเชื่อว่ามหาวิทยาลัยหลายแห่งยังไม่สามารถปรับตัวกับระบบการรับนักศึกษาแบบใหม่ได้ สำหรับมหาวิทยาลัยเล็กๆนั้น จำนวนนักศึกษาที่ลดลงดูจะเป็นปัญหาใหญ่ที่ยังหาทางแก้กันไม่ทันคงต้องดูกันต่อไปว่า ทั้งระบบ TCAS , จำนวนประชากรวัยอุดมศึกษาที่ลดลงไป รวมถึงการเปลี่ยนแปลงของโลกที่ทำให้หลักสูตรบางตัวไม่ทันสมัยและไม่ตอบโจทย์ของเทรนด์ในปัจจุบัน มหาวิทยาลัยทั้งหลาย จะปัญหากันอย่างไรต่อไป

ปัญหาจำนวนนักศึกษาที่ลดลงมีผลกระทบต่อมหาวิทยาลัยเล็กๆอย่างสูง ทั้งในเรื่องงบประมาณที่จะลงไปพัฒนาแต่ละหลักสูตร รายได้ที่จะเข้ามหาวิทยาลัย และจุดคุ้มทุนในการดำเนินหลักสูตรนั้นต่อไป เพราะท้ายที่สุดแล้ว หากจำนวนนักศึกษายังลดลงอย่างต่อเนื่อง เราคงเห็นภาพการปิดตัวของหลักสูตร การยุบรวมของมหาวิทยาลัยอย่างแน่นอน

สิ่งที่เกิดขึ้นนี้ไม่ใช่แค่ความรับผิดชอบของอาจารย์ประจำหลักสูตรเท่านั้น แต่มันคือสิ่งที่ต้องรับผิดชอบร่วมกันทั้งผู้บริหารมหาวิทยาลัยและอาจารย์ประจำหลักสูตรนั้นๆ ที่จะต้องมองหาทางออกว่าทำอย่างไรหลักสูตรและมหาวิทยาลัยจะอยู่รอด และจะอยู่รอดอย่างไรที่ไม่ใช่เพื่อการอยู่รอดของตัวมหาวิทยาลัยเอง แต่เป็นการอยู่รอด เพื่อเป็นพื้นที่สร้างฝันให้กับนักศึกษา

เรากำลังสอนให้นักศึกษาใช้ทักษะชีวิตในศตวรรษที่ 21 กันอย่างคึกคัก มีการเชิญวิทยากรมาพูดเรื่องนี้กันเกือบทุกแห่ง บรรจงเขียนเรื่องนี้ลงไปในเอกสารตรวจประกันคุณภาพเพื่อให้ได้คะแนนสูงๆ แต่สิ่งที่เป็นตลกร้ายอย่างมากคือ ระบบการบริหารมหาวิทยาลัยนั้นไม่ได้เข้าสู่โลกในศตวรรษที่ 21 อย่างที่เราพูดๆกัน การบริหารงานแบบราชการที่ล่าช้าและขั้นตอนเยอะแยะ รวมถึงการตัดสินใจที่ล่าช้าเป็นอุปสรรคของการอยู่รอดของมหาวิทยาลัยเป็นอย่างมากที่ทำให้เราไม่สามารถปรับตัวเท่าทันต่อโลกที่หมุนเร็วและเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ชั่วโมงแบบในปัจจุบัน

เราโอดครวญกับระบบการรับนักศึกษาแบบใหม่ เราโอดครวญกับจำนวนประชากรที่น้อยลง แต่เราไม่พยายามจะปรับตัวให้เท่าทันโลกในขณะที่สโลแกนของหลายมหาวิทยาลัยของรัฐยังเป็นนามธรรมและจับต้องไม่ได้จริง เช่น เราเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อรับใช้สังคม.... (?) แต่เมื่อผมเข้าไปแอบส่องเว็ปไซต์มหาลัยเอกชนบางแห่ง กลับมีสโลแกนที่ตรงๆชัดๆและน่าสนใจ เช่น TCAS ไม่ติดก็มาเรียนกับเรา เพราะเราสร้างผู้ประกอบการตัวจริง , เรียนกับมืออาชีพจบไปแล้วหางานทำง่าย , เรามีหลักสูตรที่ทันสมัยที่สุดในประเทศ , หลักสูตรเราตอบโจทย์ของคนรุ่นใหม่ ฯลฯ

เราเห็นอะไรจากตรงนี้ไหม ? วิธีคิดที่ชัดเจน และตรงเป้าหมายเท่านั้นที่จะทำให้มหาวิทยาลัยอยู่รอดและปรับตัวได้ในสถานการณ์เช่นนี้ แน่นอน ผมไม่อาจจะพูดถึงต้นทุนและผลประกอบกิจการจริงๆของทุกมหาวิทยาลัยได้ แต่ด้วยวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มันก็จะทำให้เราเดินนำหน้าคนอื่นอยู่ทุกก้าวเสมอวิสัยทัศน์ที่ดีจะสร้างกระบวนการทำงานที่ดี และกระบวนการทำงานที่ดีย่อมจะสร้างผลผลิตที่ดี แล้วทุกวันนี้เราอยู่กันอย่างไร ภารกิจของมหาวิทยาลัยมันช่วยให้นักศึกษาเราก้าวสู่ศตวรรษที่ 21 ได้จริงไหม

เมื่อถึงรอบประกันคุณภาพหลักสูตรในแต่ละปี เราขนหลักฐานเอกสารกันเป็นตั้งเพื่อไปให้ผู้ประเมินลงดาบ เราเตรียมข้อมูลกันหลายเดือนเพียงเพื่อจะให้ผ่านรอบประกันของปีนี้และไม่ให้มหาวิทยาลัยตำหนิติเตียน เราพูดข้อดีของหลักสูตรเราให้กรรมการฟังเพื่อให้ท่านเห็นใจ เมื่อผ่านประกันของปีนี้เราเดินยิ้มออกจากห้องพร้อมกองเอกสารขนาดมหึมาเพื่อเตรียมใจพบวัฏจักรแบบนี้ ในรอบปีต่อไป เราวางแผนการดำเนินงานของคณะของหลักสูตรว่าทำอะไรบ้างถึงจะตอบตัวชี้วัด มหาวิทยาลัยวางแผนงานและให้งบประมาณแค่เพียงที่เข้าใจว่าจะตอบตัวชีวัดได้ เราบ้าอยู่กับตัวเลข 3 กว่าๆ เพื่อให้หลักสูตรอยู่รอดจนเราหลงลืมนักศึกษาไป

แล้วลองหันกลับมาดูความเป็นจริงว่าสุดท้ายแล้ว ภารกิจของมหาวิทยาลัยที่มีต่อนักศึกษาคืออะไร เราจัดการเรียนการสอนและทำหลักสูตรเพื่อจะตอบตัวชี้วัดเพื่อผ่านประกันเท่านั้นหรือ เราใส่ใจต่อนักศึกษาของพวกเรามากน้อยแค่ไหน การศึกษาของเราก้าวหน้าเท่าทันโลกและเทคโนโลยีหรือยัง มหาวิทยาลัยเราตั้งอยู่เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงทางสังคมได้หรือเปล่า คุณภาพของบัณฑิตที่เราผลิตเข้าสู่สังคม พร้อมที่จะเป็นผู้นำและขับเคลื่อนประเทศนี้ไหม จะตอบคำถามเหล่านี้ได้ คงไม่ใช่แค่การตรวจเอกสารประกันคุณภาพการศึกษา แต่มันหมายความถึงการใส่ใจของพวกเรา อาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา และวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย

เราอาจจะเป็นคนรุ่นเก่า อาจจะเป็นคนที่มาจากศตวรรษที่ 20 แต่เมื่อภาระหน้าที่ของเราคือการเตรียมความพร้อมให้กับคนรุ่นใหม่ อย่างแรกที่ต้องปรับตัวให้ทันสมัยคือมหาวิทยาลัย คือ ครูบาอาจารย์ ไม่ใช่นักศึกษา

มหาวิทยาลัยเป็นที่สร้างความฝัน ทั้งตัวผู้ปกครองที่ส่งลูกหลานมาเรียน ทั้งตัวนักศึกษาที่กำลังจะก้าวสู่โลกของการเป็นผู้ใหญ่ ความฝันว่าวันหนึ่งพวกเขาและเธอจะมีอนาคตที่ดีและสดใสทัดเทียมกับพลเมืองประเทศอื่นๆ พลเมืองของโลกที่ไร้พรหมแดน อนาคตที่จะพาพวกเขาก้าวสู่ศตวรรษที่ 21 อย่างแท้จริง ไม่ว่าโลกจะเปลี่ยนไปเท่าไหร่ อย่าลืมว่าเราเป็นพื้นที่ความฝัน พื้นที่ความรู้ และพื้นที่ การเรียนรู้ให้กับนักศึกษา

**อย่าเพียงมองว่านักศึกษาจะช่วยให้มหาวิทยาลัยรอดได้อย่างไร เราต่างหากที่ควรมองว่ามหาวิทยาลัยจะช่วยให้นักศึกษาเติบโต ในสังคมนี้และจะช่วยให้ประเทศนี้รอดอย่างไร**

# ผู้บริหารในฝัน (หรือมันไม่มีอยู่จริง)

**สภาคณาจารย์และข้าราชการ**

คำว่า ***"ผู้บริหารที่ดี"*** ไม่ได้เป็นกันง่ายๆ และก็ไม่ได้ยากจนเกินไป เพราะว่าการเป็นผู้บริหารที่ดีต้องรู้จักใช้เหตุผล เป็นผู้ที่มีจิตใจสูง ผู้บริหารที่ดีจึงต้องมีองค์ประกอบ คือ เก่งคิด เก่งงาน เก่งคน เก่งเวลา เก่งเงิน

**เก่งคิด** งานของผู้บริหารเป็นงานที่จะต้องใช้ความคิดอย่างมากเฉพาะงานของผู้บริหารระดับสูง ยิ่งมีความจำเป็นจะต้องใช้ความคิดที่มากยิ่งขึ้น ผู้บริหารจะต้องคิดเรื่องของการพัฒนางาน พัฒนาองค์กรอยู่เสมอ ผู้บริหารที่ดีเมื่อเกิดปัญหาจะต้องใช้ความคิดในการแก้ไขปัญหานั้นๆ ผู้บริหารที่ดีต้องใช้ความคิดในการพัฒนางานใหม่ๆ อยู่เสมอ คือ ต้องเป็นคนมีวิสัยทัศน์ ช่างคิด ช่างวิเคราะห์ เป็นนักพัฒนา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นนักวางแผน คิดแก้ไขปัญหา (ไม่คิดหนีปัญหา) ไม่รอให้โอกาสมาหา เป็นคนดีเสมอต้นเสมอปลาย

**เก่งงาน** ผู้บริหารที่ดีต้องเป็นบุคคลที่ทำงานเก่ง มีการเรียนรู้และพัฒนาการทำงานของตนเองตลอดเวลา อีกทั้งต้องผ่านประสบการณ์ในการทำงานมานานพอสมควร ซึ่งการเป็นผู้บริหารที่ดีจะต้องเป็นคนที่สอนงานลูกน้องได้ ให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษาให้กับลูกน้องได้เมื่อลูกน้องเกิดปัญหาในการทำงาน ฉะนั้นหากผู้บริหารทำงานไม่เป็นหรือไม่เคยผ่านงานด้านนั้นๆ มาเลย ผู้บริหารผู้นั้นคงไม่สามารถอธิบายหรือสอนลูกน้องให้เข้าใจในงานได้ รู้เรื่องงานตนเป็นอย่างดี ปรับปรุงพัฒนาตลอดเวลา อยากรู้อยากเห็น ศึกษาตลอดเวลาขยันเต็มที่อย่างเป็นระบบ สามารถจับประเด็นได้เร็ว สื่อสารเก่ง พูดเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย เก่งคอมพิวเตอร์ ภาษาอังกฤษ อ่านหนังสือมาก ยืดหยุ่น

เป็นนักจัดการ นักวางแผน วิเคราะห์ผลงานของตนเองตลอดเวลา กระจายงานกระจายอำนาจ ทำงานเป็นทีมใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด

**เก่งคน** เนื่องจากการทำงานของผู้บริหารจะต้องทำงานเกี่ยวกับคน (ถือว่าสำคัญมาก) กล่าวคือ ผู้บริหารต้องดูแลลูกน้อง และต้องรับฟังคำสั่งของเจ้านาย ดังนั้นศิลปะในการทำงานร่วมกันกับคน จึงมีความสำคัญอย่างมากสำหรับการเป็นนักบริหารที่ดี เช่น ต้องเป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์ ต้องเป็นนักสื่อสาร ต้องเป็นครูหรือแบบอย่างที่ดีของลูกน้อง ต้องเป็นคนที่รู้จักวางตน ต้องเป็นคนที่รู้จักมารยาทของสังคม ฯลฯ ดังนั้นการทำงานเก่งอย่างเดียว ก็ไม่สามารถผลักดันให้ผู้บริหารก้าวสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น แต่การรวมจิตใจคนหรือการเป็นที่ยอมรับของคนในองค์กรจะทำให้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้นำในสังคมในองค์กรได้มากกว่าการทำงานเก่งผู้บริหารต้องทราบว่าทุกคนมีทั้งส่วนดีและส่วนด้อย (ไม่มีใครดีในทุกเรื่อง) มีความสามารถมองศักยภาพของลูกน้องและใช้ความสามารถของแต่ละคนให้ถูกต้องกับงานต้องตั้งใจฟังทุกๆ คน สามารถจับประเด็นที่สำคัญได้ สรุปได้ กล้าตัดสินใจ ยุติธรรม มีทั้งพระเดชและพระคุณ รู้จักให้อภัย แยกแยะออกจากสมองเอาจุดอ่อนมาเป็นจุดแข็ง แยกแยะเรื่องส่วนตัวและเรื่องงานออกจากกัน (รู้เขารู้เรา) มีความสามารถในการสื่อสาร

**เก่งเงิน** คือ ผู้บริหารสามารถบริหารงบประมาณ จัดหา สนับสนุนงบประมาณและอุปกรณ์เท่าที่จำเป็นอย่างถูกต้อง ประหยัด อดออม ไม่ฟุ่มเฟือย ไม่โลภ เดินสายกลาง

**เก่งเวลา คือ ผู้บริหารต้อง**ใช้เวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดมีเวลาสำหรับงานเต็มเวลาและความสามารถ ไม่เบียดบังเวลาทำงานไปใช้เรื่องส่วนตัว

# *ว่าด้วยเรื่องปัญหาคุณภาพการศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏ*

**อาจารย์นพพร ขุนค้า**
***อาจารย์ดร.อัตติยา ไชยฤทธิ์**

บทความนี้ผู้เขียนมุ่งสะท้อนต้นเหตุของปัญหาที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏแน่นอนว่าปัจจุบันการยอมรับจากสังคมในเรื่องคุณภาพการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏยังไม่เป็นที่ยอมรับตามที่ปรากฏอยู่ในข่าวหนังสือพิมพ์ บทความต่างๆที่สะท้อนถึงความล้มเหลวของคุณภาพการศึกษาผ่านทางการยอมรับจากสังคมโดยผู้ใช้บัณฑิตที่เลือกที่จะปฏิเสธบัณฑิตที่จบจากมหาวิทยาลัยราชภัฏ(บางแห่ง)รวมถึงตัวชี้วัดคุณภาพการศึกษาด้านอื่นๆเช่น ภาวะการมีงานทำรวมไปถึงลักษณะงานที่บัณฑิตได้ทำสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นตัวชี้วัดความล้มเหลวของคุณภาพการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏโดยรวมจากประสบการณ์ทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏของผู้เขียนพบว่าปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความล้มเหลวของคุณภาพการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏมี 2 ปัจจัยสำคัญ กล่าวคือ 1) ความล้มเหลวของระบบบริหาร และ ๒) ความล้มเหลวของระบบการประเมินผลคุณภาพการศึกษา

1) **ความล้มเหลวของระบบบริหาร** ปัจจุบันสังคมในแวดวงการศึกษาคุ้นชินกับคำว่า “สภาผลัดกันเกาหลัง” หรือ “ปัญหาธรรมาภิบาลในมหาวิทยาลัย”กันเป็นอย่างดีเพราะกลไกการได้มาซึ่งกรรมการสภามหาวิทยาลัยกับตำแหน่งอธิการบดีมีความสัมพันธ์กันอย่างลึกซึ้งจนแทบจะแยกไม่ออกว่า***จะก่อให้เกิดการตรวจสอบถ่วงดุลการใช้อำนาจได้อย่างไร*** เมื่อต่างฝ่ายต่างมีส่วนเกี่ยวข้องกับการแต่งตั้งกันและกัน***ทำให้เกิดปัญหาการโยงใยอำนาจและผลประโยชน์ต่างตอบแทนขึ้นภายใต้การบริหารมหาวิทยาลัย***หรือนี่อาจเป็นเพราะผู้กำหนดแนวทางดังกล่าวคงจะมีความไว้เนื้อเชื่อใจคุณธรรมจริยธรรมในมนุษย์ ว่าทุกคนมีเท่ากันหรือใกล้เคียงกันทั้งที่ในโลกแห่งความเป็นจริงมนุษย์มีคุณธรรมจริยธรรมไม่เท่ากัน ดังนั้น บทสะท้อนของเรื่องนี้ คือ ระบบบริหารของมหาวิทยาลัยแต่ละแห่งไม่ได้มีคุณภาพเท่ากันเพราะวิธีการได้มาซึ่งอำนาจของฝ่ายบริหารดังที่กล่าวข้างต้นไม่มีหลักประกันกลไกการตรวจสอบคุณธรรมจริยธรรมภายใต้ฐานคิดที่ว่า ***“มนุษย์มีคุณธรรมจริยธรรมไม่เท่ากัน”*** เมื่อเป็นเช่นนั้นเราคงเดากันได้ว่าต้องมีมหาวิทยาลัยบางแห่ง หรือหลายแห่งกำลังเผชิญกับการขาดธรรมาภิบาลของฝ่ายบริหาร ผูกขาดอำนาจ ระบบอุปถัมภ์จนไม่สามารถชี้ผิดชี้ถูกและพัฒนามหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพและมหาวิทยาลัยราชภัฏหลายแห่งกำลังเผชิญปัญหาดังกล่าว

ต้นเหตุของเรื่องนี้อาจเป็นเพราะธรรมชาติของหน่วยงานรัฐที่น่าสะเทือนใจ (สำหรับผู้เขียน) คือ หน่วยงานรัฐไม่มีเจ้าของ(ทั้งที่ในความเป็นจริงมีแต่ต้องใช้อุดมการณ์และสามัญสำนึกร่วมพอสมควร กว่าจะทราบว่าใครเป็นเจ้าของ)

---

[1]ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
[2]ประธานสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ดังนั้น การที่ใครสักคนจะเลือกช่วยเหลือ ปกปิดความผิดซึ่งกันและกัน หรือทุจริตคอร์รัปชั่น เพื่อผลประโยชน์ของตนเอง หรือผลประโยชน์ต่างตอบแทนคงไม่ใช่เรื่องยากในการตัดสินใจที่จะทำ ***"เพราะเค้าไม่ใช่เจ้าของ และไม่มีความเป็นเจ้าของ"*** ไม่นับรวมการช่วยเหลือผู้อื่นโดยอ้างคำว่า "เมตตา" และไม่คำนึงถึงประโยชน์องค์กร เช่น ระบบอุปถัมภ์ที่มองคนของใครมากกว่าความสามารถที่จะปฏิบัติงาน ทั้งที่ในความเป็นจริงการเมตตาแบบนี้ก็ไม่ถูกต้องเช่นเดียวกัน เรื่องนี้สะท้อนให้เห็นว่านอกจากการแสวงหาอำนาจผลประโยชน์แบบประเจิดประเจ่อแล้วยังมีการใช้อำนาจแบบฝังรากลึกจนคนที่กระทำอยู่อาจไม่รู้ตัวด้วยซ้ำว่าทำให้องค์กรเสียผลประโยชน์หรือไม่ อย่างไร

คำถาม? แล้วเราจะเดินหน้าพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปทางไหน ในเมื่อเรายังติดอยู่กับวังวนอำนาจ ผลประโยชน์ จนหลงลืมความถูกต้องชอบธรรม ทั้งที่ในความเป็นจริง ***"เราพึงสละผลประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และเราพึงสละผลประโยชน์ส่วนรวมเพื่อรักษาความถูกต้อง และความเป็นธรรม"*** ซึ่งประเด็นแรกก็ว่ายากแล้วประเด็นหลังแทบจะเป็นไปไม่ได้เลย ***เรื่องนี้แก้ยากต้องอาศัยความ "อาย" อย่างเดียว คำถามต่อไปคือ อายใคร? หรือ ไม่มีใครให้อาย?***

๒) **ความล้มเหลวของระบบการประเมินผลคุณภาพการศึกษา** การประเมินผลคุณภาพการศึกษาดูเหมือนจะเป็นทางออกในการแก้ไขปัญหาที่หลายๆ คนที่อยู่ในระบบการศึกษาหวังเป็นที่พึ่งเดียวและที่พึ่งสุดท้าย เพื่อที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น แต่ระบบการประเมินผลคุณภาพการศึกษาที่เรารู้จัก และเรียกว่า การประกันคุณภาพการศึกษาที่มีทั้งภายในและภายนอก มีทั้งระดับหลักสูตร คณะ มหาวิทยาลัย ในทางปฏิบัติ พบว่า เมื่อรอบการประกันคุณภาพการศึกษามาถึงในแต่ละปีการศึกษา หลักสูตร คณะ มหาวิทยาลัย ทุกๆ ระดับพยายามเขียนรายงานการประกันคุณภาพ (SAR) เพื่อให้ผ่านการประกันคุณภาพ ระบบแบบนี้ไม่ได้ส่งผลให้เกิดการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม แต่เป็นการพัฒนาเพียงแค่ตัวหนังสือ เอกสาร ที่สมบูรณ์แบบอ่านแล้วมีระบบ กลไก ที่อาจตรงกันข้ามกับความเป็นจริง และไม่ได้สะท้อนคุณภาพการศึกษาที่แท้จริง ยิ่งไปกว่านั้นบางมหาวิทยาลัยมีการออกมาตรการให้คณะกรรมการผู้รับผิดชอบหลักสูตรจะต้องบริหารจัดการหลักสูตรให้ผ่านการรับรองถ้าไม่ผ่านหรือมีปัญหาจะตกเป็นจำเลยที่ 1 และต้องชดใช้ค่าเสียหายทั้งทางแพ่งและถูกดำเนินการทางวินัย ดังนั้น คณะกรรมการผู้รับผิดชอบหลักสูตรจะต้องทำทุกวิถีทางเพื่อให้หลักสูตรและตนเองรอดพ้นจากความรับผิด แต่ใครจะไปรู้ว่าในความเป็นจริงคุณภาพการศึกษาอาจจะไม่ได้ดีอย่างที่***คณะกรรมการหลักสูตรเขียนในรายงาน SAR เพื่อหนีตาย*** เพราะถ้าเราเขียนรายงานการประกันคุณภาพตามความจริงเราก็ต้องรับผิดชอบในความล้มเหลวนั้นๆ ด้วย ปัญหาที่สะท้อนว่าเรามีระบบการประเมินที่ล้มเหลว คือ สภาพปัจจุบันของมหาวิทยาลัยราชภัฏบางแห่งยังพบปัญหาที่น่าอับอาย เช่น 1) มหาวิทยาลัยราชภัฏบางแห่งยังไม่มีห้องเรียนมาตรฐาน ๒) ห้องสมุดไม่ได้มาตรฐาน ๓) กลไกการบริหารงานภายในล้มเหลว เช่น คณาจารย์ไม่ได้รับการสนับสนุนการทำงานจากสายสนับสนุน (ทำให้อาจารย์มีภาระงานตั้งแต่งานธุรการไปจนถึงงานวิชาการ) เป็นต้น

ปัญหาเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นปัญหาพื้นฐานที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาทั้งสิ้น ซึ่งปัญหาเหล่านี้เป็นปัญหาเชิงนโยบายที่ฝ่ายบริหารของมหาวิทยาลัยจะต้องดำเนินการ แล้วถ้าฝ่ายบริหารในมหาวิทยาลัยไม่ดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ระบบการประเมินผลคุณภาพการศึกษามีสภาพบังคับหรือไม่?

มหาวิทยาลัยราชภัฏบางแห่งต้องเผชิญกับปัญหาเดิม ๆ แล้วการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่แท้จริงจะเกิดขึ้นได้อย่างไร ถ้าเรามีระบบการประเมินที่ไม่สามารถประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาได้อย่างแท้จริง และไม่สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในเชิงระบบได้ หากพิจารณาวิธีการตรวจประกันคุณภาพการศึกษายิ่งไปกันใหญ่ คณะกรรมการตรวจประเมินไม่เคยมีใครเดินไปดูสภาพห้องเรียน ห้องสมุด การทำงาน การบริหารจัดการที่เป็นผลงานเชิงประจักษ์ พิจารณาคุณภาพการศึกษาจากตัวหนังสือ แล้วจะเกิดการพัฒนาที่แท้จริงได้อย่างไร

นอกจากนี้ เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ผู้เขียนเห็นว่า ***“ข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการประเมิน หรือแนวทางการแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นโดยเฉพาะปัญหาเชิงนโยบายที่เป็นอำนาจของมหาวิทยาลัย ควรกำหนดระยะเวลาในแก้ไขและกำหนดสภาพบังคับหากมหาวิทยาลัยไม่ดำเนิน เพื่อให้มหาวิทยาลัยร่วมรับผิดในความเสียหายหากไม่ดำเนินการแก้ไขหลังจากการเข้ารับการตรวจประกันคุณภาพ”*** อย่างน้อยก็ยังเห็นระบบที่คณะกรรมการผู้รับผิดชอบหลักสูตรยังมีที่พึ่ง ไม่ใช่ให้รับผิดชอบทุกอย่าง เพราะเรื่องบางเรื่องเราก็ไม่มีอำนาจไปทำ แต่ความล้มเหลวจากการไม่ทำเราต้องเข้าไปรับผิดชอบแล้วจะเกิดความเป็นธรรมได้อย่างไร

สุดท้ายนี้ ฝากเรื่องความคับข้องใจของชีวิตอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ต้องเผชิญกับสภาพเงินเดือนน้อยสวัสดิการแย่ รัฐให้เงินมาปรับฐานเงินเดือนตามติดคณะรัฐมนตรีผู้บริหารไม่ปรับเราก็ทำอะไรไม่ได้ ฝากชีวิตไว้กับสัญญาระยะ 5-6 ปี หากไม่ได้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์จะเลิกจ้าง (เรื่องนี้ไม่เคยกลัว) แต่ที่กลัว คือ ระบบทำให้เราต้องทำงานเอกสารทุกอย่าง ตั้งแต่งานธุรการไปจนถึงงานวิชาการ สอน วิจัย บริการวิชาการ โครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม พัฒนาศักยภาพนักศึกษา และประกันคุณภาพการศึกษาฯ เยอะแยะมากมาย แล้วใครจะเป็นที่พึ่งให้เราในระบบที่ขาดความเป็นธรรมเช่นนี้

ผู้เขียนไม่ได้คาดหวังอะไรมากมายจากบทความนี้เพราะจริงมีหลาย ๆ ท่านเขียนบทความเช่นนี้มาก่อนมากมาย และที่ผ่านมาก็ไม่ได้มีอะไรเปลี่ยนแปลง หรือว่าเราอาจจะเป็นแค่ฟันเฟืองเล็กๆ ที่ไม่มีความหมายอะไรในสังคมนี้... ***แต่ฉันคิดเสมอว่าเรื่องนี้เกิดขึ้นได้อย่างไรใน “มหาวิทยาลัยราชภัฏ”***

# เงินเดือนของข้าใครอย่าแตะ!

ก่อนเข้าเรื่องฉันขอบคุณทุกท่านที่ชื่นชอบบทความของฉัน...ฉันสัญญาว่าจะหาเวลาว่างเขียนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ “การเขียนเปลี่ยนองค์กร” ท่านประธานสภาฯ เล่าให้ฉันฟังว่ามีหลายคนรอติดตามบทความของยายบุญชู ยอมรับว่าตอนแรกฉันคิดว่าจะมีคนสนใจอ่านบทความของฉันไม่น่าจะเกินสิบคน แต่ปรากฏว่าเกินที่ฉันคาดไว้มากมีคนอ่านบทความของฉันจำนวนมาก...ซึ่งรวมไปถึงนักศึกษาในมหาวิทยาลัยแห่งนี้ด้วย...ขอบคุณนะที่ท่าน “รัก” มหาวิทยาลัยแห่งนี้...**เพราะทุกคำที่ฉันเขียนอยู่ภายใต้สามัญสำนึกเพียงอย่างเดียว คือ ฉันอยากให้มหาวิทยาลัยแห่งนี้ “พัฒนา”**

ฉันขอฝากข้อความถึง **“ผู้บริหาร”** ท่านใดก็ตามที่อ่านบทความของฉันฉบับที่แล้ว... (ฉันก็ไม่รู้หรอกนะว่ามีใครอ่านหรือไม่...แต่ฉันคิดว่าอ่านแล้วกัน) ฉันจะบอกว่า...ฉันคิดว่าท่านอ่านแล้วคงอยากบอกฉันว่า **“ผู้บริหารจะรีบดำเนินการแก้ไขโดยเฉพาะปัญหาที่สามารถแก้ไขได้เลยและเป็นปัญหาเร่งด่วน...ส่วนปัญหาที่ยังไม่สามารถแก้ไขได้ก็จะพยายามทำอย่างเต็มที่เพื่อให้ปัญหานั้นเบาบางลง”** ฉันขอบคุณล่วงหน้าเลยนะ... เพราะท่านคงไม่ใช่คนที่อ่านแล้วคิดแก้ตัวไปต่างๆ นานา...อ้างนู้น..อ้างนี่...อ้างนั่น...เพื่อที่จะไม่พัฒนาอะไร ยืนยันความคิดของตัวเอง และมุ่งจะทำแต่สิ่งที่ตนเองคิดว่าดี... ท่านคงไม่เป็นแบบนั้นหรอกใช่หรือไม่? เพราะถ้าท่านคิดแบบนั้น...ท่าน...ก็ไม่ควรเป็นผู้บริหาร...อยากรู้เหตุผลใช่หรือไม่...ก็เพราะข้อมูลที่ท่านอ่านมาจากฉันและเพื่อนคณาจารย์ของฉันที่เป็น “ผู้ปฏิบัติงานระดับถนนไง” หวังว่าจะเข้าใจตรงกัน?

เข้าเรื่องเลย...มารอบนี้ฉันตั้งชื่อเรื่องว่า “เงินเดือนของข้าใครอย่าแตะ” จากชื่อเรื่องคิดว่าทุกคนคงรู้ว่าฉันจะพูดเรื่องอะไร “ฉันจะพูดเรื่องเงิน” แต่ก่อนที่ฉันจะพูดเรื่องเงิน... หลายคนคงสงสัยว่าฉันเป็นคนอย่างไร ถึงมาเขียนเรื่องเงิน เช่น ฉันน่าจะเป็นคนงก?...ฉันตอบเลย ใช่ ฉันเป็นคนงก ฉันเห็นแก่เงิน?...ใช่ฉันเห็นแก่เงิน ฉันคิดถึงแต่ตัวเอง...ใช่ฉันก็เป็นอย่างนั้นแหละ แต่ฟังเหตุผลของฉันก่อน...ฉัน งก ฉันเห็นแก่เงิน ฉันคิดถึงแต่ตัวเอง เพราะ **“นั่นมันเงินของฉัน มันเป็นค่าแรงของฉัน”** (ดูเพิ่มเติมที่ มติคณะรัฐมนตรี ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๙ ) ถามว่าเกิดอะไรขึ้น? จะเล่าเรื่องขำขันให้ฟังซักเรื่องนึง (ที่บางคนอาจจะขำ บางคนอาจไม่ขำ หรือบางคนอาจขำไม่ออก)

**วันหนึ่งฉันได้ข่าวว่าจะมีการจ่ายเงินของฉันให้ฉัน โดยให้ฉันและเพื่อนๆ ของฉันหลายคนไปเข้าร่วมประชุมหาข้อตกลง เพื่อจะได้ข้อยุติว่าจะจ่ายเงินให้ฉันเท่าไหร่ดี ทุกคนดีใจ มีความหวัง เข้าร่วมอย่างใจจดใจจ่อ เพราะหวังว่าการเข้าร่วมครั้งนี้จะทำให้เราได้รับประโยชน์สูงสุดจากเงินของเรา เราไปเข้าร่วมประชุมเรื่องนี้กัน น่าจะประมาณ ๒-๓ ครั้ง และหลังจากการประชุมทุกครั้งจะมีมติที่พวกเราเห็นตรงกันเสมอ แต่เกิดอะไรขึ้นคุณรู้หรือไม่...มีปรากฏการณ์แปลก ๆ เกิดขึ้นสามเหตุการณ์ คือ *๑. ไม่มีผู้มีอำนาจที่เรียกเราประชุมคนใดทำตามมติที่ประชุมที่เป็นข้อตกลงร่วมกันของฉันและเพื่อนๆ เลยซักครั้ง ๒. เงินของฉันที่บอกว่าจะจ่าย...เงียบหายเข้ากลีบเมฆเหมือนไม่มีอะไรเกิดขึ้นจนถึงบัดนี้ ...อย่าทำเป็นลืม... เพราะ...ไม่มีใครลืมนะจะบอกให้ ๓. เงินของฉันหายไป...เรื่องสุดท้ายนี้แปลกสุด* ...**

เงินหาย? มีหลายคนบอกไม่หายหรอก...ใจเย็นๆ... แค่เอาไปใช้เกือบทุกอย่างในมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย ๑. เค้าเอาเงินเดือนของฉันไปจ่ายประกันสังคมในส่วนที่นายจ้างต้องเป็นคนจ่าย...ก็เท่ากับว่าฉันจ่ายเงินประกันสังคมด้วยเงินของฉันเองทั้งหมด...โดยที่เราไม่ดูเลยว่าทั่วประเทศเค้าทำกันอย่างไร ๒. เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ส่วนของนายจ้าง) ก็หักจากเงินเดือนของฉัน ๓. เงินช่วยงานศพ (มีคนตาย..ก็เงินเดือนของฉัน แล้วฉันก็ใส่ซองแยกอีกต่างหาก) งานดีก็มีนะ เช่น งานแต่ง (ฉันก็ใส่ซองแยกอีกเหมือนกัน)...นี่มันสากกะเบือยันเรือรบเลยนะ (จริง ๆ มีเรื่องแปลก ๆ อีกมากมายที่ท่านผู้อ่านอาจจะรู้อยู่ในใจอยู่แล้ว) ฉันเลยขอยกแค่สิ่งที่แปลกสุด ๆ มาแล้วกันนะ...

อ่านมาถึงตรงนี้ขำกันหรือยัง...ถ้ายังฉันจะบอกว่า “ขำได้แล้ว” เพราะมันตลกมากนี่มหาวิทยาลัยนะ องค์กรรัฐมีระเบียบชัดเจน ใครก็รู้ว่าองค์กรภาครัฐเป็นองค์กรหนึ่งที่เคร่งครัดไม่ยืดหยุ่นเหมือนเอกชน แต่ที่นี่...แบบนี้ก็มีด้วย ฉันยังไม่โทษใครนี่อาจจะไม่ใช่ความผิดของใคร...แต่ฉันก็แอบคิดนะว่า...ถ้าเรื่องแค่นี้ทำไม่ได้ก็ลาออกมา...ให้คนที่เค้ามีความสามารถเข้าไป “ทำให้ดู” และที่สำคัญอย่างน้อยช่วยแสดงให้เห็นถึง **“ความพยายามอย่างจริงใจ”** ในการดำเนินการเรื่องเงินเดือนหน่อย...

เงินเดือนของฉันสำคัญอย่างไรเหรอ จริง ๆ เรื่องนี้อาจจะไม่ต้องพูดมากหรอกเพราะทุกคนก็รู้อยู่แล้วแต่ขอพูดหน่อยเพราะอาจจะมีคนหลงลืม...เพราะคนที่ได้เงินไม่เหมือนคนอื่นก็อาจหลงลืมไปว่ายังมีคนอีกมากมายที่เค้าก็อยากได้เงินของเค้า...เงินเดือน คือ ส่วนสำคัญที่จะก่อให้เกิดคณูปการต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยดังนี้

เงินเดือนจะ**ทำให้เรามีบุคลากรที่มีศักยภาพ**

เงินเดือนจะ**ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน**

เงินเดือนจะ**ไม่ทำให้องค์กรเกิดภาวะสมองไหล (ผบ. อย่าขำ...แล้วคิดว่าเป็นไปไม่ได้นะ...ฉบับหน้าจะมาเล่าเรื่อง "สมองไหล" ให้ฟัง (ถ้าไม่ลืม))**

เงินเดือนจะ**ทำให้เรามีคุณภาพชีวิตที่ดี**

เงินเดือนจะ**ทำให้เรามีคุณค่า มีความภูมิใจในองค์กร**

เงินเดือนจะ**ทำให้เกิดสิ่งดีๆ อีกมากมาย (ดังที่ทุกท่านนึกอยู่ในใจนอกเหนือจากที่ฉันกล่าวไป)**

แต่ทำไมมหาวิทยาลัยแห่งนี้ไม่ให้ความสำคัญกับเงินเดือน คุณรู้หรือไม่ว่าสิ่งที่สำคัญที่สุด คือ เรื่องคุณภาพชีวิต เพราะสวัสดิการไม่ได้ช่วยให้เรามีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น แต่**ถ้าเรามีเงินเดือนมากขึ้นเราจะสามารถเลือกสวัสดิการที่ดีให้กับเราได้** ยกตัวอย่างเช่น การรักษาพยาบาล สิทธิประกันสังคมเป็นตัวจำกัดขอบเขตการรักษาพยาบาลทำให้ต้องเข้ารับการรักษาพยาบาลได้ **"เพียงแค่สถานพยาบาลที่กำหนดโดยรัฐ"** ซึ่งแน่นอนว่าเราจะไม่สามารถเข้าถึงสถานพยาบาลที่มีประสิทธิภาพมากกว่าที่รัฐจัดให้ได้ สรุปง่ายๆ คือ **เราไม่มีสิทธิ์เลือก** แต่ถ้าเรามีเงินเดือนเราจะสามารถยกระดับคุณภาพชีวิตได้ด้วยตัวเราเองในหลายๆ ด้าน (สนใจอ่านเพิ่มเติมในแนวคิดสวัสดิการสังคมกลุ่มเสรีนิยมใหม่) เพราะเรามีสิทธิ์เลือก นอกจากนี้ยังมีเรื่องละเอียดอ่อนอื่น ๆ อีกมากมาย

สำคัญที่สุด คือ **เงินเดือนเป็นตัวสะท้อนศักยภาพขององค์กร องค์กรคือตัวสะท้อนศักยภาพผู้บริหาร ผู้บริหารคือตัวสะท้อนศักยภาพของระบบ ระบบคือตัวสะท้อนศักยภาพและความล่มสลายที่จะเกิดขึ้นในอนาคต**...หมายความว่า... **ความล่มสลายขององค์กรวัดได้จากความไร้ศักยภาพของระบบ ความไร้ศักยภาพของระบบวัดได้จากความไร้ศักยภาพของผู้บริหาร ความไร้ศักยภาพของผู้บริหารวัดได้จากความไร้ศักยภาพขององค์กร ความไร้ศักยภาพขององค์กรวัดได้จากเงินเดือน...เพราะ... ไม่มีองค์กรที่มีศักยภาพที่ไหนให้เงินเดือนน้อย!**

ยังมีอีกเรื่องที่ฉันได้ยินเค้าล่ำลือกันว่า...มหาวิทยาลัยของเราคิดเงินเดือนที่จะจ่ายในปีงบประมาณ ๖๒ ผิด... มันไม่จริงใช่หรือไม่ นี่เป็นเรื่องโกหก ข่าวโคมลอยแน่ๆ... เพราะฉันว่าคงไม่มีใครสะเพร่า เลินเล่อขนาดนั้น เพราะทำมาทุกปี มหาวิทยาลัยแห่งนี้อยู่มาตั้งหลายปีไม่เคยคิดผิด...จะมาผิดปีนี้? ...ไม่จริงๆ แน่ๆ ฉันว่าผู้บริหารเราคงไม่ไร้ศักยภาพขนาดนั้น...? ถ้าเป็นจริงอายเค้าตายเลย...ไม่จริงอยู่แล้วเรื่องนี้...โกหกทั้งเพ...**ฉันไม่มีทางเชื่อแน่นอน!**

**เฮ้อ! (เสียงถอนหายใจยาวๆ) แค่นี้ก่อน วันนี้ที่ฉันเขียนอากาศร้อนไปหน่อย... ภาษาเลยจะดูแข็งกร้าวไปนิดนะ คงไม่ว่ากัน...ฉันจะพูดเรื่องเงินแค่ครั้งนี้ครั้งเดียวนะ...**

***ฉันอาย...แทนผู้บริหาร***

ชายมุมมุข #ผู้ไม่รู้อะไร

ตัวชี้วัดเบื้องต้นของคนเป็นผู้บริหาร...
คือความสะอาดของอาคารสถานที่นะครับ

# วอนดูแลความสะอาดด้วยครับเจ้านาย...

เจ้าของ สภาคณาจารย์และข้าราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ที่ปรึกษา อาจารย์นพพร ขุนค้า อาจารย์รัชฎาพร วงษ์โสพนากุล

บรรณาธิการ อาจารย์อาจิณโจนาธาน อาจิณกิจ

กองบรรณาธิการ อาจารย์สิทธิศักดิ์ อรรจนานนท์ อาจารย์ ดร.กิตติวงศ์ สาสวด อาจารย์วรุตม์ กิจเจริญ
อาจารย์วิระสิทธิ์ สุขสมชิต ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐที ปิ่นทอง อาจารย์ ดร.ระพีพัฒน์ ศรีมาลา
อาจารย์ประยุทธ อินแบน นายกิตติพงษ์ ทับพยุง นายประภาส มาดะมัน นายโกเมศ กุลอุดมโภคากุล
นางพรพรรณ ดอนพนัส จ.ส.ต.ธนากร ทองกล่อม นายชาญชัย ศิริงาม นางสาวสิปภา สุขโขใจดี