

สารสภาคณาจารย์และข้าราชการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ฉบับประจำเดือนตุลาคม 2561

ปลดแอกสัญญา(ทาส)จ้างพนักงาน
สร้างคความมั่นคงในอาชีพ



คุยกับประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ อาจารย์นพพร ขุนคำ



สวัสดิ์ศรีรับพี่น้องประชาคมชาวราชชนครินทร์ ที่เคารพทุกท่าน
พบกันกับสภาคณาจารย์และข้าราชการประจำเดือนตุลาคม 61 นะครับ

ก่อนอื่นก็ขอแสดงความเสียใจกับบุคลากรที่ประสบอัคคีภัยเมื่อวันที่ 29 กันยายน
ที่ผ่านมา มหาวิทยาลัยควรหาวิธีป้องกัน ในระยะยาวเพราะบ้านพักอาจารย์ค่อนข้าง
ทรุดโทรมเป็นอย่างมาก นี่ก็พูดกันแบบตรงๆเลยนะครับ ถ้าหากจะรื้อแล้วสร้างเป็นแฟลต
พื้นที่ที่เหลือก็เป็นลานกีฬา ลานออกกำลังกายหรือเป็นสวนพักผ่อนสวยๆ จะดีมากเลย

เมื่อวันที่ 5 กันยายน 2561 สภาคณาจารย์และข้าราชการได้ไปประชุมร่วมกับ
คณะกรรมการบริหารโรงเรียนสาธิตเพื่อรับฟังปัญหาต่างๆ ก็ทราบว่าโรงเรียนสาธิต
มีปัญหาเรื่องอาคารสถานที่ไม่เพียงพอ ความมั่นคงความก้าวหน้าของครูและบุคลากร
(ก็พอๆ กันกับพนักงานมหาวิทยาลัย) ซึ่งเราก็คงรอวันที่จะมีผู้บริหารมืออาชีพมาช่วย
ผลักดันให้เกิดสิ่งเหล่านี้ขึ้นมา เพราะอย่าลืมนะครับเราเป็นสถานศึกษาเป็นสถานที่ผลิต
บัณฑิต หากเราไม่มีแรงจูงใจ ให้คนมีความรู้ความสามารถ มาทำงานหรือสร้างความมั่นคง
ก้าวหน้าให้กับบุคลากรที่มีอยู่ให้เกิดความมั่นคงมั่นคงยากที่เราจะขับเคลื่อนพันธกิจ
อันสำคัญให้เกิดผลสัมฤทธิ์ได้ เพราะคนคือหัวใจในการขับเคลื่อนองค์กร

เรื่องที่เป็นประเด็นในไลน์กลุ่มต่างๆของมหาวิทยาลัยคือประเด็นเรื่องความสะอาด
ของอาคารสถานที่ ผมว่าเรื่องนี้มันแก้ไม่ยากครับว่ากันสั้นๆเลย ผู้มีอำนาจหน้าที่ในเรื่อง
ดังกล่าวก็ต้องใส่ใจกำกับกำชับดูแลเป็นประจำ อาคารสถานที่คือหน้าตาขององค์กร

ท่านทั้งหลายครับ ถ้าว่าถึงเดือนตุลาคมคือเดือนแห่งการเริ่มต้นปีงบประมาณใหม่
ซึ่งงบประมาณส่วนใหญ่ที่เราใช้ในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย คือ งบรายได้จากค่าบำรุง
การศึกษา (ค่าเทอม) ที่มาจากนักศึกษา เม็ดเงินเหล่านี้ก็ควรที่จะมาลงในการพัฒนา
นักศึกษาเป็นหลัก เพราะเขามาเรียน เราก็ต้องตอบแทนด้วยการสร้างให้เขามีคุณภาพ
ต้นเงินเกิดจากแหล่งใดก็ควรมาใช้เพื่อประโยชน์ของแหล่งนั้น ยุคของมหาวิทยาลัยที่แข่งขัน
นักศึกษา ม.ต่างๆ ลดน้อยลง สิ่งเดียวที่มหาวิทยาลัยจะยืนหยัดได้คือสังคมต้องยอมรับ
คุณภาพของบัณฑิตสอนแล้วเด็กเก่ง สอนดี มีคุณภาพปากต่อปากบอกต่อกันผู้ปกครอง
ผู้เรียนเขาก็มาเรียนที่ผมพูดถึงเรื่องนี้ผมจะสื่อว่า หัวใจของมหาวิทยาลัยคือการผลิตบัณฑิต
ให้มีคุณภาพ ทำสิ่งนี้ให้ดีกว่าคนอื่นครับเราค่อยไปคิดทำอย่างอื่น

มีเสียงกระซิบจาก ผศ.หน้าใหม่ สอบถามถึงเงินรางวัลที่ป่านนี้ยังไม่ได้สักที ไม่รู้ว่า
ติดขัดประการใด ก็ขอให้รีบแจ้งด้วยนะครับ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้กับ ผศ.ทั้งหลาย

ส่วนประเด็นเรื่องเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยนั้น หลายท่านคงได้เห็นบันทึกของ
สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาแล้ว สภาคณาจารย์และข้าราชการจึงได้ออกแถลงการณ์
ซึ่งอยู่ในปกหลังสารฉบับนี้ ทุกอย่างก็ขอให้ไปติดตามแถลงการณ์นะครับ

สารฉบับนี้ก็มีคอลัมน์ สนุกๆ น่าอ่าน น่าคิด น่าสะกิด ฝ่ายบริหาร ฝากติดตาม
สารของเราด้วยนะครับ แล้วพบกันฉบับต่อไป อย่าลืมนะครับ ต้นเงินเกิดจากแหล่งใด
ก็ควรใช้เพื่อประโยชน์กับแหล่งนั้น

ด้วยรักและเคารพ
อาจารย์นพพร ขุนคำ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สภาคณาจารย์และข้าราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์

ที่ ศธ ๐๕๔๘.๐๑/๐๑/๑๔/๗๘

วันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ท้าหรือและสอบถามการใช้จ่ายเงินอุดหนุนและเสนอแนะการใช้จ่ายเงินอุดหนุน

เรียน อธิการบดี

ด้วยมีบันทึกจากสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาเรื่องเสร็จที่ ๑๕๔๑/๒๕๖๑ เรื่อง การใช้เงินงบประมาณประเภทเงินอุดหนุนทั่วไปเพื่อใช้ในการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ ตามความที่ท่านทราบแล้วนั้น

มติที่ประชุมสภาคณาจารย์และข้าราชการครั้งที่ ๖/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๑ จึงขอท้าหรือและสอบถามผู้บริหารมหาวิทยาลัยว่ามหาวิทยาลัยจะมีแนวทางในการดำเนินการอย่างไรตามบันทึกของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ขอให้ฝ่ายบริหารได้โปรดชี้แจงต่อประชาคมด้วยจักเป็นพระคุณยิ่ง

สภาคณาจารย์และข้าราชการขอเสนอแนะ การใช้จ่ายเงินอุดหนุนทั่วไปเพื่อเป็นค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยควรมานำมาใช้เพื่อเป็นค่าจ้างให้หมดในงบประมาณนั้นๆ โดยไม่นำไปใช้จ่ายอย่างอื่น เพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายต่องบประมาณแผ่นดินและมหาวิทยาลัยจะได้ไม่ต้องคืนเงินที่เหลือจากการจ่ายค่าจ้างพนักงานคืนเป็นรายได้แผ่นดินต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการ

๙๖พพร ขุนคำ
(อาจารย์นพพร ขุนคำ)

ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ

การจัดสรรงบประมาณให้เกิดการพัฒนาสูงสุด



หลายหน่วยงานคงจะทราบถึงงบประมาณปี 62 ที่ถูกจัดสรรลงมาตามหน่วยงานต่างๆ ของทางมหาวิทยาลัยเป็นที่เรียบร้อยแล้ว หลายหน่วยงานถูกตัดงบประมาณในการใช้จ่ายลงไปจำนวนมาก ยกตัวอย่างสภาคณาจารย์และข้าราชการที่งบประมาณถูกตัดลงไปเกือบ 30 เปอร์เซ็นต์ ยังไม่รวมหน่วยงานระดับศูนย์ สำนักและคณะที่งบประมาณต่างๆ ไม่เป็นไปตามที่เคยได้รับ

สิ่งที่น่ากังวลใจมากที่สุดสำหรับการจัดสรรงบประมาณที่เกิดขึ้นคือเงินจำนวนมหาศาลกว่า 70 เปอร์เซ็นต์ถูกกองไว้ที่ส่วนกลาง และได้คำตอบว่าหากคณะ หน่วยงานอื่นๆ ต้องการงบประมาณเพิ่มเติมให้ทำโครงการขึ้นไปทีละเรื่องเพื่อรอการอนุมัติ

ในภาวะที่ผ่านมา มหาวิทยาลัยไม่มีผลงานที่จับต้องเป็นรูปธรรมเลยแต่ขึ้นเดียว (เขียนมาถึงตรงนี้ก็นึกถึงโครงการ EEC นะครับ ไม่รู้ว่าที่ผ่านมาลงทุนไปเท่าไรแล้ว ดำเนินการเป็นรูปเป็นร่างแล้วหรือยัง) การจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสมจะเป็นปัจจัยหลักที่ช่วยขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยได้อย่างดีทีเดียว ผมจะลองเสนอแนวทางและปัญหาการจัดสรรงบประมาณในปีหน้าไว้ดังนี้ครับ

ประการแรก การกองงบประมาณจำนวนมากไว้ที่ส่วนกลางจะก่อให้เกิดความล่าช้า และได้งานที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย สิ่งที่สำคัญมากจะเห็นได้ว่าระดับผู้ปฏิบัติงานทั้งหมดที่จะจัดทำโครงการต่างๆ ตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยและตามยุทธศาสตร์ของหน่วยงานต่าง ๆ นั้น กระจายกันอยู่ตามคณะ ศูนย์ และสำนัก แต่เมื่อเงินจำนวนมากถูกกองไว้ที่หน่วยงานที่ไม่มีคนดำเนินการ สำนักงานอธิการบดีจะต้องรอโครงการจากส่วนล่าง เพื่ออนุมัติเป็นรายโครงการไป ยิ่งจะทำให้เราเสียเวลาในการพิจารณาและอนุมัติโครงการไปอีกนาน หากเพียงจะรอให้สำนักงานอธิการบดีดำเนินโครงการต่างๆ ให้บรรลุผลนั้น เห็นว่าน่าจะทำได้ยาก ทั้งศักยภาพและจำนวนบุคลากรมันไม่เอื้ออำนวยต่อการบริหารงบประมาณเสียเลย

ประการที่สอง การที่หน่วยงานต่างๆ ได้รับงบประมาณที่ไม่เพียงพอจะทำให้เกิดโครงการแบบผักชีโรยหน้า แบบขอไปที และไม่สามารถครีเอทโครงการเชิงรุกได้เลย ผมลองยกตัวอย่างแบบนี้ครับ สมมุติว่ามีหน่วยงานหนึ่งได้คิดโครงการพัฒนา ที่ต้องใช้งบประมาณจำนวน 1 แสนบาท ซึ่งกรรมการโครงการได้พิจารณาโครงการโดยถี่ถ้วนแล้วว่า ในโครงการแบบนี้ งบประมาณแบบนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับทางมหาวิทยาลัย นักศึกษาและชุมชน แต่พองบประมาณถูกตัดลงเหลือเพียงครึ่งเดียว สิ่งที่หน่วยงานต้องทำก็คือต้องจัดโครงการเหมือนเดิมเพื่อจะตอบใจภัยประกันคุณภาพ ตอบยุทธศาสตร์ของหน่วยงานเอง คำถามที่ตามมาคือเราจะได้โครงการที่มีคุณภาพเท่าเดิมไหม ? ซ้ำร้ายกว่านั้น หากหน่วยงานไหนเห็นว่าการจัดโครงการด้วยงบประมาณที่จำเขี่ยจำกัดเสียเวลา และไม่ได้คุณภาพตามที่ต้องการ อาจจะทำให้เกิดการถอดใจและยกเลิกโครงการไปเสียจริงๆ เราจะเสียทั้งเวลา เสียโอกาส และเสียกำลังใจคนทำงานครับ

ถึงวันนี้เราต้องช่วยกันทำงานและกระจายงานให้ทั่วถึง ตรวจสอบศักยภาพของกิจกรรมต่างๆในมหาวิทยาลัยให้เกิดโครงการเชิงรุกมากขึ้น ข้าอีกปีสองปี มหาวิทยาลัยเราคงตามใครไม่ทันเสียจริงๆ

สิ่งที่สำคัญที่เราต้องตระหนักกันให้มากคือ ทำอย่างไรที่จะให้หลักสูตรมีความแข็งแกร่งและน่าสนใจ เพราะสุดท้ายแล้วหลักสูตรนี้แหละจะเป็นตัวชี้วัดว่ามหาวิทยาลัยของเราจะไปได้ตลอดรอดฝั่งหรือไม่ การอุดหนุนเงินไปตามคณะต่างๆให้เกิดความเหมาะสมจะเป็นปัจจัยที่จะชี้ว่าเราจะพัฒนาศักยภาพหลักสูตรได้มากน้อยเพียงใด

ทีนี้ลองมาดูว่าหากงบประมาณลงมาถึงคณะต่างๆแล้ว มันควรมีวิธีการบริหารอย่างไร อย่างที่ทราบกันดีว่าในสถานการณ์ปัจจุบันนี้มหาวิทยาลัยของเราอยู่ในสถานะใด สิ่งที่จะช่วยกระตุ้นให้มหาวิทยาลัยกลับมาอยู่ในที่ทางที่ควรนั้นต้องเริ่มจากการบริหารหลักสูตรที่แข็งแกร่งในระดับคณะ

แต่เท่าที่ทราบ ผ่านมาเกือบจะสองปี ผมยังไม่เห็นมีการพัฒนาหลักสูตรใหม่ๆอย่างเป็นเรื่องเป็นราว ขำร้ายมีแนวโน้มว่าจะมีการปิดหลักสูตรต่างๆลงเรื่อยๆ

ผู้บริหารแต่ละคณะทราบดีว่า การเข้ามาบริหารคณะนั้นต้องเป็นไปตามนโยบายที่เคยให้คำมั่นสัญญากับสภามหาวิทยาลัยและประชาคม และต้องประดับประดาให้แต่ละหลักสูตรเข้มแข็ง ทำงานเชิงรุกให้เห็นเป็นที่ประจักษ์ว่าจุดเด่นของแต่ละคณะคืออะไร มาถึงวันนี้คณะต่างๆโดนตัดงบประมาณในการดำเนินการ ผมเห็นว่าไม่ใช่เรื่องที่จะต้องมานั่งโอดครวญ สิ่งที่ผู้บริหารคณะควรทำคือรวมตัวกันและอุทิศงบประมาณนั้นๆ ให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ของแต่ละคณะที่ได้วางแผนไว้

เมื่องบประมาณมาถึงคณะ สิ่งที่ต้องทำคือจัดสรรงบประมาณให้เกิดยุทธศาสตร์เชิงรุก เป็นธรรม และลงไปสู่สาขาอย่างแท้จริง ปัญหาที่ผมพบเห็นในคณะที่ผมคลุกคลีคือ คณะไม่ได้มียุทธศาสตร์เชิงรุกของตัวเอง และใช้วิธีการแบ่งงบประมาณตามรายหัวนักศึกษา เพราะฉะนั้นหากสาขาวิชาไหนมีนักศึกษาน้อยก็จะได้เงินตรงนี้น้อยไปด้วย บางสาขาวิชาได้เงินในการบริหารประจำปีไปเพียงหลักพันบาท สุดท้ายผมทำนายได้เลยว่าเงินหลักพันนี้ไม่สามารถสร้างยุทธศาสตร์เชิงรุกอะไรเพิ่มขึ้นได้เลย แค่อีกกระดาษกับค่าหมึกปรินท์ก็กระเป๋ยดกระเสียดเต็มที

การไม่พูดคุยตรวจสอบถึงความต้องการของแต่ละหลักสูตรว่ามีความจำเป็นอะไรบ้างในการจัดการหลักสูตรและการเรียนการสอน และความอึดอัดของนักศึกษา มันยิ่งจะทำให้แขนขาเราลีบ

อย่างนี้เท่ากับปล่อยให้แต่ละหลักสูตรล้มหายตายจากไป โดยไม่ได้พิจารณาถึงความจำเป็นที่จะประคองแต่ละหลักสูตรให้อยู่รอดไปด้วยกัน เมื่อจบไม่ถึง นักศึกษาไม่ได้ประโยชน์แล้วจะโทษใครดีละครับ

เป็นหน่วยงานระดับมหาวิทยาลัย หน่วยงานระดับคณะ ต้องเป็นที่พึ่งพาและดูแลหลักสูตรและนักศึกษาอย่างทั่วถึง อย่างที่บอกแหละครับ สุดท้ายจำนวนนักศึกษาคุณภาพนักศึกษาจะเป็นตัวชี้วัดว่ามหาวิทยาลัยเราจะอยู่แห่งหนตำบลใดของประเทศนี้ ถ้าไม่ถามนักศึกษาและหลักสูตร จะไปถามใครละครับ

พูดแล้วก็คิดถึงโครงการ EEC

ถอดรหัส (ลับ) สัญญาจ้าง กับ “ยายบุญชู”

วันหนึ่งท่านประธานสภาคณาจารย์ฯ มาบอกฉันว่าอยากให้เขียนเรื่อง “สัญญาจ้าง” โดยหยิบยกหลักการเหตุผลมาอย่างน่าสนใจ ฉันตอบกลับทันทีว่า “ตกลง” และเมื่อเปิดเน็ตบึกดูใจ ฉันเพิ่งรู้ว่าไม่มี Idea ในเรื่องนี้เลย แต่ในเมื่อรับปากท่านไปแล้วต้องทำการบ้านซักหน่อย เลยไปหยิบสัญญาจ้างมาอ่าน พบว่า สัญญาจ้างที่เราทุกคนมีไว้ในครอบครองบางคนอาจเก็บไว้อย่างดีบางคนอาจลืมไปแล้วว่าเก็บไว้ไหน (ฉันละคนหนึ่งทีนี่ก็จะหยิบสัญญาจ้างต้องวนหาอยู่นานกว่าจะเจอ) พอหยิบมาอ่านเรื่อยๆ มาสะดุดกับสัญญาข้อที่ วนคิดอยู่นานฉันเจออะไรกับข้อสัญญานี้...จนถึงขั้นตั้งชื่อว่า “ถอดรหัส (ลับ) สัญญาจ้าง” อ่านและคิดวิเคราะห์วนไปวนมาจนตกผลึกว่า “นี่เรากำลังถูกเอาเปรียบจากสัญญาจ้างที่ไม่เป็นธรรมกับทั้งตัวบุคคลและกับมหาวิทยาลัยในมุมของประโยชน์องค์กร” ฉันจะสะท้อนประเด็นสำคัญ คือ “ประเด็นสัญญาที่ไม่เป็นธรรม” ใน ๒ มิติ มิติแรก ตัวบุคคล (ลูกจ้าง) และมิติที่สอง มหาวิทยาลัย (นายจ้าง + ผู้ได้รับประโยชน์จากการจ้าง)

มิติแรก ตัวบุคคล เราในฐานะลูกจ้างถูกกดขี่จากสัญญาจ้างที่ต้องเป็นไปตามข้อบังคับที่กำหนดให้ต้องเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการในตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ภายในระยะเวลา ๕ ปี หากทำไม่ได้จะไม่ต่อสัญญาจ้าง และเมื่อดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์แล้วจะได้รับการต่อสัญญาเป็นระยะเวลา ๑๕ ปี ปัญหาที่พบ คือ

๑) ถ้าจบปริญญาโทจะมีคุณสมบัติขอตำแหน่งทางวิชาการได้ต้องมีประสบการณ์ทำงาน ๕ ปี (เกณฑ์เก่า) ส่วนเกณฑ์ใหม่ ๔ ปี **ประเด็น** เกณฑ์เก่า: เราไม่มีทางทำผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้ทันตามกำหนด เพราะยังไม่มีคุณสมบัติ เกณฑ์ใหม่: เราไม่มีทางทำผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้ภายในระยะเวลา ๑ ปี **สรุป** เราต้องถูกเลิกจ้างแน่นอน!

๒) เมื่อดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์แล้วจะได้รับการต่อสัญญาเป็นระยะเวลา ๑๕ ปี **ประเด็น** ถ้าเราทำไม่ได้ **สรุป** เราจะตกงานตอนแก่

๓) จะต่อสัญญาจ้างถึง ๖๐ ปี ต้องได้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ **ประเด็น** ถ้าม : ถ้ามีที่อื่นเค้าดึงไปทำงานไปหรือไม่ ตอบ: จะรออะไร? (ไปตั้งแต่ได้ ผศ. ละ) **สรุป** สมองโหลแน่นอน

มิติที่สอง มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเราจะเจอกับปัญหาอะไร เมื่อสัญญาจ้างไม่ได้สร้างความมั่นคง

๑) จะกลายเป็นสถานที่ฝึกงาน

๒) คนที่อยู่จะกลายเป็นคนที่ไม่สามารถไปที่ไหนได้ เพราะคนที่มีคุณสมบัติจะทยอยออกไปที่ที่ดีกว่า เพราะตอนนี้เรา พบว่า เมื่อเรามีผู้ช่วยศาสตราจารย์มากขึ้นเงินประจำตำแหน่งลดลงเหลือขาดด้วยเหตุผลว่า **“เงินไม่พอ”**

๓) ถ้าอาจารย์ถูกเลิกจ้าง มหาวิทยาลัยหาอาจารย์มาทดแทนได้หรือไม่ ถ้าไม่ได้หลักสูตรได้รับผลกระทบแน่นอน และเมื่อหลักสูตรได้รับผลกระทบ มหาวิทยาลัยก็ย่อมได้รับผลกระทบเช่นเดียวกัน

คำถาม

๑) แรงจูงใจการทำงานมีหรือไม่

๒) ข้อสัญญาเอารัดเอาเปรียบเราเกินไปหรือไม่

๓) ข้อสัญญาทำได้จริงหรือไม่

๔) ถ้ามหาวิทยาลัยไม่มีอาจารย์มหาวิทยาลัยจะไปต่อได้หรือไม่

๕) หลักสูตรจะมีปัญหาหรือไม่

๖) เราจะเชื่อได้อย่างไรว่าเราจะไม่ถูกข่มขู่ด้วยสัญญาจ้าง หรือการเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

ประเด็นสำคัญ คือ **“องค์กรไหนกฎหมายไม่มีสภาพบังคับองค์กรนั้นด้อยพัฒนา”** ด้อยพัฒนาแล้วยังไง? ตอบ ๑) เราจะอายุเมื่อไปเปรียบเทียบกับองค์กรที่เค้าพัฒนาแล้ว ๒) ความภาคภูมิใจในองค์กรจะไม่มี ๓) ความภาคภูมิใจในตนเองจะไม่มี ๔) เกียรติและศักดิ์ศรีขององค์กร และบุคลากรจะลดต่ำลง จากมุมมองภายใน (มองตนเอง) และมุมมองภายนอก (คนอื่นมองเข้ามา) และ ๕) เดินไปที่ไหนคุณจะได้ยินการสนทนาที่มีแต่ปัญหาของคนในองค์กร

ถ้ารู้อย่างนี้ รบกวณ **“ผู้มีอำนาจใช้เวลาพิจารณาสัญญาของเราใหม่ เพื่อรักษาคนดี คนเก่ง ให้อยู่ในองค์กรได้อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ลดคำถามที่จะเกิดขึ้นอย่างมากมาจากความสงสัยในแนวปฏิบัติของสัญญาจ้าง”**

อย่างน้อยทุกคนจะได้รับรู้ร่วมกันว่าสัญญาของเราผ่านการระดม **“สมอง”** มาอย่างรอบคอบ และรัดกุม เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อบุคลากรและมหาวิทยาลัย

แต่ผู้ที่จะรัก...“ชาวमुख”

ฟ้องด้วยภาพ...



ชาวบางคล้า

เขาฝากมาครับ

เจ้านาย...



คณะกรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการ ร่วมประชุมกับ
คณบดีคณะครุศาสตร์ และคณะกรรมการบริหารโรงเรียนสาธิต
เพื่อพิจารณาเสนอแนะแนวทางการพัฒนาโรงเรียนสาธิต
ในวันที่ 5 กันยายน 2561 เวลา 14.00 น. ณ ห้องประชุมโรงเรียนสาธิต





สุขสันต์วันเกษียณ

ท่านอยู่เรตใจ ท่านเกษียณไปเรตตั้งใจ



ขอแสดงความเสียใจ กับบุคลากรที่บ้านพักประสบอัคคีภัย





แถลงการณ์สภาคณาจารย์และข้าราชการ เรื่อง คัดค้านการนำเงินรายได้มหาวิทยาลัยส่งคืนแผ่นดิน

มติที่ประชุมสภาคณาจารย์และข้าราชการ ครั้งที่ 6/2561 วันที่ 11 ตุลาคม 2561 สภาคณาจารย์และข้าราชการ ขอแถลงการณ์ต่อประชาคมดังต่อไปนี้ ด้วยมีบันทึกสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา เรื่องเสร็จที่ 1541/2561 เรื่อง การใช้เงินงบประมาณประเภทเงินอุดหนุนทั่วไป เพื่อใช้ในการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ โดยมีสาระสำคัญกล่าวคือ เมื่อมหาวิทยาลัยได้นำเงินงบประมาณประเภทเงินอุดหนุนทั่วไปมาใช้จ่ายในการจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยในงบประมาณใดแล้วหากมีเงินเหลือจ่ายจากการดังกล่าว เท่าใด มหาวิทยาลัยต้องนำเงินที่เหลือจ่ายส่งคืนเป็นรายได้แผ่นดินโดยไม่ชักช้า

สภาคณาจารย์และข้าราชการ เห็นว่าหากจะมีการนำเงินคืนเป็นรายได้แผ่นดิน ต้องเป็นเงินที่เหลือจ่ายค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยโดยที่มหาวิทยาลัยจะต้องไม่นำเงินรายได้ไปคืนแผ่นดินโดยเด็ดขาด หากเงินที่เหลือจ่ายจากค่าจ้างพนักงานได้มีการเบิกจ่ายไปแล้วในส่วนที่เบิกจ่ายไปผู้ที่มีอำนาจในการส่งจ่ายหรือผู้ที่เกี่ยวข้องจะต้องรับผิดชอบในการนำเงินคืนแผ่นดินเอง ทั้งนี้เงินอุดหนุนเป็นค่าจ้างค่าตอบแทนพนักงานมหาวิทยาลัยจะต้องใช้เพื่อเป็นค่าจ้างค่าตอบแทนสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเท่านั้น

สภาคณาจารย์และข้าราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์



เจ้าของ

ที่ปรึกษา

บรรณาธิการ

กองบรรณาธิการ

สภาคณาจารย์และข้าราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

อาจารย์นพพร ขุนคำ อาจารย์รัชฎาพร วงษ์โสพนากุล

อาจารย์อาจิณโชนาธาน อาจิณกิจ

อาจารย์สิทธิศักดิ์ อรรถนันทน์ อาจารย์ ดร.กิตติวงศ์ สาสวด อาจารย์วรุตม์ กิจเจริญ

อาจารย์วิระสิทธิ์ สุขสมชิต ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐกั ปิ่นทอง อาจารย์ ดร.ระพีพัฒน์ ศรีมาลา

อาจารย์ประยุทธ์ อินแบน นายกิตติพงษ์ ทับพวง นายประภาส มาตะมัน นายโกเมศ กุลอุดมโกคากุล

นางพรพรรณ ดอนพัส จ.ส.ต.ธนากร ทองกล่อม นายชาญชัย ศิริงาม นางสาวลิภา สุขใจดี