

บทบรรณาธิการ

ความล้มเหลวของระบบพนักงานมหาวิทยาลัยกว่า 20 ปีที่มหาวิทยาลัยไทยได้เปลี่ยนจากระบบข้าราชการมาเป็นระบบพนักงานมหาวิทยาลัย โดยมติคณะรัฐมนตรี ปี พ.ศ. 2542 ที่ต้องการยกระดับการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยให้มีความคล่องตัว ทันสมัย มีความแตกต่างจากระบบราชการเดิม โดยปัจจัยหนึ่งในการที่มติคณะรัฐมนตรีนำมาแลกเปลี่ยนจากระบบข้าราชการแบบเดิมมาเป็นระบบพนักงานมหาวิทยาลัย คืออัตราเงินเดือนที่สูงขึ้น 1.5 และ 1.7 เท่าของระบบใหม่

ตลอดหลายปีที่ผ่านมา เราถกเถียงกันมาโดยตลอดว่า สุดท้ายอัตราเงินเดือน 1.5-1.7 นั้นควรจ่ายอย่างไร สวัสดิการอยู่ตรงไหน พนักงานมหาวิทยาลัยควรได้สิทธิอะไรบ้าง แต่จนแล้วจนรอดเรายังไม่สามารถหาข้อยุติเรื่องนี้ได้ ความคลุมเครือในเรื่องนี้ยังไม่ถูกคลี่คลายหรือมีคำตัดสินจากผู้มีอำนาจสักครั้ง ซึ่งพนักงานมหาวิทยาลัยในหลายๆ แห่งก็ได้แต่ต้องต่อสู้กันไปเองตามยถากรรม มีแรงมากก็พุดมาก มีแรงน้อยก็เงียบหน่อย เรียกร้องมากไปก็ถูกเพ่งเล็งจากผู้บริหารมหาวิทยาลัย ทั้งที่มันเป็นสิทธิที่พนักงานทุกคนควรได้รับ

ปัญหาอัตราเงินเดือนและสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัย ไม่เพียงแต่ส่งผลกระทบต่อตัวบุคลากรที่เข้ามาทำงานในระบบแล้วว่าจะมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีอย่างไร แต่เงินเดือนและสวัสดิการที่ต่ำเตี้ยเรี่ยดิน รวมถึงเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการที่ขึ้นอยู่กับรายได้ของทางมหาวิทยาลัย (ทำให้บางมหาวิทยาลัยจ่ายได้แค่ขาดเดียนั้น) ทำให้เกิดการสมองไม่ไหลเข้า อีกทั้งสมองยังไหลออกอีกเป็นจำนวนมาก หลายท่านที่จบการศึกษาในระดับสูงๆ จากต่างประเทศ ที่ต้องออกทุนในการเล่าเรียนเอง เมื่อจบกลับคุณหารค่าตอบแทนจนถึงอายุ 60 ปีแล้วนั้นรู้สึกไม่คุ้มค่าที่จะมาเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย ทำงานในมหาวิทยาลัยทั้งปียังได้เงินเดือนและสวัสดิการน้อยกว่าการทำงานในบริษัทเอกชนแค่ 6 เดือน อีกทั้งอัตราการขึ้นเงินเดือนของระบบนี้ยังน้อยนิดเมื่อเทียบกับโบนัสและอัตราของบริษัทเอกชนอย่างมากโข อาชีพอันทรงเกียรติอย่างอาจารย์มหาวิทยาลัยที่เคยเป็นความใฝ่ฝันของหลายคนกลับถูกเหมยบางอัตราเปิดแล้วเปิดอีกยังหาคนมาสมัครไม่ได้ ที่ซ้ำร้ายกว่านั้นเพื่อนอาจารย์หลายท่านของพวกเราได้ลาออกไปเพื่อทำงานเป็นข้าราชการท้องถิ่น หรือหนีไปสังกัดอยู่กับ สฟฐ. ที่ดูว่าจะมีความมั่นคงทางอาชีพมากกว่า

ทั้งสัญญาจ้างที่กระต่อนกระแท่น เงินเดือนและสวัสดิการที่น้อย และการเอาสัญญาจ้างมาผูกกับตำแหน่งทางวิชาการและการประเมิน เหล่านี้เพิ่มภาระและบั่นทอนกำลังใจของพนักงานมหาวิทยาลัยของเราอย่างมาก ทำอย่างไรปัญหาเหล่านี้จะได้รับการแก้ไขและพัฒนาให้เร็วที่สุด ไม่ใช่เพราะประโยชน์ที่จะตกกับพนักงานมหาวิทยาลัย แต่รวมไปถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับอนาคตของชาติ นักศึกษา เยาวชน และทิศทางของประเทศนี้อีกด้วย

วารสารสภาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์เกิดขึ้นได้เพราะเรามีพื้นฐานของสภาคณาจารย์ที่แข็งแรง ที่บุคลากรหลายภาคส่วนช่วยกันระดมสมอง คิดและเขียนข้อเสนอแนะความคิดเห็นกระตุ้นทิศทางการบริหารให้กับมหาวิทยาลัยของเรา เมื่อถึงรอบแห่งการจัดทำวารสารประจำปี พวกเราคิดว่าควรจะสื่อสารให้กับสถาบันอุดมศึกษาทั่วประเทศได้รับรู้ปัญหาส่วนหนึ่งที่เรามีมาอย่างยาวนานด้วยการแจกจ่ายวารสารฉบับนี้เพื่อให้ทุกมหาวิทยาลัยได้ตระหนักถึงความสำคัญของพลังบุคลากร ที่เป็นปัจจัยในการขับเคลื่อนหลักของมหาวิทยาลัย

เพราะสุดท้ายแล้วหากพนักงานมหาวิทยาลัยทุกท่านไม่เรียกร้องสิทธิและผลประโยชน์ของท่านเอง สภาคณาจารย์และข้าราชการของสถาบันอุดมศึกษาไม่พิทักษ์ผลประโยชน์ของบุคลากรและมหาวิทยาลัย ผมคิดว่าวันหนึ่งความล้มเหลวของการศึกษาในระดับอุดมศึกษาจะฉายภาพที่ชัดถึงทางตันและยากที่จะแก้ไขเยียวยาอย่างแน่นอน

ด้วยความเคารพและเชื่อมั่นต่อพนักงานมหาวิทยาลัยทุกท่าน
อาจินใจนาธาน อาจินกิจ

บรรณาธิการ

สารบัญ

	หน้า
คณะกรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการ	4
วิสัยทัศน์ พันธกิจ	7
ว่าด้วยเรื่องปัญหาคุณภาพการศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏ	8
มหาวิทยาลัยพื้นที่สร้างความฝัน นักศึกษาไม่ได้มีไว้ตอบประกันคุณภาพ	11
ตัวชี้วัดคุณภาพอุดมศึกษาคุณภาพบัณฑิต	14
เสียงสะท้อนจากนักศึกษา ไปหา ทปอ.	18
ผู้บริหารในฝัน (หรือมันไม่มีอยู่จริง)	22
จดหมายจากยายบุญชู ถึง.....“ผู้มีอำนาจ” ใน มรร.	23
เลือกตั้งไปก็ยังไม่ได้ประชาธิปไตย	26
ประมวลภาพบรรยากาศพิธีมอบรางวัลบุคลากรดีเด่น ประจำปี 2560	28
ผลการดำเนินงานของสภาคณาจารย์และข้าราชการประจำปี 2561	30

คณะกรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์



นายนพพร ชุนคำ
ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ
สังกัด คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์



นายอาจินใจนาธาน อาจินกิจ
รองประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ
สังกัด คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์



นางสาวรัชฎาพร วงษ์โสพนากุล
เลขานุการสภาคณาจารย์และข้าราชการ
สังกัด คณะวิทยาการจัดการ



นายสิทธิศักดิ์ อรรถนันทน์
กรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการ
สังกัด คณะวิทยาการจัดการ



นายวรุตม์ กิจเจริญ
กรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการ
สังกัด คณะครุศาสตร์



นายวิระสิทธิ์ สุขสมชิต
กรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการ
สังกัด คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์



นายณัฐที ปิ่นทอง
กรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการ
สังกัด คณะครุศาสตร์



นายกิตติวงศ์ สาสวด
กรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการ
สังกัด คณะวิทยาการจัดการ



นายระพีพัฒน์ ศรีมาลา
กรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการ
สังกัด คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี



นายประยูทธ อินแบน
กรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการ
สังกัด คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม



นายกิตติพงษ์ ทับพุง
กรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการ
สังกัด กองพัฒนานักศึกษา



นายประภาส มาตะมัน
กรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการ
สังกัด กองพัฒนานักศึกษา



นายโกเมศ กุลอุดมโกคากุล
กรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการ
สังกัด สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน



นางพรพรรณ ดอนพนัส
กรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการ
สังกัด บัณฑิตวิทยาลัย



จ.ส.ต.ธนากร ทองกล่อม
กรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการ
สังกัด กองพัฒนานักศึกษา



นายชาญชัย คีรีงาม
กรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการ
สังกัด สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

วิสัยทัศน์

กระตุ้นการพัฒนา รักษาผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย
ใส่ใจธรรมาภิบาล เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาคม

พันธกิจ

- 1) ให้ข้อเสนอแนะ และคำปรึกษาเพื่อการพัฒนากิจการของมหาวิทยาลัย
- 2) พิจารณาผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย
- 3) กระตุ้น ส่งเสริม และสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคณาจารย์ ข้าราชการ และบุคลากรของมหาวิทยาลัย
- 4) สร้างการมีส่วนร่วมของประชาคมเพื่อรับฟังปัญหา ความต้องการและแสวงหาแนวทางในการพัฒนามหาวิทยาลัย
- 5) กระตุ้น ส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรในมหาวิทยาลัย
- 6) กระตุ้นและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในมหาวิทยาลัย
- 7) ส่งเสริมและมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการแก่บุคลากร
- 8) จัดกิจกรรมเสริมที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรและมหาวิทยาลัย

ว่าด้วยเรื่องปัญหาคุณภาพการศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏ

อาจารย์นพพร ชุนคำ¹

*อาจารย์ ดร.อติติยา ไชยฤทธิ์²

บทความนี้ผู้เขียนมุ่งสะท้อนต้นเหตุของปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาในมหาวิทยาลัยราชภัฏ แน่นอนว่าปัจจุบันการยอมรับจากสังคมในเรื่องคุณภาพการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏยังไม่เป็นที่ยอมรับ ตามที่ปรากฏอยู่ในข่าวหนังสือพิมพ์ บทความต่างๆ ที่สะท้อนถึงความล้มเหลวของคุณภาพการศึกษาผ่านทางการยอมรับจากสังคมโดยผู้ใช้บัณฑิตที่เลือกที่จะปฏิเสธบัณฑิตที่จบจากมหาวิทยาลัยราชภัฏ (บางแห่ง) รวมถึงตัวชี้วัดคุณภาพการศึกษาด้านอื่นๆ เช่น ภาวะการมีงานทำ รวมไปถึงลักษณะงานที่บัณฑิตได้ทำ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นตัวชี้วัดความล้มเหลวของคุณภาพการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏโดยรวม

จากประสบการณ์ทำงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏของผู้เขียน พบว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความล้มเหลวของคุณภาพการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏมี 2 ปัจจัยสำคัญ กล่าวคือ 1) ความล้มเหลวของระบบบริหาร และ 2) ความล้มเหลวของระบบการประเมินผลคุณภาพการศึกษา

1) **ความล้มเหลวของระบบบริหาร** ปัจจุบันสังคมในแวดวงการศึกษาคุ้นชินกับคำว่า “สภาพลัดกันเกาหลิง” หรือ “ปัญหาธรรมภิบาลในมหาวิทยาลัย” กันเป็นอย่างดี เพราะกลไกการได้มาซึ่งกรรมการสภามหาวิทยาลัยกับตำแหน่งอธิการบดี มีความสัมพันธ์กันอย่างลึกซึ้งจนแทบจะแยกไม่ออกว่า **จะก่อให้เกิดการตรวจสอบถ่วงดุลการใช้อำนาจได้อย่างไร** เมื่อต่างฝ่ายต่างมีส่วนเกี่ยวข้องกับการแต่งตั้งกันและกัน **ทำให้เกิดปัญหาการโยกย้ายอำนาจและผลประโยชน์ต่างตอบแทนขึ้นภายใต้การบริหารมหาวิทยาลัย** หรือนี่อาจเป็นเพราะผู้กำหนดแนวทางดังกล่าวคงจะมีความไว้วางใจเชื่อมั่นคุณธรรมจริยธรรมในมนุษย์ว่าทุกคนมีเท่ากันหรือใกล้เคียงกัน ทั้งที่ในโลกแห่งความเป็นจริงมนุษย์มีคุณธรรมจริยธรรมไม่เท่ากัน ดังนั้น บทสะท้อนของเรื่องนี้ คือ ระบบบริหารของมหาวิทยาลัยแต่ละแห่งไม่ได้มีคุณภาพเท่ากัน เพราะวิธีการได้มาซึ่งอำนาจของฝ่ายบริหารดังที่กล่าวข้างต้นไม่มีหลักประกันกลไกการตรวจสอบคุณธรรมจริยธรรมภายใต้ฐานคิดที่ว่า **“มนุษย์มีคุณธรรมจริยธรรมไม่เท่ากัน”** เมื่อเป็นเช่นนั้น เราคงเดากันได้ว่าต้องมีมหาวิทยาลัยบางแห่ง หรือหลายแห่งกำลังเผชิญกับการขาดธรรมาภิบาลของฝ่ายบริหาร ผูกขาดอำนาจระบบอุปถัมภ์ จนไม่สามารถชี้ผิดชี้ถูก และพัฒนามหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมหาวิทยาลัยราชภัฏหลายแห่งกำลังเผชิญปัญหาดังกล่าว

¹ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนนครินทร์

²ประธานสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนนครินทร์



ต้นเหตุของเรื่องนี้อาจเป็นเพราะธรรมชาติของหน่วยงานรัฐที่น่าสะเทือนใจ (สำหรับผู้เขียน) คือ หน่วยงานรัฐไม่มีเจ้าของ (ทั้งที่ในความเป็นจริงมี แต่ต้องใช้อุดมการณ์ และสามัญสำนึกร่วมพอสมควรกว่าจะทราบว่าใครเป็นเจ้าของ) ดังนั้น การที่ใครสักคนจะเลือกช่วยเหลือ ปกปิดความผิดซึ่งกันและกัน หรือทุจริตคอร์รัปชันเพื่อผลประโยชน์ของตนเองหรือผลประโยชน์ต่างตอบแทนคงไม่ใช่เรื่องยากในการตัดสินใจที่จะทำ **“เพราะเขาไม่ใช่เจ้าของ และไม่มีความเป็นเจ้าของ”** ไม่นับรวมการช่วยเหลือผู้อื่นโดยอ้างคำว่า “เมตตา” และไม่คำนึงถึงประโยชน์องค์กร เช่น ระบบอุปถัมภ์ที่มองคนของใครมากกว่าความสามารถที่จะปฏิบัติงาน ทั้งที่ในความเป็นจริงการเมตตาแบบนี้ก็ไม่ถูกต้องเช่นเดียวกัน เรื่องนี้สะท้อนให้เห็นว่า นอกจากการแสวงหาอำนาจผลประโยชน์แบบประเจิดประเจ้อแล้วยังมีการใช้อำนาจแบบฝังรากลึก จนคนที่กระทำอยู่อาจไม่รู้ตัวด้วยซ้ำว่าทำให้องค์กรเสียผลประโยชน์หรือไม่ อย่างไร

คำถาม? แล้วเราจะเดินหน้าพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปทางไหน ในเมื่อเรายังติดอยู่กับวังวนอำนาจผลประโยชน์ จนหลงลืมความถูกต้องชอบธรรม ทั้งที่ในความเป็นจริง **“เราพึงสละผลประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และเราพึงสละผลประโยชน์ส่วนรวมเพื่อรักษาความถูกต้อง และความเป็นธรรม”** ซึ่งประเด็นแรกก็ว่ายากแล้ว ประเด็นหลังแทบจะเป็นไปไม่ได้เลย **เรื่องนี้แก้ยาก ต้องอาศัยความ “อาย” อย่างเดียว คำถามต่อไปคือ อายใคร? หรือ ไม่มีใครให้อาย?**

2) ความล้มเหลวของระบบการประเมินผลคุณภาพการศึกษา การประเมินผลคุณภาพการศึกษา ดูเหมือนจะเป็นทางออกในการแก้ไขปัญหาที่หลายๆ 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

ยิ่งไปกว่านั้นบางมหาวิทยาลัยมีการออกมาตรการให้คณะกรรมการผู้รับผิดชอบหลักสูตรจะต้องบริหารจัดการหลักสูตรให้ผ่านการรับรอง ถ้าไม่ผ่านหรือมีปัญหาจะตกเป็นจำเลยที่ 1 และต้องชดเชยค่าเสียหายทั้งทางแพ่งและถูกดำเนินการทางวินัย ดังนั้น คณะกรรมการผู้รับผิดชอบหลักสูตรจะต้องทำทุกวิถีทางเพื่อให้หลักสูตรและตนเองรอดพ้นจากความรับผิดชอบ แต่ใครจะรู้ว่าในความเป็นจริงคุณภาพการศึกษาอาจจะ



ไม่ได้คืออย่างที่**คณะกรรมการหลักสูตรเขียนในรายงาน SAR เพื่อหนีตาย** เพราะถ้าเราเขียนรายงานการประกันคุณภาพตามความจริงเราก็ต้องรับผิดชอบในความล้มเหลวนั้นๆ ด้วย ปัญหาที่สะท้อนว่าเรามีระบบการประเมินที่ล้มเหลว คือ สภาพปัจจุบันของมหาวิทยาลัยราชภัฏบางแห่งยังพบปัญหาที่น่าอับอาย เช่น 1) มหาวิทยาลัยราชภัฏบางแห่งยังไม่มีห้องเรียนมาตรฐาน 2) ห้องสมุดไม่ได้มาตรฐาน 3) กลไกการบริหารงานภายในล้มเหลว เช่น คณาจารย์ไม่ได้รับการสนับสนุนการทำงานจากสายสนับสนุน (ทำให้อาจารย์มีภาระงานตั้งแต่งานธุรการไปจนถึงงานวิชาการ) เป็นต้น ปัญหาเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นปัญหาพื้นฐานที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาทั้งสิ้น ซึ่งปัญหาเหล่านี้เป็นปัญหาเชิงนโยบายที่ฝ่ายบริหารของมหาวิทยาลัยจะต้องดำเนินการ แล้วถ้าฝ่ายบริหารในมหาวิทยาลัยไม่ดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ระบบการประเมินผลคุณภาพการศึกษามีสภาพบังคับหรือไม่?

มหาวิทยาลัยราชภัฏบางแห่งต้องเผชิญกับปัญหาเดิม ๆ แล้วการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่แท้จริงจะเกิดขึ้นได้อย่างไร ถ้าเรามีระบบการประเมินที่ไม่สามารถประเมินคุณภาพการจัดการศึกษาได้อย่างแท้จริงและไม่สามารถแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในเชิงระบบได้ หากพิจารณาวิธีการตรวจสอบประกันคุณภาพการศึกษา ยิ่งไปกว่านั้น คณะกรรมการตรวจสอบประเมินไม่เคยมีใครเดินไปดูสภาพห้องเรียน ห้องสมุด การทำงานการบริหารจัดการที่เป็นผลงานเชิงประจักษ์ พิจารณาคุณภาพการศึกษาจากตัวหนังสือ แล้วจะเกิดการพัฒนาที่แท้จริงได้อย่างไร

นอกจากนี้ เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ผู้เขียนเห็นว่า **“ข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการประเมิน หรือแนวทางการแก้ไขปัญหาดังๆ ที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะปัญหาเชิงนโยบายที่เป็นอำนาจของมหาวิทยาลัย ควรกำหนดระยะเวลาในการแก้ไข และกำหนดสภาพบังคับหากมหาวิทยาลัยไม่ดำเนินการ เพื่อให้มหาวิทยาลัยร่วมรับผิดชอบในความเสียหายหากไม่ดำเนินการแก้ไขหลังจากการเข้ารับการตรวจประกันคุณภาพ”** อย่างน้อยก็ยังเห็นระบบที่คณะกรรมการผู้รับผิดชอบหลักสูตรยังมีที่พึ่ง ไม่ใช่ให้รับผิดชอบทุกอย่าง เพราะเรื่องบางเรื่องเราก็ไม่มีอำนาจไปทำ แต่ความล้มเหลวจากการไม่ทำเราต้องเข้าไปรับผิดชอบแล้วจะเกิดความเป็นธรรมได้อย่างไร

สุดท้ายนี้ ฝากเรื่องความคับข้องใจของชีวิตอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ต้องเผชิญกับสภาพเงินเดือนน้อย สวัสดิการแย่ รัฐให้เงินมาปรับฐานเงินเดือนตามมติคณะรัฐมนตรี ผู้บริหารไม่ปรับ เราก็ทำอะไรไม่ได้ ฝากชีวิตไว้กับสัญญาระยะ 5-6 ปี หากไม่ได้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์จะเลิกจ้าง (เรื่องนี้ไม่เคยกลัว) แต่ที่กลัว คือ ระบบทำให้เราต้องทำงานเอกสารทุกอย่าง ตั้งแต่งานธุรการไปจนถึงงานวิชาการ สอน วิจัย บริการวิชาการ โครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม พัฒนาศักยภาพนักศึกษา และประกันคุณภาพการศึกษาฯ เยอะแยะมากมาย แล้วใครจะเป็นที่พึ่งให้เราในระบบที่ขาดความเป็นธรรมเช่นนี้

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

มหาวิทยาลัยพื้นที่สร้างความฝัน นักศึกษาไม่ได้มีไว้ตอบประกันคุณภาพ

อาจารย์อาจิณโจนาธาน อาจิณกิจ

อีกไม่กี่วันก็จะเริ่มต้นเข้าสู่ปีการศึกษา 2561 ของเหล่าบรรดานักศึกษาใหม่ที่กำลังจะก้าวเข้ามาใช้ชีวิตในรั้วมหาวิทยาลัยอย่างเต็มตัว หลังจากที่เราได้ (ทดลอง) ใช้ระบบ TCAS ผมเชื่อว่ามหาวิทยาลัยหลายแห่งยังไม่สามารถปรับตัวกับระบบการรับนักศึกษาแบบใหม่ได้ สำหรับมหาวิทยาลัยเล็กๆ นั้นจำนวนนักศึกษาที่ลดลงจะกลายเป็นปัญหาใหญ่ที่ยังหาทางแก้กันไม่ทัน คงต้องดูกันต่อไปว่าทั้งระบบ TCAS, จำนวนประชากรวัยอุดมศึกษาที่ลดลงไป รวมถึงการเปลี่ยนแปลงของโลกที่ทำให้หลักสูตรบางตัวไม่ทันสมัยและไม่ตอบโจทย์ของเทรนด์ในปัจจุบัน มหาวิทยาลัยทั้งหลายจะแก้ปัญหากันอย่างไรต่อไป

ปัญหาจำนวนนักศึกษาที่ลดลงมีผลกระทบต่อมหาวิทยาลัยเล็กๆ อย่างสูง ทั้งในเรื่องงบประมาณที่จะลงไปพัฒนาแต่ละหลักสูตร รายได้ที่จะเข้ามหาวิทยาลัย และจุดคุ้มทุนในการดำเนินหลักสูตรนั้นต่อไป เพราะท้ายที่สุดแล้วหากจำนวนนักศึกษายังลดลงอย่างต่อเนื่อง เราคงเห็นภาพการปิดตัวของหลักสูตร การยุบรวมของมหาวิทยาลัยอย่างแน่นอน

สิ่งที่เกิดขึ้นนี้ไม่ใช่แค่ความรับผิดชอบของอาจารย์ประจำหลักสูตรเท่านั้น แต่มันคือสิ่งที่ต้องรับผิดชอบร่วมกันทั้งผู้บริหารมหาวิทยาลัยและอาจารย์ประจำหลักสูตรนั้นๆ ที่จะต้องมองหาทางออกว่าทำอย่างไรหลักสูตรและมหาวิทยาลัยจะอยู่รอด และจะอยู่รอดอย่างไรที่ไม่ใช่เพื่อการอยู่รอดของตัวเอง มหาวิทยาลัยเอง แต่เป็นการอยู่รอดเพื่อเป็นพื้นที่สร้างฝันให้กับนักศึกษา

เรากำลังสอนให้นักศึกษาใช้ทักษะชีวิตในศตวรรษที่ 21 กันอย่างคึกคัก มีการเชิญวิทยากรมาพูดเรื่องนี้กันเกือบทุกแห่ง บรรจงเขียนเรื่องนี้ลงในเอกสารตรวจประกันคุณภาพเพื่อให้ได้คะแนนสูงๆ แต่สิ่งที่เป๋นตลกร้ายอย่างมากคือ ระบบการบริหารมหาวิทยาลัยนั้นไม่ได้เข้าสู่โลกในศตวรรษที่ 21 อย่างที่เราพูดๆ กัน การบริหารงานแบบราชการที่ล่าช้าและขั้นตอนเยอะแยะ รวมถึงการตัดสินใจที่ล่าช้าเป็นอุปสรรคของการอยู่รอดของมหาวิทยาลัยเป็นอย่างมากที่ทำให้เราไม่สามารถปรับตัวเท่าทันต่อโลกที่หมุนเร็วและเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ชั่วโมงแบบในปัจจุบัน

เราโอตครวญกับระบบการรับนักศึกษาแบบใหม่
เราโอตครวญกับจำนวนประชากรที่น้อยลง
แต่เราไม่พยายามจะปรับตัวให้เท่าทันโลก

ในขณะที่สโลแกนของหลายมหาวิทยาลัยของรัฐยังเป็นนามธรรมและจับต้องไม่ได้จริง เช่น เราเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อรับใช้สังคม.... (?) แต่เมื่อผมเข้าไปแอบส่องเว็บไซต์มหาวิทยาลัยเอกชนบางแห่ง กลับมีสโลแกนที่ตรงๆ ชัดๆ และน่าสนใจ เช่น TCAS ไม่ได้ติดก็มาเรียนกับเรา เพราะเราสร้างผู้ประกอบการตัวจริง, เรียนกับมืออาชีพ จบไปแล้วหางานทำงานง่าย, เรามีหลักสูตรที่ทันสมัยที่สุดในประเทศ, หลักสูตรเราตอบโจทย์ของคนรุ่นใหม่ ฯลฯ เราเห็นอะไรจากตรงนี้ไหม ? วิธีคิดที่ชัดเจนและตรงเป้าหมายเท่านั้นที่จะทำให้มหาวิทยาลัยอยู่รอดและปรับตัวได้ในสถานการณ์เช่นนี้ แน่نون ผมไม่อาจจะพูดถึงต้นทุนและผลประโยชน์ประกอบกิจการจริงๆ ของทุกมหาวิทยาลัยได้ แต่ด้วยวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนมันก็จะทำให้เราเดินนำหน้าคนอื่นอยู่ทุกก้าวเสมอ วิสัยทัศน์ที่ดีจะสร้างกระบวนการทำงานที่ดี และกระบวนการทำงานที่ดีย่อมจะสร้างผลผลิตที่ดี แล้วทุกวันนี้เราอยู่กันอย่างไรรากิจของมหาวิทยาลัยมันช่วยให้นักศึกษาเราก้าวสู่ศตวรรษที่ 21 ได้จริงไหม

เมื่อถึงรอบประกันคุณภาพหลักสูตรในแต่ละปี เราชนหลักฐานเอกสารกันเป็นตั้งเพื่อไปให้ผู้ประเมินลงดาบ เราเตรียมข้อมูลกันหลายเดือนเพียงเพื่อให้ผ่านรอบประกันของปีนี้และไม่ให้มหาวิทยาลัยดำหนิติเตียน เราพูดข้อดีของหลักสูตรเราให้กรรมการฟังเพื่อให้ท่านเห็นใจ เมื่อผ่านประกันของปีนี้เราเดินยิ้มออกจากห้องพร้อมกองเอกสารขนาดมหึมาเพื่อเตรียมใจพบวัฏจักรแบบนี้ในรอบปีต่อไป เราวางแผนการดำเนินงานของคณะของหลักสูตรว่าทำอะไรบ้างถึงจะตอบตัวชี้วัด มหาวิทยาลัยวางแผนงานและให้งบประมาณแค่เพียงที่เข้าใจว่าจะตอบตัวชี้วัดได้ เราบ้าอยู่กับตัวเลข 3 กว่าๆ เพื่อให้หลักสูตรอยู่รอดจนเราหลงลืมนักศึกษาไป

แล้วลองหันกลับมาดูความเป็นจริงว่าสุดท้ายแล้ว ภารกิจของมหาวิทยาลัยที่มีต่อนักศึกษาคืออะไร เราจัดการเรียนการสอนและทำหลักสูตรเพื่อจะตอบตัวชี้วัดเพื่อผ่านประกันเท่านั้นหรือ เราใส่ใจต่อนักศึกษาของพวกเราอย่างน้อยแค่ไหน การศึกษาของเราก้าวหน้าเท่าทันโลกและเทคโนโลยีหรือยัง มหาวิทยาลัยเราตั้งอยู่เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงทางสังคมได้หรือเปล่า คุณภาพของบัณฑิตที่เราผลิตเข้าสู่สังคม พร้อมทั้งจะเป็นผู้นำและขับเคลื่อน



ประเทศนี้ใหม่ จะตอบคำถามเหล่านี้ได้ คงไม่ใช่แค่ การตรวจเอกสารประกันคุณภาพการศึกษา แต่มันหมายความว่า การใส่ใจของพวกเรา อาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา และวิสัยทัศน์ ของมหาวิทยาลัย

เราอาจจะเป็นคนรุ่นเก่า อาจจะเป็นคน ที่มาจากศตวรรษที่ 20 แต่เมื่อภาระหน้าที่ ของเราคือการเตรียมความพร้อมให้กับคนรุ่นใหม่ อย่างแรกที่ต้องปรับตัวให้ทันสมัยคือ มหาวิทยาลัย คือ ครูบาอาจารย์ ไม่ใช่นักศึกษา

มหาวิทยาลัยเป็นที่สร้างความฝัน ทั้งตัวผู้ปกครองที่ส่งลูกหลานมาเรียน ทั้งตัว นักศึกษาที่กำลังจะก้าวสู่โลกของการเป็นผู้ใหญ่ ความฝันว่าวันหนึ่งพวกเขาและเธอจะมีอนาคต ที่ดีและสดใสทัดเทียมกับพลเมืองประเทศอื่นๆ พลเมืองของโลกที่ไร้พรมแดน อนาคตที่จะพา พวกเขาก้าวสู่ศตวรรษที่ 21 อย่างแท้จริง ไม่ว่าโลกจะเปลี่ยนไปเท่าไร อย่าลืมว่าเราเป็น พื้นที่ความฝัน พื้นที่ความรู้ และพื้นที่การเรียนรู้ ให้กับนักศึกษา

อย่าเพียงมองว่านักศึกษาจะช่วยให้ มหาวิทยาลัยรอดได้อย่างไร เราต่างหากที่ ควรมองว่ามหาวิทยาลัยจะช่วยให้นักศึกษา เติบโตในสังคมนี้ และจะช่วยให้ประเทศนี้ รอดอย่างไร

ตัวชี้วัดคุณภาพอุดมศึกษาคุณภาพบัณฑิต

หนังสือเปิดมุมมอง พลิกวิกฤตการศึกษาไทย 2 ...คุณจาตุรนต์ ฉายแสง

“ปริมาณบัณฑิตไม่ใช่ตัวชี้วัดคุณภาพอุดมศึกษาและการศึกษาไทย”

ถ้าถามว่าสถาบันอุดมศึกษาของไทยอยู่ในสภาพอย่างไร?

อัตราบัณฑิตจบมหาวิทยาลัยของประเทศไทยที่สูงก็ไม่ได้บอกอะไรเลย หรือบอกน้อยมาก เพราะมันปนกันระหว่างบัณฑิตที่มีคุณภาพกับไม่มีคุณภาพ นี่แค่มองในแง่ผลผลิต

เมื่อประมาณ 9-10 ปีที่แล้ว ผมไปที่ฟินแลนด์กับไอร์แลนด์ ไปขอเขาดู Qualification สำหรับบัณฑิตที่จะได้รับเกียรตินิยม เขามีการกำหนดคุณลักษณะของบัณฑิตหลายอย่าง เช่น ความสามารถในการคิด การทำงานร่วมกับผู้อื่น การเป็นผู้นำ ฯลฯ คล้ายกับคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ที่เรากำลังพูดถึงกันอยู่ในเวลานี้

พออ่านดู เวลานั้นผมรู้สึกทันทีว่านี่เป็นระบบคิดคนละระบบกับของมหาวิทยาลัยของเรา ของเราคือเรียนวิชาต่าง ๆ ให้ได้คะแนนดีที่สุด คนที่ได้เกรดสูงตามเกณฑ์ที่กำหนดก็จะได้เกียรตินิยม หลักสูตรของเราก็ก็นับแต่เรื่องความรู้ในสาขาวิชาเพื่อจะไปประกอบอาชีพ อย่างเช่นเรียนแพทยศาสตร์ผมเรียนแพทย์ปี 1 ปี 2 มีวิชาเลือกปีละ 1 วิชา นอกนั้นเป็นวิชาที่ออกแบบมาเฉพาะเพื่อเป็นแพทย์อย่างเดียว ในขณะที่ต่างประเทศเขาเรียนปริญญาตรีทั่วไปก่อนแล้วค่อยเลือกเรียนวิชาแพทย์ หรือนักศึกษากฎหมายก็เรียนวิชาทั่วไปก่อนแล้วค่อยเรียนวิชากฎหมายความรู้พื้นฐานของเขาจึงกว้างกว่าเรา

เพราะฉะนั้น สำหรับประเทศไทยปริมาณบัณฑิตจึงไม่ใช่ตัวชี้วัดคุณภาพอุดมศึกษาและการศึกษาไทย

แล้วถ้าถามว่าอุดมศึกษาควรจะต้องปรับปรุงเรื่องอะไรบ้าง ?

ที่ผ่านมาเป็นทำนองว่า...พอมีคนพูดกันว่าอยากให้มหาวิทยาลัยดีกว่านี้เพื่อให้ได้บัณฑิตที่ดีกว่านี้ เพื่อให้ได้ผลงานวิจัยที่ดีกว่านี้ พูดเสร็จ มหาวิทยาลัยก็บอกว่ากำลังจะเปิดสาขาที่อีกจังหวัดหนึ่ง กำลังจะเปิดคณะนั้นคณะนี้ที่รู้จักกันอยู่แล้วว่าบัณฑิตล้นเกินอัตรา !!!

ที่จริงสำหรับคำถามนี้คงจะต้องมีคำถามแยกย่อยออกเป็นหลายเรื่องด้วยกัน

เริ่มจากภารกิจของมหาวิทยาลัยคือการผลิตบัณฑิตและการสร้างองค์ความรู้ ก็จะต้องดูว่ามหาวิทยาลัยกำลังผลิตคนตรงกับความต้องการของประเทศหรือไม่ ผลิตด้านใดมากไป ด้านใดน้อยไป

คุณภาพของบัณฑิตเป็นอย่างไร มีความรู้ทักษะดีพอที่จะไปประกอบอาชีพหรือใช้ชีวิตในสังคมเพียงใด... สิ่งเหล่านี้สัมพันธ์กับเป้าหมายว่าสังคมกำลังต้องการบัณฑิตสาขาใดมากน้อย และต้องการบัณฑิตที่มีคุณลักษณะอย่างไร แล้วจึงมีการกำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องกัน

ในส่วนของการสร้างองค์ความรู้ ได้จากงานวิจัยว่ามีมากน้อยเพียงใด มีการนำไปเผยแพร่ตีพิมพ์หรือใช้อ้างอิงมากน้อยแค่ไหน หรือมีการนำไปใช้ในการพัฒนาการผลิต การประกอบธุรกิจ หรือกิจกรรมเพื่อสังคมมากน้อยเพียงใด

ถ้าดูจากกระบวนการการทำงานว่าจะสามารถทำได้ดีมีคุณภาพหรือไม่ก็อาจจะต้องดูว่าหลักสูตรเป็นอย่างไร ทันสมัยแค่ไหน มีมาตรฐานสูงพอหรือไม่ การเรียนการสอนเป็นอย่างไร สอดคล้องกับโลกในศตวรรษนี้มากน้อยแค่ไหน คุณวุฒิ ประสิทธิภาพความสามารถของอาจารย์เป็นอย่างไร

แต่ปัญหาคือ เรามีระบบกลไกที่จะทำให้ผู้ที่รับผิดชอบ ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือสนใจได้รับรู้เข้าใจสภาพดังกล่าวของมหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง และโดยรวมหรือไม่ ?

พูดอีกแบบก็คือ สังคมไทยหรือประเทศไทยเรามีวิธีที่จะรู้ว่ามีมหาวิทยาลัยของเราอยู่ในสภาพอย่างไรแล้วหรือยัง ?

สังคมไทยดูจะพอนึกภาพคร่าว ๆ ได้ว่ามีมหาวิทยาลัยไทยอยู่ตรงไหนโดยอาศัยการจัดอันดับของต่างประเทศ เวลา WEF จัดอันดับขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการศึกษา เขาก็แยกเรื่องอุดมศึกษาออกมาต่างหาก การเปรียบเทียบกับต่างประเทศทำให้เรารู้ว่าสถาบันการศึกษาเราอยู่ตรงไหน เราจะดูได้ทั้งสถาบันและบัณฑิตที่ผลิตออกมาเป็นอย่างไรเมื่อเทียบกับมาตรฐานสากล ซึ่งหลายๆ ประเทศหรือองค์กรระหว่างประเทศเขามีหลักเกณฑ์ มีวิธีการที่จะวัดหรือจัดระดับคุณภาพ การจัดอันดับพวกนี้ก็ทำให้เรารู้ว่าระบบที่มาตรฐานโลกเขาวัดประเมินคุณภาพการศึกษากันอยู่นั้น เขาวัดอะไร ? อย่างไร ? และรู้ว่คำว่มหาวิทยาลัยของเขาแปลว่าอะไร เปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยของเราละ แปลว่าอะไร มีคุณภาพขนาดไหน ?

ในการจัดอันดับมหาวิทยาลัยทั่วโลก เรามีมหาวิทยาลัยบางแห่งติดอันดับอยู่บ้าง ผลการสอบโทเฟลของประเทศต่างๆ ก็จะสะท้อนการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในมหาวิทยาลัยได้ระดับหนึ่ง แต่สิ่งเหล่านี้ไม่ได้บอกอะไรเรามากนัก การจัดอันดับขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการศึกษาก็ไม่ได้บอกรายละเอียดอะไร ซ้ำมหาวิทยาลัยของเราว่า 90% ไม่ติดอันดับ จึงไม่สามารถเทียบเคียงกับประเทศอื่นได้ ส่วนคนที่เข้าสอบโทเฟลก็เป็นคนส่วนน้อยมาก

เราจึงจำเป็นต้องมีวิธีสำรวจและประเมินของเราเอง ซึ่งขณะนี้เรายังไม่มีตัวชี้วัดที่ดี

คนส่วนใหญ่อาจไม่ค่อยทราบว่า สมศ. มีระบบประเมินคุณภาพการศึกษาในระดับอุดมศึกษามาหลายปีแล้ว แต่ดูเหมือนยังไม่เป็นที่ยอมรับ ยังไม่ได้รับความร่วมมือจากมหาวิทยาลัยต่างๆ เท่าใดนัก

ส่วน สกอ. ก็มีระบบประกันคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยต่างๆ มาเป็นเวลากว่า 16 ปีแล้ว ผลเป็นดังที่ทราบกัน คือไม่สามารถผลักดันให้เกิดการพัฒนาคุณภาพได้เท่าที่ควร และยังไม่สามารถเป็นแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของมหาวิทยาลัยต่างๆ ได้เพียงพอ

แล้วน่าจะเสียตาย แทนที่ สกอ. จะมีความพยายามที่จะปรับปรุงระบบนี้ให้ดีขึ้นเพื่อให้สามารถมองเห็นภาพรวมและเปรียบเทียบมหาวิทยาลัยต่างๆ ได้ดียิ่งขึ้น สกอ. กลับออกมาประกาศหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2557 เมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2557 โดยให้อิสระแก่สถาบันอุดมศึกษาในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพแทนระบบประกันคุณภาพของ สกอ.

มหาวิทยาลัยต่างๆ จึงพากันไปใช้ระบบประกันคุณภาพของตนเองโดยขึ้นกับสภาพมหาวิทยาลัยของแต่ละสถาบัน ในขณะที่สังคมมีคำถามว่า สาขาวิชาหรือโครงการต่างๆ ที่เปิดกันแพร่หลายนั้นมีคุณภาพแค่ไหน ? หรืออาจมีคำถามใหญ่มักรว่ามหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ของเรามีหลักสูตรที่ได้มาตรฐานหรือไม่ ? มีการปรับปรุงให้ทันสมัยหรือเป็นสากลหรือไม่อย่างไร ? และในขณะที่เรากำลังตั้งคำถามอยู่เนี่ยว่าจะหาระบบกลไกอย่างไรมาผลักดันให้เกิดการพัฒนาในเรื่องเหล่านี้

จึงเกิดคำถามว่า บทบาทของ สมศ. ควรเป็นอย่างไร ทำอย่างไรจึงจะทำให้การทำงานของ สมศ. เป็นที่ยอมรับและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการศึกษาของมหาวิทยาลัยต่างๆ ยังเป็นเรื่องที่ต้องคิดกันต่ออย่างจริงจัง

ยิ่งไปกว่านั้น เมื่อเร็วๆ นี้เกิดข้อเสนอที่สวนทางกันอย่างสิ้นเชิง คือ ทปอ. ได้เสนอให้ยกเลิกการกำหนดมาตรฐานหลักสูตรที่ทำโดย สกอ. และให้มหาวิทยาลัยต่างๆ ดูแลตัวเอง การกำหนดมาตรฐานหลักสูตรนั้น นอกจากจะเกี่ยวกับคุณภาพของหลักสูตรแล้ว ยังเกี่ยวข้องโดยตรงกับการผลิตคนให้ตรงกับความต้องการของประเทศด้วย อย่างนี้เท่ากับยิ่งทำให้ไม่มีใครมีข้อมูลในภาพรวม และยิ่งไม่มีใครสามารถจะผลักดันให้มหาวิทยาลัยต่างๆ พัฒนาให้ได้มาตรฐานหรือให้มีคุณภาพสูงขึ้นอย่างที่สังคมต้องการได้

ที่จริงในช่วง 10 ปีที่ผ่านมามีความพยายามที่จะพูดถึงความต้องการของประเทศมาตลอด มีการศึกษา สรุป แต่ไม่ได้โยงไปสู่ระบบการผลิตคนของมหาวิทยาลัย เช่นเดียวกับเรื่องการผลิตครู ดังที่ผมเล่าไปแล้ว เป็นตัวอย่างที่ผมชอบยกมาพูดในเรื่องการใช้ทรัพยากรที่ไม่มีประสิทธิภาพ

แล้วถ้าถามว่า ทำไม สกอ. หรือกระทรวงศึกษาธิการซึ่งเป็นผู้กำกับดูแลมหาวิทยาลัยถึงไม่สามารถกำหนดโควตาการผลิตบัณฑิตสาขาที่ล้นตลาดให้น้อยลง ?

โดยอำนาจตามระบบปัจจุบันทำไมได้ มหาวิทยาลัยมีอำนาจอิสระตาม พรบ.มหาวิทยาลัยประเทศไทยน่าจะเป็นประเทศเดียวในโลกที่มี พรบ. ของแต่ละมหาวิทยาลัยมากที่สุด ทาง สกอ. แม้จะมีอำนาจในการกำหนดหลักสูตรอยู่บ้าง แต่ไม่ได้ไปลงรายละเอียดอะไรนัก ปล่อยให้มหาวิทยาลัยดำเนินการเอง สำหรับคณะที่เป็นวิชาชีพเฉพาะ เช่น สถาปัตย์ วิศวกรรม แพทย์ สภาวิชาชีพ จะเข้ามามีบทบาท บางสภาวิชาชีพก็มีบทบาทค่อนข้างมากในการกำหนดหลักสูตรซึ่งมหาวิทยาลัยจะทำตามนั้น นับเป็นข้อดีที่สภาวิชาชีพเข้ามามีส่วนร่วม อย่างไรก็ตาม มีคนในวิชาชีพที่มีความรู้ไปต่างประเทศมาบอกว่าที่สภาวิชาชีพกำหนดให้เรียนนั้นปรากฏว่าเมื่อเทียบกับต่างประเทศแล้วยังล้าหลังมาก อย่างนี้ก็มี

การสร้างระบบในการประเมินภายในประเทศที่ดีมีประสิทธิภาพจึงต้องเกิดขึ้น ตัวชี้วัดจะต้องดูได้ สร้างได้ในหลายระดับ ในระดับภาพกว้าง ระดับที่เชื่อมโยงสอดคล้องไปกับการพัฒนาประเทศ เช่นว่าเราผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพแบบไหน เราผลิตบัณฑิตมาได้ตรงกับสาขาที่ต้องการหรือไม่ เราผลิตผู้จบการศึกษามาในสาขาที่ตรงกับความต้องการของประเทศหรือไม่ หรือยังขาดแคลนในสาขาสำคัญ ๆ แบบนี้ก็เป็นกำหนดตัวชี้วัดแบบหนึ่ง

สิ่งที่ควรจะเป็นในการสำรวจประเมินและประกันคุณภาพการศึกษานั้น ควรเริ่มจากการมองเรื่องนี้กันเสียใหม่ ต้องส่งเสริมให้เกิดการร่วมมือกันระหว่างภาคเอกชน ภาคสังคมที่เกี่ยวข้อง ภาครัฐร่วมกันตั้งโจทย์ความต้องการที่มีต่อสถาบันอุดมศึกษาของประเทศ แล้วหาทางออกแบบระบบกลไกที่จะใช้ในการสำรวจประเมินและประกันคุณภาพ โดยปรึกษาหารือกับประชาคมอุดมศึกษาเพื่อให้เป็นที่ยอมรับและบังเกิดผลในทางปฏิบัติ

โดยหลักการสำคัญยังอยู่ที่การประเมินที่จะทำให้รู้อย่างแท้จริงว่ามหาวิทยาลัยของเราที่เป็นอยู่เป็นอย่างไร เป็นเรื่องที่ต้องทำให้เกิดขึ้นให้ได้ เราต้องมีข้อมูลเพื่อให้ทุกฝ่ายรวมทั้งสังคมจะได้เข้าใจสภาพ เห็นปัญหาและศักยภาพของมหาวิทยาลัย แล้วจะได้ช่วยกันหาระบบกลไกมาผลักดันให้มหาวิทยาลัยพัฒนาและตอบสนองความต้องการของสังคม

หรือพูดได้ว่า สังคมต้องสามารถรับรู้ถึงสภาพของการจัดการศึกษาและมีช่องทางที่จะเสนอหรือผลักดันให้สถาบันอุดมศึกษาพัฒนาอย่างสอดคล้องกับความต้องการของสังคม

สำหรับระบบและกลไกที่จะใช้เพื่อการนี้ นอกจากที่กล่าวไปบ้างแล้ว คงต้องคุยกันในตอนต่อไปครับ



เสียงสะท้อนจากนักศึกษา ไปหา ทปอ.

นายสิระ ทาศรี นักศึกษาคณะครุศาสตร์ สาขาสังคมศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

จากการติดตามการรับสมัครนักศึกษาอย่างใกล้ชิด ผมจึงเห็นความผิดพลาดหลายประการของมหาวิทยาลัยของเรา ผมจึงเขียนบทความนี้เพื่อนำเสนอในสิ่งที่ผมเห็นและเพื่อเป็นการปรับปรุงให้ดีขึ้นในครั้งหน้า โดยเนื้อหาจะเป็นบริบทของนักศึกษาในหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต

ในการรับสมัครนักศึกษาใหม่ (ปริญญาตรี) ประจำปีการศึกษา 2561 นี้ มีความวุ่นวายอย่างมากอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงระบบการคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาในระบบคัดเลือกรวม โดยหน่วยงานที่รับผิดชอบ คือ สมาคมที่ประชุมอธิการบดีแห่งประเทศไทย หรือ ทปอ.

ทปอ. ได้รับหลักการ โดยเสนอแนวทางการรับนักเรียนเข้าศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษาแบบใหม่ โดยสถาบันอุดมศึกษาในเครือข่าย ทปอ. จำนวน 30 แห่ง ร่วมกันพิจารณากระบวนการคัดเลือกบุคคลเข้าศึกษาต่อในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อต้องการให้เกิดความเท่าเทียมกัน ซึ่งจะเริ่มใช้ตั้งแต่ปีการศึกษา 2561 เป็นต้นไป ด้วยหลักการ 3 ประการ โดย มหาวิทยาลัยกลุ่มราชภัฏ และราชวมงคล ได้เข้าร่วมดำเนินการตามแนวทางนี้ด้วย

1. นักเรียนควรอยู่ในห้องเรียนจนจบชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6
2. ผู้สมัครแต่ละคนมีเพียง 1 สิทธิ ในการตอบรับในสาขาวิชาที่เลือก เพื่อความเสมอภาค
3. สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่ง สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จะเข้าระบบ Clearing House เพื่อบริหาร 1 สิทธิของผู้สมัคร

โดยการสมัครรอบที่ 1,2 และ 5 จะดำเนินการโดยมหาวิทยาลัย / สถาบันที่เปิดรับสมัคร และเป็นไปตามคุณสมบัติและประกาศของมหาวิทยาลัย / สถาบันนั้น ๆ หมายความว่ามหาวิทยาลัยจะดำเนินการประกาศรับสมัครเอง โดยให้สอดคล้องกับกำหนดการ และประกาศของ ทปอ. ส่วนการรับสมัครในรอบที่ 3 ดำเนินการโดยสมาคมที่ประชุมอธิการบดีแห่งประเทศไทย (ทปอ.) การคัดเลือกดำเนินการโดยมหาวิทยาลัย / สถาบันที่เปิดรับสมัคร และเป็นไปตามคุณสมบัติและประกาศของมหาวิทยาลัย / สถาบันที่เปิดรับสมัคร

รอบที่ 1 มหาวิทยาลัยเรา (มรร.) ประกาศรับสมัครรอบแรกในช่วงเดียวกับหลายมหาวิทยาลัย ในรอบนี้จะพิจารณาจากผลงานของนักเรียนที่นำมาใส่ Portfolio ไม่มีการสอบข้อเขียน ซึ่งมหาวิทยาลัยจะคัดเลือกนักเรียนจำนวนหนึ่ง อาจจะมีการสัมภาษณ์หรือทดสอบทักษะเฉพาะทาง ซึ่งรอบนี้ปัญหายังไม่ปรากฏ

รอบที่ 2 ในรอบนี้จะเป็นการรับนักเรียนแบบโควตา สำหรับนักเรียนที่อยู่ในพื้นที่ หรือรอบเขตการศึกษา ที่ทางมหาวิทยาลัยกำหนด ซึ่งเริ่มจะมีปัญหาบ้างแล้ว คือ จากข้อมูลที่ผมได้มาว่า มหาวิทยาลัยไม่ให้สาขาวิชาจัดการสอบข้อเขียน ตรงนี้ผมไม่ทราบแน่ชัดว่ามหาวิทยาลัยตกลงพูดคุยกับสาขาวิชาอย่างไรจึงเป็นเช่นนี้ ผมมองว่าในรอบนี้หากสาขาวิชาใดต้องการเข้มงวดวัดคุณภาพผู้สมัครโดยการสอบข้อเขียน ก็ควรให้อิสระในการดำเนินการ

และชื่อในรอบนี้ คือ “โควตา” ผมจึงมองว่าเราควรมีการกำหนดเพิ่มเติมในเรื่องของพื้นที่บริการของมหาวิทยาลัย เช่น คณะครุศาสตร์อาจกำหนดโดยให้โควตาเฉพาะโรงเรียนในพื้นที่บริการ หรือโรงเรียนที่ได้ร่วมทำ MOU การรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เพราะในรอบนี้โดยทั่วไปแล้วมักจะรับไม่มาก พุดง่าย ๆ คือ เราเล่นตัวได้ เพื่อตีกรอบคุณภาพนักศึกษา

รอบที่ 3 เป็นรอบที่มีความวุ่นวาย สับสน ทั้งจากทาง ทบอ. และมหาวิทยาลัย ถึงตรงนี้แล้ว ผมคงต้องเรียนว่าเนื้อหาจะค่อนข้างซับซ้อนมาก ดังนั้นผมอยากให้ท่านทั้งหลายค่อย ๆ ทำความเข้าใจ ผมตั้งข้อสงสัยว่ามหาวิทยาลัยกำลังสับสนหรือไม่ก็ไม่เข้าใจ หรืออาจเข้าใจ แต่ถึงอย่างไรไม่ว่ามหาวิทยาลัยจะเป็นเช่นไร ก็ทำให้ผู้ที่ติดตามข่าวสาร หรือรับคำสั่งงงไปตาม ๆ กัน ทั้งอาจารย์ นักศึกษา นักเรียนผู้สมัคร รวมถึงผู้ปกครองนักเรียน

สิ่งที่ทำให้งงกันคือ หลักสูตรครุศาสตร์บัณฑิตตามที่แต่ละสาขาวิชาตกลงกันว่าจะเปิดรับสมัครนักศึกษา เพียงแค่ รอบที่ 1,2 และ 5 เท่านั้น มหาวิทยาลัยส่งหนังสือให้แต่ละสาขาวิชากรอกรายละเอียดแต่ละรอบตามความประสงค์ของสาขาวิชา แต่เรื่องไม่เป็นเช่นนั้น เพราะมหาวิทยาลัยประกาศรับสมัครในช่วงที่เขเปิดรับสมัครรอบที่ 3 กัน โดยเรื่องที่มหาวิทยาลัยประกาศระบุว่า “การรับสมัครคัดเลือกเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรี ภาคปกติ ประจำปีการศึกษา 2561 (รับตรงครั้งที่ 1)” ตรงนี้แหละที่ทำให้เกิดความสับสน ว่าตกลงประกาศฉบับนี้เป็นรอบที่ 3 หรือรอบที่ 5 (รับตรงอิสระ) กันแน่ โดยปกติแล้วที่อื่น ๆ จะประกาศว่าเป็นการรับสมัคร “รับตรงร่วม (รอบที่ 3)” หากเราจะประกาศรับรอบที่ 3 ก็ควรประกาศว่า “การรับสมัครคัดเลือกเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรี ภาคปกติ ประจำปีการศึกษา 2561 (รอบที่ 3 รับตรงร่วม)” ซึ่งจะชัดเจนกว่า แต่หากว่าเจตนาประกาศเป็นการรับรอบที่ 5 (รับตรงอิสระ) ก็ไม่ควรจะประกาศตอนนี้ เพราะรอบที่ 5 จะมาช่วงเดือนกรกฎาคมปีนี้ และจะทำให้ผู้สมัครในรอบที่ 3 เกิดความสับสน

และความสับสนก็เกิดขึ้นจริง ๆ เพราะเว็บไซต์มหาวิทยาลัยประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก รอบที่ 3 แต่เมื่อเปิดเข้าไปดูรายชื่อแล้วปรากฏว่ารายชื่อต้นมี 2 ชุด คือ ที่สมัครผ่าน ทปอ. และที่สมัครผ่านมหาวิทยาลัย จากการโทรศัพท์สอบถามกับ ทปอ. (ผมโทรเอง) ทปอ. ให้ข้อมูลว่า ในรอบที่ 3 ผู้สมัครต้องสมัครผ่านทาง ทปอ. จะไม่มีการสมัครผ่านมหาวิทยาลัย โดยขั้นตอนจะมีคร่าว ๆ ดังนี้

1. มหาวิทยาลัยส่งเกณฑ์ให้ ทปอ.
2. ทปอ. เปิดรับสมัคร ผ่านระบบของ ทปอ.
3. ทปอ. ส่งรายชื่อผู้สมัครให้มหาวิทยาลัยพิจารณาคัดเลือก (มหาวิทยาลัยต้องส่งต่อให้สาขาวิชาเป็นผู้คัดเลือก)
4. มหาวิทยาลัยประกาศผู้ผ่านการคัดเลือก
5. ผู้สมัครยืนยันสิทธิ์ เคลียร์เงิน
6. ทปอ. ส่งรายชื่อให้มหาวิทยาลัย
7. มหาวิทยาลัยจัดสัมภาษณ์ตามประกาศของ ทปอ.
8. มหาวิทยาลัยประกาศผลผู้ผ่านการสัมภาษณ์

จึงทำให้ผมคิดว่ามหาวิทยาลัยอาจกำลังสับสนเสียเองหรือเปล่า? ปัญหาที่จะตามมาคือ แล้วผู้สมัครที่สมัครผ่านทางมหาวิทยาลัย ตกลงแล้วเขาใช้สิทธิ์ในรอบไหน ผู้สมัครที่สมัครผ่านทาง ทปอ. จะต้องมาสัมภาษณ์วันที่ 8 มิ.ย. 2561 ด้วยหรือเปล่า เพราะว่า ตามประกาศ ทปอ. กำหนดวันสัมภาษณ์เป็น 10-11 มิ.ย. 2561 ซึ่งหลายมหาวิทยาลัยได้ปรับให้ตรงกับ ทปอ. แล้ว คำถามนี้ผมอนุมานเอาไว้ว่าจะไม่เลื่อน เพราะการประกาศรายชื่อของเรามีได้พิจารณาคัดกรองโดยสาขาวิชาเหมือนมหาวิทยาลัยอื่นๆ แต่เราประกาศรายชื่อทั้งหมดจากผู้ที่มาสมัคร กล่าวคือมาสมัครจำนวน 50 คน ก็ประกาศผ่านการคัดเลือกทั้ง 50 คน จึงไม่มีการเคลียร์เงิน รอบ 3/2 ดังนั้นมหาวิทยาลัยเราจึงไม่จำเป็นต้องรอกการยืนยันสิทธิ์ 3/2 ปัญหาคือ ทำไมมหาวิทยาลัยไม่ส่งรายชื่อผู้สมัครให้สาขาวิชาพิจารณาคัดกรอง ทั้งที่ควรจะเป็นสิทธิ์ของสาขาวิชา

สืบเนื่องจากที่ผมกล่าวว่า หลายสาขาวิชาในคณะครุศาสตร์ไม่ได้เปิดรับสมัครในรอบที่ 3 นี้ แต่กลับมีชื่อผู้สมัครที่ผ่านการคัดเลือก ทั้งจากที่สมัครผ่าน ทปอ. และมหาวิทยาลัยที่ผมได้พูดถึงปัญหาไปแล้ว คณะครุศาสตร์จึงจำเป็นต้องทำตามมหาวิทยาลัย ด้วยสาเหตุที่มาจากอะไรก็ไม่ทราบได้ นี่เป็นความผิดของใคร ใครจะเป็นผู้รับผิดชอบ จากการสำรวจเกณฑ์การรับนักศึกษาเฉพาะในกลุ่มราชภัฏของผม พบว่าเกณฑ์ของเราแทบจะต่ำที่สุด คงไม่ต้องไปเทียบกับที่อื่นนอกกลุ่มราชภัฏ

โดยเป็นผลจากปัญหาดังกล่าวของเรา และที่น่าประหลาดคือ บางสาขาวิชารับสมัครนักศึกษาเต็มจำนวนแล้ว แล้วแบบนี้จะให้สัมภาษณ์กันอย่างไร ผมแอบได้ข้อมูลมาว่าจะใช้วิธีการตัดสิทธิ์ผู้ที่ยังไม่ได้มาลงทะเบียนชำระเงิน แต่อาจไม่ง่ายอย่างนั้น เพราะว่าผู้สมัครที่ผ่านการคัดเลือกแล้วเหล่านั้ได้ทำการเคลียร์เงินหาสัไปแล้ว เขาจะไม่มีสิทธิ์สมัครในรอบต่อไป หากเราตัดเขาอาจเกิดปัญหาตามมาจากที่ผมเขียนมาทั้งหมดจะสรุปเป็นคำถามดังนี้

1. ตกลงแล้วประกาศรับสมัครดังกล่าว คือ ประกาศรอบไหน? หากประกาศเป็นรอบที่ 3 มหาวิทยาลัยรับสมัครเองได้อย่างไร? หากประกาศเป็นรอบที่ 5 ทำไมถึงต้องประกาศช่วงนี้?

2. มหาวิทยาลัยรับสมัครนักศึกษาโดยที่สาขาวิชาไม่รู้ได้อย่างไร ความผิดพลาดมาจากตรงไหน ของใคร และจะรับผิดชอบอย่างไร? อยากให้มหาวิทยาลัยชี้แจงรายละเอียดเกณฑ์แต่ละสาขาวิชาที่ส่งให้ ทปอ. ในรอบที่ 3 หากมีเอกสารประกอบจะดีมาก

3. มหาวิทยาลัยจะดำเนินการอย่างไรต่อไปสำหรับผู้สมัครรอบที่ 3 ผ่านทาง ทปอ. และมหาวิทยาลัย

4. ผู้สมัครที่สมัครผ่านทางมหาวิทยาลัย ตกลงแล้วเขาใช้สิทธิ์ในรอบไหน?

5. ทำไมมหาวิทยาลัยไม่ส่งรายชื่อผู้สมัครให้สาขาวิชาพิจารณาคัดกรอง? และดำเนินการประกาศผลการคัดเลือกตามจำนวนที่ประกาศรับสมัคร

6. บางสาขาวิชารับสมัครนักศึกษาเต็มจำนวนแล้ว แล้วแบบนี้จะให้สัมภาษณ์กันอย่างไร? และหนึ่งคำถามที่ผมคาใจที่สุดคือ ...

“มหาวิทยาลัยเข้าใจระบบการรับสมัครปีนี้ดีจริงหรือเปล่า? ”



เขียนในวันที่ 3/6/2561 เวลา 15.50 น.



ผู้บริหารในฝัน (หรือมันไม่มีอยู่จริง)

ศาสตราจารย์และข้าราชการ

คำว่า “**ผู้บริหารที่ดี**” ไม่ได้เป็นกันง่ายๆ และก็ไม่ได้ยากจนเกินไป เพราะว่าการเป็นผู้บริหารที่ดีต้องรู้จักใช้เหตุผล เป็นผู้มีจิตใจสูง ผู้บริหารที่ดีจึงต้องมีองค์ประกอบ คือ เก่งคิด เก่งงาน เก่งคน เก่งเวลา เก่งเงิน

เก่งคิด งานของผู้บริหารเป็นงานที่จะต้องใช้ความคิดอย่างมากโดยเฉพาะงานของผู้บริหารระดับสูงยิ่งมีความจำเป็นจะต้องใช้ความคิดที่มากยิ่งขึ้น ผู้บริหารจะต้องคิดเรื่องของการพัฒนางาน พัฒนาองค์กร อยู่เสมอ ผู้บริหารที่ดีเมื่อเกิดปัญหาจะต้องใช้ความคิดในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ผู้บริหารที่ดีต้องใช้ความคิดในการพัฒนางานใหม่ๆ อยู่เสมอ คือ ต้องเป็นคนมีวิสัยทัศน์ ช่างคิด ช่างวิเคราะห์ เป็นนักพัฒนา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นนักวางแผน คิดแก้ไขปัญหา (ไม่คิดหนีปัญหา) ไม่รอให้อโอกาสมาหา เป็นคนดีเสมอต้นเสมอปลาย

เก่งงาน ผู้บริหารที่ดีต้องเป็นบุคคลที่ทำงานเก่ง มีการเรียนรู้และพัฒนาการทำงานของตนเองตลอดเวลา อีกทั้งต้องผ่านประสบการณ์ในการทำงานมานานพอสมควร ซึ่งการเป็นผู้บริหารที่ดีจะต้องเป็นคนที่สอนงานลูกน้องได้ ให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษาให้กับลูกน้องได้ เมื่อลูกน้องเกิดปัญหาในการทำงาน ฉะนั้นหากผู้บริหารทำงานไม่เป็นหรือไม่เคยผ่านงานด้านนั้นๆ มาเลย ผู้บริหารผู้นั้นคงไม่สามารถอธิบายหรือสอนลูกน้องให้เข้าใจในงานได้ รู้เรื่องงานตนเองเป็นอย่างดี ปรับปรุงพัฒนาตลอดเวลา อยากรู้ อยากเห็น ศึกษาตลอดเวลา ขยันเต็มที่อย่างเป็นระบบ สามารถจับประเด็นได้เร็ว สื่อสารเก่ง พูดเรื่องยากให้เป็นเรื่องง่าย เก่งคอมพิวเตอร์ ภาษาอังกฤษ อ่านหนังสือมาก ยืดหยุ่น เป็นนักจัดการ นักวางแผน วิเคราะห์ผลงานของตนเองตลอดเวลา กระจายงาน กระจายอำนาจ ทำงานเป็นทีม ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด

เก่งคน เนื่องจากการทำงานของผู้บริหารจะต้องทำงานเกี่ยวกับคน (ถือว่าสำคัญมาก) กล่าวคือ ผู้บริหารต้องดูแลลูกน้อง และต้องรับฟังคำสั่งของเจ้านาย ดังนั้นศิลปะในการทำงานร่วมกันกับคน จึงมีความสำคัญอย่างมากสำหรับการเป็นนักบริหารที่ดี เช่น ต้องเป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์ ต้องเป็นนักสื่อสาร ต้องเป็นครูหรือแบบอย่างที่ดีของลูกน้อง ต้องเป็นคนที่รู้จักวางตน ต้องเป็นคนที่รู้จักมารยาทของสังคม ฯลฯ ดังนั้นการทำงานเก่งอย่างเดียว ก็ไม่สามารถผลักดันให้ผู้บริหารก้าวสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น แต่การรวมจิตใจคนหรือการเป็นที่ยอมรับของคนในองค์กรจะทำให้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้นำในสังคมในองค์กรได้มากกว่าการทำงานเก่ง ผู้บริหารต้องทราบดีว่าทุกคนมีทั้งส่วนดีและส่วนด้อย (ไม่มีใครดีในทุกเรื่อง) มีความสามารถมองศักยภาพของลูกน้องและใช้ความสามารถของแต่ละคนให้ถูกต้องกับงาน ต้องตั้งใจฟังทุกๆ คน สามารถจับประเด็นที่สำคัญได้ สรุปได้ กล้าตัดสินใจ ยุติธรรม มีทั้งพระเดชและพระคุณ รู้จักให้อภัย แยกแยะออกจากสมอง เอาจุดอ่อนมาเป็นจุดแข็ง แยกแยะเรื่องส่วนตัวและเรื่องงานออกจากกัน (รู้เขารู้เรา) มีความสามารถในการสื่อสาร

เก่งเงิน คือ ผู้บริหารสามารถบริหารงบประมาณ จัดหา สนับสนุนงบประมาณและอุปกรณ์เท่าที่จำเป็นอย่างถูกต้อง ประหยัด อดออม ไม่ฟุ่มเฟือย ไม่โลภ เดินสายกลาง

เก่งเวลา คือ ผู้บริหารต้องใช้เวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีเวลาสำหรับงานเต็มเวลาและความสามารถไม่เบียดบังเวลาทำงานไปใช้เรื่องส่วนตัว



จดหมายจากยายบุญชู..... ถึง..... “ผู้มีอำนาจ” ใน มร.

คัดลอกจากสารสภาคณาจารย์และข้าราชการ เดือนมิถุนายน 2561

ฉันคิดมานานว่าจะเขียนบทความสักบทความหนึ่งเพื่อ...สะท้อนปัญหาต่างๆ ที่ฉันเจอ... และคิดว่าอาจจะไปตรงกับปัญหาที่หลายๆ คนก็พบเจอเช่นเดียวกับฉันใน “มหาวิทยาลัย” แห่งนี้ ฉันคิดอยู่นานเพราะมีคำถามต่างๆ นานาผุดขึ้นมาในหัวสมองของฉันแต่ฉันเริ่มคิดที่จะเขียน เช่น จะมีคนอ่านบทความฉันหรือไม่ ถ้าเขาอ่านเขาจะเข้าใจเจตนารมณ์ของฉันหรือไม่ เขาจะคิดว่าฉันเป็นส่วนหนึ่งในระบบการเมืองในมหาวิทยาลัย (ฝั่งซ้าย-ฝั่งขวา) ที่มันมีอิทธิพลและแพร่ขยายไปอยู่ในมโนสำนึกของทุกๆ คนในมหาวิทยาลัยแห่งนี้ไปเสียแล้ว (ปล. โดยเฉพาะผู้บริหาร) เอาละ! แต่เมื่อมันเดินมาถึงจุดที่ฉันคิดว่าถ้าเราไม่ทำอะไรสักอย่างฉันก็คงเป็นแค่คนๆ หนึ่งที่ฟังพาระบบไปวันๆ ที่ไม่สามารถเป็นที่ฟังให้ระบบได้ ภายใต้องค์กรที่ไม่มีใครเป็นเจ้าของแห่งนี้...แต่ฉันก็ไม่ได้คาดหวังว่าการเขียนบทความสักเรื่องจะเปลี่ยนแปลงที่แห่งนี้ได้นะ เพียงแค่ฉันอยากให้สิ่งที่ฉันคิดจับต้องได้เท่านั้นเอง และสิ่งนั้น คือ...

หนึ่ง: หากคุณคิดว่ามหาวิทยาลัยเป็นร่างกายของคน คุณคิดว่า “หลักสูตร” คืออวัยวะส่วนใดหลายๆ คนคงมีคำตอบในใจที่แตกต่างกันไป บางคนอาจตอบว่า ขา แขน หัว ไล่ตั้ง (ตัดทิ้งเมื่อไหร่ก็ได้) หรือส่วนอื่นๆ แต่ฉันคิดว่า หลักสูตร คือ “สมองและหัวใจ” ที่เราจะต้องให้ความสำคัญ “หากเรายังต้องการให้มหาวิทยาลัยแห่งนี้มีชีวิตต่อไป” แต่ในทางกลับกันมหาวิทยาลัยแห่งนี้กลับไม่เคยให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนหลักสูตร เหตุใดฉันจึงคิดเช่นนี้...ก็เพราะว่าตั้งแต่ฉันทำงานมาในหลักสูตรฉันไม่เคยได้รับการอำนวยความสะดวกใดๆ ในการบริหารจัดการหลักสูตรเลย...งานของฉันและกรรมการหลักสูตร และเพื่อนคณาจารย์ของฉัน (ที่ดูเหมือนจะเป็นงานของใครสักคนที่มีหน้าที่โดยตรง) ประกอบด้วย การทำบันทึกข้อความ จัดทำโครงการในทุกขั้นตอน วาระการประชุม รายงานการประชุม งานประกันคุณภาพ งานหลักสูตร แผนการสอนงานเกี่ยวกับฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษา งบประมาณลักษณะ การซื้อ จ้าง การประสานต่างๆ การสอน การวิจัย การทำเอกสารประกอบการสอน ตำรา และหนังสือ งานบริการวิชาการ และงานอื่นๆ อีกมากมาย ในขณะที่มหาวิทยาลัยมีนโยบายขับเคลื่อนให้อาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการอย่างเต็มที่ ผลักดันทุกขณะจิต.. ปลุกฝังอย่างแรงกล้าว่าหากเราไม่ทำ “**จะไม่ต่อสัญญาจ้าง**” คุณคิดเหมือนกันหรือไม่ว่า.... ดูจากงานของพวกเราแล้วจะเอาเวลาที่ไหนไปทำ?...งานวิชาการ... (ที่เป็นงานของเราจริงๆ) เพราะงานธุรการก็รวมมาเป็นหนึ่งในงานของเราแต่ไม่ปรากฏในแบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติราชการ (แล้วไปปรากฏที่ไหน? ...ใช้ประเมินใคร? และเป็นงานใคร?) ...หรือนั่นอาจเป็นเพราะเราสำคัญผิดกันไปเองว่าเป็นงานของเรา... แต่ถ้าเราไม่ทำแล้วใครทำ?...เพราะในหลักสูตรเราไม่มีสายสนับสนุนวิชาการ



เรื่องนี้ยิ่งน่าขัน....และเป็นตัวชีวิตได้ตีความหาวิทยาลัยไม่ได้ให้ความสำคัญกับหลักสูตรเลยแม้แต่หน่วย
ใครจะไปรู้ว่า “เรา” ทั้ง 5 คน (ผู้รับผิดชอบหลักสูตร) แบกอะไรไว้บ้าง ขอเฉลยเลยแล้วกันนะ 1) แบกหลักสูตร
2) แบกนักศึกษา 3) แบกความรับผิดชอบ “ผิด” ชอบ 4) แบก SAR และ **สุดท้ายแบกทุกสิ่งทุกอย่างที่นำมาหา
เป็นจุดคุ้มทุน!!....(ซึ่งไม่รู้ว่าจะต้องหาอีกเท่าไรถึงจะคุ้มทุน)** มาถึงตรงนี้นั้นคิดว่าคุณผู้อ่านทุกคนคงเข้าใจ
แล้วว่าทำไมฉันถึงตีความหาวิทยาลัยแห่งนี้ไม่เคยเห็นความสำคัญของหลักสูตร โดยเฉพาะท่านที่ยืนอยู่ในจุด
เดียวกับฉัน

ในประเด็นเดียวกันนี้ที่เกี่ยวเนื่องกับหลักสูตร คือ “เรื่องนักศึกษา” ท่านเชื่อหรือไม่ว่า การที่เรา
นักศึกษามาเรียนถือว่า “โชคดีมาก” เมื่อเปรียบเทียบกับสภาพการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยอื่นๆ มหาวิทยาลัย
ของเราแทบจะไม่มีสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ที่ได้มาตรฐาน ทันสมัย สะดวกและครบครัน ทำไมฉันถึงใช้คำว่า
“แทบจะ” เพราะบางอย่างเราก็มี คือ ไม่ใช่ไม่มีซะทุกอย่าง เพียงแค่บางอย่างที่เราไม่นั่นมันอาจจะใช้การไม่ได้
ไปบ้าง (พูดง่าย ๆ คือ “เสีย”) แล้วนักศึกษาต้องเจอกับอะไร เท่าที่ฉันรู้ คือ 1) นักศึกษาต้องช่วยอาจารย์ถือ
อุปกรณ์การสอน เนื่องจากอุปกรณ์ในห้องเรียนใช้ไม่ได้ และไม่มี 2) นักศึกษาต้องเจอกับความไม่สุภาพของ
งานทะเบียนที่ไม่มี Service Mind จนไม่มีใครอยากจะเข้าไปติดต่อขอรับบริการ (เรื่องนี้ได้ยินมานานมาก)
3) นักศึกษาต้องเจอกับแม่บ้านสายโหด 4) นักศึกษาต้องเจอกับห้องน้ำสกปรก 5) นักศึกษาต้องเจอกับ
ความคลาสสิกของห้องสมุด (เก่า+น้อย) และสุดท้ายนักศึกษาต้องเจอกับความหลอนของมหาวิทยาลัย
ในตอนกลางคืน....ที่มาพร้อมกับงูเห่าลือลือ

สอง: ฉันนั่งดูปรากฏการณ์ทางการเมืองในมหาวิทยาลัยมาอย่างต่อเนื่อง และพบว่า **การเมือง
ทำให้ความถูกต้อง ขอบธรรม ยุติธรรม และความเป็นธรรม มีความสำคัญ อยู่ในลำดับ 2..3..4..5..6..
จนถึง Infinity** เมื่อการเมืองทำลายระบบทุกอย่างและกำลังทำลายบ้านของเรา เนื่องจากเรากำลังมอง
การบริหารที่ตัวบุคคลและละเลยประโยชน์สาธารณะ (ประโยชน์ที่มหาวิทยาลัยพึงได้รับ) เรื่องนี้ฉันคงพูด
อะไรได้ไม่มาก เพราะอาจจะไปแทงใจดำของคน หลากๆ คน เขาเป็นว่าฉันสรุปเลยแล้วกันว่า การทำงานด้วย
การหาเรื่องจับผิดคนอื่น เนื่องจากไม่ชอบเป็นการส่วนตัว และมุ่งผลไปที่ตัวบุคคลไม่เคยทำให้องค์กรไหน
ประสบความสำเร็จ สิ่งที่คุณจะเจอจะมีแต่ความขัดแย้ง ความล้มเหลว ความเสื่อมเสียชื่อเสียงขององค์กร
(ยิ่งเราทะเลาะกันบ้านของเราจะยิ่งมอดไหม้) และถ้าคุณชนะ!..คุณก็จะชนะบนซากปรักหักพัง ทั้งในทาง
กายภาพและทางจิตใจ

แต่ถ้าคุณจะจับผิดใครคุณควรมองเขาที่การทำงาน ความทุ่มเท ความตั้งใจให้แก่องค์กร
มากกว่าการมองว่า “เรา” ได้หรือเสียประโยชน์อะไร ลองคิดว่าถ้ามหาวิทยาลัยแห่งนี้เป็นธุรกิจของคุณ
คุณ!...จะทำอย่างไรต่อไป...กับการจัดการทรัพยากรทางการบริหารที่มีอยู่?...

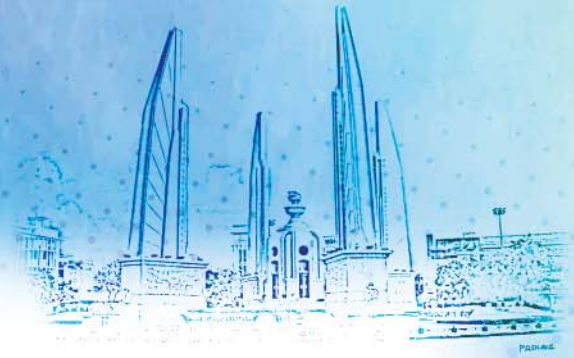
สาม: ความยั่งยืนของปรากฏการณ์ในมหาวิทยาลัยของฉัน 1) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับ
สิ่งอื่น (EEC) มากกว่าหลักสูตรแต่พอจะให้ความสำคัญกับหลักสูตรกลับเป็นหลักสูตรที่ยังไม่ทราบเลยว่าได้
มาตรฐานหรือไม่ มีการรับรองเพียงใดและเรากำลังเดินตามสถาบันไหนอยู่ ซึ่งควรเดินตามหรือไม่? และ



“ฉันฝากด้วยนะ.....หากใครสักคนที่เป็นผู้มีอำนาจกรุณา....อ่านบทความของฉัน..จนจบ”



4. ตามนัยของฉันทในบทความนี้ คือ ความคิดที่ไม่มีตรรกะ (ตรรกะวิบัติ: Fallacy) และการกระทำที่ตรงกันข้ามกับสิ่งที่ควรจะเป็น



เลือกตั้งไปก็ยังไม่ได้ประชาธิปไตย

อาจารย์นพพร ชุนคำ

นี่เป็นคอลัมน์พิเศษในสารสภาคณาจารย์และข้าราชการนะครับ เหตุที่เขียนก็เพราะว่าบทบาทประการสำคัญอย่างหนึ่งของมหาวิทยาลัยนั่นคือ ต้องเป็นแหล่งปัญญาให้กับประเทศชาติบ้านเมือง เมื่อเกิดวิกฤตทางความคิดของสังคมมหาวิทยาลัยคงจะเพิกเฉยต่อการนั้นไม่ได้ ผมตั้งชื่อเรื่องว่า “เลือกตั้งไปก็ยังไม่ได้ประชาธิปไตย” ก็เพราะว่าเราถูกปกครองโดยคณะรัฐประหารมาตั้งแต่วันที่ 22 พฤษภาคม 2557 มาถึงปัจจุบัน ก็ครบ 4 ปีแล้ว และก็ไม่ว่าจะถึง 5 ปีหรือเปล่า เพราะผู้ปกครองประเทศยังไม่ให้ความชัดเจนว่าจะมีกำหนดวันเลือกตั้งเมื่อไหร่ แต่ที่แน่ๆ เราจะเห็นว่าท่านนายกรัฐมนตรีกำลังเดินสายใช้พลังคุณนักการเมืองมาเข้าก๊วน แต่ถึงอย่างไรก็ตามท้ายที่สุดประเทศก็ต้องมีการเลือกตั้ง เราคงจะจมปลักกับการปกครองภายใต้คณะรัฐประหารไม่ได้ แต่ทำไมถึงเลือกตั้งแล้วก็ยังไม่ได้ประชาธิปไตย สาเหตุสำคัญคือรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560) มีหลักการหลายประการที่ไม่สอดคล้องกับหลักการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ถึงแม้รัฐธรรมนูญฉบับนี้จะผ่านการลงประชามติของประชาชน แต่อย่าลืมนะครับว่าเมื่อคราวที่ลงमतนั้น พี่น้องประชาชนก็ยังไม่ทราบเนื้อหา หลักการ รายละเอียดของรัฐธรรมนูญเพราะว่ามี พ.ร.บ. ประชามติ คอยควบคุมการแสดงความเห็นในเชิงเห็นต่างกับรัฐธรรมนูญ อีกทั้งรัฐได้ส่งครู ก. ครู ข. ครู ค. มาให้ข้อมูลกับประชาชนในเชิงให้เชื่อว่ารัฐธรรมนูญฉบับนี้ดีอย่างไร ผมจะสรุปหลักการสั้นๆ ง่ายๆ ให้ท่านผู้อ่านเห็นว่ารัฐธรรมนูญฉบับนี้มีหลักการตรงไหนที่ขัดกับหลักการปกครองในระบอบประชาธิปไตยโดยสิ้นเชิงดังนี้ครับ

1. ที่มาของนายกรัฐมนตรี โดยหลักการแล้วในระบบรัฐสภานายกรัฐมนตรีมาจากการโหวตของสภาผู้แทนราษฎรและบุคคลที่จะได้รับเลือกให้เป็นนายกรัฐมนตรีจะต้องเป็น ส.ส. ด้วย แต่รัฐธรรมนูญฉบับนี้ไม่บังคับให้นายกรัฐมนตรีต้องเป็น ส.ส. ที่เราเรียกว่า นายคนนอก อีกทั้งรัฐธรรมนูญนี้เปิดโอกาสให้ ส.ว. มาร่วมโหวตนายกรัฐมนตรีได้ด้วย ซึ่ง ส.ว. ไม่ได้มาจากการเลือกตั้ง

2. ที่มาของสมาชิกวุฒิสภา (ส.ว.) ส.ว. ในรัฐธรรมนูญฉบับนี้มีอำนาจครอบคลุมมาก เลือกนายกรัฐมนตรีก็ได้ เป็นผู้เลือกกรรมการองค์กรอิสระ เลือกตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ พิจารณาร่างกฎหมาย ออกเสียงแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญ ฯลฯ แต่ ส.ว. ในรัฐธรรมนูญฉบับนี้ไม่ได้มาจากการเลือกตั้งแล้ว ส.ว. มาจากไหนครับ ส.ว. ตามรัฐธรรมนูญแบ่งออกเป็น 2 ชุด ชุดแรก จำนวน 250 คน ประกอบไปด้วย 244 คน คสช. เป็นผู้เลือกอีก 6 คน เป็นโดยตำแหน่ง ประกอบด้วย 1) ปลัดกระทรวงกลาโหม 2) ผู้บัญชาการทหารสูงสุด 3) ผู้บัญชาการทหารบก 4) ผู้บัญชาการทหารเรือ 5) ผู้บัญชาการทหารอากาศ 6) ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ชุดนี้มีวาระ 5 ปี ส่วนหลังจาก 5 ปี ส.ว. จะมีจำนวน 200 คน ซึ่งมาจากการสรรหา ที่ไม่ได้มาจากประชาชนเลือกเช่นเดิม ที่มาของ ส.ว. นี้ขัดกับหลักการประชาธิปไตยอย่างไร ก็พูดง่ายๆ ว่าไม่ได้มาจากประชาชน เพราะใครก็ตามที่จะมาใช้อำนาจอธิปไตยก็ต้องมีฐานจากประชาชน

3. ระบบการเลือกตั้ง ส.ส. ที่เรียกว่าระบบแบ่งส่วนปันส่วนโดยที่ผู้ร่างกลัวคะแนนเสียงผู้เลือกตั้งหายไป แต่หากรัฐไม่มันไม่สะท้อนคะแนนเสียงผู้เลือกตั้งที่แท้จริง ส.ส. มีจำนวน 500 แบ่งออกเป็น ส.ส. แบบแบ่งเขต 350 คน ส.ส. แบบบัญชีรายชื่อ 150 คน แต่กลับใช้บัตรเลือกตั้งใบเดียวมาคำนวณ โดยผู้ร่างอ้างว่าเพื่อให้ทุกคะแนนมีค่า แต่หากเราคิดเป็นตรรกะ จะเห็นว่าถ้าเราเลือกผู้สมัคร ส.ส.เขต คนหนึ่งแต่เราไม่ได้ชอบพรรคนั้นหรือเราเลือกผู้สมัคร ส.ส. คนหนึ่งเพราะเราชอบพรรคเขาแต่ไม่ชอบตัวผู้สมัคร มันไม่ได้สะท้อนความประสงค์ของผู้เลือกตั้งอย่างแท้จริง การมี ส.ส. ทั้งแบบแบ่งเขตกับบัญชีรายนี้นั้นถูกแล้ว แต่ต้องแยกบัตรเลือกตั้งเป็น 2 บัตร บัตรหนึ่งเลือก ส.ส.แบบแบ่งเขต บัตรที่สองเลือก ส.ส.แบบบัญชีรายชื่อ (เลือกพรรค) เราคงได้ยินคำว่า **“เลือกคนที่รัก เลือกพรรคที่ชอบ”** การแยกบัตรเลือกตั้งมันจะสะท้อนความต้องการของผู้เลือกตั้งอย่างแท้จริง และเป็นระบบที่สร้างความเข้มแข็งให้กับพรรคการเมืองที่จะต้องคิดนโยบายในการหาเสียง และเป็นทางเลือกให้กับประชาชนอย่างแท้จริง เอา 3 ประเด็นนี้ก่อนนะครับ นี่ยังไม่รวมหมวดการปฏิรูปประเทศ เรื่องยุทธศาสตร์ชาติที่ผูกโยงถึง 20 ปี กฎหมายต่างๆ ที่ออกช่วงรัฐประหารรวมถึงอำนาจ คสช. ที่ปรากฏในบทเฉพาะกาลของรัฐธรรมนูญอีก เยอะแยะมากมาย เลือกตั้งไปก็ยังไม่เป็นประชาธิปไตย ทางออกนี้ง่ายๆ ครับต้องมีการแก้ไขรัฐธรรมนูญให้เป็นประชาธิปไตย และปลูกจิตสำนึกทางประชาธิปไตยให้กับคนในชาติ

ประมวลภาพบรรยากาศ

พิธีมอบรางวัลบุคลากรดีเด่น ประจำปี 2560



สภาคณาจารย์และข้าราชการ จัดพิธีมอบรางวัลบุคลากรดีเด่น ประจำปี 2560 ในวันที่ 10 เมษายน 2561 ณ ห้องโศกอนันต์ ชั้น 2 อาคารเรียนรวมและอำนวยการ

1. ด้านวิชาการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายฝน เสกขุนทด
2. ด้านศิลปะและวัฒนธรรม อาจารย์โยธิน จีวังวาฬ
3. ด้านการวิจัยและพัฒนา อาจารย์ฐิติพร ดิศวนนท์
4. ด้านการบริการสังคม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จารุวรรณ สิงห์ม่วง





ผลการดำเนินงานของสภาคณาจารย์และข้าราชการประจำปี 2561
สารสภาคณาจารย์และข้าราชการ

สารสภาคณาจารย์และข้าราชการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ฉบับประจำเดือนมกราคม 2561



พันธกิจสภาคณาจารย์

- 1) ให้อัตลักษณ์และ
คำขวัญของมหาวิทยาลัย
เป็นกรอบในการพัฒนา
มหาวิทยาลัย
- 2) จัดทำแผนพัฒนา
มหาวิทยาลัย
มหาวิทยาลัย
- 3) ตรวจสอบและประเมินผล
การดำเนินงานของ
คณาจารย์และข้าราชการ
บุคลากรของมหาวิทยาลัย
- 4) สร้างความโปร่งใส
ตรวจสอบได้ในการ
ปฏิบัติงานของ
คณาจารย์และข้าราชการ
บุคลากรของมหาวิทยาลัย
- 5) ตรวจสอบและ
ประเมินผล
การดำเนินงานของ
คณาจารย์และข้าราชการ
บุคลากรของมหาวิทยาลัย
- 6) ตรวจสอบและ
ประเมินผล
การดำเนินงานของ
คณาจารย์และข้าราชการ
บุคลากรของมหาวิทยาลัย
- 7) ตรวจสอบและ
ประเมินผล
การดำเนินงานของ
คณาจารย์และข้าราชการ
บุคลากรของมหาวิทยาลัย
- 8) ตรวจสอบและ
ประเมินผล
การดำเนินงานของ
คณาจารย์และข้าราชการ
บุคลากรของมหาวิทยาลัย

หน้าหลัก...คุยกับประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ

อาจารย์นพพร ชุนคำ

เสียงสะท้อนจากนักศึกษา

มหาวิทยาลัยควรปรับปรุงหรือพัฒนาเรื่องอะไร...

ตัวชี้วัดคุณภาพอุดมศึกษาคุณภาพบัณฑิต

หนังสือเบ็ดเตล็ด พหุวิทยาการศึกษายุค 2 ...คุณชาครนธ์ ฉายแสง

หน้ารอง...หลักสูตรผักชี

อาจารย์อาฉิมใจนาธาน อาฉิมกิจ

แนะนำกรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการ

คุณสมบัติและวิธีการในการคัดเลือก

รางวัลอาจารย์และบุคลากรดีเด่น ประจำปี 2560

<http://senate.xru.ac.th>



หน้าหลัก

คุยกับประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ

อาจารย์บพพร บุณต์

สวัสดีพี่น้องชาวราชชนครินทร์ที่เคารพทุกท่านครับ พบกับสารสภาคณาจารย์และข้าราชการฉบับแรกของปี 2561

ผมมีเรื่องที่จะแจ้งบุคลากรส่วนใหญ่ของมหาวิทยาลัยก่อนเลย คือเรื่องเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยนั้นยังไม่ได้รับการอนุมัตินะครับ เรื่องอยู่ที่คณะกรรมการพิจารณาข้อบังคับให้นำกลับมาพิจารณาเรื่องฐานเงินเดือนขั้นต่ำของผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ เช่น ถ้าใครได้เป็น ผศ. อาจจะได้รับเงินเดือนเริ่มต้น 35,000 บาท หรือ รศ. เริ่มต้นที่ 40,000 บาท อันนี้เพียงยกตัวอย่าง ส่วนหลักการการปรับฐานเงินเดือนตามระยะเวลาที่ทำงานมาปีละ 300 บาท ยังคงหลักการเช่นเดิม ผมจะผลักดันและติดตามเรื่องนี้ให้พี่น้องพนักงาน เราได้รับประโยชน์โดยเร็วที่สุด และเสียงนี้ก็จะไปถึงฝ่ายบริหารด้วยนะครับ ได้กรุณาช่วยผลักดันให้เสร็จเรียบร้อยทันการจ่ายใน เดือนพฤษภาคม 2561 ตามสัญญาไว้จะครับ*(เพราะเราจะทวงค่าสัญญาให้เวลาอีกไม่นาน...)*

ส่วนประเด็นทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัยของเราก็คือ มีชาวบริษัทเอกชนที่ไม่รับบัณฑิตราชภัฏเข้าทำงานเรื่องนี้ เราคงจะนิ่งเฉยไม่ได้ เพราะมันสะท้อนให้เราได้ตระหนักเรื่องภารกิจหลักของเราคือต้องผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพเพราะถ้ายังทำภารกิจนี้สัมฤทธิ์ผลไม่ได้เราอย่าคิดไปทำภารกิจอื่นเลยครับ เรื่องการเรียน-การสอนให้มีคุณภาพ เช่น เรื่องประเมินการสอนจากผู้ให้บริการคือผู้เรียนจริงๆ เพราะบางทีนอกจากมหาวิทยาลัยจะบังคับให้อาจารย์มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นเงื่อนไขในการต่อสัญญาจ้าง แต่ก็ไม่ได้การันตีว่ามีตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้นแล้วจะทำให้คุณภาพบัณฑิตดีขึ้นเสมอไป มหาวิทยาลัยควรฟังนักศึกษาเรื่องการสอนของอาจารย์มาเป็นข้อพิจารณาในการกำหนดการต่อสัญญาจ้างหรือการให้ความดีความชอบด้วย เพื่อกระตุ้นให้อาจารย์พัฒนาและใส่ใจการสอนอยู่เสมอ ที่เหลือก็ต้องจัดระบบการเรียนการสอน การสอบที่เป็นมาตรฐาน การปรับปรุงวิชาพื้นฐานและหลักสูตรให้ทันสมัย การให้บริการด้านต่างๆ ให้รวดเร็วและประทับใจ ห้องเรียน อาคารสถานที่ที่มีอุปกรณ์ที่พร้อมต่อการเรียนการสอนและสะอาดสะอ้าน หรือแม้กระทั่งการดูแลบัณฑิตหลังจากการจบการศึกษา เช่น การจัดคิวเพื่อเตรียมตัวสอบเข้ารับราชการ เตรียมตัวสอบเข้าสัมภาษณ์งานภาคเอกชน คือพูดง่ายๆ ว่าเราต้องหวังชีวิตดูแลนักศึกษาเรตั้งแต่เรียนไปถึงจบการศึกษา ถ้าบัณฑิตเรามีคุณภาพสังคม ชุมชนเขายอมรับ นี่จะเป็นการประชาสัมพันธ์มหาวิทยาลัย ได้ดีที่สุดเลยละครับ สร้างระบบการจัดการเรียนการสอนให้เข้มแข็งเสียก่อนค่อยคิดทำอย่างอื่น

ส่วนอีกเรื่องผมขอเชิญชวนพี่น้องประชาคมเสนอข้อบุคลากรดีเด่นด้านต่างๆ ตามประกาศในสารบัญนี้เพื่อรับรางวัลบุคลากรดีเด่นประจำปี 60 มาที่สภาคณาจารย์นะครับ เมื่อได้รับชื่อที่ถูกเสนอแล้ว คณะกรรมการจากสภาคณาจารย์และข้าราชการ ก็จะดำเนินการคัดเลือกหรือหากท่านใดมีผลงานโดดเด่นในด้านใดเป็นที่ประจักษ์แล้วคณะกรรมการก็จะสามารถคัดเลือกให้ท่านได้รับรางวัลเพื่อเชิดชูเกียรติของท่านที่ได้ทำงานด้านต่างๆ ด้วยความทุ่มเทให้กับมหาวิทยาลัยหรือสังคมต่อไปครับ

ท่านทั้งหลายครับผมได้โพสต์ Facebook ส่วนตัวผมโดยตั้งคำถามว่า “นักศึกษาคิดว่ามหาวิทยาลัยเราควรปรับปรุงหรือพัฒนาเรื่องอะไร” ซึ่งมีนักศึกษา บุคลากรบางส่วนมาแสดงความคิดเห็น ผมเห็นว่าเป็นความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์และเป็นกระจุกสะกอนให้ผู้บริหารปรับปรุงและพัฒนาผมจึงขอรวบรวมมาลงสารบัญนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าเมื่อผู้บริหารอ่านแล้วท่านจะไม่นิ่งดูตาย ทุกปัญหาคงได้รับการปรับปรุงแก้ไขภายในเร็วๆ นี้ครับ

เมื่อวันที่ 20 มกราคม 2561 ที่ผ่านมามหาวิทยาลัยได้จัดโครงการสภามหาวิทยาลัยพบประชาคม แม้จะเป็นระยะเวลาอันสั้น และกระชั้นชิดผมก็มองว่าเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง สภามหาวิทยาลัยต้องลงมารับฟังปัญหาที่แท้จริงถึงจะทราบปัญหาต่างๆ ได้ ผมหวังว่าโครงการนี้จะมีต่อไปเรื่อยๆ ครับ

สารบัญนี้ผมได้คัดข้อเขียนจากหนังสือ เป็ดมูมคิดพลิกวิกฤตการศึกษาไทย 2 ของคุณจาตุรนต์ ฉายแสง อดีตรัฐมนตรีกระทรวงศึกษาธิการ ชวนให้ทุกท่านอ่านเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอุดมศึกษาของไทยนะครับ

สุดท้ายนี้ผมและสภาคณาจารย์และข้าราชการ ยังกดยึ้นหยัดการทำงานเพื่อเป็นเสียงของประชาคมที่แท้จริงคอยสะท้อนคอยกระตุ้นการพัฒนามหาวิทยาลัย ดังที่ผมได้หาเสียงไว้ทุกประการนะครับพี่น้องประชาคม พบสิ่งใดที่เป็นอุปสรรคในการพัฒนา ปัญหาใดที่ไม่ได้รับการแก้ไขหรือได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม สิ่งใดที่ส่อไปในทางขัดต่อกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ท่านสามารถแจ้งผมหรือกรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการท่านอื่นได้ตลอดเวลาครับผมจะทำหน้าที่แทนท่านทุกคน

ด้วยรักและเคารพ
อาจารย์นพพร ชุนคำ



สารสภาคณาจารย์และข้าราชการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ฉบับประจำเดือนมีนาคม 2561



แม่การะเกด...

นี่คงเป็นเพราะมนต์กฤษณะกาลิ
เป็นแม่แท้ ที่ทำให้ลอลเจ้า
ตั้งที่ปรึกษามาเยาะเย้ยงั้น

บัญชีรายชื่อคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ที่ ๑๖๖/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐
เรื่อง อนุมัติความริ่ความสามารถพิเศษ

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด	อัตรา เงินเดือน	หมายเหตุ
๑	นางสาวพรพิมล วิริยะกุล	มีความริ่ความสามารถพิเศษด้านการบริหาร การเงิน พัทธและกฎหมาย	สำนักงานอธิการบดี	๒๕,๐๐๐	
๒	นางสาววิไลรัตน์ จุฑาโชติ	มีความริ่ความสามารถพิเศษด้านการบริหาร การเงิน พัทธและกฎหมาย	สำนักงานอธิการบดี	๒๕,๐๐๐	
๓	นางสาวพรศรี เหล่าไชยสิทธิ์	มีความริ่ความสามารถพิเศษด้านการบริหาร	สำนักงานอธิการบดี	๒๕,๐๐๐	
๔	นายโพธิ์พงษ์ ศรีโพธิ์เกษมพร	มีความริ่ความสามารถพิเศษด้านการบริหาร	สำนักงานอธิการบดี	๒๕,๐๐๐	



<http://senate.rpu.ac.th>



หน้าหลัก

คุยกับประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ

อาจารย์นพพร ชุนด้า

สวัสดีพี่น้องประชาคมชาวราชชนรินทร์ที่เคารพทุกท่านครับ พบกับสารสภาคณาจารย์และข้าราชการ ฉบับที่ 2 ของปีนี้ก่อนอื่นผมขอแจ้งเรื่องที่พนักงานมหาวิทยาลัย ติดตามมากที่สุดคือเรื่องเงินเดือนนะครับ ซึ่งเราได้มีการประชุมกันไปในวันพฤหัสบดีที่ 22 กุมภาพันธ์ 2561 ผมได้สรุปมติในที่ประชุมเป็นหนังสือส่งถึงนายกสภามหาวิทยาลัยกับอธิการบดีตามเอกสารที่แนบท้ายในหน้าของผม และทั้งนี้ก็มีพี่น้องชาวพนักงานได้ร่วมลงชื่อกับผมเรื่องขอความเป็นธรรมกรณีเงินปรับเพิ่มเพื่อเป็นฐานของเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 135 ท่าน ถึงนายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัย และผมได้ส่งหนังสือต่อไปยังคณะกรรมการพิจารณาข้อบังคับของมหาวิทยาลัย เพื่อพิจารณารายละเอียดของหนังสือและรายชื่อผู้ร่วมลงชื่อได้ปรากฏในสารฉบับนี้ แล้วครับหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการปรับเงินเดือนในครั้งนี้ พนักงานมหาวิทยาลัย จะได้รับความเป็นธรรม เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจอีกทั้งจะต้องเป็นการใช้จ่ายงบประมาณเพื่อเป็นค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยจริงๆ โดยไม่ควรใช้งบประมาณที่ได้รับอุดหนุนมาเป็นค่าจ้างไปใช้จ่ายอย่างอื่น

ส่วนเรื่องที่พูดกันประจำและไม่รู้จะพูดถึงวันไหนนั่นคือความสะอาดสะอาด้านในอาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องน้ำ ฝากผู้บริหารให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ด้วยครับ อาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องน้ำ เป็นหน้าเป็นตาของมหาวิทยาลัย ก่อนที่จะบรรจุเป้าหมาย EEC ทำอาคารสถานที่ดีๆ นี่จำเป็นเลยนะครับ โดยเฉพาะตรงโรงเรียนสาธิต นอกจากความสะอาดสะอาด้านปราศจากหญ้าที่ยาวและก็ควรจัดระเบียบการจราจรกันดีๆ ด้วยนะครับ ความสะอาดก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ผู้ปกครองส่งลูกหลานมาเรียนเช่นกัน

สุดท้ายนี้สภาคณาจารย์และข้าราชการขอแสดงความยินดีกับบัณฑิตทุกท่านที่จะเข้ารับพระราชทานปริญญาบัตรในวันที่ 9 มีนาคม 2561 ติดตามกับสารของพวกเราในฉบับต่อไปนะครับ

ด้วยความเคารพ

อาจารย์นพพร ชุนด้า

วารสารสภาคณาจารย์และข้าราชการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ฉบับประจำเดือนพฤษภาคม 2561



บ้านพักตุลาการ เจียบบบบบ!!!



เลือดดำ เจียบบบบบ!!!

© วินทร์ เลียววาริณ



แต่...

**เงินปฏิรูปฐานและเงินดำประสบการณ์
พนักงาน มรร. เจียบกว่า!!!**

<http://senate.rru.ac.th>

คุยกับประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ

อาจารย์นพพร ชุนคำ



สวัสดีครับพี่น้องประชาคมชาวราชชนครินทร์ ที่เคารพทุกท่านพบกับวารสารสภาคณาจารย์และข้าราชการ ประจำเดือนพฤษภาคม 2561 ซึ่งสารของเราจะสะท้อนสิ่งที่เกิดขึ้นในมหาวิทยาลัยและเสนอแนะในสิ่งที่มหาวิทยาลัยควรจะทำ เรื่องแรกผมขอเริ่มต้นสืบเนื่องจากมหาวิทยาลัยเชิญบุคลากรประชุมในวันที่ 27 เมษายน 2561 ที่ผ่านมามหาวิทยาลัยทุกท่านครับ ทุกท่านที่เข้าร่วมประชุมคิดเหมือนผมไหมครับว่าการประชุมแต่ละครั้งก็เหมือนมานั่งรับฟังคำชี้แจงแถมลงไข่ว่าจะทำอะไรโน่นนี่นั่น แต่ที่น่าเสียดายที่สุด ท่านอธิการบดีพูดเสร็จสักพักท่านก็ไปปล่อยให้ท่านรองอธิการบดีทั้งหลายอยู่บนเวที ผมอยากให้อธิการบดีซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดได้อยู่รับฟังจนจบการประชุมจะได้พูดคุยรับฟังข้อเสนอต่างๆ เพราะฝ่ายบริหารเป็นฝ่ายนัดประชุมเอง ก็ควรนัดวันที่ตัวท่านสะดวก ลองคิดดูถ้าหากฝ่ายประชาคมไม่เข้าร่วมเดี๋ยวก็หาว่าไม่ให้ความร่วมมืออีก ประเด็นนี้ผมขอฝากเป็นข้อสังเกตไว้ด้วยครับ

ส่วนประเด็นที่พนักงานใจจดใจจ่อความชัดเจนที่สุดก็คือเรื่องเงินเดือนที่ก็ยังไม่มีการสรุปว่าจะได้หรือไม่ได้ ถ้าได้ ได้เท่าไร และยังได้ยินแว่วๆว่าปีงบประมาณ 2562 อาจจะได้รับเงินอุดหนุนน้อยลง ผมมานึกแบบเสียวหัวใจคนเดียวว่าแล้วอย่างนี้จะปรับฐานเงินเดือนและให้ค่าประสบการณ์ยังงัย ส่วนที่อดสงสัยไม่ได้ว่าทำไมถึงจะได้รับการปรับฐานน้อยลงคนที่ตอบได้คงจะเป็นผู้บริหารเพียงแต่คำถามของผมคือ “เราขอไปเท่าไร?” ถ้าปรับฐานเงินเดือนกันไม่ได้ประชุมกันไปก็หลายรอบใครจะรับผิดชอบกับสิ่งที่เกิดขึ้นที่ผ่านมามีเงินที่ได้รับการอุดหนุนมาเป็นค่าจ้างก็เคยถูก สตง. เรียกคืนมาแล้ว มันแสดงให้เห็นว่าแทนที่จะนำเงินมาใช้จ่ายเป็นค่าจ้างตามที่ได้รับอุดหนุนแบบเต็มเม็ดเต็มหน่วยกลับมีการเอาไปเก็บไว้ในกองทุนอื่น สุดท้ายพนักงานมหาวิทยาลัยก็เสียประโยชน์ มหาวิทยาลัยต้องการให้เราทำทุกอย่างนี้ก็จะคิดให้ช่วยกันหารายได้ โบนัสก็ไม่ต้องทำ ทั้งยังมี ตำแหน่งทางวิชาการอีก เรายินดีทำและเชื่อว่าทุกท่านก็ทำกันเต็มที่ แต่สิ่งที่เราขอจากมหาวิทยาลัยก็ควรใส่ใจทำให้เราบ้าง การรอคอยถึงจะนานแสนนานเพียงใดเราขอได้ขอแค่ให้ความชัดเจน

ส่วนการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยนั้นโจทย์สำคัญของเราคือการผลิตบัณฑิตให้เป็นที่ยอมรับของสังคมและสร้างมหาวิทยาลัยให้เป็นแหล่งเรียนรู้เอาแค่ในระดับจังหวัดเราก่อนให้ได้แน่นอนว่ามันต้องเกิดจากการร่วมมือกันทุกฝ่าย แต่มหาวิทยาลัยก็ต้องมีวิสัยทัศน์และนโยบายที่นำมาปฏิบัติให้ชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ อุปกรณ์สื่อการเรียน

การสอนผมไม่อยากเห็นภาพอาจารย์หอบอุปกรณ์อิรุงตุงนังในขณะที่เดินไปสอน ห้องอ่านหนังสือสถานที่ค้นคว้าเวลาเปิดเทอมอาจจะไม่ปิดแค่สี่โมงครึ่ง เราควรมีสถานที่ให้นักศึกษาได้นั่งทำรายงาน อ่านหนังสือรวมทั้งประชาชนทั่วไปก็มาใช้บริการได้ ส่วนตัวผมนึกถึงตอนที่เรียนมหาวิทยาลัยที่มหาวิทยาลัยมีห้องให้อ่านหนังสือถึงเที่ยงคืน แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าผมเสนอให้เปิดถึงเวลานั้นนะครับ เราควรจะสอบถามความต้องการของนักศึกษาแล้วมหาวิทยาลัยก็ต้องสนับสนุนสิ่งเหล่านี้ เรื่องการคำนวณเกรด F ที่เราพูดกันมานานก็ควรทำอย่างจริงจัง เพราะเป็นเรื่องที่มันแปลกที่นักศึกษากลับเกรดที่เป็น D มากกว่า F ทั้งๆ ที่ F มันคือสอบตก ก็เพราะเราไม่นำมาคำนวณถ้านักศึกษาได้ D เยอะแล้วโดนรีไทร์ แต่นักศึกษาที่สอบตกกลับไม่โดนรีไทร์ มันก็เกิดความไม่เป็นมาตรฐานในการจัดการศึกษา การจัดวิชาพื้นฐานให้ทันสมัย เพราะเราใช้มาตั้งแต่เป็นวิทยาลัยครูให้ทันต่อโลกที่เปลี่ยนแปลง ที่สำคัญประการหนึ่ง คือมาตรการควบคุมการยกคلاسให้เกิดขึ้นน้อยที่สุดให้ได้ คนเราติดธุระกันได้แต่คงไม่ใช่ยกคلاسเป็นธุระประจำ กิจกรรมก็ควรเกิดจากการสร้างสรรค์และไอเดียของนักศึกษามหาวิทยาลัยก็เป็นผู้สนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้ ส่งเสริมเรื่องกีฬาต่างๆ ในการไปแข่งขันอย่างจริงจัง เพราะกีฬาเป็นส่วนสำคัญในการสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัยได้

สิ่งที่จะเป็นปัจจัยในการกระตุ้นการทำงานของผู้บริหารทุกหน่วยงานให้ผู้บริหารทำงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์มากที่สุดคงหนีไม่พ้นสภามหาวิทยาลัย เพราะผู้บริหารมาจากสภามหาวิทยาลัย สภามหาวิทยาลัยจึงต้องคอยกระตุ้นเพื่อไม่ให้เกิดสภาวะใส่เกียร์ว่างในทางการบริหาร อยู่เพื่อครบวาระไปเท่านั้น สภามหาวิทยาลัยก็ต้องติดตามผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ที่เคยเสนอว่า สัมฤทธิ์ผลในเชิงประจักษ์หรือไม่ คงไม่ประเมินเฉพาะเอกสารอย่างเดียวหากผู้บริหารอันนี้รวมทุกหน่วยงานนะครับ ไม่มีผลงานสภามหาวิทยาลัยควรจะมีมาตรการใน การจัดการต่อไป

สุดท้ายนี้ก็ขอให้ผู้บริหารต่างๆ เข้าใจนะครับว่าสภาคณาจารย์และข้าราชการไม่ใช่ฝ่ายค้านแต่เราต้องทำหน้าที่ในการกระตุ้นการพัฒนา และรักษาประโยชน์ของมหาวิทยาลัย บุคลากรและนักศึกษา ก็ขอให้ท่านเปิดใจให้กว้างรับฟังซึ่งกันและกัน ที่สำคัญการเป็นผู้บริหารต้องสร้างความเป็นธรรม ความยุติธรรม ความเสมอภาคให้เกิดในองค์กรต้องมีความเป็นมืออาชีพในการบริหารเพราะมหาวิทยาลัยคือแหล่งเรียนรู้ของประเทศชาติแล้วพบกันในรอบต่อไป

ด้วยรักและเคารพ
อาจารย์นพพร ขุนคำ

สารสภาคณาจารย์และข้าราชการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรญาณวรินทร์ ฉบับประจำเดือนมิถุนายน 2561



แถลงการณ์สภาคณาจารย์และข้าราชการ

มติที่ประชุมสภาคณาจารย์และข้าราชการ ครั้งที่ 4/2561 วันที่ 12 มิถุนายน 2561 สภาคณาจารย์และข้าราชการขอแถลงการณ์ต่อประชาคม ด้วยมีผู้ยื่นหนังสือต่อ สภามหาวิทยาลัย ขอให้ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการพ้นจากตำแหน่ง โดยมี ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสารสภาคณาจารย์และข้าราชการ สภาคณาจารย์และข้าราชการ ขอเรียนกับพี่น้องประชาคมชาวราชวรินทร์ว่า สภาคณาจารย์และข้าราชการมีอำนาจ หน้าที่ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มาตรา 24 “สภาคณาจารย์ และข้าราชการมีหน้าที่ ดังนี้

- (1) ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะในกิจการของมหาวิทยาลัยและการพัฒนา มหาวิทยาลัยต่ออธิการบดีหรือสภามหาวิทยาลัย
 - (2) แสวงหาแนวทางร่วมกันเพื่อส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของคณาจารย์ และ ข้าราชการ ในการปฏิบัติหน้าที่ ตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ
 - (3) พิจารณามลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่อธิการบดี หรือสภามหาวิทยาลัยมอบหมาย
 - (4) เรียกประชุมคณาจารย์และข้าราชการเพื่อพิจารณากิจการของมหาวิทยาลัย และนำเสนอความคิดเห็นต่อสภามหาวิทยาลัย
- การปฏิบัติหน้าที่ของสภาคณาจารย์และข้าราชการถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และการดำเนินการใด ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่โดยชอบย่อมได้รับความคุ้มครองและไม่เป็นเหตุ ในการดำเนินการทางวินัย”

สารสภาคณาจารย์และข้าราชการเป็นสื่อที่มีเนื้อหาสะท้อนการทำงานของผู้บริหาร และมีข้อเสนอแนะในการพัฒนามหาวิทยาลัย ตามบทบาท อำนาจ หน้าที่ของสภาคณาจารย์ และข้าราชการ ด้วยความสุจริต สภาคณาจารย์และข้าราชการเป็นตัวแทนของประชาคม เราจะยืนหยัดในการทำหน้าที่เพื่อพิทักษ์ผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย นักศึกษา และ ประชาคมต่อไป

สภาคณาจารย์และข้าราชการ

คุยกับประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ

อาจารย์นพพร ชุนคำ



สวัสดีครับ พี่น้องประชาคมชาวราชชนรินทร์ที่เคารพทุกท่าน พบกันเช่นเคยกับสารสภาคณาจารย์และข้าราชการ ฉบับนี้มีเนื้อหาที่น่าสนใจและน่าคิด ไม่ว่าจะเป็นคอลัมน์จดหมายจากยายชู ข้อเขียนของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ ที่มีข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ ประเด็นการพัฒนาบางคล้า ของ อาจารย์อาจิณโจนาธาน รวมถึงสารจากสำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิ และช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัดฉะเชิงเทรา เชิญชวนทุกท่านและผู้บริหารได้อ่าน นอกจากนี้ยังมีหนังสือสอบถามความคืบหน้าในการปรับฐานเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัย ตามมติสภามหาวิทยาลัย รวมทั้งแถลงการณ์ของสภาคณาจารย์และข้าราชการในปกหน้า

พี่น้องประชาคมทุกท่านครับ ผมตระหนักเสมอในการทำหน้าที่ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการของผมว่า ผมมาจากการเลือกตั้งโดยเสียงส่วนใหญ่ของประชาคม ผมและกรรมการสภาคณาจารย์และข้าราชการทุกท่านจึงทำหน้าที่ตามอำนาจที่มีในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มาตรา 24 ไม่ว่าจะเป็นพิทักษ์ผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยและมีข้อเสนอแนะในการพัฒนามหาวิทยาลัย ท่านที่ติดตามสารของเราเป็นประจำจะเห็นว่าเราจะมีข้อเสนอแนะผ่านคอลัมน์ต่างๆ อยู่เสมอสารเราจะคัดกรองข้อมูลที่เป็นจริงเสียก่อนทุกครั้งไม่เคยบิดเบือนข้อเท็จจริงด้วย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าสิ่งที่เราสะท้อนปัญหาจะได้รับการแก้ไข เราต้องก้าวข้ามความขัดแย้งที่มีการแบ่งฝักแบ่งฝ่ายโดยต้องสร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นในมหาวิทยาลัยของเรา การบังคับใช้กฎหมายต่าง ๆ ต้องให้เกิดความเสมอภาค และต้องให้ความสำคัญกับสิ่งที่เป็นหัวใจของมหาวิทยาลัยนั่นคือหลักสูตร นักศึกษาและบุคลากร โดยสร้างระบบการบริหารจัดการที่ดีและเป็นมืออาชีพ

เป้าหมายในการบริหารมหาวิทยาลัยคือผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับของสังคม ภารกิจนี้หากยังไม่สัมฤทธิ์ก็อย่าเพิ่งคิดไปทำการอื่นเลยครับ

ขอขอบคุณทุกท่านที่ติดตามสารของเราเสมอแล้วพบกันฉบับต่อไป

ด้วยหัวใจที่ไม่ยอมแพ้
อาจารย์นพพร ชุนคำ

สภาคณาจารย์และข้าราชการร่วมพิจารณาเงินปรับเพิ่มเพื่อเป็นฐานของเงินเดือน
ในวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2561 เวลา 09.30 น.
ณ ห้องโชนันต์ อาคารเรียนรวมและอำนวยการ





อาจารย์นพพร ชุนคำ ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ ร่วมด้วยคณาจารย์จากคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เข้าพบอธิการบดี เพื่อมอบเสื้อยืด 1.5/1.7 และพูดคุยเรื่องการปรับฐานเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยให้เป็นธรรมและเป็นไปตามสิทธิ์ ในวันที่ 14 ธันวาคม 2560



อาจารย์นพพร ชุนคำ ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ และอาจารย์อาฉิมใจนาธาน อาฉิมกิจ รองประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ เข้าร่วมงานเลี้ยงที่ประชุมประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการแห่งประเทศไทย (ทปสท.) ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2561



สภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ ได้จัดทำเสื้อยืด 1.5/1.7 ทั้งหมด 400 ตัว เพื่อส่งให้เพื่อนพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการรณรงค์ปรับฐานเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัย





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สภาคณาจารย์และข้าราชการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์

ที่ ศธ ๐๕๔๘.๐๑/๐๑/๑๔/๘

วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑

เรื่อง เรงรัดการดำเนินการปรับฐานเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย

เรียน อธิการบดี

ตามที่มติของคณะกรรมการกองทุนพนักงานให้ปรับเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน เป็น ๑.๓ เท่า สายวิชาการเป็น ๑.๕ เท่า และปรับฐานเงินเดือนตามปีที่ทำงานมาแล้ว ๓๐๐ บาทต่อปี นั้น

บัดนี้ระยะเวลาได้ล่วงเลยมาพอสมควร เกรงว่าจะดำเนินการจ่ายไม่ทันเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๑ จึงขอให้ฝ่ายบริหารเร่งรัดดำเนินการโดยด่วนที่สุด เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยและไม่ให้เกิดความเสียหายจากการคืนเงินกองทุนนี้ในอนาคตต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการ

รพพร ชุนคำ ✓
(อาจารย์รพพร ชุนคำ)

ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ

ต้อนรับคณะศึกษาดูงานสภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
ในวันที่ 22 มิถุนายน 2561 เวลา 13.00 น.
ณ ห้องประชุมสภาคณาจารย์และข้าราชการ ชั้น 3 อาคารราชนครินทร์



โครงการศึกษาดูงานสภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมาและ
สภาคณาจารย์และข้าราชการมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ระหว่างวันที่ 19-21 มิถุนายน 2561





ภาพสัมมนาวิชาการเรื่อง การอุดมศึกษาไทยยุค 4.0 กับทิศทางและบทบาทของมหาวิทยาลัยกลุ่มใหม่ และการประชุมที่ประชุมประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการแห่งประเทศไทย (ทปสท.) สมัยสามัญประจำปี ครั้งที่ 1/2561

