A221

วารสาร
เสมาธรรม
สภาคณาจารย์กลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ปีที่ 12 สมัยที่ 7 ฉบับที่ 9 สิงหาคม 2533 ISSN 0857 - 0515

A221

ทิศทางการสร้างประสิทธิภาพในระบบอุดมศึกษาไทย

*โดย เมธี ครองแก้ว **

28 ส.ค. 2533

1. บทนำ

ถ้าหากเรายอมรับว่า เศรษฐศาสตร์ เป็นวิชาที่เกิดขึ้นก่อนในประเทศตะวันตก คำว่า " ประสิทธิภาพ " ซึ่งมีความหมายผูกพันอย่างแนบแน่นกับวิชาเศรษฐศาสตร์ก็เป็นความคิดทางตะวันตกด้วย ในสังคมตะวันออกอย่างเช่นสังคมไทย ประสิทธิภาพอาจจะเป็นความคิดใหม่ เพราะเป็นเรื่องของการเน้นด้านวัตถุมากกว่าจิตใจ แต่ถ้าเราชอบความเจริญทางวัตถุอย่างประเทศตะวันตก เราจำเป็นต้องศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในทางเศรษฐศาสตร์ ซึ่งบางครั้งอาจจะขัดกับความรู้สึกของเราไปบ้างก็ตาม

ประสิทธิภาพในทางเศรษฐศาสตร์ หมายถึง การจัดสรรทรัพยากรเพื่อการผลิตสินค้าและบริการ ที่จะสนองตอบความต้องการหรือสร้างสรรค์ประโยชน์สูงสุดให้แก่บุคคลหรือกลุ่มคน ภายใต้เงื่อนไขความจำกัดของทรัพยากรดังกล่าว กล่าวอีกนัยหนึ่ง ประสิทธิภาพคือการใช้ปัจจัยเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายหรือประโยชน์สูงสุดโดยเสียต้นทุนน้อยที่สุด ถ้าทรัพยากรที่มนุษย์จะนำมาใช้ประโยชน์ได้มีอยู่อย่างไม่จำกัด หรือคนเราไม่มีความสนใจที่จะหาประโยชน์สูงใส่ตนเรื่อย ๆ คำว่า ประสิทธิภาพ ก็จะหมดความหมายไป

สำนักหอสมุด

บทความนี้ พยายามจะตอบคำถามว่า ทิศทางการสร้างประสิทธิภาพของระบบอุดมศึกษาไทยในอนาคต อย่างน้อยก็ในช่วงแผนพัฒนาอุดมศึกษาฉบับที่ 7 ระหว่างปี 2534 - 39 จะเป็นเช่นใด หรือควรจะเป็นเช่นใด แต่ก่อนอื่นเราอาจจะตอบคำถามข้อแรกเสียก่อนว่า ทำไมเราต้องสนใจศึกษาเรื่องประสิทธิภาพของระบบอุดมศึกษา คำถามข้อนี้ตอบได้ไม่ยาก ขณะนี้สังคมไทยเป็นสังคมเปิดมากขึ้นทุกที ความสำเร็จในทางเศรษฐกิจมีส่วนเกิดขึ้นมาจากการติดต่อกับต่างประเทศในรูปแบบต่าง ๆ กัน และความ

(อ่านต่อหน้า 6)

** อาจารย์ประจำคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*

ประธานที่ประชุม ปอมท. คนใหม่

ผศ. สมพล มงคลพิทักษ์สุข รักษาการประธานที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยทั่วประเทศ (ปอมท.) ได้เรียกประชุมประธานสภาอาจารย์ทุกสถาบัน เมื่อวันเสาร์ที่ 30 มิถุนายน 2533 ณ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี เพื่อเลือกประธานที่ประชุม ปอมท. รองประธานคนที่ 1, 2 เนื่องจากชุดปัจจุบันจะครบวาระการดำเนินงานในวันที่ 8 กรกฎาคม 2533 ที่ประชุมมีมติเลือก ผศ. ลาวัณย์ ไกรเดช ประธานสภาข้าราชการมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เป็นประธานที่ประชุม ปอมท. คนใหม่ ผศ. สมยศ เชื้อไทย ประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เป็นรองประธานคนที่ 1 และ ผศ.นพ. กิติ รัตน์ดิลกพาณิชย์ ประธานสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เป็นรองประธานคนที่ 2 และ รศ.ดร. พัฒนะ ภวะนันท์ เป็นเลขาธิการของที่ประชุม ปอมท. ●

รองประธานสภาคณาจารย์กลาง คนใหม่

สืบเนื่องจากรองประธานสภาคณาจารย์กลางคนที่ 1 ได้ขอลาออกจากการเป็นสมาชิกสภาคณาจารย์ในวิทยาเขตที่สังกัด ทำให้ตำแหน่งนี้ว่างลง ที่ประชุมสภาคณาจารย์กลางสมัยสามัญครั้งที่ 2/2533 มีมติเลือกอาจารย์อาทิตย์ เหล่าวาณิชวัฒนา ประธานสภาคณาจารย์ มศว พิษณุโลก เป็นรองประธานสภาคณาจารย์กลางคนที่ 1 เนื่องจากอาจารย์อาทิตย์ขณะนี้ดำรงตำแหน่งเป็นรองประธานสภาคณาจารย์กลางคนที่ 2 ทำให้ตำแหน่งนี้ว่างลงอีก ที่ประชุมฯ เลือกอาจารย์แสงอรุณ ธรรมเจริญ ประธานสภาคณาจารย์ มศว บางแสน เป็นรองประธานสภาคณาจารย์กลางคนที่ 2 ปัจจุบันสภาคณาจารย์กลาง มี ผศ. สมพล มงคลพิทักษ์สุข เป็นประธานสภาคณาจารย์กลางและผศ.ดร. อดุลย์ คนยัง เป็นเลขาธิการ ●

ข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัย

สภาคณาจารย์กลางได้มีการประชุมพิจารณาตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา โครงการข้าราชการดีเด่น หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาคณบดี ที่ประชุมมีมติเสนอแนะเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวต่อมหาวิทยาลัยดังต่อไปนี้

ตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา ปัจจุบันผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาในคณะต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยจะขอลาออกจากตำแหน่งก่อนครบวาระเป็นส่วนใหญ่ จึงทำให้การดำเนินงานของภาควิชาขาดความต่อเนื่องและไม่สามารถสร้างสรรค์งานด้านวิชาการของภาควิชาให้ก้าวหน้า ทั้งนี้เนื่องจากมีอุปสรรคในการดำเนินงานคือขาดสิ่งจูงใจในการทำงาน ไม่มีสำนักงานภาควิชา ขาดอุปกรณ์ และเจ้าหน้าที่ ไม่ได้รับความร่วมมือจากอาจารย์ในภาควิชาเท่าที่ควร และไม่ทราบว่าจะต้องรับผิดชอบภาระหน้าที่อะไรบ้าง จากสภาพของปัญหาดังกล่าวสภาคณาจารย์กลางได้เสนอแนวทางแก้ไขดังนี้

1. กำหนดภาระหน้าที่ของหัวหน้าภาควิชาให้ชัดเจน
2. จัดฝึกอบรมสัมมนาหัวหน้าภาควิชา ให้มีความรู้ในกฎระเบียบเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานและให้แนวคิดในการปรับปรุงงานและบริหารงาน
3. ขณะอยู่ในตำแหน่งมหาวิทยาลัยควรจะได้ส่งไปศึกษาดูงานทั้งในและนอกประเทศ
4. จัดสรรงบประมาณเงินรายได้ ในรูปของเงินอุดหนุนให้กับหัวหน้าภาควิชา
5. แก้ไขหลักเกณฑ์การใช้จ่ายของระเบียบเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยให้เกิดความคล่องตัวมากขึ้น
6. จัดสถานที่ทำงาน อุปกรณ์ และเจ้าหน้าที่ช่วยในการปฏิบัติงาน

โครงการข้าราชการดีเด่น เพื่อเป็นการยกย่องข้าราชการที่มีความประพฤติดี มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น และเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการ สภาคณาจารย์มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเรื่องนี้ ดังนี้

1. ให้มหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อคัดเลือกข้าราชการดีเด่นโดยให้มีสมาชิกสภาคณาจารย์วิทยาเขตร่วมเป็นคณะกรรมการในระดับวิทยาเขต และมีสมาชิกสภาคณาจารย์กลางร่วมเป็นคณะกรรมการในระดับมหาวิทยาลัย
2. ให้มีระยะเวลาดำเนินการคัดเลือกข้าราชการดีเด่นนานพอสมควร ทั้งนี้เพื่อความละเอียดรอบคอบในการพิจารณา
3. ในขั้นตอนของการคัดเลือกข้าราชการดีเด่น ให้แต่ละหน่วยงานคัดเลือกแล้วเสนอรายชื่อให้คณะกรรมการฯ ในระดับวิทยาเขตพิจารณากลั่นกรองและส่งผลการคัดเลือกให้คณะกรรมการฯ ในระดับมหาวิทยาลัยพิจารณากลั่นกรองเป็นครั้งสุดท้าย
4. จัดแบ่งข้าราชการดีเด่นออกเป็น 3 ระดับ คือ สาย ก. สาย ข. และสาย ค. และลูกจ้างประจำ
5. ข้าราชการดีเด่นที่คัดเลือกได้ ควรมีการประกาศเกียรติคุณและประชาสัมพันธ์ให้ทราบโดยทั่วไป ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยเพื่อเป็นการยกย่อง
6. พิจารณาความดีความชอบ 2 ขั้นในปีงบประมาณนั้น

หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาคณบดี ปัจจุบันระเบียบว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาคณบดีมีปัญหาในทางปฏิบัติ ก่อให้เกิดความขัดแย้งในหมู่อาจารย์และบุคคลบางท่านที่ได้รับการสรรหาไม่เป็นที่ยอมรับของคณาจารย์ทั่วไป เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ดังกล่าว สภาคณาจารย์กลางมีความคิดเห็นว่าควรที่จะได้เปลี่ยนแปลงแก้ไขระเบียบว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาใหม่ โดยมีสาระสำคัญในระเบียบดังนี้

1. ในกรณีที่ตำแหน่งคณบดีว่างลง หรือก่อนที่คณบดีซึ่งดำรงตำแหน่งอยู่จะพ้นวาระไม่น้อยกว่า 60 วัน ให้สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาคณบดีเพื่อดำเนินการสรรหาผู้สมควรดำรงตำแหน่งคณบดี

2. ผู้มีสิทธิเสนอชื่อผู้สมควรดำรงตำแหน่งคณบดี ต้องเป็นคณาจารย์ประจำคณะนั้น ๆ ยกเว้นผู้ที่ในระหว่างการทดลองปฏิบัติราชการ

3. คณะกรรมการสรรหาคณบดี ประกอบด้วย
   - 3.1 ผู้แทนสภามหาวิทยาลัย 1 คน ซึ่งสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้เลือก เป็นประธานกรรมการ
   - 3.2 ผู้แทนคณาจารย์ประจำวิทยาเขต ซึ่งคณะนั้น ๆ เปิดสอนอยู่วิทยาเขตละ 1 คน เป็นกรรมการ
   - 3.3 ผู้แทนสภาคณาจารย์กลาง 1 คน เป็นกรรมการและเลขานุการ

4. ขั้นตอนการสรรหาคณบดี
   - 4.1 คณะกรรมการฯ แต่งตั้งอนุกรรมการประจำวิทยาเขตดำเนินการสรรหาคณบดี
   - 4.2 ให้ผู้มีสิทธิเสนอชื่อคณบดี เสนอชื่อผู้สมควรดำรงตำแหน่งคณบดีเพียงชื่อเดียวลงในบัตรที่คณะกรรมการฯ จัดให้แล้วหย่อนลงในหีบ ตามวัน เวลาและสถานที่ที่กำหนด
   - 4.3 นับผลคะแนนของผู้ที่ได้รับการเสนอชื่ออย่างเปิดเผยในวิทยาเขตที่มีคณะเปิดสอนอยู่แล้วรายงานผลการนับคะแนนตลอดจนหลักฐานต่าง ๆ ไปยังประธานกรรมการ
   - 4.4 คณะกรรมการฯ รวมผลคะแนนของผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อในทุกวิทยาเขต แล้วพิจารณาคุณวุฒิและคุณสมบัติอื่น ๆ ของผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อเป็นคณบดี
   - 4.5 จัดเรียงลำดับตามคะแนนเสียงสูงสุด ของผู้ที่ผ่านการพิจารณาคุณวุฒิและคุณสมบัติอื่น ๆ แล้วทาบทามเรียงตามลำดับคะแนน จนได้รายชื่อ 3 ชื่อ

(อ่านต่อหน้า 8)

มหาวิทยาลัยกับปริญญากิตติมศักดิ์

ระพี สาคริก

ผู้เขียนฯ ได้อ่านคอลัม "**หมายเหตุข่าว**" ที่ปรากฏอยู่บนปกหลังหนังสือพิมพ์สยามรัฐรายวันฉบับวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2533 เขียนโดย "**เพลิง พยัคฆ์**" พาดหัวเรื่องว่า "**ปริญญามีปัญหา**" สรุปความในวรรคหนึ่งว่า "พรรคนักศึกษา พลังสัจธรรม มหาวิทยาลัยรามคำแหง เป็นตัวแทนยื่นหนังสือถึงนายกรัฐมนตรีขอให้พิจารณาทวงปริญญาดุษฎีบัณฑิตกิตติมศักดิ์ของมหาวิทยาลัยฯ คืนจากนายกิตติ ดำเนินชาญวณิชย์ โดยให้เหตุผลว่าเพื่อปกป้องชื่อเสียงและเกียรติคุณของสถาบัน เนื่องจากการบุกรุกป่าสงวนของบริษัทสวนกิตติเป็นการกระทำที่ไม่เหมาะสม

ประการแรก คงต้องขอชมนักศึกษาซึ่งแต่ละคนได้มีโอกาสเข้าศึกษาเล่าเรียนโดยเงินภาษีจากประชาชน ซึ่งกำลังจะเจริญเติบโตถึงระดับเป็นผู้ใหญ่ และเตรียมพร้อมที่จะออกไปปฏิบัติหน้าที่รับใช้สังคมอย่างเต็มที่ ได้แสดงออกซึ่งสิ่งที่สะท้อนให้เห็นภาพของ "**จิตสำนักรับผิดชอบ**" ต่อการแก้ไขกระแสซึ่งไม่น่าจะเหมาะสมด้วยเหตุผลโดยเฉพาะอย่างยิ่งเกิดขึ้นในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา ซึ่งมีหน้าที่พัฒนาการศึกษาและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของชาติ เพื่อความมีคุณภาพของคนในสังคม

ประการที่สอง ผู้เขียนเข้าใจว่า เรื่องนี้ ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยทุกแห่ง ประเด็นการพิจารณาและความรับผิดชอบ น่าจะอยู่ที่ "**สภามหาวิทยาลัย**" อย่างเต็มตัว คงไม่ใช่หน้าที่นายกรัฐมนตรี ในทางปฏิบัติ มหาวิทยาลัยในช่วงที่ผ่านมาก็ได้มีการดิ้นรนเพื่ออิสรภาพและสภามหาวิทยาลัย ก็ได้รับอำนาจให้มีสิทธิในการบริหารวิชาการอย่างเต็มที่การพิจารณาให้ปริญญาแก่บุคคลผู้มีผลงานวิชาการก่อนขอรับพระราชทานในพิธีการ ก็จบเพียงสภามหาวิทยาลัย

การที่องค์กรนักศึกษาในมหาวิทยาลัยหนึ่งมหาวิทยาลัยใด มีข้อข้องใจในเรื่องนี้ แล้วขอให้นายกรัฐมนตรีช่วยแก้ไข อาจมีสาเหตุมาจากสองประการคือ ประการแรกอาจมิได้ศึกษาระเบียบวิธีปฏิบัติในการบริหารงานมหาวิทยาลัยกับประการที่สองมีความรู้สึกว่าฝ่ายบริหารมหาวิทยาลัยนั้น ๆ ไม่สามารถเป็นที่พึ่งให้ได้ อาจมีประการที่สามคือ สร้างผลกระทบทางการเมือง ไม่ว่าเพื่อให้กระทบนักการเมืองหรือสะท้อนผลกระทบกลุ่มผู้บริหารมหาวิทยาลัยเองหรือสภามหาวิทยาลัย

สภามหาวิทยาลัยหากมองดูเผิน ๆ อาจรู้สึกว่าเป็นองค์กรมีอำนาจบริหารที่อิสระ แต่หากมองสู่ด้านใน และมองไปยังระบบและวิธีการที่ทำให้ได้ตัวบุคคลเข้าสู่ตำแหน่ง ไม่ว่าตำแหน่งบริหารภายใน ซึ่งบุคคลเข้ามาเป็นกรรมการสภามหาวิทยาลัยโดยตำแหน่ง หรือตำแหน่งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมาจากบุคคลภายนอก แต่ละมหาวิทยาลัยก็ยังมีสภาพที่ขาดอิสรภาพมากบ้างน้อยบ้าง บางมหาวิทยาลัยอาจมีบุคคลผู้มีพรรคพวกมีเส้นมีสายเป็นพื้นฐานภายใต้ ทำให้การบริหารวิชาการขาดภาวะบริสุทธิ์และมีเสรีภาพ

สภามหาวิทยาลัยซึ่งเป็นองค์กรบริหารที่มีอำนาจสูงสุดในการบริหารวิชาการ และมีอำนาจในการพิจารณาบุคคลให้เป็นผู้รับปริญญากิตติมศักดิ์ หรืออีกนัยหนึ่ง อาจกล่าวได้ว่า **นำเอาวิญญาณทางวิชาการและศักดิ์ศรีของชีวิตที่ถืออิสรภาพเป็นคุณสมบัติ** ไปมอบให้ใครต่อใครซึ่งโดยหลักการแล้วหากพิจารณาบุคคลผู้ควรได้รับปริญญาด้วยการมองตรง ๆ บุคคลผู้สะท้อนภาพเด่นชัดด้วยชีวิต และผลงานซึ่งอยู่บนรากฐานที่อิสระสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างเสรี ปราศจากการยึดเกาะอยู่กับ "**สิ่งที่เป็นอามิสลักษณะต่าง ๆ**" โดยไม่มีข้อแม้ใด ๆ น่าจะถือเป็นพื้นฐานของเหตุผลในการพิจารณาก่อนรายละเอียดอื่น ๆ เพื่อพิจารณาบุคคลผู้ควรเข้าช่วย

ความจริง เรื่องทำนองนี้ ได้เกิดขึ้นเป็นครั้งคราวมานานพอสมควรให้มหาวิทยาลัยไทยหลายต่อหลายแห่ง จนทำให้บางครั้งชาวบ้านเกิดความรู้สึกและตั้งเป็นคำถามว่า มหาวิทยาลัยซึ่งเขาแต่ละคนมีส่วนร่วมกันเป็นเจ้าของด้วยนั้น เขาหวังพึ่งได้แค่ไหน

หลายครั้งหลายหนที่บุคลากรในมหาวิทยาลัยรู้สึกอึดอัด แต่ก็ปิดปากไม่ยอมพูดอะไรในที่เปิดเผยบางกรณีและบางมหาวิทยาลัยเกิดเรื่องรุนแรงกันมาแล้ว แล้วก็ปล่อยให้เรื่องเงียบหายไปในที่สุด "**ตามวัฒนธรรมแห่งยุคสมัยของสังคมไทย**" บุคคลใดในมหาวิทยาลัยที่รู้สึกได้ ก็อับอายขายหน้ากันไปตามธรรมเนียม

พฤติกรรมดังกล่าว ไม่เพียงสะท้อนภาพทำให้บุคคลทั่วไปรู้สึกว่ามีการนำเอาสถาบันอุดมศึกษาซึ่งเป็นของส่วนรวม ไปใช้เป็นเครื่องมือแสวงผลประโยชน์ โดยที่คาดว่าบุคคลผู้ได้รับสิ่งซึ่งบุคคลกลุ่มนี้เชื่อว่าคือเกียรติและศักดิ์ศรีจะสามารถสนองตอบให้ได้ ไม่ว่าจะตอบสนองบุคคลหรือมหาวิทยาลัย ก็มิใช่อยู่บนฐานวิชาการ

บางครั้งยังสะท้อนผลให้รู้สึกว่า บุคคลผู้เข้าไปอยู่ภายในมีการผลัดกันเกาหลัง เพื่อบำบัดความคันให้แก่กันและกันถึงกับมีการวิจารณ์กันว่าบุคคลที่เข้าไปอยู่ในสภาวิทยาลัยเองอยากได้ปริญญากิตติมศักดิ์มีการ

ตกลงกันเรียบร้อยแล้ว ตนเองก็ลาออกมาอยู่ข้างนอกเพื่อให้บุคคลในอีกคนหนึ่งขอให้ยิ่งไปกว่านั้น บางรายผู้บริหารทำทีทำท่าว่าฟังเสียงการเสนอจากบุคลากรในองค์กร ซึ่งกระจายอยู่ภายใต้การบริหารระดับล่าง เมื่อมีการกลั่นกรองเสนอชื่อขึ้นมากลับไม่รับฟัง เพราะได้บุคคลซึ่งตนเองไม่สบอารมณ์ เสมือนเล่นละครหลอกคน

มีผู้ปรารภว่า ไม่ว่าจะพูดหรือเขียนออกมาอย่างไร คงไม่ได้รับความสนใจจากผู้บริหารซึ่งมีอำนาจในระดับบนมากนัก ความจริงแล้วผู้เขียนและคิดว่าอาจมีอีกหลาย ๆ คน หาได้หวังให้ผู้อยู่ในระดับบนหรือระดับปลายให้ความสนใจมากไปกว่าหวังที่จะให้บุคลากรในระดับล่าง ๆ ซึ่งเป็นพื้นฐานมีการตื่นตัวและแสดงความรับผิดชอบ เนื่องจากความคิดเช่นนี้ น่าจะสอดคล้องกันกับโครงสร้างการบริหารงานบนหลักการประชาธิปไตย

หากเอาแต่กล่าวตำหนิติเตียนกลุ่มบุคคลผู้เข้าไปอยู่ในอำนาจและตำแหน่งบริหาร โดยที่บุคลากรในระดับพื้นฐานเอง ปราศจากการแสดงจิตสำนึกรับผิดชอบเพื่อแก้ไขในสิ่งซึ่งไม่ชอบด้วยเหตุและผล นับวันมหาวิทยาลัยก็คงมีแนวโน้มเสื่อมคุณภาพลงไปเรื่อย ๆ ความรู้สึกภายในหัวใจประชาชนผู้มองบุคลากรของมหาวิทยาลัยหรือที่เรียกกันว่า "**นักวิชาการ**" คงจะบังเกิดภาวะ "**เสื่อมศรัทธา**" มากขึ้นทุกที ซึ่งนอกจากจะไม่เป็นผลดีแก่ส่วนรวมแล้ว ยังไม่เป็นผลดีแก่ตัวบุคลากรเอง คำถามสุดท้ายก็คือหากบังเกิดภาวะดังกล่าวมากขึ้น "**เราจะโทษใคร**"

การที่นักศึกษาแสดงความรับผิดชอบ ในระดับที่สัมผัส และมีผลสืบทอด น่าจะได้ ครูอาจารย์ ซึ่งเป็นบุคลากรระดับพื้นฐานทางวิชาการซึ่งหวังว่า คงสามารถนำกระแสต่อไปสู่การแก้ไขปรับเปลี่ยนระบบและกระบวนการบริหารงานในมหาวิทยาลัยให้ได้รับการยกระดับคุณภาพสูงขึ้น

ความจริงแล้ว บุคลากรในมหาวิทยาลัยได้มีพฤติกรรมที่สะท้อนภาพ "**การเรียกร้องสิทธิเสรีภาพทางวิชาการ**" กันมานานพอสมควร จากกลุ่มเล็ก ๆ ได้ขยายขอบเขตกว้างขวางออกมามากขึ้น ดังที่สามารถรู้สึกได้จากกระแสซึ่งสะท้อนออกมา ในขณะที่มีการประชุมวิชาการเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานมหาวิทยาลัย

โดยหลักการแล้ว คุณสมบัติความเป็นมนุษย์ที่สำคัญประการหนึ่งได้แก่การที่มี**การเรียนรู้** อยู่ในนิสัยเป็นธรรมชาติ โดยที่มี "**การรู้ผิดรู้ถูก**" ปรากฏอยู่ในกระแสความเจริญของภูมิปัญญา ปัญหาการนำเอาวิญญานและศักดิ์ศรีทางวิชาการไปแลกกับอามิสจากภายนอกมหาวิทยาลัย ก็ได้ปรากฏผ่านมาในชีวิตมหาวิทยาลัยต่าง ๆ หลายครั้งหลายหนบุคลากรในมหาวิทยาลัยก็มีการนำมาปรารภในทำนองไม่พึงพอใจก็หลายต่อหลายครั้ง

แต่การรู้แล้วว่าผิด แล้วแสดงออกมาให้ชัดเจนว่า มหาวิทยาลัยเริ่มปรับตัวเองใหม่ด้วยจิตสำนึกรับผิดชอบ เพื่อความหวังให้นำสู่วิถีทางที่ถูกต้อง มันได้เกิดขึ้นบ้างแล้วหรือยัง เนื่องจากในความรู้สึกส่วนตัวอย่างเป็นธรรมชาติ และเชื่อว่ายังมีบุคคลอื่นอีกหลายคนที่รู้สึกเช่นเดียวกันก็ยังคงพบกับภาพเดิม ๆ อยู่เรื่อยมา และคงไม่เจาะจงอยู่เพียงมหาวิทยาลัยแห่งใดแห่งหนึ่ง เพียงแต่คนที่รู้สึกได้เขาจะพูดออกมาตรง ๆ หรือไม่เท่านั้น หรือเฝ้ารอดูด้วยความหวังจนกว่าฝ่ายก่อเหตุจะรู้ตนเองได้ว่าผิด เพื่อปรับเข้าสู่ทิศทางที่ถูกต้องต่อไปและประชาชนจะได้มีความหวัง กับมหาวิทยาลัยซึ่งเอาภาษีจากเขาไปดำเนินงานขึ้นมาบ้างไม่มากก็น้อย

อนึ่ง ใคร่ขอเสนอไว้เป็นประการสุดท้ายว่า การให้ปริญญากิตติมศักดิ์นั้น ฝ่ายผู้บริหารคงถือหลักการว่า ให้แก่บุคคลผู้มีผลงาน มีเกียรติในระดับที่ถึงขนาดจริง ๆ หากเป็นเช่นนั้นจริงแล้ว น่าจะลองทบทวนและการสำรวจย้อนหลังไปว่า แต่ละมหาวิทยาลัยได้มอบให้บุคคลใดไปบ้างและการจะมอบต่อไปในภายหน้าด้วย

ชื่อบุคคลเหล่านี้ ควรได้รับการจารึกลงป้ายประกาศเกียรติคุณไว้ในที่อันสมควรแก่การยกย่องจริง ๆ หาใช่เพียงการยกย่องเทิดทูนคุณความดีของบุคคลเท่านั้น หากยังเป็นหลักประกันยืนยันว่ามหาวิทยาลัยได้มอบให้แก่บุคคลดีอย่างแท้จริง บุคคลใดไม่ดีจริง มีความเสียหายเปิดเผยขึ้นในภายหน้า ผลจะสะท้อนกลับมาประจานคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยเองน่าจะช่วยให้บุคลากรทุกระดับรวมทั้งบุคคลผู้มีชีวิตจิตใจสัมพันธ์อยู่กับผลได้ผลเสียของมหาวิทยาลัยไม่นิ่งดูดายที่จะดูแลสอดส่องร่วมกันควบคุมพฤติกรรมของการบริหารงานมหาวิทยาลัย ลึกซึ้งมากขึ้นไม่มากก็น้อย ●

ปอมท.

ปอมท. เป็นคำย่อมาจากที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยทั่วประเทศ (Council of The University Faculty Senates of Thailand) ประกอบด้วยประธานสภาอาจารย์/คณาจารย์/ข้าราชการของสถาบันอุดมศึกษาของรัฐรวม 15 แห่ง ถ้าจะนับมหาวิทยาลัยที่มีวิทยาเขตด้วยจะได้ 23 แห่ง (เว้นมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชแห่งเดียวที่ไม่มีสภาอาจารย์ แต่มีสภาวิชาการ) ในปัจจุบันหลายมหาวิทยาลัย/สถาบันมีพระราชบัญญัติรองรับสภาอาจารย์/คณาจารย์/ข้าราชการ และมีอีกหลายแห่งที่กำลังจะมี วัตถุประสงค์ของ ปอมท. คือ

1. เพื่อการปรึกษาหารือ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ และความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทและปัญหาของอาจารย์/คณาจารย์/มหาวิทยาลัย/สถาบันรวมทั้งการเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาของชาติต่อผู้มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง

2. เพื่อประสานและร่วมมือกันในการพัฒนาวิชาชีพและจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัย/สถาบันในขอบเขตที่ทำได้

3. เพื่อปกป้องสิทธิ เสรีภาพและสวัสดิการของผู้ร่วมวิชาชีพ ●

สรุปภาพรวมแผนพัฒนาการศึกษา ระดับอุดมศึกษา ระยะที่ 7 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แผนงานและโครงการต่าง ๆ ที่จะดำเนินการในแผนพัฒนาการศึกษาฯ ระยะที่ 7 นั้นพิจารณาในส่วนโครงการเดิมและโครงการใหม่ในแต่ละแผน คือ

1. แผนงานบริหารการศึกษา มี 3 งาน คือ งานบริหารทั่วไป (กองกลาง กองการเจ้าหน้าที่ กองคลัง หน่วยตรวจสอบภายใน กองธุรการวิทยาเขต และสำนักงานเลขานุการคณะ) งานบริการคอมพิวเตอร์เพื่อการบริหาร และงานนโยบายและแผน

1.1 โครงการเดิม นอกจากดำเนินงานในส่วนของงานเดิมแล้ว ยังมีการขยายงานในส่วนของงานบริหารทั่วไป คือ งานประชาสัมพันธ์ งานการประชุม งานประสานงานวิทยาเขต งานจัดเก็บเอกสารกลาง งานบำเหน็จบำนาญ ในส่วนของงานกองธุรการวิทยาเขตมีงานประชาสัมพันธ์ งานวิเทศสัมพันธ์ งานจัดการทรัพย์สิน งานการประชุม งานยานพาหนะ งานรักษาความปลอดภัย งานสวัสดิการ ในส่วนของงานนโยบายและแผนมีงานติดตามและประเมินผลโครงการ งานวางแผนและพัฒนาทรัพยากร

1.2 โครงการใหม่ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานตามนโยบายที่ต้องการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานและการขยายตัวเองของมหาวิทยาลัย จึงมีการจัดตั้งกองใหม่อีก 9 กอง คือ ในวิทยาเขตกลางมีกองอาคารสถานที่ กองการพิมพ์ กองพัฒนาบุคลากร กองวิเทศสัมพันธ์ กองกิจการพิเศษ และในวิทยาเขตภูมิภาคมีกองอาคารสถานที่และทรัพย์สินขึ้นใน 4 วิทยาเขต และจัดตั้งสำนักคอมพิวเตอร์ของมหาวิทยาลัยด้วย

2. แผนงานจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา มีงานจัดการศึกษา 17 สาขาวิชา คือ งานจัดการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ ภาษาและวรรณคดี ประวัติศาสตร์และโบราณคดี ศิลปะ การดนตรี สังคมพฤติกรรมศาสตร์ บริหารธุรกิจและพาณิชยศาสตร์ บรรณารักษศาสตร์ คหกรรมศาสตร์ วิทยาศาสตร์ธรรมชาติ คณิตศาสตร์และวิทยาคอมพิวเตอร์ แพทยศาสตร์ การพยาบาล อนามัยและสาธารณสุขศาสตร์ เทคโนโลยี เกษตรศาสตร์ พลศึกษาและสันทนาการ

2.1 โครงการเดิม ได้มีการลดจำนวนบัณฑิตระดับปริญญาตรีในสาขาสังคมศาสตร์ ซึ่งในแผนพัฒนาการศึกษาฯ ระยะที่ 6 มหาวิทยาลัยผลิตบัณฑิตในสาขาสังคมศาสตร์ : วิทยาศาสตร์ ในสัดส่วน 83 : 17 การลดจำนวนบัณฑิตในสาขาสังคมศาสตร์ ก็เพื่อเพิ่มความเข้มข้นในเชิงคุณภาพของบัณฑิตในสาขานี้ และขณะเดียวกันก็เพิ่มจำนวนในสาขาวิทยาศาสตร์ให้สัมพันธ์กับทรัพยากรที่จะสามารถดำเนินการได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งในช่วงแผนพัฒนาระยะที่ 7 นั้น ในระดับปริญญาตรีสัดส่วนของสาขาสังคมศาสตร์ : วิทยาศาสตร์ เท่ากับ 64 : 36 โดยมีนิสิตปริญญาตรีจำนวน 17,805 คน ลดลงจากจำนวนในแผนพัฒนาระยะที่ 6 ประมาณร้อยละ 4.36

ในระดับบัณฑิตศึกษานั้น ระดับปริญญาโทส่วนใหญ่จะเป็นสาขาสังคมศาสตร์ซึ่งมหาวิทยาลัยทำได้ดีอยู่แล้ว สัดส่วนของสาขาสังคมศาสตร์ : วิทยาศาสตร์ ประมาณ 95 :5 โดยมีนิสิตปริญญาโทในโครงการเดิมจำนวน 6,855 คน เพิ่มขึ้นจากเดิมประมาณร้อยละ 89.76 ส่วนในระดับปริญญาเอกเป็นสาขาสังคมศาสตร์ ทั้งหมดมีนิสิตในโครงการเดิมจำนวน 460 คน เพิ่มขึ้นจากเดิมประมาณร้อยละ 295.70

2.2 โครงการใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายและทิศทางในการพัฒนาประเทศมหาวิทยาลัยได้เน้นการพัฒนาทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกับด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ ซึ่งการพัฒนาทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ได้จัดทำโครงการจัดตั้งคณะทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ที่วิทยาเขตกลาง พิษณุโลก มหาสารคาม และสงขลา คณะวิศวกรรมศาสตร์ ที่วิทยาเขตกลาง และสงขลา คณะอุตสาหกรรมศาสตร์ที่วิทยาเขตกลาง และพิษณุโลก คณะเกษตรอุตสาหกรรมที่วิทยาเขตสงขลา ส่วนการพัฒนาทางด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ ได้จัดทำโครงการจัดตั้งคณะเภสัชศาสตร์ คณะกายภาพบำบัด และคณะทันตแพทยศาสตร์ที่วิทยาเขตกลาง

ในส่วนของสาขาสังคมศาสตร์นั้น ได้จัดตั้งคณะใหม่อีก 3 คณะ คือ คณะศิลปกรรมศาสตร์ คณะสารนิเทศศาสตร์ (วิทยาเขตกลาง) และคณะวิทยาการจัดการ (วิทยาเขตมหาสารคาม)

จำนวนนิสิตในโครงการใหม่ ระดับปริญญาตรี มีสัดส่วนของสาขาสังคมศาสตร์ : วิทยาศาสตร์ ประมาณ 52 : 48 (นิสิตทั้งหมด 7,830 คน) ระดับปริญญาโท สัดส่วนประมาณ 68 : 32 (นิสิตทั้งหมด 1,085 คน) ระดับปริญญาเอกมีแต่สาขาสังคมศาสตร์ 120 คน ●

ทิศทางการสร้างประสิทธิภาพในระบบอุดมศึกษาไทย (ต่อจากหน้า 1)

สำเร็จดังกล่าว จะถูกวัดโดยการเปรียบเทียบกับสังคมโลกด้วย เพราะฉะนั้นเราไม่อาจจำกัดตัวเราเองอยู่ในสังคมเล็ก ๆ หรือแคบ ๆ เฉพาะตัวของเราได้อีกต่อไป การใช้ทรัพยากรที่ขาดประสิทธิภาพจะทำให้เราตกต่ำหรือเสียเปรียบเมื่อเทียบกับประเทศอื่น การใช้ทรัพยากรเพื่อการอุดมศึกษาก็เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการผลิตของเศรษฐกิจทั้งระบบ ถ้าเราผิดพลาดหรือขาดประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรในส่วนนี้ นอกจากเราจะไม่ได้ผลจากต้นทุนที่เราเสียไปในการพัฒนาอุดมศึกษาแล้ว เรายังสูญเสียโอกาสที่จะเอาทรัพยากรดังกล่าวไปทำอย่างอื่นอีกด้วย นับเป็นความสูญเสียทั้งขึ้นทั้งล่องเลยทีเดียว ประเด็นที่เราต้องถามต่อไปคือ เป้าหมายของการใช้ทรัพยากรเพื่อการอุดมศึกษาคืออะไร? เราจะทำอย่างไรจึงจะบรรลุถึงเป้าหมายดังกล่าวโดยใช้ต้นทุนน้อยที่สุด? ส่วนหนึ่งของบทความนี้จะตอบคำถามดังกล่าวข้างต้น และส่วนที่เหลือจะถกประเด็นว่า เพื่อให้บรรลุถึงประสิทธิภาพในระบบอุดมศึกษาในอนาคตอันใกล้นี้ เราจะเดินไปทางไหน? อย่างไร?

2. อุดมศึกษาในบริบทระบบศึกษาไทย

นักการศึกษาอาจจะมองการศึกษาในระดับต่าง ๆ กันว่ามีความหมายหรือความสำคัญแตกต่างกันออกไป แต่สำหรับนักเศรษฐศาสตร์แล้ว การศึกษา คือ กระบวนเพิ่มปริมาณและคุณภาพของทุนมนุษย์ (human capital) ซึ่งทุนดังกล่าวถือว่าเป็นปัจจัยการผลิตอย่างหนึ่งที่จะสร้างค่าในการผลิตซึ่งวัดออกมาได้ในรูปของรายได้หรือผลตอบแทนจากการใช้ทุนดังกล่าว ยิ่งเพิ่มทุนมากขึ้นเท่าใด ผลตอบแทนของผู้มีทุนนั้นก็จะสูงขึ้นเรื่อย ๆ แต่อาจจะเป็นไปในอัตราที่ไม่เท่าเทียมกัน อุดมศึกษาก็ถือได้ว่าเป็นระดับการเพิ่มทุนมนุษย์ระดับหนึ่ง ในความเข้าใจของบุคคลโดยทั่วไปเป็นการเพิ่มทุนระดับที่ 3 (tertiary) หรือระดับสูงสุดจากระดับประถม (primary) และระดับมัธยม (secondary)

แต่ที่กล่าวข้างต้นนี้ เป็นการมองจากด้านอุปสงค์ หรือด้านความต้องการ (demand-side) มิได้มองจากด้านอุปทานหรือการตอบสนอง (supply-side) ซึ่งในด้านหลังนี้องค์กรที่เกี่ยวข้องคือ มหาวิทยาลัยและบุคคลต่าง ๆ ที่ทำหน้าที่อยู่ในนั้น บางทีในแง่นโยบายนั้น การมองระบบอุดมศึกษาจากด้านการสนองตอบอาจจะเหมาะสมกว่า เพราะจริง ๆ แล้วทุนมนุษย์จะเพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงใดมีส่วนขึ้นอยู่กับการให้บริการอุดมศึกษาดังกล่าวโดยมหาวิทยาลัยค่อนข้างมาก

ในสภาพเช่นว่านี้ วัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยน่าจะเป็นการสร้างหรือจรรโลงไว้ซึ่งความเป็นเลิศในทางวิชาการแขนงต่าง ๆ เท่าที่สามารถจะสร้างได้ (ซึ่งแม้แต่ในแขนงวิชาชีพก็ไม่ขัดกัน คือ เป็นเลิศในด้านวิชาการของวิชาชีพนั้น ๆ) และการเผยแพร่ความเป็นเลิศดังกล่าวให้แก่สังคมในรูปแบบต่าง ๆ กัน เช่น การสอน (ผลิตบัณฑิต/เพิ่มทุนมนุษย์ให้แก่ผู้เรียน) การวิจัยพื้นฐานและประยุกต์ และการให้บริการทางวิชาการต่าง ๆ แก่สังคม ความเป็นเลิศที่ต่างกันย่อมหมายถึงคุณภาพของบัณฑิตที่ต่างกัน ของงานวิจัยที่ความลึกซึ้งต่างกัน และบริการทางวิชาการที่ไม่เหมือนกัน มหาวิทยาลัยดีหรือไม่ดีส่วนหนึ่งจะดูได้จากตรงนี้

แนวความคิดนี้เผอิญไปตรงกับที่ปฐม (2532) ได้กล่าวไว้ในบทความที่วิเคราะห์ถึงวิวัฒนาการและความเป็นอิสระของการจัดการอุดมศึกษาของไทยว่า :

> *"...สถานภาพและบทบาทพิเศษของมหาวิทยาลัย คือ พันธกิจที่จะต้องแสวงหาสร้างสมความรู้ที่เป็นเลิศและที่เป็นสัจธรรม ความรู้ดังกล่าวย่อมมีผลเป็นการจรรโลงประชาคมวิชาการหรือวิชาชีพสากลควบคู่ไปกับการจรรโลงสังคมที่ตั้งของมหาวิทยาลัยนั้น การจรรโลงสังคมเป็นไปในสองด้านหลัก ด้านหนึ่งคือการถ่ายทอดความรู้แก่อนุชนรุ่นหลัง ให้เพรียบพร้อมด้วยความรู้ ความสามารถที่จะประยุกต์และคุณธรรมที่จะวินิจฉัย เลือกใช้ความรู้ตามครรลองที่ชอบธรรม อีกด้านหนึ่งคือ การใช้ความรู้ในการขบแก้ปัญหาและแสวงหาทางออก หรือการบริการวิชาการในกิจกรรมที่มีต้นตอ (cause) และจุดหมายปลายทาง (goals) ที่ชอบธรรม ประชาคมมหาวิทยาลัยที่จะรับปฏิบัติภารกิจ อุดมคติดังกล่าว ได้สมบูรณ์หรือใกล้เคียงต้องเป็นประชาคมที่มีคุณสมบัติและลักษณะพิเศษ มีความรู้สูงตระหนักในคุณค่าของวิชาการและมีศักดิ์ศรี (integrity)"*
> (ปฐม, 2532 หน้า 32)

ปฐมได้ยกประเด็นนี้ขึ้นมา เพื่อในที่สุดจะพูดว่า "...มหาวิทยาลัยไทยเกิดขึ้นเพื่อทำหน้าที่สนองความต้องการด้านกำลังคนของสังคมไทยมากกว่าจะทำหน้าที่ตามบทบาทอุดมคติตามความหมายที่แท้จริงของมันที่เกิดขึ้นและยึดถืออยู่ในสังคมตะวันตก" (ปฐม 2532 หน้า 45) เนื่องจากเรามิได้ศึกษาหรือติดตามผลการทำงานของระบบอุดมศึกษาไทยในอดีตด้วยตัวของเราเอง เราคงต้องรับเอาข้อสรุปของปฐมไว้พิจารณา อย่างน้อยก็เป็นเครื่องเตือนใจว่า ระบบอุดมศึกษาของเรายังขาด "ประสิทธิภาพ" เพราะไม่ได้กระทำให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ที่แท้จริง

ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกัน นิพนธ์ (2530) มองว่า ประสิทธิภาพของระบบอุดมศึกษาจะวัดได้จากการใช้เงินที่มีอยู่จำกัดว่า ได้ก่อให้เกิดผลประโยชน์ตอบแทนต่อสังคมมากน้อยเพียงใดเมื่อเทียบกับการศึกษาในระดับอื่น. ในประเทศที่กำลังพัฒนาอย่างเช่นประเทศไทย ซึ่งประชากรส่วนใหญ่ยังไม่ได้รับการศึกษาถึงระดับมัธยมศึกษา, การขยายการศึกษาในระดับอุดมศึกษา นอกจากจะก่อให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันของรายได้เพิ่มขึ้นแล้ว ยังอาจไม่ใช่การใช้ทรัพยากรที่เกิดประโยชน์สูงสุดเมื่อเทียบกับการใช้ทรัพยากรเพื่อพัฒนาการศึกษาระดับมัธยมศึกษา. แต่อย่างไรก็ตามมีเหตุผลและความจำเป็นอื่น ที่นอกเหนือจากประเด็นผลประโยชน์เปรียบเทียบ

ระหว่างการศึกษาที่แตกต่างกัน ที่เกี่ยวข้องกับระบบอุดมศึกษาของไทยมาตั้งแต่ไหนแต่ไร ทำให้น้ำหนักหรือความสำคัญของการวัดประสิทธิภาพของอุดมศึกษาในบริบทของการศึกษาทั้งระบบอ่อนลงไป ข้อเสนออย่างเช่นว่ารัฐบาลควรชะลอการขยายการลงทุนด้านอุดมศึกษาไว้ก่อน โดยเฉพาะในด้านปริมาณ (นิพนธ์, 2530 หน้า 229) คงไม่เข้าถึงหูบุคคลหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการอุดมศึกษา เพาะฉะนั้น จึงเป็นการเหมาะสมกว่าที่จะทิ้งปัญหานี้ไว้ตรงนี้ แล้วเข้าไปพิจารณาประเด็นที่ว่า ควรจะเพิ่มประสิทธิภาพของระบบอุดมศึกษาในปัจจุบันและอนาคตอย่างไรมากกว่าประเด็นที่ว่า จะเลือกลงทุนในอุดมศึกษาหรือมัธยมศึกษาอันไหนจะดีกว่ากัน

3. ประสิทธิภาพในการบริหารระบบอุดมศึกษา

ข้อถกเถียงที่เราได้ยินได้ฟังอยู่ตลอดเวลาก็คือ การที่ระบบอุดมศึกษาของไทยยังอยู่ในระบบราชการเป็นเหตุผลสำคัญที่ก่อให้เกิดการไร้หรือด้อยประสิทธิภาพในการบริหารระบบอุดมศึกษาในปัจจุบัน คงจะต้องมีส่วนจริงอยู่บ้างในเรื่องนี้ เพราะการบริหารระบบราชการโดยทั่วไป เป็นการใช้อำนาจการบังคับบัญชาลดหลั่นกันลงมาเป็นขั้น ๆ ตามแนวตั้งมากกว่าการส่งเสริมให้มีการแสวงหาความเป็นเลิศทางวิชาการที่จะต้องขยายวงออกไปให้กว้างที่สุดเป็นจุดที่สำคัญกว่า ซึ่งจะต้องมีลักษณะของการบริหารตามแนวนอน ประโยชน์ที่จะได้จากความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในทางวิชาการของบรรดาอาจารย์ทั้งหลาย คงจะไม่มีอะไรเหลืออยู่หากจะต้องปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ ว่าการแสดงความคิดเห็นในที่สาธารณะจะต้องได้รับอนุมัติจากผู้บังคับบัญชาชั้นสูงขึ้นไปเสียก่อน หรือการพิจารณาความดีความชอบที่มิได้ดูจากผลงานทางวิชาการที่แท้จริง หากแต่ใช้ระบบราชการทั่วไปว่า ถ้าไม่ได้ทำอะไรผิดก็จะได้ขึ้นเงินเดือนไปเรื่อย ๆ คงมิได้เป็นแรงจูงใจให้อาจารย์ขวนขวายสร้างความเป็นเลิศในทางวิชาการแต่อย่างใด เพียงเท่านี้ก็พอจะเห็นแล้วว่า ประสิทธิภาพถูกริดรอนไปเพียงใด ในการที่เอาระบบอุดมศึกษาไปผูกติดกับระบบราชการโดยทั่วไป

เราลองมาดูข้อจำกัดอื่น ๆ อีกสัก 2 - 3 ข้อ ที่เป็นตัวถ่วงประสิทธิภาพของการบริหารอุดมศึกษาในปัจจุบัน ในประการแรก งบประมาณส่วนกลางจากรัฐซึ่งมีอยู่จำกัด และมักจะถูกนำไปใช้ในการสร้างปริมาณมากกว่าคุณภาพของผลงาน ซึ่งเป็นลักษณะเดิมของความเป็นเลิศทางปัญญาและวิชาการ การต้องปฏิบัติตามกฎหรือระเบียบการใช้เงินอย่างเคร่งครัดโดยไม่คำนึงว่าเป้าหมายของการใช้เงินนั้นคืออะไร ตัวอย่าง : ระบบราชการที่ไม่สนับสนุนให้ห้องเรียนติดเครื่องปรับอากาศ ; โครงการวิจัยทางวิชาการที่ถูกตัดทอนโดยเจ้าหน้าที่งบประมาณของรัฐที่ไม่มีความรู้เรื่องวิจัยแม้แต่น้อย ; หรือการไม่ยอมให้อาจารย์ผู้ทำวิจัยได้ค่าสมนาคุณการวิจัยนอกเหนือไปจากเงินเดือนที่ได้อยู่แล้ว ในประการที่สอง ระบบการควบคุมจากส่วนกลางที่มิเพียงแต่สร้างความล่าช้าในการบริหารงานมหาวิทยาลัยเท่านั้น ในบางครั้งมีส่วนสร้างความเสียหายให้แก่ความพยายามที่จะสร้างความเป็นเลิศในทางวิชาการด้วยซ้ำ ตัวอย่าง : หน่วยงานใดของมหาวิทยาลัยจะเป็นเจ้าของเครื่องคอมพิวเตอร์ แม้แต่เครื่องส่วนตัวขนาดเล็กไม่ได้ จนกว่าจะขออนุมัติจากองค์กรกลางของรัฐเสียก่อน ; การจะใช้โทรศัพท์ทางไกลของทางราชการจะต้องกรอกแบบฟอร์มขออนุมัติล่วงหน้าก่อนหนึ่งวัน เป็นต้น และในประการที่สาม ระเบียบทั้งหลายที่เกี่ยวกับบุคลากรในมหาวิทยาลัย การขออนุมัติในเรื่องต่าง ๆ ที่ยุ่งยากเสียเวลาล้าสมัย ไม่เปิดโอกาสให้มีความคล่องตัวในการทำงานได้เต็มที่ เช่น การต้องให้รัฐมนตรีเป็นผู้อนุมัติในเรื่องบางเรื่อง ซึ่งน่าที่จะให้สภามหาวิทยาลัยอนุมัติได้ การไปเพิ่มพูนความรู้ได้เฉพาะภายในประเทศ, หรือการไปต่างประเทศก็เพื่ออบรม ประชุม วิจัย หรือดูงาน เท่านั้น ไม่มีช่องทางที่ตรงไปตรงมาอันใดที่จะเปิดให้อาจารย์ที่มีความสามารถไปสอนที่ต่างประเทศได้

ถ้าหากระบบราชการเป็นตัวถ่วงประสิทธิภาพการสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการของมหาวิทยาลัย ทางแก้ก็น่าจะให้มหาวิทยาลัยออกจากระบบราชการเสีย แต่ในสภาพความเป็นจริงก็ไม่ง่ายเหมือนที่คิด ดูเหมือนว่า อุปสรรคที่สำคัญก็คือ ตัวอาจารย์และบุคลากรอื่น ๆ ในมหาวิทยาลัยเองที่สร้างความคุ้นเคย (และความสะดวกสบาย) ในระบบราชการจนไม่อยากออกไปไหน ประเด็นนี้จะกล่าวถึงเพิ่มเติมในส่วนที่ 6 ถัดจากนี้ไป เพราะฉะนั้น ทางออกเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารมหาวิทยาลัยในอนาคตน่าจะเป็นการสร้างมหาวิทยาลัยใหม่ที่มีลักษณะเป็นองค์กรของรัฐที่มีลักษณะพิเศษ จะเรียกว่าเป็นรัฐวิสาหกิจในรูปแบบใหม่ก็ได้ เพราะรัฐวิสาหกิจนั้นยังเป็นของรัฐ แต่ไม่จำเป็นต้องบริหารภายใต้ระเบียบของข้าราชการพลเรือน สามารถสร้างกฎเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างการบริหารเกี่ยวกับบุคคลเป็นการเฉพาะเจาะจงได้ รายละเอียดจริง ๆ คงจะต้องพิจารณาให้ถี่ถ้วนพอสมควร ซึ่งคณะทำงานที่ตั้งขึ้นมาเพื่อการนี้โดยเฉพาะน่าจะทำได้

สำหรับมหาวิทยาลัยที่มีอยู่เดิมนั้น ในส่วนที่จะปรับปรุงระเบียบราชการเพื่อความมีประสิทธิภาพมากขึ้นก็ทำไป แต่ข้อเท็จจริงก็คือว่า ประสิทธิภาพที่แท้จริงไม่อาจเกิดขึ้นได้ภายใต้ระบบราชการปัจจุบันไม่ว่าจะปรับปรุงสักเพียงใดก็ตาม ไม่ว่าจะแยกเป็น ก.ม. โดยเฉพาะมีสำนักงานของตนเอง ไม่ว่าจะเปลี่ยนทบวงเป็นกระทรวงหรืออื่นใด ทางออกประการหนึ่งก็คือ การสร้างระบบบริหารสองระบบในองค์กรเดียวกัน กล่าวคือ ฐานเดิมของระบบราชการยังคงมีอยู่ แต่เราสร้างระบบอิสระแทรกเข้าไปอีกที ความแตกต่างที่สำคัญอยู่ที่ตัวอาจารย์ซึ่งจะมี 2 ประเภท คือ อาจารย์ที่ยังเป็นข้าราชการอยู่เช่นเดิม ใช้ระเบียบบริหารงานบุคคลเช่นเดิม เงินเดือนเท่าเดิม บำเหน็จบำนาญเท่าเดิม และอาจารย์ที่ไม่เป็นข้าราชการแต่จะมีฐานะเป็นลูกจ้างพิเศษ ซึ่งได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมทัดเทียมกับผู้ที่อยู่ในฐานะเดียวกันในภาคเอกชน นโยบายเช่นว่านี้ทางรัฐบาลคงจะต้องเห็นชอบด้วยและพร้อมที่จะจัดสรรเงินที่จำเป็นต้องใช้ในการเปลี่ยนแปลงระบบดังกล่าว ส่วนการปฏิบัติงานของอาจารย์ในกลุ่มหลังนี้ จะกล่าวถึงอีกครั้งในตอนท้าย

(อ่านต่อฉบับหน้า)

ความจำเป็นที่จะต้องสอดแทรกจริยธรรมในการสอน

การมีชีวิตอยู่ เราต้องมีหลักในการดำเนินชีวิตไม่ว่าเราจะคิดจะพูดจะทำงาน เราก็จะต้องมีหลักคอยกำกับ หลักสำคัญที่จะช่วยให้เราไม่ปฏิบัติผิดพลาดไม่ต้องเดือดร้อนในภายหลัง ก็คือหลักจริยธรรม หลักจริยธรรมนั้นครอบคลุมข้อห้ามในการปฏิบัติ ครอบคลุมหลักการปฏิบัติตลอดทั้งครอบคลุมหลักการฝึกฝนจิตใจให้คิดในสิ่งที่ถูกที่ควร

ครูบาอาจารย์มีความใกล้ชิดกับนิสิตรองจากพ่อแม่ ครูบาอาจารย์ทุกระดับไม่ว่าระดับประถม ระดับมัธยมหรือระดับอุดมศึกษา มีหน้าที่ให้ความรู้ ทัศนคติ ค่านิยม ความชำนาญแก่ผู้เรียน นั่นคือครูบาอาจารย์ไม่มุ่งให้เฉพาะการสอนให้เกิดความรู้และความชำนาญในทางวิชาการและวิชาชีพเท่านั้น แต่จะต้องสอนค่านิยมและทัศนคติเพิ่มเข้าไปด้วยในการดำเนินชีวิตให้ถูกต้องในสังคมนั้น ค่านิยมและทัศนคติมีความสำคัญยิ่งกว่าสถาบันใด ๆ ในสังคมรวมกัน เพราะค่านิยมและทัศนคติเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของคน (Taft and England : Criminology 1964 p. 168) หากเราให้ค่านิยมและทัศนคติที่ถูกต้องแก่เยาวชน เขาจะได้ประพฤติให้ถูกต้องต่อไปในสังคมโดยดำรงชีวิตอยู่อย่างเป็นสุข

โอกาสที่เราให้ค่านิยมและทัศนคติที่ดีที่สุดก็คือ โอกาสที่เด็กเรียนอยู่ในห้องเรียนเพราะเป็นโอกาสที่อาจารย์กับศิษย์ได้เห็นหน้ากัน สามารถตอบโต้กันได้ในปัจจุบันทันด่วน มีปัญหาและข้อสงสัยอะไรก็จะสามารถแก้ไขข้อสงสัยได้ในขณะนั้น นับเป็นการใช้เวลาที่คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ชีวิต

ค่านิยมและทัศนคติที่ถูกต้อง ที่เป็นหลักในการดำเนินชีวิตเป็นหลักจริยธรรมนั้นเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องทำให้เกิดขึ้นในจิตใจของนิสิต นิสิตยังเป็นเยาวชนอยู่ ยังจำเป็นที่จะต้องได้รับความคุ้มครองและเอาใจใส่จากผู้ใหญ่ ก่อนที่เขาจะออกไปประกอบอาชีพเป็นกิจลักษณะ เขาจะต้องได้รับหลักการดำเนินชีวิตที่ถูกต้องออกไปเพื่อเขาจะได้ดำเนินชีวิตที่ราบรื่นประสบความผาสุกตลอดไป

อาจารย์คือปูชนียบุคคลที่นิสิตให้ความเคารพ เชื่อถือ ศรัทธา สิ่งที่อาจารย์ถ่ายทอดให้แก่ศิษย์คือสิ่งที่มีความหมายแก่ชีวิตของศิษย์เป็นประทีปส่องทางให้เขาดำเนินชีวิตไปด้วยความถูกต้องไม่หวั่นเกรงต่ออุปสรรคใด ๆ จึงเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่อาจารย์ทุกท่านจะต้องตระหนักในภาระหน้าที่ในการถ่ายทอดหลักในการดำเนินชีวิตให้แก่นิสิต

มหาวิทยาลัยมีหน้าที่ในการสอน การวิจัย การบริการทางวิชาการและการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม หน้าที่ในประการสุดท้ายคือหน้าที่ในการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมถือเป็นหน้าที่หลักอาจารย์จะต้องกระทำด้วย วัฒนธรรมนั้นมีองค์ประกอบอยู่ 3 อย่าง คือ ความคิด แนวทางประพฤติหรือค่านิยม และวัตถุ (Bierstedt : The Social Order, 1974 p. 167) ในบรรดาองค์ประกอบ 3 อย่างนี้ แนวประพฤติหรือค่านิยมดูเหมือนจะมีความสำคัญยิ่งกว่าส่วนอื่น ๆ เพราะเป็นหลักในการดำเนินชีวิต โปรดอย่าลืมว่า " การอบรมทางวิทยาการเพียงอย่างเดียวจะทำให้มนุษย์มีจิตใจเหี้ยมโหด " ●

(กฤษณมูรติ : สาระสำคัญของชีวิต นวลคำ จันภา (แปล) 2530 น. 56)

ข้อเสนอแนะ (ต่อจากหน้า 2)

4.6 จัดพิมพ์รายชื่อของผู้ที่ตอบรับการทาบทามทั้ง 3 ชื่อ ลงในบัตรที่คณะกรรมการฯ จัดเตรียมไว้ ตามลำดับตัวอักษร แล้วให้ผู้มีสิทธิลงคะแนนเสียงอีกครั้งหนึ่ง ตามวัน เวลา และสถานที่ที่กำหนด

4.7 นับผลคะแนนของผู้ที่สมควรดำรงตำแหน่งอย่างเปิดเผยในวิทยาเขตแล้วรายงานผลการนับคะแนน ตลอดจนหลักฐานต่าง ๆ ไปยังประธานคณะกรรมการ

4.8 คณะกรรมการรวมผลคะแนนของผู้สมควรดำรงตำแหน่งคณบดีในทุกวิทยาเขตแล้วเสนอบุคคลที่ได้รับคะแนนเสียงสูงสุด 1 คน ซึ่งมีคะแนนเสียงเกิน 20% ของผู้มีสิทธิลงคะแนนต่อสภามหาวิทยาลัยเพื่อแต่งตั้งต่อไป ถ้าคะแนนเสียงของผู้ที่ได้รับคะแนนเสียงสูงสุดไม่ถึง 20% ของผู้มีสิทธิลงคะแนน ให้ผู้มีสิทธิลงคะแนนใหม่อีก 1 รอบ ถ้าคะแนนเสียงไม่เกิน 20% ของผู้มีสิทธิอีก ให้คณะกรรมการฯ เสนอรายชื่อทั้ง 3 ชื่อ ต่อสภามหาวิทยาลัย เพื่อพิจารณาคัดเลือกผู้สมควรดำรงตำแหน่งคณบดี ต่อไป ●

วารสาร เสียง มศว

เจ้าของ	สภาคณาจารย์กลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
กองบรรณาธิการ	สมพล มงคลพิทักษ์สุข อดุลย์ คนยัง
	ศิริรัตน์ ขันทองคำ อำพัน ปานทอง
สำนักงาน	ห้องประชุมมหาวิทยาลัย โทร. 260 - 1457
พิมพ์ที่	โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โทร. 224-1350