



**MAHIDOL
UNIVERSITY**
Wisdom of the Land

ข่าวสภาคณาจารย์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ISSN ๐๘๕๗-๙๘๙ X ปีที่ ๓๕ ฉบับที่ ๖ ประจำเดือน สิงหาคม - กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๓



- สารจากประธานสภาคณาจารย์ ...น. ๒
- สัปดาห์ความรู้จากงานเสวนา เรื่อง "TQF กับแนวทางประชาคมมหิดล" ...น. ๓
- สรุปการสานเสวนา เรื่อง "ประชาคมมหิดลร่วมปฏิรูปประเทศไทย" ...น. ๕

- ข่าวประชาสัมพันธ์ งานคืนสู่เหย้าสมาคมศิษย์เก่า "มหิดลสัมพันธ์ ๕๓ : MU Blue Night" ...น. ๗
- ประเด็นสำคัญใน...ประกาศมหาวิทยาลัย เรื่อง PA ...น. ๘
- สัปดาห์บทเรียนจากการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ (ฉบับต่อเนื่อง) ...น. ๑๐
- บรรณาธิการแถลง ...น. ๑๒

ข่าวสภาคณาจารย์

เป็นหนังสือภายในมหาวิทยาลัย และเป็นสื่อระหว่างคณาจารย์ในการรับฟังแลกเปลี่ยนทัศนคติ ข้อคิดเห็น ทั้งด้านการบริหาร ด้านวิชาการ ด้านสวัสดิการ และอื่นๆ ของมหาวิทยาลัย บทความ ข้อคิด จดหมาย เป็นความเห็นของผู้เขียนเท่านั้น มิใช่ความเห็นของสภาคณาจารย์

สาร

โดย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กุลณสรณ์ สายขุน



๖ ประธานสภาคณาจารย์

สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดลร่วมกับสภาอาจารย์รามธิบดี จัดเสวนาเรื่อง “ประชาคมมหิดลร่วมปฏิรูปประเทศไทย” เมื่อวันที่ ๑๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๓ ณ ห้องประชุม อารี วัลยะเสวี คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามธิบดี เพื่อเปิดเวทีให้ประชาคมมหาวิทยาลัยมหิดลทั้งผู้บริหาร คณาจารย์ บุคลากร และนักศึกษา ร่วมเสนอข้อคิดเห็นเพื่อนำประเทศผ่านพ้นวิกฤตความขัดแย้ง และก้าวไปข้างหน้าอย่างมั่นคง ฝ่ายเลขานุการได้สรุปผลและเผยแพร่ในข่าวสภาคณาจารย์ เพื่อให้ชาวมหิดลได้รับทราบข้อเสนอนี้ๆ ทั้งนี้ ข้อเสนอแนะที่สำคัญคือการปฏิรูปตัวเอง ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถปฏิบัติได้ทันทีโดยไม่ต้องรอแผนยุทธศาสตร์หรือแผนปฏิบัติการใด ๆ ขณะที่ข้อเสนอบางข้ออาจจำเป็นต้องมีกระบวนการที่จะพูดคุยกันต่อ เพื่อให้ได้แนวทางการปฏิบัติร่วมกัน

มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นมหาวิทยาลัยที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาคมภายในมหาวิทยาลัยเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะการเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย แต่เป็นที่น่าเสียดายอย่างยิ่ง เนื่องจากการเปิดเวทีหลาย ๆ ครั้งที่ผ่านมาของสภามหาวิทยาลัยไม่ค่อยได้รับความสนใจจากประชาคมเท่าที่ควร ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากไม่ได้กำหนดประเด็นที่ชัดเจน หรืออาจเป็นประเด็นที่ไกลตัวของประชาคมมากเกินไป ขณะนี้สภามหาวิทยาลัยกำลังพัฒนากระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมที่จะทำให้ประชาคมภายในมหาวิทยาลัยมหิดลเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น โดยอาจประยุกต์แนวทางและวิธีการของสมัชชาสุขภาพแห่งชาติ ที่เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน หรืออาจพัฒนาจากรูปแบบที่ใช้อยู่เดิม เช่น สภามหาวิทยาลัยพบประชาคม ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ไม่ว่าจะเป็นการมีส่วนร่วมรูปแบบใด ผมอยากเชิญชวนให้ประชาคมภายในมหาวิทยาลัยมหิดล เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและทิศทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยอันเป็นที่รักของเรา



สังเคราะห์ความรู้จากวงสานเสวนา

เรื่อง TQF กับแนวทางประชาคมมหิดล

๑๔ กันยายน ๒๕๕๓

ณ ห้องประชุม ศ.เกียรติคุณ นพ.ที รักษ์พลเมือง อาคารสำนักงานอธิการบดี

เสนอโดยคณะทำงานฯ TQF

(๑) อ.ทัศนีย์ ร. นพรัตน์แจ่มจรัส (ประธานคณะทำงานฯ) (๒) อ.จงดี โตอ้อม (กรรมการ และเลขานุการ)

(๓) ผศ.ศุภชัย นาทะพันธ์ (กรรมการ) (๔) อ.ธิดิตม พัวพันสวัสดิ์ (กรรมการ) (๕) อ.โสฬส สิริไสย์ (กรรมการ และผู้เรียบเรียง)



ความเป็นมา

วินัยการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ข้อหนึ่งคือ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นหมู่คณะ (team learning) โดยใช้กระบวนการพูดคุยแบบสานเสวนา (dialogue) เป็นเครื่องมือ เพื่อสร้างบรรยากาศการพูดคุยแลกเปลี่ยนเหตุผล และมุมมองของแต่ละฝ่ายโดยไม่รีบด่วนตัดสินชี้ขาด แต่เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ช่วยขบคิดร่วมกัน ในประเด็นปัญหาที่มีความสลับซับซ้อนหรือคลุมเครือให้เกิดความกระจ่าง และสร้างความเข้าใจร่วมกัน

TQF (Thai Qualifications Framework) เป็นความพยายามของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ในการสร้างหลักประกันเกี่ยวกับมาตรฐานขั้นต่ำสุด และบังคับใช้ทุกมหาวิทยาลัย แต่นโยบายดังกล่าวก็ได้ส่งผลกระทบ และมีปัญหาในทางปฏิบัติเป็นอย่างมาก ทำให้เกิดปฏิกิริยาต่อต้าน นักวิชาการส่วนหนึ่งเรียกร้องให้ สกอ. ถมเลิก TQF ไปเลย เพราะเห็นว่าไม่เกิดประโยชน์และเป็นการเปิดทางให้อำนาจรัฐยื่นมือเข้าแทรกแซงเสรีภาพทางวิชาการของอุดมศึกษามากเกินไป บางส่วนยังเห็นอีกว่า สกอ. ไม่มีอำนาจในการบังคับใช้ TQF กับสถาบันอุดมศึกษาด้วยซ้ำไป แต่ทว่ากลางบรรยากาศของความไม่พอใจ มหาวิทยาลัยต่างๆ รวมทั้งมหาวิทยาลัยมหิดล ก็มีกรนำมาใช้ปฏิบัติแล้ว

วัตถุประสงค์หลักของการที่สภาคณาจารย์นำเรื่อง TQF เข้าสู่วงเสวนาในครั้งนี้ คือ ต้องการสร้างความรู้ ความเข้าใจ ร่วมกันในกลุ่มประชาคมมหิดล เพราะคณะทำงานมองเห็นว่า ถึงแม้เราจะปฏิเสธเรื่องนี้ไม่ได้ แต่ก็ถือว่าไม่ใช่เรื่องที่ต้องนัก ถ้าหากจะรับนโยบายมาปฏิบัติโดยไม่มีการคำนึงถึงความเหมาะสมหรือเรียนรู้ร่วมกันถึงผลกระทบในทางปฏิบัติ และก็ไม่ใช่ว่าเรื่องดีอีกเช่นกัน ที่จะซบเซงตันโดยไม่เปิดใจรับฟังเหตุผลของผู้อื่น

ด้วยเหตุนี้ สภาคณาจารย์จึงจัดเวทีสานเสวนานี้ขึ้น เพื่อส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีผู้เข้าร่วมกิจกรรม ประกอบด้วย รองอธิการบดีฝ่ายการศึกษา คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย หัวหน้าภาควิชา ประธานหลักสูตร และสมาชิกสภาคณาจารย์ รวมทั้งสิ้น ๓๑ คน โดยใช้เวลาพูดคุยประมาณ ๓ ชั่วโมง

ความรู้จากวงสานเสวนา

การนั่งฟังด้วยบรรยากาศที่ผ่อนคลาย ทำให้สามารถจับความคิด ประสพการณ์ ความรู้สึกร่วมของผู้เข้าร่วมวงสานเสวนา เกี่ยวกับ TQF เมื่อนำมาสังเคราะห์ ทำให้เข้าใจถึงความวิตกกังวล รวมทั้งข้อเสนอแนะที่เป็นทางออก สามารถนำเสนอ เป็นความรู้ร่วมกัน (knowledge asset) ได้ ดังนี้

ข้อวิตกกังวลและข้อสงสัย

ประการที่ ๑ ข้อวิตกกังวลเกี่ยวกับกรอบ TQF คือ เป็นงานเอกสารและเป็นการเพิ่มภาระงานของอาจารย์อย่างมหาศาล โดยเฉพาะอาจารย์ที่สอนในระดับปริญญาตรีที่มีรายวิชาเป็นจำนวนมาก ระบบการประกันคุณภาพอุดมศึกษาไทย เป็นระบบ ซ้อนระบบ อาจารย์ต้องมากรอกแบบฟอร์มหลายชุด ซึ่งอาจไม่มีใครอ่าน นอกจากนี้ การที่ TQF มีรายละเอียดมากเกินไป และทุกสาขาวิชาต้องกรอกเหมือนกันหมดนั้น มีความเหมาะสมหรือไม่ และถ้าหากมีคนกรอกขอความได้ตามที่ สกอ. กำหนดไว้ทุกประการ

แต่ไม่นำไปปฏิบัติตามที่เขียนไว้ สกอ. จะตรวจสอบได้อย่างไร คุณภาพความน่าเชื่อถือของบัณฑิตที่จบออกไป ขึ้นอยู่กับความสามารถในการกรอกแบบฟอร์ม TQF ได้อย่างถูกต้อง สมบูรณ์ตามที่ สกอ. ต้องการกระนั้นหรือ ปัญหานี้เป็นปัญหาที่ต้องการคำอธิบายจาก สกอ.

ประการที่ ๒ ถึงแม้จะมีผู้ไม่เห็นด้วยเกี่ยวกับ TQF ของ สกอ. และมีข้อสงสัยว่า สกอ. มีอำนาจสั่งการบังคับบัญชาใหม่มหาวิทยาลัยปฏิบัติตามกรอบ TQF หรือไม่ อย่างไร แต่มหาวิทยาลัยเกือบทั้งหมด รวมทั้งมหาวิทยาลัยมหิดลก็เลือก

ที่จะนำกรอบ TQF มาปฏิบัติ ด้วยการกรอกแบบฟอร์มตามเกณฑ์ที่ สกอ. กำหนด เหตุผลเบื้องต้นก็คือ เพื่อเป็นหลักประกันความปลอดภัยว่า หลักสูตรที่เปิดสอน รวมทั้งคุณวุฒิของบัณฑิตที่จบออกไปจะได้รับการรับรองจาก สกอ. นั่นเอง แต่อย่างไรก็ตามเมื่อนำไปปฏิบัติจริง ส่วนใหญ่ก็พบว่า TQF มีประโยชน์ กล่าวคือ ช่วยให้มองเห็นทุกอย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น เช่น มองเห็นว่าจะสามารถพัฒนาหลักสูตรให้ดีขึ้นกว่าเดิมได้อย่างไร รวมทั้งมองเห็นเส้นทางในการพัฒนานักศึกษาให้เป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพได้ชัดเจนขึ้น

แต่ส่วนที่ยังเป็นเรื่องที่ไม่สนุกสนานสำหรับผู้นำไปปฏิบัติคือ การที่ต้องทำให้เหมือนกันทั้งหมดทุกวิชา ทุกมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นปัญหามาก โดยเฉพาะสายวิชาทางด้านศิลปศาสตร์ สังคมศาสตร์ และวิจิตรศิลป์ ซึ่งแสดงผลสัมฤทธิ์ออกมาเป็นรูปธรรมได้ยาก

ทางออกและข้อเสนอแนะ

เนื่องจากมหาวิทยาลัยมหิดลมีได้อยู่อย่างโดดเดี่ยว จำเป็นต้องยึดโยงกับส่วนงานอื่นๆตามที่กฎหมายบัญญัติ โดยเฉพาะ สกอ. ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐที่กำกับดูแลเกี่ยวกับการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ดังนั้น TQF จึงต้องดำเนินการต่อไป

ประการที่ ๓ การนำกรอบ TQF ไปปฏิบัติ มหาวิทยาลัยควรเจรจาต่อรองกับ สกอ. ให้ขยายกรอบกว้างๆ เพื่อให้เกิดความเป็นอิสระ (autonomy) และความยืดหยุ่น (flexibility) เหมาะสมกับบริบทของมหาวิทยาลัยแต่ละแห่ง ให้สามารถนำไปปรับได้ตามความเหมาะสมของตนเอง และควรประกาศออกไปเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อลดความวิตกกังวล และความตึงเครียดเกี่ยวกับการนำกรอบ TQF ไปใช้ปฏิบัติ

ประการที่ ๔ ผู้ที่มีหน้าที่ปฏิบัติตามกรอบ TQF ไม่ควรวิตกกังวลและมุ่งตอบสนองความต้องการของ สกอ. มากเกินไป ด้วยการกรอกแบบฟอร์มให้ครบถ้วนสมบูรณ์เพียงอย่างเดียว โดยไม่คำนึงถึงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการนำไปปฏิบัติ แต่ควรนำกรอบ TQF มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหลักสูตร

กล่าวคือ ควรใช้กรอบ TQF เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพและเสริมสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการของอาจารย์ประจำหลักสูตร รวมทั้งการปรับปรุงเนื้อหาของหลักสูตรให้ทันสมัย จัดระบบการเรียนการสอนเพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาด

ประการที่ ๕ เนื่องจากมีระบบประกันคุณภาพซ้อนทับกันหลายระบบ เช่น SAR MUQD TQF ดังนั้น เพื่อเป็นการลดภาระงานของผู้ปฏิบัติ มหาวิทยาลัยควรจะต้องสร้างระบบปฏิบัติการ (software) เพื่อให้สามารถใช้ข้อมูลร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกัน จะต้องให้ความช่วยเหลือเป็นพิเศษแก่อาจารย์ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับ TQF ในระดับปริญญาตรี เนื่องจากมีเนื้อหาวิชาและภาระงานรับผิดชอบมาก เช่น ให้การช่วยเหลือด้านกำลังคนสายสนับสนุน หรือด้านอื่นๆ ที่จำเป็น



สรุปการสานเสวนา เรื่อง ประชาคมมหิดลร่วมปฏิรูปประเทศไทย

วันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๕๓

ณ ห้องประชุม อารี วัลยะเสวี

คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี

จัดโดย สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล ร่วมกับ สภาอาจารย์รามาธิบดี



ศาสตราจารย์คลินิก ปิยะสกล สกลสัตยาทร
อธิการบดี

วิทยากรร่วมสานเสวนา

ประเทศไทยได้เผชิญกับวิกฤติความขัดแย้งของคนในสังคมครั้งร้ายแรงที่สุดครั้งหนึ่งในประวัติศาสตร์ นำมาซึ่งความแตกแยกของคนไทยอย่างกว้างขวาง นำมาซึ่งการสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สินรวมทั้งระบบเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ แม้ว่าหลายหน่วยงานหลายองค์การพยายามที่จะเสนอหนทางเพื่อลดความขัดแย้งดังกล่าว แต่ดูเหมือนว่าความขัดแย้งดังกล่าวยังคงมีอยู่และรอวันที่จะปะทุขึ้นมาครั้งใหม่ตลอดเวลา สภามหาวิทยาลัยมหิดล ได้จัดเวทีศาลาสาสนาเสวนาโดยนายสาธิตาธารณะ ครั้งที่ ๗ เรื่อง บทบาทมหาวิทยาลัยกับการปฏิรูปประเทศไทย เมื่อวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๕๓ โดยมีผู้ร่วมเสวนาคือ กรรมการสภามหาวิทยาลัยและผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก ดังนั้น เพื่อสานต่อแนวคิดดังกล่าว และเพื่อให้ประชาคมมหาวิทยาลัยมหิดลทุกภาคส่วนได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางการแก้วิกฤติของชาติและร่วมกันขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศไทย สภาคณาจารย์และสภาอาจารย์รามาธิบดี จึงได้จัดเวทีสภาคณาจารย์สานเสวนาเรื่อง “ประชาคมมหิดลร่วมปฏิรูปประเทศไทย” เมื่อวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๕๓ โดยมีอธิการบดี คณะบดีคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี ประธานสภาคณาจารย์ อาจารย์จากภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี ผู้อำนวยการกองทรัพยากรบุคคล นายกสโมสรณ์นักศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์บัวรอง ลีวเฉลิมวงศ์ เป็นผู้ดำเนินการสานเสวนา มีบุคลากรเข้าร่วมเสวนาประมาณ ๒๐๐ คน สรุปสาระสำคัญดังนี้



อาจารย์ ภูชงค์ ลิขิตรัตนสมบัติ พิธีกร



ผู้เข้าร่วมฟังการเสวนา ฯ

ปัญหาที่ต้องปฏิรูปประเทศไทย

๑. ปัญหาทางการเมือง ความคิดเห็นที่แตกต่างกัน การแย่งชิงอำนาจของนักการเมือง โดยใช้ประชาชนเป็นเครื่องมือในการต่อสู้โดยไม่คำนึงถึงความเดือดร้อนและความเสียหายของประเทศ ปัญหากฎหมายรัฐธรรมนูญที่ทำให้เกิดพรรคการเมือง นายทุน (ในระบบรัฐสภา) ที่กลายเป็นเผด็จการที่มีอำนาจเหนือต่อ ส.ส. เหนือต่อสภาผู้แทนราษฎร เหนือต่อรัฐบาล ทำให้เหตุนี้ เป็นเหตุจูงใจให้นายทุนเข้ามาครอบงำพรรคการเมือง จนนำมาสู่การตัดทวงผลประโยชน์ ทั้งกับตัวเองและพวกพ้อง

๒. ปัญหาของภาคประชาชนคือความยากจน ได้แก่ เงินหรือจนรายได้ ทำให้มีหนี้สิน จนโอกาสคือขาดโอกาสที่จะได้รับการศึกษาที่เหมาะสม ขาดโอกาสที่จะได้รับการดูแลทางสุขภาพ ขาดโอกาสที่จะได้รับสวัสดิการจากรัฐ ขาดโอกาสที่จะเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม จนสิทธิคือสิทธิที่ไม่เท่าเทียมกัน เช่น สิทธิในที่ดินทำกิน ความเสมอภาคในการบังคับใช้กฎหมาย ทำให้คนจนไม่ได้รับการเหลียวแลเห็นคุณค่าจากคนในสังคม

๓. ปัญหาของกระแสของโลกาภิวัตน์ กระแสของทุนนิยม กระแสที่คนไม่มีวินัย การคอร์รัปชั่นของนักการเมือง และข้าราชการ

๔. ปัญหาเกิดจากที่คนไม่ทำหน้าที่ตัวเอง รักษาสิทธิและเรียกร้องสิทธิของตัวเองด้านต่าง แต่ไม่เคารพสิทธิผู้อื่น

บทบาทของประชาคมมติดลในการปฏิรูปประเทศไทย

๑. การปฏิรูปการเมืองโดยเริ่มต้นจากการแก้ไขรัฐธรรมนูญที่เป็นต้นเหตุ ทำให้เกิดพรรคการเมืองนายทุน (ในระบบรัฐสภา) ตามที่ ศาสตราจารย์ อมร จันทรสุมบุรณ์ เคยเสนอ การแก้ไขรัฐธรรมนูญเป็นปัญหาใหญ่ระดับชาติ ต้องได้รับความร่วมมือจากหลายภาคส่วน ซึ่งประชาคมมติดลเองอาจจะไม่มีกำลังเพียงพอ แต่ถ้านี้กำลังรวมพลังกันกับองค์กรอื่น ๆ เช่น ทานอธิการบดีที่อยู่ในที่ประชุม ทปอ. ซึ่งมีอธิการบดีทุกมหาวิทยาลัย ประธานสภาคณาจารย์ในที่ประชุม ปอมท. ซึ่งมีประธานสภาคณาจารย์ทุกมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนในเวที ปชมท. ซึ่งมีตัวแทนบุคลากรสายสนับสนุนทุกมหาวิทยาลัย จะทำให้มีพลังและประสบผลสำเร็จได้

๒. บทบาทของมหาวิทยาลัยมติดลในฐานะที่เป็นสถาบันอุดมศึกษา สามารถเข้าไปช่วยลดช่องว่างในสังคมในมิติต่าง ๆ ได้ เช่น ให้โอกาสทางการศึกษาสำหรับผู้ด้อยโอกาส หยิบยื่นโอกาสให้บางกลุ่มที่เข้าไม่ถึงโอกาส มหาวิทยาลัยมติดลมีโรงพยาบาลในสังกัดหลายแห่ง ควรเข้ามามีบทบาทอย่างเหมาะสมในการดูแลทางสุขภาพสำหรับคนที่ด้อยสิทธิและยังขาดโอกาสการเข้าถึงการรักษาพยาบาล โดยบุคลากรมหาวิทยาลัยสามารถดำเนินการเรื่องเหล่านี้ได้ในเนื้องานที่ปฏิบัติอยู่ทุกวัน เช่น อาจารย์แพทย์ มีหน้าที่ให้การศึกษาในการเตรียมที่จะผลิตบัณฑิตแพทย์ ต้องตระหนักว่าไม่ได้ให้แต่เฉพาะวิชาความรู้แก่ลูกศิษย์ แต่ครูต้องให้สิ่งอื่นด้วยที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน ก็คือการอบรมสั่งสอนให้เขาเป็นคนที่มีความรู้และมีมารยาทที่ดี

๓. มหาวิทยาลัยมหิดลต้องสร้างคนที่ได้รับการฝึกแล้วอย่างดีออกสู่สังคม ทั้งบุคลากรและนักศึกษาควรเรียนรู้และสร้างสรรค์ได้ตามที่ตนเองฝันไว้ โดยใช้ Core value ของมหาวิทยาลัยเป็นหลักคิดในการทำงาน การเรียน และการดำรงชีวิตได้

๔. มหาวิทยาลัยควรทบทวนหลักสูตรต่างๆ หรือกระบวนการสอน ในการสร้างบัณฑิตให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีคุณธรรม จริยธรรม เพราะการสอนในห้องเรียนคงไม่เพียงพอที่ทำให้นักศึกษาเข้าใจถึงความเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม ควรให้นักศึกษาได้สัมผัสกับการปฏิบัติจริงในชุมชน ให้เรียนรู้จากการปฏิบัติโดยไม่ยึดติดแค่การอบรมสั่งสอน ส่งเสริมกิจกรรมนักศึกษาเพื่อสาธารณะ เช่น ทำกิจกรรมในบ้านพักคนชรา บ้านเด็กกำพร้า การออกค่ายพัฒนาชนบท จะช่วยหล่อหลอมจิตใจของนักศึกษาให้จบออกมาเป็นคนดีมีอุดมการณ์

๕. ศิษย์เก่ามหิดลที่เป็นแพทย์ พยาบาล เกษัตริกร ทันตแพทย์ นักสาธารณสุข ที่ใช้ทุน และทำงานในโรงพยาบาลชุมชน ในชนบท นอกจากการทำหน้าที่ทางการแพทย์และการสาธารณสุขแล้ว ควรตระหนักถึงความรับผิดชอบที่มีต่อสังคมด้านอื่น ๆ ด้วยการหาโอกาสในการช่วยคนในชุมชนด้านอื่น ๆ ด้วย เช่น ด้านการศึกษา เป็นต้น

๖. การวิจัยของมหาวิทยาลัยมหิดลควรมีหลายรูปแบบรวมทั้ง Community research ซึ่งแท้จริง คือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันและกัน เพื่อประโยชน์การพัฒนาของชุมชน การรวมกับชุมชนทำให้สังคมไทย ประเทศไทย และโลกนี้ดีขึ้นได้

๗. เปลี่ยนแนวคิดจากการทำมหาวิทยาลัยให้เป็นชุมชน เป็นการสร้างชุมชนให้เป็นมหาวิทยาลัย ด้วยการพัฒนาหลักสูตรที่เน้นการสอนและวิจัยในชุมชนเพื่อรับใช้สังคม โดยมหาวิทยาลัยต้องให้ทุนสนับสนุนในการสอนและทำวิจัยประเภทนี้ให้มากขึ้น

๘. การปฏิรูปทุกมิติควรเริ่มต้นด้วยการปฏิรูปตัวเอง เปลี่ยนตัวเอง โดยยึด Core value ของมหาวิทยาลัยเป็นแนวทาง เป็นสิ่งที่ทำได้ง่ายที่สุดโดยไม่ต้องไปยุ่งกับคนอื่น ทำได้โดยการทำหน้าที่ของตัวเองอย่างสุดความสามารถ โดยยึดมั่นในความถูกต้อง ความดีงามและผลประโยชน์ของส่วนรวม โดยยึดหลักเปลี่ยนตัวเพื่อเปลี่ยนประเทศไทย

๙. ปฏิรูปคุณภาพการให้บริการของมหาวิทยาลัยทุกมิติ เพื่อให้ประชาชนทั่วไปเข้าถึงและใกล้ชิดกับมหาวิทยาลัยมากขึ้น เช่น การให้บริการทางการแพทย์ แม้ว่าทุกคนมีสิทธิ ซึ่งอาจจะไม่เท่าเทียมกัน เช่น สิทธิประกันสังคม สิทธิข้าราชการ สิทธิบัตรทอง แต่ทำอะไรที่ทำให้เขารู้สึกว่าสิ่งที่เขาได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ได้มีความรู้สึกว่าเป็นประชาชนชั้นสอง ส่วนเรื่องการให้บริการสำหรับผู้มาติดต่อเรื่องทั่วไปกับมหาวิทยาลัย ทำอย่างไรให้เขามีความรู้สึกประทับใจ โดยไม่มีความรู้สึกว่ามีมหาวิทยาลัยมหิดลเป็นสถาบันชั้นสูงที่เขาถึงยาก ทำให้เขามีความรู้สึกว่าเขาไม่แตกต่างจากคนมหิดล

๑๐. บทบาทของนักศึกษา : นักศึกษาสามารถช่วยปฏิรูปประเทศได้ด้วยการทำหน้าที่ของตัวเองให้ดีที่สุด คือตั้งใจศึกษา และใฝ่เรียนรู้เพื่อพัฒนาตัวเอง ทั้งด้านวิชาการ คุณธรรม จริยธรรม การปฏิรูปควรเริ่มจากตัวเองก่อน ไม่ต้องไปเปลี่ยนแปลงคนอื่น เปลี่ยนแปลงตัวเอง เอาชนะตัวเองให้ได้ ยึดแนวทางตาม Core value ของมหาวิทยาลัย อีกหนึ่งบทบาทของนักศึกษา คือ การทำกิจกรรมต่างๆ เมื่อมีเวลว่าง นอกจากนี้ ทุกคนที่มีสิทธิควรใช้สิทธิของตัวเองที่มีอยู่ และเคารพสิทธิของผู้อื่นด้วย

ข่าวประชาสัมพันธ์ :

งานคืนสู่เหย้า “มหิดลสัมพันธ์ ๕๓ : MU Blue Night”



สมาชิกศิษย์เก่ามหาวิทยาลัยมหิดล ในพระบรมราชูปถัมภ์
กำหนดจัดงานคืนสู่เหย้า “มหิดลสัมพันธ์ ๕๓ : MU Blue Night”

ในวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๕๓ ตั้งแต่เวลา ๑๗.๐๐-๒๒.๓๐ น.

ณ ลานหน้าตึกสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา
โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ศิษย์เก่าฯ ทุกรุ่น ทุกคณะ สถาบัน ได้พบปะสังสรรค์
ย้อนรำลึกถึงความหลังวันวานเก่าๆ กิจกรรมที่น่าสนใจ อาทิ นักร้องราชชมภูมิทส์
บรรเลงเพลงโดยวง MU Pops Orchestra การแสดงประกอบการร้องเพลงภาษาหมือ
ร่าวยพร การแสดงมายากล โชว์การเดินลีลาศ บรรเลงเพลงโดยอิลเลคโตนสตูดองาน

สอบถามรายละเอียดได้ที่ สมาคมศิษย์เก่ามหาวิทยาลัยมหิดลฯ โทรศัพท์ ๐ ๒๘๔๙ ๖๓๕๗

PA

Performance Agreement

โดย คณะทำงานติดตามการออกข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล
ว่าด้วยมาตรฐานภาระงานวิชาการของข้าราชการ
และพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งประเภทวิชาการ และการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน

ประเด็นสำคัญใน....ประกาศมหาวิทยาลัยเรื่อง PA

ตามที่มหาวิทยาลัยมหิดลได้ออกประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๒ ซึ่งพวกเราเพิ่งจะถูกประเมินกันไปตามประกาศฉบับนี้เมื่อไม่นานมานี้ คณะทำงานติดตามการออกข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยมาตรฐานภาระงานวิชาการของข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภทวิชาการ และการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน สภาคณาจารย์ ซึ่งมีอาจารย์ภุชงค์ ลิขิตธนสมบัติ เป็นประธาน ได้รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการทำ PA และการประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนงานต่าง ๆ และพบว่ามีหลายประเด็นที่บางส่วนงานปฏิบัติไม่ถูกต้องหรือไม่ได้ปฏิบัติตามเจตนารมณ์ของประกาศฉบับนี้ ดังนั้น คณะทำงานฯ จึงขอแนะนำเสนอประเด็นที่สำคัญในประกาศฉบับนี้ เพื่อให้ทุกท่านได้รับทราบร่วมกัน ดังนี้

ตามประกาศ ข้อ ๒ วรรคสอง ส่วนงานโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการประจำส่วนงาน อาจกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับลักษณะและภาระงานของส่วนงานเป็นการเฉพาะเพิ่มเติมจากที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ได้ โดยให้ส่วนงานประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้พนักงานมหาวิทยาลัยรับทราบล่วงหน้าก่อนรอบการประเมิน

ประเด็น หากส่วนงานใดมีการออกประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน จะต้องดำเนินการดังนี้

๑. ออกประกาศส่วนงานเฉพาะเพิ่มเติมจากที่กำหนดไว้ในประกาศนี้เท่านั้น **โดยต้องผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการประจำส่วนงาน**

๒. ส่วนงานประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานให้พนักงานมหาวิทยาลัยรับทราบล่วงหน้าก่อนรอบการประเมิน คือตามประกาศ ข้อ ๔

ครั้งที่ ๑ วันที่ ๑ กันยายน ถึง ๒๘/๒๙ กุมภาพันธ์ ปีถัดไป
ครั้งที่ ๒ วันที่ ๑ มีนาคม ถึง ๓๑ สิงหาคม ปีเดียวกัน

ตามประกาศ ข้อ ๓ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยต้องเป็นไปเพื่อวัตถุประสงค์ในการที่ส่วนงานจะใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารพนักงานมหาวิทยาลัย และนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาในเรื่องต่างๆ แลแล้วแต่กรณีดังนี้

- (๑) พัฒนาผู้ปฏิบัติงาน
- (๒) ปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- (๓) ความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- (๔) ประกอบการพิจารณาความดีความชอบ เช่น เลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าตอบแทน การให้เงินรางวัลและอื่นๆ
- (๕) ประกอบการพิจารณาจ้างต่อหรือขยายสัญญาจ้าง

ประเด็น ในรอบการประเมินที่ผ่านมาในบางส่วนงานมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นธรรม โดยมีเจตนาเพื่อการกั้นแกล้งและลงโทษ เช่น ไม่ให้ขึ้นเงินเดือน มากกว่าการประเมินเพื่อการพัฒนา

ตามประกาศ ข้อ ๖ ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นซึ่งต่อไปจะเรียกว่า “ผู้ประเมิน” และพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งต่อไปจะเรียกว่า “ผู้รับการประเมิน” มีการตกลงร่วมกันถึงการมอบหมายงานอย่างเป็นทางการโดยกำหนดให้เหมาะสมและสอดคล้องกับหน้าที่ ความรับผิดชอบตามคำบรรยายลักษณะงาน ตำแหน่งงาน และความสามารถ ผู้รับการประเมินและผู้ประเมินต้องร่วมกันกำหนดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงาน และให้ทั้งสองฝ่ายลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน และจัดทำกรอบการประเมินแต่ละครั้ง ตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่กำหนดแนบท้ายประกาศนี้

ประเด็น การจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงาน **ต้องมีการตกลงกัน** ระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน แต่ในความเป็นจริงมีหลายส่วนงานใช้วิธีตั้งเป้าหมายที่ต้องการนำเสนออธิการบดี โดยขาดการมีส่วนร่วมของบุคลากร แล้วยังบังคับให้แต่ละภาควิชาต้องมาส่งให้ลูกภาคทำให้ได้ตามเป้าหมาย จึงไม่เป็นการตกลงกันอย่างแท้จริง เป็น “one way agreement” หรือ การสั่งจากข้างบนลงสู่ข้างล่าง

ตามประกาศ ข้อ ๘ คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานทำหน้าที่

๑. ประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน ที่ตกลงกันไว้ก่อนแล้ว โดยพิจารณาจากข้อมูล/สถิติที่เก็บได้ตามตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน

๒. การประเมินสมรรถนะ ให้คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน พิจารณามอบหมายให้ผู้เชี่ยวชาญของ ทั้งผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมประเมินสมรรถนะของผู้รับการประเมินตามรูปแบบของการประเมิน สมรรถนะ แบบ ๓๖๐ องศา

ประเด็น การประเมินสมรรถนะ **ไม่มีการประเมิน** ๓๖๐ องศาอย่างแท้จริง บางหน่วยงานมีการเลือกผู้ประเมินที่ไม่เหมาะสม ขาดความชอบธรรม เช่น มีการเลือกแต่บุคคลคุ้นเคยเพื่อประเมินกันเอง นอกจากนี้ ผู้ปฏิบัติงานควรจะสามารถประเมินผู้บังคับบัญชา ระดับสูงขึ้นไปได้

ตามประกาศ ข้อ ๙ เมื่อคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินแล้วเสร็จ ให้ลงลายมือชื่อไว้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมิน และแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบผลการประเมินเป็นรายบุคคล ทั้งนี้ ผู้ประเมินต้องวางแผนการพัฒนาผู้รับการประเมิน เพื่อเพิ่มศักยภาพ และประสิทธิภาพในการทำงานของผู้รับการประเมิน พร้อมร่วมกันกำหนดข้อตกลงการปฏิบัติงานสำหรับรอบต่อไป

ประเด็น การจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคน ดังนั้น การจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานรอบต่อไป จะทำได้หลังจากที่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานรอบนี้เสร็จสิ้นแล้วเท่านั้น เพื่อนำข้อมูลไปประกอบกับการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานรอบใหม่ แต่มีบางส่วนงานมีการทำข้อตกลงการปฏิบัติงานรอบใหม่ โดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงานรอบที่ผ่านมาอย่างไม่เสร็จสิ้น

ตามประกาศ ข้อ ๑๑ สัดส่วนขององค์ประกอบการประเมินผลงานและการประเมินสมรรถนะกำหนดไว้ ดังนี้

- | | |
|---------------------------------|---------|
| ๑) ตำแหน่งประเภทผู้สนับสนุน | ๘๐ : ๒๐ |
| ๒) ตำแหน่งประเภทวิชาการ | ๘๐ : ๒๐ |
| ๓) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร | ๕๐ : ๕๐ |
| ๔) ตำแหน่งประเภทผู้บริหารอื่น ๆ | ๖๐ : ๔๐ |

ประเด็น บางส่วนงานมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของตำแหน่งผู้ช่วยคณบดี และรองหัวหน้าภาควิชา แบบตำแหน่งผู้บริหาร คือ ๕๐ : ๕๐ ซึ่งตำแหน่งดังกล่าวไม่ถือเป็นผู้บริหารตาม **ประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง ข้อตำแหน่ง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑** ดังนั้น ตำแหน่งทั้งสองนี้ ต้องถูกประเมินแบบตำแหน่งวิชาการ ในอัตราส่วน ๘๐ : ๒๐

ตามประกาศ ข้อ ๑๗ ให้ส่วนงาน/หน่วยงานวางระบบจัดเก็บผลการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในข้อ ๓ และให้ถือว่าคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นความลับ

ประเด็น ให้ส่วนงานดำเนินการอย่างมีระบบ หากผู้ที่ไม่มีหน้าที่ในประกาศดังกล่าว แล้วยังเข้ามาเกี่ยวข้องไม่ว่าจะใช้อำนาจใด ก็ไม่สามารถทราบได้ เว้นแต่คณะกรรมการประเมิน หรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในการขึ้นเงินเดือน

(ท่านสามารถดาวน์โหลดประกาศฉบับเต็มได้ที่ www.senate.mahidol.ac.th)

จากข้อมูลที่ได้รับทราบจากส่วนงานต่างๆ พบว่า มีหลายประเด็นที่บางส่วนงาน/หน่วยงาน ปฏิบัติไม่ถูกต้องหรือไม่ได้ปฏิบัติตามเจตนารมณ์ที่ถูกต้องของประกาศฉบับนี้ ซึ่งคณะทำงานฯ จะได้วิเคราะห์ปัญหาและนำเสนอวิธีการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ในข่าวสภาคณาจารย์ฉบับต่อไป ทั้งนี้ เพื่อให้มีระบบการมอบหมายงานและการประเมินที่ชอบธรรม ซึ่งจะนำมาสู่บรรยากาศการทำงานและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข โปรดติดตามความคืบหน้าเป็นระยะ.



สังเคราะห์บทเรียนจากการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ

เรื่อง สภาคณาจารย์กับการทำงานร่วมกับส่วนงานต่างๆ ในมหิดล ด้วยการเรียนรู้
เติบโต และเปลี่ยนแปลงไปพร้อมๆ กัน (ฉบับต่อเนื่อง)



ระหว่างวันที่ ๒๓-๒๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๓ ณ โชคชัย บุติก แคมป์ ปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา

ฉบับต่อจากเดือน ก.ค. ๕๓

...กล่าวโดยสรุปคือ บุคลิกของคุณโชค บุลกุล นั้นแหละ ที่เป็นแรงบันดาลใจให้พนักงานทุกคนอยากเก่ง อยากดี คุณโชค บุลกุล ทำให้พนักงานที่นั่นสร้างฟาร์มโชคชัย ให้เป็น First choice ของนักท่องเที่ยวด้าน Agro-tourism

สภาคณาจารย์กับมหิดล

เห็นความสำเร็จ ของฟาร์มโชคชัยแล้ว สมาชิกสภาคณาจารย์หลายคนแอบคิดแอบฝันอยากใหม่มหิดลเป็น First choice สำหรับนักศึกษาทั้งไทยและต่างประเทศ เหมือนอย่างที่ฟาร์มโชคชัยเป็น First choice ของนักท่องเที่ยวเชิง Agro-tourism บาง (คิดใหญ่ไว้ก่อน) โจทย์นี้ควรถือเป็นโจทย์สำคัญสำหรับมหิดล ถาคณมหิดลตีประเด็นเรื่องนี้แตก หา Niche market ของตัวเองให้พบ ก็อาจจะทะลุเพดานความคิดบางอย่างได้ ในความเห็นของผู้เขียน ธงของการเป็นหนึ่งในร้อย อาจเป็น “กุศโลบาย” ให้คณมหิดลตื่นตัวพัฒนาตัวเอง ไปสู่ความสำเร็จขั้นสูงสุด (Ultimate success) ของการเป็นมหาวิทยาลัยที่ยิ่งใหญ่ นั่นคือ ความสามารถในการตอบสนองความต้องการของคนบนโลกยุคใหม่ (นักศึกษา สังคม มนุษยชาติ) ได้ดีขึ้น ภายใต้วิสัยทัศน์ดังกล่าว องค์กรทุกส่วนของมหิดล รวมทั้งสภาคณาจารย์เอง ก็ต้องเรียนรู้ เพื่อก้าวไปพร้อมๆ กับองค์กรส่วนอื่นๆ

การประชุมสัมมนาที่ฟาร์มโชคชัยครั้งนี้ จึงเป็นการร่วมคิด ร่วมทบทวนบทบาทของตัวเอง ซึ่งถ้าหากมองในภาพรวม งานของสภาคณาจารย์ในปัจจุบัน มีอยู่ ๒ ลักษณะ คือ

ลักษณะที่ ๑ งานเชิงรับ (Routine) ซึ่งทำในนามของคณะกรรมการ (Steering committee) ถึง ๗ คณะ โดยสภาคณาจารย์ส่งตัวแทนไปรวมเป็นกรรมการกับส่วนงานอื่นๆ ภายในมหาวิทยาลัย เพื่อรับทราบปัญหาและเสนอแนวทางแก้ไข ปัญหาบางอย่างถูกนำมาเข้าที่ประชุมประจำเดือน เพื่อให้สมาชิกสภาคณาจารย์ช่วยกันออกความคิดเห็นหาข้อสรุป บางครั้งต้องลงมติเพื่อเสนอแนะไปยังผู้บริหารมหาวิทยาลัยต่อไป มีการสะท้อนความคิดเห็นในทำนองว่า นับเป็นเรื่องที่น่ายินดีที่ผู้บริหารมหาวิทยาลัยรับฟังข้อเสนอแนะและนำไปปฏิบัติทุกครั้งที่เสนอแนะจากสภาคณาจารย์ แต่สมาชิกสภาคณาจารย์ก็ต้องกลับมาถามตัวเองว่า ปัจจุบันเรามีข้อมูล



ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่ดี มีคุณภาพมากพอหรือยังที่จะนำไปเสนอผู้บริหาร ในความเห็นของผู้เขียน คือ ไม่

นอกจากนี้ ลักษณะงานเชิงรับของสภาคณาจารย์ดังกล่าว ก็ถูกตั้งข้อสังเกตว่า ไม่สามารถสแกน (scan) ล้วงลึกแบบเข้าใจ เข้าถึงปัญหาในระดับรายละเอียด ทั้งๆ ที่ความจริงยังมีปัญหาอีกมากมายหมักหมมอยู่ภายในโครงสร้างการบริหารจัดการ หากไม่มีการหยิบยกเข้าสู่ที่ประชุมคณะกรรมการแต่ละคณะ สมาชิกสภาคณาจารย์ก็ไม่มีโอกาสรับรู้ความจริง สภาคณาจารย์ต้องการให้คนที่ได้รับความเดือดร้อน “ส่งเสียง” มาที่สภาคณาจารย์บ้าง แต่ก็มีผู้ตั้งข้อสังเกตเช่นกันว่า กรณีแบบนี้เกิดขึ้นน้อยมากจนอาจกล่าวได้ว่า ยังไม่เคยเกิดขึ้น ซึ่งอาจเป็นเพราะคณมหิดลเองก็ยังไม่รู้จักหรือเข้าใจบทบาทของสภาคณาจารย์ดีพอ หรืออาจไม่เป็นที่เชื่อมั่นไว้วางใจของประชาคมก็เป็นได้

ทางออกของปัญหาดังกล่าว สภาคณาจารย์น่าจะมีการสื่อสารภายในให้มากขึ้น เพื่อให้ประชาคมรู้จักและใช้ประโยชน์ สภาคณาจารย์ไม่ควรเป็นองค์กรที่ให้บริการเฉพาะสายอาจารย์เท่านั้น แต่น่าจะเป็นที่พึ่งของสายสนับสนุนได้ด้วย

ลักษณะที่ ๒ งานเชิงรุกหรืองานเชิงนวัตกรรม ซึ่งเป็นงานที่ได้รับความสำคัญน้อยมากในปัจจุบัน งานในลักษณะที่ ๒ ได้แก่ งานที่รับผิดชอบโดยคณะกรรมการเฉพาะกิจ (Ad hoc committee) เพื่อรับผิดชอบภารกิจบางอย่าง เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในหมู่ประชาคมชาวมหิดลอย่างมาก ที่กำลังเตรียมงานอยู่ในขณะนี้ได้แก่ งาน TQF และงานเกี่ยวกับ PA ซึ่งมีความละเอียดอ่อนและต้องการความรู้เชิงลึก เพื่อตอบโจทย์การบริหารจัดการภายในมหาวิทยาลัย งานประเภทนี้น่าจะเป็นงานหลักของสมาชิกสภาคณาจารย์ เพราะเป็นการทำงานเชิงความรู้ เปิดประเด็น เพื่อให้เกิดผลกระทบต่อ นโยบายสาธารณะได้ตามปณิธาน “ปัญญาของแผ่นดิน”

ประเด็นอื่น ๆ

ยังมีประเด็นอื่น ๆ ที่ถูกหยิบยกขึ้นมาพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในกลุ่มสมาชิก สภาคณาจารย์ นั่นคือประเด็นเรื่องการประชุมปรึกษาหารือในระดับต่าง ๆ (Routine meeting) โดยปัญหาที่หยิบยกมาพูดคือ วาระการประชุมที่อัดแน่นและการอภิปราย

แสดงความเห็นแบบเย็นเยื่อ บางเรื่องใช้เวลาไปกับการอภิปราย ได้เพียงแสดงความคิดเห็นมากเกินไป แต่หาข้อสรุปไม่ได้ ที่ประชุมสัมมนาร่วมกันวิเคราะห์อย่างตรงไปตรงมาว่า ความเป็นนักวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิ ทำให้ต้องรู้ทุกเรื่องและ แสดงความเห็นในแทบทุกเรื่อง โดยไม่มีการให้น้ำหนัก ความสำคัญของประเด็นที่นำมาพิจารณา เมื่อได้ออกาสพูด บรรดาผู้รู้ ผู้ทรงคุณวุฒิ จึงใส่ความเห็นกันอย่างเต็มที่ บางครั้งถลำเข้าสู่โหมด (Mode) ของการโต้แย้ง ทำให้ เสียเวลามากโดยใช้เหตุ บางครั้งการอภิปรายโต้เถียงนานเกินไป ทำให้เกิดการเบียดแย่งเวลาของวาระอื่น ๆ ที่มีความ สำคัญมากกว่า ทำให้ไม่สามารถพิจารณาได้อย่างเต็มที่ เพราะสมาชิกรู้สึกล่าช้าจากการประชุมที่นานเกินไป

ทางออกในเบื้องต้นคือ ควรนำวาระการประชุมเฉพาะ เรื่องที่มีความสำคัญ การมี Agenda การประชุมที่เปิดเผย และสร้างความรู้สึกไว้วางใจ ไม่หวาดระแวง นอกจากนี้ ประธานในที่ประชุมต้องบริหารจัดการเวทีการพูดให้เหมาะสม เช่น การตัดบท การให้เวลาสมาชิกอภิปรายได้อย่างจำกัด วาระที่ไม่มีความสำคัญ เช่น เรื่องแจ้งเพื่อทราบ ควรให้ สมาชิกอ่านเอง ไม่ควรปล่อยให้มีการพูดอภิปราย แต่ควร ให้เวลากับวาระที่จำเป็นและมีความสำคัญมากกว่า ฯลฯ ส่วน สมาชิกก็ควรให้ความร่วมมือ เพื่อรักษาบรรยากาศและช่วยให้ การประชุมมีคุณภาพมากขึ้น



บทสรุป

ผู้เขียนพยายามตอบคำถามว่า การประชุมสัมมนาสมาชิกสภาคณาจารย์ ในครั้งนี้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้หรือไม่ อย่างไร โดยสรุปเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้

ประการที่ ๑ การออกไปเรียนรู้ร่วมกันนอกสถานที่ ภายใต้อาคารและสถานที่ (Setting) ที่มีลักษณะเฉพาะ ทำให้เกิดความตื่นตาตื่นใจ (Sense of wonderment) กระตุ้นให้เกิดการคิดนอกกรอบ มีจินตนาการและความคิด ใหม่ ๆ แต่การไปอยู่ในสถานที่แบบนี้ ต้องอาศัยการจัดการ เชิงกระบวนการที่ดี และใช้เวลาอย่างน้อย ๒-๓ วัน ความคิด ดี ๆ จึงจะเกิดการตกผลึกและนำไปใช้ประโยชน์ร่วมกันได้ อย่างไรก็ตาม เสี่ยงสะท้อนจากวงสนทนารอบสุดท้าย จากสมาชิกก็ออกมาในทางบวก แต่ละคนรู้สึกดี รู้สึกถึง ความเป็นมิตร แม้จะอยู่ต่างคณะ/สถาบัน การได้รู้จักกัน ดีขึ้น จะทำให้ร่วมงานกันได้ดีกว่าเดิม จากการประเมิน ในเบื้องต้น แม้ว่าการสัมมนาครั้งนี้ จะใช้เวลาสั้น ๆ แต่ก็ สามารถทำให้สมาชิกสภาคณาจารย์ตระหนักถึงความสำคัญ ของบทบาทหน้าที่และมีกำลังใจทำงานเพื่อมหาวิทยาลัยมากขึ้น

ประการที่ ๒ แม้ว่าการสัมมนาครั้งนี้ จะไม่ตอบคำถาม เกี่ยวกับแนวทางการทำงานร่วมกับส่วนงานอื่น ๆ ใน มหาวิทยาลัยมหิดลโดยตรง แต่จากการฟังบรรยายพิเศษ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมการสนทนาแบบ Dialogue ในช่วงเช้าของวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ก็พอจะทำให้สมาชิก บางท่าน มองเห็นแนวทางว่าจะทำงานร่วมกับส่วนงาน อื่น ๆ อย่างไร

การทำงานร่วมกับส่วนงานอื่น ๆ ในมหิดล จะต้อง สร้างบรรยากาศของความไว้วางใจ (Trust) และการเป็นผู้ฟังที่ดี (Emphatic listening) เช่นเดียวกับที่ปฏิบัติกัน ในวงสนทนา คือแต่ละคนมีอิสระ ด้วยการเลือกตนเอง เป็นผู้พูด (Self-selection) (ในขณะที่บางคนเลือกเป็น ผู้ฟัง) และสามารถพูดในสิ่งที่ตนเองอยากพูด โดยผู้ที่ไม่ได้พูดทำหน้าที่ฟังด้วยความเคารพและให้เกียรติ หากสามารถสร้างวัฒนธรรมความไว้วางใจและการเป็นผู้ฟังที่ดี ให้กลายเป็นวิถีปกติของคนในองค์กรได้ ความร่วมมือระหว่างส่วนงานภายในมหิดลจะเกิดได้ไม่ยาก แต่ต้องอาศัยการทำให้เป็นประจำ จึงจะเกิดผล





บรรณาธิการแถลง

โดย อาจารย์ ทศนียา รัตนฤทัย นพรัตน์แจ่มจรัส

สวัสดีค่ะชาวมหิดลทุกท่าน ชาวสภาคณาจารย์ฉบับนี้มีบทความสังเคราะห์บทเรียนจากการสัมมนาเชิงปฏิบัติการของสภาคณาจารย์ต่อจากฉบับเดือนกรกฎาคม บทความประเด็นสำคัญในประกาศมหาวิทยาลัย เรื่อง PA ข้อสรุปการสานเสวนา เรื่อง ประชาคมมหิดลร่วมปฏิรูปประเทศไทย และการสังเคราะห์ความรู้จากวงสานเสวนา TQF กับแนวทางประชาคมมหิดล ซึ่งบทความเหล่านี้ เป็นการแสดงให้เห็นถึงความตระหนักในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม อยากมีส่วนช่วยในการพัฒนาสังคมให้ดีขึ้น ให้น่าอยู่มากขึ้น เพราะสังคมของเราจะเป็นอย่างไร ก็ขึ้นอยู่กับมันสมองสองมือหนึ่งใจของเรา ที่จะทำหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุด โดยอยู่บนพื้นฐานจิตใจที่ดีงามและการกระทำที่เคารพสิทธิ์ของผู้อื่นมิใช่หรือ ท้ายที่สุดนี้ ขอหยิบยืมข้อความจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดลที่ว่า “คนสำราญ...งานสำเร็จ” มาฝากให้หน่วยงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยได้ตรองดูว่ามีความสำราญเกิดขึ้นในหมู่คนทำงาน (เพื่อส่วนรวม) หรือไม่ เพราะงานที่สำเร็จจากคนที่สำราญกลุ่มนั้น สามารถจะนำไปสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืนของสังคมได้

ชาวสภาคณาจารย์มีพื้นที่ให้กับท่านที่มีความประสงค์จะส่งบทความข้อคิดที่มีประโยชน์ต่อส่วนรวม หรือเพิ่มความรู้ในแต่ละสาขา กรุณาส่งมาได้ที่ สภาคณาจารย์ มหาวิทยาลัยมหิดล อาคารสำนักงานอธิการบดี ชั้น ๕ ตึบบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม หรือส่งทางอีเมลที่ senate@mahidol.ac.th ค่ะ

เจ้าของ

สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ชั้น ๕
๘๘๘ ถ.พุทธมณฑลสาย ๔
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล
จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐-๒๘๔๙-๖๓๕๑
โทรสาร ๐-๒๘๔๙-๖๓๕๑

บรรณาธิการประจำฉบับ

อ.ทศนียา รัตนฤทัย นพรัตน์แจ่มจรัส

กองบรรณาธิการ

อ.จตุร โตอิม ผศ.(พิเศษ) เนตร หงษ์ไกรเลิศ
รศ.มยุภา ศรีสุภานันต์ ผศ.วรากร เจริญสุข รศ.วิสูตร พงศ์ศิริไพบูลย์
รศ.วิไล หนูหนักดี รศ.สุเทพ ศิลปานันท์กุล ผศ.สุภาวรรณ เศรษฐบรรจง

ประสานงานกลาง

สุจิตรา สอนสม พัชญา วงษ์วันทนีย์
ออกแบบและจัดทำรูปเล่ม ณชัชริทธิ์ หลงสมบูรณ์

สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล
๘๘๘ อาคารสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล
ถนนพุทธมณฑลสาย ๔ ตึบบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล
จังหวัดนครปฐม ๗๓๑๗๐

ชำระค่าบริการเป็นเงินเชื่อ
ใบอนุญาตที่ ๒๒๕๒๐
ไปรษณีย์ศิริราช