



มหาวิทยาลัยมหิดล

มีนุทาของแผ่นดิน

ข่าวสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล

ISSN 0857 - 989 x ปีที่ 45 ฉบับที่ 2 เดือนกุมภาพันธ์ 2562

<http://www.senate.mahidol.ac.th>



สารจากประธานสภาคณาจารย์

โดย ศาสตราจารย์คลินิก นพ.วิรุณ บุญนุช



สวัสดิคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดลที่เคารพทุกท่าน

ข่าวสภาคณาจารย์ฉบับนี้ จัดแนบไปด้วยบทความเป็นประโยชน์ และอยู่ในความสนใจของหลายท่านนะครับ

โดยเริ่มด้วย สรุปการบรรยายของ ศ.คลินิก นพ.อุดม คชินทร อดีตรองอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล และปัจจุบันได้ดำรงตำแหน่งสำคัญในกระทรวงศึกษาธิการ ทำให้สมาชิกสภาคณาจารย์ที่ฟังการบรรยายในวันนั้นได้มองเห็นภาพการศึกษาไทยได้กว้างขึ้น ผมจึงขอส่งต่อสิ่งที่ได้รับถึงประชาคมทุกท่านผ่านทางบทความนี้ครับ

อีกเรื่องที่จะปล่อยผ่านไปไม่ได้คือเรื่องเงินเดือน ค่าตอบแทน และเงินสนับสนุน เชื่อว่าทั้ง 2 บทความต่อจากนี้ จะมีผลกระทบกับประชาคมหลายท่าน ทั้งทางตรง และทางอ้อม ครับ

สุดท้าย ขอเกาะกระแสข่าวสารบ้านเมือง ประเด็นร้อนเวลานี้ ในฐานะอาจารย์ มหาวิทยาลัยมหิดล ปัญญาของแผ่นดิน และตัวอย่างของลูกศิษย์ นักศึกษาของเรา ขอเชิญชวนประชาคมมหิดลทุกท่าน ออกมาร่วมใช้สิทธิ์ลงคะแนนเสียงเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ในวันที่ 24 มีนาคม 2562 เป็นการเลือกตั้งครั้งแรกหลังจากที่เราห่างหายกันมาหลายปี อย่างอบอุ่นกับสิทธิ์กันนะครับ

พบกันใหม่เดือนมีนาคม
สวัสดิคครับ

mu

สารจากประธานสภาคณาจารย์	2
สรุปการบรรยาย เรื่อง โอกาสและทางออกอุดมศึกษาไทย	3
การปรับอัตราเงินเดือนแรกบรรจุเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (2)	9
เงินสนับสนุนเพื่อการผลิตผลงานวิจัยในมหาวิทยาลัยมหิดล	13
บรรณาธิการแถลง	17



สรุปการบรรยาย เรื่อง โอกาสและทางออกอุดมศึกษาไทย

โดย ศาสตราจารย์คลินิก นพ.อุดม คชินทร (รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงศึกษาธิการ)

วันที่ 2 มกราคม 2562 ณ ห้องประชุมศาสตราจารย์เกียรติคุณ นพ.นที รัชต์พลเมือง ชั้น 5 สำนักงานอธิการบดี ศาสนา



การพลิกผันของเทคโนโลยี (technology disruption) เข้ามาเปลี่ยนแปลงเปลี่ยนรูปแบบการทำงานจากแบบอนาล็อกเป็นแบบดิจิทัลซึ่งมีอิทธิพลต่อธุรกิจประเภทต่างๆ และเปลี่ยนรูปแบบธุรกิจอย่างไม่รู้ตัว การพลิกผันทางการเงิน (financial disruption) ในปี 2015 ส่งผลต่อธุรกิจธนาคาร การทำธุรกรรมทางการเงินผ่านโทรศัพท์เคลื่อนที่เพิ่มขึ้น จนธนาคารหลายสาขาต้องทยอยปิดตัวลง คาดการณ์ว่าราวปี 2030 หรือเร็วกว่านั้น จะเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรงในธุรกิจทุกรูปแบบ ธุรกิจการดูแลสุขภาพ และธุรกิจการศึกษาจะได้รับผลกระทบเช่นกัน

จำนวนนักศึกษาที่ลดลงทุกปีเป็นปัญหาหนึ่งของมหาวิทยาลัยและเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นทั่วโลก เมื่อพิจารณาจากข้อมูลจำนวนนักศึกษาปริญญาตรีและปริญญาโทย้อนหลัง 5 ปีพบว่าจำนวนนักศึกษาของทุกมหาวิทยาลัยลดลง 10-15% แต่มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐเป็นกลุ่มเดียวที่มีจำนวนนักศึกษาเพิ่มขึ้นซึ่งเป็นผลจากการปรับตัวล่วงหน้า ในประเทศสหรัฐอเมริกา มหาวิทยาลัยปิดตัวลงกว่า 500 แห่ง ใน 10 ปีที่ผ่านมา โดยเด็กรุ่นใหม่หันไปเรียนออนไลน์ เรียนด้วยตนเอง บ้างเริ่มทำธุรกิจ และบ้างเข้าสู่โลกแห่งการทำงาน กว่า 70% ไม่ได้ศึกษาต่อในระดับมหาวิทยาลัยในทันที ศาสตราจารย์เคลย์ตัน คริสเตนเซน (Clayton Christensen) ทำนายว่า ในอีก 10 ปีข้างหน้ามหาวิทยาลัยในประเทศสหรัฐอเมริกาจะปิดตัวลง 50%

ข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ แสดงว่า นักศึกษาระดับปริญญาตรีตกงาน 2.19% ซึ่งคาดว่าตัวเลขดังกล่าวอาจต่ำกว่าความเป็นจริง เนื่องจากมีจำนวนนักศึกษาตกงานกว่าแสนคนในปัจจุบัน สาเหตุมาจากนักศึกษาคุณภาพไม่ดี และไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ด้วยค่านิยมที่ต้องการให้บุตรหลานจบการศึกษาระดับปริญญาตรี เพราะไม่ต้องการให้เรียนสายอาชีพ จึงผลักดันให้ศึกษาสายสังคมเพราะเห็นว่าน่าจะไปเรียนและสำเร็จการศึกษาได้ง่ายกว่าสายวิทยาศาสตร์เป็น

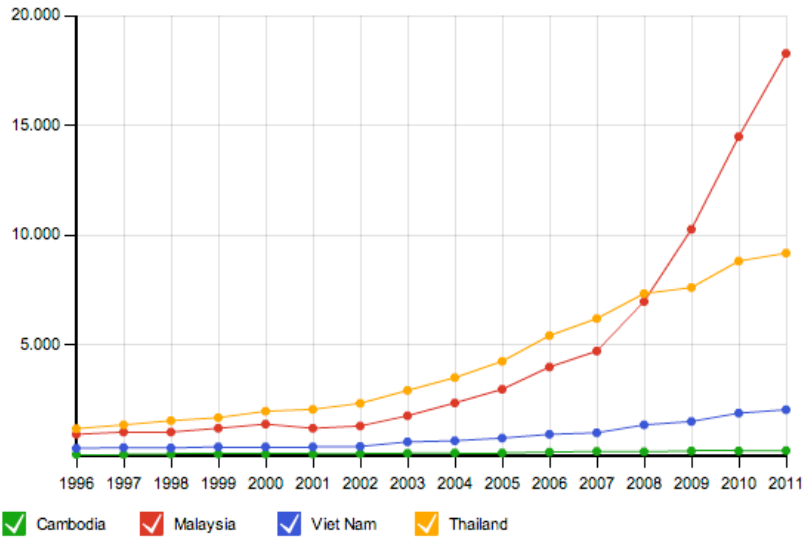
อีกเหตุผลให้บัณฑิตจำนวนหนึ่งตกงาน นายกรัฐมนตรีให้ข้อคิดเห็น (comment) ว่า ควรพิจารณาดำเนินการกับมหาวิทยาลัยที่ผลิตบัณฑิตสาขาตกงาน เนื่องจากทำให้รัฐบาลเสียงบประมาณ ด้วยรัฐบาลเป็นผู้สงเคราะห์เงิน (subsidize) เกือบ 50% สำหรับนักศึกษาทุกคนทั่วประเทศ ซึ่งแยกจากค่าเล่าเรียนที่มหาวิทยาลัยเรียกเก็บจากนักศึกษา ปัจจุบันรัฐบาลลดงบประมาณด้านอุดมศึกษาลง และคาดว่าจะลดลงเรื่อยๆ ในอนาคต กระทรวงศึกษาธิการจึงปรับแผนการบริหารงบประมาณให้เป็นไปตามหลักยุทธศาสตร์ (agenda base) เพื่อสนองยุทธศาสตร์ชาติ โดยสนับสนุนหลักสูตรที่เป็นหลักสูตรประกาศนียบัตร (Non-degree) เพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรให้ตอบโจทย์ตลาดแรงงานได้อย่างรวดเร็ว และใช้งบประมาณน้อยลงที่ 60,000 บาทต่อหลักสูตร ในขณะที่การศึกษาในระดับปริญญาตรีใช้งบประมาณ 1.2-1.5 แสนบาทต่อคนต่อปีเป็นเวลา 4 ปี

ความตกต่ำของมหาวิทยาลัยไทยในการจัดอันดับมหาวิทยาลัยโลก (world university ranking) สะท้อนคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ที่ไม่อาจสร้างทุนทางปัญญา และนวัตกรรมชาติได้ทัดเทียมกับประเทศอื่น ผลการจัดอันดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศประจำปี 2561 (The 2018 IMD World Competitiveness Index) ประเทศไทยมีอันดับลดลง 3 อันดับจากอันดับที่ 27 ในปี 2560 เป็นอันดับที่ 30 ในปี 2561 ในขณะที่ประเทศมาเลเซียขยับขึ้น 2 อันดับเป็นอันดับที่ 22 ในปีนี้ ด้านการศึกษาประเทศไทยอยู่ที่อันดับ 54 จาก 63 อันดับ ในปี 2560 Key Attractiveness Indicators (Thailand) พบว่าปัจจัยดึงดูดที่สนับสนุนการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจได้น้อยมากได้แก่ High education level 6.9% Strong R&D culture 15.3% และ Skill workforce 42.4% โดยข้อมูลเหล่านี้เป็นการประเมินจากองค์กรกลางกับบริษัทต่างชาติใช้พิจารณาก่อนเข้ามาลงทุนในประเทศไทย

การเปรียบเทียบข้อมูลผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในวารสารนานาชาติและการอ้างอิงในฐานข้อมูลสากล เมื่อเปรียบเทียบจำนวนงานวิจัยต่อประชากร 1 ล้านคนพบว่าประเทศที่มีผลงานวิจัยสูงสุด คือ ประเทศสิงคโปร์ 2,740.56 งาน อันดับ 2 ประเทศอังกฤษ 2,243.14 งาน อันดับ 3 ประเทศไต้หวัน 1,627.65 งาน ขณะที่ประเทศไทยมีจำนวน 137.43 งาน ซึ่งหากเปรียบเทียบกับเพื่อนบ้านอย่างประเทศมาเลเซีย พบว่ามีจำนวนมากกว่าประเทศไทยเกือบ 4 เท่าคือ 509.52 งาน อีกทั้งข้อมูลกราฟผลงานวิจัยตีพิมพ์ที่ได้รับการอ้างอิง แสดงว่าประเทศมาเลเซียมีผล

งานวิจัยตีพิมพ์ที่ได้รับการอ้างอิงสูงขึ้นไปแตกต่างจากประเทศไทย ซึ่งข้อมูลดังกล่าวเป็นตัวอย่าง 2 เรื่อง ดังนี้

1) GDP ต่อหัวประชากร ในปี 2003 ประเทศไทยและประเทศมาเลเซีย มีมูลค่า GDP ต่อหัวประชากรที่ใกล้เคียงกัน ทว่าในปีเดียวกันนี้ ประเทศไทยได้ยุบทบวงมหาวิทยาลัย ขณะที่ในปีต่อมา ประเทศมาเลเซียทุ่มเทให้กับการศึกษาอย่างเต็มที่ พร้อมกับจัดตั้งกระทรวงอุดมศึกษา ผลงานวิจัยตีพิมพ์ที่ได้รับการอ้างอิงของประเทศไทยจึงสูงขึ้นตามลำดับ จนกระทั่งปี 2008 ประเทศไทยมีผลงานวิจัยตีพิมพ์ที่ได้รับการอ้างอิงอยู่ในระดับเดียวกับประเทศไทย เมื่อเปรียบเทียบในปัจจุบันพบว่า ประเทศไทย



กราฟแสดงผลงานวิจัยตีพิมพ์ที่ได้รับการอ้างอิง

(c) SClmago Research Group

มาเลเซียมีผลงานตีพิมพ์ที่ได้รับการอ้างอิงเพิ่มมากขึ้น จนแซงหน้าประเทศไทยไปแล้ว และมีมูลค่า GDP ต่อหัวประชากรต่อปีอยู่ที่เกือบ 11,000 เหรียญสหรัฐ ขณะที่ประเทศไทยมีมูลค่า GDP ต่อหัวประชากรต่อปีอยู่ที่ 5,800 เหรียญสหรัฐ

2) การจัดอันดับมหาวิทยาลัยโลก ในปี 2003 มหาวิทยาลัยในประเทศไทย คือ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยมหิดล มีอันดับสูงกว่ามหาวิทยาลัยในประเทศมาเลเซียอย่างมหาวิทยาลัยมาลาया (University of Malaya) ในการจัดอันดับมหาวิทยาลัยโลกเป็นร้อยอันดับ แต่ในปัจจุบันมหาวิทยาลัยดังกล่าวมีอันดับสูงกว่ามหาวิทยาลัยในประเทศไทยเป็นร้อยอันดับเช่นกัน

ข้อมูลสัดส่วนบุคลากรวิจัยและพัฒนาต่อประชากร 10,000 คนของประเทศไทยเทียบกับต่างประเทศ (ข้อมูลปีล่าสุดของต่างประเทศคือปี 2557) พบว่า ประเทศเกาหลีมีบุคลากรวิจัยและพัฒนาประมาณ 80 คนต่อประชากร 10,000 คน ประเทศสิงคโปร์ 70 คนต่อประชากร 10,000 คน ประเทศมาเลเซีย 24 คนต่อประชากร 10,000 คน ในขณะที่ประเทศไทย 12.9 คนต่อประชากร 10,000 คน จะเห็นได้ว่าประเทศไทยมีบุคลากรวิจัยและพัฒนาต่ำกว่าประเทศมาเลเซีย จากกราฟยังแสดงให้เห็นถึงข้อมูลบุคลากรแยกเป็นภาครัฐและภาคเอกชนซึ่งพบว่าในประเทศที่พัฒนาแล้วจะมีสัดส่วนของภาคเอกชนสูงกว่าภาครัฐ ดังเช่น ประเทศเกาหลีแบ่งเป็นภาคเอกชนถึง 75% สำหรับประเทศไทยนั้นแบ่งออกเป็นภาครัฐและภาคเอกชนอย่างละครึ่ง ต่างจากประเทศมาเลเซียที่รัฐบาลทุ่มเทให้กับการศึกษาเป็นอย่างเต็มที่จึงมีสัดส่วนภาครัฐต่อภาคเอกชนเป็น 80:20 ซึ่งสัดส่วนนี้ไม่เป็นไปตามแนวโน้มของโลก จึงต้องมีการแผ้วถางด้านการวิจัยและพัฒนาไปสู่ภาคเอกชนต่อไป

จำนวนนักศึกษาเข้าใหม่ระดับปริญญาตรีสายวิทยาศาสตร์เทียบกับสายศิลป์ ปี พ.ศ. 2550-2559 ในประเทศไทย พบว่ามีอัตราส่วนของนักศึกษาสายศิลป์มากกว่าสายวิทยาศาสตร์เป็น 70:30 ซึ่งไม่สะท้อนกับการเปลี่ยนแปลงของโลกที่ความเจริญขับเคลื่อนด้วยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จึงควรปรับอัตราส่วนของสายศิลป์ต่อสายวิทยาศาสตร์เพิ่มขึ้นเป็น 50:50 หรือ 60:40 เพื่อให้บุคลากรเหล่านี้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศต่อไป มหาวิทยาลัยผลิตบัณฑิตตามความต้องการขององค์กรพิจารณาเพียงด้านผู้สอนเป็นสำคัญ (supply side) และละเลยด้านผู้เรียนและความต้องการของตลาดแรงงาน (demand side) ผลิตบัณฑิตมีทักษะสมรรถนะ (competency) ไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบัน ในขณะที่ภาคเอกชนและภาคอุตสาหกรรมอาศัยเทคโนโลยีในการปรับตัวไปไกล ดังเช่น โรงงานน้ำตาลอำเภอภูเขียว จังหวัดชัยภูมิ มีการใช้แทนคนประมาณ 30-40 แทนในกระบวนการผลิต ตั้งแต่การหีบอ้อย การผลิตน้ำตาล จนถึงการผลิตบรรจุหีบห่อ โดยแทนคน 1 แทนใช้แทนแรงงานคนประมาณ 10 คน จึงคาดว่าเลิกจ้างแรงงานคน 300-400 คนแล้ว อีกทั้งโรงงานดังกล่าวมีแผนปรับเป็น fully automated ทั้งระบบในปี 2025 โรงงานผลิตยางรถยนต์ส่งออกจากประเทศจีน จังหวัดระยอง เป็นโรงงานระบบ fully automated 100% จึงไม่มีแรงงานคนมีกำลังผลิตที่ 10,000 เส้นต่อวัน เป็นการลงทุนเทคโนโลยีที่มีมูลค่าสูงในครั้งแรก แต่คุ้มทุนกว่าการจ้างแรงงานคน เนื่องจากไม่มีค่าแรงงาน และค่าสวัสดิการอื่นๆ ในอนาคตในส่วนนี้จึงอยากให้มหาวิทยาลัยเร่งปรับตัว เนื่องจากมหาวิทยาลัยมีบทบาทสำคัญในการสร้างกำลังคนที่มีคุณภาพและสร้างนวัตกรรม (innovation) เพื่อตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ชาติ และนโยบายไทยแลนด์ 4.0

ตามประกาศที่ประชุมอธิการบดีแห่งประเทศไทย (ทปอ.) TCAS มีที่นั่งเหลือเป็นแสน สาเหตุมาจากอัตราการเกิดของคนไทยลดลง ข้อมูลการเกิดของเด็กไทย เมื่อ 20 ปีที่แล้ว มีอัตราการเกิดปีละ 1.1 ล้านคน ในขณะที่ปี 2560 มีอัตราการเกิด 6.7 แสนคน ประชากรเด็กมีจำนวนลดลง และจำนวนหนึ่งไม่เข้าศึกษาต่อในระดับมหาวิทยาลัย ส่วนนี้จึงส่งผลกระทบต่อสถาบันการศึกษาทำให้มีจำนวนผู้เรียนลดลง อนาคตเด็กมัธยมจึงไม่ใช่เป้าหมายหลักของมหาวิทยาลัย แต่เป็นกลุ่มวัยผู้สูงอายุ และกลุ่มวัยทำงาน ดังนี้

1) กลุ่มผู้สูงอายุ คาดการณ์ว่า ปี 2564 ประเทศไทยจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์โดยมีประชากรผู้สูงอายุ 20% และ ในปี 2574 จะมีประชากรผู้สูงอายุเป็น 25% ส่งผลให้คนวัยทำงาน 1.5 คนจะเลี้ยงดูผู้สูงอายุ 1 คนเป็นสัดส่วนเฉลี่ยเกือบ 1:1 ภาครัฐจึงต้องวางแผนรองรับคนกลุ่มนี้ที่มีค่าใช้จ่ายในรักษาพยาบาลสูงกว่าวัยหนุ่มสาว 5-10 เท่า ในประเทศที่มีสังคมผู้สูงอายุสมบูรณ์แบบ เช่น ประเทศญี่ปุ่น และประเทศในกลุ่มสแกนดิเนเวีย ผู้สูงอายุที่ผ่านการอบรมหลักสูตรระยะสั้นที่มีใบประกาศนียบัตรสามารถกลับเข้าทำงานในตลาดแรงงาน โดยผลการศึกษาจากทั่วโลก พบว่า ผู้สูงอายุที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี คือ ผู้สูงอายุที่ทำงานอย่างสมศักดิ์ศรี และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

2) กลุ่มวัยทำงาน ประเทศไทยมีประชากรวัยทำงานประมาณ 35-40 ล้านคน กว่ากว่า 50% ไม่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี จบเพียงระดับปวช. และปวส. 25% จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี และ น้อยกว่า 20% จบการศึกษาระดับในปริญญาโท-เอก โดยประมาณว่าราว 20 ล้านคนที่มีประสบการณ์ทำงาน แต่ต้องการพัฒนาศักยภาพ และพัฒนาทักษะ (up skill/re-skill) โดยหลักสูตรประกาศนียบัตรที่ใช้ระยะเวลา 6 เดือน หรือ 1 ปี สามารถตอบโจทย์คนกลุ่มนี้ที่มีทักษะพื้นฐานอยู่แล้ว จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและตอบโจทย์ความต้องการของตลาดแรงงานที่ต้องการกำลังคนที่มีความรู้ความสามารถสูงขึ้นและใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ได้ ฉะนั้นกลุ่มเป้าหมายใหม่ของมหาวิทยาลัยจึงไม่ใช่เพียงกลุ่มเด็กมัธยม แต่จะเป็นการนำกลุ่มวัยทำงานมาอัพเกรด (upgrade) และการนำกลุ่มผู้สูงอายุกลับมาใช้ใหม่ (recycle)

กลุ่มคนที่เกิดในช่วงปี ค.ศ. 2000 เป็นต้นไป หรือ เจเนอเรชัน ซี (Generation Z) คือ กลุ่มคนที่เกิดมาพร้อมกับเทคโนโลยี เรียนรู้ และสะสมความรู้ผ่านอินเทอร์เน็ต ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การเรียนแบบเต็มเวลาแบบเดิมไม่ตอบสนองความต้องการของคนกลุ่มนี้ ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศออสเตรเลีย และประเทศสิงคโปร์จึงพัฒนาหลักสูตรระดับปริญญาตรีที่ใช้เวลาศึกษา 2 ปีแทนการเรียน 4 ปีแบบเดิม เมื่อเปรียบเทียบกับเจเนอเรชัน ซี กับ เจเนอเรชัน วาย (Generation Y) พบว่า เจเนอเรชัน ซี เป็นผู้ที่เป็นตัวของตัวเอง ไม่อยากเป็นลูกน้องใคร มีการพัฒนา

ตนเอง และมีแนวคิดของผู้ประกอบการ (entrepreneur) จึงกล่าวได้ว่าเจเนอเรชัน ซี เป็นผู้ที่มีความสามารถมากแตกต่างจากเจเนอเรชัน วาย ที่มีความอดทนต่ำ โดยเจเนอเรชัน ซี มีวุฒิภาวะมากกว่า มีแนวคิดเพื่อส่วนรวม มุ่งเป้าไปที่อนาคต (future focused) ต้องการเปลี่ยนโลก และมุ่งหวังผลสัมฤทธิ์ มีดีเอ็นเอของผู้ประกอบการ (DNA entrepreneur) อยู่ในตัว เพียงแค่บอกโจทย์การทำงาน พวกเขาสามารถพิจารณา และจัดการสิ่งต่างๆ ได้ด้วยตนเอง สำหรับการติดต่อสื่อสารกับพวกเขานั้นอาศัยการสื่อสารผ่านหน้าจอ (screen) เนื่องจากพวกเขาเติบโตมากับเทคโนโลยี

แนวโน้มใหญ่ของโลกในศตวรรษที่ 21 คือ การปรับตัวเป็นสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ยุคโลกาภิวัตน์ การผลิตสินค้าหรือบริการต้องอยู่บนพื้นฐานของความรู้ มีการเพิ่มมูลค่าของทรัพยากร และขับเคลื่อนด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม กว่าครึ่งหนึ่งของธุรกิจ SME ในประเทศไทยต้องปิดตัวลงเพราะละเลยการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์และการบริการ โดยมองว่าเป็นต้นทุน (cost) ซึ่งหากมองว่าเป็นการลงทุนจะส่งเสริมธุรกิจให้เติบโตอย่างยั่งยืน ข้อมูลจากรายงานการพัฒนาของธนาคารโลก (World Bank Development Report) ตีพิมพ์เมื่อปี 2016 ทำนายว่า ปี 2030 แรงงานในประเทศไทยมีความเสี่ยงที่จะถูกระบบอัตโนมัติ (automation) และปัญญาประดิษฐ์ (AI) แทนที่ 72% กลุ่มประเทศในองค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (OECD) 57% ประเทศสหรัฐอเมริกา 47% และประเทศจีน 77% โดยพบข้อมูลที่สอดคล้องกันของ International Labour Organization (ILO) คาดการณ์ว่า แรงงานในประเทศไทยจะตกงาน 45-50% ในปี 2030 แบ่งเป็น กลุ่มอาหารและเครื่องดื่ม 55% กลุ่มสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม 80% กลุ่มคอมพิวเตอร์และอิเล็กทรอนิกส์ 75% และกลุ่มโรงแรม 55% ในปีที่แล้วประเทศนอร์เวย์ประกาศจะเป็นประเทศที่ไม่มีรถยนต์ที่ใช้น้ำมันในอีก 5 ปีข้างหน้า ซึ่งเร็วกว่าที่เคยคาดการณ์ไว้ จึงคาดว่า การเปลี่ยนแปลงหลายๆ อย่างจะเกิดขึ้นเร็วกว่าที่คาดการณ์ไว้ ความรู้จะล้ำสมัยไม่ช้า สิ่งที่ควรปลูกฝังให้กับนักศึกษาจึงควรเป็นเรื่องของทักษะ และสมรรถนะที่จะช่วยให้นักศึกษาปรับตัวได้ดีในอนาคต ซึ่งเกิดขึ้นได้จากแบบเฉพาะด้วยการเรียนการสอนที่มีการพูดคุยโต้ตอบกัน (reflection) แบบโค้ช (coaching) และแบบพี่เลี้ยง (mentoring)

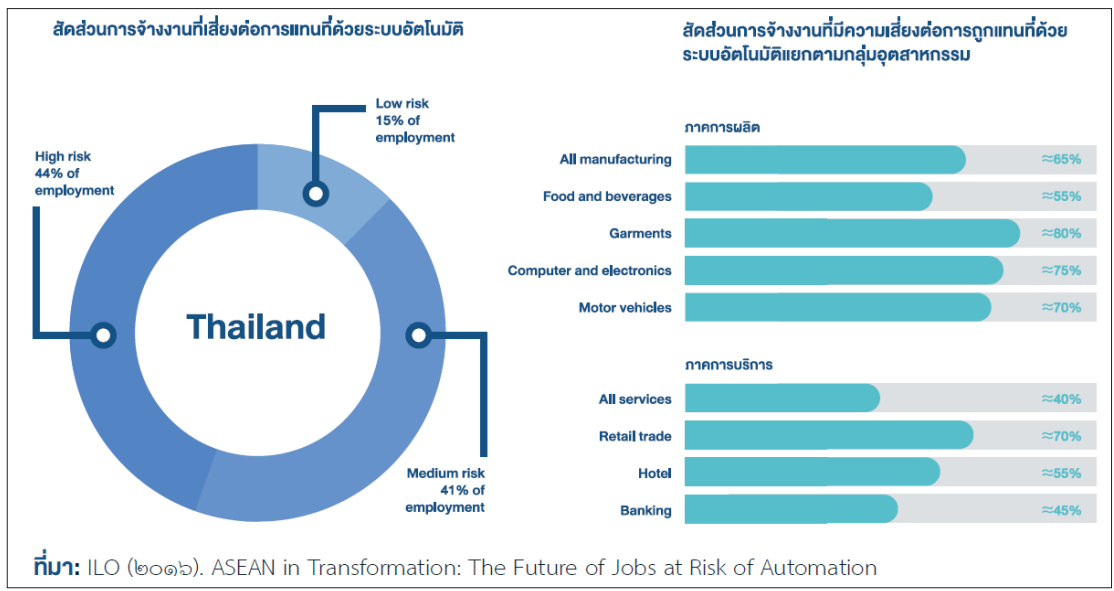
บริษัทยักษ์ใหญ่ในปัจจุบันไม่ให้ความสำคัญกับชื่อสถาบันการศึกษาและใบปริญญา เพียงพิจารณาการทดสอบความสามารถก่อนการเข้าทำงานว่า แรงงานสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงให้กับบริษัทได้ กูเกิล (Google) เปิดหลักสูตรเทคโนโลยีสารสนเทศหรือไอทีเป็นระบบโมดูล (module) ใช้ระยะเวลาในการเรียน 8 เดือน เมื่อเรียนครบตามกำหนด และมีความสามารถตามเกณฑ์จะได้รับประกาศนียบัตร โดยรุ่นแรกๆ ที่เรียนในระบบดังกล่าว

ถูกไล่ออกจากงานทั้งหมด และผลการทำงานแสดงให้เห็นว่าการเรียงดังกล่าวประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี หลายๆ บริษัทจึงเปิดรับบุคลากรจากหลักสูตรดังกล่าวมากขึ้น โดยไม่ได้สนใจในปริญญาอีกต่อไป การเรียนที่เป็นทางการจึงหมดความสำคัญลง และเปลี่ยนไปเป็นระบบโมดูลที่ศึกษาเฉพาะรายวิชาที่ใช้จริงซึ่งผู้เรียนสามารถเรียนได้ทุกสถานที่และทุกเวลาในระบบออนไลน์

การเรียนการสอนจะเป็นแบบบูรณาการมากขึ้น จึงไม่ควรจะมีขอบเขตระหว่างภาควิชาและคณะ ดังเช่น มหาวิทยาลัยซิดนีย์ (The University of Sydney) ประเทศออสเตรเลีย ปรึบลดคณะจาก 17 คณะ จนเหลือเพียง 5 คณะ และมหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด (Stanford University) ประเทศสหรัฐอเมริกา ประกาศว่าภายใน 6 ปี จะไม่มีคณะ

พ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap) โดยการกิจหลักที่รัฐบาลต้องการดำเนินการเป็นอันดับแรก เพื่อให้การหลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง คือ การเพิ่มรายได้ของประชากร และลดความเหลื่อมล้ำ โดยมุ่งตามยุทธศาสตร์ไทยแลนด์ 4.0 คือ มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน สร้างนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนประเทศ โดยมหาวิทยาลัยต้องยกระดับเป็นมหาวิทยาลัย 4.0 ซึ่งคือหัวใจของไทยแลนด์ 4.0 เนื่องจากมีหน้าที่หลัก 2 อย่าง คือ 1) การให้การศึกษ พัฒนาประชากร สร้างทุนมนุษย์ เพื่อเป็นคนไทย 4.0 ที่มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสมัยใหม่ และ 2) การสร้างองค์ความรู้ใหม่ พัฒนาต่อยอด เพื่อสร้างนวัตกรรม และทำให้เป็นธุรกิจ

คนไทย 4.0 คือ คนไทยที่มีความรู้ ทักษะ



และเริ่มรับนักศึกษาแบบไม่ต้องเลือกคณะแล้วในปีที่แล้วเปิดโอกาสให้นักศึกษาเลือกเรียนตามความต้องการของตนเอง นี่เป็นสิ่งที่พยายามกระตุ้นให้มหาวิทยาลัยในประเทศไทยปรับตัวตาม ด้วยมหาวิทยาลัยต้องเป็นแหล่งเรียนรู้ ส่งเสริมการเรียนรู้โดยทุกองค์กรต้องการบุคลากรที่ใฝ่รู้ และมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

สำหรับการทำหลักสูตรออนไลน์ในประเทศไทยมีน้อยมาก เมื่อเทียบสัดส่วนกับประเทศสิงคโปร์ หรือประเทศออสเตรเลีย อาจเป็นผลมาจากการทำหลักสูตรออนไลน์ไม่เอื้อประโยชน์ใดๆต่ออาจารย์ผู้สอนเช่นไม่สามารถนับเป็นภาระงานในการขอตำแหน่งทางวิชาการ เป็นต้น ในขณะนี้จึงได้ให้ทางสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) พิจารณาเพื่อประเมินค่า สำหรับทางออกในระดับนโยบาย คือ การจัดตั้งกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม คาดว่ากระทรวงนี้จะเป็นตัวขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ ผลักดันให้มหาวิทยาลัยสร้างนวัตกรรม และทำให้เป็นธุรกิจ (commercialization) เพื่อเพิ่ม GDP ของประเทศ และหลุด

ความสามารถขั้นสูง เป็นคนไทยที่เป็นดิจิทัลไทย (Digital Thai) และเป็นคนไทยสากล (Global-Thai) เพื่อแข่งขันกับประเทศเพื่อนบ้านอย่างประเทศสิงคโปร์ และประเทศมาเลเซีย ในการเป็นแรงงานชั้นหนึ่ง (first-class workforce) หากไม่ปรับตัว คนไทยอาจกลายเป็นแรงงานชั้นสอง (second class workforce) ที่มีชาวสิงคโปร์ และมาเลเซียเป็นหัวหน้า ในปัจจุบันโลกเปลี่ยนแปลงไป วัฒนธรรมในการดำรงชีวิต วัฒนธรรมในการเรียนรู้ และวัฒนธรรมในการทำงานของเราถูกเปลี่ยนโดยไม่รู้ตัว จึงต้องเปลี่ยนแนวคิดใหม่ (new mindset) ชุดทักษะใหม่ (new skillset) ชุดเครื่องมือใหม่ (new toolset) และชุดพฤติกรรมใหม่ (new behavior set) ในการทำงานต้องบูรณาการความรู้จากศาสตร์หลายๆ ศาสตร์ การรู้เพียงศาสตร์ใดศาสตร์หนึ่งอาจเติบโตไม่ได้ในปัจจุบันตัวอย่างเช่นการเรียนแพทย์อาศัยความรู้จากศาสตร์หลายแขนงในการดูแลคนไข้ ทั้งทางวิศวกรรมศาสตร์ บัญชี กฎหมาย ศิลปะ และวิทยาศาสตร์ การมีคณะจึงเป็นเสมือนขอบเขตในการศึกษา ควรทำให้ขอบเขตลดลงให้มากที่สุด มหาวิทยาลัย

แห่งบอร์โดซ์ (University of Bordeaux) เคยมีอันดับต่ำในการจัดอันดับมหาวิทยาลัยโลกและมีนักศึกษาต่างประเทศเข้ามาเรียนน้อย ถูกท้าทายจากรัฐบาลประธานาธิบดี นิโกลาส์ ซาร์โกซี (Nicolas Sarkozy) ต้องการให้นักศึกษาต่างประเทศเข้ามาเรียนในฝรั่งเศสมากขึ้น แต่อุปสรรคอย่างหนึ่งอาจเป็นเรื่องของภาษาที่ชาวฝรั่งเศสในอดีตไม่นิยมพูดภาษาอังกฤษ แต่ในปัจจุบันมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ในบอร์โดซ์ 4 แห่งมารวมกันเหลือเพียงมหาวิทยาลัยเดียวเป็นการรวมจุดแข็ง และสร้างผลงานจนมีอันดับสูงขึ้นในการจัดอันดับมหาวิทยาลัยโลก ได้รับการยอมรับจากรัฐบาล และได้รับงบประมาณเพิ่มขึ้น

ระบบนิเวศมหาวิทยาลัย (university ecosystem) มีความสำคัญ โดยเริ่มต้นจากการศึกษาที่ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ทางการศึกษา (outcome base education) โดยมุ่งเน้นสมรรถนะทางการศึกษา (competency base education) เป็นสำคัญ และเน้นการทำงานร่วมกันแบบเกาะกลุ่ม (cluster) ชั้นที่ 2 คือ การวิจัยแบบพื้นฐาน (fundamental research) และการวิจัยแบบประยุกต์ (applied research) เพื่อนำไปสู่ขั้นที่ 3 คือ การพัฒนาการวิจัยแบบนำไปใช้ (translational research) เพื่อผลิตงานต้นแบบหรือตัวทดสอบ (prototype development & testing) ซึ่งนำไปสู่ขั้นสุดท้ายที่ภาคอุตสาหกรรมหรือภาคเอกชนจะเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาจนเกิดเป็นนวัตกรรมและเป็นสินค้า (scale up and mass production)

การสร้างกลไกบูรณาการด้านการศึกษา 3 หลักใหญ่ คือ

- 1) การศึกษา วิจัย (ความรู้ และนวัตกรรม)
- 2) การฝึกอบรม (ทักษะ)
- 3) การพัฒนาวิชาชีพ (สมรรถนะ)

ความรู้ นวัตกรรม ทักษะ และความสามารถในการทำงานทำให้เกิดวิชาชีพ ในขณะที่สิ่งที่สำคัญที่สุดของวิชาชีพคือ สมรรถนะ การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตผ่านการเรียนรู้สิ่งใหม่ (relearn) และการทำให้ลืม (unlearn) ในด้านการศึกษาวิจัย ผ่านการพัฒนาทักษะเดิม (re skill) และเพิ่มทักษะ (up skill) ในการฝึกอบรม และการพัฒนาสมรรถนะให้เพิ่มขึ้นเป็นแรงงานคุณภาพสูง (high level qualification workforce) จะช่วยตอบสนองภาคอุตสาหกรรม และตอบโจทย์อนาคต ทักษะพื้นฐาน (core skill) สำหรับใช้ในชีวิตประจำวัน เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อม ทักษะที่ต้องมีคือ ความอยากรู้ (curiosity) ความคิดริเริ่ม (initiative) ความเพียรพยายาม (persistent) ความสามารถในการปรับตัว (adaptability) ความเป็นผู้นำ (leadership) และการรับรู้ทางสังคมและวัฒนธรรม (social and cultural awareness) แต่สิ่งที่สำคัญที่สุดคือหลักสมรรถนะ 4 C ที่ใช้เผชิญความท้าทายที่ซับซ้อน เพื่อปรับตัวและสร้างการเปลี่ยนแปลงให้กับองค์กร ประเทศ และโลก ได้แก่

- 1) ความคิดเชิงวิพากษ์/การแก้ปัญหา (critical

thinking/problem-solving)

- 2) ความคิดสร้างสรรค์ (creativity)
- 3) การสื่อสาร (communication)
- 4) การร่วมมือ (collaboration)

ทิศทางของมหาวิทยาลัยจึงควรปรับตัวให้สอดคล้องกับพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 เปลี่ยนจากการเน้นตัวผู้สอนเป็นสำคัญ ไปเน้นตัวผู้เรียนเพื่อเติมเต็มในสิ่งที่ขาด การเรียนเพื่อตอบโจทย์เฉพาะบุคคล การเรียนรู้จากการทำงานไม่เน้นการบรรยายในห้องเรียน การเปิดโอกาสให้ทุกช่วงวัยมาเรียน นับเป็นกลุ่มเป้าหมายใหม่ที่มหาวิทยาลัยจะทำได้อย่างมหาศาล และเน้นหลักสูตรประกาศนียบัตรซึ่งตอบโจทย์ตลาดแรงงานได้ดีที่สุด

ปี 2016 คณะกรรมาธิการยุโรป (European commission) แนะนำประเทศในกลุ่ม EU ให้ดำเนินการ 3 เรื่องเพื่อพัฒนาประชากรให้พร้อมกับการแข่งขันในอนาคต คือ 1) การวิจัยและพัฒนา 2) การศึกษาที่มีการเชื่อมโยงและมีประสิทธิภาพ สร้างเด็กให้เป็นประชากรโลก (global citizen) ด้วยการเตรียมเด็กตั้งแต่วัยประถม 3) การฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถใหม่ และตอบโจทย์ตลาดแรงงาน ด้วยคาดการณ์ว่าในปี 2025 นักศึกษาที่เรียนจบกว่า 65% จะได้ประกอบอาชีพใหม่ซึ่งไม่เคยมีมาก่อน และงานกว่าครึ่งหนึ่งต้องใช้แรงงานคุณภาพสูง (high level qualification workforce) สภาเศรษฐกิจโลก (The World Economic Forum) ประชุมเรื่อง การเปลี่ยนแปลงประสบการณ์การเรียนรู้ โดยกล่าวถึง การเรียนรู้ในอนาคตที่จะเป็นการเรียนรู้ด้วยการลงมือทำ (learning by doing) หรือการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์ (experiential learning) และการเรียนรู้ผ่านการทำงาน (work-integrated learning) เหมือนกับโครงการบัณฑิตพันธุ์ใหม่ที่ต้องเข้าเรียนในภาคอุตสาหกรรม 50 % ของการเรียนเพื่อให้ทำงานจริง ด้วยระบบโค้ชจากอาจารย์ในภาคมหาวิทยาลัย และอาจารย์ในภาคอุตสาหกรรม กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ โดยอาจารย์ร่วมแก้ปัญหา แต่หากเป็นปัญหาที่ซับซ้อนจะนำกลับมาคิดวิเคราะห์ต่อในมหาวิทยาลัยผ่านการทำวิจัยต่อไป บัณฑิตที่ภาคอุตสาหกรรมต้องการ คือ ผู้ที่มีความคิดกว้างไกล (broad thinking) มีความรู้หลายศาสตร์เพื่อพัฒนากระบวนการคิดและความสามารถในการ collaboration

บทบาทของครูอาจารย์จะเปลี่ยนแปลง อาจารย์ต้องไม่สอนแต่ออกแบบการเรียนรู้และอำนวยความสะดวกผ่านระบบโค้ช คือ อาจารย์ตามไปดูแล และเด็กเรียนรู้จากการทำงานจริง และระบบพี่เลี้ยง คือ การมอบหมายงานให้เด็กเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ และนำกลับมาพูดคุยโต้ตอบกับอาจารย์ภายหลัง โดยอาจารย์ต้องมีจิตวิญญาณความเป็นครู เข้าใจศิษย์ นักศึกษาสามารถเข้าถึงได้ สัมผัสได้ และแลกเปลี่ยนความคิดได้ ส่งเสริมการเรียนรู้ในสิ่งผู้เรียนถนัดหรืออยากเรียน นำไปสู่การสร้างนวัตกรรมได้ และเปลี่ยนชีวิตให้ได้ ขณะนี้มหาวิทยาลัยในประเทศ

สหรัฐอเมริกาเริ่มใช้หุ่นยนต์สอนในเรื่องทฤษฎีหรือแนวคิด หลายมหาวิทยาลัยไม่จ้างอาจารย์ในระยะยาว แต่จ้างอาจารย์สอนเป็นช่วงเวลาหนึ่งๆเพื่อลดต้นทุน เช่น การจ้างอาจารย์สอนหลักสูตรออนไลน์ ซึ่งจะจ้างงานอีกครั้งเมื่อข้อมูลมีการเปลี่ยนแปลง

มหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด (Stanford University) นับเป็นมหาวิทยาลัยที่มีการปรับตัวเร็วที่สุด โดยมี มาร์ค เทสซีเยอร์-ลาเวียง (Marc Tessier-Lavigne) อธิการบดีคนปัจจุบันเป็นผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงอย่างมหาศาล เน้นทัศนคติต่อการศึกษามากกว่าสาระของการศึกษา การศึกษาที่กว้างไม่จำกัดเฉพาะศาสตร์ใดศาสตร์หนึ่ง และเชื่อว่าการมีครูที่ดีช่วยแนะแนวอาจเปลี่ยนชีวิตได้ จึงสอนแบบกระตุ้นให้ฝึกวิธีคิด วิธีถาม และนำความรู้มาเป็นฐานความคิดเพื่อสร้างสิ่งใหม่ ไม่ตกรอบ เปิดโอกาสให้เด็กพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมประกาศไม่มีศิษย์เก่า แต่คุณเป็นศิษย์ตลอดกาล หากต้องการศึกษาวิชาใด สามารถลงเรียนเพิ่มเติมได้และสามารถกลับมาเป็นอาจารย์ช่วยสอนหรือถ่ายทอดประสบการณ์ให้รุ่นน้องได้อีกด้วย มหาวิทยาลัยแห่งชาติสิงคโปร์ (NUS) พัฒนาหลักสูตรใหม่อ้างอิงตามมหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด สนับสนุนการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์ การเรียนและการทำงานไปพร้อมๆ กัน เสริมทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (digital literacy) โดยกล่าวว่าอุดมศึกษา (higher education) มีหลายแนวทาง (pathway) เน้นการเรียนรู้สร้างผลกระทบเรื่องการเรียนรู้มากกว่าผลการเรียน การเปิดหลักสูตรปริญญาตรี 2 ปีหลายสาขา และการปรับบทบาทของมหาวิทยาลัยให้เป็นมหาวิทยาลัยสำหรับการเรียนของทุกช่วงวัย พร้อมส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยการเปิดโอกาสให้นักศึกษาเก่าเรียนฟรี 2 โมดูล ซัลมาน ข่าน (Salman Khan) เจ้าพ่อวงการการศึกษาออนไลน์ ผู้ก่อตั้งข่านอะคาเดมี (Khan Academy) กล่าวว่า การเรียนในอนาคตจะเน้นสมรรถนะ และทักษะมากกว่าวิชาการ เทคโนโลยีทำให้เกิดแพลตฟอร์ม (platform) การเรียนรู้มากมาย ผู้เรียนมุ่งเรียนสิ่งที่อยากรู้ได้ทันที วุฒิการศึกษาจะหมดความสำคัญ เอกชนอย่างกูเกิลสามารถออกใบรับรองการเรียนรู้ซึ่งนำไปใช้สมัครงานได้ ในอนาคตคนจะทำงานก่อนและเรียนทีหลัง ผลงานจะเป็นเรื่องสำคัญกว่าวุฒิการศึกษา

การพัฒนาคุณภาพของการศึกษาไทย สถานศึกษาทุกระดับต้องปรับเป็นแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตของคนทุกช่วงวัย เสริมทักษะชีวิต เตรียมอาชีพ เตรียมอนาคต พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง สถานศึกษาไม่เพียงสอนหนังสือ แต่เป็นแหล่งรวมความรู้เป็นที่เรียนรู้ แหล่งรวมจินตนาการ สร้างสรรค์นวัตกรรม พัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ และสร้างคนดี สร้างผู้นำสู่สังคมโลก โดยมหาวิทยาลัยต้องหาจุดแข็ง

ของตนเองว่าเก่งหรือเชี่ยวชาญด้านใดแล้วส่งเสริมสนับสนุนให้เต็มที่เพื่อดึงดูดผู้เรียน ในอนาคตรัฐจะเป็นผู้กำหนดเป้าหมายและให้การสนับสนุนมหาวิทยาลัยสู่ความสำเร็จในพันธกิจที่ได้รับมอบหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ต่างกัน เช่นมหาวิทยาลัยมหิดลเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยเพื่อแก้ปัญหาชาติและมุ่งสู่ความเป็นเลิศ บางมหาวิทยาลัยเน้นสอนเพื่อสร้างบัณฑิตที่มีคุณภาพ บางมหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อแก้ปัญหาท้องถิ่น และบางมหาวิทยาลัยเปิดเพื่อสร้างโอกาสก้าวหน้า และลดความเหลื่อมล้ำ

คำกล่าวของอัลเบิร์ต ไอน์สไตน์ ว่า “สิ่งหนึ่งที่รบกวนการเรียนรู้ของเขามากคือระบบการศึกษา” (The only thing that interferes my learning is my education) จึงควรให้ความสำคัญที่ต้องปรับระบบการศึกษาไม่ให้ส่งผลเสียต่อประเทศ และคนรุ่นใหม่ สิ่งที่มหาวิทยาลัยต้องเปลี่ยนแปลง คือ เปลี่ยนแนวความคิดเตรียมเปลี่ยนตนเองเพื่อรับการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากการพลิกผันของเทคโนโลยีเข้ามามีอิทธิพลในปัจจุบัน ระบบการเรียนรู้เปลี่ยนไปจึงต้องปรับเป็นระบบออนไลน์เพื่อให้เรียนจากสถานที่ไหน เวลาใดก็ได้ และโครงสร้างต้องเปลี่ยนแปลงโดยลดขอบเขตระหว่างคณะและภาควิชา มหาวิทยาลัยควรจัดการเรียนแบบฐานความสามารถ (competency base) ไม่ควรให้ความสำคัญกับเนื้อหาที่จะล้าสมัยไม่ช้า ควรเน้นสมรรถนะเพื่อให้ผู้เรียนนำไปปรับใช้ในอนาคต ก้าวสู่ความเป็นเลิศในด้านใดด้านหนึ่งด้วยการเป็นผู้นำทางการวิจัย และสุดท้ายคือต้องตอบสนองความต้องการของประเทศ และการเปลี่ยนแปลงของโลก

คณะรัฐมนตรีลงมติเมื่อวันที่ 15 มกราคม 2555 ได้เห็นชอบการถวายพระพรราชสัญญา “พระบิดาแห่งการอุดมศึกษาไทย” แต่สมเด็จพระมหิตลาธิเบศรอดุลยเดชวิกรม พระบรมราชชนก เนื่องจากท่านเป็นผู้วางรากฐานการอุดมศึกษาไทย และนั่นย้ำเสมอว่า ความสำเร็จที่แท้จริงของการเรียนรู้คือการเอาความรู้นั้นไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์กับมวลมนุษยชาติ จึงหวังว่าเราจะทำในสิ่งที่ดีให้เกิดกับประเทศต่อไป

TDRI **สร้างจุดเด่น...ให้เห็นชัด**

มหาวิทยาลัยไทย มุ่งหมายมีทุกคณะ เหมือนกันหมด



มหาวิทยาลัยวิจัย
แก้ปัญหาระชาติ



มหาวิทยาลัยเน้นสอน
สร้างบัณฑิตคุณภาพ



มหาวิทยาลัยชุมชน
แก้ปัญหากท้องถิ่น

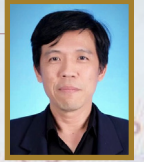


มหาวิทยาลัยเปิด
สร้างโอกาสก้าวหน้า

ควรให้เลือกตามถนัด...อย่าตัดเชื้อโซสดีเดียว

• รัฐกำหนดเป้า-สนับสนุนที่ต่างกัน

การปรับอัตราเงินเดือนแรกบรรจุ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (2)



บทความโดย
พ.ศ.ดร.น.สว. คุณิต เลาสินณรงค์
สมาชิกสภาคณาจารย์ ประเภทผู้แทนส่วนงาน

บทความตอนแรกผมได้นำเสนอแนวคิด การปรับอัตราเงินเดือนแรกบรรจุ และการดำเนินการ คลื่นกระทบฝั่ง โดยคำนวณแบบคร่าว ๆ ซึ่งจะเห็นได้ว่า งบประมาณที่ใช้เงินไม่มากมายนัก นอกจากนี้ผมได้นำ เสนอแนวคิดการเชิญชวนให้เข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ (แบบไม่บังคับ) โดยการกำหนดอัตราเงินเดือนขั้นต่ำตาม ตำแหน่งวิชาการ ซึ่งเป็นการอธิบายแนวคิดและเพื่อ ตอบความเข้าใจผิดของฝ่ายบริหารที่อ้างว่าระบบนี้ จะเป็นการกลับไปสู่ระบบแท่งแบบเดิม นอกจากนี้วิธีนี้ น่าจะดีกว่าการออกข้อบังคับกำหนดระยะเวลาปฏิบัติงาน กับการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการอย่างที่ว่าพยายามจะทำ สำหรับข้อคำถามที่ว่า งานสายบริหารที่แบ่งเป็น 3 ระดับ นั้น มีเรื่องของภาระงานที่แตกต่างกัน ซึ่งหากพิจารณา การเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการก็มีความยากง่ายต่างกันตาม ตำแหน่งวิชาการเช่นเดียวกัน ดังนั้นการเปิดโอกาสให้ เกิดการพัฒนาตนเอง สร้างสรรค์ผลงานเพื่อความ ก้าวหน้า ให้อิสระในการสร้างสรรค์และผลิตผลงาน น่าจะเป็นแนวทางที่สร้างสุข และช่วยให้มหาวิทยาลัย ก้าวหน้าได้อย่างก้าวกระโดด

แนวคิดการให้เงินเดือนแบบระบบราชการนั้น จะมุ่งเน้นความภักดี มิได้มุ่งเน้นสรรหาคนเก่ง เนื่องจาก การกำหนดอัตราเงินเดือนจะมุ่งไปที่แรกบรรจุเท่านั้น เหมาะกับการรับผู้จบใหม่ที่เพิ่งเริ่มต้นการทำงานและ สนใจทำงานในระบบราชการจนเกษียณอายุ ซึ่งต่างจาก ระบบเอกชนที่เน้นสรรหาคนเก่ง สามารถปรับอัตราเงิน เดือนได้ตามกรอบที่กำหนดไว้ มิใช่ให้เริ่มต้นตามอัตรา แรกบรรจุอย่างระบบราชการ ดังนั้นการกำหนดอัตราเงิน เดือนแรกบรรจุตามตำแหน่งวิชาการ จะช่วยให้สามารถ สรรหาคนเก่งมาร่วมงานได้ เนื่องจากอัตราเงินเดือน แรกบรรจุสำหรับผู้ที่มีตำแหน่งวิชาการจะไม่เท่ากับผู้ที่ไม่มี ตำแหน่งวิชาการ ผนวกกับการเพิ่มค่าตอบแทนพิเศษตาม ประสบการณ์จะยิ่งสอดคล้องกับความรู้ความสามารถไม่ ต้องเริ่มต้นใหม่เวกเช่นอาจารย์จบใหม่

กรณี 1.7 และ 1.5 เท่าของอัตราแรกบรรจุข้าราชการ

คราวที่แล้วผมได้เกริ่นถึงเรื่องการไม่ให้อัตรา เงินเดือนตามมติคณะรัฐมนตรี วันที่ 1 มิถุนายน 2542 ซึ่งในมติครั้งนั้นคณะรัฐมนตรีได้อนุมัติหลักการเรื่อง ของการจ้างบุคคลโดยกำหนดเวลาชัดเจนแทนการบรรจุ ข้าราชการใหม่ ต่อมากองมหาวิทยาลัยได้ทำหนังสือ ขอกบทวนการอนุมัติจัดสรรงบประมาณเพื่อการจ้าง บุคคลทดแทนอัตราข้าราชการ (15 กรกฎาคม 2542) โดยคณะรัฐมนตรี ได้มีมติและทำเป็นหนังสือตอบกลับ (6 กันยายน 2542) แจ้งถึงมติคณะรัฐมนตรีที่ได้ประชุมเมื่อ วันที่ 31 สิงหาคม 2542 ว่าเห็นชอบ พร้อมทั้งแจกแจง มติออกเป็นข้อ ๆ จำนวน 2 ข้อใหญ่ (ภาพที่ 1 และ 2)

สาระสำคัญของเรื่องอัตราเงินเดือนแรกบรรจุขึ้นอยู่กับ หน้า 2 ข้อ 2.1.1 และ 2.1.2 โดยมีเนื้อความดังนี้

“๒.๑.๑ บุคลากร สาย ก จ้างในอัตราข้าราชการ แรกบรรจุซึ่งเป็นอัตราปัจจุบัน คือ อัตราเงินเดือน ข้าราชการพลเรือนตามบัญชีท้ายพระราชบัญญัติ เงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ.๒๕๓๘ บวกด้วย อัตราเพิ่มอีกร้อยละ ๗๐ ของอัตราแรกบรรจุ

๒.๑.๒ บุคลากร สาย ข และ ค จ้างในอัตรา ข้าราชการแรกบรรจุซึ่งเป็นอัตราปัจจุบัน คือ อัตราเงิน เดือนข้าราชการพลเรือนตามบัญชีท้ายพระราชบัญญัติ เงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ.๒๕๓๘ บวกด้วย อัตราเพิ่มอีกร้อยละ ๕๐ ของอัตราแรกบรรจุ”

จะเห็นได้ว่าสาระสำคัญนั้นมิได้กล่าวถึงค่าใช้จ่าย อื่น ๆ เช่น เงินสวัสดิการ เงินกองทุนใด ๆ แต่หมายถึงอัตรา เงินเดือนแรกบรรจุเท่านั้น อย่างไรก็ตามมหาวิทยาลัย ต่าง ๆ มักอ้างถึงข้อ 2.3 ซึ่งมีใจความดังนี้

“๒.๓ ให้มหาวิทยาลัย/สถาบันกำหนดจำนวน บุคลากรที่จะจ้างและอัตราค่าจ้างได้ภายในวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร โดยได้รับความเห็นชอบจากสภา มหาวิทยาลัย/สถาบัน”

หากอ่านและตีความแบบผ่าน ๆ อาจเข้าใจได้ว่า สภามหาวิทยาลัย/สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจในการกำหนด อัตราเงินเดือนอย่างไรก็ได้ โดยขอให้อยู่ภายในวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร แต่ในความเป็นจริงแล้ว ข้อ 2.2 ได้ระบุเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณโดยให้สำนักงบประมาณดำเนินการ ซึ่งงบประมาณที่จัดสรรนั้นจะเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับการจ้างบุคคลในหมวดเงินเดือน เงินอุดหนุนทั่วไป ตามจำนวนอัตราว่างๆ ซึ่งมีได้ระบุใน รายละเอียดอื่น เช่น ค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการ ดังนั้น การอ้างว่า การหักเงินจำนวนหนึ่งไว้ (กรณีมหาวิทยาลัย มหิดล 0.2 เท่า) เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการ เงินชดเชย และอื่น ๆ จึงไม่ถูกต้องนัก นอกจากนี้อัตราเงินเดือนแรกบรรจุได้ถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจนในข้อ 2.1.1 และ 2.1.2 แล้ว จะเปลี่ยนแปลงมิได้

สำหรับข้อ 2.3 นั้นเป็นเพียงการระบุให้ มหาวิทยาลัย/สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจในการใช้งบประมาณที่ได้รับให้สอดคล้องกับจำนวนอัตราในแต่ละสาย สมมติว่า ได้งบประมาณ 1 ล้านบาท ในงบประมาณจำนวนนี้จะไม่ระบุว่าจะจ้างได้กี่อัตรา ตำแหน่งอะไรบ้าง ดังนั้นหากมหาวิทยาลัย/สภามหาวิทยาลัยเห็นว่าควรรับบุคลากรสายวิชาการ (สาย ก) เพิ่มขึ้น เนื่องจากมีการขยายงานของส่วนงาน อาจพิจารณาปรับเปลี่ยนจำนวนมาจ้างบุคลากรสายวิชาการมากกว่าสายสนับสนุน (สาย v และ ค) ได้ แต่ทั้งนี้ต้องอยู่ในวงเงินงบประมาณ หากเกินกว่านี้ ต้องบริหารจัดการเอง ขอเพิ่มมิได้ แต่ถ้าเป็นมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐมีอำนาจในการใช้จ่ายเงินงบประมาณนี้ หากเหลือก็ไม่ต้องส่งคืน หรือหากไม่พอก็นำเงินรายได้ มาใช้ก่อน เพื่อให้เกิดความคล่องตัว ไม่ต้องรอพึ่งพา เฉพาะงบประมาณอุดหนุนเท่านั้น

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าข้อ 2.3 นี้ทำให้การบริหารงาน มหาวิทยาลัยต่างจากหน่วยงานรัฐอื่น ๆ ที่ต้องประกาศจ้างในจำนวนและตำแหน่งที่ได้รับเท่านั้น ไม่สามารถปรับเปลี่ยนไปจ้างในจำนวนและตำแหน่งต่างจากที่ขอไปได้ แต่ไม่ใช้การกล่าวอ้างว่าสามารถกำหนดอัตราแรกบรรจุเท่าใดก็ได้ตามที่กระทำกัน ซึ่งสอดคล้องกับคำวินิจฉัย ศาลปกครอง (ภาพที่ 3)

แนวทางการจัดการแก้ปัญหา

ผมไม่เห็นด้วยกับการฟ้องศาลปกครอง มหาวิทยาลัยเป็นแหล่งรวมปัญญาชน ควรแก้ปัญหากด้วยปัญญา กอปรกับมหาวิทยาลัยมหิดลเป็นปัญญาของแผ่นดิน ยิ่งต้องใช้ปัญญาในการแก้ไขปัญหามีใช้ปล่อยปละละเลยให้เกิดการฟ้องร้อง นอกจากนี้คำพิพากษา หรือคำวินิจฉัยของศาลปกครองจะมีผลเฉพาะตน หรือ

เฉพาะผู้ฟ้องเท่านั้น บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหิดล มีประมาณ 34,000 คน หากมีผู้ประสงค์ฟ้องร้องสัก ครั้งหนึ่ง ผู้บริหารคงไม่ต้องทำงานอย่างอื่น ต้องขึ้นศาล ตลอดปี (หรือตลอดวาระ) เป็นแน่ ดังนั้นทางออกคือการยอมรับว่าได้กระทำผิดมติคณะรัฐมนตรี (ซึ่งมติคณะรัฐมนตรี ถือเป็นกฎหมายต้องปฏิบัติตาม) แต่การจะย้อนอดีตเพื่อเรียกร้องคงยากที่จะสิ้นสุด เพราะมีบุคลากรที่เกษียณอายุงานหรือลาออกไป จะต้องไปคำนวณ และจ่ายเงินคืนทุกคนหรือไม่ หากเป็นเช่นนั้นก็จะเกิดความยุ่งยากเช่นเดียวกัน

ดังนั้นแนวทางที่ทำได้ทันทีคือ บุคลากรใหม่ที่ได้รับการบรรจุต้องได้รับเงินเดือนเต็มตามมติคณะรัฐมนตรี คือ 1.7 และ 1.5 เท่าของอัตราแรกบรรจุ สำหรับบุคลากรปัจจุบันควรดำเนินการปรับอัตราเงินเดือนให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี คือ 1.7 และ 1.5 เท่าของอัตราแรกบรรจุ โดยให้คิดคำนวณตั้งแต่ปีงบประมาณปัจจุบัน เป็นต้นไป โดยใช้อัตราเงินเดือนปัจจุบันเป็นฐาน เมื่อปรับปรุงเงินเดือนปัจจุบันแล้ว การปรับอัตราเงินเดือนแรกบรรจุเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงจะไม่ใช้เรื่องยาก และใช้งบประมาณไม่มาก เมื่ออัตราเงินเดือนแรกบรรจุไม่แตกต่างกัน หรือดีกว่า ก็จะสามารถสรรหาคนเก่ง มาร่วมงานกับมหาวิทยาลัยมหิดลได้

สรุป

แนวคิดเรื่องอัตราเงินเดือนตามตำแหน่งวิชาการ สามารถปรับใช้กับสายสนับสนุนได้ โดยพิจารณาให้กับผู้ที่ได้ตำแหน่งเชี่ยวชาญ ชำนาญการ เพื่อเป็นการส่งเสริมการพัฒนาตนเอง เมื่อบุคลากรส่วนใหญ่ของ มหาวิทยาลัยพัฒนาตนเอง มหาวิทยาลัยก็พัฒนาขึ้น โดยปริยาย การมุ่งสู่มหาวิทยาลัยระดับโลกไม่ใช่เพียงความฝัน และไม่ต้องรอพึ่งพางบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลอีกด้วย เพราะมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ต้องพึ่งพาตนเองได้ หากยังรอการสนับสนุนงบประมาณจากรัฐบาล ความหวังที่จะเป็นมหาวิทยาลัยระดับโลกจะเลื่อนราง

สำหรับเรื่องอัตราเงินเดือน 1.7 และ 1.5 เท่านี้ ผมหวังว่าจะช่วยทำให้บุคลากรทุกท่านมีความเข้าใจ เรื่องนี้มากขึ้น รวมถึงฝ่ายบริหารควรจะมีคอกยอมรับ เพราะไม่ใช่ความผิดพลาดของคนใดคนหนึ่ง และการไม่เรียกร้องเงินคืนตั้งแต่อดีต น่าจะเป็นหนทางที่ช่วยให้ฝ่ายบริหารพิจารณาและตัดสินใจง่ายขึ้น ทั้งนี้ควรมีการหารือร่วมกันทั้งฝ่ายบริหาร สภาคณาจารย์ และสภามหาวิทยาลัย สร้างบรรทัดฐานการทำงานร่วมกันเพื่อให้ มหาวิทยาลัยมหิดลเป็นมหาวิทยาลัยระดับโลก

1/38

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๐๒๐๕/๕๑๗/๕๗

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี

ทำเนียบรัฐบาล กท ๑๐๓๐๐

๒ กันยายน ๒๕๕๒

เรื่อง ขอบทวนการอนุมัติจัดสรรงบประมาณเพื่อการจ้างบุคคลทดแทนอัตราข้าราชการ

เรียน รัฐมนตรีว่าการทบวงมหาวิทยาลัย

อ้างถึง หนังสือทบวงมหาวิทยาลัย ด่วนที่สุด ที่ ทม ๐๒๐๒.๔/๑๕๕๐๓ ลงวันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๒

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำนักหนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนที่สุด ที่ กค ๐๕๒๖.๕/๑๙๒๑๑
ลงวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๕๒๒. สำนักหนังสือสำนักงบประมาณ ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๑๐/๒๘๒๓๖
ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๒๓. สำนักหนังสือสำนักงาน ก.พ. ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๑๘.๓/๑๓๒๑
ลงวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๕๒

ตามที่ขอให้นำเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาขอบทวนการอนุมัติจัดสรรงบประมาณเพื่อการจ้างบุคคลทดแทนอัตราข้าราชการ รวม ๒ ข้อ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงการคลัง สำนักงบประมาณ และสำนักงาน ก.พ. ได้เสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีด้วย ความละเอียดครบถ้วนตามสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วยนี้

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๒ ลงมติว่า

๑. เห็นชอบให้ปรับปรุงแก้ไขมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๕๒ เรื่อง ขออนุมัติการจัดสรรงบประมาณเพื่อการจ้างบุคลากรทดแทนอัตราราชการ โดยให้ยกเลิกเฉพาะหลักการที่กำหนดให้สำนักงบประมาณจัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับพนักงานตามสัญญาจ้างในอัตราข้าราชการไปพลางก่อน ตามที่ทบวงมหาวิทยาลัยเสนอ

๒. เห็นชอบหลักการ

๒.๑ ให้สำนักงบประมาณพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับการจ้างบุคคลตามสัญญาจ้างในอัตราต่อไปนี้ จนกว่ามหาวิทยาลัย/สถาบันจะปรับเปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัย/สถาบันในกำกับ

/๒.๑.๑ ...

- ๒ -

๒.๑.๑ บุคลากร สาย ก จำงในอัตราราชการแรกบรรจุซึ่งเป็นอัตรารปัจจุบัน คือ อัตรารเงินเดือนราราชการพลเรือนตามบัญชีท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๓๘ บวกด้วยอัตรารเพิ่มอีกร้อยละ ๓๐ ของอัตรารแรกบรรจุ

๒.๑.๒ บุคลากร สาย ข และ ค จำงในอัตราราชการแรกบรรจุซึ่งเป็นอัตรารปัจจุบัน คือ อัตรารเงินเดือนราราชการพลเรือนตามบัญชีท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๓๘ บวกด้วยอัตรารเพิ่มอีกร้อยละ ๕๐ ของอัตรารแรกบรรจุ

๒.๒ ให้สำนักงานประมาณพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับการจ้างบุคคลในหมวดเงินอุดหนุน เงินอุดหนุนทั่วไป ตามจำนวนอัตรารว่างที่เกิดจากการเกษียณอายุราชการตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๑ เป็นต้นมา และว่างโดยเหตุอื่นที่มีไข่ว่างจากผลการเกษียณอายุราชการซึ่งว่างอยู่ในปัจจุบันและที่จะว่างต่อไป และอัตรารนักเรียนทุนที่มีข้อผูกพันตามสัญญา รวมทั้งอัตรารเพิ่มใหม่สำหรับมหาวิทยาลัย/สถาบันที่จัดตั้งขึ้นใหม่ และอยู่ระหว่างการพัฒนา

๒.๓ ให้มหาวิทยาลัย/สถาบันกำหนดจำนวนบุคคลที่จะจ้างและอัตรารค่าจ้างได้ภายในวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร โดยได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย/สถาบัน

จึงเรียนยืนยันมา ได้แจ้งให้ผู้ที่เกี่ยวข้องตามบัญชีแนบท้ายทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ



(นายวิมล เกรียงกรม)
เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

สำนักบริหารการประชุมคณะรัฐมนตรี

6 ก.ย. 2542

โทร. ๒๘๒๕๘๔๔

โทรสาร ๒๘๑๐๖๒๒

[๓๒๖/๑๑]

ร.ร. ๑๒๒
ร.ร. ๑๒๒
ร.ร. ๑๒๒
ร.ร. ๑๒๒
ร.ร. ๑๒๒
ร.ร. ๑๒๒

สามารถใช้ดุลพินิจกำหนดจำนวนบุคคลที่จะจ้างและอัตราค่าจ้างได้ภายในวงเงินที่ได้รับจัดสรร โดยได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ด้วยก็ตาม แต่การให้อำนาจในการใช้ดุลพินิจดังกล่าวหมายถึงการให้อำนาจแก่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ในการกำหนดจำนวนบุคคลที่จะจ้างและอัตราค่าจ้างตามตำแหน่งที่ผู้ถูกฟ้องคดีที่ ๑ ประสงค์จะจ้าง ซึ่งอัตราค่าจ้างย่อมแตกต่างกันไปตามตำแหน่งที่ประสงค์จะจ้าง มิได้หมายความว่าสภามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์จะกำหนดอัตราค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย สาย ก. ให้ต่ำกว่าอัตรา ๑.๗ เท่าของอัตราเงินเดือนข้าราชการ หรือให้เท่ากับพนักงานมหาวิทยาลัย สาย ข. และสาย ค. ได้ มิฉะนั้นแล้วมติ คปร. และมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าวก็ไม่มี ความจำเป็นต้องระบุอัตราค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย สาย ก. สาย ข. และสาย ค. ที่แตกต่างกันไว้เช่นนั้น อีกทั้งยังเห็นชอบหลักการให้สำนักงบประมาณพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับการจ้างบุคคลตามสัญญาจ้างในอัตราดังกล่าว การที่สภามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ได้กำหนดอัตราค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย

ภาพที่ 3 ส่วนหนึ่งของคำวินิจฉัยศาลปกครอง

mu



บทความโดย

รองศาสตราจารย์ ดร.อุทัยชัย เอื้อวิทยาคุกร
สภาอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์

เงินสนับสนุนเพื่อการผลิตผลงานวิจัย ในมหาวิทยาลัยมหิดล

ตามที่มหาวิทยาลัยมหิดลกำลังพิจารณาการปรับอัตราเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยมหิดล ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อดึงดูดผู้ที่มีความสามารถและศักยภาพสูงเข้าทำงาน และเป็นขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในปัจจุบันนั้น ถึงแม้ว่ามหาวิทยาลัยมหิดลจะตัดสินใจเปลี่ยนแปลงค่อนข้างช้ากว่ามหาวิทยาลัยอื่นๆ แต่ก็ถือว่าเป็นของขวัญปีใหม่ที่คุณคนตั้งตาคอยและที่ผ่านมาในแต่ละปีมหาวิทยาลัยมหิดลมีความพยายามในการพัฒนาทั้งการเรียนการสอน และการวิจัย ทั้งนี้เพื่อยกระดับอันดับมหาวิทยาลัยให้สูงขึ้นจากการจัดอันดับของมหาวิทยาลัยโลก อย่างไรก็ตามในสภาวะการแข่งขันอย่างสูงของระบบการศึกษาในระดับสากล ต้องยอมรับว่าผลงานวิจัยที่เผยแพร่ในรูปแบบวารสารงานวิจัย (Research publications) ที่เกิดจากมหาวิทยาลัยล้วนเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการจัดอันดับ โดยผลงานวิชาการที่เผยแพร่ออกไปสู่ภายนอกเหล่านี้ล้วนเป็นดัชนีชี้วัดที่ทำให้มหาวิทยาลัยมหิดลเป็นที่รู้จัก ซึ่งอาจารย์และนักวิจัยทุกภาคส่วนจึงมีส่วนร่วมในการพัฒนามหาวิทยาลัยในฐานะ “ปัญญาของ

แผ่นดิน” หรือได้ชื่อว่าเป็นแหล่งเพาะบ่มปราชญ์ของแผ่นดินเพื่อผลิตองค์ความรู้ใหม่ที่ทันสมัย แต่ทั้งนี้เพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงานวิจัยภายในมหาวิทยาลัยให้สูงขึ้น นักวิจัยทุกท่านจึงจำเป็นต้องได้รับแรงกระตุ้น ขวัญกำลังใจ และนโยบายการจับคู่สนับสนุนงานวิจัยที่เป็นรูปธรรมโดยตรงจากมหาวิทยาลัย

โดยในสภาพปัจจุบันพบว่ามีความเหลื่อมล้ำในการสร้างกลไกการสนับสนุนงานวิจัยในระดับส่วนงานหรือระดับคณะ อันเนื่องมาจากแต่ละส่วนงานอาจไม่มีแหล่งรายได้ที่เหมาะสมหรือไม่สามารถจัดหารายได้ที่มากพอในแต่ละปี เพื่อยกระดับพัฒนาผลงานวิจัยให้สูงขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ทำให้การสนับสนุนงานวิจัยในระดับส่วนงานจนถึงระดับมหาวิทยาลัยมีความลักลั่นเป็นอย่างมาก จึงอาจทำให้นักวิจัยหรืออาจารย์หลายภาคส่วนขาดแรงกระตุ้นการสนับสนุน รวมถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานวิจัย หรือแม้กระทั่งหากต้องการเผยแพร่ผลงานวิชาการในวารสารวิชาการระดับนานาชาติ อาจจะต้องใช้เงินส่วนตัวครองจ่ายเอง

สภาอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ จึงยกตัวอย่างกรณีศึกษาในสองส่วนงานของมหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีการจัดประเภทของการสนับสนุนนักวิจัยโดยตรงในรูปแบบต่างๆ ที่แตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัด ดังสรุปในตาราง

ประเภทการสนับสนุน	คณะแพทยศาสตรศิริราชพยาบาล	คณะวิทยาศาสตร์
1. ทุนพัฒนาสนับสนุนบุคลากรวิจัย	20,000 บาท/เดือน ภายใต้การผลิตผลงานตีพิมพ์ที่กำหนด	2,500 – 5,000 บาท/เดือน เมื่ออัตราเงินเดือน 28,500 – 41,000 บาท
2. ทุนสนับสนุนการตีพิมพ์ผลงานวิจัย หรือ การตีพิมพ์แบบ open access	20,000 – 100,000 บาท/ฉบับ สำหรับวารสารที่มีค่า impact factor ตั้งแต่ 0 เป็นต้นไป	ไม่มี
3. เงินรางวัลผู้ที่ตีพิมพ์ผลงานวิจัยในวารสารวิชาการระดับสากล	25,000 – 180,000 บาท/ฉบับ สำหรับวารสารที่มีค่า impact factor ตั้งแต่ 0.4 เป็นต้นไป	4,000 – 25,000 บาท/ฉบับ สำหรับวารสารที่มีค่าควอร์ไทล์ 1-4 จนถึง Top 10 percent journal

ในขณะที่มหาวิทยาลัยชั้นนำในต่างประเทศให้ความสำคัญและสนับสนุนงานวิจัยในทุกศาสตร์สาขาวิชาที่ไม่ค่อยไปก่อกัน และนอกจากนี้ยังมองถึงปัจจัยอื่นๆ ในการประเมินคุณภาพผลงานวิชาการ นอกไปเหนือจากการวัดค่า impact factor ในวารสารที่ตีพิมพ์เพียงอย่างเดียว ยกตัวอย่าง เช่น

การพัฒนาและยกระดับผลงานวิจัยเพื่อนำไปสู่การตีพิมพ์ในวารสารกลุ่ม Nature Index

ที่ผ่านมาได้มีการวัดประเมินผลงานวิจัยทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพในระดับเวทีสากลโลก จากการเผยแพร่ผลงานวิจัยในวารสารกลุ่ม Nature Index Journals หรือ วารสารชั้นนำของโลก โดยผลงานวิจัยที่ถูกรับพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารเหล่านี้ส่วนถูกประเมินคุณภาพอย่างเข้มข้นโดยนักวิจัยผู้ทรงคุณวุฒิตะดับโลก ยกตัวอย่าง เช่น วารสาร Science, Nature รวมถึงวารสารอื่นๆ ในหลากหลายสาขา (รูปที่ 1) โดยกลุ่มวารสารเหล่านี้ส่วนถูกคัดเลือกมาจากนักวิจัยชั้นนำหน้าของโลกว่าเป็นแหล่งรวบรวมงานวิจัยแนวหน้า (Frontier research) งานวิจัยที่มีผลกระทบสูง (High-impact research) หรือทรงคุณค่าต่อการเกิดองค์ความรู้ใหม่ แล้วจึงนำมาสู่การประเมินผลจับัดความสามารถในการผลิตผลงานวิจัยขั้นสูงสู่สังคมโลกในแต่ละประเทศ รวมทั้งได้จัดทำประเมินผลจัดอันดับมหาวิทยาลัยทั้งภายในและนอกประเทศ เช่น ผลการจัดอันดับมหาวิทยาลัยภายในประเทศไทยล่าสุด โดยพบว่าในช่วงเวลาพฤศจิกายน 2560 – ตุลาคม 2561 มหาวิทยาลัยมหิดลมีการผลิตผลงานวิจัยในกลุ่มวารสาร Nature index เป็นอันดับ 2 โดยมีสถาบันวิจัยสิริเมธิตามรั้งมาเป็นอันดับ 3 ซึ่งมีค่าผลรวมที่แตกต่างกันเพียงหลักทศนิยม (รูปที่ 2)

การติดตามผลงานวิจัยที่มีผลกระทบสูงจาก Citation Index ที่ถูกเผยแพร่ในฐานข้อมูล Scopus

ฐานข้อมูล Scopus จัดได้ว่าเป็นฐานข้อมูลที่รวบรวมวารสารงานวิจัยระดับนานาชาติที่น่าเชื่อถือฐานหนึ่ง และครอบคลุมทุกสาขาวิชาตั้งแต่สาขาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์จนถึงวิทยาศาสตร์ประยุกต์ ทั้งนี้ฐานข้อมูล Scopus ยังได้รวบรวมข้อมูลที่น่าสนใจและสำคัญในการติดตามประเมินผลคุณค่าของงานวิจัยในแต่ละเรื่อง

ที่ได้ถูกเผยแพร่ไปแบบ Real time หรือในรูปแบบของการถูกอ้างอิง (Citation index) ซึ่งทำให้สามารถประเมินผลกระทบที่ได้รับจากงานวิจัยที่ได้ถูกเผยแพร่ออกไปในแต่ละชั้นผลงาน และนำมาซึ่งการเปรียบเทียบผลงานวิจัยอื่นๆ ในกลุ่มสาขาวิชาเดียวกันได้ แล้วจึงแปลค่าให้อยู่ในรูปของ Field-Weighted Citation Impact (FWCI) (รูปที่ 3) โดยทำงานวิจัยชิ้นไหนมีค่า FWCI เก้ากับ 1 แสดงให้เห็นถึงการอ้างอิงที่มีผลกระทบจากงานวิจัยชิ้นนั้นอยู่ในเกณฑ์เฉลี่ยเดียวกันกับการถูกอ้างอิงในงานวิจัยอื่นทั่วไปในสาขาวิชาเดียวกัน หรือถ้ามีค่าเก้ากับ 2 แสดงให้เห็นถึงการอ้างอิงที่ได้รับมากกว่าเฉลี่ยถึง 2 เท่า

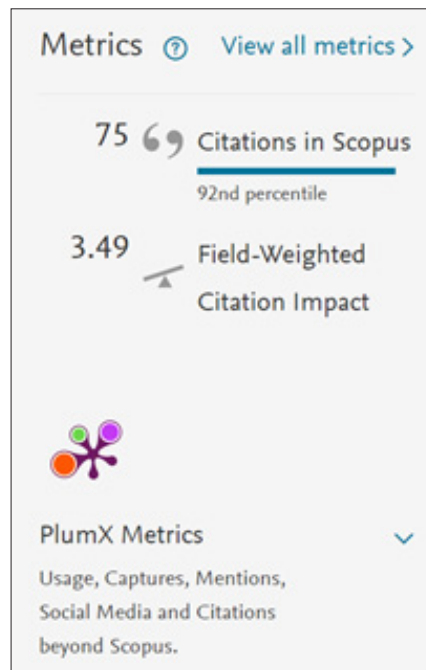
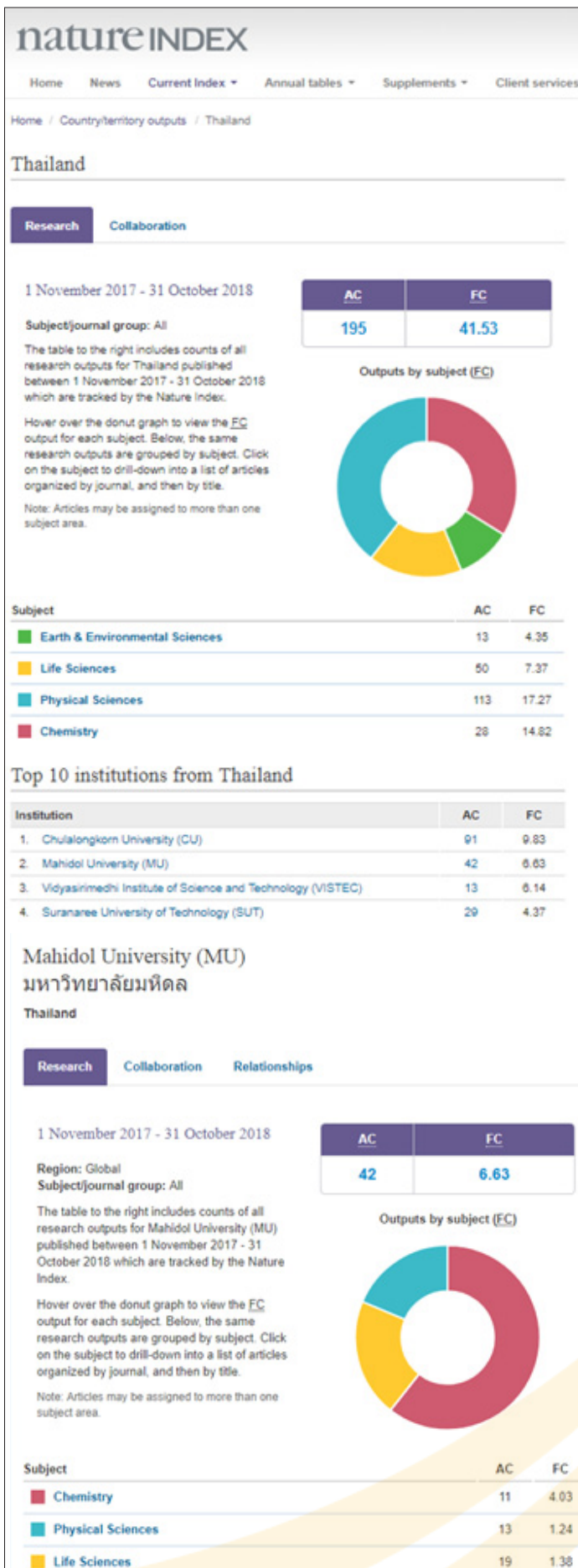
ดังนั้นจึงเห็นได้ว่ามหาวิทยาลัยชั้นนำในต่างประเทศ ผลงานวิจัยไม่ว่าอยู่ในศาสตร์หรือสาขาใด ย่อมเล็งเห็นถึงคุณค่าในงานวิจัยที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพื่อให้ผลงานวิจัยที่เกิดขึ้นภายในมหาวิทยาลัยสามารถเกิดการบูรณาการได้อย่างแท้จริง โดยนักวิจัยทุกคนควรได้รับการดูแล เอาใจใส่ และสนับสนุนโดยตรงจากมหาวิทยาลัยอย่างเต็มที่และมีมาตรฐานที่ใกล้เคียงกัน แทนการสนับสนุนงานวิจัยตามงบประมาณเงินรายได้ระดับส่วนงานหรือคณะ ทั้งนี้เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีและกำลังใจในการทำงานวิจัยระหว่างหน่วยงาน ซึ่งล้วนก่อให้เกิดการทำงานวิจัยแบบบูรณาการณได้อย่างแท้จริง นำไปสู่การยกระดับงานวิจัยของมหาวิทยาลัยมหิดลสามารถแข่งขันได้ในระดับเวทีนานาชาติ

บทความวิเคราะห์นี้สภาอาจารย์คณะวิทยาศาสตร์ ขอฝากให้สภาคณาจารย์สะท้อนไปยังมหาวิทยาลัยให้มีการจัดกลไกสนับสนุนนักวิจัยโดยตรงในการขับเคลื่อนการผลิตผลงานวิจัยในทุกคณะสาขาวิชา ทั้งนี้ผลงานตีพิมพ์ที่มีคุณค่าก็คือชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย เมื่อคำนึงถึงมหาวิทยาลัยมหิดลคือหนึ่งเดียวกัน

4.0 The Nature Index journals

The current 12-month window on natureindex.com includes data from primary research articles from the following science journals:

- *ACS Nano* (1098 articles)
- *Advanced Functional Materials* (1209 articles)
- *Advanced Materials* (1147 articles)
- *American Journal of Human Genetics* (157 articles)
- *Analytical Chemistry* (1725 articles)
- *Angewandte Chemie International Edition* (2447 articles)
- *Applied Physics Letters* (2386 articles)
- *Astronomy & Astrophysics* (101 articles)
- *Cancer Cell* (146 articles)
- *Cancer Research* (335 articles)
- *Cell* (429 articles)
- *Cell Host & Microbe* (144 articles)
- *Cell Metabolism* (120 articles)
- *Cell Stem Cell* (110 articles)
- *Chemical Communications* (2769 articles)
- *Chemical Science* (994 articles)
- *Current Biology* (452 articles)
- *Developmental Cell* (201 articles)
- *Earth and Planetary Science Letters* (596 articles)
- *Ecology Letters* (155 articles)
- *Environmental Science and Technology* (1288 articles)
- *European Physical Journal C* (974 articles)
- *Genes & Development* (117 articles)
- *Genome Research* (169 articles)
- *Geochimica et Cosmochimica Acta* (565 articles)
- *Geology* (277 articles)
- *Geophysical Research Letters* (1223 articles)
- *Immunity* (145 articles)
- *Inorganic Chemistry* (1656 articles)
- *Journal of Biological Chemistry* (1696 articles)
- *Journal of Cell Biology* (331 articles)
- *Journal of Clinical Investigation* (303 articles)
- *Journal of Experimental Medicine* (195 articles)
- *Journal of Geophysical Research: Atmospheres* (883 articles)
- *Journal of Geophysical Research: Solid Earth* (572 articles)
- *Journal of High Energy Physics* (1840 articles)
- *Journal of Neuroscience* (820 articles)
- *Journal of the American Chemical Society* (2185 articles)
- *Macromolecules* (909 articles)
- *Molecular Cell* (322 articles)
- *Molecular Psychiatry* (50 articles)
- *Monthly Notices of the Royal Astronomical Society: Letters* (232 articles)
- *Nano Letters* (953 articles)
- *Nature* (650 articles)
- *Nature Biotechnology* (98 articles)
- *Nature Cell Biology* (106 articles)
- *Nature Chemical Biology* (114 articles)
- *Nature Chemistry* (146 articles)
- *Nature Climate Change* (124 articles)
- *Nature Communications* (5090 articles)
- *Nature Genetics* (166 articles)
- *Nature Geoscience* (134 articles)
- *Nature Immunology* (94 articles)
- *Nature Materials* (132 articles)
- *Nature Medicine* (186 articles)
- *Nature Methods* (115 articles)
- *Nature Nanotechnology* (135 articles)
- *Nature Neuroscience* (147 articles)
- *Nature Photonics* (92 articles)
- *Nature Physics* (148 articles)
- *Nature Structural & Molecular Biology* (111 articles)
- *Neuron* (333 articles)
- *Organic Letters* (1843 articles)
- *PLOS Biology* (347 articles)
- *PLOS Genetics* (516 articles)
- *Physical Review A* (231 articles)
- *Physical Review B* (863 articles)
- *Physical Review D* (137 articles)
- *Physical Review Letters* (2657 articles)
- *Physical Review X* (281 articles)
- *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America* (3325 articles)
- *Proceedings of the Royal Society B* (543 articles)
- *Science* (726 articles)
- *Science Advances* (853 articles)
- *Science Translational Medicine* (226 articles)
- *The Astrophysical Journal Letters* (582 articles)
- *The EMBO Journal* (217 articles)
- *The ISME Journal: Multidisciplinary Journal of Microbial Ecology* (250 articles)
- *The Journal of Physical Chemistry Letters* (917 articles)
- *The Plant Cell* (194 articles)
- *Water Research* (1029 articles)
- *eLife* (1309 articles)



รูปที่ 3 (ที่มา: <https://www.scopus.com>)

บรรณาธิการแถลง

โดย อ.ดร.ธิตคม พัวพันสวัสดิ์

Wisdom of the Law



สวัสดิ์ท่านผู้อ่านทุกท่าน

ข่าวสภาคณาจารย์ฉบับนี้ขอแนะนำเสนอ บทความที่น่าสนใจ 3 เรื่องนะครับ

เรื่องแรก “โอกาสและทางออก อุดมศึกษาไทย” ซึ่งสรุปจากการบรรยายของ ศ.คลินิก นพ.อุดม คชินทร รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งนำเสนอว่า มหาวิทยาลัยไทยต้องปรับตัวอย่างไรเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้น แบบ disruptive

บทความต่อมา เรื่อง “การปรับอัตราเงินเดือนแรกบรรจุเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (2)” โดย ผศ.ดร.น.สพ.ดุสิต เลาสินณรงค์ ซึ่งนำเสนอถึงที่มาของการให้เงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยเป็น 1.7 และ 1.5 เท่าของอัตราแรกบรรจุข้าราชการ ซึ่งเรื่อง

การปรับเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัย ขณะนี้ผ่านที่ประชุมคณบดีแล้วและจะนำเข้าที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยในเดือนมีนาคม นับว่าเป็นข่าวดีสำหรับทุกท่าน

ส่วนบทความสุดท้าย เรื่อง “เงินสนับสนุนเพื่อการผลิตผลงานวิจัยในมหาวิทยาลัยมหิดล” โดย รศ.ดร.วุฒิชัย เอื้อวิทย์ศุกร จากคณะวิทยาศาสตร์ ซึ่งจะชี้ให้เห็นถึงความเหลื่อมล้ำของเงินสนับสนุนทางการวิจัยในคณะใหญ่ที่มีรายได้เปรียบเทียบกับคณะอื่นๆ

หวังว่าบทความทั้ง 3 บทความนี้จะให้ประโยชน์แก่ท่านผู้ติดตามอ่านข่าวสภาคณาจารย์ทุกท่าน

พบกับใหม่ฉบับหน้า สวัสดิ์ครับ

ข่าวสภาคณาจารย์

เป็นหนังสือในมหาวิทยาลัย และเป็นสื่อระหว่างคณาจารย์ในการรับฟังแลกเปลี่ยนทัศนคติ ข้อคิดเห็น ทั้งด้านการบริหาร ด้านวิชาการ ด้านสวัสดิการ และอื่น ๆ ของมหาวิทยาลัย บทความ ข้อคิด จดหมาย เป็นความเห็นของผู้เขียนเท่านั้น มิใช่ความเห็นของสภาคณาจารย์ เกณฑ์การพิจารณา บทความเป็นไปตาม www.senate.mahidol.ac.th/th/regulation.html

บรรณาธิการประจำฉบับ	อ.ดร.ธิตคม พัวพันสวัสดิ์
กองบรรณาธิการ	อ.ดร.ธิตคม พัวพันสวัสดิ์ ผศ.ดร.ชาญยศ ปลัมปีตวิริยะเวช อ.ดร.โมเรศ ประชัญพฤกษ์ อ.ดร.อรรถพล กาญจนพงษ์พัส Dr.Aung Win Tun อ.ดร.นันทินี นวลนัม
ประสานงานกลาง	พิชญา วงษ์วันภินัย คาริน พรหมศิลป์
ออกแบบและจัดทำรูปเล่ม	พรศิริ บุญมาวงศ์
เจ้าของ	สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ชั้น 5 999 ถนนพุทธมณฑลสาย 4 ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม 73170 โทรศัพท์ : 0-2849-6351-2 โทรสาร : 0-2849-6350