



แม่โจ้กับช่วงเปลี่ยนผ่าน สู่การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ



สุพจน์ เอียงกฤษ

ประธานสภาพนักงาน
มหาวิทยาลัยแม่โจ้

ตามที่ได้มีการประกาศพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. 2560 ในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 5 เมษายน พ.ศ. 2560 โดยให้มีผลบังคับใช้หลังประกาศ 30 วัน อันเป็นผลทำให้มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. 2539 ซึ่งเป็นส่วนราชการเปลี่ยนสถานภาพเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐโดยสมบูรณ์ตามกฎหมาย เมื่อวันที่ 5 พฤษภาคม พ.ศ. 2560

ตามบทเฉพาะกาลของ พ.ร.บ.มหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. 2560 กำหนดให้ผู้บริหารทุกตำแหน่งต้องเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยภายในเวลา 60 วัน หากไม่เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยภายในระยะเวลาดังกล่าว สถานสภาพของผู้บริหารนั้นจะสิ้นสุดลงทันที ส่วนข้าราชการทุกคนสามารถเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยได้ทันทีเมื่อยื่นความจำนงภายในเวลา 1 ปี แต่ถ้ายื่นความจำนงหลังจากนั้นแต่ไม่เกิน 5 ปี จะต้องถูกประเมินตามกฎเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดขึ้น แต่ทั้งนี้ จะได้รับการยกเว้นให้ไม่ต้องทดลองปฏิบัติงานเหมือนผู้ได้รับการบรรจุใหม่ และถ้ายื่นความจำนงหลังปีที่ 5 นอกจากจะต้องเป็นความต้องการของหน่วยงานอย่างแท้จริงแล้ว ยังจะต้องปฏิบัติตามขั้นตอนเช่นเดียวกับผู้สมัครเข้ารับการบรรจุใหม่ทุกประการด้วย

ขณะนี้มหาวิทยาลัยแม่โจ้อยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่าน(Transition Period) สู่การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ แต่ดูเหมือนหลายคน หลายฝ่ายยังไม่ค่อยเข้าใจถึงสถานภาพของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐอย่างแท้จริง ดังนั้นจึงต้องขออธิบายลักษณะของมหาวิทยาลัยในกำกับฯเพื่อความเข้าใจ ไว้ ณ ที่นี้ ดังนี้

มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ หมายถึง มหาวิทยาลัยของรัฐที่ไม่เป็นส่วนราชการ ซึ่งได้รับการยกเว้นให้ไม่ต้องปฏิบัติตามระเบียบราชการ สามารถกำหนดกฎเกณฑ์และวิธีปฏิบัติต่างๆได้เองโดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย ทั้งในเรื่องของวิธีการงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง และการกำหนดอัตราตำแหน่ง ซึ่งทำให้มหาวิทยาลัยในกำกับฯมีความคล่องตัวและเป็นอิสระจากระเบียบกฎเกณฑ์ของทางราชการ ที่เคยเชื่อกันว่า เป็นอุปสรรคต่อความคล่องตัวในการบริหารงานของมหาวิทยาลัย แต่อย่างไรก็ดี มหาวิทยาลัยยังคงเป็นหน่วยงานของรัฐและอยู่ในกำกับของรัฐบาล เพราะรัฐบาลยังคงจัดสรรงบประมาณให้ในรูปของเงินอุดหนุนและยังคงกำกับดูแลการดำเนินงานอยู่ มหาวิทยาลัยในกำกับฯจึงไม่ใช่มหาวิทยาลัยอิสระ(Free University) ที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้เหมือนมหาวิทยาลัยเอกชนหรือบริษัท เพราะมหาวิทยาลัยในกำกับฯจะมีอิสระภายใต้กรอบนโยบายของรัฐบาลเท่านั้น ขณะเดียวกัน มหาวิทยาลัยในกำกับฯก็ไม่ใช่บริษัท(Company) ที่อธิการบดีจะมีหรือใช้อำนาจเบ็ดเสร็จเด็ดขาดได้เหมือนประธานกรรมการบริหาร(CEO)ของบริษัทจำกัด

มหาวิทยาลัยในกำกับฯจะมีคุณลักษณะสำคัญ คือ มีความคล่องตัวในการบริหารงานอันนำไปสู่การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพสูง(High Efficiency) แต่ยังคงไว้ซึ่งเสรีภาพทางวิชาการ(Academic Freedom)และธรรมาภิบาล(Good Governance) อันประกอบด้วยหลักทั้ง 6 ประการ คือ หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม ความโปร่งใส ความคุ้มค่า การมีส่วนร่วม และการมีส่วนร่วม นั่นเอง

เนื่องจากขณะนี้ มหาวิทยาลัยแม่โจ้อยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่าน จึงมีสถานะเหมือนเหล่าเก่าในขบวนการใหม่ กล่าวคือ สภามหาวิทยาลัยยังคงเป็นชุดเดิมตามองค์ประกอบของ พ.ร.บ. มหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. 2539 แม้ผู้บริหารทั้งหมดจะเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยแล้ว แต่ก็ยังคงเป็นชุดเดิมทั้งหมด เพียงแต่บุคลากรส่วนใหญ่เท่านั้นที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมาแต่แรก และบุคลากรเกือบทั้งหมดเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยแล้ว เพราะข้าราชการส่วนใหญ่ก็ได้เปลี่ยนสถานภาพมาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยแล้วเช่นกัน คงมีข้าราชการเหลืออยู่เพียงจำนวนน้อยนิดเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ ภารกิจหลักสำคัญที่มหาวิทยาลัยแม่โจ้จะต้องเร่งดำเนินการในช่วงเปลี่ยนผ่านจึงมี 3 ระดับ ดังนี้

ภารกิจของสภามหาวิทยาลัย สภามหาวิทยาลัยต้องเร่งปรับโครงสร้างของสภาฯ ให้เป็นไปตาม พ.ร.บ.ใหม่โดยเร็วที่สุด นั่นคือ ต้องเร่งสรรหาหรือเลือกตั้งกรรมการสภาฯทุกประเภทให้ครบถ้วนโดยเร็ว ถึงแม้บทเฉพาะกาลจะใช้เวลาไว้ถึง 1 ปีก็ตาม ทั้งนี้เพื่อให้สภามหาวิทยาลัยชุดใหม่ได้เข้ามาดำเนินงานให้เป็นไปตามรูปแบบของมหาวิทยาลัยในกำกับฯ อย่างแท้จริงโดยเร็ว ดังนั้น ในช่วงเปลี่ยนผ่านนี้ สภาฯจึงไม่ควรวางนโยบาย ออกข้อบังคับ หรือออกกฎระเบียบใดๆที่ไม่จำเป็น เพราะอาจไปขัดกับแนวทางหรือเป็นอุปสรรคต่อมหาวิทยาลัยในกำกับฯ ได้ แทนที่สภาชุดใหม่จะเดินหน้าได้ในทันทีที่เข้ามาทำหน้าที่ แต่กลับจะต้องเข้ามาแก้ไขปัญหาที่สภาชุดเก่าทิ้งไว้ก่อนที่จะได้เริ่มเดินหน้าต่อไป

ภารกิจของคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัย ทั้งอธิการบดีและคณบดีจะต้องเร่งปรับโครงสร้างของมหาวิทยาลัยและโครงสร้างภายในคณะให้สอดคล้องกับบริบทของมหาวิทยาลัยในกำกับฯ รวมทั้งจะต้องปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานให้สอดคล้องกันโดยเร็ว ไม่ควรยื้อหรือดึงเรื่องใด ๆ ให้คงไว้ตามกฎระเบียบเดิมต่อไป แต่ควรยกเลิกระเบียบหรือข้อบังคับเก่าๆให้เหลือเท่าที่จำเป็นและที่สำคัญ ผู้บริหารทุกระดับต้องปรับเปลี่ยนทัศนคติต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับฯ ให้ถูกต้องให้ได้ก่อนเป็นประการแรก อีกทั้งการสรรหาผู้บริหารใหม่ทุกตำแหน่งจะต้องมุ่งเสาะหาผู้ที่มีทัศนคติสอดคล้องกับบริบทของมหาวิทยาลัยในกำกับฯ อย่างแท้จริงด้วยเท่านั้น

ภารกิจของบุคลากร เนื่องจากแม่ใจเป็นมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนสถานภาพมาจากหน่วยงานราชการ จึงมีบุคลากร 2 กลุ่มซึ่งได้แก่ กลุ่มพนักงานที่เปลี่ยนสถานภาพตามมหาวิทยาลัย พนักงานกลุ่มนี้เป็นข้าราชการมานาน การปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานจึงค่อนข้างยาก แต่ก็จำเป็นต้องพยายามปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับมหาวิทยาลัยในกำกับฯให้ได้ โดยเฉพาะคนที่ยังมีอายุงานเหลือมากกว่า 5 ปี ขณะที่พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอยู่เดิมก็อยู่แบบข้าราชการมานานหลายปีจึงซึมซับกับระบบราชการมาบ้าง ก็จำเป็นต้องปรับตัวปรับทัศนคติด้วยเช่นกัน เพราะวัฒนธรรมในการทำงานของมหาวิทยาลัยในกำกับฯต่างจากมหาวิทยาลัยในระบบราชการค่อนข้างมากนั่นเอง

ถึงตรงนี้จะเห็นได้ว่า หากช่วงเปลี่ยนผ่านนี้ยึดเยื้อไปนานเท่าใด แม่ใจก็เดินหน้าไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับฯที่สมบูรณ์แบบได้ช้าไปมากเท่านั้น และที่สำคัญเรื่องน่าห่วงใยที่จะทำให้มหาวิทยาลัยในกำกับฯ ไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการเปลี่ยนสถานภาพก็จะตามมาด้วย ดังที่เคยเกิดขึ้นมากับมหาวิทยาลัยในกำกับฯหลาย ๆ แห่ง หลาย ๆ ที่ ได้แก่

สภามหาวิทยาลัยไร้ประสิทธิภาพ มหาวิทยาลัยในกำกับฯวางบทบาทของสภาฯไว้สูงมาก เพราะคาดหวังให้สภาฯ วางนโยบายและขึ้นนำการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ สภาฯจึงเหมือนแสงนำทางให้กับมหาวิทยาลัย กรรมการสภาฯโดยเฉพาะกรรมการสภาฯผู้ทรงคุณวุฒิที่มีจำนวนมากกว่ากรรมการจากส่วนอื่น ๆ จึงต้องมีวิสัยทัศน์ รอบรู้ เป็นที่น่าเชื่อถือ และสามารถทุ่มเทกำลังความคิดและสติปัญญาให้กับมหาวิทยาลัยอย่างจริงจัง โดยไม่มุ่งหวังเข้ามาหาประโยชน์ใด ๆ จากมหาวิทยาลัย หากไม่เป็นเช่นนั้น สภามหาวิทยาลัยจะกลายเป็นเสมือนสุสานของผู้ทรงคุณวุฒิกำมะลอ เพราะไม่สามารถเป็นมันสมองและชี้ทางสว่างให้กับมหาวิทยาลัยได้ และจะพามหาวิทยาลัยสู่ความหายนะในที่สุด

ผู้บริหารละโมภเกินควร เนื่องจากมหาวิทยาลัยในกำกับฯ จะต้องบริหารจัดการงบประมาณเอง หากการใช้จ่ายงบประมาณไม่สมเหตุสมผลหรือไม่คุ้มค่า มหาวิทยาลัยก็จะไปไม่รอด ผู้บริหารจึงต้องกล้าที่จะเสียผลประโยชน์ในบางเรื่องที่เคยได้รับ หากแต่ไม่สมเหตุสมผลในการใช้จ่ายงบประมาณ เช่น ค่าใช้จ่ายเรื่องเงินทดแทนรถประจำตำแหน่งและค่าเบี้ยประชุมต่าง ๆ แต่เรื่องที่น่าเป็นห่วงที่สุดก็คือ รายจ่ายค่าตอบแทนผู้บริหาร หากผู้บริหารไม่รับรู้สถานะที่แท้จริงของมหาวิทยาลัย และมุ่งที่จะเรียกค่าตอบแทนให้สูงเทียบเท่าผู้บริหารมหาวิทยาลัยอื่นที่มีฐานะทางการเงินการคลังสูงกว่า มหาวิทยาลัยก็จะไม่มีงบประมาณไปพัฒนางานอื่น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง งบประมาณที่จะต้องกันไว้เพื่อรองรับความมั่นคงของพนักงานที่จะเกษียณในอนาคต อันเป็นขวัญกำลังใจสำคัญของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ทำงานอยู่ในปัจจุบัน และที่สำคัญจะเป็นเหตุทำให้บุคลากรหมดใจที่จะทุ่มเททำงานให้กับมหาวิทยาลัย ความตกต่ำถดถอยของมหาวิทยาลัยก็จะเกิดขึ้นตามมา

บุคลากรไม่มีใจต่อมหาวิทยาลัย บุคลากรทั้ง 2 กลุ่มดังกล่าวข้างต้นจะต้องมีทัศนคติที่สอดคล้องกับมหาวิทยาลัย และเชื่อมั่นศรัทธาต่อการนำของสภามหาวิทยาลัยและคณะผู้บริหาร บุคลากรจึงจะมีความมุ่งมั่นทำงานให้มหาวิทยาลัยมีความก้าวหน้าและมีชื่อเสียงได้ โดยต้องมีความมั่นใจว่า ตนจะได้รับการตอบแทนอย่างเป็นธรรมและคุ้มค่าตามความสามารถ ดังนั้น ทั้งสภาฯและผู้บริหารจะต้องสามารถโน้มน้าวให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ หากบุคลากรขาดความเชื่อถือศรัทธาต่อสภาฯ และคณะผู้บริหาร บุคลากรก็จะทำงานตามความจำเป็น (แค่ให้อยู่รอด) และพร้อมที่จะจากไปอยู่ที่ที่ดีกว่า โดยบุคลากรที่มีความสามารถก็จะทิ้งมหาวิทยาลัยไปก่อน เหลือไว้แต่คนที่ไม่มีที่ไปหรือไม่มีใครเอา สุดท้ายมหาวิทยาลัยก็ไร้ผลงานอันเป็นที่ยอมรับและตกต่ำถดถอยลงไปเป็นลำดับ เพราะต้องยอมรับว่า ผลงานของมหาวิทยาลัยที่จับต้องได้นั้น ล้วนเป็นผลงานของบุคลากรทั้งสิ้น สภาฯและผู้บริหารมหาวิทยาลัยไม่อาจผลิตผลงานเหล่านั้นออกมาเองได้

เรื่องนำห่วงใยทั้ง 3 ประการที่กล่าวมาจะเป็นมูลเหตุหลักของความล้มเหลวของมหาวิทยาลัยในกำกับฯ ความล้มเหลวนี้ จะเห็นได้ชัดเจนภายใน 5-10 ปี หากเกิดขึ้นแล้วจะมีผลกระทบไปทุกภาคส่วนของมหาวิทยาลัย แม้แต่นักศึกษาก็ยากจะเลี่ยง จากผลกระทบดังกล่าว เช่น การเรียนการสอนไม่ได้มาตรฐาน คุณภาพของบัณฑิตต่ำลง และการขึ้นค่านักศึกษามากเกินไป ไม่สมเหตุสมผล เป็นต้น

บทสรุปของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ณ เวลานี้ผ่านมาหลายเดือนแล้ว มหาวิทยาลัยแม่โจ้เหลือเวลาในช่วงเปลี่ยนผ่าน อีกไม่มากนักแล้ว จึงไม่ควรเสียเวลาไปกับเรื่องที่ไม่เป็นเรื่องอีก เช่น การแต่งตั้งข้าราชการรักษาราชการในตำแหน่งบริหาร (ชัดเจนารมณของ พ.ร.บ.) การยกเลิกและแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาผู้บริหารที่ทำให้เสียทั้งเวลาและงบประมาณ(ขาดประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า) รวมทั้งการออกข้อบังคับการสรรหาผู้บริหารที่ไม่สอดคล้องกับบริบทของมหาวิทยาลัยในกำกับฯ (ขาดการมีส่วนร่วมและความคุ้มค่า) เป็นต้น ขณะที่ภารกิจหลักทั้ง 3 ระดับดังที่กล่าวมาข้างต้นยังไม่ค่อยก้าวหน้าเท่าที่ควร แม้ขณะนี้ มหาวิทยาลัยแม่โจ้จะเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับฯโดยสมบูรณ์ตามกฎหมายแล้ว แต่ยังไม่อาจถือว่า สมบูรณ์ตามความเป็นจริง อุปสรรคสำคัญในขณะนี้ คือ มหาวิทยาลัยแม่โจ้กำลังถูกขี้นจากบุคคลที่ไม่เคยเห็นดีเห็นงามกับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับฯ มาก่อน หรือเพิ่งมาเปลี่ยนความเห็นเมื่อไม่กี่ปีที่ผ่านมาเอง ความเข้าใจต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับฯจึงไม่ละเอียดลึกซึ้ง เท่าที่ควร แต่ท่านเหล่านี้กลับมีโอกาสมิพลังในการขึ้นสูง (ขณะที่ความเห็นของคนที่มีวิสัยทัศน์ในเรื่องนี้อย่างชัดเจนมาช้านาน กลับถูกละเลยและกำลังลดบทบาทลง) ดังนั้น มหาวิทยาลัยแม่โจ้จะต้องเร่งกระทำให้ภารกิจทั้ง 3 ระดับดังกล่าวให้ลุล่วง เพื่อให้แม่โจ้ เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับฯที่สมบูรณ์แบบโดยเร็วก่อน จากนั้นจึงค่อยมาพิจารณากันอีกทีว่า แม่โจ้จะพ้นจากความห่วงใยทั้ง 3 ประการ ดังกล่าวไปได้อย่างไร แม่โจ้จะปรอดไม่รอด เวลาที่เหลือในช่วงเปลี่ยนผ่านนี้คือโอกาสที่ยังมีอยู่ ■