

จดหมายข่าว

ธรรมาภิบาลมหาวิทยาลัย

ปีที่ 8 ฉบับที่ 8.1 (มกราคม - มิถุนายน) 2560

ISSN 1906-4977

แนะนำนายกสภามหาวิทยาลัย

กิจกรรมส่งเสริมธรรมาภิบาล

กิจกรรมส่งเสริมการกิจมมหาวิทยาลัย

ข่าวประชาสัมพันธ์

- : ศ.ดร.จรัส สุวรรณมาลา
 - : บทเรียนที่ได้เรียนรู้และปรับใช้...จาก BCM
 - : แนะนำหลักสูตรใหม่ หลักสูตร “การบริหารความขัดแย้งในมหาวิทยาลัย (Conflict Management)”
 - : ห้องเรียนฟินแลนด์จำลอง
 - : Shared missions for SD via Digital Platform
 - : ตัวชี้วัดงานวิชาการเพื่อสังคมในต่างประเทศ
 - : หลักสูตร “ธรรมาภิบาลเพื่อการพัฒนาคนนะ”
 - : งานสัมมนา (ซีรีย) “ตีแผ่ธรรมาภิบาลในมหาวิทยาลัย”
- ตอนที่ 1 - 3



สารบัญ

Contents >>



- 3 แนะนำนายกสภามหาวิทยาลัย ศ.ดร.จรัส สุวรรณมาลา
- 8 บทเรียนที่ได้เรียนรู้และปรับใช้... จาก BCM
- 10 แนะนำหลักสูตรใหม่ หลักสูตร “การบริการความขัดแย้งในมหาวิทยาลัย (Conflict Management)”
- 13 ห้องเรียนฟินแลนด์จำลอง
- 15 Shared missions for SD via Digital Platform
- 20 ตัวชี้วัดงานวิชาการเพื่อสังคม ในต่างประเทศ
- 24 หลักสูตร “ธรรมาภิบาล เพื่อการพัฒนาคน”
- 24 งานสัมมนา (ซีรี่) “ตีแผ่ ธรรมาภิบาลในมหาวิทยาลัย” ตอนที่ 1 - 3



สถาบันคลังสมองของชาติ
www.knit.or.th

Editorial >>

บทบรรณาธิการ

จดหมายข่าวธรรมาภิบาลมหาวิทยาลัยฉบับนี้เป็นฉบับที่ 23 เนื้อหาในจดหมายข่าวฯ ประกอบด้วย แนะนำนายกสภามหาวิทยาลัย (ศ.ดร.จรัส สุวรรณมาลา) กิจกรรมส่งเสริมธรรมาภิบาล “บทเรียนที่ได้เรียนรู้และปรับใช้... จาก BCM” กิจกรรมส่งเสริมการกิจมหาวิทยาลัย: “แนะนำหลักสูตรใหม่ หลักสูตร “การบริหารความขัดแย้งในมหาวิทยาลัย (Conflict Management)” “ห้องเรียนฟินแลนด์จำลอง” “Shared missions for SD via Digital Platform” “ตัวชี้วัดงานวิชาการเพื่อสังคมในต่างประเทศ” ข่าวประชาสัมพันธ์ หลักสูตร “ธรรมาภิบาลเพื่อการพัฒนาคน” งานสัมมนา (ซีรี่) “ตีแผ่ธรรมาภิบาลในมหาวิทยาลัย” ตอนที่ 1 - 3”

จดหมายข่าวธรรมาภิบาลมหาวิทยาลัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นสื่อกลางในการแลกเปลี่ยนทัศนะและประสบการณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับอุดมศึกษา และการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย หากท่านผู้อ่านมีข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะใดๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดทำจดหมายข่าวฯ หรือประสงค์ที่จะนำบทความเรื่องธรรมาภิบาล ตลอดจนประสบการณ์ หรือแนวปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการที่ดีในสถาบันของท่านมาเผยแพร่ กรุณาติดต่อกองบรรณาธิการตามที่อยู่ด้านล่างนี้ จักขอบคุณยิ่ง

กองบรรณาธิการ

คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา : รศ.ดร.พีรเดช ทองอำไพ
กองบรรณาธิการ : นางสาวฉันทลักษณ์ อาจหาญ
จัดพิมพ์โดย : สถาบันคลังสมองของชาติ
อาคารอุดมศึกษา 2 ชั้น 19 เลขที่ 328 ถนนศรีอยุธยา
แขวงทุ่งพญาไท เขตราชเทวี กทม. 10400
โทรศัพท์ 02-126-7632-34

แนะนำนายกสภามหาวิทยาลัย

ศ.ดร.จรัส สุวรรณมาลา

สถาบันคลังสมองของชาติ

ได้รับความกรุณาจาก ศ.ดร.จรัส สุวรรณมาลา
สัมภาษณ์วันที่ 14 มิถุนายน 2560 เวลา 13.30 น.
ณ ชั้น 8 คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

กรรมการสภามหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

กรรมการสภาพัฒนาการเมือง

คุณวุฒิทางการศึกษา

ปริญญาตรี : ร.บ. สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปริญญาโท : พบ.ม. (National Institute of Development Administration); ศ.ม. การคลังสาธารณะ
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปริญญาเอก : Ph.D. Political Science (Northern Illinois University)

ประสบการณ์ทำงาน

- คณบดี คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- กรรมการเจรจาข้อตกลงของส่วนราชการและจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2551
- กรรมการสภาที่ปรึกษาพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
- อนุกรรมการศึกษาและติดตามการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการ/พนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
- อนุกรรมการด้านสนับสนุนทรัพยากรการอุดมศึกษา
- สมาชิกสภาร่างรัฐธรรมนูญ (สสร.)
- ที่ปรึกษาคณะมนตรีความมั่นคงแห่งชาติ (คณะที่ปรึกษาฝ่ายการเสริมสร้างสมานฉันท์และความเป็นธรรมในสังคม)
- ประธานอนุกรมการประเมินผลความคิดเห็นประชาชนสู่รัฐธรรมนูญ กรอบที่ 1 สิทธิเสรีภาพของประชาชน
- กรรมการกำกับการศึกษาโครงการ An Analysis of the Decentralized Budget for Social Service at the Tambon Administrative Organization (TAO) Level
- ผู้อำนวยการวิทยาลัยพัฒนาการปกครองท้องถิ่น สถาบันพระปกเกล้า
- กรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ผู้เชี่ยวชาญด้านการกระจายอำนาจทางการคลัง ธนาкарโลก

ศ.ดร.จรัส สุวรรณมาลา ได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ จตุตถดิเรกคุณาภรณ์ (จ.ภ.) ชั้นมหาปรมาภรณ์ช้างเผือก (ม.ป.ช.) และ มหาวชิรมงกุฏ (ม.ว.ม.) ปัจจุบัน ศ.ดร.จรัส สุวรรณมาลา ดำรงตำแหน่ง นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา



“สภามหาวิทยาลัยที่ดีต้อง Pro-active ในการทำหน้าที่”

บทบาทของนายกสภามหาวิทยาลัย ในการกำกับดูแลมหาวิทยาลัย

เมื่อประมาณสองปีที่แล้ว ผมได้รับการทาบทามให้ไปทำหน้าที่นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา กลุ่มผู้มาพูดคุยกับผมเล่าให้ฟังว่าต้องการจะให้สภามหาวิทยาลัย โดยเฉพาะตัวนายกสภาฯ ช่วยผลักดันให้มหาวิทยาลัยฯ เป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่เป็นรูปธรรมจริงๆ สมตามเจตนารมณ์ของการก่อตั้งมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ท่านเหล่านั้นรู้จักตัวตนของผมในฐานะนักวิชาการที่สนใจและผลักดันเรื่องการกระจายอำนาจและการพัฒนาท้องถิ่นมานาน่าจะพอช่วยมหาวิทยาลัยในเรื่องนี้ได้ อีกทั้งตัวผมเองก็เป็นชาวสงขลา ย่อมมีความผูกพันกับพื้นที่มากเป็นทุนเดิมอยู่แล้ว

ดังนั้น เมื่อผมมารับหน้าที่เป็นนายกสภามหาวิทยาลัย ผมจึงมีข้อผูกพันที่จะทำหน้าที่ผลักดันให้มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาสามารถเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นให้ได้ และถือว่าเป็นหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยที่จะต้องผลักดันให้เรื่องนี้เป็นผลสำเร็จ ผมเชื่อว่า**สภามหาวิทยาลัยที่ดีต้องทำหน้าที่แบบ Pro-active** ไม่ใช่แค่ให้คำปรึกษาและให้ความเห็นชอบเรื่องที่ผู้บริหารเสนอมาเท่านั้น (ท่านองฯ มาประชุมสภาเดือนละครั้งเท่านั้น) การเป็นสภาแบบ Pro-active ได้ ก็ต้องทำหน้าที่กำหนดนโยบายและทิศทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยให้มีความชัดเจน เพื่อให้ผู้บริหารมหาวิทยาลัยสามารถนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติได้จริง อีกทั้งต้องมีการกลไกในการมอนิเตอร์และกำกับดูแล ติดตามประเมินผลการดำเนินงาน ให้เป็นไปตามนโยบายของสภาฯ ที่มีประสิทธิภาพ ผมถือว่าเป็นบทบาทหน้าที่หลักของนายกสภามหาวิทยาลัยที่จะต้องทำให้สภามหาวิทยาลัยเป็นสภาแบบ Pro-active ให้ได้

“**องค์กรที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการธำรงรักษาระบบธรรมาภิบาลในมหาวิทยาลัยก็คือสภามหาวิทยาลัย**”

การปฏิรูปการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัย

1. การจัดองค์กรและบุคลากรของสภามหาวิทยาลัย

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา มีสำนักงานสภามหาวิทยาลัยอยู่แล้วก่อนที่จะเข้ามาทำหน้าที่ โดยมีรองอธิการบดีฝ่ายกิจการสภามหาวิทยาลัยท่านหนึ่งรับผิดชอบ (ผศ.สุพยะยอม นาจันทร์) เป็นผู้บริหาร และมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานจำนวน 4-5 คนของสภามหาวิทยาลัยช่วยกันทำงานอย่างขยันขันแข็งและมีประสิทธิภาพสูง โดยเฉพาะในกิจการประชุมสภาฯ และการติดตามมติสภาฯ เรื่องนี้จึงไม่จำเป็นต้องจัดอะไรใหม่แต่อย่างใด สิ่งที่ผมขอให้ช่วยทำให้เพิ่มเติมก็มีเพียงบางเรื่อง เช่น การจัดทำปฏิทินเรื่องที่จะต้องนำเข้าเป็นวาระการประชุมสภาฯ ประจำปี เพื่อกำหนดให้ชัดเจนว่ามีเรื่องใดที่มีความสำคัญและต้องนำวาระฯ ในการประชุมในครั้งใด เพื่อจะได้ติดตามทวงถามหน่วยงานที่เป็นเจ้าเรื่องให้เตรียมการล่วงหน้า จะได้ไม่ตกหล่นหรือไม่ทันเวลา ซึ่งทีมงานสภาฯ ก็ได้ดำเนินการเรียบร้อย และถือปฏิบัติในปีต่อๆ มา

2. การประชุมสภามหาวิทยาลัย

ปัจจุบันสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา มีการประชุมตามวาระปกติประมาณ 8 ครั้งต่อปี (หนึ่งเดือนครั้งต่อครั้ง) แต่ก็อาจจะมีการประชุมนัดพิเศษเพิ่มเติมตามความจำเป็นอีกประมาณ 1-2 ครั้งต่อปี การประชุมแต่ละครั้งใช้เวลาค่อนข้างยาว ประมาณ 6-7 ชั่วโมง เพราะมีวาระการประชุมจำนวนมาก บางเรื่องใช้เวลาอภิปรายนาน กรรมการสภาฯ บางท่าน รวมทั้งผมด้วยมีความเห็นว่ามันจะสามารถปรับปรุงการประชุมฯ ให้มีประสิทธิภาพมากกว่าได้ เช่น การให้มีคณะทำงานกลั่นกรองเรื่องที่จะบรรจุเข้าวาระให้มีความสมบูรณ์ชัดเจนและสามารถพิจารณาตัดสินใจได้ง่ายขึ้น หรืออาจจะเพิ่มจำนวนครั้งการประชุมเป็นเดือนละหนึ่งครั้ง ปีละสิบสองครั้ง เพื่อกระจายวาระการประชุมได้มากขึ้น เป็นต้น

3. การจัดตั้งคณะกรรมการและคณะทำงานของสภาฯ

สภาฯ เป็นองค์กรแบบคณะบุคคลหรือคณะกรรมการ จึงต้องมีคณะกรรมการและคณะทำงานหลายชุด ทั้งคณะ

กรรมการประจำสภาฯ และคณะกรรมการหรือคณะทำงานเฉพาะกิจ

ในส่วนของคณะกรรมการประจำสภาฯ นั้น ประกอบด้วยกรรมการที่จัดตั้งตามกฎหมาย ระเบียบและคำสั่งของหน่วยงานส่วนกลาง และกรรมการที่จัดตั้งขึ้นมติและระเบียบข้อบังคับของสภามหาวิทยาลัยเอง เช่น คณะกรรมการอุทธรณ์ร้องทุกข์ คณะกรรมการการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของผู้บริหารมหาวิทยาลัย คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง คณะกรรมการเหล่านี้ทำหน้าที่เฉพาะเรื่องตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามที่สภามอบหมายเป็นการประจำต่อเนื่องตลอดปี

สำหรับคณะกรรมการ / คณะทำงานเฉพาะกิจนั้น เป็นคณะกรรมการและคณะทำงานที่สภาฯ มอบหมายให้ทำการศึกษาวิเคราะห์และวิจัย เพื่อจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายและแนวทางการดำเนินงานเฉพาะเรื่องต่อสภาฯ ซึ่งเป็นกลไกการทำงานแบบ Pro-active ของสภามหาวิทยาลัย ตัวอย่างกรรมการและคณะทำงานเหล่านี้ได้แก่ คณะทำงานศึกษาและจัดทำข้อเสนอแนวทางการพัฒนางานด้านวิชาการ คณะทำงานศึกษาและจัดทำข้อเสนอแนวทางการปรับปรุงโครงสร้างองค์การบริหารงานบุคคล และระบบการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย คณะทำงานด้านการสร้างความเชื่อมั่นและการมีส่วนร่วมของประชาคมในมหาวิทยาลัยและสาธารณชนทั่วไป เป็นต้น

4. การจัดให้มีนโยบายและแผนการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัย

หลังจากได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการครั้งแรกไปแล้ว สภามหาวิทยาลัยก็ได้ร่วมกันจัดทำนโยบายและแผนงานของสภามหาวิทยาลัยขึ้น (เป็นครั้งแรก) เพื่อให้ผู้บริหารมหาวิทยาลัยถือเป็นแนวทางปฏิบัติเป็นระยะเวลา 2 ปี (2560-61) ที่ต้องจำกัดระยะเวลาไว้เพียง 2 ปีก็เพราะกรรมการสภาฯ ชุดปัจจุบันนี้จะพ้นจากหน้าที่ในปี 2561

การฟื้นฟูสมรรถนะกรรมการสภามหาวิทยาลัย

1. การปฐมนิเทศกรรมการสภาฯ ใหม่

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาได้เคยจัดกิจกรรมปฐมนิเทศกรรมการสภามหาวิทยาลัยแบบเป็นทางการเป็นครั้งแรก หลังจากที่ผมเข้ามาทำหน้าที่เป็นนายกสภาฯ แล้วประมาณสามเดือน โดยได้กราบเรียนเชิญท่านศาสตราจารย์

นายแพทย์จรัส สุวรรณเวลา มาเป็นองค์ปาฐกนำเสนอแนวคิดด้วยบทบาทของสภามหาวิทยาลัย พร้อมกับการประชุมเชิงปฏิบัติ การเพื่อระดมความคิดเห็นร่วมกันระหว่างกรรมการสภาฯ กับผู้บริหารมหาวิทยาลัย ในการกำหนดแนวทางการดำเนินกิจการสภาฯ และส่วนที่เกี่ยวข้องกับฝ่ายบริหาร

หลังจากการปฐมนิเทศครั้งใหญ่แล้ว ก็มีการจัดกิจกรรมปฐมนิเทศย่อยอีก 1 ครั้งในช่วงเดือนเมษายน 2560 ที่ผ่านมาให้แก่กรรมการสภาฯ ใหม่ประเภทผู้แทนสภาคณาจารย์ ผู้บริหารและคณาจารย์ ซึ่งผลัดเปลี่ยนกันเข้ามาทำหน้าที่แทนคนเดิมที่หมดวาระไป ครั้งหลังนี้จัดกันแบบไม่เป็นทางการ ผมจึงรับดำเนินการด้วยตัวเองทั้งหมด

2. การประชุม Retreat สภามหาวิทยาลัยประจำปี

ในเดือนกรกฎาคม 2560 นี้สภามหาวิทยาลัยจะจัดประชุม Retreat ประจำปี 2560 นับเป็นการประชุมครั้งที่สองนับจากที่ผมเข้ามาทำหน้าที่ การประชุมครั้งนี้มีเรื่องสำคัญสามเรื่องหลักคือ เรื่องแรก เป็นการสรุปผลการดำเนินงานของสภาฯ ในช่วงปี 2559-60 ที่ผ่านมา เรื่องสอง เป็นการกำหนดแนวทางการดำเนินกิจการสภาฯ ในปีถัดไป เช่น การปรับปรุงโครงสร้างกรรมการประจำสภาฯ และกรรมการ/คณะทำงานศึกษาและจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายด้านต่างๆ ให้เหมาะสมกับการกิจและสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ตลอดจนถึงการปรับปรุงวิธีการประชุมสภาฯ ให้มีประสิทธิภาพพร้อมกันมากขึ้น เรื่องที่สาม เป็นเรื่องการกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินงานของสภาฯ ในช่วง 3 ปีข้างหน้า (2562-64) ซึ่งจะประกาศใช้เป็นแนวทางในการบริหารมหาวิทยาลัยในช่วง 3 ปีถัดไป

3. การจัดให้มีจรรยาบรรณของกรรมการสภามหาวิทยาลัย (Charter)

ขณะนี้สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ยังไม่มีการจัดทำจรรยาบรรณกรรมการสภามหาวิทยาลัยขึ้นอย่างเป็นทางการแต่อย่างใด เพียงแต่ได้นำเรื่องนี้จรรยาบรรณกรรมการสภาฯ มาพูดคุยกันในการปฐมนิเทศเท่านั้น แต่ผมเห็นด้วยว่าในอนาคตสภาฯ มีความจำเป็นที่จะต้องกำหนดให้มีจรรยาบรรณกรรมการสภามหาวิทยาลัยขึ้นอย่างเป็นทางการ เพื่อธำรงรักษาชื่อเสียงและความน่าเชื่อถือของสภามหาวิทยาลัย

การปรับปรุงระบบและวิธีการสรรหาอธิการบดี นายกสภาฯ และกรรมการสภาผู้ทรงคุณวุฒิ

การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งอธิการบดี นายกสภาฯ และกรรมการสภามหาวิทยาลัยประเพณีผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นเรื่องที่สภามหาวิทยาลัยทุกแห่ง รวมทั้งสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาให้ความสำคัญมากที่สุด และเป็นเรื่องที่ทำหามากที่สุด เพราะเป็นต้นธารของระบบธรรมาภิบาลในการบริหารกิจการของมหาวิทยาลัย ถ้าพิจารณาจากตัวบุคคลที่ผ่านกระบวนการสรรหามาทำหน้าที่ต่างๆ ในปัจจุบันก็อาจประเมินได้ว่าบุคคลที่ผ่านการสรรหานั้นล้วนมีคุณภาพสูงและทำหน้าที่ได้ดี แต่กระบวนการสรรหาที่ยังไม่สมบูรณ์เสียทีเดียว เพราะยังเป็นการสรรหาจากคนในวงแคบ (พวกเดียวกัน) ยังไม่จูงใจให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีเวลาให้กับสภาฯ และมหาวิทยาลัยเต็มร้อยจริงๆ เข้ามารับการสรรหา นอกจากนั้น กระบวนการสรรหาฯ มักติดกับดักความคิดเก่าๆ ที่มักจะได้ “คนดีมีชื่อเสียงมีความสามารถ” แต่ไม่ค่อยมีเวลาให้กับมหาวิทยาลัย ซึ่งไม่ค่อยเป็นประโยชน์เท่าที่ควร หรือไม่ก็ติดกับดักกลยุทธ์ “หาเสียง-หยั่งเสียง” และกดดันสภามหาวิทยาลัยให้ต้องเลือกคนที่มีคะแนนหยั่งเสียงสูงสุด ซึ่งก็จะได้อธิการบดี-นายกสภาฯ ประเพณีเดียวกันกับนักการเมือง-นักเลือกตั้งทั่วไป

ผมมีความเห็นว่าสภาฯ ควรศึกษาและหาแนวทางปรับปรุงวิธีการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี นายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภาผู้ทรงคุณวุฒิ ตลอดจนถึงตำแหน่งผู้บริหารระดับคณะ (คณบดี) ที่สามารถก้าวข้ามกับดักสองประการนี้ไปได้ กระบวนการสรรหาควรจะเป็นแบบ Pro-active มากขึ้น เช่น แสวงหาและทาบทามคนดีมีความสามารถและมีเวลา และควรจะให้ข้อมูลเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยแก่บุคคลที่เราสนใจเชิญมาเป็น Candidates ให้มากเพียงพอ ให้เขาตัดสินใจได้ดังนี้ เป็นต้น

การประเมินสภามหาวิทยาลัย

ในปัจจุบันสภามหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาใช้วิธีประเมินตนเอง และใช้กระบวนการสรุปผลการดำเนินงานในการประชุม Retreat ประจำปีเป็นหลัก ยังไม่มีการประเมินผลการดำเนินงานโดยองค์กรหรือบุคคลภายนอกแต่อย่างใด ผมมีความเห็นว่าในอนาคตควรจะมีการประเมินผลงานของ

สภามหาวิทยาลัยที่เป็นทางการ โดยองค์กรหรือคณะบุคคลภายนอก เพื่อให้ได้ผลการประเมินที่น่าเชื่อถือและเป็นระบบมากกว่านี้

นโยบายและยุทธศาสตร์ที่สำคัญ

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาได้กำหนดนโยบายและเป้าหมายการดำเนินงานกิจการของมหาวิทยาลัยในช่วงปี 2560-61 ในภารกิจหลักด้านต่างๆ ไว้ดังนี้

ด้านการผลิตบัณฑิต

1. ลดอัตราการ dropout จากร้อยละ 9 ให้เหลือไม่เกินร้อยละ 5 ภายในปี 2561 (หมายเหตุ คำนวณอัตราการ dropout ตามรหัสนักศึกษา)
2. ยกระดับคุณภาพบัณฑิตทุกหลักสูตรให้เป็นที่ยอมรับในตลาดการจ้างงานในพื้นที่ เพิ่มอัตราการมีงานทำและการเป็นผู้ประกอบการด้วยตนเองหลังจบการศึกษา 1 ปีให้สูงขึ้น อย่างน้อยไม่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยในระดับภูมิภาค ภายในปี 2561

ด้านการวิจัยและการให้บริการทางวิชาการ

1. บุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา มีคะแนนผลงานตีพิมพ์เผยแพร่ตามเกณฑ์มาตรฐานของ สกอ. ไม่น้อยกว่าร้อยละ 4.1 4.2 และ 4.3 ภายในปีการศึกษา 2560 2561 และ 2562 ตามลำดับ
2. ภายในปี 2561-62 มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา มีกิจกรรมการวิจัยและการให้บริการทางวิชาการที่เชื่อมโยงกับประเด็นการพัฒนาในพื้นที่เป้าหมายชัดเจน อย่างน้อย 3 พื้นที่
3. ภายในปี 2562 ผลการวิจัยและกิจกรรมการให้บริการทางวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลาสามารถส่งผลให้ประชาชนกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่เป้าหมายการพัฒนาได้รับการยกระดับคุณภาพชีวิตดีขึ้น หรือมีด้านรายได้เพิ่มขึ้น หรือมีพฤติกรรมเสี่ยงในการดำรงชีวิต การทำมาหากิน ฯลฯ ลดน้อยลง

ด้านการบริหารจัดการ

1. หลักสูตรที่ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพในระดับ “ดีมาก” มีสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ 30 ภายในปี 2561 และไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ภายในปี 2562

2. หน่วยงานด้านวิชาการและหน่วยสนับสนุนฯ ระดับคณะ สถาบัน และสำนักทุกหน่วยงานมีโครงสร้างองค์กรและระบบการบริหารงานบุคคลในตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงที่สอดคล้องกับภารกิจ ภายในปี 2561
3. บุคลากรสายวิชาการ (อาจารย์) มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ไม่น้อยกว่าร้อยละ 25 35 และ 45 ภายในปีการศึกษา 2560 2561 และ 2562 ตามลำดับ
4. บุคลากรสายวิชาการ (อาจารย์จบปริญญาเอก) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 22 24 และ 26 ภายในปีการศึกษา 2560 2561 และ 2562 ตามลำดับ
5. โครงสร้างแผนงาน ตลอดจนกระบวนการวางแผนและการจัดสรรงบประมาณของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้รับการทบทวนและปรับปรุงตามหลักวิชาการ สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการจัดสรรงบประมาณ 2561 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
6. มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา มีแผนการบริหารจัดการทรัพย์สินไม่หมุนเวียนของมหาวิทยาลัย ภายในปี 2560 และนำไปใช้ในการบริหารจัดการทรัพย์สิน ได้จริงนับตั้งแต่ปีงบประมาณ 2561 เป็นต้นไป
7. ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรสายสนับสนุนมีสัดส่วนไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณดำเนินการ นับตั้งปี 2560 เป็นต้นไป

ธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัย

องค์กรที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการธำรงรักษาระบบธรรมาภิบาลในมหาวิทยาลัยก็คือสภามหาวิทยาลัย ผมให้ความสำคัญกับหลักธรรมาภิบาลในมหาวิทยาลัยกับ 2 เรื่องหลักๆ คือ ประการแรกระบบธรรมาภิบาลในมหาวิทยาลัยต้องส่งเสริมเกื้อกูลให้อาจารย์ในมหาวิทยาลัยมีเสรีภาพในการทำหน้าที่ของตนเองให้สมบูรณ์โดยไม่ต้องมีใครมาบังคับหรือที่เรียกว่ามีธรรมาภิบาลโดยตัวเอง (Self-Governance) หน้าที่ของอาจารย์มหาวิทยาลัยคือการสอน การวิจัย การผลิตผลงานทางวิชาการที่ดี เป็นที่ยอมรับ และเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม ซึ่งทำอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตการเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย ในทางตรงกันข้ามระบบธรรมาภิบาลในมหาวิทยาลัยจะต้องสามารถจัดบุคลากรที่ขาดความรับผิดชอบ เช่น เป็นอาจารย์แต่ไม่ได้ทำหน้าที่ที่อาจารย์ให้ครบถ้วนสมบูรณ์ คือเป็นแต่ชื่อแบบปลอมๆ

ประการที่สอง ระบบธรรมาภิบาลในมหาวิทยาลัยจะต้องให้หลักประกันแก่ผู้เรียนได้ว่า หลักสูตรและบรรดาสาระวิชาการที่เปิดในมหาวิทยาลัยนั้นๆ ถูกต้องและได้มาตรฐานตามหลักวิชาการอันเป็นที่ยอมรับโดยสากล ซึ่งหมายความว่าระบบธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยจะต้องสามารถควบคุมดูแลให้ทุกหลักสูตรที่มหาวิทยาลัยอนุญาตให้เปิดสอน อาจารย์ เครื่องอุปกรณ์การเรียนการสอน และกระบวนการจัดการเรียนการสอน ฯลฯ ที่ได้มาตรฐานและถูกต้องตามหลักวิชาการเท่านั้น ในทางตรงกันข้ามระบบธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยจะต้องป้องกันและกำจัดหลักสูตรที่ไม่ได้มาตรฐาน หลักสูตรจอมปลอมที่มีคนในมหาวิทยาลัยจัดขึ้นเพื่อหลอกลวงหาเงินเข้ากระเป๋า มิให้มิอยู่ในระบบของมหาวิทยาลัยโดยเด็ดขาด



บทเรียนที่ได้เรียนรู้และปรับใช้...จาก BCM

(Business Continuity Management : BCM)

เมื่อปี 2559 สถาบันธรรมาภิบาลมหาวิทยาลัยได้พัฒนา **หลักสูตรการบริหารจัดการความต่อเนื่องของระบบงานของมหาวิทยาลัย (BCM)** ขึ้นเป็นปีแรก ซึ่งเป็นหลักสูตรที่ส่งผลให้เกิดการพัฒนากระบวนการจัดการความต่อเนื่อง จึงเป็นการสร้างกระบวนการบริหารจัดการตั้งแต่ การวิเคราะห์ความพร้อมขององค์กร การพัฒนากระบวนการบริหาร การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment) การวิเคราะห์ผลกระทบของธุรกิจ (BIA : Business Impact Analysis) ระยะเวลาในการหยุดชะงัก และการกู้คืนระบบงาน โดยอาจบริหารจัดการตามผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น เช่น ผลกระทบด้านสถานที่ปฏิบัติงาน ผลกระทบด้านระบบงานเทคโนโลยีสารสนเทศ ผลกระทบด้านบุคลากร และผลกระทบด้านผู้ให้บริการ เป็นต้น

และที่สำคัญคือการกำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการภาวะฉุกเฉินที่สะท้อนให้เห็นถึง ความสามารถในการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยและเพื่อสนับสนุนระบบธรรมาภิบาลการบริหารจัดการอุดมศึกษาที่ต้องการความโปร่งใส ตรวจสอบได้ตามกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565) และยังมีมุ่งปกป้องผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ รวมถึงชื่อเสียง ภาพลักษณ์ กิจกรรมที่สร้าง

คุณค่าของมหาวิทยาลัย ความได้เปรียบในการแข่งขันของประเทศ รวมถึงความต่อเนื่องของการบริหารห่วงโซ่อุปทานของประเทศและการเติบโตอย่างยั่งยืนในที่สุด

หลักสูตรเฉพาะนี้เหมาะสำหรับผู้บริหารมหาวิทยาลัย/คณะ/สถาบัน/กรรมการที่รับผิดชอบด้านพัฒนาระบบ BCM ตลอดจนผู้ที่รับผิดชอบในการพัฒนายุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย โดยจะประกอบด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์กรณีศึกษา ในประเด็นสำคัญๆ ได้แก่ กรอบหรือแนวทางการบริหารการจัดการ การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment) การวิเคราะห์ผลกระทบของธุรกิจ (BIA : Business Impact Analysis) โครงสร้างการบริหารจัดการ กระบวนการบริหารจัดการ ขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาระบบ เป็นต้น

โดยในปี 2560 นี้มีการปรับหลักสูตรและมีการจัดการมากขึ้น เพื่อให้ผู้เข้าร่วมได้เข้าใจในเรื่องนี้มากขึ้น โดยหลักสูตรนี้ใช้ระยะเวลาอบรม 2 วัน ซึ่ง**วันแรก**จะเน้นการเรียนรู้ในเรื่องทฤษฎี และใน**วันที่สอง** จะได้เรียนรู้จากองค์กรตัวอย่างที่มีการจัดการด้าน BCM ที่โดดเด่นคือ **บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)** เมื่อวันศุกร์ที่ 28 เมษายน 2560 (ที่ผ่านมา)

ประเด็นสำคัญที่ได้คือ

บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) หนึ่งในกลุ่มธุรกิจของเครือเจริญโภคภัณฑ์ ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี 2531 ผู้บริหารร้านสะดวกซื้อ “เซเว่น อีเลฟเว่น” ที่อยู่เคียงข้างสังคมไทยมากกว่า 30 ปี ให้บริการความสะดวกกับทุกชุมชนทุกทิศทั่วไทย ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ทุกที่ ทุกเวลา ตลอด 24 ชั่วโมง พร้อมให้ความสำคัญกับการดูแลเอาใจใส่ สังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม

กลุ่มธุรกิจหลักของ CP ALL แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ กลุ่มธุรกิจค้าปลีกและกลุ่มธุรกิจค้าส่ง ซึ่งธุรกิจค้าปลีก คือ เซเว่น-อีเลฟเว่น และธุรกิจค้าส่ง คือ แม็คโคร และในปัจจุบันประเทศไทยมีจำนวนร้านสาขาเซเว่น-อีเลฟเว่น มากที่สุดเป็นอันดับที่ 2 ของโลก มีทั้งหมด 9,827 สาขา โดยกลุ่มธุรกิจของ Supporting ประกอบไปด้วย Food Service/ Financial Service/ Retail Service/ IT Service/ Marketing Service/ Education & Training Service/ Shopping/ Other Service

มุมมองทางด้าน BCM ของธุรกิจ CP ALL คือ การรวม 3 กระบวนการหลักที่สร้างความมั่นคงปลอดภัยเชิงรุกเพื่อความยั่งยืนของธุรกิจ ให้ดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่อง ได้แก่



ความเสี่ยงของ CP ALL คือ อะไรก็ตามที่ทำให้องค์กรไม่บรรลุเป้าหมาย การแบ่งสัดส่วนระหว่างร้านบริษัท ของ CP ALL กับร้านเฟรนไชส์ คือการกระจายความเสี่ยงโดยธรรมชาติ ซึ่งวิธีจะทำให้เฟรนไชส์คงอยู่ในภาพรวม โดยการจัดการให้ร้านมีคุณภาพและมีกำไร CP ALL จึงวางระบบการตรวจสอบคุณภาพ (QC Checklist) และระบบการตรวจสอบภายในที่เข้มแข็ง

การเตรียมความพร้อมกระบวนการบริหารความต่อเนื่อง ประกอบไปด้วย ทีมประเมินสถานการณ์วิกฤต (Crisis Assessment Team : CAT) และศูนย์บริหารเหตุวิกฤต (Crisis Center)

ภารกิจทีมประเมินสถานการณ์วิกฤต

- ตั้งสมมติฐาน
- กำหนดรหัสสี การรับมือ
- สัญญาณเตือนภัย
- พื้นที่เสี่ยงภัย

ศูนย์บริหารเหตุวิกฤต

- วิเคราะห์ข้อมูล
- ประเมินสถานการณ์
- ประกาศใช้แผน BCM
- สั่งการไปยังผู้ที่เกี่ยวข้อง
- ติดตามผลการดำเนินงาน

การแบ่งกลุ่ม BCM TEAM

- Action : กลุ่มที่กำหนดไว้ให้ไปปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ณ พื้นที่สำรอง
- Stand by : รอรับคำสั่งจากที่พักของตนเอง และเตรียมพร้อมเพื่อไปปฏิบัติงาน
- Work at home : ปฏิบัติงานอยู่ที่พักของตนเอง
- Leader : ผู้บริหาร

ซึ่งรูปแบบการซ้อม BCP ของ CP ALL คือ เหตุการณ์สมมุติและจำลองสถานการณ์ และทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม โดยมีการซักซ้อมทุกขั้นตอน รวมทั้งมีผู้บริหารระดับสูงมาร่วมสังเกตการณ์ และต้องประเมินผลการซ้อมแบบ 360 องศา

การสื่อสารภายในหน่วยงานช่วงสถานการณ์วิกฤต คือ

- Call Tree
- ช่องทางการสื่อสารในช่วงวิกฤต ประกอบไปด้วย SMS/ Lotus Note/ Free mail/ Conference/ Internet/ Smartphone

“การจัดทำแผน Business Continuity Plan (BCP) องค์กรต้องมองในเรื่องความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตร่วมด้วย ถึงแม้ยังไม่เกิดเหตุ BCM แต่องค์กรต้องกำหนด/แต่งตั้ง Crisis Management Team ไว้ก่อน และองค์กรควรต้องมีการฝึกซ้อมแผน BCP หรือ แผนฟื้นฟูทางธุรกิจอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี เพื่อให้มั่นใจได้ว่าเมื่อมีเหตุฉุกเฉินหรือสถานการณ์วิกฤตเกิดขึ้น องค์กรสามารถดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่องต่อไปได้”

Backbone ทางด้าน IT/ Data Center เป็นหัวใจสำคัญขององค์กร นอกจาก CP ALL การดูแล Protocol ด้าน Safety และ Security แล้ว องค์กรยังดำเนินการด้าน IT ตามมาตรฐาน ISO และผู้บริหารระดับสูงจะตรวจดูค่าความมั่นใจจากรายงานต่างๆ ในทุกวันเพื่อพิจารณา KPI และระบบทวนสอบ

แนะนำหลักสูตรใหม่

หลักสูตร “การบริหารความขัดแย้งในมหาวิทยาลัย (Conflict Management)”

ความขัดแย้ง (Conflict) เป็นปัญหาที่พบบ่อยในการบริหารในปัจจุบัน และเป็นเรื่องที่ทำลายความสามารถของผู้บริหารที่พึ่งก้าวเข้าสู่ตำแหน่ง ความขัดแย้งมาจากการที่มีความเห็นไม่สอดคล้องกัน และถือเป็นเหตุการณ์ธรรมดาที่เกิดขึ้น ในการอยู่ร่วมกันหรือทำงานร่วมกัน คนโดยทั่วไปมักนึกถึงความขัดแย้งในเชิงทำลาย แต่เป็นที่ยอมรับกันว่า หากความขัดแย้งเกิดขึ้นในปริมาณที่พอเหมาะ ความขัดแย้งนั้นจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์ได้

เฉกเช่นเดียวกับ**มหาวิทยาลัย**ซึ่งเป็นองค์กรที่มีความหลากหลาย ประกอบด้วยบุคลากรที่มีทุกประเภทและระดับชั้น ตั้งแต่ ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง อาจารย์ นักวิจัย นักคอมพิวเตอร์ เจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการ และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน เป็นต้น ทำให้มีโอกาสสูงที่คนหรือกลุ่มคนเหล่านี้จะมีความคิดเห็นที่ไม่สอดคล้องกัน ทั้งในเรื่องการบริหารจัดการและวิธีการทำงาน หากไม่ได้รับการแก้ไขอย่างถูกต้อง จะส่งผลกระทบต่อการทำงานของมหาวิทยาลัย รวมทั้งต่อตัวบัณฑิตด้วย

ดังนั้นเพื่อให้ความขัดแย้งต่างๆ ในมหาวิทยาลัยได้รับการแก้ไขอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สถาบันคลังสมองของชาติจึงได้เล็งเห็นความสำคัญและจัดให้มีหลักสูตร “การบริหารความขัดแย้งในมหาวิทยาลัย” (Conflict Management) รุ่นที่ 1 ขึ้น ระหว่างวันที่ 16-17 กุมภาพันธ์ 2560 ณ ห้อง Executive Junction ชั้นใต้ดิน โรงแรม

ปทุมวัน ปรีณเชส ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ และ เป็นหลักสูตรแบบพักค้างคืน รวม 1 คืน 2 วัน เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในหลักการและแนวคิดในการจัดการความขัดแย้งที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตลอดจนเสริมทักษะในการจัดการความขัดแย้งแก่ผู้บริหารมหาวิทยาลัย รวมทั้งได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่ดีในการบริหารจัดการ เพื่อแก้ไขความขัดแย้งในบริบทมหาวิทยาลัยไทยอย่างเป็นระบบและมีส่วนร่วม โดยเน้นการวิเคราะห์กรณีศึกษาประเด็นความขัดแย้งในบริบทที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัยอย่างเข้มข้น

โดยองค์ประกอบของหลักสูตรฯ แบ่งออกเป็น ทฤษฎี หลักการและแนวคิด (20%) วิธีปฏิบัติที่ดี และกรณีศึกษา (จากวิทยากร) (40%) และการวิเคราะห์กรณีศึกษาความขัดแย้งในระดับคณะ (40%)

รวมทั้งการพบกับวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ในการบริหารความขัดแย้ง 5 ท่าน ได้แก่

ศ.ดร.วิจิตร ศรีสอาน ผู้ทรงคุณวุฒิและมากประสบการณ์ในการจัดการความขัดแย้งที่ให้เกิดจินตนาประสบการณ์ถึงสี่กรณีสำคัญรวมไปถึงบทเรียนสำคัญที่พึงตระหนักในการจัดการความขัดแย้งอีกห้าบทเรียน อาทิ “การจัดการความขัดแย้งในมหาวิทยาลัยอาจใช้ **หลักการ** การจัดการความขัดแย้งร่วมกันได้ แต่ **วิธีการ** อาจแตกต่างกันตามบริบทของแต่ละมหาวิทยาลัย”

ศ.ดร.นพ.ประสิทธิ์ วัฒนาภา ผู้ทรงคุณวุฒิที่นำเสนอแนวคิด หลักการ ทฤษฎี นัยยะและประเภทของความขัดแย้งในบริบทมหาวิทยาลัย รวมไปถึงยุทธศาสตร์และเครื่องมือในการบริหารจัดการความขัดแย้งจากกรณีศึกษาและประสบการณ์ตรงของท่าน

ศ.ดร.สุรพล นิตไกรพจน์ ผู้ทรงคุณวุฒิผู้มากประสบการณ์ในการบริหารมหาวิทยาลัยและเน้นถึงการนำเสนอให้เห็นถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารเมื่อขึ้นมาดำรงตำแหน่งว่าต้องทราบในบทบาทหน้าที่ผู้บริหารอย่างไร จำเป็นต้องทราบข้อกฎหมายที่สัมพันธ์กับการใช้อำนาจในบทบาทหน้าที่ผู้บริหารเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความขัดแย้งขึ้นในมหาวิทยาลัย



ศ.ดร.สุริชัย หวันแก้ว ผู้ทรงคุณวุฒิที่นำเสนอสถานการณ์ในเชิงภาพรวมภายนอกองค์กร ซึ่งอาจเป็นประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อบทบาทหน้าที่ของมหาวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยจำเป็นต้องรับทราบเพื่อป้องกันปัญหาภายนอกองค์กรไม่ให้มาสร้างปัญหาความขัดแย้งขึ้นภายในมหาวิทยาลัย อาทิ สถานการณ์ทางสังคม สิ่งแวดล้อม ทั้งของประเทศ ประชาคมอาเซียน และโลกที่มีแนวโน้มจะส่งผลกระทบต่อบทบาทมหาวิทยาลัย

ศ.นพ.สุรศักดิ์ ฐานิพานิชกุล ผู้ทรงคุณวุฒิที่นำเสนอการบริหารความขัดแย้งในมุมมองและมีมิติต่างๆ ความหมาย

สาเหตุ ประเภท รูปแบบ และวิธีแก้ไขปัญหาความขัดแย้งอย่างเป็นระบบ



เสียงสะท้อนจากผู้เข้าร่วมหลักสูตรฯ รุ่นที่ 1

“ความคาดหวังก่อนที่จะมาเข้าร่วมหลักสูตรฯ คือ เนื่องจากประสบการณ์ในการบริหารความขัดแย้งมีไม่มากนัก จึงต้องการมาเรียนรู้การจัดการความขัดแย้งจากผู้ที่มีประสบการณ์คือ วิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหลาย แต่ละท่านไม่ธรรมดา เดิมก่อนมาไม่รู้ว่าการบริหารความขัดแย้งนั้นทำอย่างไร มีขั้นตอนอย่างไรบ้าง criteria คืออะไร ซึ่งไม่เคยทราบ



ดร.กิตติ วงษ์สวัสดิกุล
รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร
มหาวิทยาลัยวงษ์สวัสดิกุล

และเมื่อมาเข้าร่วมหลักสูตรและได้ฟังจากวิทยากรทั้งหมดแล้วนั้น ทำให้รู้แล้วว่า ควรจะจัดการความขัดแย้งอย่างไร ทำอย่างไรให้ความขัดแย้ง เปลี่ยนไปเป็นการบริหารเพื่อสร้างสรรค์ ไม่ใช่ทำให้ใครแพ้อย่างเดียวหรือเอาชนะกันอย่างเดียว ต้องรู้จักก้าวถอยหลังกันคนละก้าวแล้วจะอยู่ต่อกันได้อย่างไร ไม่ใช่แค่การทำลายล้างเพียงอย่างเดียว...และในอนาคตหวังว่าจะนำความรู้ที่ได้รับไปจัดการความขัดแย้งไม่ว่าจะทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย อาจจะนำไปใช้ในส่วนของสังคมภายนอกทั้งในระดับจังหวัด หรือในเชิงพื้นที่ อาทิ อบต.ต่างๆ ที่อยู่ใกล้เคียงมหาวิทยาลัยด้วย ซึ่งก็ยังมีปัญหาความขัดแย้งอยู่ ซึ่งถ้าเราจะเป็นที่พึ่งของสังคมได้ก็ยินดี ซึ่งเนื้อหาสำคัญที่เป็นประโยชน์อย่างชัดเจนที่ได้รับและจะนำไปใช้ เช่น กรณีประสบการณ์ของ ศ.ดร.วิจิตร ศรีสอ้านที่ท่านพูดถึงเรื่องการใช้ใจไปอยู่กับปัญหาเหล่านั้นจนเข้าใจ เข้าถึง และสามารถนำไปสู่การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งได้”

“สิ่งที่คาดหวังก่อนที่จะมาเข้าร่วมอบรมคือ ผมดูรายชื่อวิทยากรแต่ละท่านแล้ว ผมรู้สึกว่ถ้าผมได้ฟังบุคคลเหล่านี้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งที่ท่านผ่านมาหรือสิ่งที่ท่านเคยทำงานมา หรือประสบการณ์ในระหว่างดำรงตำแหน่งผู้บริหารของวิทยากรแต่ละท่าน ผมก็จะได้ประสบการณ์จากวิทยากร นั่นคือสิ่งที่คาดหวังไว้ ซึ่งระยะเวลา 2 วันในการอบรม สิ่งที่ผมคาดหวังมันได้มากกว่านั้นอีก วิทยากรแต่ละท่านให้มุมมองที่เหนือกว่านั้น ประสบการณ์ที่ท่านได้รับเป็นประสบการณ์ที่ถ้าเราไปรับฟังจากผู้อื่น ผมว่าไม่มีทาง หลักสูตรนี้ได้คัดเลือกวิทยากรที่ตรงประเด็นมาก และผมเองก็ได้รับมุมมองอื่นๆ ที่ตรงประเด็นมากขึ้น



อาจารย์ชاکริต ชูชุมยาร
ผู้อำนวยการกองพัฒนา
อาคารสถานที่
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

สองวันของหลักสูตรฯ นี้ถือว่าเป็นการเริ่มต้น ส่วนการที่เราจะนำไปใช้กับมหาวิทยาลัยนั้น ผมก็คิดว่าเราจะพยายามเข้าไปช่วย มีจิตสาธารณะเข้าไปอาสา มองประเด็นหลายๆ ประเด็น และสำคัญที่สุดเลยคือ จากแนวคิดของท่านอาจารย์ประสิทธิ์ วัฒนาภา บอกว่า เราอย่าไปทำตัวให้เป็นคู่ขัดแย้งเสียเอง ต้องทำตัวเป็นกลาง จุดนี้เป็นประโยชน์มาก”

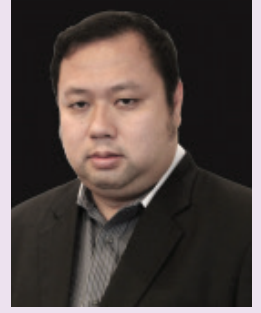
“ก่อนที่จะมาเข้าร่วมหลักสูตรฯ ความคิดที่ว่า ต้องการที่จะช่วยจัดการความขัดแย้งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในคณะ เพราะว่าดูแลในระดับคณะอยู่โดยส่วนใหญ่จะเป็นความขัดแย้งระหว่างสายสนับสนุนกับอาจารย์ อาจารย์กับอาจารย์ และอาจารย์กับผู้บริหาร แล้วก็ผู้บริหารระดับคณะด้วยกันเอง เมื่อมาเข้าร่วมหลักสูตรแล้ว หลักการต่างๆ ที่ได้เรียนรู้ ก็ทำให้ทราบว่า มีหลักการไหนบ้างในการจัดการความขัดแย้ง



ผศ.ดร.นิตา ชัยมูล
รองคณบดีฝ่ายวิจัยและ
ประกันคุณภาพการศึกษา
คณะวิศวกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

และอีกสิ่งหนึ่งที่ได้คือ ก่อนที่จะเข้าไปจัดการปัญหานั้น เราต้องเริ่มจากเข้าไปรับฟังปัญหาและสถานการณ์จริงทุกๆ อย่าง แล้วก็ย่นำตัวเองเข้าไปเป็นหนึ่งในปัญหาความขัดแย้งเสียเอง หรือว่าการควบคุมอารมณ์ตรงนี้ก็เป็นเรื่องสำคัญมาก เมื่อผ่านหลักสูตรนี้แล้วนั้น สิ่งที่ได้คือ **หลักการและแนวคิดที่จะจัดการความขัดแย้งในเชิงระบบเป็นส่วนใหญ่** แต่ก็ยังไม่ค่อยเห็นการจัดการความขัดแย้งในส่วนบุคคลอาจจะเห็น เพราะว่าหลักสูตรฯ ว่าด้วยการบริหารความขัดแย้งในมหาวิทยาลัย ก็เลยเป็นการจัดการเชิงระบบมากกว่า ซึ่งคราวหน้าอาจจะเพิ่มเติมในส่วนของความขัดแย้งระหว่างคนกับคน เพราะว่าคนกระทบกระทั่งกันง่ายมากๆ แล้วก็ก็เป็นเรื่องที่ใช้ระบบเข้ามาจัดการก็ยังไม่ได้ด้วย การเพิ่มเนื้อหาเรื่องการจัดการความขัดแย้งส่วนบุคคลต่อไปอาจจะส่งผลให้เกิดความขัดแย้งมากยิ่งขึ้นได้นั้น หากเพิ่มจุดนี้เข้าไปก็จะทำให้หลักสูตรฯ สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น”

“จากการเข้าร่วมหลักสูตรฯ ครั้งนี้ พบว่าประสบการณ์ของวิทยากร เป็นสิ่งที่คุ้มค่าที่ทำให้เราได้เรียนรู้ สอนให้เรานิ่งขึ้นไม่ให้เราพาตัวเองเข้าไปเป็นคู่ขัดแย้งเสียเอง ลดอัตรา และใช้ประสบการณ์สองวันนี้ไปแก้ไขความขัดแย้ง หากเจอข้อหาหมั่นไส้ในมหาวิทยาลัยก็ทำให้มีความสุข ยอมรับสถานการณ์ได้ จับหลักเกณฑ์แนวคิดได้แล้วก็สามารถนำไปใช้ในการจัดการความขัดแย้งต่อไป”



ดร.ณัฐวรพล รัชสิริวัชรบุล
รองคณบดีฝ่ายวางแผน
คณะวิศวกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลพระนคร

และสถาบันคลังสมองของชาติ มีกำหนดจัดหลักสูตรฯ รุ่นที่ 2 ระหว่างวันที่ 10-11 สิงหาคม 2560 ผู้สนใจสามารถสมัครออนไลน์ที่ www.knit.or.th



ห้องเรียนฟินแลนด์จำลอง

สรุปการสังเกตการณ์

วันที่ 1 เมษายน 2560 ณ ห้องประชุม 2
งานสัปดาห์หนังสือแห่งชาติครั้งที่ 45
และงานสัปดาห์นานาชาติครั้งที่ 15

เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2560 ที่ผ่านมา สถานทูตฟินแลนด์ กรุงเทพฯ และ Educluster Finland ร่วมกับสมาคมผู้จัดพิมพ์และผู้จำหน่ายหนังสือแห่งประเทศไทย จัดการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ หัวข้อ “ห้องเรียนฟินแลนด์จำลอง” ณ งานสัปดาห์หนังสือแห่งชาติครั้งที่ 45 และสัปดาห์หนังสือนานาชาติครั้งที่ 15 ศูนย์ประชุมแห่งชาติสิริกิติ์ สถาบันคลังสมองของชาติเป็นหนึ่งหน่วยงานที่มีโอกาสเข้าร่วมสังเกตการณ์ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีของกระบวนการจัดการเรียนการสอนแบบฟินแลนด์ ในฐานะประเทศต้นแบบทางการศึกษาที่ได้รับการยกย่องว่ามีคุณภาพที่สุดแห่งหนึ่งของโลก



ห้องเรียนฟินแลนด์จำลอง นำการสอนโดยคุณ Tiina Malste ผู้ฝึกสอนครูและผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา จากสถาบัน Educluster และคุณ Elise Tarvainen ผู้ดูแลการให้คำปรึกษาด้านการศึกษา ซึ่งในงานนี้มีนักเรียนชั้นประถมศึกษาจากหลากหลายโรงเรียนสมัครเข้ามาเป็นผู้ร่วมเรียน โดยมีพ่อแม่ผู้ปกครอง สื่อมวลชน สถาบันและหน่วยงานด้านการศึกษาที่เกี่ยวข้อง เป็นผู้สังเกตการณ์ สิ่งที่น่าสนใจของห้องเรียนจำลองฟินแลนด์ มีอยู่หลายประเด็นด้วยกัน แต่ที่น่าจะสรุปว่าเป็นปัจจัยสำคัญสู่ความสำเร็จได้นั้น มีดังนี้

1. บรรยากาศในห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้

ห้องเรียนฟินแลนด์มีความผ่อนคลาย สนุก มีอิสระสูง และคุณครูก็มีวิธีรับมือกับความผิดพลาดในชั้นเรียนที่น่าชื่นชม ตัวอย่างในชั้นเรียนคือ มีนักเรียนคนหนึ่งออกมาเขียนสะกดคำว่า purple ผิด โดยสะกดเป็น purpol คุณครูได้กล่าวขอบคุณนักเรียนที่อาสาออกมาเป็นตัวแทนหน้าชั้นเรียน และแสดงความคิดเห็นว่าคำที่เขียนผิดนั้นสามารถอ่านออกเสียงได้เช่นเดียวกัน เพียงแต่คนส่วนใหญ่ได้ตัดสินใจกันแล้วว่าจะใช้การสะกดคำอีกแบบหนึ่ง สิ่งที่เกิดขึ้นตามมาหลังจากปฏิกิริยาของคุณครู คือเด็กไม่ได้รู้สึกว่าตนเองทำผิด ไม่ถูกเพื่อนมองว่าเป็นตัวตลก และทุกคนก็ได้เรียนรู้วิธีสะกดคำที่ถูกต้องไปด้วยกันนี่เป็นตัวอย่างการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่อบอุ่นปลอดภัยให้กับเด็กๆ ซึ่งครูฟินแลนด์ให้ความสำคัญเป็นอย่างมากเนื่องจากหัวใจหลักของการเรียนรู้ไม่ใช่การท่องจำ แต่คือความสามารถในการคิดและผลิตความรู้ด้วยตนเอง



2. ระบบคุณครูที่มีคุณภาพ

ในฟินแลนด์ คุณครูเป็นอาชีพที่มีเกียรติ และได้รับความไว้วางใจจากสังคมเทียบเท่าวิชาชีพอย่างแพทย์และทนายความ ค่านิยมนี้เป็นผลมาจากการที่ฟินแลนด์มีระบบการคัดเลือกและฝึกหัดครูที่เข้มข้นและมีคุณภาพ คุณครูจึงเป็นอาชีพที่มีอิสระในการทำงานสูง เราจะเห็นว่า แม้แต่ละ

โรงเรียนจะอิงกรอบหลักสูตรระดับชาติ แต่คุณครูก็สามารถออกแบบและบูรณาการบทเรียนตามรูปแบบกิจกรรมที่ตนเองถนัดได้อย่างอิสระ นอกจากนี้ ทักษะที่ค่อนข้างโดดเด่นคือความสามารถในการสร้างความมีส่วนร่วมของผู้เรียนในชั้นเรียน เด็กๆ ทุกคนในห้องเรียนจำลองจะได้ฝึกกันมีส่วนร่วมในการตอบคำถาม เป็นตัวแทนทำกิจกรรมต่างๆ หรือสลับกันเป็นผู้นำในกลุ่มกิจกรรมย่อย โดยไม่มีใครถูกทิ้งไว้ข้างหลัง

3. สอนน้อย เรียนรู้มาก

ปกติแต่ละคาบเรียนจะใช้เวลาไม่เกิน 45 นาที และมีพักเบรกทุกคาบ รวมแล้วไม่เกิน 4 คาบเรียน/วัน ด้วยชั่วโมงเรียนและการบ้านที่ค่อนข้างน้อย ทำให้นักเรียนฟินแลนด์มีเวลาพักผ่อนมากกว่าเมื่อเทียบกับนักเรียนในประเทศอื่นๆ คุณครูเองก็มีเวลาร่างจากการสอน มาวางแผนพัฒนาหลักสูตรมีส่วนร่วมในการคิดปรับปรุงโรงเรียน และอบรมพัฒนาวิชาชีพในวันเวลาทำงานปกติ

นอกจากนี้ ชั้นเรียนประถมศึกษาของฟินแลนด์ยังไม่มีการสอบวัดอันดับหรือใช้ระบบตัดเกรด จะมีเพียงการประเมินผลการเรียนรู้จากครูผู้สอนในชั้นเรียน และการประเมินความรู้สึกของเด็กนักเรียนต่อผลการเรียนรู้ของตนเอง ซึ่งการสะท้อนประสบการณ์การเรียนรู้ของผู้เรียนนี้ เป็นสิ่งที่การศึกษาฟินแลนด์ให้ความสำคัญมากที่สุด



4. ใช้เสียงธรรมชาติ สิ่งของธรรมดา

ห้องเรียนที่ดูเรียบง่ายก็ผ่านการออกแบบมาแล้วเช่นกัน ไม่ว่าจะเป็นระบบการจัดแสง หรือระบบการจัดเสียงที่มีคุณภาพ เนื่องจากฟินแลนด์มีแสงธรรมชาติค่อนข้างน้อย และคุณครูไม่นิยมใช้ไมโครโฟนในการสอน ด้วยเชื่อว่าการใช้น้ำเสียงที่

เป็นธรรมชาติ สามารถสื่อสารอย่างเป็นกันเองกับนักเรียนได้ดีกว่าการใช้สื่อกลาง ซึ่งอาจสร้างความรู้สึกปิดกั้นระหว่างผู้สอนและผู้เรียน ด้านสื่อการสอนอื่นๆ อาทิ หนังสือนิทาน กระดาษ ดินสอสี ไม้ตีมุง บัตรคำ ก็ไม่ได้แตกต่างจากห้องเรียนในประเทศไทย เพียงแต่คุณครูที่ฟินแลนด์มีความเชี่ยวชาญในการประยุกต์สื่อเหล่านี้ให้เข้ากับกิจกรรมในชั้นเรียนอย่างน่าสนใจ รวมถึงการใช้หนังสือแบบฝึกหัด ซึ่งอาจถูกมองว่าเป็นสื่อที่ไม่ทันสมัยในห้องเรียนยุคปัจจุบันด้วย

5. ผู้ปกครองเข้ามามีส่วนร่วม

ในช่วงท้ายของห้องเรียนจำลองเป็นช่วงพูดคุยแลกเปลี่ยนกับผู้ปกครอง คุณครู Tiina ได้แสดงความคิดเห็นว่า คุณครูรู้สึกประหลาดใจที่พบว่าเด็กๆ มีระดับภาษาอังกฤษดีกว่าที่ผู้ปกครองให้ข้อมูลการประเมินไว้ ดังนั้น นอกจากความเชื่อมั่นที่มีต่อการเรียนการสอนที่ดีในโรงเรียนแล้ว คุณครูคิดว่าการรู้จักตัวตนและเชื่อมั่นในศักยภาพการเรียนรู้ของเด็กๆ เป็นอีกสิ่งหนึ่งที่คุณพ่อคุณแม่ควรให้ความสำคัญเช่นกัน



จากการสังเกตการณ์ในครั้งนี้ได้จุดประกายความหวังให้กับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยผ่านคำถามง่ายๆ ที่ว่า ทำอย่างไรให้การไปโรงเรียนเป็นเรื่องสนุก คุณครูคุณภาพควรเป็นอย่างไร และการเรียนการสอนรูปแบบใดสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าสิ่งสำคัญที่ส่งผลให้ประเทศฟินแลนด์มีความโดดเด่นและประสบความสำเร็จในการเป็นผู้นำด้านศึกษาในสายตาโลก คือความร่วมมือและบทบาทของทุกภาคส่วน ที่ต่างมีวิสัยทัศน์ทางการศึกษาร่วมกัน นั่นคือ การมุ่งสร้างโรงเรียนที่ดีและมอบความเสมอภาคทางการศึกษากับเด็กทุกคน

Shared missions for SD via Digital Platform

Mission 1 : Use of Innovation, knowledge & research for local economy development

 : Digital Platform of Dynamic Synergy as a Driver of Sustainable Development

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ได้จัดทำบนพื้นฐานของกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ซึ่งเป็นแผนหลักของการพัฒนาประเทศและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย 4.0 ตลอดจนประเด็นการปฏิรูปประเทศ ซึ่งได้เน้นถึงการมีส่วนร่วมของการพัฒนากับทุกภาคส่วนที่ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาประเทศ มุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ซึ่งเป้าหมายที่ 17 การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่กลไกการดำเนินงานและฟื้นฟูสภาพหุ้นส่วนความร่วมมือระดับโลกสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืน จึงเป็นที่มาของโครงการนี้ที่มุ่งสานพลังสังคม ทำงานร่วมกันในแนว Shared Mission

Passion & Goals

ในยุคของการเปลี่ยนผ่านและกำลังก้าวเข้าสู่ “ระบบเศรษฐกิจที่เน้นการสร้างมูลค่า” (Value-based Economy) ที่ขับเคลื่อนด้วย นวัตกรรม เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ เพื่อสร้างความอยู่ดีมีสุข เป็นสังคมที่เดินไปด้วยกันและไม่ทอดทิ้งใครไว้ข้างหลัง (Inclusive society) โดยมุ่งยกระดับคุณภาพของคน สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมไปพร้อมกัน หากพัฒนาบริบทของการส่งเสริม ความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบ (Comparative advantages) ของประเทศไทยที่มีจุดเด่นและศักยภาพของความหลากหลายทางชีวภาพและวัฒนธรรม ให้ถูกยกระดับเป็น “ความได้เปรียบเชิงแข่งขัน” (Competitive advantages) เพื่อเสริมสมรรถภาพเศรษฐกิจฐานสังคมชุมชนด้วยนวัตกรรมและโครงสร้างพื้นฐานที่สนับสนุน Digital Technology จะเป็นการสร้างเส้นทางลัดที่มีความเข้มแข็งจากภายใน (ระดับฐานรากที่พร้อมกับการดึงศักยภาพของประเทศไทยมาใช้) สู่ลู่ทางที่เชื่อมโยงกับประชาคมโลก ตามแนวคิด “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” โดยการขับเคลื่อนผ่านกลไกประชารัฐหรือความร่วมมืออื่นๆ



17 เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (2016-2030)

Sustainable Development Goals

ในการประชุมสมัชชาสหประชาชาติสมัยสามัญ ครั้งที่ 70 ผู้นำจากประเทศสมาชิกองค์การสหประชาชาติ 193 ประเทศ ได้ใช้เวทีการประชุมสุดยอดการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Summit) ลงมติรับรองเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน หรือ Sustainable Development Goals 17 ข้อ โดยใช้เป็นวาระแห่งการพัฒนาของโลกในอีก 15 ปีข้างหน้า และเป็นทิศทางการพัฒนาของไทยและของโลกต่อจากนี้เพื่อร่วมสร้าง “Our Common future” ซึ่งนับว่า **Knowledge Exchanges** ของภาควิชาการและการอุดมศึกษามี นัยสำคัญในการยกระดับ Value chain อย่างมีศักยภาพและช่วยสร้างความเข้มแข็งให้กับเศรษฐกิจฐานชุมชนสังคมไทยหากมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบร่วมกับพลังรวมของภาคส่วนต่างๆ

ประกอบกับโลกในศตวรรษที่ 21 ที่มีความแตกต่างในเชิงโครงสร้างจากโลกในศตวรรษที่ 20 และกำลังก้าวสู่ “ภาวะปกติใหม่” (New Normal) ซึ่งมีความซับซ้อนและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างทวีคูณ รัฐบาลไทยได้ผลักดันวาระ “ประเทศไทย 4.0” เพื่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงและปรับเปลี่ยนโมเดลเศรษฐกิจของประเทศ ซึ่งนอกจากจะส่งผลให้ก้าวพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลางแล้ว ยังทำให้ประเทศไทยสามารถพึ่งพาตนเองได้ภายใต้วิสัยทัศน์ 2020 “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”



Mission 1 : Use of Innovation, Knowledge & Research for Local economy development (Creative Economy)

วาระที่ 4 การเสริมสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจภายในประเทศ ผ่านกลไกของ 18 กลุ่มจังหวัด และ 76 จังหวัด

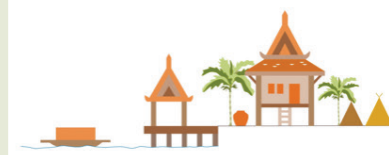
ในวาระการพัฒนา Thailand 4.0 มุ่งสร้างโอกาสและสังคมแห่งความเท่าเทียม การส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานและการลงทุนในภูมิภาค การกระจายผลผลิตทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นให้เท่าเทียม จะตอบโจทย์การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขัน การเสริมหนุน 5 วาระการวิจัยเชิงบูรณาการในวาระการขับเคลื่อนที่ 4.3 : การจัดตั้ง Innovation Hub ในระดับ

ภูมิภาค ที่สามารถพัฒนาเป็น Innovation Hub กระจายออกไปตามภูมิภาคต่างๆ (หน่วยงานหลักที่ทำหน้าที่ขับเคลื่อนคือ กระทรวงศึกษาธิการ): เมืองอัจฉริยะ / Innovation Hub ด้านเกษตรและอาหาร ด้านสังคมสูงอายุ ด้าน Smart Energy / Creative Hub ด้านเศรษฐกิจสร้างสรรค์

Product
&
Service



New & Premium



Village Signature



Creativity 4 All

http://www.biogang.net/blog/blog_detail.php?uid=46750&id=2565

Platform for Development

เครื่องมือที่มีศักยภาพเพื่อบูรณาการพันธกิจของหลายภาคส่วนให้สามารถ “บริหารจัดการเชิงระบบ” นับเป็นการผสานพลังของพลังรวมในการพัฒนาประเทศที่ต้องร่วมกันออกแบบกลไกและเป้าหมายอย่างมีส่วนร่วม : Interweaving the social synergy for our Sustainable Thailand via Platform for Development

นอกจากการประชุมหารือร่วมกัน ระบบเพื่อการพัฒนาควรถูกออกแบบโดยการนำ Digital Technology มาใช้เป็นแกนหลักในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและมีความสามารถขั้นสูงในการบริหารจัดการข้อมูล (Information Management) รวมถึง การสื่อสาร (Communication) ตลอดกระบวนการทำงาน

Digital Platform of Dynamic Synergy as a Driver of Sustainable Development จะเป็นพื้นที่กลางที่คอยอำนวยความสะดวก เชื่อมโยงพลังรวมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีพลวัตเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน

ในระยะแรกโครงการบูรณาการนี้จะมุ่งไปเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจฐานสังคมชุมชนโดยมุ่งนวัตกรรม องค์ความรู้ ศักยภาพ และงานวิจัยจากภาควิชาการ อุดมศึกษา ชุมชน รวมทั้ง ภาคเอกชนเพื่อนำศักยภาพแบบ In process มาร่วม



<http://www.shutterstock.com/pic-399549829/stock-vector-subway-train-station-platform-with-people-traveling-train-ticket-vending-machines-railway-map.html>

Create Share Value : CSV ฯลฯ ทั้งนี้ เพื่อมาร่วมพัฒนาระดับ Supply Chain ของสินค้าและบริการ OTOP และวิสาหกิจชุมชน

การนำนโยบายสู่การปฏิบัติที่สามารถจับต้องได้ : From missions to Actions ในครั้งนี้จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิด Convergence of the missing link เชื่อมโยงกันเป็น กระบวนการทำงานที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและอย่างมีรูปธรรม เช่น Pre-Quick Win / Quick Win เป็นต้น

ในกระบวนการทำงานผ่าน DDD จะก่อให้เกิดผลพลอยที่ทรงคุณค่าช่วยพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยผ่านการมีส่วนร่วมในการ Share mission ของ



<http://lotnext.com/?p=3207>

โครงการบูรณาการนี้ เช่น Digital Literacy การสร้างและพัฒนานักวิจัย และการเป็นผู้ประกอบการ ฯลฯ ที่สะท้อนภาพอนาคตของหลายเป้าหมายของ SDGs ซึ่งความสำเร็จของ Mission 1 จะถูกนำมาเป็นปัจจัยเสริมหนุนการพัฒนาประเด็นอื่นๆ ต่อไป

Design of Digital Platform



การออกแบบ Digital Platform มีความสำคัญยิ่งกับความยั่งยืนในการเสริมหนุนการพัฒนาสินค้าและบริการชุมชนอย่างต่อเนื่องและครบวงจรของห่วงโซ่อุปทาน ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาชุมชนทั้งในมิติเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ผ่าน 3 Growth Engines (Competitive, Inclusive & Green) เพื่อพัฒนาในมิติของ Innovation, Inequality & SDGs ในการก้าวเข้าสู่ประตู Thailand 4.0



ตัวอย่างรูปแบบการพัฒนา Creative hub ของ Heart Studio

ทั้งนี้ การเป็น **Virtual Gateway** ที่เสริมหนุนการพัฒนาสินค้าและบริการชุมชน ควรมียอดประกอบ ดังนี้

1.Mapping related information

- Selected OTOP and other community product & Service's supply chain in detail

2.Facilitating access of information, knowledge and experience

- Good practice, Lesson learned, Pre-Quick win, Quick win, etc.
- Existing and Incoming S&T and Innovation initiatives
- Demand-driven supply chain information : Need & Research requirement / Knowledge exchange process (including matching) / Research funding linkage / Public or Social procurement
- Effective assessment (Economic and/or Social impact)

3.Disseminating publication and news

(In - Out / Out - In)

4.Initiating activities : Multi-stakeholder

forum / Contest / Scholarship / Internship

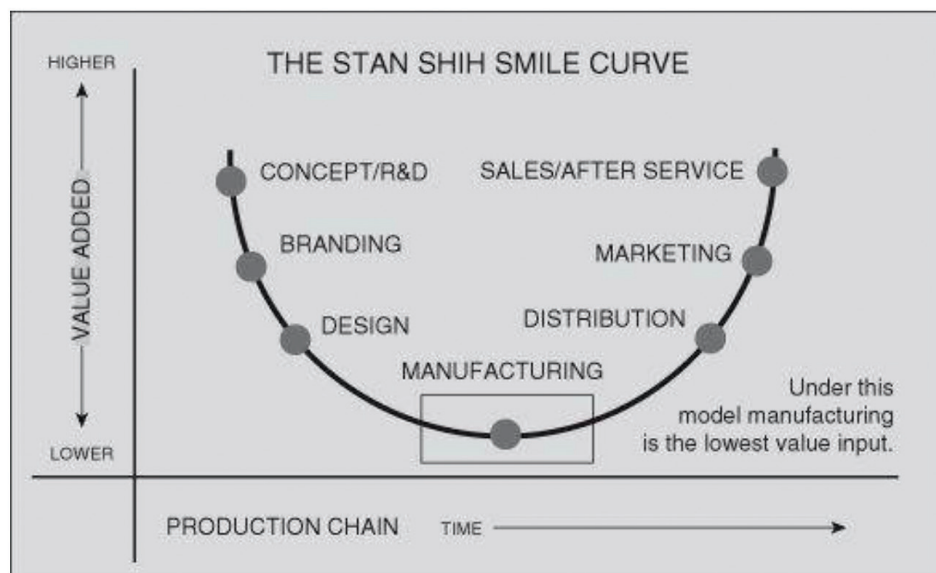
5.Other functions

How will the supply chain be upgraded?

กระบวนการพัฒนาด้วยการใช้นวัตกรรมเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มตลอด Value chain ให้กับสินค้าและบริการชุมชน จะช่วยยกระดับความสามารถในการแข่งขันให้กับสินค้าและบริการ หากมี **“การคลัสเตอร์ห่วงโซ่อุปทาน”** และ **“การเปิดพื้นที่ของพันธมิตรร่วม”** ให้ภาคีต่างๆ (ชุมชน หน่วยงานภาครัฐ ภาควิชาการ อุดมศึกษา และภาคธุรกิจ) สามารถนำศักยภาพของตนมาร่วมพัฒนาภายใต้ห่วงโซ่อุปทานในแต่ละช่วง เช่น การผลิต การออกแบบ การขนส่ง การกระจายสินค้า การสร้างเครื่องหมายการค้า การขายสินค้าและบริการ ฯลฯ รวมทั้ง กระบวนทัศน์ใหม่ของ Communication Mix ในการสร้าง Sustainable Brand ซึ่งจะเริ่มที่ **“Act” but not “Ads”**

ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถสื่อสารแนวทางที่ชัดเจนและเข้าใจได้ง่าย จึงใช้กรณีของสินค้าหลักของประเทศ “ข้าว” เป็นตัวอย่างของการนำนวัตกรรม องค์ความรู้ และงานวิจัยไปใช้ในการพัฒนา ดังนี้

วัตถุประสงค์ของการใช้นวัตกรรม	ผลลัพธ์	ตัวอย่าง
เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม (Function upgrading)	มูลค่าเพิ่ม (Value added)	การพัฒนาสินค้าอื่นๆ จากข้าว อาทิ แป้งชุบไก่ทอดดูดซับน้ำมันต่ำ จากข้าวทองไข (ข้าวหักจากปัญหา climate change)
เพื่อพัฒนากระบวนการ (Process upgrading)	ต้นทุนสามารถแข่งขันได้ (Cost competitiveness)	กระบวนการเก็บเกี่ยวที่รักษาความหอมของข้าว, การอบร้อนด้วยพลังงานแสงอาทิตย์, การสีข้าวด้วยพลังงานทดแทน
เพื่อยกระดับตัวสินค้า (Product upgrading)	สร้างคุณค่าและมูลค่า (Increase value)	การพัฒนาสายพันธุ์จำเพาะ อาทิ ข้าวที่มีค่า GI สำหรับผู้ป่วยโรคเบาหวาน



<http://theorybiz.com/implementing-value-pricing/macro-pricing-strategies/599-two-more-curves-for-value.html>

First step

(Thailand 4.0 วาระ 4.3 : เศรษฐกิจอาหาร & Creative economy)

1. การกำหนดวิสัยทัศน์/ภารกิจร่วมการสร้างเครือข่ายและการทำงานร่วมกันขึ้นต่อไป (Making it works)
2. การพัฒนาต้นแบบรูปธรรม และ ระบบเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ & บริการชุมชนที่ใช้รูปแบบการบริหารจัดการผ่าน Demand-driven supply chain information เป็นเครื่องมือสนับสนุน
 - การพัฒนาฐานข้อมูลตลอด Supply chain ของสินค้าและบริการผ่านความร่วมมือของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

- การคลี่คลาย supply chain เพื่อการเชื่อมโยง นวัตกรรม องค์ความรู้ งานวิจัย และศักยภาพ ของหน่วยงานภาค วิชาการและอุดมศึกษาเข้ากับความต้องการจริงของผู้ประกอบการในชุมชน

Key success factors of Mission 1's DDD

การพัฒนา DDD ในเชิงบูรณาการระหว่างหน่วยงาน/องค์กร ผ่าน Digital technology คู่ขนานกับการสร้างกิจกรรม จะช่วยส่งเสริมให้เกิดความต้องการจริงในการใช้งาน DDD อย่างต่อเนื่อง

- มีหน่วยงานที่มีพันธกิจและงบประมาณ รับผิดชอบ Platform อย่างต่อเนื่องอย่างน้อย...ปี
- มีการสนับสนุนงบประมาณด้านการวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- การวัดผล (ที่น่าเชื่อถือ) ของกระบวนการนำนวัตกรรม องค์ความรู้ งานวิจัย รวมถึงศักยภาพของพันธกิจร่วม มาพัฒนาห่วงโซ่อุปทาน
- เป็นศูนย์กลางที่มีกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง/เป็นระบบ
 - ก) การแลกเปลี่ยนข้อมูล-สื่อสาร องค์ความรู้และอื่นๆ
 - ข) การจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อกระตุ้น พัฒนาคุณภาพ และเป็น New input ของ DDD
 - ค) เป็นจุดเชื่อมโยงนวัตกรรม องค์ความรู้ งานวิจัยกับการนำไปใช้จริง
- มีเครือข่ายของพันธมิตรที่ทำงานร่วมกันทั้งในปัจจุบันและอนาคต

การผสมผสานพันธกิจร่วมในรูปแบบต่างๆ In Cash (Matching fund) & In-kind Support เพื่อให้เกิดประโยชน์ร่วมกันระหว่างหน่วยงาน

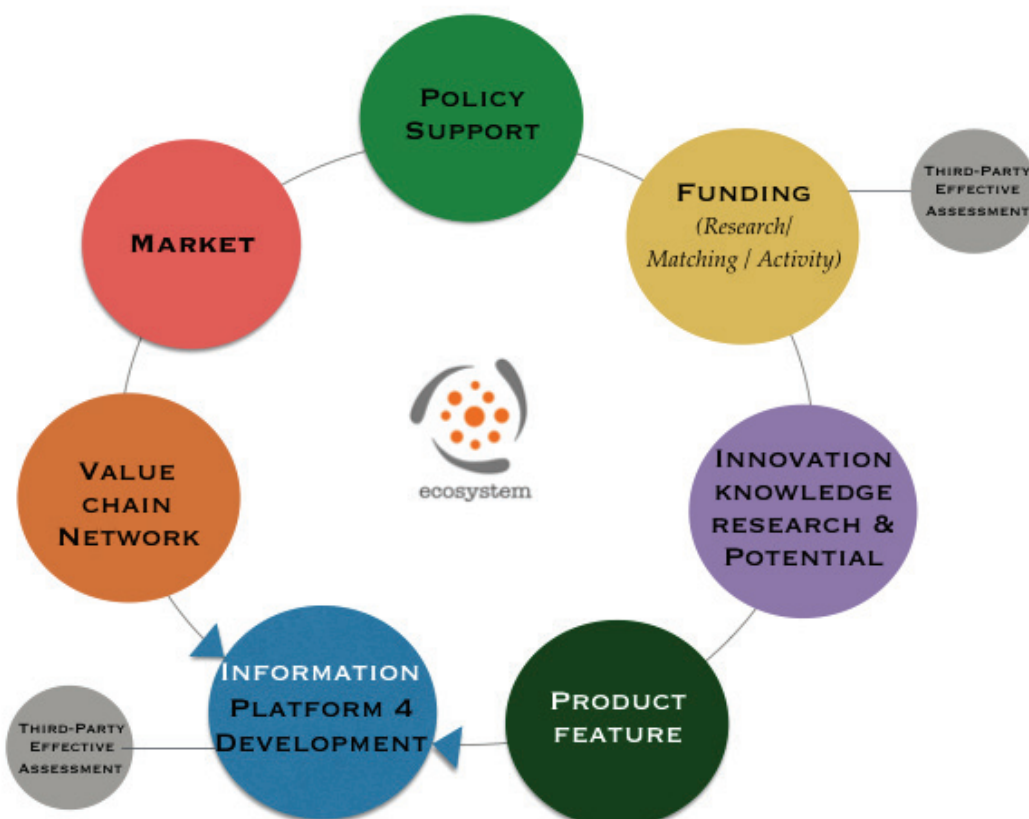
การทำงานร่วมกับ Third Party เช่น TDRI

การบริหารจัดการผ่านการสื่อสาร/ออกแบบกิจกรรมการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง เช่น

- การประกวดแผนธุรกิจหรือแนวคิดพัฒนาสินค้า/บริการ สำหรับเยาวชนระดับจังหวัด ประเทศ อาเซียน
- การร่วมเป็นพื้นที่ประกาศให้ทุนวิจัย

การจัด Focus group เพื่อร่วมทำงานในประเด็นต่างๆ ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ

Let's connect the missing link



ตัวชี้วัดงานวิชาการเพื่อสังคมในต่างประเทศ

ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา เกิดกระแสการปรับบทบาทการทำงานของมหาวิทยาลัยให้กับสนองต่อสังคมอย่างกว้างขวางทั้งในทวีปยุโรป อเมริกา ออสเตรเลีย และเอเชีย ตลอดจนอุดมศึกษาของไทย โดยมีชื่อเรียกงานดังกล่าวแตกต่างกันไป อาทิ “ความรับผิดชอบต่อสังคมมหาวิทยาลัยต่อสังคม” (University Social Responsibility: USR) “ความผูกพันกับสังคม (Social Engagement)” หรือ “ความผูกพันกับสาธารณะ (Public engagement)” หรือ “ความผูกพันกับชุมชน Community engagement)” หรือ “หน้าที่ต่อสังคม (Civic duty)” รวมถึง **“งานวิชาการเพื่อสังคม” (Social-engage Scholarship)**

ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการทำงานผ่านภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย ทั้งด้านเรียนการสอน การวิจัยและการพัฒนา การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ด้วยวิธีการ รูปแบบ องค์ความรู้ และกลุ่มสังคมเป้าหมายที่แตกต่างกันไปตามปรัชญาและบริบทของแต่ละมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ในบางประเทศหรือกลุ่มประเทศที่มีความก้าวหน้าและจริงจังกับประเด็นดังกล่าวจะมีหน่วยงานกลางทำหน้าที่รับผิดชอบและสนับสนุนการทำงานเป็นการเฉพาะ เช่น National Co-ordinating Centre for Public Engagement หรือ NCCPE ในสหราชอาณาจักร หรือเกิดเครือข่ายในการสนับสนุนและแลกเปลี่ยนระหว่างกัน อาทิ Australia Engagement และ Asian Engagement

นอกจากสถาบันอุดมศึกษาแล้ว หน่วยงานต่างๆ ยังมีส่วนร่วมในขับเคลื่อนและสนับสนุนการทำงานดังกล่าวผ่านสถาบันอุดมศึกษา โดยเฉพาะสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) ซึ่งได้ริเริ่มงานลักษณะนี้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2550 ในชื่อ “Area-Based Collaborative Research (ABC Research)” ซึ่งเป็นการทำงานวิจัยแบบมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่ที่มีผู้เกี่ยวข้องร่วมกันอย่างน้อย 3 ภาคในพื้นที่คือนักวิชาการจากมหาวิทยาลัย ชุมชน และกลไกพัฒนาในพื้นที่ โดยที่ผ่านมา ABC ได้มีส่วนสำคัญในการสนับสนุนและส่งเสริมการทำงานวิชาการเพื่อสังคมของมหาวิทยาลัย ในระดับพื้นที่ผ่านการสนับสนุนทุนวิจัย

และเพื่อเป็นการสนับสนุนงานด้านนี้อย่างต่อเนื่อง สกว. จึงได้สนับสนุนทุนให้สถาบันคลังสมองของชาติดำเนินโครงการการพัฒนาตัวชี้วัดและกลไกการรับรองงานวิชาการเพื่อสังคมระดับสถาบันอุดมศึกษาไทย โดยมีเป้าหมายหลัก

2 ประการ คือ 1) พัฒนา/จัดทำตัวชี้วัดมหาวิทยาลัยเพื่อสังคมในระดับสถาบันของอุดมศึกษาไทย และ 2) จัดทำข้อเสนอแนวทางการจัดตั้งกลไกรับรองงานวิชาการเพื่อสังคมในระดับสถาบัน โดยในการดำเนินการโครงการได้มีการสำรวจและศึกษาข้อมูลต่างประเทศเกี่ยวกับแนวทางการจัดทำตัวชี้วัดการทำงานวิชาการเพื่อสังคมของมหาวิทยาลัยในระดับสถาบันจำนวน 5 แห่ง ซึ่งประกอบด้วย U-Multirank, QS World University Ranking, Research Engagement for Australia – ATSE, CUPP – University of Brighton และ EDGE Tool – National Co-ordinating Centre for Public Engagement (NCCPE) โดยมีสาระสังเขป ดังนี้



U-Multirank สหภาพยุโรป

เป็นการพัฒนาตัวชี้วัดเพื่อการจัดลำดับ (Ranking) สถาบันอุดมศึกษาของสหภาพยุโรป เริ่มดำเนินการในปี ค.ศ. 2010-2011 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นข้อมูลที่สำคัญและหลากหลายมิติให้แก่นักศึกษาและผู้ปกครองใช้สำหรับประกอบการตัดสินใจเลือกสถาบันอุดมศึกษาทั่วโลกเพื่อเข้าศึกษาต่อ อย่างไรก็ตามที่ผลลัพธ์ทางอ้อมที่เกิดขึ้นก็คือ สถาบันอุดมศึกษาต่างๆ ที่เข้าร่วมได้พัฒนาประเด็น/ มิติ/ ด้านต่างๆ ของสถาบันเพื่อตอบโจทย์/ความต้องการของนักศึกษาและผู้ปกครองด้วย โดยมีการเผยแพร่ผลการจัดลำดับอย่างเป็นทางการเป็นครั้งแรกเมื่อปี 2014 และมีสถาบันระดับอุดมศึกษาเข้าร่วมจำนวนทั้งสิ้น 850 แห่งจาก 70 ประเทศสำหรับปีล่าสุด ค.ศ. 2016-17 มีสถาบันระดับอุดมศึกษาเข้าร่วมจำนวนทั้งสิ้น 1,300 แห่งจากทั่วโลกมากกว่า 80 ประเทศ ที่สำคัญคือมีการจัดอันดับเป็นรายวิชา (Ranking by Subject) จำนวน 13 วิชา พร้อมทั้งมีการใช้ข้อมูลการสัมภาษณ์นักศึกษา มากกว่า 100,000 คนมาเป็นข้อมูลเผยแพร่ด้วย โดยตัวชี้วัดงานวิชาการเพื่อสังคมจะเป็น 1 ใน 6 ตัวชี้วัดหลักของ U-multirank ด้าน Regional Engagement

ที่มา <http://www.umultirank.org>



QS World University Ranking (QS-WUR) สหรัฐอเมริกา

เป็นการพัฒนาตัวชี้วัดเพื่อการการจัดลำดับ (Ranking) สถาบันอุดมศึกษาต่างๆ ทั่วโลก เริ่มดำเนินการในปี ค.ศ. 1990 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้นักศึกษามีข้อมูลต่างๆ เพื่อทำการเปรียบเทียบมหาวิทยาลัยชั้นนำทั่วโลก และได้มีการเผยแพร่สู่สาธารณะอย่างเป็นทางการในปี ค.ศ. 2004 โดยใช้ข้อมูลจากการสำรวจข้อมูลนานาชาติของผู้จ้างงาน (Global survey of MBA employers) จากนั้นในปี ค.ศ. 2007 ได้ไปใช้ฐานข้อมูลชื่อ Scopus จาก Thomson's Essential Science Indicators พร้อมทั้งมีกระบวนการปรับปรุงคุณภาพของข้อมูลดิบ (Raw data) ในปี ค.ศ. 2011 ได้ทำการจัดอันดับในระดับสาขาวิชา/ภาควิชา (Ranking at a discipline level) เป็นครั้งแรก โดยเริ่มจาก 26 สาขาวิชา (subject) ก่อนที่ขยายมาเป็น 42 สาขาวิชาภายในปี ค.ศ. 2016

นอกจากนี้การจัดอันดับโดย QS ยังได้รับการรับรองจากองค์กรที่ไม่แสวงหากำไรที่ชื่อว่า International Ranking Expert Group (IREG) ที่มีบทบาทในการตรวจสอบและรับรองการจัดอันดับมหาวิทยาลัยต่างๆ ทั่วโลก (IREG Observatory on Academic Ranking and Excellence – IREG Observatory) โดยตัวชี้วัดงานวิชาการเพื่อสังคมจะเป็นส่วนหนึ่งของตัวชี้วัดสถาบันอุดมศึกษาในด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility)

ที่มา <https://www.topuniversities.com>



Research Engagement for Australia – ATSE ออสเตรเลีย

ATSE –Australian Academy of Technology and Engineering (ATSE) เป็นองค์กรที่เกิดจากการรวมตัวกันของบุคลากรที่มีศักยภาพและความสามารถที่สุดจำนวน 800 คนจากทั้งภาครัฐ ภาคอุตสาหกรรมสถาบันการศึกษาและสถาบันการวิจัยของประเทศออสเตรเลีย ได้จัดทำโครงการนำร่อง (Pilot Study) ที่มีชื่อว่า Research Engagement

for Australia (REA); Measuring research engagement between universities and end users เพื่อพัฒนาตัวชี้วัด (Metrics) ที่จะใช้ในการวัดความร่วมมือระหว่างนักวิจัยของมหาวิทยาลัยภาคอุตสาหกรรมและผู้ใช้ผลงานวิจัยรายอื่นๆ (Research end users) โดยมีมหาวิทยาลัยที่เข้าร่วมโครงการนี้จำนวน 11 แห่งจาก 2 มลรัฐคือ South Australia และ Queensland โดยตัวชี้วัดที่จัดทำขึ้นภายใต้โครงการนี้ท้ายที่สุดจะเป็นการจัดลำดับ (Ranking) มหาวิทยาลัย 11 แห่ง และมุ่งเน้นไปเฉพาะในส่วนของผลงานวิจัย (Research) เท่านั้น โดยโครงการนี้จะใช้ตัวชี้วัดด้าน Engagement เป็นหลัก ใน 3 มิติดังนี้ ได้แก่ 1) Engagement per FTE (Full Time Equivalence) 2) Share of National Engagement Activity 3) Engagement Intensiveness

ที่มา <https://www.atse.org.au>



University of Brighton

Community
University
Partnership
Programme

CUPP – University of Brighton อังกฤษ

มหาวิทยาลัย Brighton เป็นสถาบันอุดมศึกษาแห่งหนึ่งภายในประเทศอังกฤษ ซึ่งมีกิจกรรมหลักด้านความร่วมมือต่อชุมชนและสังคม/สาธารณะ (Community and public engagement) ผ่านทางโครงการ Community University Partnership Programme (CUPP) ที่เริ่มต้นมาตั้งแต่ปี ค.ศ. 2003 โดยมีเป้าหมายหลักในการมุ่งแก้ปัญหาข้อเสียเปรียบของชุมชน/สังคม พร้อมทั้งส่งเสริมการพัฒนาอย่างยั่งยืนผ่านความร่วมมือในการทำงานจากทุกภาคส่วน

โดยกรอบแนวคิดในการจัดทำตัวชี้วัดที่ CUPP มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1) เพื่อให้มั่นใจว่าทรัพยากรต่างๆ ของมหาวิทยาลัย พร้อมทั้งจะถูกใช้งานโดยชุมชนท้องถิ่นและอนุภูมิภาคของตน 2) เพื่อเพิ่มขีดความสามารถทั้งของชุมชนและของมหาวิทยาลัย และเกิดได้ผลประโยชน์ร่วมกัน (Mutual benefit) และ 3) เพื่อให้แน่ใจว่ามีการจัดลำดับความสำคัญในการนำทรัพยากรของโครงการไปใช้ เพื่อแก้ไขความไม่เท่าเทียมกันในชุมชนท้องถิ่น โดยมีการจัดทำตัวชี้วัดด้านต่างๆ จำนวน 7 ด้าน รวม 38 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) Public access to facilities 2) Public access to knowledge 3) Student engagement 4) Faculty engagement 5) Widening participation 6) Encouraging economic regeneration and enterprise

in social engagement และ 7) Institutional relationship and Partnership building ผลการประเมินที่ได้จาก CUPP ก่อนข้างจะถูกจำกัดการนำไปใช้คือ เฉพาะโครงการที่ได้รับการสนับสนุนจาก CUPP และภาพรวมของการดำเนินงานของ CUPP เท่านั้น จึงไม่มีการเผยแพร่สู่สาธารณะอย่างเป็นทางการ

ที่มา <http://about.brighton.ac.uk/cupp/>



EDGE Tool – National Co-ordinating Centre for Public Engagement (NCCPE) สหราชอาณาจักร

NCCPE เป็นหน่วยงานในสหราชอาณาจักร ที่ก่อตั้งขึ้นในปี ค.ศ. 2008 เป็นส่วนหนึ่งของโครงการขนาดใหญ่ที่มีมูลค่าเงินทุนสนับสนุนที่สูงถึง 9.2 ล้านปอนด์ (BEACON project) ในการที่จะกระตุ้น (Inspire) ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแนวคิดและแนวทางการทำงาน รวมไปถึงจนถึงขั้นสร้างวัฒนธรรมในเรื่องของการมีส่วนร่วมต่อสาธารณะ (Public Engagement) ของมหาวิทยาลัยต่างๆ ในสหราชอาณาจักร

โดย NCCPE ได้มีการพัฒนาเครื่องมือเพื่อใช้ในการประเมินบทบาทของมหาวิทยาลัยกับการมีส่วนร่วมต่อสาธารณะ (Public Engagement, PE) ขึ้นมาใช้ชื่อว่า EDGE Tool จัดแบ่งเป็น 3 กลุ่มหลักคือ 1) เป้าประสงค์ (purpose) 2) กระบวนการ (process) และ 3) คน (people) ด้วยการพิจารณาข้อมูลบทบาท/กิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัย ใน 9 มิติคือ วิสัยทัศน์ (mission) ภาวะผู้นำ (leadership) การสื่อสาร (communication) การสนับสนุน (support) การเรียน (learning) การได้รับการยอมรับ (recognition) บุคลากร (staff) นักศึกษา (student) และสาธารณะ/สังคม (public) และมีตัวชี้วัดย่อยที่อยู่ภายใต้ทั้ง 8 มิติที่กล่าวมา รวมทั้งสิ้น 37 ตัวชี้วัด โดยผลการประเมินจะแสดงอยู่ในรูปของสถานะในระดับต่างๆ 4 ระดับคือ Embryonic Developing Gripping และ Embedding (ซึ่งอักษรตัวนำของทั้ง 4 ระดับเป็นที่มาของชื่อเครื่องมือนี้เอง)

ที่มา <https://www.publicengagement.ac.uk>

บทสรุป

ผลการศึกษาแนวทางการจัดทำตัวชี้วัดของต่างประเทศ ทั้ง 5 แห่ง พบว่า 2 แห่ง คือ U-Multirank และ QS-WUR มีความเป็นสากลและได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติ ขณะที่อีก 3 แห่ง คือ REA-ATSE, CUPP และ EDGE มีเป้าหมาย วัดอุปสงค์ หรือมีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับงานวิชาการเพื่อสังคมทำให้พบว่า มีบางประเด็นที่อย่างน้อย 4 ใน 5 กรณีศึกษามีสอดคล้องกันหรืออาจเรียกว่าเป็นประเด็นร่วม (common issue) คือ

1. เริ่มต้นจากการทำโครงการนำร่อง (feasibility/pilot project) ด้วยความร่วมมือจากสถาบันการศึกษา/หน่วยงาน/องค์กรจำนวนหนึ่งที่ไม่มากนัก
2. มีความชัดเจนตั้งแต่เริ่มต้น ทั้งในเรื่องของคำนิยามขอบเขต และวัตถุประสงค์
3. มุ่งเน้นที่ประเด็นของการประเมิน/วัดผลเป็นหลัก (evaluate orientation)
4. การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสำรวจ และการรายงานจากเจ้าของข้อมูลเอง (self-report)

สำหรับประเทศไทยนั้น ยังไม่มีชุดตัวชี้วัดเรื่องดังกล่าวเป็นการเฉพาะ หากแต่มีสอดแทรกไว้ในตัวชี้วัดของสถาบันอุดมศึกษาสำนักต่างๆ เช่นเดียวกับ U-multirank และ QS ซึ่งสถาบันคลังสมองของชาติอยู่ระหว่างกระบวนการพัฒนาร่างตัวชี้วัดและกลไกการรับรองงานวิชาการเพื่อสังคมระดับสถาบันอุดมศึกษาไทยและรับฟังความเห็นจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยได้จัดการประชุมระดมความคิดเห็นเพื่อการศึกษาแนวทางการพัฒนาตัวชี้วัดการทำงานวิชาการเพื่อสังคมของมหาวิทยาลัยกับผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาต่างๆ แล้วเมื่อช่วงเดือนกุมภาพันธ์-มีนาคม 2560 และมีการจัดประชุมเพื่อให้ข้อเสนอแนะต่อร่างตัวชี้วัดการทำงานวิชาการเพื่อสังคมของมหาวิทยาลัยเมื่อเดือนพฤษภาคม 2560 โดยในการดำเนินการต่อไปจะได้นำร่างตัวชี้วัดฯ ไปทดสอบกับมหาวิทยาลัยนำร่องจำนวน 10 แห่ง

ด้านเนื้อหา หากพิจารณาเนื้อหาของตัวชี้วัดตามทฤษฎีระบบจะพบว่า ทั้ง 5 กรณีสึกขามีจุดเน้นที่แตกต่างกัน ดังนี้

	U-Multirank	QS – WUR	REA – ATSE	CUPP	EDGE
ปัจจัยนำเข้า (Input)	✓	✓	✓	✓	✓
กระบวนการ (Process)	✗	✗	✗	✓	✓
ผลผลิต (Output)	✓	✓	✓	✓	✓
ผลลัพธ์/ผลกระทบ Outcome/Impact	✗	✗	✗	✗	✗

ด้านเครื่องมือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ประมวลผล ตัวชี้วัดทั้ง 5 กรณีสึกษาใช้เครื่องมือการในการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ผลมากกว่า 1 เครื่องมือ รายละเอียดดังตารางด้านล่างนี้

	U-Multirank	QS – WUR	REA – ATSE	CUPP	EDGE
Bibliometric	✓	✓			
Case study				✓	
Data normalization	✓	✓	✓		
Peer review				✓	✓
Economic analysis	✓	✓	✓		
Survey	✓	✓			✓
Interview				✓	✓
Self-evaluation				✓	✓
Document review				✓	
Data weighting	✓	✓			



หลักสูตร “ธรรมาภิบาลเพื่อการพัฒนาคณะ”

สำหรับ กรรมการในคณะกรรมการอำนวยการคณะ คณะกรรมการประจำคณะ คณะกรรมการบริหารคณะ ตลอดจนคณาจารย์ที่มีความสนใจเพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการคณะ สำนักวิชา วิทยาลัย ส่วนงาน และสถาบัน ในการบริหารงาน ตลอดจน เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์เกี่ยวกับการทำหน้าที่ของคณะกรรมการคณะ สำนักวิชา วิทยาลัย สถาบันฯ ภายใต้หลักธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการอุดมศึกษาที่ดี ประกอบด้วย 9 ดังนี้ 1) บทบาท/ความสำคัญคณะกรรมการคณะ 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การบริหารงานวิจัย 4) การพัฒนาทรัพยากรบุคคล 5) การเงินและงบประมาณ 6) การพัฒนานิสิต/นักศึกษา 7) กฎหมาย 8) ความเสี่ยง และ 9) ระดมความเห็นกำหนดกลยุทธ์

รุ่น	วัน/เดือน/ปี
FGP 17	4-7 กันยายน 2560
ค่าลงทะเบียน ไม่รวมที่พัก	ราคา 28,500 บาท



งานสัมมนา (ซีรี่) “ตีแผ่ธรรมาภิบาลในมหาวิทยาลัย” ตอนที่ 1 - 3

ตอนที่ 1 ย้อนรอยคดีดังและก้าวข้ามสู่นาคต

ตอนที่ 2 พร้อมรับมือ Thailand 4.0

ตอนที่ 3 เครื่องมือในการบริหารจัดการ

ในการจัดครั้งนี้เพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยนความคิดและประสบการณ์เกี่ยวกับการทำหน้าที่ของมหาวิทยาลัย เพื่อเสริมสมรรถนะการทำงานให้กับสภามหาวิทยาลัยภายใต้กลไกที่มีโครงสร้างเชิงระบบ เพื่อเป็นเวทีสร้างเครือข่ายสภามหาวิทยาลัย และแนวทางปฏิบัติที่ดี (Good practice) ระหว่างกัน และเพื่อพัฒนาธรรมาภิบาลมหาวิทยาลัยให้สำเร็จผลตามที่ได้ตั้งไว้

วันเวลา และสถานที่ประชุม

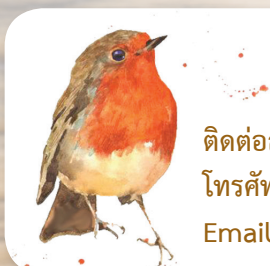
ตอนที่ 1 วันศุกร์ที่ 6 ตุลาคม 2560 เวลา 8.30 – 16.30 น. ณ โรงแรม รามา การ์เด้นส์ กรุงเทพฯ

ตอนที่ 2 วันศุกร์ที่ 3 พฤศจิกายน 2560 เวลา 8.30 – 16.30 น. ณ โรงแรม รามา การ์เด้นส์ กรุงเทพฯ

ตอนที่ 3 วันศุกร์ที่ 1 ธันวาคม 2560 เวลา 8.30 – 16.30 น. ณ โรงแรม รามา การ์เด้นส์ กรุงเทพฯ

ค่าลงทะเบียน ท่านละ 1,800 บาท/ ตอน

ท่านผู้สนใจสามารถสมัครออนไลน์ที่ www.knit.or.th



ติดต่อสอบถามได้ที่ คุณฉันทลักษณ์/คุณจริยา

โทรศัพท์ : 02-126-7632-34 ต่อ 101/108

Email : carjhan1411@gmail.com

หมายเหตุ... การจัดทำ In-House Training

ทางสถาบันธรรมาภิบาลมหาวิทยาลัย จะขอพิจารณารายละเอียดในการดำเนินการเป็นรายกรณี

โดยสามารถติดต่อ คุณฉันทลักษณ์ (ผู้จัดการโครงการฯ) โดยตรง โทร 02-126-7632-34 ต่อ 101/108

หรือ ปริक्षाเพิ่มเติมในรายละเอียดได้ทาง Email : carjhan1411@gmail.com