

การเสวนา “การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ” ครั้งที่ 3

หัวข้อ : อาจารย์ บุคลากรและนักศึกษา...ได้เอะไรจากมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ?

วันจันทร์ที่ 30 พฤศจิกายน 2558 เวลา 09.00-12.00 น.

ณ ห้องสุพรรณนิการ์ โรงแรมวังสวนสุนันทา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ผู้เสวนา : 1) รศ.ทพ.นพ.ดร.สิทธิชัย ทัดศรี รองอธิการบดีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2) รศ.ดร.ศิริโรจน์ ผลพันธิน รองอธิการบดีฝ่ายนโยบายและแผนมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ผู้ดำเนินรายการ : อาจารย์ปรเมษฐ์ แสงอ่อน

Q: ในฐานะที่วิทยากรทั้ง 2 ท่านมีประสบการณ์

เกี่ยวกับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ขอให้ท่านเล่าประสบการณ์เกี่ยวกับการบริหารงาน มีความสำเร็จหรือสิ่งที่ควรพัฒนาอย่างไร ?

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐต้องเตรียมข้อมูล ถ้าเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ จะมีความยืดหยุ่น คล่องตัว ทุกคนจะเข้าถึงข้อมูล หลักสูตรจะต้องทันสมัย มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ การบริหารบุคคล การบริหารงบประมาณ พัสดุ ระบบราชการและการทำงานบางอย่างจะติดขัด ต้องสร้างความรู้ความเข้าใจ ว่าทำไมต้องออกนอกระบบ การแข่งขันระดับโลกสำคัญต้องมีการเคลื่อนไหว องค์กรของเราพัฒนาไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ

มหาวิทยาลัยสวนดุสิต : มหาวิทยาลัยสวนดุสิตมีการดำเนินการเกี่ยวกับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ ตั้งแต่ปี 2546 มีกระบวนการเตรียมการมาโดยตลอด มหาวิทยาลัยในกำกับเป็นแนวคิดใหม่ มหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบจะมีระบบกำกับมากกว่าการเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ ต้องมีความโปร่งใส ละเอียดรอบคอบ มีการบริหารจัดการ กระบวนการต้องทำความเข้าใจกับประชาคมว่ามหาวิทยาลัยในกำกับคืออะไร ต้องดูองค์กรเป็นหลักว่า มองในภาพรวม มหาวิทยาลัยได้เอะไรจากการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ ต้องไม่มองที่ตัวบุคคล เมื่อประเทศไทยมีปัญหาเศรษฐกิจข้าราชการจึงถูกปรับจำนวนให้เหลือน้อยลง มหาวิทยาลัยของรัฐที่มีข้าราชการอยู่น้อย ทำให้การบริหารมหาวิทยาลัยเป็นการบริหารแบบเอกชน ดังนั้นต้องเตรียมการวางระบบมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐไว้ก่อน กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏจะได้รับงบประมาณเฉลี่ยกัน มหาวิทยาลัยใหญ่ๆ ก็ได้งบประมาณน้อย ถ้าแยกออกมาได้จะพัฒนาจุดของเราเอง โอกาสที่จะแสดงความเก่งของตัวเอง ต้องแตกต่างกันออกไป มหาวิทยาลัยต้องทำการเตรียมพร้อมในแต่ละแห่งโดยเฉพาะ เก่งทางด้านไหน กระบวนการเหล่านี้จะสะท้อนเอกลักษณ์ของตัวเอง ก่อนที่จะเกิดมหาวิทยาลัยในกำกับต้องมองให้เห็นก่อน

ถ้าเป็นผลประโยชน์ของตัวเองจะทะเลาะกัน ต้องมองละเอียดในจุดนี้ ความภาคภูมิใจเป็นตัวกระตุ้นให้เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ

สรุป มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ/ไม่ออกนอกระบบ ต้องดูที่องค์กรเป็นหลัก มองภาพรวมขององค์กร เมื่อองค์กรออกนอกระบบมีโอกาสในการบริหารจัดการ การพัฒนาที่ชัดเจน มีความยืดหยุ่นคล่องตัว ทำอะไรได้ฉับไว

Q : งบประมาณเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยในกำกับแตกต่างกันอย่างไร?

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย : ได้รับงบประมาณ 2 ส่วน คือ งบประมาณแผ่นดิน และงบประมาณรายได้ สำนักงบประมาณจะจัดสรรในรูปแบบงบอุดหนุน เงินส่วนหนึ่งก็จะให้ตามหัวอยู่แล้ว สิ่งก่อสร้างรัฐบาลยังต้องสนับสนุนอยู่ แต่ไม่ทั้งหมด ไม่เกินร้อยละ 60 งบประมาณเพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ 8-10

มหาวิทยาลัยสวนดุสิต : งบประมาณที่เป็นงบลงทุนที่มีราคาเกิน 5 ล้านบาท มหาวิทยาลัยจะต้องสมทบคู่สัดส่วนจากงบประมาณที่ได้รับ กรมบัญชีกลางจะส่งตัวเลขงบประมาณมาให้ มหาวิทยาลัยสวนดุสิตต้องสมทบร้อยละ 27.5 งบบุคลากร เงินเดือน สิ่งตอบแทน แบ่งเป็น ข้าราชการ พนักงานเงินงบประมาณแผ่นดิน เป็นส่วนที่ได้รับจากรัฐบาลมาสมทบ งบพัฒนา ถ้าสร้างโครงการรองรับจะได้รับงบประมาณเพิ่มขึ้น ถ้าไม่มีโครงการรองรับจะคิดวงเงินเดิม จะเป็นการเพิ่มที่ค่อยเป็นค่อยไปขึ้นอยู่กับโครงการที่จะพัฒนา มีรายได้อะไรต่อจากโครงการ ถ้าไม่มีรายได้อนาคตล่อแหลม งบอุดหนุนจะแยกประเภท ถ้าต้องซื้อของที่มีมาตรฐานเท่ากัน กระบวนการที่จะได้เงินงบประมาณเพิ่มคือต้องเสนอโครงการที่เป็นการบูรณาการนำองค์ความรู้ที่มีไปใช้ประโยชน์ งบประมาณจะเพิ่มขึ้น

สรุป ระบบงบประมาณคล้ายกับการเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ คือ มีการสนับสนุนจากรัฐบาลจะไม่ถูกตัดให้น้อยลง อาจจะคงเดิมหรือเพิ่มเติมได้ และมีงบประมาณรายได้

Q : เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมีรูปแบบการบริหารจัดการเงินเดือนเป็นอย่างไร?

มหาวิทยาลัยสวนดุสิต : มหาวิทยาลัยมีบุคลากร 5 กลุ่ม ได้แก่ 1) ข้าราชการ 2) พนักงานมหาวิทยาลัย 3) พนักงานราชการ 4) ลูกจ้าง และ 5) พนักงานที่มหาวิทยาลัยจ้างมาโดยไม่อยู่ในเงื่อนไขทั้ง 4 กลุ่ม

- 1) ข้าราชการเงินเดือนเดิมเป็นเท่าไร สำนักงบประมาณให้เพิ่ม 1.6 เท่า ให้มหาวิทยาลัยบริหารจัดการมหาวิทยาลัย ถ้าจ่าย 1.6 เท่า มหาวิทยาลัยจะไม่มีเงินเหลือบริหารจัดการ มหาวิทยาลัยจึงจ่าย 1.4 เท่า เหลือไว้บริหารจัดการ 0.2 เท่า ดังนั้นเมื่อข้าราชการมีน้อยก็ควรเป็นข้าราชการจนเกษียณอายุราชการ เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายของมหาวิทยาลัย
- 2) พนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นคนกลุ่มใหญ่ในปัจจุบัน มี 2 กลุ่ม คือพนักงานมหาวิทยาลัยที่จ้างด้วยเงินงบประมาณแผ่นดิน ไม่มีการปรับหรือเพิ่ม และพนักงานมหาวิทยาลัยที่จ้างด้วยเงินรายได้ มหาวิทยาลัยต้องทบทวนกระบวนการหารายได้เพื่อนำเงินงบประมาณมาสนับสนุนบุคลากรส่วนนั้น
- 3) พนักงานราชการ เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ พนักงานราชการจะโอนย้ายเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยทันที แต่ต้องโอนก่อนสิ้นสุดสัญญา เพื่อมหาวิทยาลัยจะได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาล
- 4) ลูกจ้างชั่วคราว จะมีปัญหาเหมือนพนักงานเงินรายได้ ลูกจ้างประจำให้เป็นลูกจ้างประจำจนเกษียณอายุราชการ เนื่องจากมีบำนาญดีกว่าพนักงานมหาวิทยาลัย
- 5) พนักงานที่จ้างแบบอื่น มีเงื่อนไขตามโครงการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย : การจ่ายเงินเดือนของข้าราชการขึ้นอยู่กับสำนักงบประมาณ เงินอุดหนุน สภามหาวิทยาลัยจะกำหนดโครงสร้างว่าเงินเดือนจะขึ้นเท่าไร พนักงานเงินงบประมาณแผ่นดิน และเงินงบประมาณรายได้ การขึ้นเงินเดือนจะไม่แตกต่างกัน ลูกจ้างประจำที่เปลี่ยนเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย รัฐบาล

จะตัดสิทธิ์และไม่คืนเงินมาที่มหาวิทยาลัย แต่ใน พ.ร.บ.จะอนุญาตให้เปลี่ยนได้ โดยให้เปลี่ยนสถานภาพการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยได้ภายใน 4 ปี ถ้าหลังจาก 4 ปีจะต้องประเมินเข้ามาเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย

Q : สิทธิประโยชน์นอกเหนือจากเงินเดือนมีอะไรบ้าง ?

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย :

- 1) อาจารย์ที่เปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จะได้รับเงินเพิ่ม 1.4 เท่า ที่เหลือ 0.2 เท่า เป็นสวัสดิการให้กับพนักงาน และยังมีสิทธิการเบิกค่ารักษาพยาบาล การดำรงตำแหน่งทางวิชาการ เหมือนเดิม
- 2) จัดทำแผนการบริหารการเงินระยะยาว 10 ปี เพื่อให้มหาวิทยาลัยอยู่ได้ เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยเกษียณอายุราชการจะได้รับ 10 เท่าของเงินเดือน
- 3) มีสวัสดิการอื่น เช่น ประกันสังคม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีการนำเงินไปลงทุนในกองทุนที่ให้ผลตอบแทนที่ดี

มหาวิทยาลัยสวนดุสิต : ถ้าเป็นข้าราชการที่มีอายุงาน 10 ปี ขึ้นไป จะได้รับบำนาญ เนื่องจากเป็นการออกจากราชการโดยการยุบเลิกตำแหน่ง จะได้สิทธิการเป็นข้าราชการบำนาญ มีสิทธิการรักษาพยาบาล และสิทธิอื่นๆ สวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยจึงไม่คุ้มครองกลุ่มนี้ การประเมินข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยจะมีระบบประเมินเหมือนกัน พนักงานมหาวิทยาลัยมีสวัสดิการ เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การตรวจสุขภาพ ประกันสุขภาพ ประกันชีวิต การจ่ายเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยที่สูงกว่าข้าราชการ เนื่องจากต้องการให้พนักงานมหาวิทยาลัยไปสร้างสวัสดิการให้ตนเอง

Q : มีประเด็นอะไรบ้างที่เป็นข้อกังวล/ข้อสงสัยของบุคลากร นักศึกษา เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย : สังคมภายนอกไม่รู้จักพนักงานมหาวิทยาลัย ในระยะแรกการรับรองบุคคลจะรับรองใครไม่ได้ แต่ตอนนี้เริ่มดีขึ้น ปัญหารัฐบาล จะมองว่ามหาวิทยาลัยในกำกับต้องหาเลี้ยงตัวเอง ทำให้ต้องรอเงินสนับสนุนจากรัฐบาล ทำให้ไม่หาเงินเอง แต่ถ้าไม่มีเงินสนับสนุนก็มหาวิทยาลัยต้องขึ้นค่าเทอมทำให้นักศึกษาเดือดร้อน ซึ่งมหาวิทยาลัยจะไม่ทำ

นักศึกษาได้ประโยชน์อะไร

- 1) การศึกษาจะได้ประโยชน์ 2 ฝ่าย คือ รัฐบาล และตัวผู้เรียน ต้องสมดุลกัน เมื่อมีการขึ้นค่าเทอม รัฐบาลต้องให้เงินอุดหนุน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจะไม่มีการออกกลางคันเนื่องจากไม่มีเงินค่าเล่าเรียน จะส่งเสริมสนับสนุนทุนการศึกษา เพื่อให้ให้นักศึกษาทุกคนมีความเสมอภาคทางการศึกษาตาม พ.ร.บ.
- 2) นักศึกษาสามารถได้ประโยชน์จากการบริหารจัดการบุคคลากรได้เต็มที่ เช่น การจ้างอาจารย์ที่มีชื่อเสียง สามารถกำหนดอัตราเงินเดือนได้ อำนาจต่างๆ สิ้นสุดที่สภามหาวิทยาลัยทำให้การบริหารงานต่างๆรวดเร็วขึ้น

มหาวิทยาลัยสวนดุสิต : บุคคลากรที่จะได้รับค่าตอบแทนสูงคุณภาพก็จะเป็นไปตามเงื่อนไขที่มหาวิทยาลัยกำหนด การประเมินมีความสำคัญเนื่องจากเป็นการประเมินเพื่อขึ้นเงินเดือน โดยการขึ้นเงินเดือน

จะขึ้นเป็นร้อยละของเงินเดือนเดิม มีโอกาสทำเงินเดือนให้สูงขึ้นตามความสามารถ โดยการประเมินให้ออกจะ สะดวกขึ้น เป็นความท้าทายถ้ามีความรู้ความสามารถก็แข่งขันกับตนเอง บุคลากรจะได้ค่าตอบแทนตามฝีมือ จึง ไม่ต้องกังวล ถ้ามีฝีมือก็สามารถอยู่ได้ “**หลักการคือทำก่อนแล้วค่อยได้หลักประกัน**” เมื่อองค์กรมีผลการ ประกอบกิจการที่ดี ค่าตอบแทนและโบนัสของพนักงานก็สูงตามไปด้วย การบริหารงานจะคล้ายๆ กับเอกชน

มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จะส่งผลดีให้กับนักศึกษารุ่นต่อไป ไม่ส่งผลกับนักศึกษาที่เรียนปัจจุบัน ถ้าอาจารย์มีคุณภาพ เข้มแข็งขึ้น การพัฒนาคุณภาพ มีเทคนิคและรูปแบบการจัดการเรียนที่ทันสมัยขึ้น ได้ แนวทางใหม่ๆ นักศึกษาต้องค้ความรู้ใหม่ๆ ค่าเล่าเรียนจะเพิ่มขึ้นได้ตามความจำเป็น คนที่ได้ประโยชน์คือ นักศึกษา เพราะเป้าหมายอยู่ที่ความสามารถเชิงวิชาการที่จะพัฒนาสู่นักศึกษา “อย่าคิดว่าเมื่อเปลี่ยนแล้วเรา ได้อะไร ให้คิดว่าเมื่อเปลี่ยนแล้วมหาวิทยาลัยจะได้อะไร”

Q : การดูแลบุคลากรที่ปรับเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมีวิธีการอย่างไรบ้าง?

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย : จะมีข้อบังคับที่ชัดเจน เช่น ถ้าเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเกิน 10 ปี จะ ได้รับเงิน 10 เท่า และจะลดหลั่นลงมาตามอายุงาน มีการบริหารจัดการเงินที่รัฐบาลอุดหนุน 0.2 เท่าที่หักไว้ อาจารย์ที่เข้ามาเขาจะรู้อนาคต เริ่มสอนหนังสือที่ดี มีงานวิจัยงานตีพิมพ์ อาจารย์ที่เข้ามาใหม่จะเรียนรู้เร็วพร้อม ทำตามระบบ มหาวิทยาลัยจะให้ความรู้กับบุคลากร ทำให้การบริหารจัดการง่ายขึ้น โครงสร้างองค์กรมีการ เปลี่ยนแปลง งานพัสดุจะร่างระเบียบออกมาเป็นของมหาวิทยาลัยเอง เมื่อสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน(สตง.) มาตรวจสอบจะตรวจตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย ถ้าอยากให้การดำเนินการรวดเร็วก็ต้องเขียนในระเบียบของ เราเอง สามารถบริหารสินทรัพย์ได้เอง หลักสูตรก็มีความทันสมัย เนื่องจากสภามหาวิทยาลัยอนุมัติได้อย่าง รวดเร็ว ซึ่งสภามหาวิทยาลัยจะประกอบด้วยคณะกรรมการ 4 ชุด ได้แก่ คณะกรรมการบริหารงานบุคคล คณะกรรมการวิชาการ คณะกรรมการบริหารการเงิน คณะกรรมการกำกับเรื่องกายภาพ ซึ่งคณะกรรมการ ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก

มหาวิทยาลัยสวนดุสิต : พ.ร.บ. มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ในช่วงเวลาที่ออกนอกระบบใกล้เคียงกัน จะใช้ พ.ร.บ. ที่ใกล้เคียงกัน แล้วนำมาปรับตามบริบทของตัวเอง ในปี 2558 มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ 4 แห่ง กฤษฎีกาจะปรับให้ มี พ.ร.บ.ของมหาวิทยาลัยสวนดุสิตที่แตกต่างจากที่อื่น เพราะพื้นฐานแตกต่างกัน เพื่อให้ มหาวิทยาลัยราชภัฏที่จะออกนอกระบบนำไปเป็นต้นแบบ โดยดูว่าอยู่ในเงื่อนไขใดบ้าง พ.ร.บ.ที่ใช้ปรับมาจาก ของมหาวิทยาลัยบูรพา และมหาวิทยาลัยทักษิณ ถ้ามหาวิทยาลัยราชภัฏออกนอกระบบจะต้องนำหลักการของ มหาวิทยาลัยสวนดุสิตมาใช้ อาจจะมีการปรับในรายละเอียดเล็กๆน้อยๆ แต่ใช้หลักการเดียวกัน กระบวนการ จึงขึ้นอยู่กับข้อบังคับ หรือกฎหมายลูกบางแห่งที่นำไปปรับอย่างไร เช่น การเปลี่ยนสถานภาพจากข้าราชการ เป็น พนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยต้องเปลี่ยนสถานภาพภายใน 4 ปี มหาวิทยาลัยสวนดุสิตต้อง เปลี่ยนสถานภาพภายใน 3 ปี กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏส่วนใหญ่งบประมาณเป็นอุดหนุนงบบุคลากร เมื่อเปลี่ยน สถานภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยต้องรับภาระค่าใช้จ่ายในส่วนนี้ การคำนวณวงเงินบางส่วนจะคำนวณต่ำกว่าความเป็นจริง แต่ถ้าเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐต้องคำนวณตามความเป็นจริง ซึ่งมีรายละเอียดมาก ต้องดู งบประมาณ เงินบำรุงการศึกษาต้องคำนวณเท่าเดิม รวมแล้วมีค่าใช้จ่ายเท่าไร เปรียบเทียบกับงบลงทุนต่อหัว

มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใช้ตัวเลขจริง ถ้าวเฉลี่ยไม่ได้ การตั้งงบประมาณต้องตามจริง ต้องทบทวนตัวเลขให้ถี่ สวัสดิการที่จ่ายไหวก็จ่ายเลย ถ้าจ่ายไม่ไหว ต้องหาแนวทางแล้วค่อยจัดหาสวัสดิการให้พนักงาน ต้องคิดว่า มหาวิทยาลัยจะได้ประโยชน์อะไรก่อน

Q : กลุ่มบุคลากรที่ไม่เห็นด้วย มหาวิทยาลัยมีการดำเนินการอย่างไร?

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย : มีการสร้างความรู้ความเข้าใจในหลายเวที เช่น อาจารย์ บุคลากร นิสิต บุคลากรนอก จะสร้างความรู้ให้บุคลากรทุกระดับ กฎระเบียบของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยทุกฉบับจะให้ ประธานสภาคณาจารย์เป็นคณะกรรมการ และต้องการเผยแพร่ให้บุคลากรทราบ ถ่ายทอดความรู้ให้บุคลากร เข้าใจ

มหาวิทยาลัยสวนดุสิต : คนที่ไม่เห็นด้วยให้อยู่เฉยๆ ถ้าไม่เห็นด้วยแล้วอยากรักษาสภาพการเป็น ข้าราชการให้ย้ายไปมหาวิทยาลัยอื่นโดยให้อัตราเดิมติดตัวไปเลยสบายใจตรงไหนก็ให้ไป ทุกคนอยู่ในวินัย พยายามอธิบาย สร้างระบบโดยฝ่ายบริหารต้องตอบคำถามไปในแนวเดียวกัน ผู้บริหารต้องเห็นด้วยทุกคน ข้อมูลทุกอย่างต้องเผยแพร่ขึ้นเว็บไซต์

Q : เมื่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทาเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ค่าใช้จ่ายในการศึกษาจะเพิ่มขึ้นหรือไม่ ?

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ยังกำหนดไม่ได้ เนื่องจากยังไม่มี พ.ร.บ.รองรับ ค่าเทอมไม่ได้ปรับเปลี่ยนโดยตรง มีการปรับเปลี่ยนตามความจำเป็น ไม่มีค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมที่เกินนอกจากค่าเทอม เพิ่มให้ สโมสรนักศึกษา มหาวิทยาลัยประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ อาจารย์ บุคลากร นิสิต ต้องอยู่ร่วมกันอย่างสมดุลให้ได้ ขาดส่วนใดส่วนหนึ่งไม่ได้ มหาวิทยาลัยมีการเชื่อมโยงกัน อาจารย์ต้องหาความรู้ใหม่ๆ ตลอดเวลา และต้อง คำนึงว่าสังคมได้อะไรจากการเป็นเปลี่ยนสถานภาพมหาวิทยาลัยในกำกับ

ค่าเล่าเรียนจะขึ้นหรือไม่ ต้องตอบว่ามีโอกาสที่จะขึ้น เนื่องจากสังคมมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา แต่ นักศึกษาปัจจุบันจะไม่มีผลกระทบ จะจ่ายค่าเทอมในอัตราเดิมที่กำหนดไว้ แต่จะมีผลกับนักเรียนรุ่นต่อไป

Q : การดูแลด้านธรรมาภิบาลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับมีวิธีการอย่างไร?

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย : การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับจะมีมาตราด้านธรรมาภิบาล เปิดเผยข้อมูล อย่างโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้โดยสภามหาวิทยาลัยและสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน(สตง.) จึงไม่มีปัญหา เรื่องการฟ้องร้อง มีระเบียบข้อบังคับที่เตรียมพร้อมและดูแลได้

มหาวิทยาลัยสวนดุสิต : เมื่อมีเงินงบประมาณผ่านมาให้ใช้ให้หมด แล้วคืนกลับผลประโยชน์ให้นักศึกษาและสังคม ไม่มีเงินเก็บ เมื่อต้องการใช้งบประมาณจะต้องมีความสามารถในการหารายได้มาให้ได้ โอกาสไม่มีธรรมาภิบาลก็จะน้อย การบริหารงานบริหารบนเงื่อนไขของศักยภาพที่แท้จริง เมื่อมีการฟ้องร้องมากขึ้น มหาวิทยาลัยก็จะเปิดเผยข้อมูลที่โปร่งใส มีหลักฐาน มีเหตุผลที่จะตอบคำถาม เนื่องจากมีการตรวจสอบ อยู่ตลอดเวลา คนอยู่ในระบบเก่า การทำงานก็ทำเป็นระบบเก่า บางครั้งการตอบคำถามไม่มี ในระบบใหม่เป็น ระบบที่ขอความร่วมมือในการสร้างสรรค์ มีคณะกรรมการ ที่จะพัฒนาร่วมกัน ไม่นำเรื่องข้างในออกข้างนอก ไม่

นำเรื่องข้างนอกเข้าข้างใน ถ้ายืนอยู่บนองค์กรของเราเองที่เป็นที่ท่ามาหากินได้ประโยชน์สร้างสรรค์ ทำอย่างตรงไปตรงมา เน้นให้คนตระหนักถึงผืนแผ่นดินที่ยืนอยู่เป็นการตอบคำถามได้ดีกว่าสิ่งใดๆทั้งสิ้น

ก่อนการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับต้องมีการสร้างความรู้ความเข้าใจ เป็นบรรยากาศที่ดีในการแลกเปลี่ยนกัน ทำให้มีมุมมองจากการแลกเปลี่ยนจากผู้มีประสบการณ์โดยตรง

กรอบอัตรากำลังของพนักงานประเภทชั่วคราว(เงินรายได้)เมื่อปรับเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับมีโอกาสเปลี่ยนเป็นพนักงานประเภทประจำ(เงินงบประมาณแผ่นดิน)เพิ่มหรือไม่

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย : ไม่เพิ่มสำนักงบประมาณจะจัดสรรเงินมาเป็นก้อน มีการจัดทำกรอบอัตรากำลังโดยคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ทำกรอบกำลังเองตามความเหมาะสม ข้อบังคับจะมีการปรับเปลี่ยน

มหาวิทยาลัยสวนดุสิต : การเปลี่ยนเงินเดือนข้าราชการเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยได้ แต่มีพนักงานมหาวิทยาลัยที่เป็นเงินรายได้มาก ไม่สามารถเปลี่ยนเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณแผ่นดิน ต้องทำเรื่องถึงสกอ. ในการเปลี่ยนจากพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณแผ่นดิน ที่ควรจะเป็นเท่าไร ขาดอีกเท่าไร เป็นวงเงินเท่าไร และให้สำนักงบประมาณและรัฐบาลพิจารณา มหาวิทยาลัยราชภัฏที่จะออกนอกระบบต้องนำข้อมูลเหล่านี้ไปเป็นต้นแบบ

Q : มีระบบการประเมินและการสร้างความมั่นใจให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยอย่างไร?

มหาวิทยาลัยสวนดุสิต : ทุกคนต้องรับรู้ว่ามีข้อบังคับในการบริหารงานบุคคลซึ่งเป็นข้อบังคับแรกใน พ.ร.บ. ให้ทุกคนรับรู้ และมีการปรับแก้ไขตามความเหมาะสม การประเมินเป็นการประเมินเพื่อขึ้นเงินเดือน ถ้ามีสมรรถนะที่สูงขึ้นเงินเดือนก็จะสูงขึ้น เงื่อนไขในการประเมินจะทำให้กระตือรือร้นต่อการทำงาน ต้องทำเป็นข้อบังคับออกมาก่อน เพื่อให้พนักงานเห็นและเปรียบเทียบข้อบังคับใหม่และข้อบังคับเก่า และได้อะไรจากเปลี่ยนแปลงข้อบังคับนั้นๆ จะทำให้ตอบคำถามครบ ดังนั้น พ.ร.บ. ที่ต้องทำออกมาก่อนคือ พ.ร.บ.การบริหารงานบุคคล พ.ร.บ.การเงิน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย : การประเมินจะมีสภามหาวิทยาลัยจะตั้งคณะกรรมการและกำหนดตัวชี้วัดเพื่อประเมินอธิการบดี จากนั้นอธิการบดีก็จะประเมินคณบดี และคณบดีจะประเมิน ระดับบุคคล โดยคณะกรรมการนโยบายบุคคลกร ประเมินว่าทำงานเหมาะสมอย่างไร และก็ดูเพื่อพิจารณาการขึ้นเงินเดือน ต้องทำให้ยุติธรรมมากที่สุด การประเมินมีการปรับเปลี่ยน/ยืดหยุ่นตลอดเวลา เป็นการประเมินเพื่อพัฒนาศักยภาพ การประเมินต้องเป็นมาตรฐานเดียวกัน

Q : การประเมินบุคลากรสายวิชาการ เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ เหมือนหรือแตกต่างจากระบบเดิมอย่างไร?

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย : การประเมินการเข้าสู่ตำแหน่งมีการเขียน พ.ร.บ. ไว้ชัดเจน มีการให้ทุนวิจัยเป็นทุนให้เปล่า เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำผลงาน และนำความรู้ไปสอนหนังสือ เมื่อเรียนมาต้องมีการศึกษาค้นคว้าต่อยอดองค์ความรู้ การขอตำแหน่งทางวิชาการของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยจะใช้ระบบเดียวกัน ไม่ให้เกิดความเหลื่อมล้ำกัน

มหาวิทยาลัยสวนดุสิต : การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยยังคงเหมือนเดิม ใช้เกณฑ์ของ ก.พ.อ. สภามหาวิทยาลัยจะดูในภาพกว้าง ความต่างระหว่างการเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏ และมหาวิทยาลัยทั่วไป คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นหลักสูตรบูรณาการทางวิชาชีพ ไม่ใช่หลักสูตรวิชาการโดยตรง การทำงานวิจัยต้องต่อยอดได้ การสร้างชื่อเสียงให้มหาวิทยาลัยโดยนำชื่อมหาวิทยาลัยไปใช้ สามารถประเมินผ่านตามเงื่อนไขที่กำหนด เนื่องจากทุกคนมีความรู้ความสามารถไม่เหมือนกัน การประเมินแบบเข้าใจกัน การอยู่ร่วมกันก็จะง่ายขึ้น

Q : มหาวิทยาลัยมีการสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างไรบ้าง?

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย : การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับในอนาคตจะไม่มีข้าราชการ ควรปรับเปลี่ยนการบริหารงาน การสร้างความรู้ความเข้าใจโดยทุกคนต้องเห็น พ.ร.บ. และข้อบังคับโดยเฉพาะข้อบังคับด้านบุคลากร การให้ความรู้กับบุคลากรเป็นสิ่งที่ดี

มหาวิทยาลัยสวนดุสิต : ผู้บริหารและคณะทำงานมีการคุยกันในทิศทางที่จะไปในอนาคต ทำให้การดำเนินการง่าย ถ้ามีงบประมาณที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก ให้ชะลอการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับไปก่อน เนื่องจากจะทำให้งบประมาณอาจจะถูกตัดได้ และการของบประมาณจะยากขึ้น ให้ผ่านช่วงนี้ที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากไปก่อน สร้าง ผู้บริหารต้องลงมือร่าง พ.ร.บ. ของมหาวิทยาลัยสวนสุนันทาก่อน แล้วค่อยดู พ.ร.บ. ของที่อื่น เพื่อปรับแก้ให้เหมาะสมตามบริบทของหน่วยงาน