“นักวิชาการ (บริหาร)” ในโลกการศึกษา

ในแวดวงการศึกษาและการวิจัยทั่วโลก มักจะมีนักวิชาการบางคนที่ก้าวข้ามบทบาทดั้งเดิมของการสอนหนังสือและการทำงานวิจัย เพื่อเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานเชิงบริหารภายในโลกวิชาการ ผู้เขียนเรียกบุคคลเหล่านี้ว่า "นักวิชาการ (บริหาร)" ซึ่งมักเข้าไปทำงานในสถาบันการศึกษา องค์กรวิชาการและการวิจัย เพื่อขับเคลื่อนวงการวิชาการและจัดการกับปัญหาหรือข้อจำกัดเชิงโครงสร้างบางอย่าง ซึ่งการดำรงตนเป็นเพียงนักวิชาการอย่างตรงไปตรงมาไม่อาจขยับขับเคลื่อนหรือสร้างความเปลี่ยนแปลงได้ การให้น้ำหนักกับการทำงานเชิงบริหารในแวดวงวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งและสามารถเข้าไปจัดการเชิงนโยบายได้ จึงกลายเป็นทางเลือกอีกแบบหนึ่งในช่วงชีวิตทางอาชีพ กล่าวได้ว่านักวิชาการ (บริหาร) มีบทบาทที่สำคัญต่อการให้นโยบายของสถาบัน กำหนดโครงสร้าง ตลอดจนร่วมเจรจาเพื่อสร้างข้อตกลงและความร่วมมือ ถึงแม้พื้นฐานของคนเหล่านี้จะอยู่บนการสร้างความรู้ทางวิชาการ แต่การเข้าไปจับงานบริหาร กำหนดนโยบาย และขับเคลื่อนการดำเนินงานต่าง ๆ ก็เป็นไปเพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงในเชิงปฏิบัติ งานเหล่านี้เองที่ทำให้นักวิชาการ (บริหาร) เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางของสถาบันการศึกษาและวิจัย และอาจรวมถึงอนาคตของแวดวงวิชาการโดยรวม

นิยามของ "นักวิชาการ (บริหาร)"

ในบทความนี้ คำว่า "นักวิชาการ (บริหาร)" ของผู้เขียน ไม่ได้หมายถึงนักวิชาการที่เข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินงานหรือกิจกรรมทางการเมืองของรัฐบาลหรือพรรคการเมืองในฐานะนักการเมือง ที่ปรึกษา หรือตำแหน่งอื่น ๆ ภายนอกแวดวงวิชาการ แต่หมายถึงนักวิชาการที่มีบทบาทสำคัญในงานบริหารและการกำหนดนโยบายภายในสถาบันการศึกษาและองค์กรวิชาการ ซึ่ง ณ จุดหนึ่งย่อมเข้าไปเกี่ยวโยงกับการใช้อำนาจและการตัดสินใจทางการเมืองอย่างหลีกเลี่ยงมิได้ บุคคลเหล่านี้มักดำรงตำแหน่งสำคัญในองค์กร อาทิ อธิการบดี คณบดี หัวหน้าภาควิชา ผู้อำนวยการ หรือสมาชิกในคณะกรรมการที่สำคัญ ซึ่งหน้าที่ของคนเหล่านี้คือการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เช่น การจัดสรรงบประมาณ การแต่งตั้งคณาจารย์ การออกแบบนโยบาย การพัฒนาหลักสูตรทางการศึกษา รวมถึงการวางวิสัยทัศน์ในระยะยาวของสถาบัน อย่างไรก็ตาม ในการสร้างคำให้กับนิยามข้างต้น ผู้เขียนพยายามเน้นคำว่า “นักวิชาการ” มากกว่าคำว่า “(บริหาร)” เพราะต้องการแยกการบริหารองค์กรบนสำนึกของความเป็นนักวิชาการ ออกจากการบริหารองค์กรที่สลัดทิ้งจิตวิญญาณความเป็นนักวิชาการออกไป นิยามของ "นักวิชาการ (บริหาร)" ในบทความนี้จึงไม่ได้หมายรวมถึงนักวิชาการที่เข้าสู่ตำแหน่งบริหารด้วยปรารถนาในการเมืองและผลประโยชน์ อำนาจวาสนา รวมถึงชื่อเสียงเกียรติยศ

ผู้เขียนเห็นว่าบทบาทของนักวิชาการ (บริหาร) มีความสำคัญต่อการตอบสนองประเด็นปัญหาที่เป็นมุมมืดของโลกวิชาการ ปัญหาต่าง ๆ เช่น ความกดดันในการตีพิมพ์งานวิจัย การ

มีลำดับชั้นในวงการวิชาการ ความไม่เท่าเทียมทางเพศและเชื้อชาติ รวมถึงประเด็นปัญหาสุขภาพจิตในระบบราชการ สามารถถูกแก้ไขหรือลดทอนได้ผ่านการทำงานและขับเคลื่อนของคนเหล่านี้ ตัวอย่างของนักวิชาการ (บริหาร) ที่สำคัญ เช่น ดรูว์ กิลพิน ฟอสต์ (Drew Gilpin Faust) อดีตอธิการบดีของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ซึ่งแสดงให้เห็นว่านักวิชาการสามารถมีบทบาททางการเมืองที่สำคัญในการกำหนดทิศทางของสถาบันการศึกษาได้ ในช่วงที่เธอทำหน้าที่นี้ เธอได้ดำเนินการปฏิรูปภารกิจและการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยอย่างมีนัยสำคัญทั้งในด้านการช่วยเหลือทางการเงิน การวิจัยข้ามสาขาวิชา เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ความเท่าเทียมทางเพศ ตลอดจนการจัดการหนี้สินในมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ผลงานเหล่านี้แสดงให้เห็นถึงบทบาทที่นักวิชาการสามารถมีในได้ในการเข้าไปดำรงตำแหน่งบริหารและการกำหนดทิศทางของสถาบันการศึกษา (The Harvard Crimson, 2018)

ความท้าทายและโอกาส

สำหรับนักวิชาการที่มีบทบาทเชิงบริหารในสถาบันการศึกษา ความท้าทายสำคัญคือการสมดุลระหว่างงานวิชาการและงานบริหาร ในหลายกรณี นักวิชาการที่เข้าสู่บทบาทผู้นำมักพบว่าตนเองมีเวลาในการทำวิจัยและการสอนลดลงอย่างมาก ริชาร์ด ฟรีแลนด์ (Richard Freeland) (1992) บอกว่า ในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่สอง การศึกษาระดับอุดมศึกษามีการขยายตัวอย่างมาก จำนวนนักศึกษาที่เพิ่มขึ้นเป็นผลมาจากปรากฏการณ์เบบี้บูม (baby boom) ความคาดหวังของสังคมที่มีต่อมหาวิทยาลัยเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม โดยเฉพาะต่อการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษาและการวิจัย บทบาทของผู้บริหารในการจัดการสถาบันและการเป็นตัวแทนเข้าร่วมกิจกรรมภายนอกต่าง ๆ มักทำให้เหลือเวลาไม่มากสำหรับการทำงานทางวิชาการ พวกเขาต้องเผชิญกับแรงกดดันต่าง ๆ เช่น ภาระงานที่มากขึ้น ความวิตกกังวลด้านงบประมาณ การตอบสนองความต้องการของสังคม และความจำเป็นในการรักษาชื่อเสียงของสถาบัน นอกเหนือไปจากภาระงานแล้ว แรงกดดันเหล่านี้ยังมีส่วนเบี่ยงเบนความสนใจจากงานวิชาการของพวกเขาได้อีกด้วย การเปลี่ยนแปลงของบทบาทจากการทำงานทางปัญญาไปสู่การบริหารจัดการองค์กรมักถูกมองว่าเป็นการลดทอนโอกาสในการสร้างความรู้และสูญเสียกำลังคนทางวิชาการ แต่ในขณะเดียวกัน หลายคนก็เห็นว่าการเข้าไปทำงานบริหารของบุคคลเหล่านี้เป็นการเปิดโอกาสให้พวกเขาสร้างความเปลี่ยนแปลงและผลกระทบที่กว้างขวางยิ่งขึ้นต่ออนาคตของโลกการศึกษา

ยิ่งไปกว่านั้น ด้วยธรรมชาติทางการเมืองของการบริหารงานในสถาบันการศึกษาและองค์กรวิชาการมีความซับซ้อนและต้องอาศัยการประนีประนอมในหลายด้าน การตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณมักจะต้องคำนึงถึงแรงกดดันจากหลายฝ่ายที่มีความต้องการและความสนใจที่แตกต่างกัน การแต่งตั้งหรือเลื่อนตำแหน่งยังเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งระหว่างคณะ ภาควิชา ฝ่าย หรือกลุ่มงานต่าง ๆ ซึ่งอาจมีความเห็นไม่ตรงกันในเรื่องคุณสมบัติหรือทิศทางการพัฒนาเฉพาะด้านนั้น ๆ นโยบายของมหาวิทยาลัยหรือองค์กรที่

เกี่ยวข้องกับวิชาการ การเงิน และกำลังบุคคลยังคงเป็นเรื่องที่มีความอ่อนไหวสูง เนื่องจากอาจส่งผลกระทบต่อกลุ่มต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยหรือองค์กรได้ นักวิชาการ (บริหาร) จึงต้องรับมือกับประเด็นและพลวัตเหล่านี้ โดยพวกเขามักจะต้องทำการตัดสินใจที่ยากลำบาก ซึ่งอาจมีผลกระทบต่ออาชีพของเพื่อนร่วมงาน ความก้าวหน้าหรืออนาคตของคณะหรือภาควิชา และยังต้องคำนึงถึงชื่อเสียงของสถาบันในความรับรู้สาธารณะ ซึ่งอาจส่งผลต่อภาพลักษณ์ในระยะยาวและความน่าเชื่อถือในวงวิชาการ

กรณีศึกษา: ดรูว์ กิลพิน ฟอสต์

ตัวอย่างที่น่าสนใจของนักวิชาการที่มีบทบาททางการเมืองในสถาบันการศึกษาคือ ดรูว์ กิลพิน ฟอสต์ นักประวัติศาสตร์ผู้เชี่ยวชาญด้านประวัติศาสตร์อเมริกาใต้และสงครามกลางเมืองสหรัฐ แม้ว่าเธอจะสร้างผลงานทางวิชาการที่มีความสำคัญในฐานะนักประวัติศาสตร์ แต่บทบาทของฟอสต์ในฐานะอธิการบดีมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดระหว่างปี 2007 ถึง 2018 กลับแสดงให้เห็นถึงบทบาททางการเมืองและการบริหารที่โดดเด่นและมีนัยสำคัญ ภายใต้การนำของเธอ มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดได้ดำเนินการปฏิรูปด้านความช่วยเหลือทางการเงิน ผ่านการขยายโอกาสให้กับนักศึกษาจากครอบครัวที่มีรายได้น้อย โดยลดภาระค่าใช้จ่ายให้เหลือศูนย์สำหรับครอบครัวที่มีรายได้ต่ำกว่า 65,000 ดอลลาร์ต่อปี มาตรการเหล่านี้ไม่เพียงแต่ทำให้ฮาร์วาร์ดเป็นมหาวิทยาลัยที่เข้าถึงได้มากขึ้น แต่ยังเป็นตัวอย่างของความมุ่งมั่นในการสร้างความเสมอภาคทางการศึกษาด้วย (Harvard magazine, 2014)

ดรูว์ กิลพิน ฟอสต์ อดีตอธิการบดีของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด
https://shorturl.at/ui1er

ฟอสต์ยังให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการวิจัยข้ามสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับปัญหาท้าทายระดับโลก เช่น การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ สาธารณสุข และความยั่งยืน โครงการเหล่านี้ไม่เพียงแต่ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างคณะวิชาภายในมหาวิทยาลัย แต่ยังเปิดโอกาสให้มีการบูรณาการองค์ความรู้จากหลายแขนง เพื่อค้นหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนของโลกยุคปัจจุบัน การริเริ่มโครงการดังกล่าวช่วยยกระดับความสามารถในการวิจัยของฮาร์วาร์ดให้มีความหลากหลายและครอบคลุม นอกจากนี้ ฟอสต์ยังมีบทบาทสำคัญในการจัดการกับปัญหาความไม่เท่าเทียมทางเพศภายในมหาวิทยาลัย โดยเธอได้ผลักดันนโยบายเพื่อเพิ่มจำนวนอาจารย์ผู้หญิง พร้อมกับส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนความหลากหลายทางเพศ เชื้อชาติ และวัฒนธรรม ความมุ่งมั่นของฟอสต์ในการขจัดความเหลื่อมล้ำและส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศส่งผลกระทบอย่างมากต่อวัฒนธรรมองค์กรของฮาร์วาร์ด กล่าวคือทำให้มหาวิทยาลัยมีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังช่วยยกระดับความเป็นธรรมและความน่าเชื่อถือในระดับสากล (The Harvard Crimson, 2018)

การดำรงตำแหน่งของฟอสต์เป็นตัวอย่างของการนำคุณค่าและประสบการณ์ทางวิชาการมาบริหารและขับเคลื่อนองค์กร การพยายามในการขยายโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาและการส่งเสริมความหลากหลายในมหาวิทยาลัย สะท้อนให้เห็นถึงแนวโน้มที่ก้าวหน้าในวงการการศึกษาระดับอุดมศึกษา และในขณะเดียวกันก็ขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนโยบายของฮาร์วาร์ดให้มีความครอบคลุมและเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม การเป็นผู้นำในสถาบันอย่างฮาร์วาร์ดยังต้องอาศัยทักษะการเจรจาต่อรองในหลากหลายบริบท ไม่ว่าจะเป็นการจัดการกับการเมืองภายใน การตอบสนองต่อความคิดเห็นของศิษย์เก่า การระดมทุนเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย รวมถึงการรับมือกับข้อถกเถียงทางวัฒนธรรมที่มีความอ่อนไหว แม้การบริหารจัดการในบริบทเหล่านี้จะทำให้บทบาทผู้นำของฟอสต์มีความซับซ้อนและท้าทาย แต่ก็เป็นการยกระดับมาตรฐานของฮาร์วาร์ดในการสร้างสภาพแวดล้อมทางวิชาการที่มีความหลากหลายและครอบคลุมมากขึ้น

สมดุลการเมืองในสถาบันการศึกษา

ภูมิทัศน์ทางการเมืองของสถาบันการศึกษามักมีความซับซ้อน โดยเฉพาะเมื่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีอยู่หลายกลุ่ม เช่น คณาจารย์ นักศึกษา ศิษย์เก่า หน่วยงานภาครัฐ และผู้บริจาคหรือผู้อุปถัมภ์จากภายนอก นักวิชาการที่มีบทบาททางการเมืองในสถาบันการศึกษาต้องสร้างสมดุลระหว่างผลประโยชน์ที่แต่ละกลุ่มอาจมีไม่ตรงกันเหล่านี้ ขณะเดียวกันยังคงรักษาพันธกิจทางการศึกษาของสถาบันไว้ ดังที่เบอร์ตัน คลาร์ก (Burton Clark) (1983) บอกว่าความเป็นผู้นำทางวิชาการต้องอาศัยการเจรจาต่อรองและการประนีประนอมอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากผู้นำต้องนำพาระหว่างความเป็นอิสระของสถาบันและแรงกดดันภายนอก ทิศทางทางการเมืองเช่นนี้เป็นประสบการณ์ทั่วไปสำหรับอธิการบดีและคณบดีมหาวิทยาลัย ซึ่งต้องรักษาสมดุลระหว่างความต้องการในการปกป้องเสรีภาพทางวิชาการกับแรงกดดันจากแหล่งเงินทุนของรัฐบาลและ

เอกชน ตัวอย่างเช่น เจเน็ต นาโปลีตาโน (Janet Napolitano) อดีตอธิการบดีมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย ซึ่งเข้าไปจัดการกับความท้าทายทางการเงินที่สำคัญในการบริหารมหาวิทยาลัย ในระหว่างที่เธอดำรงตำแหน่งอธิการบดี นาโปลีตาโนเป็นผู้รับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนและการตัดงบประมาณ ขณะเดียวกันก็ดูแลให้สถาบันรักษามาตรฐานทางวิชาการและยึดมั่นในพันธสัญญาในการให้บริการวิชาการสาธารณะ

สรุป

นักวิชาการ (บริหาร) ในสถาบันการศึกษาถือเป็นบทบาทที่มีอิทธิพลอย่างสำคัญในการขับเคลื่อนและสร้างความเปลี่ยนแปลง เนื่องจากบุคคลเหล่านี้เป็นผู้กำหนดนโยบายและปรับปรุงโครงสร้างของสถาบันการศึกษาและองค์กรวิชาการ ถึงแม้ว่าลักษณะงานของบทบาทเหล่านี้มักทำให้เวลาสำหรับการวิจัยและการตีพิมพ์ผลงานวิชาการลดลง แต่ก็เปิดโอกาสให้พวกเขาสร้างผลกระทบต่อทิศทางการศึกษาและสาขาวิชาการในวงกว้างมากขึ้น โดยเฉพาะการตอบสนองต่อปัญหาและมุมมืดของโลกวิชาการในลักษณะต่าง ๆ ผ่านการทำงานด้านการบริหารจัดการและการกำหนดนโยบาย นักวิชาการ (บริหาร) อย่าง ดรูว์ กิลพิน ฟอสต์ และ เจเน็ต นาโปลีตาโน เป็นตัวอย่างที่สำคัญในการสร้างความเปลี่ยนแปลงในสถาบันการศึกษา ผ่านการสร้างสมดุลระหว่างผลประโยชน์ ยกระดับมาตรฐาน และกำกับทิศทางของโลกการศึกษาให้มีคุณภาพมากขึ้น

……

ผู้เขียน
วิสุทธิ์ เวชวราภรณ์ นักวิจัย
ฝ่ายวิจัยและส่งเสริมวิชาการ ศูนย์มานุษยวิทยาสิรินธร (องค์การมหาชน)

รายการอ้างอิง

Clark, B. (1983). The Higher Education System: Academic Organization in Cross-National Perspective. University of California Press.

Freeland, R. M. (1992). Academia's Golden Age: Universities in Massachusetts, 1945-1970. Oxford University Press.

The Harvard Crimson. (2018). The Woman President. Retrieved from https://www.thecrimson.com/article/2018/2/8/the-woman-president/

Havard Magazine. (2014). An Opening-of-Year Conversation with Drew Faust. Retrieved from https://www.harvardmagazine.com/2014/09/faust-kristof-opening-year-conversation

Taylor, K. (2018). "Harvard's Faust Reflects on 11 Years of Leadership." The Harvard Gazette.