

"Framework เป็น scaffold สำหรับช่วยให้ผู้เกี่ยวข้องมองเห็นภาพเชิงอุดมการณ์หรือนามธรรมของกิจกรรมหุ้นส่วนสังคม เชื่อมโยงกับกิจกรรมหรือการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม โดยมองเห็นภาพย่อยเชื่อมโยงกับภาพรวม เป็นพลังขับเคลื่อนการเดินทางไกลของขบวนการ PE ให้เกิดความต่อเนื่องและมีการดำเนินการอย่างเป็นขั้นเป็นตอน ยอมรับความแตกต่างของแต่ละมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะยอมรับระดับของการบูรณาการกิจกรรมหุ้นส่วนสังคมว่าบางมหาวิทยาลัยอาจเพิ่งเริ่มต้น บางมหาวิทยาลัยเดินทางมาไกลในระดับหนึ่งแล้ว และมีความโดดเด่นในบางด้าน"

คำว่า “ [พลังขับเคลื่อน](#) ” ในที่นี้ผมเอามาจากคำภาษาอังกฤษว่า driver

นักวิชาชีพเชื่อมโยง [หุ้นส่วนสังคม](#) ในฐานะพลังขับเคลื่อน

ผมผูกคิดขณะเข้าร่วมประชุมกลุ่มย่อยเรื่อง Museum-university partnerships : what have we learned? ในช่วงเช้าของการประชุมวันแรก (๖ ธันวาคม ๒๕๖๐) หลังจากนำเสนอกรณีศึกษาจากมหาวิทยาลัยออกซฟอร์ด, มหาวิทยาลัยลิเวอร์พูล, และมหาวิทยาลัยเอดินเบิร์ก

ในช่วงของการถาม-ตอบและอภิปรายแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น อาจารย์ภาควิชากายวิภาคศาสตร์ จากคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอดินเบิร์กชื่อ Tom Gillingham กล่าววาทะที่สะกิดใจผมว่าอาจารย์ไม่ใช่พลังหลัก (driver) ของการขับเคลื่อน [engagement](#) อาจารย์เป็นพลังอำนวยความสะดวก (facilitator)

ซึ่งหมายความว่า ต้องมีนักวิชาชีพเชื่อมโยงหุ้นส่วนสังคม เป็นกำลังหลักในการทำงาน engagement

อาจารย์มหาวิทยาลัยในฐานะพลังขับเคลื่อน

ในการพูดคุยกันเป็นส่วนตัวระหว่างทีมไทยกับรองผู้อำนวยการ [NCCPE](#) คือ Sophie Duncan ผู้คล่องแคล่ว ตอนรับประทานอาหารเที่ยง วันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๖๐ เธอบอกว่ามี ๓ มหาวิทยาลัยที่มีศาสตราจารย์ด้าน Public Engagement คือ Open University, Kimberly University, และ Queen Mary University of London

และใน brochure ฉบับมีรายละเอียดของการประชุมที่เราส่งให้เธอ มีหัวข้อของการประชุมกลุ่มย่อย (Working Sessions) ที่จัดพร้อมกัน ๖ ห้อง ห้องแรกหัวข้อ Leading engagement มีวิทยากรท่านหนึ่งชื่อ Richard Holliman, Professor of Engaged Research, Open University (<http://www.open.ac.uk/blogs/pe...> 246)

อ่านประวัติของท่านแล้ว ผมก็ตีความว่า พลัซซึบเคลื่อนความสัมพันธ์กับหุ้นส่วนมีหลายมิติ หลายระดับ นักวิชาชีพเชื่อมโยงหุ้นส่วนสังคมเป็นพลัซซึบระดับหนึ่ง มิติหนึ่ง นักวิจัยเชิงระบบ เชิงขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง อย่างศาสตราจารย์โฮลลิแมน ก็เป็นพลัซซึบอีกมิติหนึ่ง เป็นพลัซซึบหลักเชิงขับเคลื่อนระบบ

ดังนั้น อาจารย์มหาวิทยาลัยบางคนอาจแสดงบทบาทเป็นพลัซซึบหลักในการขับเคลื่อนความร่วมมือกับหุ้นส่วนเพื่อพัฒนาสังคม และอาจารย์อีกส่วนหนึ่ง (ส่วนใหญ่?) ทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุน (facilitator)

ชาลา (platform) และกรอบ (framework) การทำงาน

ผมตีความต่อว่า พลัซซึบเคลื่อนสำคัญอีกมิติหนึ่งคือ platform และ framework ในการจัดการการเปลี่ยนแปลง ให้ไปถึงระดับเปลี่ยนวัฒนธรรม ดังเล่าไว้ในตอนที่ ๕ และ ๘ ยกตัวอย่าง framework สำหรับประเมินการ embed PE เข้าในหลักสูตร ดังในเอกสาร Embedding Public Engagement in the Curriculum: A Framework for the Assessment of Student Learning from Public Engagement (https://www.publicengagement.ac.uk/sites/default/files/publication/assessing_student_learning_from_pe.pdf

) และเอกสาร DRAFT Attributes Framework for Public Engagement for university staff and students (<https://www.publicengagement.a...> 2010_0_0.pdf)

Framework ด้านต่าง ๆ เหล่านี้ ผมตีความว่า เป็น scaffold สำหรับช่วยให้ผู้เกี่ยวข้องมองเห็นภาพเชิงอุดมการณ์หรือนามธรรมของกิจกรรมหุ้นส่วนสังคม เชื่อมโยงกับกิจกรรมหรือการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม โดยมองเห็นภาพย่อยเชื่อมโยงกับภาพรวม เป็นพลัซซึบเคลื่อนการเดินทางไกลของขบวนการ PE ให้เกิดความต่อเนื่องและมีการดำเนินการอย่างเป็นขั้นเป็นตอน ยอมรับความแตกต่างของแต่ละมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะยอมรับระดับของการบูรณาการกิจกรรมหุ้นส่วนสังคมว่าบางมหาวิทยาลัยอาจเพิ่งเริ่มต้น บางมหาวิทยาลัยเดินทางมาไกลในระดับหนึ่งแล้ว และมีความโดดเด่นในบางด้าน

เขาใช้ framework เหล่านี้ในการรับสมัครมหาวิทยาลัยที่ประเมินตนเองแล้วคิดว่าตนเองมีผลงานเข้าเกณฑ์ในระดับที่จะได้รับการยกย่อง

เมื่อมีการประเมินยืนยันก็ได้รับการยกย่องรางวัล เช่นการยกย่องให้ Engage Watermark Award (<https://www.publicengagement.ac.uk/work-with-us/engage-watermark>)

ที่ผมตีความว่าเกณฑ์การประเมินคือ framework อย่างหนึ่ง

ผมพยายามสังเกตและค้นหา framework ที่จะช่วยขับเคลื่อนหุ้นส่วนความร่วมมือ (เช่น ภาครัฐกิจเอกชน, ภาคประชาสังคม, ภาคองค์การปกครองท้องถิ่น, ภาคศิลปะ, ภาคองค์การการกุศล เป็นต้น) แต่หาไม่พบ จึงมีความคิดว่า ในบริบทไทย ควรมี framework ความร่วมมือของหุ้นส่วนพัฒนาพื้นที่ สำหรับใช้เป็นพลังขับเคลื่อนด้วย

REF ในฐานะพลังขับเคลื่อน

REF ย่อมาจาก Research Excellence Framework ดำเนินการรอบแรกในปี ค.ศ. 2014 ประเมินรอบต่อไปในปี 2021 REF เข้ามาแทนการประเมินความเข้มแข็งด้านงานวิจัยของมหาวิทยาลัยแบบเดิมคือ RAE ซึ่งทำครั้งสุดท้ายในปี 2008 เขาใช้เวลาเตรียมการ REF 2014 ยาวนานถึง ๓ - ๔ ปี และมีรายละเอียดมาก ดังในเอกสาร <http://www.ref.ac.uk/2014/media/ref/content/pub/assessmentframeworkandguidanceonsubmission/GOS%20including%20addendum.pdf> ผมตีความว่า REF เป็นพลังขับเคลื่อน PE ด้านการวิจัยเพราะ REF ให้น้ำหนักต่อ impact ของผลงานวิจัยถึง ๒๐% โดยนิยามคำว่า impact ละเอียดมาก ส่วนมากเป็น impact ต่อสังคม หรือต่อภายนอกมหาวิทยาลัย ทำให้ engaged research มีผลต่อการได้คะแนน REF สูง อันส่งผลต่อเนื่องต่อจำนวนเงินงบประมาณสนับสนุนการวิจัยจากรัฐบาล

หากอ่านรายละเอียดในเอกสารที่ลิงค์ไว้ให้ จะเห็นว่า REF ไม่ได้เอียงไปทาง engaged research สุดๆ เขายังให้น้ำหนักของความเข้มข้นและความใหม่ทางวิชาการของผลงานวิจัยถึงร้อยละ ๖๕ น้ำหนักอีกร้อยละ ๑๕ ให้แก่ บรรยายาของงานวิจัยในมหาวิทยาลัย เน้นที่ความคึกคักและความต่อเนื่องยิ่งย

หน่วยประสานงานสร้างการเปลี่ยนแปลง

นี่คือ หน้าที่ของ NCCPE ตามที่เล่าไว้ในตอนที่ ๑ ยิ่งศึกษาผมก็ยิ่งพิศวงในยุทธศาสตร์และวิธีการสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวก ที่เป้าหมายลึกไปถึงการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของสถาบันอุดมศึกษา ที่ได้รับการสนับสนุนและร่วมมือกันทำหลากหลายฝ่ายใน [สหราชอาณาจักร](#)

รวมทั้งร่วมมือกับต่างประเทศ

ผมตีความว่า เคล็ดลับสำคัญคือ ทำให้เป็นระบบการเดินทางไกลที่มีเป้าหมายเชิงนามธรรมชัดเจน มีเป้าหมายเชิงรูปธรรมที่ช่วยกันทำให้ชัดเจนเรื่อยๆ และช่วยกันเรียนรู้พัฒนาวิธีการบรรลุเป้าหมายเหล่านั้นในแบบที่ร่วมกันคิดร่วมกันลงทำ ไม่ใช่ใช้วิธีการให้หน่วยเหนือกำหนดวิธีการแล้วสั่งการให้ปฏิบัติตามที่มีใช้กันอยู่ในประเทศไทย

เป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์แนวนานเพื่อร่วมกันสร้างการเปลี่ยนแปลง ซึ่งก็คือใช้หลักภาคีหุ้นส่วน (engagement) กับมหาวิทยาลัยในการสร้างวัฒนธรรม [มหาวิทยาลัยหุ้นส่วนสังคม](#)

นั่นเอง

วิจารณ์ พานิช

๒๘ ธ.ค. ๖๐

ห้อง ๓ ที่พักบ้านสวนครูกบ ต. นาหินลาด อ. ปากพลี จ. นครนายก