

ผมร่วมคณะศึกษาดูงานของสถาบันคลังสมอง ไปสหราชอาณาจักร ระหว่างวันที่ ๘ - ๑๓ ก.ย. ๕๖ โดยมีเป้าหมายในใจว่า ต้องการไปดูว่าการทำหน้าที่อาจารย์ในมหาวิทยาลัยของอังกฤษ ต้องเผชิญการเปลี่ยนแปลง อย่างไรบ้าง เพราะอะไร เขามีการจัดระบบการทำงานอย่างไร

เอกสารชิ้นหนึ่งที่ได้รับ ให้อ่านก่อนเดินทางคือ [The UK Professional Standards Framework for teaching and supporting learning in higher education, 2012](#) (UKPSF) ซึ่งเมื่ออ่านแล้วก็รู้ทันทีว่า

มีความพยายามพัฒนากรอบมาตรฐานการเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยในอังกฤษ

โดย

มีวัตถุประสงค์ ๕ ประการ

๑. เพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรที่ทำหน้าที่สอนและสนับสนุนการเรียนรู้ ทั้งพัฒนาบุคลากรใหม่ และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

๒. ส่งเสริมพลวัตของการเรียนรู้ ผ่านการสร้างสรรค์ นวัตกรรม และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ในหลากหลายบริบททางวิชาการ

๓. แสดงความเป็นมืออาชีพในด้านการเรียนการสอน

๔. ให้ความมั่นใจในความหลากหลายและคุณภาพของการเรียนการสอน ที่นักศึกษาได้รับ

๕. ส่งเสริมให้บุคคลและสถาบันได้รับการรับรอง ว่ามีการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพให้แก่นักศึกษา โดยรวมทั้งผ่านการทำหน้าที่อื่นที่กว้างกว่าการสอน เช่นการวิจัย และงานบริหาร

กรอบมาตรฐานนี้ ประกอบด้วย ๓ ส่วนที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กัน คือ กิจกรรม (Area of Activity) หรือสมรรถนะ(Competencies) ในการจัดการเรียนรู้ และสนับสนุนการเรียนรู้

หลัก

, ความรู้
(Cor

e Knowledge),

และ

เกณฑ์คุณค่าในการเป็นอาจารย์

(Professional Values)

โดยมีองค์ประกอบย่อยของแต่ละส่วนดังนี้

Area of Activity

A1 ออกแบบและวางแผนกิจกรรมการเรียนรู้ และ/หรือ โปรแกรมการเรียนรู้

A2 สอน และ/หรือ สนับสนุนการเรียนรู้

A3 ประเมิน (Assess) และให้การป้อนกลับ (feedback) แก่ผู้เรียน

A4 จัดบรรยากาศการเรียนรู้ และแนวทางให้นักศึกษาได้แนวทางการเรียนรู้ และการสนับสนุนการเรียนรู้ ที่ดี

A5 ร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาการ (professional development) ด้าน สาขาวิชา และกระบวนการเรียนรู้ในสาขาวิชา รวมทั้งการวิจัย
การค้นคว้าสร้างความรู้ (scholarship) และการประเมินกิจกรรมการทำหน้าที่อาจารย์ม
หาวิทยาลัย

Core Knowledge

K1 ความรู้ในวิชานั้นๆ

K2 วิธีการที่เหมาะสมในการสอน การเรียน และการประเมิน ตามระดับของหลักสูตร

K3 นักศึกษาเรียนรู้ได้อย่างไร ทั้งโดยทั่วไป และในสาขาวิชาที่ตนสอน

K4 วิธีใช้ และคุณค่า ของเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม

K5 วิธีการประเมินประสิทธิผลของการสอน

K6 ผลของการประกันคุณภาพ และการเพิ่มคุณภาพ สำหรับกิจกรรมวิชาการ และปฏิบัติการทางวิชาชีพ เน้นที่กิจกรรมการสอนเป็นพิเศษ

Professional Values

V1 เคารพผู้เรียนเป็นรายคน และเคารพชุมชนการเรียนรู้ที่หลากหลาย

V2 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีโอกาสดำเนินการศึกษาในระดับอุดมศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน

V3 ใช้วิธีการที่มีหลักฐานยืนยันผลสัมฤทธิ์ จากการวิจัย หลักฐานทางวิชาการ (scholarship) และจากการพัฒนาอาจารย์

V4 ตระหนักในบริบทสังคมวงกว้างที่อุดมศึกษาจะต้องทำงานด้วย ที่ปฏิบัติการทางวิชาชีพ จะต้องเอาใจใส่

อ่านเอกสารนี้แล้ว ผมนึกถึงคำบรรยายของ ศ. ดร. สุภา เพ่งพิศ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาการสาธารณสุขอาเซียนมหาวิทยาลัยมหิดล ในการประชุม retreat ของ สภามหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง

Transformative Education

เมื่อวันที่ ๒๓ ส.ค. ๕๖ โดยที่ ศ. ดร. สุภา ไปเป็นอาจารย์ที่มหาวิทยาลัยในประเทศอัฟริกาใต้อยู่ ๑๐ ปี จนได้ตำแหน่งศาสตราจารย์

จึงคุ้นกับระบบการเรียนการสอนของประเทศนั้น ซึ่งใช้ระบบอังกฤษ

ท่านเล่าว่า คนที่จบปริญญาเอก หากต้องการเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ต้องไปเข้ารับการอบรมการเป็น moderator (ทำหน้าที่สอน) และการเป็น assessor (ทำหน้าที่ประเมิน นศ.) และสอบผ่านจึงจะเป็นอาจารย์ได้ โดยหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องนี้เป็น

SAQA (South African Quality Authority)

ผมฟัง ดร. สุภา แล้วรู้สึกว่ หน่วยงานนี้ในประเทศไทยคือ

ONESQA

หรือ สมศ. นั่นเอง แต่ทำงานต่างกัน ที่อัฟริกาใต้

SAQA

เขาทำงาน ส่งเสริมและวางระบบคุณภาพ ไม่ใช่นเน้นการประเมินอย่าง สมศ. ของไทย

ผมได้ข้อสรุปสำหรับการทำหน้าที่อาจารย์มหาวิทยาลัยในศตวรรษที่ ๒๑ ว่าต้องมีคุณสมบัติ ๓ ด้าน คือ (๑) ด้านเนื้อหาวิชา (๒) ด้านการเรียนการสอน การสนับสนุนการเรียนรู้ และการประเมิน (๓) ด้านคุณค่า หรือจริยธรรม ของการเป็นอาจารย์ โดยต้องเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิตในคุณสมบัติทั้ง ๓ ด้านนั้น โดยในต่างประเทศหน่วยงานประกันคุณภาพ ทำหน้าที่จัดการระบบนี้ แต่ในบ้านเราไม่มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่อย่างแท้จริง น่าจะเป็นหน้าที่ ของ สกอ. แต่ สกอ. ก็อ่อนแอ ไม่มีความสามารถที่จะทำหน้าที่นี้ได้

วันที่ ๙ ก.ย. ๕๖ เมื่อได้ฟังการนำเสนอเรื่อง UKPSF and the Continuing Professional Development Programme in the UK โดย Dr. Jeanne Keay, Assistant Director and Head of International Strategy, HEA (

Higher Education Academy

)

ที่

Sunley

Conference Centre

ผมก็สว่างวาบ ว่าประเทศอังกฤษเขามีวิธีบริหาร การเปลี่ยนแปลงอย่างแยบยล และเป็นขั้นตอนระยะยาวอย่างน่าชื่นชมยิ่ง โดยมี

PSF (Professional

Development Framework

)

เป็นตัวช่วยอย่างหนึ่ง แต่ที่น่าสนใจยิ่งกว่าคือวิธีที่เขาค่อยๆ ดำเนินการให้มีอาจารย์มหาวิทยาลัย ได้รับยกย่องตามเกณฑ์คุณสมบัติผู้สอน

(Descriptor)

ซึ่งมี ๔ ระดับ ตาม

Descriptor 1 – 4

ซึ่งจะได้รับยกย่องเป็น

Associate Fellow, Fellow, Senior Fellow,

และ

Principal Fellow

ตามลำดับ โดยการยกย่องนี้มีอายุ ๓ ปี ไม่เป็นการถาวรตลอดชีพ เพราะสมัยนี้ทุกสิ่งทุกอย่างเปลี่ยนแปลงเร็วมาก เคล็ดลับในการจัดการคือ เขาไม่บังคับ

การมี fellow ด้านการจัดการเรียนการสอน ๔ ระดับ เป็นการบอกไปในตัวว่าทักษะและความรู้ ด้านการเรียนการสอนนั้น ต้องมีการเรียนรู้และพัฒนา
อยู่ตลอดเวลา โดยเขามีช่องทางให้ได้คุณวุฒิ (ย้ำว่าเป็นคุณวุฒิชั่วคราว ๓ ปี) นี้ ๒ ช่องทาง คือ (๑) เข้ารับการอบรมโดยหน่วยงานที่ HEA รับรอง
(๒) ☐ ช่องทางประสบการณ์ โดยเขียน

portfolio

ของตนตามแบบฟอร์มที่กำหนด เสนอ

HEA

เพื่อส่ง

assessor

ไปประเมิน ตอนรับประทานอาหารเที่ยง ผมนั่งคุยกับ

Dr. Caroline Stainton, Academic Lead for

Reward and Recognition

and Deputy Head, HEA

เธอบอกว่ากำลังเตรียมตัว

apply

เพื่อให้ได้รับ

Principal Fellow

ผมปากหนัก สักถามว่าต้องเตรียมตัวอย่างไรบ้าง

ทั้งหมดนั้น เขาเรียก CPD (Continuous Professional Development) Scheme โดยเป็น scheme ที่มีความยืดหยุ่นตามสาขาวิชา
และตามลักษณะของแต่ละสถาบันอุดมศึกษา

ผมคิดว่า นี่คือวิธีการที่ สรพ. (พรพ. ในช่วงก่อตั้ง) ใช้ในการดำเนินการพัฒนาระบบคุณภาพโรงพยาบาล โดยเรียนรู้หลักการจากต่างประเทศ เอามาคิดเกณฑ์ของใ
ทยเอง สร้างผู้ตรวจเยี่ยมหรือผู้ประเมิน

(assessor)

ของเราเอง จากคนที่ทำงานในระบบบริการโรงพยาบาลนั่นเอง และใช้

HA Forum

ประจำปี เป็นเวทีเรียนรู้ (และแลกเปลี่ยนเรียนรู้) ต่อเนื่อง ดำเนินการเรื่อยมาจนปัจจุบัน โดยมี สปสช. ซึ่งมีเงินปีละกว่าแสนล้าน

ซื้อบริการการดูแลสุขภาพจากโรงพยาบาลต่างๆ ช่วยสร้าง

incentive

ให้แก่ รพ. ที่พัฒนาระบบคุณภาพ และผ่านการประเมินของ สรพ. รพ. เหล่านี้จะได้รับค่าตอบแทน การให้บริการแต่ละครั้ง เพิ่มขึ้น ๗๐ บาท

ต้องจับหลักการเรียนรู้ต่อเนื่อง ของอาจารย์ผู้สอนให้มั่น แล้วดำเนินการยกย่องตามระดับของ สมรรถนะ ก็จะช่วยให้อาจารย์สอนเป็นมืออาชีพด้านการเรียนการสอน จัดการเรียนรู้อย่างมีหลักการมากขึ้น เกิดผลดีต่อผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของศิษย์ ซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้าย และตัวอาจารย์ก็จะเป็นผู้เรียนรู้ (จากการทำงาน) ตลอดชีวิต หรือเป็นอาจารย์มืออาชีพนั่นเอง

ผมแปลกใจ ที่ตลอดเวลา ๕ วันของการดูงาน ไม่มีการนำเสนอที่ย้ำว่า อาจารย์ต้องรวมตัวกัน ทำงานเป็นทีม ร่วมมือกันทำงานและเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงาน ที่เรียกว่า PLC (Professional Learning Community) แต่เขานั้น partnership มากในทุกที่

ส่วน UKSPF มีการเอ่ยถึงในทุกที่ที่เราไปดูงาน และเอ่ยในเชิงบวก ว่าเป็นเครื่องมือให้เขาพัฒนาอาจารย์ อย่างต่อเนื่องได้สะดวกขึ้น ต่างจากปฏิกิริยาของสถาบันอุดมศึกษาไทย ต่อ TQF อย่างหน้ามือกับหลังมือ

วิจารณ์ พานิช

๑๐ ก.ย. ๕๖ เพิ่มเติม ๑๓ ก.ย. ๕๖

Sunley Conference Centre, U of Northampton และบนเครื่องบินการบินไทย กลับกรุงเทพ

มหาวิทยาลัยอังกฤษ : ๒. นวัตกรรมการเรียนรู้

สถาบันคลังสมองฯ จัดให้เราไปเรียนรู้เรื่องนวัตกรรมการเรียนรู้ เราจึงได้ไปเห็นนวัตกรรมการเรียนรู้ หลากหลายรูปแบบ ได้แก่

มหาวิทยาลัย Aston

· จัดตั้ง Centre for Learning Innovation & Professional Practice (CLIPP)

· CLIPP เปิดหลักสูตร

- An Introduction to Learning and Teaching in HE จัดฝึกอบรมแก่อาจารย์ใหม่ ของมหาวิทยาลัยแอสตันทุกคน

- Postgraduate Certificate of Professional Practice in Higher Education เปิดให้บริการแก่คนทั่วไปทั้งในสหราชอาณาจักร และต่างประเทศ รวมทั้งกำลังร่วมกับมหาวิทยาลัยดาร์บี

ประเทศเวียดนาม

เปิดหลักสูตรปริญญาโทนานาชาติ

- RITE (Research Inspired Teaching Excellence) Programme

· การเรียนการสอนแบบ [CDIO](#) ทางด้านวิศวกรรมศาสตร์ ที่เขาบอกว่า เป็นการขับเคลื่อนการเรียนรู้แบบใหม่เพื่อสร้าง the next generation engineers เป็นรูปธรรมของ

Integrated Learning

และ

Learning by Doing

รวมทั้งเป็น

PBL (Project-

Based Learning

)

ที่ทรงพลังมาก ผมไปพบรูปธรรมของการเรียนแบบลงมือทำ แล้วต้องตามด้วยการ เขียนรายงาน ว่าในการปฏิบัตินั้น ได้เรียนรู้และเข้าใจทฤษฎีหรือหลักการอะไรบ้าง เข้าใจอย่างไรจากมุมมองของการประยุกต์ใช้ความรู้นั้น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้แบบรู้อจจริง

(mastery learning)

ผมตีความว่า การเรียนแบบ

CDIO

ก็คือการเรียนแบบ

Active Learning

หรือปฏิบัติหน้า ทฤษฎีตาม นั้นเอง

มหาวิทยาลัย อ็อกซ์ฟอร์ด

· จัดตั้ง [Oxford Learning Institute](#) ทำหน้าที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การสอน และการวิจัย สำหรับการพัฒนาอาจารย์ของตนเอง และสำหรับนำไปสู่นโยบาย
เน้นทำงานแบบ มีหลักฐานจากการวิจัยสนับสนุน เขาบอกว่า สถาบันนี้ทำงานแบบ tailor – made ในบริบทของมหาวิทยาลัย
อ็อกซ์ฟอร์ดโดยเฉพาะ ไม่เปิดโอกาสให้คนจากสถาบันอื่น ลงทะเบียนจ่ายเงินเข้ารับการอบรม

· มีการจัดตั้ง [Oxford Hub](#) เป็น SE(Social Enterprise) ทำหน้าที่ตั้ง นศ. เข้าร่วมทำงานอาสา เพื่อสังคม โดยที่การทำงานอาสา นี้ เป็นการเรียนโดยลงมือทำ
ได้ฝึกประยุกต์ใช้ความรู้ใน บริบทชีวิตจริง ซึ่งเป็นนวัตกรรมการเรียนรู้ และการทำงานอาสา จะเป็นการบ่มเพาะ ปลูกฝังนิสัยเห็นแก่ผู้อื่น และแก่ส่วนรวม
ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อชีวิตที่ดี

· มีการจัดตั้ง [Skoll Centre for Social Entrepreneurship](#) ขึ้นใน Said School of Business สำหรับสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ด้านผู้ประกอบการสังคม

มหาวิทยาลัย นอร์ธแทมตัน

· การประกาศตนเองเป็น Social Enterprise ทั้งมหาวิทยาลัย คือทำงานทุกด้านอย่างมืออาชีพ ผู้ประกอบการ และด้วยจิตวิญญาณของการทำเพื่อสังคม
ผมมีข้อสังเกตว่า เมื่ออธิการบดี ตัดสินใจกำหนดปณิธานความมุ่งมั่น อย่าง “กล้าแตกต่าง” เขาก็ดำเนินการจัดการ
การเปลี่ยนแปลงไปพร้อมๆ กันกับการจัดการการเรียนรู้ ว่าที่เขากำหนดปณิธานเช่นนั้น ในทางปฏิบัติหมายความว่าอย่างไร และจะต้องดำเนินการอย่างไรบ้าง
ในลักษณะ “ทำไปเรียนรู้”
ไป ” แบ

บ.เดียวกันกับที่ผมนำมาจัดการ สก

ยุคก่อตั้ง เมื่อ ๒๐ ปีที่แล้ว และผมตีความว่า เป็นการทำงานแบบ

[เคอร์ดิค](#)

· ในเอกสาร [Raising the Bar](#) : Strategic Plan 2010 – 2015 ของมหาวิทยาลัย บอกเป้าหมายด้านนวัตกรรมการเรียนรู้เป็นนัย ว่า “By placing the student experience at the centre of activity we fulfil our commitment to transforming the lives of those who study and work with us.”

ผมตีความว่า คำว่า

transforming the lives

เป็นผลจากการเรียนรู้ ในแนวใหม่ หรือนวัตกรรมการเรียนรู้ นั่นเอง

University College of London

· ที่เราไปดู เป็นเรื่องนวัตกรรมการเรียนรู้ด้านการเป็นผู้ประกอบการ ทั้งที่เป็นผู้ประกอบการธุรกิจ และการเป็นผู้ประกอบการทางสังคม เน้นความเข้มแข็งด้านการวิจัยและพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของ UCL

ผมสังเกตว่า มหาวิทยาลัยที่เน้นสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้ หวังผลที่ตัวนักศึกษาในด้านการมีงานทำ (employability) เป็นหลัก ตามด้วยคุณสมบัติสำคัญๆ อีกหลายอย่าง ได้แก่ การเป็นพลเมืองโลก

(gl

lobal citizenship)

ความรับผิดชอบต่อสังคม การมีทักษะการเป็นผู้ประกอบการ และผมตีความว่า การขับเคลื่อน

USR (University Social Responsibility)

และ

SE (

Social Entrepreneurship

)

ของมหาวิทยาลัยในอังกฤษ น่าจะมีความหมายลึกๆ อยู่ที่การสร้างทักษะ/คุณสมบัติความเป็นมนุษย์ ที่จำเป็นสำหรับโลกยุคใหม่ คือคุณสมบัติ

มีความคิดเพื่อส่วนรวม เห็นแก่ผลประโยชน์ของสังคม ไม่ใช่คิดแต่ผลประโยชน์ของตนเอง หรือผลประโยชน์ใกล้ชิดตัว

ตอนฟังเรื่อง UnLtd เมื่อวันที่ ๑๑ ก.ย. ๕๖ ผมเกิดความคิดว่า น่าจะตีความจากฝั่งมหาวิทยาลัยได้ว่า [UnLtd](#) ช่วยสร้างplatform ของนวัตกรรมการเรียนรู้ได้

ng by Doing)

โดยที่การลงมือทำ นั้นช่วยบ่มเพาะจิตสาธารณะ และทักษะการเป็นผู้ประกอบการ เพิ่มพูนความริเริ่มสร้างสรรค์ของมนุษย์ออกมา

UnLtd

จึงทำหน้าที่ทางอ้อม ช่วยส่งเสริมนวัตกรรมการเรียนรู้ในมหาวิทยาลัยของสหราชอาณาจักร

ผมได้เรียนรู้ว่า สหราชอาณาจักร ขับเคลื่อนนวัตกรรมการเรียนรู้ในระดับอุดมศึกษาของประเทศด้วย หลากหลายกลไก ใช้เครื่องมือหลายตัวในการขับเคลื่อน กลไกหลักคือ UKPSF ซึ่งเขาไม่บังคับให้ใช้ แต่มีวิธีจูงใจให้ใช้ และพิสูจน์ให้เห็นว่า มหาวิทยาลัยใครรู้จักใช้อย่างจริงจัง และอย่างมีขั้นตอนที่เหมาะสมต่อบริบทของตน ก็จะทำให้นักศึกษาได้รับประโยชน์ เกิดความสามารถในการแข่งขันดึงดูดนักศึกษาเข้ามาเรียน โดยทางหน่วยจัดสรรงบประมาณ

(HEFCE, SFC, HEFCW)

เขาก็ฉลาด ว่าการจัดงบประมาณเป็น รูปของการศึกษา

ให้แก่ตัวนักศึกษา เอาไปเลือกมหาวิทยาลัยเอาเอง จะทำให้มหาวิทยาลัยต้องปรับตัว แข่งขันกันด้วยคุณภาพการศึกษา

มีการพูดกันว่า การที่รัฐจัดสรรงบประมาณแก่มหาวิทยาลัยตามรายหัวนักศึกษา ทำให้มหาวิทยาลัยมีพฤติกรรมไม่ดี ไม่เอาใจใส่จัดการศึกษาให้มีคุณภาพ และช่วยเหลือส่งเสริมให้ นศ. เรียนจบตามกำหนดเวลา ต่อไปจะมีระบบจัดสรรงบประมาณตามจำนวนบัณฑิตที่จบ โดยจะต้องหาเครื่องมือตรวจสอบด้วยว่าจบอย่างมีคุณภาพ

กลไกขับเคลื่อนนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ล้าลึกมาก คือขบวนการ Social Entrepreneurship ที่ผมตีความว่า เป็นการเรียนรู้ในระดับจิตวิญญาณ (spiritual development)

เปลี่ยนใจคน ๒ ด้าน คือ (๑) จากคิดถึงแต่ผลประโยชน์ตน มาคิดถึงผลประโยชน์ส่วนรวมด้วย และ (๒) จากคิดแต่จะเป็นลูกจ้าง ทำงานทำ ก็คิดสร้างงานเอง สร้างงานให้ตัวเอง ซึ่งผมมองว่า สหราชอาณาจักรทำเรื่องนี้เป็นวาระแห่งชาติ

(National Agenda)

เลยจากการต่อสู้ระหว่างพรรคที่ต่างอุดมการณ์ ไม่ว่าพรรคเลเบอร์หรือพรรคคอนเซอร์เวทีฟ ต่างก็ขับเคลื่อนวาระแห่งชาตินี้ ทำให้เป็นขบวนการที่มีความต่อเนื่อง และมหาวิทยาลัยต่างๆ ต้องค่อยๆ ปรับตัว หาทางดำเนินการเรื่องนี้อย่างต่อเนื่อง

เขาใช้กลไกภาคเยาวชน ในการขับเคลื่อนนวัตกรรมการเรียนรู้ด้วย ให้เยาวชนได้ริเริ่มดำเนินการกันเอง ดังตัวอย่างที่เราไปเห็นคือ [Oxford Hub](#) (ขับเคลื่อนจิตอาสา และการเป็นผู้ประกอบการสังคม

),

[NACUE](#)

(

ขับเคลื่อนการเป็นผู้ประกอบการ

)

ย้อนกลับมาดูที่บ้านเรา เมื่อไรเราจะมีวาระชาติ ที่ก้าวเลยการต่อสู้เอาชนะกันระหว่างพรรคการเมือง หรือระหว่างเจ้าของพรรคการเมือง และดำเนินการต่อเนื่อง สร้างความเข้มแข็งให้แก่บ้านเมืองในระยะยาว ไม่ใช่บ้านทอนบ้านเมืองอย่างที่เป็นอย่างอยู่ในปัจจุบัน

วิจารณ์ พานิช

๑๔ ก.ย. ๕๖ ปรับปรุง ๑๗ ก.ย. ๕๖

[บันทึกนี้เขียนที่ GotoKnow](#) โดย [Prof. Vicharn Panich](#)