

โตเร็วเกินไป...อาจไม่ได้อะไร

โตตามสรีระ กับการโตตามตำแหน่งหน้าที่การงานต่างกัน โตตามสรีระเป็นการโตแต่ร่างกายและหัวโตกว่าเด็ก ส่วนการโตตามตำแหน่งหน้าที่การงานเป็นการโตด้วยความรู้ความสามารถในกาปฏิบัติงานด้วยตัวเอง (ไม่ได้เล่นพรอเล่นพวาก หรือเหี้ยมบ้าเพื่อนร่วมงานโต)

ตามกฎหมายกำหนดการขึ้นของสายวิชาการสามารถก้าวหน้าโตในตำแหน่งหน้าที่การงานเฉพาะตัวได้ จากตำแหน่งอาจารย์ ระดับ 3 ถึงตำแหน่งศาสตราจารย์ ระดับ 10, 11 และโตทางการบริหารเป็นตำแหน่ง หัวหน้าภาค คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก รองอธิการบดี หรืออธิการบดี กรณีของสายสนับสนุนวิชาการสามารถก้าวหน้าโตในตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้นในหน่วยงาน ไม่สูงเท่าระดับบริหารของหน่วยงาน (ผู้อำนวยการกอง/เลขานุการคณะ/เลขานุการสำนัก/เลขานุการสถาบัน ระดับ 8 หัวหน้างาน ระดับ 7 หัวหน้าสำนักงานอธิการบดี ระดับ 9 ซึ่งจำกัดจำนวน) เป็นตำแหน่งระดับ 2, 3, 4, 5, 6 โดยไม่จำกัดจำนวน แต่หากหากมีการเปลี่ยนแปลงการจัดแบ่งหน่วยงานภายในใหม่ สามารถกำหนดตำแหน่งที่มีการเปลี่ยนแปลงของงานในตำแหน่งบริหารระดับเดียวกันได้โดยจำกัดจำนวน ส่วนการก้าวหน้าโตเป็นตำแหน่งผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ชำนาญการพิเศษ ในสายงานต่าง ๆ ซึ่งกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งตัวบุคคลเป็นการเฉพาะตัว โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถและงานของหน่วยงาน ปริมาณงานและผลงาน เพื่อทำหน้าที่รับผิดชอบเฉพาะด้านในฐานะผู้ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ชำนาญการพิเศษ ซึ่งสามารถก้าวหน้าโตในตำแหน่งหน้าที่เฉพาะตัวได้เป็น ระดับ 6, 7-8, 9, 10

ในทางปฏิบัติการบริหารจัดการองค์กรมหาวิทยาลัย ชำนาญการสายสนับสนุนวิชาการจะเติบโตในตำแหน่งหน้าที่การงานทางบริหารในตำแหน่งผู้อำนวยการกอง

ระดับ 8 เลขานุการ ระดับ 8 หรือหัวหน้าสำนักงานอธิการบดี ระดับ 9 จะมีตำแหน่งเดียวในแต่ละหน่วยงาน แต่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลบังคับบัญชาของสายวิชาการในตำแหน่ง คณบดี รองคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน รองผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก รองผู้อำนวยการสำนัก รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี ซึ่งการดำรงตำแหน่งดังกล่าวนี้ได้กำหนดระดับของตำแหน่ง แต่กำหนดเพียงว่าต้องทำการสอนหรือมีประสบการณ์ด้านการบริหารมาแล้ว การบังคับบัญชาจึงมีทั้งระดับที่สูงกว่าระดับเดียวกัน ระดับที่ต่ำกว่าของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

การโตเร็วเกินไปของสายสนับสนุนวิชาการ จนถึงขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งในการบริหารองค์กร มหาวิทยาลัยอาจมีทั้งผลดี และผลเสีย ในการปฏิบัติงานและการบังคับบัญชา ผลดี อาจทำให้ผู้นั้นตั้งใจมุ่งมั่นในการบริหารจัดการทั้งกิจการภายในและภายนอกหน่วยงาน มีการคำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดและความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงาน มีการพัฒนา เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีการเสนอแนะให้มองเห็น วิเคราะห์ วิจัยในการบริหารจัดการองค์กร เป็นต้น ผลเสีย อาจขาดความกระตือรือร้นด้านการพัฒนาและมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานคิดว่าตัวเองเก่งอยู่แล้ว ในกรณีที่ไม่ได้รับการมอบหมายให้ทำหน้าที่ความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานจะเกิดแรงเฉื่อยเฉื่อย อาจจะถูกเพ่งเล็งจากผู้บังคับบัญชาระดับที่เท่ากันหรือระดับที่ต่ำกว่าทั้งด้านการปฏิบัติงานและการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เป็นต้น

การปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จของผู้ปฏิบัติงานต้องยึดหลักการเป็นพื้นฐาน แยกเรื่องงานออกจากความสัมพันธ์ส่วนตัว ยึดความสำเร็จของงาน ยืนหยัดฟังคำแนะนำจากทุกฝ่าย ทั้งคนที่ชอบและไม่ชอบยอมไม่เพื่อศึกษาหาความรู้จากผู้เชี่ยวชาญ ดังสมเด็จพระมหาธีรวงศ์ มีพจนานุกรมว่า “ไม่ไม่เป็น เป็นใหญ่ยากแก่ให้คิด ทางชีวิตจะรุ่งโรจน์ โสติดิผล ต้องรุ่งรู้ รู้ฉลาดปราดเปรื่องตน ไม่ลิบหนึ่กัวแบ่งแ่งคนเดียว”

จงใจ กล่าวไว้ว่า “อย่าหวังว่าใครไม่รู้ว่าท่านเก่งหรือมีความสามารถ จงหวังแต่ตัวสักวันหนึ่ง เมื่อคนเขายกย่องหรือเลื่อนตำแหน่งท่าน ท่านมีความเก่งและมีความสามารถสมกับที่เขายกย่องและเลื่อนตำแหน่งให้หรือไม่”

การโตเร็วเกินไปเกินตามเพื่อนฝูง ต้องเป็นผู้ที่โตด้วยปัญญาจึงจะเป็นผู้ยิ่งใหญ่ ไม่ใช่ผู้ที่มีอิทธิพล ดังคำกล่าวที่ว่า “เห็นแก่เห็นรับรู้แค่นั้น ได้ยินแต่เห็นเข้าใจแค่นั้น” แต่ผู้ที่มีปัญญาจะรู้มากกว่าที่เห็น เข้าใจมากกว่าที่ได้ยิน จึงจะเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ แนะนำเขาได้ ให้คำปรึกษาเขาได้ “ต้องรู้เท่าเอาไว้อย่างกัน ต้องรู้ทัน

