

บทความรับเชิญพิเศษ

บทบาทหน้าที่สำคัญของฝ่ายสนับสนุนต่อภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย

สุพจน์ เอี้ยงกoonchor^{1*}
Supote langkoonchor^{1*}

เป็นที่ทราบกันดีว่าภารกิจหลักที่สำคัญที่สุดของมหาวิทยาลัยคือ การเรียนการสอนหรือการผลิตบัณฑิต หากปราศจากซึ่งภารกิจนี้ไปก็คงไม่ใช่มหาวิทยาลัยอย่างแน่นอน แต่ภารกิจของมหาวิทยาลัยไม่ได้มีเพียงแค่นี้ มหาวิทยาลัยยังมีภารกิจสำคัญอีกประการหนึ่งคือ การวิจัยและบริการวิชาการ อันเป็นภารกิจที่ทำให้มหาวิทยาลัยมีความแตกต่างไปจากโรงเรียนหรือวิทยาลัยหรือสถาบันการศึกษาอื่นๆ และนอกจากนี้ มหาวิทยาลัยยังมีภารกิจรองอื่นๆ อีก อาทิเช่น การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา และการขึ้นาสังคม เป็นต้น

เมื่อกล่าวถึงบุคคลในมหาวิทยาลัย คนส่วนใหญ่จะนึกถึงอาจารย์และนักศึกษาเป็นอันดับแรก ซึ่งนับว่าถูกต้อง เพราะบุคคลทั้ง 2 กลุ่มนี้ก่อให้เกิดภารกิจหลักที่สำคัญที่สุดดังกล่าว ดังนั้น จึงไม่แปลกเลยเมื่อมีคนสอบถามถึงสถานที่ทำงาน แล้วมีใครตอบว่า เขาทำงานอยู่ในมหาวิทยาลัย และผู้ถามส่วนใหญ่จะเข้าใจเอาเองว่า เขาทำงานเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย แม้ว่าในปัจจุบันบุคลากรส่วนใหญ่ในหลายๆ มหาวิทยาลัยจะไม่ใช่อาจารย์ก็ตาม โดยเฉพาะมหาวิทยาลัยที่มีการสอนด้านสาธารณสุข เช่น คณะแพทย์ ทันตแพทย์ เภสัช และพยาบาล เป็นต้น

เมื่อพิจารณาถึงภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยแล้วจะเห็นได้ว่า ภารกิจเหล่านั้นเป็นหน้าที่หลักของฝ่ายวิชาการโดยตรง นั่นคือ อาจารย์และนักวิจัย นั่นเอง ซึ่งเชื่อว่าอาจารย์ทุกคนสามารถทำภารกิจเหล่านั้นได้เองทั้งหมด แต่ถ้าเป็นเช่นนั้นก็เชื่อได้ว่า อาจารย์จะไม่สามารถทำงานที่ตนถนัดได้เต็มตามศักยภาพของตน เพราะอาจารย์แต่ละคนแต่ละท่านมีศักยภาพที่แตกต่างกัน บางท่านเก่งด้านการเรียนการสอน บางท่านเก่งในด้านการทำวิจัย และบางท่านเก่งทางด้านบริการวิชาการ ซึ่งถ้าอาจารย์ทุกคนต้องทำงานทุกอย่างเหมือนกันหมด ก็จะทำให้งานด้านที่ตนถนัดถูกเบียดบังเวลาและโอกาสไป งานที่ถนัดย่อมจะไม่ได้ผลเต็มตามศักยภาพอย่างแน่นอน ที่สำคัญประสิทธิภาพในการทำงานของอาจารย์และประสิทธิผลโดยรวมของมหาวิทยาลัยคงจะต่ำมาก ดังนั้น เพื่อให้อาจารย์ทุกคนได้ทำงานอย่างเต็มศักยภาพที่แต่ละคนมี อาจารย์จะต้องทำงานในด้านที่ตนถนัดให้มากกว่าด้านอื่นๆ ซึ่งจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมสูงและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อมหาวิทยาลัยด้วย

ด้วยเหตุนี้ มหาวิทยาลัยจึงพยายามให้อาจารย์ทำงานเฉพาะภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยเท่านั้น นั่นคือ การสอน การวิจัย และการบริการวิชาการเป็นหลักเท่านั้น แต่ในความเป็นจริงทุกภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยล้วนมีงานอื่นๆ ที่ต้องทำประกอบด้วยเสมอ อาทิเช่น การบริหารจัดการ งานแผนและนโยบาย งานธุรการ การเงิน การพัสดุ และอื่นๆ อีกมากมายที่ต้องทำโดยไม่อาจหลีกเลี่ยง ซึ่งงานเหล่านี้ได้ถูกมอบหมายไปให้เป็นหน้าที่ของฝ่ายสนับสนุนนั่นเอง อาจารย์และนักวิจัยจึงไม่ต้องเสียเวลามานั่งวุ่นวายกับงานเหล่านี้ ดังนั้นจึงเห็นได้อย่างชัดเจนว่า ฝ่ายสนับสนุนมีความสำคัญตรงที่ช่วยให้ประสิทธิภาพในการทำงานของฝ่ายวิชาการ (อาจารย์และนักวิจัย) สูงขึ้นนั่นเอง มหาวิทยาลัยจะพัฒนาไปถึงจุดสูงสุดไม่ได้ ถ้าขาดความช่วยเหลือของทุกคนจากฝ่ายสนับสนุน

ถึงตรงนี้ก็เห็นได้ว่า ทุกฝ่ายต้องเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตน และต้องมุ่งมั่นทำหน้าที่ของตนให้สมบูรณ์จึงจะช่วยให้มหาวิทยาลัยเจริญก้าวหน้าจนถึงจุดสูงสุดได้ แม้วุฒิการศึกษาของคนทำงานจะเท่ากันหรือ

¹ ข้าราชการบำนาญ, มหาวิทยาลัยแม่โจ้, เชียงใหม่

¹ Retired researcher, Maejo University, Chiangmai

*Corresponding author: e-mail: supote@mju.ac.th



เหมือนกัน แต่ถ้าคนหนึ่งเป็นอาจารย์ คนหนึ่งเป็นนักวิจัย แต่อีกคนหนึ่งเป็นฝ่ายสนับสนุน บทบาทหน้าที่ก็จะต่างกันไป คนที่มีศักยภาพสูงในการสอนก็ควรเป็นอาจารย์ เพราะจะได้เน้นภารกิจเรื่องการเรียนการสอนมากกว่างานอื่น คนที่มีศักยภาพสูงในการทำวิจัยก็ควรเป็นนักวิจัย เพราะจะได้เน้นภารกิจเรื่องการวิจัยและบริการวิชาการมากกว่างานอื่น และคนที่มีจิตบริการก็ควรเป็นฝ่ายสนับสนุน เพราะจะได้เน้นภารกิจเรื่องการบริการเป็นสำคัญ โดยไม่ต้องไปวุ่นวายกับงานอื่นๆ ที่ตนไม่ถนัด ดังนั้น หัวใจสำคัญในการทำงานของฝ่ายสนับสนุนคือ จิตบริการ หากท่านใดขาดซึ่งสิ่งนี้สมควรที่จะเปลี่ยนงานใหม่ หากไม่เช่นนั้น ท่านจะหาความก้าวหน้าจากหน้าที่ที่ทำงานในมหาวิทยาลัยได้ยากยิ่ง และจะไม่มีความสุขในการทำงานด้วย ที่สำคัญท่านจะไร้คุณค่าในสายตาของผู้ใช้บริการ ผู้ร่วมงาน และผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสุดท้ายท่านเองอาจจะรู้สึกไร้คุณค่าในความรู้สึกรู้สึกของตนด้วย

ที่นี้มาลองพิจารณาถึงปัญหาและอุปสรรคในการทำหน้าที่ของฝ่ายสนับสนุน ซึ่งจะต้องเกี่ยวข้องกับฝ่ายบริหารและฝ่ายวิชาการของมหาวิทยาลัยทั้งโดยตรงและโดยอ้อม ทั้งนี้จะไม่ขอกล่าวถึงปัญหาและอุปสรรคระหว่างฝ่ายสนับสนุนด้วยกันเอง เพราะมันค่อนข้างเป็นเรื่องของปัจเจกบุคคลที่ไม่ว่าสังคมใดก็ย่อมมีความหลากหลายเหมือนๆ กันอยู่แล้ว ซึ่งทุกคนจะต้องปรับตัวไปตามสภาพของสังคมนั้น

สำหรับกรณีการทำงานกับฝ่ายบริหาร ฝ่ายบริหารในที่นี้หมายถึงอธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ และอื่นๆ ซึ่งท่านเหล่านี้ล้วนต้องอาศัยฝ่ายสนับสนุนเป็นมือเป็นไม้ในการทำงานในทุกๆ ด้านที่ไม่ใช่เรื่องการค้ากำหนดนโยบายและวางแผนทางการบริหาร ฝ่ายสนับสนุนจึงจำเป็นต้องมีความเข้าใจในสิ่งต่อไปนี้

ประการแรกคือ เรื่องนโยบาย ฝ่ายสนับสนุนต้องยึดถือนโยบายและปฏิบัติตามแนวทางการบริหารของฝ่ายบริหารอย่างเคร่งครัด แม้ว่านโยบายและแนวทางการบริหารจะเปลี่ยนไปตามวาระของผู้บริหารทุกๆ 4 ปี หรือ 8 ปี และแม้ว่าท่านอาจจะไม่เห็นด้วยกับนโยบายบางประการก็ตาม หากท่านไม่สามารถชี้แจงให้ฝ่ายบริหารเปลี่ยนแปลงหรือคล้อยตามท่านได้ ท่านจะต้องสนองตามนโยบายเสมอ จะละเว้นหรือบิดพลิ้วไม่ได้เป็นอันขาด เพราะผู้บริหารต้องรับผิดชอบในนโยบายของตน หากผู้บริหารไม่สามารถทำตามนโยบายที่ตนวางไว้ ผู้บริหารก็คงไม่มีคุณค่าใดๆ ในตำแหน่งนั้นๆ ดังนั้น เพื่อประโยชน์สูงสุดองค์กรและของมหาวิทยาลัย ทุกคนทุกฝ่ายจึงต้องสนองนโยบายของฝ่ายบริหารเสมอ

ประการที่สองคือ เรื่องความเป็นผู้บังคับบัญชาของฝ่ายบริหาร ฝ่ายสนับสนุนต้องให้เกียรติและให้ความเคารพผู้บริหาร แม้ว่าท่านผู้บริหารจะด้อยอาวุโสหรือขาดประสบการณ์ ฝ่ายสนับสนุนต้องพร้อมให้คำชี้แนะในเรื่องที่ท่านมีประสบการณ์สูงกว่าผู้บริหาร (แต่ถ้าเขาไม่เชื่อท่านก็ปล่อยให้ตามยถากรรมของเขา) ขอให้ท่านเชื่อว่า ผู้ที่ขึ้นมาเป็นผู้บริหารสูงสุดของแต่ละหน่วยงานได้นั้น แม้เขาจะไม่ใช่นักคิดและเก่งที่สุดของหน่วยงานนั้น แต่เขาต้องมีข้อดีของเขาในบางเรื่องบางประการเหนือคนทั่วไปของหน่วยงานนั้น ซึ่งท่านอาจจะยังไม่ทราบหรือไม่เห็น (มองในแง่บวกเข้าไว้) ส่วนเรื่องไม่ชอบไม่เป็นที่เคยเห็นๆ กันอยู่ให้พักไว้ก่อน เพียงแต่ท่านอย่าไปกระทำตามในสิ่งที่ไม่ชอบไม่ติดนั้นๆ โดยเฉพาะเรื่องที่มีผิดกฎหมายหรือศีลธรรม ซึ่งจะช่วยให้ท่านไม่ต้องแบกรับความเสี่ยงต่อภารกิจใดๆ และจะสบายใจในการทำงานร่วมกับฝ่ายบริหารในระยะยาว

ประการที่สามคือ เรื่องการแก้ปัญหาให้กับฝ่ายบริหาร ฝ่ายสนับสนุนต้องพร้อมให้บริการในทุกเรื่องที่เกี่ยวข้องเสมอ โดยเฉพาะการแก้ปัญหาต่างๆ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารมิใช่ผู้ชำนาญการในทุกเรื่อง แต่การทำงานของผู้บริหารต้องเกี่ยวข้องกับทุกเรื่อง เช่น การเงิน การคลัง บัญชี พัสดุ หรือกฎหมาย ขณะที่ในมหาวิทยาลัยมีผู้ชำนาญการไปจนถึงเชี่ยวชาญในแต่ละด้านมากมาย ดังนั้น บรรดาผู้ชำนาญการหรือเชี่ยวชาญในด้านใด ก็จะต้องเป็นผู้ช่วยแก้ปัญหาและหาทางออกให้กับผู้บริหารในเรื่องนั้นๆ อย่างตรงไปตรงมา ไม่ควรหาช่องหรือชี้นำผู้บริหารในทางผิดๆ เพื่อเอาอกเอาใจ โดยเฉพาะเรื่องกฎหมายที่อาจนำพาไปสู่ปัญหาที่ใหญ่โตขึ้นจนไม่อาจแก้ไขได้ในภายหลัง ในปัจจุบันมีคดีฟ้องร้องเกิดขึ้นในมหาวิทยาลัยมากมาย ทั้งๆ ที่มหาวิทยาลัยมีนิติกรมากกว่าในอดีต ทั้งนี้เป็นเพราะคดีความส่วนใหญ่เกิดจากความพยายามหาช่องว่างทางกฎหมายของผู้บริหารมากระทำการที่ผิดๆ โดยมีนิติกรคอยให้ความช่วยเหลือในทางมิชอบนั่นเอง หากนิติกรไม่ให้ความร่วมมือและ

ยื่นหยัดตรงไปตรงมาตามเจตนารมณ์ในข้อกฎหมายอย่างชัดเจน เชื่อว่าผู้บริหารส่วนใหญ่จะไม่กล้ากระทำการใดๆ ที่หมิ่นเหม่ต่อตัวบทกฎหมายอย่างแน่นอน

ความเข้าใจที่ชัดเจนต่อฝ่ายบริหารทั้ง 3 ประการนี้ จะช่วยให้ฝ่ายสนับสนุนสามารถทำงานร่วมกับฝ่ายบริหารได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เชื่อว่าผลงานในส่วนที่ฝ่ายสนับสนุนรับผิดชอบจะออกมาเป็นที่น่าพอใจ และจะเป็นความภาคภูมิใจของฝ่ายสนับสนุนได้อย่างแน่นอน

สำหรับกรณีการทำงานกับฝ่ายวิชาการ ฝ่ายวิชาการในที่นี้หมายถึงอาจารย์และนักวิจัยที่ทำงานในมหาวิทยาลัยซึ่งไม่ได้ดำรงตำแหน่งบริหาร ซึ่งท่านเหล่านี้ล้วนแต่มีคุณวุฒิสูง (ปริญญาโท-เอก) จึงมีความรู้เฉพาะด้านเฉพาะทางสูง แต่มักขาดประสบการณ์ในการทำงานจึงต้องอาศัยฝ่ายสนับสนุนช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงานแทบทุกด้านที่ไม่ใช่การสอนและวิจัยโดยตรง ฝ่ายสนับสนุนจึงต้องมีความเข้าใจในสิ่งต่อไปนี้

ประการแรกคือ ธรรมชาติของอาชีพอาจารย์ งานในวิชาชีพอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้เฉพาะด้านเฉพาะทางสูงมาก คนที่จบสาขาหนึ่งจึงไปสอนอีกสาขาหนึ่งไม่ได้ ยกเว้นเฉพาะวิชาพื้นฐานเท่านั้น แต่ถึงกระนั้น คนที่จบสายวิทยาศาสตร์ก็ยังไม่เข้าไปสอนสายศิลป์ และคนที่จบสายศิลป์ก็ยังไม่เข้าไปสอนสายวิทยาศาสตร์ แม้บางคนจะมีประสบการณ์ข้ามสายงานสูงมากแค่ไหนก็ตาม ดังนั้น ฝ่ายสนับสนุนจึงไม่อาจวิพากษ์การทำหน้าที่ของอาจารย์ เว้นแต่เรื่องของจรรยาบรรณในวิชาชีพเท่านั้น ที่อาจวิพากษ์วิจารณ์กันได้ เพราะอาจารย์ทุกคนต้องมีมาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพอาจารย์เหมือนกัน โดยไม่มีข้อยกเว้น ด้วยเหตุนี้ ฝ่ายสนับสนุนจึงไม่อาจเอาอย่างหรือเลียนแบบการทำงานของอาจารย์ด้วย เพราะมาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพไม่เหมือนกัน ทั้งนี้เพราะการเรียนการสอนมีหลากหลายรูปแบบ บางครั้งสอนในเวลา บางครั้งสอนนอกเวลา แม้แต่การเตรียมการสอนไปจนถึงการตรวจข้อสอบและการประเมินผลก็ยิ่งแตกต่างกันหลากหลาย เวลาทำงานของอาจารย์จึงแตกต่างกัน เช่นเดียวกับงานวิจัยของนักวิจัย ซึ่งไม่มีความแน่นอนในเรื่องตารางเวลาการทำงานเช่นกัน ยกเว้นชั่วโมงสอนที่ไม่ค่อยเปลี่ยนแปลงเพราะต้องเกี่ยวข้องกับนักศึกษาด้วย กรณีนี้จะไม่ต่างกับงานของฝ่ายสนับสนุนอันเป็นงานที่ควรต้องทำในเวลาราชการ เพราะทุกคนที่เกี่ยวข้องล้วนคาดหวังที่จะมาติดต่อขอความช่วยเหลือเฉพาะในช่วงเวลาราชการเท่านั้น หากฝ่ายสนับสนุนทำงานไม่เป็นเวล่ำเวลาจะย่อมเกิดความล้าก้นกับผู้ที่มาขอรับบริการคือฝ่ายวิชาการนั่นเอง

ประการที่สองคือ ความหลากหลายของคนเป็นอาจารย์ แม้คนในสาขาอาชีพจะมีอุปนิสัยใจคอที่แตกต่างกันเป็นเรื่องปรกติธรรมดา แต่สำหรับคนที่มืออาชีพเป็นอาจารย์ แม้ทุกคนจะมีหน้าที่สอนเป็นหลักและมีจรรยาบรรณวิชาชีพที่ต้องยึดถืออันเดียวกัน แต่การที่อาจารย์มีคุณวุฒิสูงและมีความรู้ที่แตกต่างหลากหลายอาจารย์ส่วนใหญ่จึงมีความเชื่อมั่น (อึดตา) ในเรื่องวิชาการสูงมาก บางครั้งทำให้คนเป็นอาจารย์มีอัตตาสูงในเรื่องอื่นๆ ตามไปด้วย โดยเฉพาะอาจารย์ใหม่ที่ขาดประสบการณ์และอาจารย์อาวุโสบางท่าน ดังนั้น การชี้แจงทำความเข้าใจต่อปัญหาหรือการนำเสนอข้อคิดเห็นใดๆ ต่ออาจารย์ จึงต้องมีความรอบคอบเป็นพิเศษ หากไม่เช่นนั้นอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งและความไม่เข้าใจต่อกัน และอาจกลายเป็นปัญหาใหญ่โตระหว่างกันได้ ประเด็นนี้อาจทำให้ฝ่ายสนับสนุนเข้าใจว่า ปัญหานี้มิได้เกิดเฉพาะกับฝ่ายสนับสนุนเท่านั้น ฝ่ายวิชาการด้วยกัน (ผู้บริหารและอาจารย์) ต่างก็มีปัญหาเช่นเดียวกัน แต่โดยมากฝ่ายวิชาการส่วนใหญ่มักจะเข้าใจกันเองดีจึงทำใจรับได้กับปัญหานี้

ประการที่สามคือ ความเปลี่ยนแปลงทางวิชาการและเทคโนโลยี เนื่องจากการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยเป็นการสอนวิชาการระดับสูงด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย ความเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านวิชาการและเทคโนโลยีที่ใช้จึงสูงและรวดเร็วมาก นวัตกรรมใหม่ๆ จะเกิดขึ้นเสมอ การเรียนการสอนในแต่ละเทอมจึงเปลี่ยนแปลงไปได้เรื่อยๆ ไม่มีที่สิ้นสุด ฝ่ายสนับสนุนจึงไม่อาจคาดการณ่ว่า อาจารย์จะสอนเหมือนเดิมทุกเทอม ความต้องการความช่วยเหลือของอาจารย์จากฝ่ายสนับสนุนจึงอาจเปลี่ยนไปทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ดังนั้น ฝ่ายสนับสนุนจึงต้องติดตามเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไว้บ้าง ทั้งนี้เพื่อให้มีความเข้าใจเป็นพื้นฐานและสามารถตอบสนองความประสงค์ของอาจารย์ได้อย่างทันการณ์

ประการที่สี่คือ การแก้ปัญหาให้กับฝ่ายวิชาการ โดยมากฝ่ายวิชาการมักมุ่งที่ผลลัพธ์ของงานเป็นสำคัญ ปัญหาของฝ่ายวิชาการจะเกี่ยวกับเรื่องระเบียบและข้อกฎหมายที่มักไม่ค่อยรู้ เนื่องจากไม่ค่อยให้ความสนใจเพราะไม่ค่อยได้สัมผัส โดยเฉพาะเมื่อมีการเปลี่ยนระเบียบข้อบังคับหรือมีแนวทางปฏิบัติใหม่ขณะที่ฝ่ายสนับสนุนมักจะรู้ดีกว่าเพราะปฏิบัติอยู่เป็นประจำ ดังนั้น ฝ่ายสนับสนุนจึงต้องให้คำชี้แนะชี้แนะแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้องในการแก้ปัญหาต่างๆ แต่ทั้งนี้จะต้องมีเหตุผลที่ชัดเจนหรือหลักฐานเป็นที่ประจักษ์ หากไม่เช่นนั้น จะไม่เป็นที่ยอมรับของฝ่ายวิชาการอย่างแน่นอน และอาจเกิดความขัดแย้งระหว่างกันได้

ความเข้าใจต่อฝ่ายวิชาการทั้ง 4 ประการนี้ จะช่วยให้ฝ่ายสนับสนุนมีปัญหาขัดแย้งกับฝ่ายวิชาการน้อยลง สามารถร่วมงานกับฝ่ายวิชาการได้ด้วยดีและมีประสิทธิภาพ ผลงานโดยรวมของหน่วยงานจะสูงขึ้น ฝ่ายสนับสนุนจะเป็นที่นำเชื่อถือและได้รับความชื่นชมจากฝ่ายวิชาการอย่างแน่นอน

ในปัจจุบันฝ่ายสนับสนุนมีความก้าวหน้าในสายงานสูงมาก ซึ่งบางสายงานมีโอกาสก้าวหน้าสูงกว่าฝ่ายวิชาการด้วย เพราะเกือบทุกตำแหน่งสามารถเป็นชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ ไปจนถึงเชี่ยวชาญได้ แม้แต่ด้านบริหารก็เป็นได้ถึง ผู้อำนวยการ แต่อย่างไรก็ดี ทุกคนต้องเข้าใจว่าเส้นทางของความก้าวหน้านั้นต้องมีการรอบคอบมีข้อจำกัด ทุกคนจะเป็นผู้อำนวยการไม่ได้ และทุกคนจะเป็นชำนาญการหรือเชี่ยวชาญทั้งหมดไม่ได้ด้วย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับภาระงานและความรู้ความสามารถเป็นสำคัญ เพราะงานระดับสูงนั้นไม่ได้ต้องการคนมากมายแต่ระดับปฏิบัติการ ไม่เช่นนั้นใครจะจัดทำงานเอกสาร ใครจะลงบัญชี ใครจะคีย์ข้อมูล ใครจะเขียนรายงานการประชุม และอื่นๆ คงแปลกมากและเป็นไปไม่ได้ที่จะเปิดโอกาสให้พนักงานขับรถสามารถไต่เต้าขึ้นไปถึงตำแหน่งผู้อำนวยการกองยานพาหนะ หรือเจ้าหน้าที่ประจำห้องปฏิบัติการจะไต่เต้าขึ้นไปเป็นผู้อำนวยการสำนักหรือศูนย์วิจัย หรือเจ้าหน้าที่ธุรการหรือพัสดุจะไต่เต้าขึ้นไปเป็นรองอธิการบดีฝ่ายบริหาร ซึ่งทางเดียวที่ทำได้คือ ต้องไปเริ่มงานใหม่ในตำแหน่งที่เปิดช่องให้ไต่เต้าขึ้นไปถึงตำแหน่งนั้นๆ ได้โดยตรงนั่นเอง เช่น จะเป็นผู้อำนวยการกองยานพาหนะก็ต้องไปเริ่มงานช่าง งานพัสดุ หรืองานธุรการ หากจะเป็นผู้อำนวยการสำนักหรือศูนย์วิจัย ก็ต้องไปเริ่มงานในตำแหน่งนักวิจัยหรืออาจารย์ หรือจะเป็นรองอธิการบดีก็ต้องไปเริ่มงานในตำแหน่งอาจารย์ก่อน เป็นต้น

นอกจากนี้ ในปัจจุบันฝ่ายสนับสนุนเป็นที่ยอมรับและได้รับโอกาสในการใช้สิทธิในด้านต่างๆ มากไม่แตกต่างจากฝ่ายวิชาการ ทั้งการเป็นกรรมการสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภาคณาจารย์และพนักงาน และอื่นๆ ซึ่งล้วนเป็นโอกาสให้ฝ่ายสนับสนุนได้แสดงศักยภาพของตน แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นฝ่ายสนับสนุนต้องไม่ลืมบทบาทหน้าที่การงานในตำแหน่งของตนที่มีต่อภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยเป็นสำคัญ ดังนั้น จึงเห็นได้อย่างชัดเจนว่า **บทบาทหน้าที่ของฝ่ายสนับสนุนมีความสำคัญต่อภารกิจของมหาวิทยาลัยเป็นอย่างมาก** และไม่ได้มีข้อจำกัดใดๆ ในการทำงานของฝ่ายสนับสนุนด้วย

ถึงตรงนี้จะเห็นได้ชัดเจนว่า ทุกคนทุกตำแหน่งทุกฝ่ายล้วนมีความสำคัญต่อภารกิจของมหาวิทยาลัย งานทุกงานล้วนมีส่วนในการขับเคลื่อนให้มหาวิทยาลัยเดินไปข้างหน้า แม้ว่ามหาวิทยาลัยจะมีการกำหนดภารกิจหลักภารกิจรองไว้อย่างชัดเจน แต่ความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัยไม่ได้ขึ้นอยู่กับภารกิจหนึ่งภารกิจใดเพียงภารกิจเดียว ทุกภารกิจจะต้องพัฒนาก้าวหน้าไปด้วยกัน นั่นหมายความว่า งานทุกงานจะต้องมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ทุกคนที่ทำงานในมหาวิทยาลัยจะต้องเน้นการทำหน้าที่ในภารกิจของตนให้ดีที่สุดก่อนเป็นอันดับแรก และช่วยผลักดันภารกิจที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพสูงตามมา ซึ่งนั่นจะก่อให้เกิดการพัฒนาขั้นสูงสุดของมหาวิทยาลัยได้ สุดท้ายความภาคภูมิใจจะเกิดขึ้นกับทุกคนในมหาวิทยาลัยนั้น เพราะทุกคนจะเห็นคุณค่าในงานของตน เว้นไว้แต่คนที่ไม่ได้มุ่งทำหน้าที่ในความรับผิดชอบของตนอย่างเต็มที่ ซึ่งจะไม่มีความรู้สึกร่วมเช่นนี้ และจะรู้สึกไร้คุณค่าต่อมหาวิทยาลัยด้วย

ประเทศญี่ปุ่นจัดเป็นประเทศที่พัฒนาในระดับต้นๆ ของโลกได้ ด้วยค่านิยมหลักของคนญี่ปุ่น เรื่องการให้คุณค่าของคนทำงานเพื่องานเป็นสำคัญนี้เอง