

Mahidol University

ข่าวสภาคณาจารย์ มหาวิทยาลัยมหิดล

<http://www.senate.mahidol.ac.th>



ISSN 0857-989 x ปีที่ 39 ฉบับที่ 2 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2556





สารจากประธานสภาคณาจารย์

โดย ศ.คลินิก นพ.วิรุณ บุญนุช



เดือนแห่งความรัก สภามหาวิทยาลัยมหิดลร่วมกับสภาคณาจารย์ ได้จัดโครงการสภามหาวิทยาลัยพบประชาคม เรื่อง “ความมั่นคงในการทำงานกับความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย” ได้รับเกียรติจากผู้บริหารสูงสุดของมหาวิทยาลัย คือ ท่านอธิการบดีเข้าร่วมบรรยายพิเศษ ทำให้คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ และผู้สนใจ ได้รับความรู้ ความเข้าใจถึงแนวทางการนำพามหาวิทยาลัยเพื่อให้มีพัฒนาการมากยิ่งขึ้น

กระผมขอให้คณาจารย์ทุกท่านได้ให้ความสนใจ และติดตามการบริหารมหาวิทยาลัยอย่างใกล้ชิด และร่วมกันสร้างความเจริญก้าวหน้าของมหาวิทยาลัยมหิดลอย่างเต็มกำลังความสามารถ



ภาพกิจกรรม



ในเล่ม

สารจากประธานสภาคณาจารย์	2
ภาพกิจกรรม	2
สาระจากการบรรยายพิเศษ เรื่อง “ความมั่นคงในการทำงานของบุคลากรกับความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย” โดย ศาสตราจารย์ นายแพทย์ รัชตะ รัชตะนาวิน	3
ความสุข กับ วิชาการศึกษาทั่วไปเพื่อการพัฒนามนุษย์ โดย รองศาสตราจารย์ ศรีสนิท อินทรมณี	6
บรรณาธิการแถลง	8

เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2556 ที่ผ่านมาสภามหาวิทยาลัย และสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล ร่วมกันจัดโครงการสภามหาวิทยาลัยพบประชาคม เรื่อง “ความมั่นคงในการทำงานกับความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย” ณ ห้องประชุมประชาสังคมออดิทอเรียม สถาบันวิจัยประชากรและสังคม โดยได้รับเกียรติจาก นายกสภามหาวิทยาลัย อธิการบดี กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้อำนวยการสถาบันคลังสมองของชาติ มาบรรยายพิเศษ

สาระจากการบรรยายพิเศษ

เรื่อง “ความมั่นคงในการทำงานของบุคลากรกับความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย”
โดย ศาสตราจารย์ นายแพทย์ รัชตะ รัชตะนาวิน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล



สภามหาวิทยาลัย และสภาคณาจารย์ มหาวิทยาลัยมหิดล ได้ร่วมกันจัดโครงการ สภามหาวิทยาลัยพบประชาคมขึ้น ในวันพฤหัสบดีที่ 14 กุมภาพันธ์ 2556 ณ ห้องประชุมประชาสังคม-อุดมพัฒน์ สถาบันวิจัยประชากรและสังคม ในการนี้ ชาวสภาคณาจารย์ได้สรุปสาระสำคัญจากการบรรยายพิเศษของ ศาสตราจารย์ นายแพทย์ รัชตะ รัชตะนาวิน อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง “ความมั่นคงในการทำงานกับความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย” เผยแพร่ให้ประชาคมได้รับทราบดังนี้

อธิการบดีกล่าวว่า บุคลากรนับเป็น ทรัพยากรที่มีค่าสูงสุด มหาวิทยาลัยต้องดูแล พัฒนา ศักยภาพและเอื้ออำนวยให้บุคลากรทุกคนมีความสุข มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นสถาบันที่เปิดโอกาสให้ บุคลากรได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง ต่อการ พัฒนามหาวิทยาลัย ต่อสังคม และประเทศชาติ มหาวิทยาลัยจึงตระหนักถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรมาโดยตลอด ในวันนี้จะกล่าวถึงสิ่งที่ มหาวิทยาลัยได้ทำและกำลังจะทำได้เพื่อบุคลากร โดยแบ่งออกเป็น 8 ประเด็นดังนี้

1. Adequate and Fair Compensation แบ่งออกเป็น 2 ประเด็นดังนี้

1.1 ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม
การปรับเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยที่ บรรจุตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2555 มหาวิทยาลัย ใช้หลักเกณฑ์ตามแนวทางการปรับเงินเดือนข้าราชการ ของสำนักงาน ก.พ. โดยใช้สูตรของมหาวิทยาลัยในการปรับเงินเดือนในทั้ง 2 กรณี โดยมีแนวทางการ ดำเนินงานดังนี้

1.1.1 พนักงานที่บรรจุใหม่ ปรับอัตรา เงินเดือนแรกบรรจุตามคุณวุฒิ ดังตารางที่ 1 ตารางที่ 1 เงินเดือนแรกบรรจุตามคุณวุฒิ

วุฒิ	อัตราเงินเดือนเดิม		อัตราเงินเดือนใหม่ (ส่วนต่าง)	
	วิชาการ	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน
ปริญญาเอก	21,000	17,960	28,500 (7,500)	24,700 (6,740)
ปริญญาโท	15,750	13,340	22,950 (7,200)	19,890 (6,550)
ปริญญาตรี	12,600	11,550	17,520 (4,920)	15,190 (3,640)

1.1.2 พนักงานมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานอยู่เดิม ปรับเงินเพิ่มขดเชยตามคุณวุฒิ (คลื่น กระทบฝั่ง) ตัวอย่างตามตารางที่ 2 โดยจะได้รับเงิน เดือนที่ปรับใหม่รวมทั้งเงินตกเบิก ณ วันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2556

ตารางที่ 2 ตัวอย่างเงินเพิ่มขดเชยตามคุณวุฒิ

คลื่นกระทบฝั่ง (วุฒิ ป.เอก หรือเทียบเท่า : สายวิชาการ)		
ช่วงเงินเดือนที่ได้ปรับ อัตราต่ำสุด-สูงสุด	จำนวนเงิน ที่ปรับเพิ่ม	เงินเดือนที่ได้รับ หลังปรับต้องไม่เกิน
25,520 – 29,410	2,990	31,970
29,420 – 33,310	2,550	35,420
33,320 – 37,210	2,100	38,870
37,220 – 41,110	1,650	42,320
41,120 – 45,010	1,200	45,770
45,020 – 48,910	750	49,220
48,920 – 53,110	300	53,120

เมื่อเปรียบเทียบกับ การปรับเงินเดือน ข้าราชการ ปรากฏดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เงินเดือนข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัยมหิดล

เงินเดือนข้าราชการ		มหาวิทยาลัยมหิดล*	
		สายวิชาการ	สายสนับสนุน
ปริญญาตรี		x 1.5	x 1.3
ปี 2555	11,680	17,520	15,190
ปี 2556	13,300	19,950	17,290
ปี 2557	15,000	22,500	19,500
ปริญญาโท		x 1.5	x 1.3
ปี 2555	15,300	22,950	19,890
ปี 2556	16,400	24,600	21,320
ปี 2557	17,500	26,250	22,750
ปริญญาเอก		x 1.5	x 1.3
ปี 2555	19,000	28,500	24,700
ปี 2556	20,000	30,000	26,000
ปี 2557	21,000	31,500	27,300

*เริ่มใช้ มกราคม 2555

แนวทางการดำเนินการของมหาวิทยาลัย จากที่กล่าวมาข้างต้น เมื่อทำการเปรียบเทียบ เงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัยมติดลกับเงินเดือนของบุคลากรในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐอื่น ๆ พบว่า เงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยมติดลต่ำกว่า เช่น เมื่อเปรียบเทียบกับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย บุคลากรสายวิชาการแรกบรรจุวุฒิปริญญาเอกต่ำกว่า 24.39% มหาวิทยาลัยจึงมีแนวทางดำเนินการดังนี้

ก) การปรับเงินแรกรับของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ

- บุคลากรที่จะได้รับการปรับเงินแรกรับ คือ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการตำแหน่ง “อาจารย์” และ “นักวิจัย” คุณวุฒิปริญญาเอก

- อัตราเงินเดือน = เงินที่ได้รับจัดสรรจากรัฐบาล x 1.5 (กึ่งงบประมาณส่วนหนึ่งไว้สำหรับการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ซึ่งเป็นสูตรเดิมตามบัญชีเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัย)

- ปรับเงินเพิ่มเป็นค่าตอบแทนรายเดือนเพิ่มเติม (โครงการสู่มหาวิทยาลัยวิจัย) เมื่อรวมกับเงินเดือนที่ได้รับจะไม่น้อยกว่าอัตราเงินเดือนของบุคลากรสายวิชาการวุฒิปริญญาเอกของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยผู้ที่ได้รับเงินเพิ่มเป็นค่าตอบแทนต้องมีข้อตกลง (Performance Agreement) กับมหาวิทยาลัย/ส่วนงานว่าจะทำงานมุ่งเน้นการวิจัยและการศึกษา เพื่อช่วยกันพัฒนาให้มหาวิทยาลัยมติดลเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยอย่างแท้จริง

ข) การปรับเงินเพิ่มให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่ปฏิบัติงานอยู่เดิม (คลื่นกระทบฝั่ง)

- หากเป็นอาจารย์/นักวิจัย ระดับ 1 สามารถสมัครเข้าโครงการสู่มหาวิทยาลัยวิจัย

- ผศ. รศ. และ ศ. ปรับอัตราเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการให้สูงขึ้น

- นักวิจัย ระดับ 2 ระดับ 3 และระดับ 4 ปรับอัตราเงินประจำตำแหน่งเพิ่มขึ้น

1.2 สวัสดิการและสิทธิประโยชน์

มหาวิทยาลัยจัดสวัสดิการหลายประเภท ประกอบด้วย การรักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร (เฉพาะพนักงานมหาวิทยาลัยที่เลือกสวัสดิการรูปแบบที่ 1 เดิม) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินชดเชยเงินสงเคราะห์กรณีถึงแก่กรรม นอกจากนี้ยังมีสวัสดิการอื่น ๆ เช่น

- ด้านเงินออม ประกอบด้วย โครงการเงินออม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกันสังคม ค่ารักษาพยาบาล เงินกู้ยืม เงินช่วยเหลือบุคลากร และบำเหน็จบำนาญ

- ด้านที่พักอาศัย ประกอบด้วย อาคารชุดพักอาศัย ณ ศาลายา

- ด้านสุขภาพและจิตใจ ประกอบด้วย การตรวจสุขภาพประจำปี กีฬาบุคลากร กิจกรรมนันทนาการ กิจกรรมทำบุญวันเกิด เงินช่วยเหลือพิเศษกรณีถึงแก่กรรม

- ด้านการเชิดชูเกียรติ ประกอบด้วย เครื่องราชอิสริยาภรณ์ บุคลากรดีเด่น เข็มเครื่องหมายมหาวิทยาลัย

- ด้านยานพาหนะ ประกอบด้วย บริการรถรับส่งบุคลากร Shuttle Bus และ Salaya Links และขณะนี้กำลังพิจารณาเรื่องความสะดวกในการเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัย

2. Safe and Healthy Environment

มหาวิทยาลัยได้จัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ ซึ่งมหาวิทยาลัยได้รับการจัดอันดับจาก UI Green Metric World University Ranking ในลำดับที่ 36 ของโลก และมหาวิทยาลัยจะให้ความสำคัญในเรื่องนี้และจะพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3. Human Resource Development

ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยดำเนินการดังนี้

- Coaching อาจารย์ใหม่และอาจารย์ที่มีอยู่เดิม

- จัดให้มีทุนสำหรับการศึกษาต่อทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ประกอบด้วย

- ทุนมติดล จำนวนทุนปีละไม่เกิน 3 ทุน ทุนละไม่เกิน 1 ล้าน 5 แสนบาทต่อปี ระยะเวลาการให้ทุนไม่เกิน 3 ปี สนับสนุนสาขาที่ขาดแคลนสาขาวิชาใหม่ และสาขาวิชาประเภท Multidisciplinary สำหรับส่วนงานที่ยังไม่สามารถให้ทุนแก่บุคลากรของตนเองได้

- ทุนพัฒนาอาจารย์ ภายในวงเงินไม่เกิน 10 ล้านบาทต่อปี จำนวนผู้ได้รับทุนแต่ละปียึดหยุ่นตามจำนวนผู้ได้รับทุนที่จะไปศึกษาต่อต่างประเทศหรือภายในประเทศ โดยมหาวิทยาลัยและส่วนงานจะให้เงินสนับสนุนร่วมจ่าย (Copayment) กรณีศึกษาต่อต่างประเทศ ให้ทุนละไม่เกิน 1 ล้านบาทต่อคนต่อปี กรณีศึกษาต่อในประเทศ ให้ทุนละไม่เกิน 3 แสนบาทต่อคนต่อปี และมีระยะเวลาการให้ทุนไม่เกิน 3 ปี

- มหาวิทยาลัยมีแผนแม่บทการพัฒนาวิชาชีพของบุคลากรอย่างชัดเจน โดยบุคลากรจะได้รับการอบรม Core Competency, Core Value/Organization Culture และได้รับการพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ ผ่านการอบรม ประชุม สัมมนา ศึกษา

ดูงาน วิจัย และการเขียนตำรา เป็นต้น ส่วนทักษะทางบริหาร จัดให้มีการอบรม Supervisory Course, Executive Development Program (EDP) และ Advance Management Program (AMP)

- ขณะนี้มหาวิทยาลัยกำลังดำเนินการให้มีการกำหนดตำแหน่งวิชาการ Teaching Professor สำหรับอาจารย์ที่ทุ่มเทการสอนมากกว่าการทำวิจัย และจะผลักดันให้เป็นที่ยอมรับของ สกอ. ต่อไป

4. Growth and Career Development

มหาวิทยาลัยส่งเสริมการขอตำแหน่งทางวิชาการดังนี้

• สายวิชาการ

: คณาจารย์ประจำ สามารถขอตำแหน่งวิชาการ ผศ. รศ. และ ศ.

: อาจารย์พิเศษ สามารถขอตำแหน่งวิชาการ ผศ.พิเศษ รศ.พิเศษ และ ศ.พิเศษ

- ตำแหน่งประเภทวิชาการ : ตำแหน่งนักวิจัยสามารถขอตำแหน่งนักวิจัยระดับ 2 นักวิจัยระดับ 3 และนักวิจัยระดับ 4 โดยนักวิจัยที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว ได้รับเงินประจำตำแหน่งในอัตราเดียวกับตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ประจำดังนี้

--> นักวิจัยระดับ 2 รัับอัตราเดียวกับ ผศ. (11,200 บาท)

--> นักวิจัยระดับ 3 รัับอัตราเดียวกับ รศ. (19,800 บาท)

--> นักวิจัยระดับ 4 รัับอัตราเดียวกับ ศ. (26,000 บาท)

• สายสนับสนุน

สามารถขอตำแหน่งชำนาญการพิเศษ ซึ่งมีเงินประจำตำแหน่งสำหรับกลุ่มวิชาชีวะเฉพาะ 11,200 บาท สนับสนุนวิชาการ 7,000 บาท สนับสนุนทั่วไป 5,000 บาท และตำแหน่งชำนาญงานพิเศษสำหรับสนับสนุนทั่วไป (ช่วยปฏิบัติการ) 5,000 บาท หลังจากนั้นทุกสายสามารถขอตำแหน่งเชี่ยวชาญ ซึ่งมีเงินประจำตำแหน่ง 19,800 บาท รวมทั้งสามารถขอตำแหน่งเชี่ยวชาญพิเศษ ซึ่งมีเงินประจำตำแหน่ง 26,000 บาท นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยยังมีระบบส่งเสริมให้สายสนับสนุนได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในเวลาที่กำหนด โดยส่งเสริมการทำ R2R ผ่านการจัดหลักสูตรฝึกอบรมเขียนโครงการงานวิจัย (R2R) การให้ทุนสนับสนุน การจัดให้มีพี่เลี้ยง การจัดให้มีที่ปรึกษาในการเขียนผลงาน การจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดทำวารสารเพื่อการเผยแพร่ผลงาน รวมทั้งมีระบบการสนับสนุนการขอตำแหน่งฯ

5. Social Integration

มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้บุคลากรสร้างเครือข่ายกับชุมชน องค์กรภาครัฐ และเอกชน รวมถึงระดับนานาชาติ โดยมีกระบวนการที่ค้นเพื่อบูรณาการศาสตร์ต่าง ๆ และทำงานร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหาและสร้างสรรค์สังคม ขณะนี้มีการบูรณาการศาสตร์เพื่อทำงานด้านต่าง ๆ เช่น การแก้ปัญหาการตั้งครุภคในวัยรุ่น, Global Health, International Medical Hub เป็นต้น

6. Constitutionalism

มหาวิทยาลัยมีกระบวนการในการบริหารจัดการโดยให้มีการจัดทำ PA ระดับบุคคล ระดับภาควิชา และระดับส่วนงาน และถ่ายทอดให้บุคลากรมีความเข้าใจร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กร และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ซึ่งกระบวนการดังกล่าว มหาวิทยาลัยเน้นการมีส่วนร่วม เป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ดังจะเห็นได้ว่ามหาวิทยาลัยได้ออกข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ผ่านการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร มีคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผู้แทนของผู้รับการประเมินเข้าไปเป็นกรรมการ คณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน คณะกรรมการตรวจสอบการบริหารงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย รวมทั้งกรณีที่บุคลากรไม่ได้รับความเป็นธรรม สามารถอุทธรณ์ร้องทุกข์ผ่านคณะกรรมการอุทธรณ์ร้องทุกข์ของมหาวิทยาลัยได้ นอกจากนี้ยังมีการจัดให้ประชาคมมหิดลพบอธิการบดีเป็นระยะ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสื่อสารร่วมกัน

7. Total Free Space

มหาวิทยาลัยสร้างความสุขให้กับบุคลากรผ่านกิจกรรมต่าง ๆ และวัดผลโดย Happinometer พบว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหิดลมีความสุขในทุก ๆ ด้าน แม้ว่าบางส่วนงานอาจมีผลที่ต่างกันแต่สามารถพัฒนาได้

8. Organizational Pride

การทำงานในมหาวิทยาลัยมหิดลอาจได้รับค่าตอบแทนไม่เท่าเทียมกับภาคเอกชน แต่การทำงานในมหาวิทยาลัยมหิดลมีโอกาสในการสร้างผลงาน สร้างนวัตกรรม สร้างบัณฑิตออกไปรับใช้สังคมได้มากกว่า จึงได้ผลบุญและเกิดประโยชน์ต่อประเทศชาติ บางท่านได้มีโอกาสไปปฏิสัมพันธ์ระดับนานาชาติ ในองค์กรระดับโลก เช่น WHO, UNICEF ชีวิตจึงมีคุณค่ามากกว่าการได้เงินแต่เพียงอย่างเดียว นอกจากนี้ความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรและความมั่นคงขององค์กรก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคลากรมีความผูกพันในองค์กร

จากพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว วันที่ 25 กรกฎาคม 2513 ณ สวนอัมพร ที่ว่า “มหาวิทยาลัยมหิดล และโดยเฉพาะผู้ที่ศึกษาในมหาวิทยาลัยนี้ ก็ถือว่าต่างเป็นลูกของท่าน กันนับว่าเรามีสิ่งใกล้เคียงกัน เพราะว่าเป็นลูกของท่านเหมือนกัน และนับได้ด้วยว่ามีพี่น้องจำนวนมาก น่าชื่นใจ คนที่เป็นพี่น้องควรจะช่วยกันเสมอ มีความสามัคคีกัน เพื่อที่จะให้วงศ์ตระกูลชื่อเสียงของตนดี สร้างสรรค์ทำประโยชน์ให้ส่วนรวมมีความเจริญก้าวหน้า” นับเป็นความภาคภูมิใจในความเปี่ยมมหิดล และเป็นพระมหากรุณาธิคุณที่ยิ่งใหญ่ต่อชาวมหิดล จึงขอให้ชาวมหิดลร่วมกันทำงานด้วยความรู้รักสามัคคี ช่วยกันสร้างประโยชน์ให้สังคมและประเทศชาติเจริญก้าวหน้าต่อไป ...

อนุ



ความสุข กับ การศึกษาทั่วไปเพื่อการพัฒนามนุษย์

โดย รองศาสตราจารย์ ศรีสนิท อินทรมณี

บทความ “ความสุข กับ การศึกษาทั่วไปเพื่อการพัฒนามนุษย์” นี้เป็นแนวคิดของเนื้อหาฉบับหนึ่งในรายวิชา การศึกษาทั่วไปเพื่อการพัฒนามนุษย์หรือ มมศท 101 (2 หน่วยกิต) ซึ่งเป็นวิชาหนึ่งในกลุ่มวิชาแกน (7 หน่วยกิต) ของหมวดวิชาการศึกษาทั่วไปที่จัดการเรียนการสอนให้แก่ นักศึกษามหาวิทยาลัยมหิดล ปีที่ 1 ทุกหลักสูตร (จำนวนประมาณปีละ 3,600 คน) ตั้งแต่ปีการศึกษา 2550 และสอนโดย ครุ - อาจารย์จากทุกคณะ โดย ผศ.นพ.เอื้อพงศ์ จตุธรอำรง และ รศ.นพ.ทวี เลหาพันธ์ เป็นผู้ดำเนินการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และแผนการสอน

ฉบับนี้ ชื่อ “ปัญญาคือแกนกลางของการพัฒนาศักยภาพบัณฑิต” จัดประสบการณ์การเรียนรู้ในประเด็นหลักสองประเด็นคือ ความสุขและสติ ทั้งนี้จะนำเสนอเรื่อง “ความสุข” ในบทความนี้ก่อน โดยหวังว่าจะมีโอกาสนำเสนอเรื่อง “สติ” ในบทความต่อไป

ทุกคนคงอยากพบแต่ความสุข ไม่อยากมีความทุกข์ ความสุขจึงเป็นสิ่งที่ต้องศึกษาทำความเข้าใจว่าคืออะไร และเกิดขึ้นได้อย่างไร จากความสุข 5 ชั้น ของ พระพรหมคุณาภรณ์ วิชา มมศท 101 ได้จัดประสบการณ์การเรียนรู้ โดยแจกแจงรายละเอียดและเปรียบเทียบไว้ดังนี้

ความสุขขั้นที่ 1 เป็นความสุขที่เกิดจากการได้รับตามต้องการ ถ้าต้องการได้อะไรแล้วได้ตามต้องการ จะรู้สึกมีความสุข แต่ถ้าไม่ได้ตามต้องการ จะรู้สึกเป็นทุกข์

โดยพื้นฐานการดำรงชีวิตของมนุษย์ ต้องอาศัยปัจจัยสี่ ได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค หากขาดแคลนปัจจัยสี่ มนุษย์ก็จะมีทุกข์ หรืออาจดำรงชีวิตอยู่ไม่ได้ ดังนั้นความสุขเบื้องต้นของมนุษย์ก็คือ ความสุขจากการได้ปัจจัยตอบสนองความต้องการพื้นฐานของมนุษย์

ความสุขขั้นที่ 2 เป็นความสุขที่เกิดจากการให้ด้วยความเมตตา คือต้องการให้ผู้อื่นมีความสุข เช่น พ่อแม่ให้ลูก เห็นลูกมีความสุขตัวเองก็มีความสุข

หากสามารถพัฒนาให้ความเมตตา กรุณา นี้ แฝงขยายออกไปถึงผู้อื่น การให้ผู้อื่น ให้ส่วนรวมให้สังคม ก็จะทำให้ตัวเองมีความสุข ความสุขในขั้นนี้เป็นความสุขร่วมกันทั้งผู้ให้และผู้รับ

การให้ ไม่จำเป็นต้องให้ด้วยข้าวของเงินทอง อย่างเช่นในห้องเรียน นักศึกษาก็สามารถให้เพื่อน ๆ และให้อาจารย์ได้โดยการปฏิบัติตามที่ตกลงกัน เช่น ไม่คุยกันเรื่องอื่น ไม่โทรศัพท์ ไม่นำงานอื่นมาทำ

ความสุขขั้นที่ 3 เป็นความสุขที่เกิดจากการดำเนินชีวิตถูกต้อง สอดคล้องกับความเป็นจริงของธรรมชาติ และสังคมเพื่อนมนุษย์ เช่น

ได้อยู่ในธรรมชาติแวดล้อมที่เกื้อกูลต่อชีวิต มีความรื่นรมย์ ไม่ร้อนไม่หนาวเกินไป ไม่มีภัยธรรมชาติ

มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนมนุษย์ ได้อยู่ในสังคมที่มีความสงบสุข ผู้คนมีความเอื้อเฟื้อต่อกัน ไม่เบียดเบียนกัน เช่น

--> นักศึกษาตั้งใจเรียนแล้วได้ความรู้ ส่วนคะแนนเป็นผลโดยตรงจากการเตรียมสอบ หากเตรียมสอบไม่ดีไม่ทบทวนความรู้ที่ได้มาจากการตั้งใจเรียนอย่างสม่ำเสมอ ต้องโหมอ่านหนังสือก่อนวันสอบ จนแทบไม่ได้หลับไม่นอน คะแนนสอบก็คงไม่ดี **การตั้งใจเรียนคืองาน ความรู้คือผลโดยตรงของงาน**

--> การรักษาคนไข้คืองาน ผลโดยตรงของงานคือคนไข้หายป่วย ส่วนเงินสมนาคุณที่ได้รับจากคนไข้ เป็นผลที่ตามมาอีกทอดหนึ่ง

เรื่องนี้เกี่ยวข้องกับโดยตรงกับ ความต้องการที่เป็นกุศล กล่าวคือ การที่ต้องศึกษาเล่าเรียนเพราะต้องการได้ความรู้ความสามารถเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ตามจุดมุ่งหมายที่แท้จริงของวิชาชีพ

เมื่อได้ความรู้ความสามารถตามที่ต้องการ ก็จะมีความสุข เพราะที่มาของความสุขก็คือได้รับ สิ่งตอบสนองตามความต้องการ

ความเข้าใจและสามารถแยกจุดมุ่งหมายที่แท้จริง และผลโดยตรงของการกระทำนั้น ๆ ได้อย่างถูกต้อง จะนำมาซึ่งความสุขที่เกิดจากการดำเนินชีวิต ถูกต้อง สอดคล้องกับความเป็นจริงของธรรมชาติและสังคมเพื่อนมนุษย์

ความสุขขั้นที่ 4 เป็นความสุขที่เกิดจาก ประจักษ์ความดีมีลักษณะพิเศษ คือ ประจักษ์ความคิดได้ กล่าวคือ ประจักษ์ให้ทุกข์ก็ได้ คือ เก็บเอาอารมณ์ที่ไม่ดี ที่ขัดหู ขัดตา ขัดใจ เอามาครุ่นคิด ให้ไม่สบายใจ ขุนมัว เศร้าหมอง ประจักษ์ให้สุขก็ได้ คือ เก็บเอาแต่อารมณ์ที่ดีมาประจักษ์ใจให้สบาย

มนุษย์สามารถฝึกการประจักษ์สุขได้ เช่น ขณะหายใจพูดในใจพร้อมกับทำใจว่า จิตใจเบิกบาน หายใจเข้า จิตใจโล่งเบา หายใจออก หรือ หายใจเข้า สุดความสดชื่น หายใจออกพอใจให้สดใส

ความสุขขั้นที่ 5 เป็นความสุขที่เกิดได้โดยไม่ต้องประจักษ์ เกิดได้จากการพัฒนาให้เกิดปัญญา ให้รู้เท่าทันความจริงของโลก และชีวิต ทำให้วางใจลงตัวสนิท สบายกับทุกสิ่งทุกอย่าง

เมื่อรู้และเข้าใจความจริงเจเนจบดี ความรู้จะปรับความรู้สึกให้ลงตัว เป็นสภาพจิตที่เรียบ สงบ สบายที่สุด เป็นอิสระ ไม่ยึดติดกับสิ่งใด

สรุปได้ว่าความสุขซึ่งหมายถึงความต้องการ ที่ได้รับการตอบสนองนั้น แบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม

กลุ่มแรก เป็นความต้องการที่เกื้อกูลต่อชีวิต ต้องการเห็นความสมบูรณ์ ถูกต้อง ดีงาม ความต้องการนี้จะผลักดันให้แสวงหาความรู้และวิธีปฏิบัติ

เพื่อสร้าง และทำให้เกิดสิ่งที่สมบูรณ์ ถูกต้อง ดีงาม ในสังคม

อีกกลุ่มหนึ่ง เป็นความต้องการที่ไม่เกื้อกูลต่อชีวิต ต้องการเสพสิ่งบำรุงบำเรอ เกิดการเบียดเบียนผู้อื่นและธรรมชาติ จิตใจและปัญญา ไม่ได้พัฒนา จมอยู่ในวังวนของการแสวงหา

ปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมปัจจุบันก็คือ มนุษย์หลงใหลหรือเสพติดในสัมผัสที่ตนชอบและพึงพอใจมากเกินไป จนต้องดิ้นรนแสวงหาสิ่งที่ชอบที่พอใจมาบำรุงบำเรอจึงจะมีความสุข ซึ่งบางครั้งอาจต้องต่อสู้แย่งชิงเบียดเบียนกัน รวมทั้งเบียดเบียนทรัพยากรจากธรรมชาติ เมื่อได้มาก็มีความสุข แต่พอเกิดความเคยชินความสุขก็ลดลง ต้องหามาเพิ่มเติมจึงจะมีความสุข ต้องดิ้นรนแสวงหาสิ่งที่ชอบที่พอใจเพิ่มขึ้นไปเรื่อย ๆ

ปัญหาความสุขเป็นเรื่องใหญ่ ปัญหานี้จะแก้ไขหรือลดลงได้โดยมนุษย์จะต้องทำความเข้าใจกับคำสองคำ คือ การหาความสุข กับ การมีความสุข ผู้ที่ต้องการหาความสุข แสดงโดยความหมายของคำอยู่แล้วว่า คือเป็นคนที่ไม่มีความสุข จึงต้องแสวงหา ความสุขและความพึงพอใจที่ผ่านเข้ามาทางตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ จัดได้ว่าเป็นความสุขที่ต้องพึ่งพาปัจจัยภายนอก

ส่วนคำว่า มีความสุข มีความหมายตรงกันข้าม คือเป็นความสุขที่ไม่ต้องแสวงหาจากภายนอกแต่ใช้ปัญญา

ดังนั้นหากมนุษย์ยังหลงใหลและแสวงหาความสุขโดยพึ่งสิ่งเสพบริโภคจากภายนอก ความสุขนั้นจะไม่ยั่งยืน และที่สำคัญคือ จะก่อปัญหาต่อสังคมและธรรมชาติแวดล้อมมากขึ้นเรื่อย ๆ จะหวนกลับไป

หาความสุข ความรื่นรมย์จากธรรมชาติ แวดล้อมก็หายากขึ้น ความสุขจากสัมผัสสภาพอันดีระหว่างมนุษย์ด้วยกันก็ลดลง เพราะคนในสังคมหวาดระแวงแย่งชิงเบียดเบียนกัน

มนุษย์จึงควรตั้งเป้าหมายการพัฒนาจิตให้ถึงระดับ มีปัญญา ปัญญาจะนำมาซึ่งความสุขขั้นที่ 5 อันเป็นความสุขที่สมบูรณ์ สบายที่สุด มนุษย์ที่พัฒนาความสุขถึงขั้นที่ 5 นี้จะเป็นผู้พร้อมเสวยความสุขทุกอย่างใน 4 ชั้นแรก แต่จะเป็นสุขที่ไม่มีทุกข์ เจ็บปวด ไม่มีทุกข์ขุ่นมัว เช่น ความกังวล ความเสียดาย แฝงอยู่



สวัสดิ์ค่ะ ขาวมทิดลที่รักทุกท่าน



ข่าวสภายุคนี้ นำเสนอ สารจากการบรรยายพิเศษ เรื่อง “ความมั่นคงในการทำงานกับความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย” โดย ศาสตราจารย์ นายแพทย์ รัชตะ รัชตะนาวิน อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2556 ณ ห้องประชุมประชาสังคมอุดมพัฒน์ สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล กับ เรื่องเล่า จากประสบการณ์ การสอน วิชา การศึกษาทั่วไปเพื่อ การพัฒนามนุษย์ ที่ต่อเนื่องจากฉบับก่อน ในประเด็น เรื่อง “ความสุข” ที่ มมศท 101 จัดให้ นักศึกษาได้เรียนรู้ โดยบรรณาธิการประจำฉบับ

ทั้ง สอง เรื่อง จะมีสาระ ที่ข่าวสภายุคนี้ นำเสนออย่างต่อเนื่องในฉบับต่อ ๆ ไป นะคะ

ในเรื่องแรก ท่านอธิการบดี กล่าวว่า มหาวิทยาลัยจะดูแล พัฒนาศักยภาพและเอื้ออำนวย ให้บุคลากรทุกคนมีความสุข โดย ได้ทำ และ กำลังจะทำ เพื่อ บุคลากร รวม 8 ประเด็น และได้ ส่งท้ายโดยน้อมนำพระราชดำริสและพระบรมราโชวาท ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ที่พระราชทานแก่ขาวมทิดล ในโอกาสเสด็จฯ ทรงดนตรีเป็นการส่วนพระองค์ ณ สวนอัมพร พระราชวังดุสิต เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2513 มาเพื่อให้ขาวมทิดล มีความภาคภูมิใจ และ สามัคคีกัน ช่วยกันสร้างประโยชน์ให้สังคมและประเทศชาติ

ส่วนเรื่องเล่าฯ นั้น ได้นำเสนอ ความสุข 5 ชั้น ของ พระพรหมคุณาภรณ์ และขอชวน ขาวมทิดลให้ทำงานอย่างมีความสุข โดยเข้าใจจุดมุ่งหมายที่แท้จริงของงาน/วิชาชีพ ว่ามีประโยชน์ ต่อสังคมอย่างไร แล้วพัฒนาความต้องการของตนให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายนั้น ซึ่งถือเป็น ความต้องการที่เป็นกุศล ความต้องการนี้จะทำให้เกิดพลังและมีความสุขในการทำงาน นำ ความรู้ไปช่วยกันสร้างประโยชน์ให้สังคมและประเทศชาติ ตามจุดมุ่งหมายที่แท้จริงของ งาน/วิชาชีพ ทุกสาขา ขาวมทิดลทุกคนจะมีความสุข ที่ไม่มีความทุกข์เจือปน ไม่มีความขุ่นมัว เช่น ความกังวล ความเสียหาย ผ่างอยู่ ... ค่ะ

พบกันใหม่ฉบับหน้า นะคะ

ศรีสนธิ อินทรมณี
กุมภาพันธ์ 2556

ข่าวสภาคณาจารย์ เป็นหนังสือในมหาวิทยาลัย และเป็นสื่อระหว่างคณาจารย์ในการรับฟังแลกเปลี่ยนทัศนคติ ข้อคิดเห็น ทั้งด้านการบริหาร ด้านวิชาการ ด้านสวัสดิการ และอื่นๆ ของมหาวิทยาลัย บทความ ข้อคิด จดหมาย เป็นความเห็นของผู้เขียนเท่านั้น มิใช่ความเห็นของสภาคณาจารย์

บรรณาธิการประจำฉบับ
กองบรรณาธิการ

รศ.ศรีสนธิ อินทรมณี
รศ.ศรีสนธิ อินทรมณี ผศ.ดร.ทัศนียา รนพรัตน์แจ่มจำรัส รศ.นพวิสูตร ฟองศิริไพบุลย์
รศ.ดร.วิไล เทียนรุ่งโรจน์ หนูนกัถิ ผศ.พญ.สุภาววรรณ เศรษฐบรรจง ผศ.สมศักดิ์ วงศาवास
ผศ.ดร.สุรพงษ์ เลิศสิทธิชัย

ประสานงานกลาง
ออกแบบและจัดทำรูปเล่ม
เจ้าของ

สุจิตรา สอนสม พัชญา วงษ์วันทนี
พรศิริ บุญมาวงศ์
สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ชั้น5
999 ถนนพุทธมณฑลสาย 4 ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม 73170
โทรศัพท์ : 0-2849-6351-2 โทรสาร : 0-2849-6351