



ข่าวสภาคณาจารย์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ISSN ๐๘๕๗-๙๘๙ x ปีที่ ๓๓ ฉบับที่ ๖ ประจำเดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๐



๒๓ ตุลาคม “ปียมหาราชาสดุดี”

สมเด็จพระปียมหาราช เป็นพระนามที่ได้รับการถวาย โดยสมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอกรมพระยาดำรงราชานุภาพเป็นผู้ทรงคิดถวาย ซึ่งปรากฏอยู่บนจารึกใต้ฐานของพระบรมรูปทรงม้า (๒๔๕๑) พระนามนี้ พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๖ ได้ทรงเขียนชมเชย สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอกรมพระยาดำรงราชานุภาพ ที่ได้คิดพระนามนี้ถวาย

วันที่ ๒๓ ตุลาคม ของทุกๆ ปี ประชาชนคนไทยทั้งชาติถือเป็นวันแห่งการน้อมรำลึกถึงพระองค์อย่างไม่มีเสื่อมคลาย วาระวันคล้ายวันที่พระองค์เสด็จสวรรคต เป็นวันสำคัญที่สุดอีกวันหนึ่ง ที่จะเกิดพระเกียรติ พระปียมหาราช ไว้ตลอดกาลนาน

แหล่งที่มาของข้อมูล : http://www.culture.go.th/k_day.php?F=rama5&FF=01

นายกสภาฯพบสภาคณาจารย์
ถอดความโดย KBh...หน้า ๒
สมัครรับและสรุปการสัมมนาการสรรหาฯ
อ.ดร.โสฬส...หน้า ๕
ภูมิภาคกับแผนที่จะเข้าถึงคนในองค์กร
ส.ดร.สุธรรม...หน้า ๖
รางวัล “นักบริหารดีเด่น” ประจำปี ๒๕๕๐
ส.ดร.นพ.พิชิต...หน้า ๗
อาจารย์ดีเด่นแห่งชาติของ ปอชม. ประจำปี ๒๕๕๐
ส.พ.บัญชา...หน้า ๗

▶ สารจากประธานสภาคณาจารย์

โดย รองศาสตราจารย์ ดร.กัมปนาท ภักดีกุล



Political Unrest ในสยาม เป็นไปตาม Chaos Theory ในทัศนะของผม ขณะนี้เป็นจุดที่เรียกกันว่า Bifurcation สภาคณาจารย์ขอแสดงความเศร้าใจต่อเหตุการณ์บ้านเมืองในวันนี้ วันที่คนในวงการศึกษาอย่างเราท่าน อาจจะงวาททำไมเราจึงต้องสอนหนังสืออยู่ในมหาวิทยาลัยอย่างเดียว ทำไมเราจึงไม่ควรเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับเหตุการณ์บ้านเมือง ทั้ง ๆ ที่เราก็คือเป็นส่วนหนึ่งของระบบบ้านเมือง

ขอบปีแรกของการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับเพิ่งผ่านไป ผมเห็นว่าการสื่อสารแบบ Cross-functional Communication ยังเป็นสิ่งจำเป็นที่ยังต้องทำใหม่มากขึ้นอีก การรับฟังความคิดเห็นมีความสำคัญมากดังที่รับตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการรับฟังความคิดเห็นซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๒ ตอนพิเศษ ๕๕ ง วันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๔๘ ข้อ ๙ ระบุไว้ว่า การรับฟังความคิดเห็นของประชาชนอาจใช้วิธีการอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง ต่อไปนี้

- (๑) การสำรวจความคิดเห็น ซึ่งอาจทำได้โดยวิธีต่อไปนี้ การสัมภาษณ์รายบุคคล การเปิดให้แสดงความคิดเห็นทางไปรษณีย์ โทรศัพท์หรือโทรสาร ทางระบบเครือข่ายสารสนเทศ หรือทางอื่นใด การเปิดโอกาสให้ประชาชนมารับข้อมูลและแสดงความคิดเห็นต่อหน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบโครงการ การสนทนากลุ่มย่อย
- (๒) การประชุมปรึกษาหารือ ซึ่งอาจทำได้โดยวิธีดังต่อไปนี้ (ก) การประชุมพิจารณา (ข) การอภิปรายสาธารณะ (ค) การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร (ง) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (จ) การประชุมระดับตัวแทนของกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้เสีย
- (๓) วิธีอื่นที่ปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีกำหนด ซึ่งในการรับฟังความคิดเห็น ต้องประกาศให้ประชาชนทราบถึงวิธีการรับฟังความคิดเห็นระยะเวลา สถานที่ ตลอดจนรายละเอียดที่เพียงพอแก่การที่ประชาชนจะเข้าใจ

และสามารถแสดงความคิดเห็นได้โดยให้ปิดไว้ โดยเปิดเผยไม่น้อยกว่าสิบห้าวันก่อนเริ่มดำเนินการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผมร่ายยาวในเรื่องนี้ก็เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันว่า ของบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการรับฟังความคิดเห็น พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๕๑ นั้น มีสาระที่ให้ความสำคัญกับการออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคล ดังข้อ ๖ มีสาระสำคัญว่า อธิการบดีมีช่องทางการสื่อสารทำความเข้าใจเพื่อให้และรับข้อมูลในระดับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและจำเป็น ดังนี้ (๑) สภาคณาจารย์ (๒) ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย (๓) ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย (๔) คณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการที่มหาวิทยาลัยแต่งตั้งเพื่อพัฒนาบริหารงานบุคคล (๕) คณะทำงานหรือเครือข่ายต่าง ๆ ได้แก่ เครือข่ายบุคลากรสายสนับสนุน เครือข่ายผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคล เป็นต้น (๖) ระบบเครือข่ายสารสนเทศของมหาวิทยาลัย ได้แก่ INTRANET และ IPTV เป็นต้น (๗) สื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย (๘) แบบสำรวจและแบบสอบถาม (๙) อื่นๆ ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด และยังกำหนดด้วยว่า การเลือกรับฟังความคิดเห็นวิธีการใดขึ้นกับวัตถุประสงค์ เนื้อหา หัวข้อ หรือประเด็นที่จะรับฟังความคิดเห็น ระยะเวลา และความเหมาะสมของวิธีการ ทั้งนี้ ให้อยู่ในดุลยพินิจของอธิการบดีที่จะกำหนดได้ตามความเหมาะสมและให้มหาวิทยาลัยดำเนินการ เพื่อให้บุคลากรได้ทราบข้อมูลที่เกี่ยวข้องและจำเป็นกับหัวข้อที่รับฟังความคิดเห็นก่อนการจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นไม่น้อยกว่าเจ็ดวัน เว้นแต่ในกรณีเร่งด่วนไม่น้อยกว่าสามวัน สภาคณาจารย์จึงขอให้ประชาคมชาวมหิดลทุกคนช่วยกันติดตามข่าวสารทุกช่องทางเพื่อเป็นการสะท้อนความคิดเห็นให้ข้อบังคับนี้เป็นประโยชน์และเป็นธรรมกับทุกฝ่ายอย่างแท้จริงด้วยนะครับ

นายกสภามหาวิทยาลัย

พบสมาชิกสภาคณาจารย์ ครั้งที่ ๒

ถอดความโดย KBh

วันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๕๐ ศ.นพ.วิจารณ์ พานิช นายกสภามหาวิทยาลัยมหิดล นัดเสวนาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (ชื่อย่อว่า ลปรอ) อย่างไม่เป็นทางการรอบสัปดาห์ครั้งที่ ๒ คราวนี้ท่านตั้งใจให้เราได้ทานข้าวกลางวันร่วมกันด้วยประเด็นการตั้งวงสนทนาคราวนี้เกริ่นไว้ว่า "สภาคณาจารย์จะหนุนมหาวิทยาลัยมหิดลหรือพันธกิจของมหิดลกันได้อย่างไร ทั้งในฐานะความเป็นครูบาอาจารย์ของแต่ละบุคคลและฐานะสภาคณาจารย์



ดร.ศุภลักษณ์ เปิดประเด็นเรื่องจรรยาบรรณวิชาชีพคณาจารย์ ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญที่สภาคณาจารย์จับประเด็นทำอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่สมัยสภาฯ ที่แล้ว **ท่านนายกสภาฯ ลปรอ** ว่า การทำงานเรื่องนี้ให้ได้ดีนั้น ต้องเน้น Positive Approach เป็นการกำกับดูแลในลักษณะ Code of Conducts ซึ่งต่างจาก Negative Approach เพราะเน้นการดูแลด้านวินัย ซึ่งเป็นเรื่องของผู้บริหาร ประเด็นที่น่าคิดต่อมากคือ การนำจรรยาบรรณจากกระดาษมาสู่แนวทางปฏิบัติทำได้อย่างไร เคยมีการประชุมเรื่องนี้ที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยมี ศ.จรัญ ภักดีธนากุล ได้ให้ข้อคิดทางกฎหมายไว้ดีมาก น่าจะไปขอสรุปการประชุมมาอ่าน สภาคณาจารย์รีบไปทำการบ้านต่อแล้วครับ

ดร.ปราโมทย์ เสริมว่า ประเด็นจรรยาบรรณเริ่มต้นจากตัวเองทางออกคือ ต้องได้รับการส่งเสริมเรื่องนี้จากสังคม เพื่อกระตุ้นให้บุคคลสำนึกจากสังคม และน่าจะถูกพัฒนาไปเป็นตัวชี้วัดในการประเมินความก้าวหน้า ซึ่ง**ท่านนายกสภาฯ ลปรอ** ว่า "ความดีที่ไม่เอาเปรียบผู้อื่น มีความมุ่งมั่น มีคุณธรรม ทั้งทางกาย วาจาใจ สิ่งเหล่านี้คือตัวให้ความสุข ความสำเร็จแก่ชีวิต มากกว่าความฉลาด ความเก่ง หรือปริญญาใด ๆ ง่าย ๆ ของการปฏิบัติดี ปฏิบัติชอบก็คือ ชีวิตที่ดีๆ ของคนทำ เราเหมือนปลาในน้ำ จะรู้ตัวเมื่อไม่มีน้ำ เราอยู่ในสังคมที่มีคุณธรรมสูง การบ่มเพาะมาจากปู่ย่าตายาย ครอบครัวเราต้องทำอาชีพที่ไม่เบียดเบียนคนอื่น คนฉลาดเค้ารู้ว่าอะไรจะไวใจใครได้ ให้เราทำ characteristics ให้ strong เพราะคุณธรรมคือพลังสำคัญที่สุดของสังคม"

ดร.กุลธรสรวิศ กล่าวเสริมว่า การอบรมอาจารย์ใหม่ ให้ได้รู้จักกันและมีการอบรมคุณธรรม จริยธรรม ความดี ให้ทราบชีวิตความเป็นอาจารย์ต้องเผชิญอะไรบ้าง ความเขยวุ่นในด้านต่างๆ โดยอาจนำเสนอเป็น Extreme case studies จะเพิ่มเข้าไปในการ Orientation อาจารย์ใหม่ เพื่อให้เกิดความร่วมมือกันทุก ๆ ด้าน ซึ่งเรื่องนี้อาจารย์หมอโยเซฟเสริมว่า เคยมีโอกาสได้รับเชิญจาก

กองการเจ้าหน้าที่ ให้ไปบรรยายให้อาจารย์ใหม่ฟังในเรื่องคุณธรรมความเป็นครู วงสนทนาให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่าจรรยาบรรณของบุคลากรวิชาชีพอื่น ๆ ที่มีให้อาจารย์ ก็มีกำกับไว้แล้ว ซึ่งได้มีการประชุมกรรมการจรรยาบรรณและวินัยของมหาวิทยาลัยครั้งแรกในเดือนกันยายนที่ผ่านมา มีมติให้รวบรวมจรรยาบรรณต่างๆ ไว้อย่างเป็นหลักฐานอ้างอิงใช้กันต่อไป **ท่าน ลปรอ** ว่า ความคิดความเชื่อของบุคคลและสังคมเปลี่ยนแปลงเร็วมาก จึงต้องมีการประชุม

เรื่องจรรยาบรรณกันอย่างต่อเนื่อง บางคนถือว่าความผิดประเภทหนึ่งมากกว่าการทำผิดในอีกลักษณะหนึ่ง เช่นเรื่องการโกง ความซื่อสัตย์ ตรงไหนใส่เสียดา ตรงไหนซั้วสนธิ ตรงไหนหวังไปวิ่งมาได้ ซึ่งทั้งหมดต้องผ่านการพูดคุยเสวนากัน และต้องให้ความระมัดระวังการสื่อสารในเรื่องที่ sensitive

ดร.บัญญัติ เติมนวงสนทนาด้วยวิธีการวัดคุณธรรม จริยธรรม ว่าสามารถตรวจสอบอำนาจจำแนก ถ้าจะลองเอามาใช้จะมีประโยชน์มาก โดยพัฒนาวิธีการของ Lawrence Kohlberg เป็นพัฒนาการทางด้านศีลธรรมของคน ๖ ระดับ ซึ่งทั่วไปถึงระดับ ๖ ยากมาก คือทำดีโดยไม่หวังผลของความดี ไม่ต้องการให้ใครชม ไม่ต้องการของรางวัลหรือผลตอบแทน ดร.วารี เสริมว่า การอบรมอาจารย์ใหม่ ควรมีการทำอย่างสม่ำเสมอ มี practice มี action คือการกระทำ ซึ่งท่านนายกสภาฯ เสริมว่า **ให้มองการเรียนรู้จากชีวิตประจำวันจริง ๆ กิจกรรมต่าง ๆ สามารถฝึกฝน กล่อมเกลาคุณธรรม จริยธรรมได้ทั้งสิ้น**

นพ.โยเซฟ ให้ความเห็นในเรื่องต่อมาว่า ทุกคนยอมรับว่าอาจารย์เป็นส่วนสำคัญที่สุดในมหาวิทยาลัย แต่ในความเป็นจริงจะเห็นว่าบุคลากรสายอื่นที่มีให้อาจารย์ก็มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าอาจารย์เลย อีกทั้งบุคลากรสายอื่นก็มีจำนวนมากกว่าอาจารย์มาก แต่มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมพัฒนามหาวิทยาลัยน้อย แมแต่เวทีที่จะมา ลปรอ ร่วมกันหรือจะเป็นที่สื่อสารก็ยังไม่ดี ซึ่งสังคมของมหิดลควรมีการเปิดกว้างในการ ลปรอ อย่างเป็นกันเองในทุกระดับ ศ.วิจารณ์ยกตัวอย่างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สมัยก่อน มีคนใหม่เข้ามาทำงานกันไม่กี่คน ไม่แน่ว่าใครเป็นอาจารย์เป็นบุคลากร รวมตัวกันได้ดี ความแตกต่างก็คือเป็นลักษณะสังคมต่างจังหวัด เรื่องการรวมตัวกันของบุคลากรในฐานะที่ไม่ใช่ผู้บริหารท่านเห็นด้วย แต่ไม่ใช่เป็นการรวมตัวกันเพื่อผลประโยชน์เรียกร้องเฉพาะตน ทำอย่างไรจะให้มีการรวมตัวกันเพื่อการทำหน้าที่ได้ดีขึ้น เป็นเป้าหมายหลักโดยรวมของมหาวิทยาลัย ถ้าเราวางรากฐานไว้ให้ดี วาง foundation ในทางบวก เพื่อให้เกิด creativity ซึ่งจะมีแต่ดี จะทำอย่างค่อยๆ สร้างกันขึ้นมา ไม่ควรใช้วิธีคิดแบบสหภาพ คือคอยจับผิดใครพลาดมาชดทันที่

ซึ่งคนเรามักจะพลาดกันได้เสมอ เรื่องพลังของสายสัมพันธ์นั้น ควรขบคิดกันต่อไปว่าจะทำอย่างไรจะเกิดประโยชน์สูงสุด ถ้าเราวางระบบให้ดี ๆ **ไม่มีอะไรสำคัญเท่ากับการสร้างคน** มีการรวมตัวกันโดยอาศัยงานเป็นตัวตั้ง ไม่ได้รวมตัวแบบพรวดพราด ใส่ความภูมิใจ ใส่ความไว้วางใจ สร้างการแลกเปลี่ยนพูดคุยให้เกิดขึ้นแล้วมองภาพใหญ่ของมหาวิทยาลัยร่วมกัน

วงสนทนาเสริมข้อมูลให้ว่า ปัจจุบันมหาวิทยาลัยมีตัวแทนของสายสัมพันธ์นั้นเป็นอนุกรรมการปฏิรูปและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล ในกรรมการสภามหาวิทยาลัย ในคณะกรรมการอื่นๆ ก็ล้วนเปิดให้สายสัมพันธ์นั้นมีผู้แทนอยู่มากขึ้นในเวลานั้น ในขณะที่ประชุมสภาอาจารย์ของส่วนงานต่างๆ ก็มักจะเปิดโอกาสให้ทุกสายงานได้เข้ามามีส่วนร่วมสะท้อนความคิดเห็นได้อีกทางหนึ่ง ตัวอย่างในการทำงานของบางส่วนงาน เช่น คณะทันตแพทยศาสตร์ สภาอาจารย์มีสมาชิกเป็นทั้งสายสัมพันธ์และสายอาจารย์ ซึ่งเป็นแนวทางการมีส่วนร่วมได้โดยตรง สภาอาจารย์ของส่วนงานไม่จำเป็นต้องมีเฉพาะอาจารย์ ซึ่งคุณครูวิจารณ์เห็นว่าการทำงานนั้น อย่ายึดมั่นถือมั่นกฎระเบียบเกินไป เพราะเวลาเปลี่ยนไปแล้ว ระเบียบต่าง ๆ ต้องปรับเปลี่ยนให้ทันเหตุการณ์ โดยทำ experiments แล้วเพิ่ม creativity เพื่อให้สิ่งคมดีขึ้น ซึ่งการทำดังกล่าวอาจจะมีผล negative ก็ได้ และต้องมีการปรับกันไป โดยการทำงานต้องมีส่วนทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการด้วย จะได้เกิดการสร้างสรรค์

ดร.ดลิตา เปลี่ยนประเด็นมาที่เรื่องการประเมินแบบ performance agreement ว่าจะมีส่วนร่วมได้อย่างไร ซึ่งท่านเสริมเป็นแนวคิดต่างๆ ว่า เป็นระบบที่แต่ละคนต้องบอกว่าจะทำอะไร ทำแค่ไหน achievement คืออะไร ทั้งเชิงปริมาณ และคุณภาพ ทุกคนต้องมีเป้าหมายเก็บไว้ในกระเป๋า และทุกคนต้องคุยกับ immediate boss ให้หัวหน้าสบายใจ เมื่อสิ้นปีมีพร็อพให้ทราบทันที และที่สำคัญ **การประเมินคือเครื่องมือของคนทำงาน ไม่ใช่เครื่องมือจับผิดของหัวหน้า**

ดร.โลฟัส เพิ่มเติมว่า การเสวนาอย่างนี้ทำให้มีพื้นที่ที่มี creative space ที่ให้คนมาแลกเปลี่ยนพูดคุยกันได้ ไม่ใช่การรวมกลุ่มเพื่อจับผิดหรือพากันไปตกลุมปัญหา เป็นการสร้างวัฒนธรรมการไว้วางใจกัน โดยไม่ใช่ยึดกฎระเบียบ แล้วเปิดประเด็นไปที่เรื่อง มหาวิทยาลัยเราจะมีวิธีการ recruit ผู้นำองค์กรสมัยใหม่ และการประเมินผู้นำองค์กรที่ดีได้อย่างไร วิจารณ์ ลปร ว่า วิถีคุณนามีคุณธรรม จริยธรรม โดยใช้ recommendation จากผู้อื่น แง่ความซื่อสัตย์ ความสามารถในการทำงาน คนที่ contact โดยตรง ว่าทำงานได้หรือไม่ จะสำเร็จหรือแจ้ง **วิธีการ Judge แบบถามคนอื่นนี้ ในชีวิตจริงมีมาก** เช่น ในยามที่มี crisis กระฉิบขาวเริ่มในใจว่า การถามคนต้องเลือกถามด้วยต้องดูคนนั้น ซึ่งตามความเห็นท่านนั้น การหาผู้นำในมหาวิทยาลัยมหิดลยังไม่ critical พอ ยังไม่เปิด territory ให้มากพอ boundary ต้องมาจากนอกราชอาณาจักร ต้องมองการ lead เพื่อ development บางอย่าง หมอโยเซฟ เสริมว่า อย่างน้อยคนเราต้องมี Best practice of Ramathibodi Ethics ได้แก่ Equality, Transparency,

Humanity, Integrity, Competency มีคำอธิบายว่าแปลว่าอะไร จุดเน้นแต่ละคำคืออะไร ซึ่งจะตอกย้ำค่านิยม ซึ่งการปลูกฝังได้แมกแล้ว เพราะคนเราก็มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ผศ.กัณฑ์ เกรินถามเรื่องการแสดงออกของผู้มีอำนาจบริหารที่ได้รับตำแหน่งแล้ว การกำกับดูแลจะทำอย่างไร สภามหาวิทยาลัยมีความเห็นอย่างไร อาจารย์หมอสุภาวรณ์ เสริมว่า ความมีอำนาจอาจทำให้คนลืม จนอาจจะออกจากอำนาจ คุรุวิจารณ์กล่าวว่าคุณเข้มแข็งไม่ใช่หนักแข็งทั้งก่อน มันมีส่วนที่จมอยู่ในทะเลลึกมาก กระบวนการสรรหาผู้บริหารของมหาวิทยาลัยยังไม่ใช่วิธีที่ดีที่สุด เพื่อนำไปสู่มหาวิทยาลัยระดับโลก การเป็นคณบดีในยุคหนึ่ง ๆ ต้องทำอะไรอะไรคือปัญหาที่สำคัญที่สุด เช่น มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ในยุคอาจารย์หมอทองจันทร์ เป็นอธิการบดีมีนโยบายให้ต้องเปิดโรงพยาบาลให้ได้ และต้องดู Collective Impacts ด้วย

ท่านเสริมต่อว่า ความภูมิใจของอาจารย์มหาวิทยาลัย คือสิ่งที่ไม่ใช่เงินเดือน ถ้ายากรวยอย่าเป็นอาจารย์ ถ้ายากมี Achievement ในชีวิตการเป็นอาจารย์ ต้องภาวนาการ แล้วหาที่ที่ทำให้ achieve ได้ คือมีโอกาสในการที่จะทำในสิ่งที่ตัวใฝ่ฝัน ความใฝ่ฝันส่วนตัวของผู้นั้นคืออะไร เราจะต้องให้เขาได้หรือเปล่า facilitate ให้เขาได้ องค์กรต้องการ สังคมต้องการคนผู้หนึ่งหรือเปล่า เมื่อถามว่าผู้บริหารพึงเสี่ยงประชาคมอย่างไร คุณหมอวิจารณ์ อ้างถึง พญ.สมลธิ สกลสัตยาตราว่า ในการประชุม R2R ผู้บริหารต้อง differentiate คน มี ๔ quadrants บางกลุ่มให้หนุน บางกลุ่มลงแสะ แยกตะกร้าออก ให้ deal กับเขาให้เหมาะสม อยาเหมารวม ให้เริ่มต้นทำงาน ไปสู่ความมั่นคง ไม่ใช่เริ่มที่ผลประโยชน์ ต้องทำความดี ให้หลายแสง เป็นกระบวนการ เป็น process ผู้บริหารต้องช่วยกับฝ่ายกำกับดูแล เข้มมาอยู่ในกระบวนการนี้ และทำให้คนมั่นใจ เป็นกระบวนการของมนุษย์ปุถุชนในองค์กร อยามองแบบ individual แตรวมกันมองภาพใหญ่ การเปลี่ยนแปลงต้องออกมาจากข้างใน การเปลี่ยนแปลงเริ่มต้นจากการปฏิบัติ Base on faith เหมือน Columbus ที่ลูกเรือมีความเชื่อมั่น จึงออกเดินทางไปหาแผ่นดินใหม่ด้วยกัน การสร้างหลักประกันให้คนกล้าที่จะออกนอกระบบต้องมีการปรับ culture กันมาก ต้องขจัดสิ่งไม่ดี และต้อง evolve ส่วนที่ดีกว่า ผ่านไปเกือบสามชั่วโมงกว่า วงเสวนาจบลงด้วยแง่คิดมุมมองหลายประการ บรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เกิดขึ้น เป็นเหมือนครอบครัวใหญ่ของชาวมหิดล ที่กำลังช่วยกันคิดช่วยกันสร้าง มองอย่างไรรอบด้าน กระบวนการทางความคิดที่ค่อยๆ หลอมสู่กันนี้ **จะเป็นเหมือนแรงผลักดันให้พันธกิจที่ตั้งไว้ เดินไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคง และกำลังรอความร่วมมือจากทุกภาคส่วนของชาวมหิดลครับ**





สังเคราะห์และสรุปการสัมมนา เรื่อง จรรยาบรรณ : เครื่องมือเสริมสร้างศักยภาพความเป็นครู

โดย อาจารย์ ดร.โสพล ศิริไสย

คณะผู้จัด : คณะกรรมการจรรยาบรรณวิชาชีพคณาจารย์มหาวิทยาลัย
สภาคณาจารย์ มหาวิทยาลัยมหิดล

รูปแบบการประชุม

๑. บรรยายโดยผู้ทรงคุณวุฒิด้านจรรยาบรรณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์โรจน์รุ่ง สุวรรณสุทธิ
๒. การประชุมระดมความคิดเห็นกลุ่มย่อย กลุ่มละประมาณ ๑๐ คน โดยมีกรอบคำถามนำ ๓ ข้อ คือ
 - ๒.๑ โครงการเกี่ยวกับการเสริมสร้างจรรยาบรรณในสถาบันต่าง ๆ มีอะไรบ้าง พบปัญหาอุปสรรคอย่างไร ข้อเสนอในการปรับปรุงแก้ไขเป็นอย่างไร
 - ๒.๒ การส่งเสริมศักยภาพความเป็นครูตามจรรยาบรรณข้อใดที่คิดว่าสำคัญที่สุด ควรส่งเสริมอย่างไร และมีวิธีการอย่างไรที่จะทำให้เรามีจรรยาบรรณเหล่านั้น
 - ๒.๓ ควรมีแผนกิจกรรมสร้างจรรยาบรรณในระยะสั้น ระยะยาวอย่างไร

การบรรยายโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้บรรยาย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์โรจน์รุ่ง สุวรรณสุทธิ เห็นว่า จรรยาบรรณ เป็นสิ่งที่เจริญงอกงาม อยู่ภายใน ทำให้ผู้ประกอบการอาชีพครูมีชีวิตที่ดี สามารถทนต่อความเย้ยหยันของลากลักการะและโอกาสอันไม่สมควร แก่การได้ ความมีจรรยาบรรณแสดงออกทางด้านบุคลิกภาพและด้วยการปฏิบัติจริงในชีวิตประจำวัน เช่น การนึกถึงคนอื่น การประพฤติตนเพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น วิทยาการได้นำเสนอภาพตัวตนและพระราชจริยาวัตร ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวว่า ทรงเป็นแบบอย่างของผู้มีคุณธรรมจรรยาบรรณอันสูงยิ่ง เพราะพระองค์ ทรงปฏิบัติภารกิจต่อพสกนิกร โดยไม่นึกถึงความยากลำบากของพระองค์เอง แนวทางการพัฒนาตามหลัก เศรษฐกิจพอเพียงนั้น เกิดจากการที่พระองค์ทรงเล็งเห็นความทุกข์ยากในการดำรงชีวิตของพสกนิกรของพระองค์ท่าน ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นแนวทางการดำรงชีวิตที่ตั้งอยู่บนความพอดี ความพอเพียง ไม่โลภ (อยากได้ของคนอื่น โดยไม่ต้องลงแรง) การไม่ประมาท การใช้ทรัพยากรอย่างรอบคอบ ระมัดระวังและมีภูมิคุ้มกันตัวเองจากอิทธิพลของ กระแสภายนอก พระองค์ทรงคิดค้นจากพระหฤทัยแบบสัมมาทิฐิ ทรงหาข้อมูลข้อเท็จจริงมาประกอบ และทรง ทดลองปฏิบัติจนเห็นผลด้วยพระองค์เอง จึงนำออกเผยแพร่ให้พสกนิกรปฏิบัติตาม

ผู้บรรยายชี้แนะว่า ความเป็นครูก็ต้องเริ่มต้นที่มีจิตใจนึกถึงผู้อื่น ประพฤติตนเป็นประโยชน์ต่อศิษย์ ด้วยความเมตตา เสียสละ ไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย สิ่งที่น่ามาสอนศิษย์นั้น จะต้องเกิดจากการค้นคว้าหาข้อมูล อย่างรอบด้าน และทดลองปฏิบัติจนเห็นผล จึงค่อยนำออกมาอบรมสั่งสอนศิษย์ นอกจากนี้ จะต้องประพฤติตน เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ ทั้งในแง่การครองตน และหน้าที่การงาน หากประพฤติเช่นนี้ได้ วิทยาการผู้บรรยายเชื่อว่า จะทำให้จรรยาบรรณเจริญงอกงาม มีศักยภาพของความเป็นครูอย่างแท้จริง

การประชุมกลุ่มย่อย

ผู้เข้าร่วมประชุมเห็นตรงกันว่า อาชีพทุกอาชีพจะต้องมีจรรยาบรรณเป็นหลักอ้างอิงและเป็นแนวทาง ในการประพฤติปฏิบัติเฉพาะกลุ่มอาชีพ (code of conduct) เพื่อให้เกิดการยอมรับเชื่อถือศรัทธา ในฐานะความเป็นครู จรรยาบรรณจะทำให้อาชีพครูมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี เป็นที่ไว้วางใจของพ่อแม่ ผู้ปกครองที่ลงทุนส่งลูกหลาน มาให้อบรมสั่งสอน เพื่อเป็นคนดีของสังคม นอกจากนี้ code of conduct ยังเป็นประโยชน์ในแง่ของการเป็นเครื่องมือ กำกับดูแล และการกำหนดบทลงโทษหากมีการละเมิด

การอภิปรายกลุ่มย่อยเกี่ยวกับโครงการเสริมสร้างจรรยาบรรณในระดับคณะ/สถาบันต่างๆ นั้น สรุปได้ว่าหน่วยงานทุกคณะมีการกำกับดูแลกันเองอย่างใกล้ชิด เพื่อกระตุ้นเตือนให้อาจารย์แต่ละคนระมัดระวังในการวางตัวมิให้เกิดปัญหา โดยสนับสนุนให้มีการจัดระยะความสัมพันธ์ (relationship distance) ระหว่างอาจารย์กับศิษย์ให้พอดีพองาม ยกย่องอาจารย์ที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งในแง่ของการครองตน ครองงาน และมีเสียงเรียกร้องให้ผู้บริหารต้องทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี การสร้างศิษย์ให้มีจิตอาสา นึกถึงคนอื่นรู้จักความพอเพียง และไม่ตกเป็นทาสของลัทธิวัตถุนิยม

ในทางปฏิบัติ หน่วยงานในระดับคณะ/สถาบันฯ มีการเสริมแรงบวกทางศีลธรรมจรรยาบรรณให้เกิดขึ้นเป็นระยะๆ ภายใต้กิจกรรมต่างๆ เช่น การทำกิจกรรมเข้าวัด ปฏิบัติธรรมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาจิตใจ เช่น กิจกรรมเยี่ยมวัด ใส่บาตร ฟังธรรม “เบิกบานในเรือนใจ” หรือ ธรรมะสัญจร ฯลฯ บางคณะจัดห้องละหมาดให้อาจารย์และนักศึกษาที่นับถือศาสนาอิสลามด้วย นอกจากนี้ ยังมีความพยายามแสวงหาตัวบ่งชี้ หามาตรวัดเพื่อแสดงความมีศีลธรรมจรรยาบรรณอีกด้วย แต่มีบางกระแสความคิดที่ไม่เห็นด้วย เพราะการแสดงผลมาวัดเชิงปริมาณออกมาได้มิได้หมายความว่า ศีลธรรม จรรยาบรรณ ถูกนำไปปฏิบัติจนเป็นที่ไว้วางใจ

กิจกรรมการไหว้ครู ได้รับการอธิบายว่า เป็นกิจกรรมที่ทำให้คนที่ทำหน้าที่เป็นครูอาจารย์ได้ทบทวนตัวเองว่าประพฤติตนเหมาะสม มีจรรยาบรรณสมควรแก่ความเคารพและไว้วางใจของศิษย์หรือไม่

ปัญหาอุปสรรคที่พบคือ ไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากอาจารย์ในหน่วยงานเท่าที่ควร และบางโครงการยังถูกมองในแง่ไม่ดี แนวทางในการแก้ไขคือ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ หรือมีนโยบายเกี่ยวกับเรื่องนี้อย่างชัดเจน

การอภิปรายกลุ่มตามหัวข้อที่สอง ว่าด้วยการส่งเสริมศักยภาพความเป็นครูตามจรรยาบรรณ ข้อใดที่ผู้เข้าร่วมประชุมกลุ่มย่อยคิดว่าสำคัญที่สุด ควรส่งเสริมอย่างไร และมีวิธีการอย่างไรที่จะทำให้รู้ว่ามีการจรรยาบรรณเหล่านั้น หัวข้อนี้มีการอภิปรายกันอย่างกว้างขวาง สำคัญที่สุดที่ควรกล่าวถึงคือ การให้นักศึกษาประเมินจรรยาบรรณของอาจารย์ อาจมีช่องทางให้นักศึกษาสามารถเขียนข้อความลงในอินเทอร์เน็ต และปิดชื่อเป็นความลับ การให้อำนาจแก่นักศึกษาจะเป็นการเตือนให้อาจารย์ระมัดระวังความประพฤติของตน

ผู้ที่สมัครใจเข้ามาเป็นครูอาจารย์ต้องมีศรัทธาในความเป็นครูด้วยตัวเอง รักที่จะเรียนรู้ พัฒนาตนเอง และเป็นผู้ให้อย่างจริงใจ แต่อย่างไรก็ตาม หน่วยงานในระดับคณะ/สถาบันหรือมหาวิทยาลัยจะต้องสร้างกลไกสนับสนุนให้เกิดจิตสำนึกของความเป็นครู จะต้องสมทวนความคิดและพฤติกรรมเชิงบวก ต้องสนับสนุนการสร้างกลุ่มเครือข่ายทำงานข้ามคณะ สถาบัน เพื่อสร้างสังคม “กัลยาณมิตร” เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้ความแตกต่างของศาสตร์ให้มากขึ้น

การอภิปรายตามหัวข้อที่สาม ว่าด้วยแผนกิจกรรมการสร้างจรรยาบรรณในระยะสั้นและระยะยาว ที่ประชุมกลุ่มย่อยให้ความเห็นว่า แนวทางที่ทำอยู่ในปัจจุบันในระดับคณะ เช่น การควบคุมดูแลตนเอง การสร้างแรงจูงใจเชิงบวกด้วยกิจกรรมต่างๆ ควรทำต่อไป และควรทำในลักษณะข้ามคณะ/สถาบันฯ เช่น ชวนคนในคณะ/สถาบันอื่นไปร่วมด้วย นอกจากนี้ควรยกย่องอาจารย์ที่สามารถเป็นแบบอย่าง (role model) ของความเป็นผู้มีจรรยาบรรณในวิชาชีพในระดับคณะ/สถาบันขึ้นมาโดยความเห็นชอบของคนในหน่วยงาน เพื่อเป็นแบบอย่างแก่อาจารย์รุ่นใหม่ จะต้องร่วมมือกันเพื่อวางแนวทางป้องปรามความประพฤติแบบลวงละเมิดจรรยาบรรณ ระบุกรอบพฤติกรรมที่สุ่มเสี่ยงต่อการละเมิดจรรยาบรรณ หากมีเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์เกิดขึ้น คณะ/สถาบันจะต้องไม่แก้ปัญหามาแบบลูบหน้าปะจมูก ต้องทำอย่างตรงไปตรงมาเพื่อกำจัดคนไม่ดีออกไป และขอเสนอข้อสุดท้าย ผู้บริหารทุกระดับจะต้องแสดงตนเป็นแบบอย่าง อ้างอิงเรื่องศีลธรรม จรรยาบรรณได้

นอกจากนี้ ยังมีข้อเสนอว่า หากเป็นไปได้ น่าจะมีการจัดการองค์ความรู้เกี่ยวกับจรรยาบรรณอาจารย์ในลักษณะ Knowledge Management ซึ่งจะนำไปประโยชน์ต่อคณะ/สถาบันต่าง ๆ ที่จะนำไปประยุกต์ใช้



ผู้นำกับแผนที่เข้าถึงคนในองค์กร



โดย รองศาสตราจารย์ ดร. สุธรรม นันทมงคลชัย

บนวิถีทางแห่งผู้นำ นอกจากจะมีวิสัยทัศน์ที่โดดเด่น กว้างไกล มีภาวะผู้นำ และมีคุณธรรม จริยธรรมแล้ว คุณสมบัติที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ต้องพิจารณา คือ การเรียนรู้ลักษณะของตนเองและผู้อื่นในสังคม โดยเฉพาะเพื่อนร่วมงานในองค์กร ทั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงาน ทักษะการสื่อสารและการเข้าถึงเข้าใจกันมากขึ้น ซึ่งผู้เขียนมีโอกาสได้เรียนรู้เกี่ยวกับลักษณะหรือบุคลิกภาพของคนในสังคม ๙ ลักษณะ ซึ่งนักจิตวิทยาเรียกว่า **นพลักษณ์** โดยเชื่อว่าคนในโลกนี้จะประกอบไปด้วย ๙ ลักษณะ ซึ่งแต่ละลักษณะ จะมีจุดเด่น และลักษณะที่สำคัญ เพื่อให้ได้เรียนรู้ เข้าถึงเข้าใจกันและประสานกันภายในองค์กรมากขึ้น ดังรายละเอียดต่อไปนี้

คุณลักษณะ ๑ เรียกว่า **คนเหยียบ** ลักษณะที่สำคัญคือ ความถูกต้อง ควรไม่ควร จริงจังกับความรับผิดชอบ โดยปราศจากข้อบกพร่อง มีมาตรฐานสูงในการทำงาน มีลักษณะของการเป็นนักจัดการชั้นยอด

คุณลักษณะ ๒ เรียกว่า **ผู้ให้** เป็นคนชอบช่วยเหลือ มองโลกในแง่ดี อุทิศเวลา อุทิศตนเพื่อผู้อื่น เห็นอกเห็นใจผู้อื่น จนบางครั้งดูเหมือนว่าเป็นจอมบงการให้กับผู้อื่น

คุณลักษณะที่ ๓ เรียกว่า **นักแสดง** เป็นพวกบางงานต่อสู้อชีวิตเพื่อความสำเร็จ เพื่อให้ได้มาซึ่งสถานภาพและการยอมรับ มีนิสัยชอบแข่งขันสูง มุ่งผลสัมฤทธิ์ จดจ่ออยู่กับเป้าหมาย สามารถเป็นผู้นำที่วิเศษ เพื่อชักชวนให้คนเชื่อว่าทุกอย่างสามารถเป็นไปได้

คุณลักษณะที่ ๔ เรียกว่า **คนโตกซึ่ง** เป็นคนมีอารมณ์ศิลปิน หมกมุ่นในอารมณ์ แสงหาคู่อุดมคติ หรือแก่นแท้แห่งชีวิต มีชีวิตอยู่บนความรู้สึกว่า บางสิ่งที่เป็นในชีวิตขาดหายไป มักแสดงความพิเศษหนึ่งเดียวให้ปรากฏที่ไม่มีใครเหมือนและไม่เหมือนใครอยู่เสมอ

คุณลักษณะ ๕ เรียกว่า **นักสังเกตการณ์** มักหลบเลี่ยงภาวะต้องเกี่ยวข้องกับอารมณ์ทุกชนิด ดำเนินชีวิตโดยวางตัวห่างๆ เผื่อจับตาสังเกตการณ์มากกว่านำตนเองเข้าข้องแวะ ชอบความเป็นส่วนตัวมาก

โปรดปรานการหาข้อมูล เป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง เป็นผู้ตัดสินใจหรือคิดสร้างสรรค์ได้ดี

คุณลักษณะ ๖ เรียกว่า **นักปุงจมา** มักเป็นคนที่มีความหวาดกลัวอยู่เป็นทุน มองโลกว่าช่างคุกคาม เสียใจอะไร เกลียดกลัวผู้มีอำนาจ ชอบเก็บกด ไม่ชอบทำตัวเด่น คิดวากวน ถ้าเชื่อใจใครก็จะร่วมเป็นร่วมตายได้

คุณลักษณะ ๗ เรียกว่า **ผู้พิถีพิถันในการบริโภค** มองโลกในแง่ดี กระทบกระเทือนมีเสน่ห์ และหลบหลีกเก่ง มักเกลียดชังการถูกบังคับ มุ่งอนาคต และมีแผนอยู่ในใจ เพื่อให้เกิดความสำเร็จ ชอบประสบการณ์และความคิดใหม่ๆ มักเป็นนักทฤษฎีนักสังเคราะห์ที่สร้างสรรค์

คุณลักษณะ ๘ เรียกว่า **เจ้านาย** เป็นคนกล้า แสดงสิทธิ์จนถึงก้าวร้าวเป็นครั้งคราว ดำเนินชีวิตแบบต้องได้ทั้งหมด มักเป็นผู้นำ หรือไม่กี่เป็นตัวของตัวเองอย่างมาก มุ่งรักษาความยุติธรรมความที่เที่ยงตรงไว้ ไม่ปล่อยให้ตนเองถูกควบคุมแต่อาจจะครอบงำผู้อื่นได้

คุณลักษณะ ๙ เรียกว่า **ผู้ประสานไมตรี** เป็นคนที่ไฝ่สันติ เข้าอกเข้าใจมุมมองของคนทั้งหลายได้อย่างยอดเยี่ยม แต่ไม่เข้าใจความคิดความต้องการของตัวเองดีนัก ชอบใช้ชีวิตที่ราบเรียบสะดวกสบาย ประสานความขัดแย้ง เป็นผู้ไกลเกลี่ยเจรจาต่อรองได้ดี

การเรียนรู้และเข้าใจคนในแต่ละลักษณะให้ลึกซึ่งสามารถทำได้โดยการอ่านหนังสือและฝึกอบรมเพิ่มเติม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและเรียนรู้จุดอ่อนจุดแข็งของตนเองและผู้อื่น รวมทั้งสามารถใช้เป็นแนวทางในการเรียนรู้ลักษณะของเพื่อนร่วมงาน การสมานฉันท์ในองค์กรและการบริหารจัดการโครงการต่างๆ ได้เป็นอย่างดี แต่ต้องไม่ยึดติดกับลักษณะของตนเอง เพราะแต่ละลักษณะสามารถที่จะพัฒนาและเชื่อมโยงกันตามสถานการณ์ต่างๆ ได้ โดยเป้าหมายสูงสุดคือ การเข้าใจคนในองค์กรและนำองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายตามภาพฝันที่กำหนดไว้

ข่าวประชาสัมพันธ์

“นักบริหารดีเด่น” แห่งปี ๒๕๕๑ “สาขาวิจัยและพัฒนา”

ขอแสดงความยินดีกับ รศ.ดร.นพ. พิทยา จารุพูนผล คณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์ ที่ได้เข้ารับประกาศเกียรติคุณ และโล่เกียรติยศ “นักบริหารดีเด่น” แห่งปี ๒๕๕๑ “สาขาวิจัยและพัฒนา” ซึ่งจัดโดยคณะกรรมการจัดงาน “นักบริหารดีเด่น” และ “นิตยสารเส้นทางไทย” จากพลเอกสุรยุทธ์ จุลานนท์ องคมนตรี ประธานในพิธี ณ ห้องคอนเวนชันฮอลล์ ศูนย์ประชุม สถาบันวิจัยจุฬาภรณ์ กรุงเทพฯ เมื่อวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๕๑



(ข้อมูลและรูปภาพ : งานประชาสัมพันธ์ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี)

อาจารย์ดีเด่นแห่งชาติ ปอมท. ประจำปี ๒๕๕๐

ประธานสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดลแสดงความยินดีกับ ศ.นพ.สัญญา สุขพนินันท์ เนื่องในโอกาสที่เข้ารับโล่รางวัล อาจารย์ดีเด่นแห่งชาติของที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปอมท.) ประจำปี ๒๕๕๐ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ จาก ศ.เกียรติคุณ นพ.เกษม วัฒนชัย องคมนตรี ในการสัมมนาทางวิชาการของ ปอมท. ประจำปี ๒๕๕๑ เมื่อวันที่ ๑ กันยายน ๒๕๕๑ ณ มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพฯ



สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล ขอแสดงความยินดีเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ ด้วย

พิธีวางพวงมาลา ถวายราชสักการะพระบรมรูปฯ

สมาชิกสภาคณาจารย์พร้อมใจกันร่วมวางพวงมาลา ถวายราชสักการะพระบรมรูปสมเด็จพระมหิตลาธิเบศร อดุลยเดชวิกรม พระบรมราชชนก เนื่องในพิธี “วันมหิดล” วันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๕๑ ณ บริเวณลานห้องโถง ชั้น ๑ อาคารสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา



โครงการสัมมนาเรื่อง จรรยาบรรณ : เครื่องมือเสริมสร้าง ศักยภาพความเป็นครู

สภาคณาจารย์จัดโครงการสัมมนา เรื่อง จรรยาบรรณ : เครื่องมือเสริมสร้างศักยภาพความเป็นครู เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๑ ณ ห้องประชุมศาสตราจารย์นายแพทย์นิธิ รัชพลเมือง ชั้น ๕ อาคารสำนักงานอธิการบดี ศาลายา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้คณาจารย์เห็นความสำคัญของการเสริมสร้าง ศักยภาพความเป็นครู มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และกระตุ้นให้เกิดกิจกรรมการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมตลอดจน จรรยาบรรณวิชาชีพในมหาวิทยาลัย



บรรณาธิการแถลง

สวัสดีครับ เพื่อนสมาชิกชาวมหิดลที่รักทุกท่าน

ในขณะที่เขียนต้นฉบับนี้ เหตุการณ์บ้านเมืองของเรายังคงอยู่ในช่วงความอึมครึมที่ยังหาทางออกไม่ได้ มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกเป็นฝักเป็นฝ่าย การสนทนาในวงต่าง ๆ ต้องใช้ความระมัดระวัง มิให้เกิดความขัดแย้งกันตลอดมา ข่าวสภาคณาจารย์หวังว่าบรรยากาศเช่นนี้จะจบไปพร้อมกับเดือนตุลาคม ที่หลายคนให้สัญญาว่าตุลาอาถรรพณ์จะครี

สำหรับข่าวสภาคณาจารย์ของเราฉบับนี้ ได้รับเกียรติอีกครั้งหนึ่งจากท่านนายกสภามหาวิทยาลัย ศาสตราจารย์ นายแพทย์วิจารณ์ พานิช ให้สมาชิกสภาคณาจารย์ได้มีโอกาสตั้งวงเสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในหัวข้อ สภาคณาจารย์จะหนุนมหาลัยมึมหิดล หรือสนับสนุนพันธกิจของมหาวิทยาลัยได้อย่างไร ส่วนท่านประธานสภาคณาจารย์ ได้นำเรื่องการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนคนไทย และขอบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการรับฟังความคิดเห็น พ.ศ. ๒๕๕๑ มาฝากพวกเราด้วย คณะกรรมการจรรยาบรรณวิชาชีพคณาจารย์มหาวิทยาลัย ได้สรุปการจัดสัมมนาเรื่อง จรรยาบรรณ : เครื่องมือเสริมสร้างศักยภาพความเป็นครู และส่งท้ายด้วย ผู้นำกับแผนที่เข้าถึงคนในองค์กร เพื่อการเรียนรู้และเข้าใจพฤติกรรมของบุคลากร

ผู้ที่มีบทความหรือสาระที่เป็นประโยชน์ ข่าวสภายุทธศาสตร์ มีพื้นที่ให้กับชาวมหิดลทุกท่าน ได้นำเสนอผ่านช่องทางนี้ ขอเชิญผู้สนใจติดต่อได้ที่ งานสภาคณาจารย์ ชั้น ๕ อาคารสำนักงานอธิการบดี ศาลายา โทรศัพท์ ๐-๒๕๔๙-๖๓๕๑-๒ โทรสาร ๐-๒๕๔๙-๖๓๕๑ หรือติดต่อทางอีเมล senate@mahidol.ac.th ครับ



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (พิเศษ) เนตร หงษ์ไกรเลิศ บรรณาธิการ

เจ้าของ

สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล กองกลาง ตั้งอยู่ที่สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา เลขที่ ๙๙ หมู่ที่ ๕ ถนนพุทธมณฑลสาย ๔ ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ๗๓๑๗๐ โทรศัพท์ ๐-๒๕๔๙-๖๓๕๑-๒ โทรสาร ๐-๒๕๔๙-๖๓๕๑

บรรณาธิการ

ผศ.(พิเศษ) เนตร หงษ์ไกรเลิศ

กองบรรณาธิการ

ผศ.ดลิตา ดันหยง อ.ดุสิต เลขาสิทธิณรงค์ ผศ.ยงยุทธ ขจรปรีदानนท์

ผศ.วรากร เจริญสุข รศ.วิไล หนูหนักดี ผศ.สุภาววรรณ เศรษฐบรรจง

คณะกรรมการประชาสัมพันธ์

ผศ.ดลิตา ดันหยง อ.ดุสิต เลขาสิทธิณรงค์ ผศ.(พิเศษ) เนตร หงษ์ไกรเลิศ ผศ.ยงยุทธ ขจรปรีदानนท์

ผศ.วรากร เจริญสุข รศ.วิไล หนูหนักดี ผศ.สุภาววรรณ เศรษฐบรรจง

ฝ่ายจัดทำต้นฉบับ

นางสาวสุจิตรา สอนสม นางพิชญาวงษ์วันทนี นายอภิชาติ หลงสมบุรณ์

ข่าวสภาคณาจารย์

เป็นหนังสือภายในมหาวิทยาลัย และเป็นสื่อระหว่างคณาจารย์ในการรับฟังแลกเปลี่ยนทัศนคติ ข้อคิดเห็นทั้งด้านการบริหาร ด้านวิชาการ ด้านสวัสดิการ และอื่นๆ ของมหาวิทยาลัย บทความ ข้อคิด จดหมาย เป็นความเห็นของผู้เขียนเท่านั้น มิใช่ความเห็นของสภาคณาจารย์

สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล

๙๙ หมู่ที่ ๕ สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล

ถนนพุทธมณฑลสาย ๔ ตำบลศาลายา

อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ๗๓๑๗๐

ชำระค่าบริการเป็นเงินเชื่อ

ใบอนุญาตที่ ๓/๒๕๒๓

สถานที่พิมพ์

เจริญดีมันคงการพิมพ์ ๒๓๑ หมู่ ๑๕ ซ.เพชรเกษม ๔๘ ถ.เพชรเกษม แขวงบางด้วน เขตภาษีเจริญ กรุงเทพฯ
โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๒๕๔๙-๒๕๕๓