

สรุปการดำเนินงานตามภารกิจ ของศูนย์จิตตปัญญาศึกษา (ประจำปี ๒๕๖๕)

การบริหารงานของศูนย์จิตตปัญญาศึกษา ยึดแนวทางการดำเนินงานโดยกระจายอำนาจการจัดการในรูปแบบของคณะทำงานด้านต่างๆ ตามพันธกิจ และรายงานผลการดำเนินงานต่อผู้อำนวยการและคณะกรรมการประจำของศูนย์ โดยในห้วงเวลาประมาณ ๑-๒ ปี ที่ผ่านมา มีผลการดำเนินงานเป็นที่ประจักษ์ ดังนี้

๑. ด้านการวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้

การวิจัยและสร้างองค์ความรู้ของศูนย์จิตตปัญญา ดำเนินงานภายใต้ยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นถึงการพัฒนามิติด้านในของมนุษย์ด้วยฐานของการเจริญสติภาวนา (Mindfulness) ซึ่งครอบคลุมในหลายมิติ ประกอบด้วย การพัฒนาระเบียบวิธีวิจัย การศึกษาในเชิงเนื้อหา และกระบวนการในการพัฒนามิติด้านในที่เชื่อมโยงกับปัจเจก องค์กร และสังคม ตลอดจนการวิจัยเชิงนโยบาย โดยที่ (๑) การพัฒนาระเบียบวิธีวิจัย (methodological development) มุ่งเน้นการศึกษาระเบียบวิธีวิจัยที่เป็นไปได้และสอดคล้องกับการพัฒนามิติด้านในของมนุษย์ ซึ่งอาจเป็นการวิจัยเชิงทดลอง หรือเป็นการพัฒนาในเชิงประยุกต์กับระเบียบวิธีวิจัยที่มีอยู่แล้ว เป็นพันธกิจระยะยาวที่ต้องมีความต่อเนื่อง เพื่อให้มีการพัฒนาระเบียบวิธีวิจัยในการศึกษามิติด้านในอย่างเป็นระบบยิ่งขึ้น เช่น การวิจัยบุคคลที่หนึ่ง การวิจัยห้องเรียน ชาติพันธุ์วรรณา และ narrative inquiries เป็นต้น (๒) การศึกษาในเชิงเนื้อหาและ/หรือกระบวนการในการพัฒนามิติด้านใน (content and/or process – based) ที่เชื่อมโยงกับปัจเจก องค์กร และสังคม การวิจัยในมิตินี้จะเป็นไปอย่างกว้างขวางและครอบคลุม โดยในช่วงแรก จะเน้นถึงการนำการพัฒนามิติด้านในบนฐานของการเจริญสติภาวนาไปใช้จริง โดยเชื่อมโยงกับบริบทของภาคส่วนของสังคม เช่น ในระบบอุดมศึกษาและโรงเรียน ในระบบบริหารผู้ป่วยระยะสุดท้าย และในผู้ต้องขังและเยาวชนในสถานพินิจฯ เป็นต้น และ (๓) การวิจัยเชิงนโยบาย (policy research) เป็นการนำเสนอการศึกษาเชิงนโยบายกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือสามารถนำข้อเสนอแนะไปขยายผลได้จริง

โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษาด้วยกระบวนการเรียนรู้แนวจิตตปัญญา

โครงการนี้ใช้การประเมินเพื่อการพัฒนา (Developmental Evaluation) เป็นเครื่องมือในการศึกษา วิเคราะห์ และค้นหาแนวทางในการขับเคลื่อนปัญหาเด็กนอกระบบ โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญคือ ๑) สร้างองค์ความรู้ว่าด้วยความซับซ้อนของปัญหาความไม่เสมอภาคทางการศึกษาของเด็กนอกระบบ ๒) พัฒนาศักยภาพคนทำงานการศึกษาสำหรับเด็กนอกระบบ ๓) พัฒนารูปแบบ/กลไกเชิงระบบในการส่งเสริมความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับเด็กนอกระบบ และ ๔) พัฒนาข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับการขับเคลื่อนทั้งในระดับชาติและพื้นที่หรือบริบทเฉพาะ โครงการมีการดำเนินงานใน ๔ พื้นที่ (area-based) คือเทศบาลนครสวรรค์ เทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดฉะเชิงเทรา และอาศรมวงศ์สนธิ จังหวัดนครนายก กระบวนการวิจัยใช้การสร้างพื้นที่หรือเวทีเพื่อการยกระดับ ขยาย หรือปรับเปลี่ยนมุมมองเพื่อให้เห็นธรรมชาติความซับซ้อนของปัญหาเด็กนอกระบบ โดยอาศัยกรอบแนวคิดเชิงระบบ (systems thinking) การพัฒนาศักยภาพด้านในด้วยกระบวนการจิตตปัญญาศึกษา และการส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกันของคนทำงานจากภาคีเครือข่ายต่างๆ อันเป็นไปตามแนวคิดการประเมินเพื่อการพัฒนา สาระสำคัญของการทำงานเน้นในสามมิติหลัก คือเกิดปัญญาเรียนรู้ความซับซ้อน เกิดการยกระดับมิติด้านจิตใจเพื่อให้สามารถเผชิญกับวิกฤตต่างๆ ในชีวิตและสังคมอย่างถูกต้องและเหมาะสม และการเกิดเครือข่ายที่เป็นระบบนิเวศเพื่อเสริมการทำงานกลุ่มผู้เข้าร่วมในกระบวนการวิจัยทั้งหมด ที่ประกอบด้วยกลุ่มครูโรงเรียนเทศบาลในสังกัดเทศบาลนครสวรรค์ และภาคีอื่นๆ กลุ่มครูในสังกัดการศึกษานอกระบบของจังหวัดฉะเชิงเทรา กลุ่มเครือข่าย

องค์กรคนทำงานด้านเด็ก ๒๕ องค์กรของจังหวัดขอนแก่น และเครือข่ายคนทำงานด้านเด็กของมูลนิธิเสมสิกขาลัย

ผลการดำเนินการของโครงการเกิดบทสรุปสำคัญ ๔ ประการอันเป็นบทเรียนสำคัญที่อาจนำไปสู่ทิศทางในการดำเนินการดูแลเด็กนอกระบบต่อไป ดังนี้ ๑) ธรรมชาติที่ซับซ้อนและหลากหลายของชีวิตเด็กนอกระบบต้องการระบบการศึกษาที่หลากหลายและเป็นหนึ่งเดียวกับชีวิต โดยเป้าหมายของการศึกษาอยู่ที่การพัฒนาชีวิตของผู้เรียนให้เติบโตได้อย่างเต็มศักยภาพ และสามารถเชื่อมโยงอย่างลึกซึ้งทั้งกับตนเอง ผู้อื่น และธรรมชาติรอบตัว ไม่ใช่เป็นการศึกษาเพื่อรู้วิชาเป็นวิชาๆ หรือเพื่อให้ได้วุฒิการศึกษาสำหรับประกอบอาชีพ ๒) ขวนกันคิดใหม่กับคำว่า “ในระบบ” และ “นอกระบบ” คือการเชิญชวนให้ทุกฝ่ายกลับมาตั้งคำถามที่ตัวระบบว่า จะทำอะไรจึงจะทำให้ระบบการศึกษานั้นเหมาะสมและสอดคล้องกับธรรมชาติอันซับซ้อนของเด็ก แทนที่จะพยายามตัดปรับให้เด็กเข้าสู่ระบบการศึกษากระแสหลักแต่เพียงอย่างเดียว ๓) มายาคติสามประการสำคัญในการดูแลเด็กนอกระบบที่ผ่านมาที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนฐานคิดหลักของการทำงาน นั่นคือ การมองปัญหาแบบเชิงเดี่ยว แยกส่วน และลดทอน ทำให้ไม่เห็นภาพรวมทั้งหมด, การมองไม่เห็นศักยภาพที่แท้จริงของเด็กกลุ่มนี้ เนื่องจากศักยภาพนั้นไม่ตรงกับสมรรถนะตามกระแสหลักที่ระบบต้องการ และการไม่เห็นความเชื่อมโยงระหว่างปัญหาเด็กนอกระบบกับสังคมโดยรวม และบทสรุปประการสุดท้ายคือ ๔) กระบวนการทำงานที่สำคัญและจำเป็น คือการทำงานเชิงพื้นที่ (area-based) โดยเปิดพื้นที่ที่หลากหลายพัฒนาหลากหลายทักษะให้คนทำงาน อันรวมถึงทักษะการทำงานมิติภายใน การใช้กระบวนการจิตตปัญญาศึกษา การเยียวยา และการเสริมพลังอำนาจภายในให้ผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา จนได้ค้นพบคุณค่าความหมายของชีวิต

ในปี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ จะมีการต่อยอดการดำเนินโครงการร่วมกับทาง กสศ.ในพื้นที่ ๒ พื้นที่ ได้แก่ พื้นที่ขอนแก่น และพื้นที่นครสวรรค์ โดยพื้นที่ขอนแก่น ร่วมมือกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น สมาคมโศภิตศึกษา Healthnet และเครือข่ายในพื้นที่ขอนแก่น ในการต่อยอดสู่การพัฒนาโมเดลการจัดการศึกษาเพื่อดูแลเด็กนอกระบบในเขตเมือง โดยการสนับสนุนจาก กสศ. อยู่ระหว่างการพัฒนาร่างโครงการเพื่อนำเสนอต่อ กสศ.

สำหรับพื้นที่นครสวรรค์ ได้ต่อยอดร่วมมือกับมหาวิทยาลัยมหิดล โครงการจัดตั้งวิทยาเขตนครสวรรค์ เทศบาลเมืองนครสวรรค์ วิทยาลัยอาชีวศึกษานครสวรรค์ เครือข่ายหอการค้าจังหวัดนครสวรรค์ โดยจะพัฒนาระบบการดูแลเด็กกลุ่มเสี่ยงต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นในพื้นที่จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งนำร่องโดยเครือข่ายโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนครสวรรค์ ทั้งนี้ ภายใต้นโยบายของมหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีความประสงค์ให้มหาวิทยาลัยมหิดลในวิทยาเขตต่าง ๆ สามารถสร้างคุณภาพให้กับพื้นที่รอบมหาวิทยาลัยให้มากที่สุด ซึ่งวิทยาเขตเครือข่ายของหอการค้า อาจเป็นเครือข่ายที่ให้เด็ก ๆ ได้เรียนรู้ทั้งภาคธุรกิจและภาคอุตสาหกรรม ให้เด็กได้เรียนรู้และได้รับการดูแลอย่างครบวงจร และการสร้างระบบการเรียนรู้ให้เด็กเหล่านี้ จะมุ่งไปที่กลุ่มการเรียนรู้ ๓ กลุ่ม คือ ให้เด็กพวกนี้วิชาการ (ทางวิทยาเขตนครสวรรค์) กลุ่มวิชาชีพ (อาชีวศึกษา) และกลุ่มวิชาชีวิต (เครือข่ายหอการค้า ภาคธุรกิจ ภาคอุตสาหกรรม ฯลฯ)

โครงการวิจัยศึกษาและพัฒนาโมเดลการสร้างระบบนิเวศมนุษย์เพื่อขับเคลื่อนคุณธรรมในสังคมไทย

โครงการนี้ได้รับการสนับสนุนจากศูนย์คุณธรรม ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ซึ่งจากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมไทย ได้ส่งผลกระทบต่อปัจจัยหลายด้าน ทั้งเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ส่งผลให้เกิดการแข่งขัน และการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนเป็นที่ตั้ง ตลอดทั้งการแย่งชิงทรัพยากรมาครอบครอง โดยละเลยผลกระทบในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะระบบนิเวศที่เชื่อมโยงและสัมพันธ์ต่อชีวิตและความเป็นอยู่ของมนุษย์ ทั้งในระดับครอบครัว ชุมชน และ องค์กร ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไป

ในทางลบ เกิดความไม่เข้าใจกันในครอบครัว เด็กมีปัญหาที่เกิดจากปัจจัยภายนอกและส่งผลให้เกิดปัญหาในครอบครัว ตามมาด้วยปัญหาการเข้าสังคมในโรงเรียน ปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกที่เกิดขึ้นดังกล่าว หากไม่ได้รับการแก้ไข อาจส่งผลกระทบต่อคุณธรรม จริยธรรมในสังคมไทย ด้วยเหตุนี้ ศูนย์คุณธรรม จึงได้มีแผนการดำเนินงานศึกษาพัฒนาต้นแบบทางความคิด (Conceptual Model) การสร้างระบบนิเวศมนุษย์เพื่อการขับเคลื่อนคุณธรรมในสังคมไทย ภายใต้การดำเนินงานโครงการส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านคุณธรรมความดี มีเป้าหมายหลักคือ การให้องค์กร ภาคีเครือข่าย หรือหน่วยงานภาคส่วนต่าง ๆ ได้เรียนรู้ เข้าใจ คุณลักษณะของพื้นที่ส่งเสริมคุณธรรมที่เป็นแบบอย่างในการดำเนินงาน โดยคำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ประเพณี วิถีปฏิบัติ รวมทั้งระบบนิเวศที่เอื้อต่อการส่งเสริมคุณธรรม ทั้งในระดับชุมชน องค์กร และระดับเครือข่าย

ผลการดำเนินการของโครงการ

๑. พบพื้นที่ที่มีศักยภาพในการส่งเสริมมิติด้านคุณธรรม (Best Practices) รวม ๑๒ พื้นที่ คือ

(๑) ระดับองค์กร คือ Creative MOVE, บริษัท เมดิฟูดส์ (ประเทศไทย) จำกัด และโรงเรียนมีชัยพัฒนา

(๒) ระดับชุมชน คือ เครือข่ายนิเวศน์ลุ่มน้ำแม่ทา, ชุมชนจะรัง อำเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี และชุมชนนาทอน อำเภอทุ่งหว้า จังหวัดสตูล

(๓) ระดับเครือข่าย คือ ชมรมแพทย์ชนบท, เครือข่ายชุมชนกรุณา และเครือข่ายสลัม ๔ ภาค

๒. พบปัจจัยร่วมสำคัญในการดำรงอยู่ของระบบนิเวศมนุษย์เพื่อพัฒนาพื้นที่ด้านคุณธรรม 3 ประการ คือ

(๑) การพบพลังงานด้านบวกที่มากกว่าเกณฑ์ทั่วไปอยู่ในระบบ

(๒) พบโครงสร้างและแบบแผนภายในขององค์ประกอบในระบบเป็น 4 เสี้ยวส่วนที่สัมพันธ์กัน และพัฒนาได้อย่างกว้างขวางและลึกซึ้งมากขึ้นเรื่อยๆ

(๓) พบแบบแผนการเดินทางบนเส้นทางการพัฒนา ที่เน้นให้พื้นที่เกิดการพึ่งตัวเองได้อย่างยั่งยืน สามารถช่วยเหลือผู้อื่นและสังคมโดยรวมให้เกิดการพัฒนามากขึ้น และดำรงอยู่อย่างชัดเจนในวิถีของการส่งเสริมมิติด้านคุณธรรม

โครงการวิจัยการศึกษาและพัฒนากระบวนการรับรององค์กรส่งเสริมคุณธรรม

โครงการนี้ได้รับการสนับสนุนจากศูนย์คุณธรรม ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เป็นงานวิจัยที่มีความพยายามค้นหารอบมโนทัศน์ (Conceptual framework) ใหม่ ๆ ให้ข้ามพ้นข้อจำกัดของการรับรองที่กระทำกันอยู่ในปัจจุบัน ที่สำคัญ หลอมรวมมิติภายในของมนุษย์เข้าไว้ในระบบการรับรอง เพื่อสามารถใช้เป็นอีกหนึ่งเครื่องมือในการขับเคลื่อนองค์กรคุณธรรมให้เกิดขึ้นอย่างแพร่หลายในสังคมไทย พร้อมๆ กับคาดหวังว่าสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้คนที่ต้องการพัฒนาคุณธรรมให้เกิดขึ้นภายในจิตใจกันมากยิ่งขึ้น

กระบวนการรับรององค์กรคุณธรรมในงานวิจัยชิ้นนี้ ใช้ฐานกรอบแนวคิดที่สังเคราะห์จากฐานงานวิชาการสำคัญ ๆ หลายชิ้น ทั้งการมองโลกและสังคมประเทศในฐานะระบบที่มีชีวิต (Living System) และโดยเฉพาะการมององค์กรในฐานะ “องค์กรมีชีวิต” (Living Organization) ดังนั้น วิธีคิด (mindset) ของกระบวนการรับรององค์กรคุณธรรม จึงไม่ได้อยู่บนฐานของการตรวจสอบ ควบคุม กัดดัน แต่เป็นการสร้างแรงบันดาลใจ การเสริมอำนาจ การช่วยขับเคลื่อน และการสร้างการเรียนรู้โดยเฉพาะในแนวจิตตปัญญา ที่ทั้งเชื่อมั่นในมนุษย์และมองโลกอย่างเป็นองค์กร กระบวนการรับรององค์กรคุณธรรม เริ่มต้นที่การชักชวนองค์กรผู้สนใจรับการรับรองให้ได้ร่วมกันกับผู้ประเมินในการทำไดอะล็อก (dialogical co-analysis) ด้วยเครื่องมือ เช่น สุนทรียสาธก (Appreciative Inquiry) เพื่อร่วมกันวิเคราะห์สถานะปัจจุบันของระบบองค์กรตนเอง ว่ามี

คุณธรรมในมิติต่าง ๆ ขององค์กรอยู่ในกระบวนการทัศน์องค์กรระดับสี่อะไร (แดง เหลืองอำพัน ส้ม เขียว ทิลาหรือ ฟาน้ำทะเล) การประเมินองค์กรดังกล่าวนี้เป็นไปด้วยฐานวิธีคิดแบบการประเมินเชิงพัฒนา (Developmental Evaluation) ซึ่งไม่ใช่การประเมินเพื่อตัดสิน ดีดร้า และทำให้องค์กรหมดความมั่นใจ แต่เป็นไปเพื่อช่วยกัน สะท้อนจากมิติโลกภายนอก มาสู่มิติภายในของทั้งบุคคลและองค์กร (เช่น ความเชื่อ วัฒนธรรม วิธีคิด ฯลฯ) ขององค์กร รวมทั้งแสวงหาเป้าประสงค์หรือความฝันร่วมกันของคนในองค์กร (New Dream : Co-Creation) เพื่อสร้างกระบวนการเปลี่ยนแปลง ช่วยกันวิวัฒน์ยกระดับคุณธรรมขององค์กรไปสู่ขั้นถัดไป ซึ่งเป็นระดับที่ ซับซ้อนและครอบคลุมคุณค่าต่าง ๆ ได้มากขึ้น

กระบวนการดังกล่าว มีองค์กรที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยงที่สร้างการแปรเปลี่ยน (Transformative Mentoring/Consulting) คอยช่วยประกบดูแล ตั้งแต่การจัดการฝึกอบรม (Training) ทั้งการเรียนรู้โลกด้าน ในของมนุษย์ผ่านกระบวนการจิตตปัญญาศึกษา (Contemplative Education), แนวคิดเกี่ยวกับวิวัฒนาการ องค์กรสีต่าง ๆ (Reinventing Organization) ฯลฯ เพื่อติดตั้งทักษะต่างๆ รวมถึงโลกทัศน์แบบองค์รวมเข้าไป ในองค์กร จากนั้น มีการติดตามผลผ่านการให้คำปรึกษาและจัดกระบวนการขับเคลื่อนพัฒนาองค์กรผ่าน 4 มิติ สำคัญ (ดูแผนภาพข้างบนและตารางข้างล่าง) ได้แก่

- ๑) **มิติด้านในของระดับปัจเจกบุคคล** ได้แก่ ความเชื่อ วิธีคิด (mindset) โลกทัศน์ ความคาดหวัง ความต้องการ การรับรู้ คุณค่า เป้าประสงค์ ส่วนบุคคล
- ๒) **มิติด้านในของระดับกลุ่มคน (collective)** ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร เช่น เป้าประสงค์ร่วม ค่านิยมร่วม บรรยากาศ (ความไว้วางใจ ฯลฯ) เป็นต้น
- ๓) **มิติด้านนอกของระดับปัจเจกบุคคล** ได้แก่ พฤติกรรมของคน เช่น ผลงานรายบุคคล บทบาท หน้าที่/ความเชี่ยวชาญ/สมรรถนะ เป็นต้น
- ๔) **มิติด้านนอกของระดับกลุ่มคน** ได้แก่ ระบบขององค์กร ซึ่งหมายถึง โครงสร้าง กระบวนการ วิธีปฏิบัติ ยุทธศาสตร์ อำนาจหน้าที่ เป็นต้น

ขั้นตอนสุดท้ายของการให้การรับรองเชิงการพัฒนาในแต่ละรอบ คือ การช่วยทำให้เกิดกระบวนการ แนวปฏิบัติ และวัฒนธรรมใหม่ ๆ (new process, practice, culture) ที่แฝงด้วยคุณธรรมระดับต่าง ๆ ไว้ใน วิธีการดำเนินกิจกรรมอันเป็นปกติขององค์กรนั้น ๆ จากนั้น องค์กรสามารถพัฒนาตัวเองขึ้นไปได้อีก หมุนวน ขึ้นสู่วิวัฒนาการองค์กรขั้นถัด ๆ ไป เช่น จากสีเหลืองอำพัน สู่สีส้ม; จากสีส้ม สู่สีเขียว; จากสีเขียว สู่สีทิล เป็นต้น

ข้อเสนอเกณฑ์การรับรององค์กรคุณธรรม ๕ สี (ตามเกณฑ์ inclusiveness & sustainability)

แดง (Red) primary concern : อุดม	อำพัน (Amber) primary concern : เสถียรภาพ/มั่นคง	ส้ม (Orange) primary concern : ประสิทธิภาพ สร้างสรรค์	เขียว (Green) primary concern : เท่าเทียม สัมพันธ์ดี ใส่ใจ	ฟ้าทะเล (Teal) primary concern : ไวใจ จริงแท้ อีสุระ มีความหมาย เต็มโต
ตัวอย่าง <ul style="list-style-type: none"> • ต้องมีอำนาจให้เพียงพอ; • น้ำใจนักเลง ดูแล/ปกป้องลูกน้องอย่างดี; • บุญคุณต้องทดแทน แค้นต้องชำระ; จำยอมต่อผู้มีอำนาจ 	ตัวอย่าง <ul style="list-style-type: none"> • พอใจในตำแหน่งหน้าที่ บทบาทของตน และทำงานให้ดีที่สุด • เชื้อฟุ้งคำสั่ง ไม่ตั้งคำถาม (วินัยแบบกองทัพ) • ยึดมั่นในกฎ ระเบียบ (ไม่ลัดขั้นตอน) • ช่วยเหลือ (สงเคราะห์) (ทำเพราะหน้าที่ที่ได้รับคำสั่ง) • ตอบแทนผู้มีพระคุณ (อุปถัมภ์) 	ตัวอย่าง <ul style="list-style-type: none"> • Process : ใช้ทุกสิ่งคุ้มค่า ไม่มีของเหลือทิ้ง (วัตถุดิบ เวลา ฯลฯ) ในกระบวนการ การผลิต/ให้บริการ • ยึดมั่นต่อ Code of conduct; โปร่งใส ตรวจสอบคอร์รัปชัน • ใส่ใจดูแลและช่วยเหลือสังคมและชุมชนที่อยู่รอบข้าง & เพื่อภาพลักษณ์ที่ดี งามย้อนกลับ (CSR) + ไม่อยาก "ตกรถไฟ" • รับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ฯลฯ 	ตัวอย่าง <ul style="list-style-type: none"> • Work-life Balance, สมดุลระหว่าง สิ่งแวดล้อม สังคม เศรษฐกิจ • ยึดมั่นความเท่าเทียม และให้เกียรติผู้คน • ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจ และเปิดเผย • ภูมิใจดูดา / empower (พัฒนา) ผู้ด้อยโอกาส; พร้อมช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน โดยไม่เกี่ยง • รู้คุณค่าผู้คนกลุ่มต่างๆในสังคม โดยเฉพาะกลุ่มที่มักถูกมองข้าม 	ตัวอย่าง <ul style="list-style-type: none"> • โลกนี้มีเพียงพอ สำหรับทุกคน (Abundance mindset) • มีวินัยในตนเอง; ช่วยกันดูแลให้เพื่อนรักษาวินัยที่เขาตั้งไว้ • ชื่อดังต่อเสียงเรียก และสำนึกดีช่วยภายในของตัวเอง • มีจิตอาสาช่วยเหลือผู้อื่น/โลก ในฐานะที่ทำตามเป้าประสงค์ ของตนเองและขององค์กร • สำนึกรู้คุณค่าของธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

โครงการการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ในการจัดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงด้วยจิตตปัญญาศึกษา :กรณีศึกษาโครงการสอนนอกรอบ : ครูผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงจากภายใน สำหรับอาจารย์ในกลุ่มวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สถาบันพระบรมราชชนก (ภายใต้โครงการหยั่งรากจิตตปัญญา สู่อุทิศแห่งความสุข)

โครงการนี้ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส) งานวิจัยเชิงปฏิบัติการครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนากระบวนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอาจารย์ในการจัดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงด้วยจิตตปัญญาศึกษา ศึกษาผลของการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงของอาจารย์ ทั้งในด้านการเปลี่ยนแปลงภายในตนเอง และการนำไปพัฒนาการเรียนการสอน กลุ่มเป้าหมาย คือ อาจารย์ที่สอนในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ๔ แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีขอนแก่น วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีเพชรบุรี วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครศรีธรรมราช และวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสรรพบุรี ใช้วิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง จำนวน ๒๔ คน ซึ่งเป็นครูที่สมัครใจเข้าร่วมโครงการสอนนอกรอบ : ครูผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงจากภายใน สำหรับอาจารย์ในกลุ่มวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สถาบันพระบรมราชชนก และยินดีให้ข้อมูลแก่คณะผู้วิจัย รวบรวมข้อมูลระหว่างมีนาคม พ.ศ.๒๕๖๔ ถึงเมษายน พ.ศ.๒๕๖๕ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินตนเอง แบบบันทึกภาคสนาม แบบสัมภาษณ์เชิงลึก แบบบันทึกการทบทวนหลังการปฏิบัติงาน และประเด็นในการสัมภาษณ์กลุ่ม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา และการวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ ๑ เพื่อพัฒนากระบวนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอาจารย์ในการจัดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงด้วยจิตตปัญญาศึกษา พบว่า กระบวนการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ในการจัดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงด้วยจิตตปัญญาศึกษามีองค์ประกอบ ๕ องค์ประกอบ ได้แก่ ๑.วัตถุประสงค์ ๒.ระยะเวลา ๓. สื่อและอุปกรณ์ที่ใช้ ๔. ขั้นตอนการจัดกิจกรรม ๕. การประเมินผล โดยกระบวนการพัฒนาศักยภาพอาจารย์ในการจัดการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงด้วยจิตตปัญญาศึกษา แบ่งเป็นการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการในวิทยาลัยพยาบาลแต่ละแห่งเป็น ๔ ครั้ง ได้แก่ ๑) การตระหนักรู้ในตนเองและผู้อื่น ๒) การเชื่อมโยงกับธรรมชาติ ๓) สอนนอกรอบ ๔) การแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเปลี่ยนแปลงตนเอง รวมระยะเวลา ๙ วัน หรือ ๕๔ ชั่วโมง ต่อวิทยาลัย หรือรวมระยะเวลาในการจัดกระบวนการในวิทยาลัยทั้ง ๔ แห่ง เป็น ๒๑๖ ชั่วโมง แต่ละการอบรมจัดห่างกัน ๑-๒ เดือนตามความสะดวกของวิทยาลัยโดยกระบวนการผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ ๒ เพื่อศึกษาผลการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงของอาจารย์ ทั้งในด้านการ

เปลี่ยนแปลงภายในตนเอง และการนำไปพัฒนาการเรียนการสอน พบว่า จากแบบประเมินตนเอง ตอบโดย อาจารย์จำนวน ๔๑ คน (ซึ่งได้เข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการในโครงการอย่างน้อย ๓ ใน ๔ ครั้ง) อาจารย์ ประเมินว่าตนเองมีการเรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นเปรียบเทียบกับก่อนและหลังเข้าร่วมโครงการอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะ ข้อที่ได้คะแนนในระดับมากที่สุดมี ๔ ข้อ ได้แก่ ท่านสอนให้นักศึกษามีความใส่ใจและรับฟังผู้อื่น (เช่น เพื่อน ครอบครัว ผู้รับบริการ ฯลฯ) ท่านสอนให้นักศึกษาเข้าใจมิติจิตใจในการพยาบาลด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ ท่านสามารถเติมพลังด้านบวกให้ตนเอง เมื่อต้องการกำลังใจได้ และท่านสามารถเรียนรู้ความงามในชีวิตจากธรรมชาติได้ ซึ่งล้วนเป็นประเด็นสำคัญของการดำเนินโครงการ อีกทั้ง ยังสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ข้อมูล เชิงคุณภาพ ที่สะท้อนว่า ด้านการเปลี่ยนแปลงภายในตนเองของอาจารย์ มี ๔ ด้าน ได้แก่ ๑) เป็ดมุ่มมองและ วิธีใหม่เกี่ยวกับการใช้ชีวิตและการเรียนรู้ ๒) เท่าทันตนเองมากขึ้นทั้งในระดับสภาวะอารมณ์ ความคิด และ พฤติกรรมการแสดงออก ๓) ผ่อนคลายความเครียดและฟื้นฟูพลังให้ตนเองได้ ๔) ขยายพื้นที่ของใจด้วยการรับ ฟังผู้อื่น การเปลี่ยนแปลงทั้ง ๔ ด้านนี้ส่งเสริมซึ่งกันและกัน โดยมีสติเป็นหัวใจสำคัญของการเปลี่ยนแปลง นำไปสู่พฤติกรรมใหม่ที่ทำให้ผู้เข้าร่วมรู้สึกเบาสบาย ทั้งภายในตัวเองและในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (ครอบครัว เพื่อนร่วมงาน นักศึกษา) เป็นผลสะท้อนกลับมาให้ผู้เข้าร่วมรู้สึกชัดเจนและมั่นใจในการเปลี่ยนแปลงตนเอง ต่อไป ด้านการพัฒนาการเรียนการสอน พบว่ามี ๓ ระดับ ได้แก่ ๑) นำกิจกรรมจิตตปัญญาศึกษาไปใช้เป็น บางกิจกรรม ๒) นำไปใช้ในการเตรียมตัวนักศึกษา ก่อนและระหว่างการฝึกปฏิบัติบนหอผู้ป่วย ๓) นำไปบูรณา การกับเนื้อหาในรายวิชาทำให้เกิดรูปแบบการสอนใหม่ ผลลัพธ์คือ อาจารย์ยืดหยุ่นและเปิดกว้างมากขึ้น คาดหวังน้อยลง เข้าใจความรู้สึกและปัญหาของนักศึกษามากขึ้น นักศึกษาเครียดน้อยลงและเปิดใจพร้อม เรียนรู้อย่างมีความสุขมากขึ้น รวมถึงนักศึกษาเข้าใจการดูแลผู้ป่วยด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์มากขึ้น ทั้งโดย การเป็นแบบอย่างของอาจารย์เองและการสอนที่ลงลึกถึงหัวใจของผู้เรียน

ผลงานการตีพิมพ์เผยแพร่

ลำดับ	รายการ	ประเภท ของ ผลงาน	รายชื่อ
๑	การสร้างความสุขในองค์กรด้วยกระบวนการเรียนรู้แนวจิตตปัญญาศึกษาในมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตนครสวรรค์ วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ปีที่ ๒๓ ฉบับที่ ๓ กรกฎาคม - กันยายน ๒๕๖๔ หน้า ๓๒๘-๓๔๔	บทความ วิจัย TCI ๑	ผศ.ดร.สุปรีย์ กาญจนพิศาล
๒	“Mindfulness Practice Experiences of Individuals with a High Connectedness with Nature” วารสาร Humanities, Arts and Social Sciences Studies (HASSS)	TCI 1 Scopus (Q4)	Teerawan Teerapong Proetphan Daensilp Benjamin Weinstien
๓	“การวิจัยเชิงปฏิบัติการอย่างมีส่วนร่วมเพื่อการพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชนแออัด - แสนคำลือ ด้วยกระบวนการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงแนวจิตตปัญญาศึกษา” สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) สำนักงานมูลนิธิโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช และ	TCI ๒	สมสิทธิ์ อัสตรนธิ ศิริชัย มงคลเกียรติศิริ วิไลลักษณ์

ลำดับ	รายการ	ประเภท ของ ผลงาน	รายชื่อ
	ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ปีที่ ๒๙ ฉบับที่ ๒ พฤษภาคม - สิงหาคม ๒๕๖๔		ไกรลาศ ปริญญาภรณ์ เต็ง ประเสริฐ สุธัมมะ ธรรมศักดิ์
๔	การพัฒนากระบวนการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรครู ด้วยแนวคิดการ เรียนรู้ สู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาจิตวิญญาณความเป็นครูและการ เรียนการสอน Development of Process to Enhance Teachers' Potential Based on the Concept of Transformative Learning to Improve Teachers' Spirituality and Instruction วารสารหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ปีที่ ๑๓ ฉบับที่ ๓๗ (๒๕๖๔) : พฤษภาคม - สิงหาคม ๒๕๖๔	TCI ๒	อริสา สุมามาลย์, ชรินทร์ เสถียร
๕	Using Zoom and Card Game to Conduct Advance Care Planning Classes: An Innovative Practice, OMEGA—Journal of Death and Dying 0(0) 1–20 The Author(s) 2021 July 2021	Scopus Journal Impact factor ๒.๖๐๒	Tharin Phenwan 1,2, Thanarpan Peerawong 3, Wanna Jarusomboon 4, Ekkapop Sittiwantana 4,5, Chararinchorn Satian 5, and Sojirat Supanichwatana 6
๖	กระบวนการวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ทางนิเวศวัฒนธรรมของชุมชนลุ่ม แม่น้ำบางปะกง บนกระบวนการทัศน์ของการพัฒนาแบบองค์รวม วารสารสถาบันวัฒนธรรมและศิลปะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีที่ ๒๓ ฉบับที่ ๑ (๒๐๒๑): กรกฎาคม - ธันวาคม ๒๕๖๔	บทความ วิจัย TCI ๑	สมสิทธิ์ อัสตรนีย์ ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล ไพบูลย์ โสภณสุภาพ คณะดนตรีและการ แสดง มหาวิทยาลัย

ลำดับ	รายการ	ประเภท ของ ผลงาน	รายชื่อ
			บูรพา

หมายเหตุ : ในปี ๒๕๖๕-๒๕๖๖ อยู่ระหว่างการเตรียมดำเนินการตีพิมพ์ผลงานวิจัยเกี่ยวกับเด็กนอกระบบ และโครงการที่ได้รับการสนับสนุนจากศูนย์คุณธรรม

๒. ด้านการบริการทางวิชาการและเครือข่าย

โครงการบริการวิชาการ

โครงการหยั่งรากจิตตปัญญา สู่อสังคแห่งความสุข : เส้นทางสู่สุขภาวะทางปัญญา

เป็นโครงการที่ได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส) มาอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ผลการดำเนินโครงการหยั่งรากจิตตปัญญา สู่อสังคแห่งความสุขใน ๔ ปีที่ผ่านมา ที่ได้ดำเนินการในกลุ่มหลากหลายกลุ่ม ได้สร้างการทำงานกับมิติด้านในจนบังเกิดผลสัมฤทธิ์ใน ๓ ระดับ ได้แก่ ระดับบุคคล ระดับองค์กร และระดับชุมชน อีกทั้งได้เล็งเห็นว่า การทำงานกับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นครูอาจารย์ มีแนวโน้มส่งผลกระทบต่อทางสังคมในวงกว้างมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ เนื่องจากภาระงานของครู อาจารย์ มีทั้งการเรียนการสอน การทำงานวิจัย และการบริการวิชาการ ทำให้เกี่ยวข้องกับคนกลุ่มต่าง ๆ จำนวนมาก ทั้งนักเรียน นักศึกษา สถาบันการศึกษาอื่น ๆ และชุมชน ดังนั้น ในการขับเคลื่อนของโครงการในปีนี้ จึงมุ่งเน้นที่บุคลากรทางการศึกษาในระดับอุดมศึกษา เพื่อรวบรวมองค์ความรู้อันนำไปสู่สุขภาวะทางปัญญา วัตถุประสงค์ของโครงการมีทั้งสิ้น ๓ ข้อ ได้แก่ (๑) เพื่อขับเคลื่อนกระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาสุขภาวะทางปัญญาและจิตตปัญญาศึกษาสู่ระดับอุดมศึกษา (๒) เพื่อบ่มเพาะและสร้างกลุ่มผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ในการขับเคลื่อนเรื่องสุขภาวะทางปัญญาและจิตตปัญญาศึกษาสู่อสังค และ (๓) เพื่อรวบรวมองค์ความรู้เกี่ยวกับการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงและการจัดการความรู้ โดยการดำเนินการในครั้งนี แบ่งออกเป็น ๓ หน่วยงานหลัก คือ (๑) การจัดการกระบวนการอบรมเพื่อบ่มเพาะและสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งแบ่งพื้นที่การดำเนินงานออกเป็น ๔ กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตนครสวรรค์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ตและเครือข่ายสถาบันการศึกษาในพื้นที่จังหวัดภูเก็ต กลุ่มครูจากวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี การศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ครูผู้สอนนิเทศศาสตร์ กลุ่มพระสงฆ์วิทยากร และกลุ่มคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล และเภสัชศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยทั้งสี่กลุ่มข้างต้นอาศัยกรอบแนวคิดทฤษฎีทางจิตตปัญญาศึกษาและการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลงมาเป็นหลักในการออกแบบกระบวนการและประเมินผลการเรียนรู้ (๒) การสังเคราะห์องค์ความรู้ที่ปรากฏจากภาพรวมของโครงการ ผลการดำเนินการนี้จะนำไปสู่การสังเคราะห์องค์ความรู้ที่มีความเป็นสากล สำหรับเป็นแนวทางการสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่มีมิติสุขภาวะทางปัญญา ที่สามารถส่งเสริมการเรียนการสอนในระบบการศึกษา รวมถึงสร้างภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงทางสังคมได้ต่อไป และ (๓) การสนับสนุนเครือข่ายสุขภาวะทางปัญญา โดยการให้งบประมาณการสนับสนุนโครงการขนาดเล็ก สำหรับเครือข่ายสุขภาวะทางปัญญา/กลุ่มผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ที่ผ่านกระบวนการบ่มเพาะตามแนวทางจิตตปัญญาศึกษาในปีที่ผ่านมา จำนวน ๘ โครงการ โดยนอกจากจะต้ององค์ความรู้ที่ตอบวัตถุประสงค์ของใหญ่ในภาพรวมแล้ว ยังสามารถสร้างภาคีเครือข่ายใหม่ เพื่อความร่วมมือ ต่อยอดและขยายผลไปสู่การเป็นต้นแบบแห่งสุขภาวะทางปัญญาให้แก่สังคได้ต่อไปในอนาคต

บทเรียนสำคัญ

- สร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิด “ครูผู้เข้าใจ” “ครูผู้สร้างแรงบันดาลใจ”

- เกิดการเปลี่ยนแปลงในการจัดการเรียนการสอนสู่ “ชั้นเรียนที่มีหัวใจ”
- นักศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีทักษะชีวิตและบ่มเพาะจิตวิญญาณความเป็นครู
- ปรับเปลี่ยนแนวทางการบริการวิชาการสู่โรงเรียน ชุมชน และ หน่วยงานองค์กรที่เกี่ยวข้อง
- การลงนามความร่วมมือ (MOU) กับเครือข่ายมหาวิทยาลัยราชภัฏ
- การพัฒนารายวิชาจนสามารถรวบรวมเป็นหนังสือได้ถึง ๖๐ ตัวอย่าง
- ค้นพบเครือข่ายที่ก่อร่างขึ้นตามธรรมชาติ เช่น กลุ่มอาชีวศึกษา
- เห็นถึงความแข็งแกร่งของเครือข่ายที่มีมากขึ้น เช่น กลุ่มนิเทศศาสตร์ กลุ่มวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี

และในปี ๒๕๖๕ โครงการก็มุ่งเน้นในการพัฒนาเป้าหมาย ๓ หลัก ๒ รอง คือ เป้าหมายที่หนึ่ง การพัฒนาพื้นที่บูรณาการจิตตปัญญาที่เรียกว่าโครงการ Mindful Campus ที่จะดำเนินการร่วมกับมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตนครสวรรค์ เป้าหมายหลักที่สอง การลงลึกต่อยอดและขยายเครือข่ายกับกลุ่มสถาบันราชภัฏ และ เป้าหมายหลักที่สาม การลงลึกต่อยอดกับกลุ่มวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ขณะเดียวกันก็จะดำเนินการต่อเนื่องในโครงการที่เริ่มไว้แล้วแต่ยังไม่แข็งแรง เห็นผลชัดเจนมากพอ แต่มีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ นั่นคือ โครงการต่อยอดกับวิทยาลัยอาชีวศึกษานครสวรรค์ และคณาจารย์กลุ่มคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล (ที่เรียกว่า ๒ รอง)

การขับเคลื่อน Mindful Campus ณ มหาวิทยาลัยมหิดล โครงการจัดตั้งวิทยาเขตนครสวรรค์

มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งของประเทศไทย มีปณิธาน คือ “ปัญญาของแผ่นดิน” โดยปัญญาในที่นี้คือ Wisdom ไม่ใช่เพียงความรู้ที่เป็น Knowledge และถือเป็นมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งที่ทำให้ความสำคัญเกี่ยวกับการสร้างสมดุลระหว่างองค์ความรู้จากภายนอก และองค์ความรู้ภายในซึ่งจะก่อให้เกิด “ปัญญา” อันนำไปสู่มนุษย์ที่สมบูรณ์ และเพื่อที่จะตอบสนองต่อการสนับสนุนองค์ความรู้ภายในให้สนองต่อปณิธานของทั้งนี้มหาวิทยาลัยมหิดล ได้มุ่งเน้นที่จะปลูกฝังให้บุคลากร นักศึกษามีทั้งองค์ความรู้ทั้งภายนอกภายใน และให้นำค่านิยมองค์กร (Core Value) ประกอบไปด้วย

- M = Mastery เป็นผู้ฉลาดรอบรู้
- A = Altruism ไม่เห็นแก่ตัว ทำประโยชน์แก่ผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน
- H = Harmony มีความเป็นเอกภาพ ประสานเป็นหนึ่งเดียว
- I = Integrity มีความซื่อสัตย์ มั่นคงในคุณธรรม
- D = Determination มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ มุมานะ
- O = Originality มีความคิดริเริ่ม แปรกใหม่ ไม่เหมือนใคร
- L = Leadership มีความเป็นผู้นำ

เข้าไปเป็นวิถีชีวิต (วัฒนธรรม หรือ Culture) ของชาวมหิดล ซึ่งการดำเนินงานของศูนย์จิตตปัญญาศึกษาสามารถสนับสนุนค่านิยมหลักขององค์กร โดยเฉพาะ M A H I ได้อย่างแท้จริงและยั่งยืน ทั้งนี้มหาวิทยาลัยมหิดลมีการนำแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา เข้าไปปลูกฝังให้กับบุคลากรและนักศึกษาผ่านกระบวนการเรียนการสอน และการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ เช่น หลักสูตร MU-SUP หลักสูตร MU-EDP (ร่วมกับกองทัพยากรบุคคล) หลักสูตรสำหรับอาจารย์ใหม่ หรือ MU – TED (ร่วมกับกองบริหารการศึกษา) หลักสูตรผู้นำนักศึกษา/ผู้นำองค์กร (ร่วมกับกองกิจการนักศึกษา) ในส่วนของศูนย์เองมีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ Training of Trainer หลักสูตร Authentic Leadership การจัดกระบวนการอบรมเพื่อสร้างแกนนำในการขับเคลื่อนให้กับมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตกาญจนบุรี ในการสร้างองค์กรแห่งความสุข และการเชื่อมโยงไปยังชุมชนโดยรอบวิทยาเขตกาญจนบุรี นอกจากนี้ ศูนย์ได้รับข้อมูลดัชนีความสุขโดยรวมของ

บุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล จากกองทรัพยากรบุคคล เห็นว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยมีดัชนีความสุขในระดับที่ไม่สูง จึงร่วมกันกับศูนย์ในการจัดกิจกรรม “สุขสัญจร” ไปยังคณะ/สถาบัน/วิทยาลัยต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความสุขในองค์กร และจัดหลักสูตร Training of Trainer ให้เฉพาะนักทรัพยากรบุคคลของแต่ละคณะ/สถาบัน/วิทยาลัย ทั้งนี้การดำเนินการดังกล่าวเน้นไปที่การสร้าง “สุขภาวะทางปัญญา” ให้เกิดขึ้นและองงามในประชาคมมหิดล

มหาวิทยาลัยมหิดล โครงการจัดตั้งวิทยาเขตนครสวรรค์ (ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า MUNA) เป็นพื้นที่หนึ่งที่มีความพร้อมในหลายด้านในการบ่มเพาะเมล็ดพันธุ์จิตตปัญญาศึกษา ซึ่งพื้นที่ตั้งของ MUNA ที่ตำบลเขาทองในปัจจุบันได้มาจาก ความเอื้อเฟื้อของชาวนครสวรรค์จำนวน ๕๑ ครัวเรือน สมครใจมอบพื้นที่ให้ MUNA ในการจัดตั้งวิทยาเขตนครสวรรค์ขึ้นใหม่แทนพื้นที่เดิมที่ตั้งอยู่บริเวณพื้นที่ชุ่มน้ำ มีเจตจำนงเพื่อ "จัดการศึกษาที่ช่วยแก้ปัญหาของประเทศ ออกแบบการศึกษาใหม่ หลักสูตร วิธีการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของสังคม" (คำกล่าวของ นพ.สมพงษ์ ยูงทอง ผู้วางโครงสร้างด้านการศึกษาของ MUNA (<https://youtu.be/b3--roeHLHs>)) ซึ่งสอดคล้องกับปณิธานของมหาวิทยาลัยมหิดล คือ "ปัญญาของแผ่นดิน" ด้วยการ "ออกแบบการศึกษาใหม่" เพื่อ "สร้างความเปลี่ยนแปลงในสังคม" เป็นจังหวะร่วมเดียวกันกับการเคลื่อนไหวที่เกิดขึ้นในอุดมศึกษาแบบ "ผุดบังเกิด" ที่เกิดขึ้นในหลายแห่งทั่วโลก ดังนั้น MUNA จึงก่อกำเนิดขึ้น บนความเชื่อมโยงและได้รับการสนับสนุนจากประชาคมนครสวรรค์อย่างแท้จริง โดยพื้นที่ของ MUNA นั้นรายล้อมไปด้วยธรรมชาติ จึงมีแนวคิดในการก่อสร้างพื้นที่แห่งการเรียนรู้ให้สอดคล้องและไม่ตัดขาดจากธรรมชาติและวิถีชีวิตของชุมชน

ปัจจุบัน MUNA มีหลักสูตรระดับปริญญาตรีจำนวน ๓ หลักสูตรคือ สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต สาขาสาธารณสุขชุมชน ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการเชิงนิเวศวัฒนธรรม วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาเกษตรกรปราชญ์เป็รื่อง และปริญญาโท 1 หลักสูตร คือ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมเพื่อพัฒนาท้องถิ่น โดยหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต จะเปิดรับนักศึกษาในปีการศึกษา ๒๕๖๕ นอกจากงานวิชาการและหลักสูตรแล้ว MUNA ยังมีศูนย์การแพทย์มหิดลบำรุงรักษ์ จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อน MUNA ให้เป็นวิทยาเขตที่สำคัญของภาคเหนือตอนล่าง โดยผสมผสานแพทย์แผนปัจจุบัน แพทย์แผนไทยประยุกต์ แพทย์แผนจีน โดยมีแผนงานที่จะก้าวสู่ความเป็นเลิศด้านผู้สูงอายุ

ปัจจุบัน บุคลากรของ MUNA รวมทั้งหมดประมาณ ๒๑๖ คน ในที่นี้ประกอบด้วย

- กลุ่มวิชาการและหลักสูตร จำนวน ๖๑ คน (อาจารย์ ๓๔ คน เจ้าหน้าที่ ๒๗ คน)
- ศูนย์การแพทย์ฯ ๑๑๑ คน (สายวิชาชีพด้านการแพทย์ ๕๖ คน สายสนับสนุน ๕๕ คน)
- กลุ่มอำนวยการกลาง (สายสนับสนุน) ๓๓ คน
- ศูนย์พิสิทธ์ทฤษฎีและปรัชญาธรรมชาติ (สายวิชาการ) ๔ คน
- ศูนย์วิจัยและบริการวิชาการ (สายสนับสนุน) ๗ คน

MUNA เป็นวิทยาเขตที่ก่อตั้งได้ไม่นาน บุคลากรยังมีจำนวนไม่มาก หากพิจารณาโดยภาพรวมแล้ว MUNA มีศักยภาพสูงมากที่จะเป็นศูนย์กลางในด้านสุขภาพ โดยเริ่มจากภูมิภาคภาคเหนือตอนล่าง/ภาคกลางตอนบน อีกทั้งการมีหลักสูตรทางสาธารณสุขที่เข้าถึงชุมชน เป็นลักษณะเด่นประการหนึ่งของหลักสูตรสาธารณสุขชุมชน (คืนความรู้สู่ชุมชน และการให้ชุมชนมีส่วนร่วม) รวมถึงการออกแบบหลักสูตรแนวใหม่ที่ให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมและธรรมชาติ รวมถึงเคารพภูมิปัญญาของท้องถิ่น เช่น เกษตรกรปราชญ์เป็รื่องและนำวัฒนธรรมที่มีอยู่มาประยุกต์กับบริบทสังคมยุคใหม่ เช่น การประกอบการนิเวศวัฒนธรรม โดยสรุปแล้ว MUNA มีพื้นที่ทางวิชาการที่น่าสนใจ คือสายสาธารณสุข ที่เข้าถึงชีวิตของคนในชุมชน รวมถึงมีศูนย์การแพทย์มหิดลบำรุงรักษ์ ที่ต่อไปในปี ๒๕๗๑ จะเป็นโรงพยาบาลจำนวน ๓๐๐ เตียง และมีพื้นที่ทางวิชาการทางด้านการเกษตรและวัฒนธรรม ซึ่งนอกจากเชื่อมโยงกับวัฒนธรรมแล้วยังสามารถนำไปประกอบอาชีพได้อีกด้วย

นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2561 เป็นต้นมา MUNA และศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล (ต่อไปจะเรียกว่า MUCE) ได้มีความร่วมมือกันในหลายวาระ เช่น ในปี พ.ศ. ๒๕๖๒ โครงการหยั่งรากจิตตปัญญาของ MUCE ได้มีการอบรมเรียนรู้แนวจิตตปัญญาศึกษาแก่คณาจารย์และเจ้าหน้าที่ของ MUNA จำนวน ๒๕ คน จำนวน ๓ ครั้งๆ ละ ๓ วัน โดยเนื้อหาหลักเป็นเรื่องการเจริญสติในชีวิตประจำวัน นอกจากนี้ คณาจารย์และศิษย์เก่าของ MUCE เคยเป็นอาจารย์พิเศษในบางวิชาของ MUNA นอกจากนี้ ในสาขาการประกอบการนิเวศวัฒนธรรมเองนั้น มีรายวิชา "จิตตปัญญาศึกษากับการพัฒนาภาวะผู้นำ" อีกด้วย สะท้อนถึงการบ่มเพาะแนวคิดจิตตปัญญามาแล้วในระดับหนึ่ง โดยเมื่อประมาณปลายปี ๒๕๖๔ – กลางปี ๒๕๖๕ ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา และโครงการจัดตั้งวิทยาเขตนครสวรรค์ ขยายความร่วมมือกับโรงเรียน เทศบาล ๑-๙ ในเขตเทศบาลเมืองนครสวรรค์ และโรงเรียนสังกัด สพม. ได้แก่โรงเรียนนครสวรรค์ และโรงเรียนสตรีนครสวรรค์ ในการจัดกิจกรรมประชุมเชิงปฏิบัติการ ๔ ครั้งเพื่อดูแลเด็กกลุ่มเสี่ยง ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.) ทำให้เกิดเครือข่ายความร่วมมือระหว่างโรงเรียน และกลุ่มเทศบาลนครสวรรค์ นอกจากนี้ ในประชาคมนครสวรรค์เองนั้น มีความเชื่อมโยงกับ MUNA อย่างใกล้ชิด เช่น โรงเรียนในชุมชน มหาวิทยาลัยหากมีความใกล้ชิดกับชุมชน ย่อมจะมีการขยายผลที่สอดคล้องประสานกันในวงกว้าง จึงนำมาซึ่งการหารือกันถึงความเป็นไปได้ในการร่วมมือกันระหว่าง MUNA และ MUCE ในอันที่จะขับเคลื่อน MUNA ให้ก้าวขึ้นเป็น "Mindful Campus" แห่งมหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งจะมีความสำคัญมากต่อทิศทางการอุดมศึกษาทั่วโลกที่จะถึงจุดเปลี่ยนในอนาคตอันใกล้

หลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้น

ซีรีส์ “การภาวนากับชีวิต” จำนวน ๗ ครั้ง

กิจกรรม	วันเวลา	จำนวนผู้เข้าร่วม
Ep.๑ ภาวนากับตัวกายและหัวใจ วิทยากรโดย ผศ.ดร.สมสิทธิ์ อัสตรนิจิ	วันเสาร์ที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๕ เวลา ๐๙:๐๐ – ๑๗:๐๐ น.	๑๖ คน
Ep.๒ ภาวนากับการสื่อสาร วิทยากรโดย ผศ.ดร.สมสิทธิ์ อัสตรนิจิ	วันเสาร์ที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๕ เวลา ๐๙:๐๐ – ๑๗:๐๐ น.	๑๗ คน
Ep.๓ ภาวนากับเมล็ดพันธุ์อารมณ์ วิทยากรโดย ผศ.ดร.สมสิทธิ์ อัสตรนิจิ	วันเสาร์ที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เวลา ๐๙:๐๐ – ๑๗:๐๐ น.	๑๙ คน
Ep.๔ ภาวนากับการรับฟัง วิทยากรโดย ผศ.ดร.สมสิทธิ์ อัสตรนิจิ วิทยากรภายนอก ๔ ท่าน	วันเสาร์ที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เวลา ๐๙:๐๐ – ๑๗:๐๐ น.	๑๘ คน
Ep.๕ ภาวนากับโพธิจิต วิทยากรโดย ผศ.ดร.สมสิทธิ์ อัสตรนิจิ	วันเสาร์ที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เวลา ๐๙:๐๐ – ๑๗:๐๐ น.	๑๘ คน
Ep.๖ ภาวนากับการสวดมนต์ วิทยากรโดย ผศ.ดร.สมสิทธิ์ อัสตรนิจิ	วันเสาร์ที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๖๕ เวลา ๐๙:๐๐ – ๑๗:๐๐ น.	๑๕ คน
Ep.๗ ภาวนากับเด็กน้อยภายใน วิทยากรโดย ผศ.ดร.สมสิทธิ์ อัสตรนิจิ	วันเสาร์ที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๕ เวลา ๐๙:๐๐ – ๑๗:๐๐ น.	๒๑ คน

การจัดอบรมให้หน่วยงานภายนอก

หลักสูตรเสริมสร้างจิตสำนึกอาสาสมัครตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษาและเศรษฐกิจพอเพียง (เดือนกรกฎาคม – กันยายน ๒๕๖๔) ภายใต้โครงการอาสาสมัครเพื่อนไทย โดยการสนับสนุนจาก กรมความร่วมมือระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ ซึ่งมีอาสาสมัครที่ผ่านการคัดเลือกจากกรมความร่วมมือฯ จำนวน ๓๒ คน ที่จะไปเป็นอาสาสมัครในสาขาวิชาเฉพาะด้านในประเทศต่าง ๆ ได้แก่ ลาว พม่า เวียดนาม กัมพูชา ภูฏาน เลโซโท และเบนิน เข้าร่วมโครงการอบรมในส่วนวิชาเฉพาะสาขา ภาษาอังกฤษ ภาษาที่ต้องใช้ในประเทศที่จะเข้าไปเป็นอาสาสมัคร และหลักสูตรของจิตตปัญญาศึกษาจำนวน ๔ โมดูล

กิจกรรม ๑๕ ปีศูนย์จิตตปัญญาศึกษา แบ่งออกเป็น

บ่มเพาะ

กิจกรรมชวนให้คนมาภาวนาร่วมกัน ภายใต้ชื่อ “๑๕ ปี จิตตปัญญา พาใจกลับบ้าน” มีเป้าหมายเพื่อสร้างเครือข่ายคนที่สนใจการภาวนา ที่จะนำมาใช้ในชีวิตประจำวันโดยเฉพาะในทางกลางวิถีการระบอบไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ โดยจะมีกิจกรรมการภาวนาในรูปแบบที่หลากหลายผ่านช่องทางออนไลน์ ดำเนินการโดยนักศึกษาและศิษย์เก่า เป็นกิจกรรมที่จะทำอย่างต่อเนื่องตลอดทั้งปี “พาใจกลับบ้าน” ภายใต้ชื่อโครงการ “8 at home” และโครงการ “จิตตปัญญา festival: เทศกาลการเดินทางด้านใน” กิจกรรมเพื่อนร่วมทุกข์ กิจกรรมขอพื้นที่ใจให้ตั้งหลัก และอาสาสมัครรับฟัง ดูแลจิตใจผู้สูญเสีย

ต้นกล้า

กิจกรรม Mindful in Education เป็นการสร้างเวทีเสวนา เพื่อต่อยอดการขับเคลื่อนงานจิตตปัญญาศึกษาในสถาบันการศึกษาระดับต่างๆในประเทศ โดยศูนย์จิตตปัญญาศึกษาในนามมหาวิทยาลัยมหิดล จะทำหน้าที่เป็นแกนประสาน เพื่อรวบรวมองค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้เรื่องของการพัฒนามิติด้านใน หรือแนวทางจิตตปัญญาศึกษาที่มีอยู่ในสังคมไทย ตั้งแต่ระดับโรงเรียน สถาบันอุดมศึกษา (โรงเรียนแพทย์และพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี วิทยาลัยอาชีวศึกษา และการศึกษาทางเลือก (เช่น โรงเรียนสัตยาไส โรงเรียนรุ่งอรุณ ฯลฯ)

การจัดเวทีเสวนาได้จัดขึ้นในรูปแบบออนไลน์ โดยจัดขึ้นในระหว่างวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ถึง ๓ ธันวาคม ๒๕๖๔ โดยมีผู้เข้าร่วมจากภาคีเครือข่ายที่ทำเรื่องการเรียนรู้เพื่อพัฒนามนุษย์ในกลุ่มต่าง ๆ ทั้งหมด ๔ กลุ่ม ได้แก่

- ๑) กลุ่มเครือข่ายสถาบันอุดมศึกษา จำนวน ๒๒ คน
- ๒) กลุ่มเครือข่ายโรงเรียน จำนวน ๑๕ คน
- ๓) กลุ่มเครือข่ายภาคประชาสังคม จำนวน ๑๖ คน
- ๔) กลุ่มเครือข่ายแพทยศาสตร์ศึกษา จำนวน ๒๐ คน

หวานผล

การประชุมวิชาการประจำปี เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของกลุ่มเครือข่ายที่เกี่ยวข้องในโครงการหยั่งรากฯ ทั้งหมด เป็นการพบปะแลกเปลี่ยนประสบการณ์การนำเอาจิตตปัญญาไปดำเนินการในมหาวิทยาลัย การเรียนการสอน การพัฒนาชุมชน และในโรงเรียน ภายในงานจะมีกิจกรรมหลายรูปแบบ เช่น การนำเสนอ บทความทางวิชาการ การจัด Workshop ต่าง ๆ โดยจะใช้พื้นที่ของมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตกาญจนบุรี (๒๕- ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕) ผู้เข้าร่วมทั้งสิ้น ๑๕๐ คน

เก็บเกี่ยว

การจัดเวทีเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การจัดการศึกษาและการวิจัยด้าน Contemplative/Mindful Education ในระดับภูมิภาคและนานาชาติ ผ่านกิจกรรมการประชุมเสวนาออนไลน์ โดยศูนย์จิตตปัญญาจะร่วมมือกับเครือข่ายสถาบันทั้งในและต่างประเทศ และให้ผู้สนใจร่วมฟังผ่านเฟซบุ๊ก ไลฟ์ ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา หัวข้องานคือ Mindfulness in Action: From Classroom to Community Enhancement ในวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เวทีจิตตปัญญาเสวนา

เวทีจิตตปัญญาเสวนา ครั้งที่ ๗๕ เรื่อง การขับเคลื่อนความเสมอภาคทางการศึกษาผ่านการทำงานมิติด้านใน: บทเรียนจากการใช้จิตตปัญญาศึกษากับปัญหาเด็กชายขอบ ในวันจันทร์ที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๕ เวลา ๑๓.๐๐ - ๑๖.๐๐ น. ณ ห้องสระบัว ชั้น ๑ อาคารประชาสังคมอุดมพัฒน์ มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตศาลายา จังหวัดนครปฐม โดยเป็นการบอกเล่าถึงประสบการณ์การทำงานเรื่องของความเสมอภาคทางการศึกษา ในหัวข้อต่าง ๆ เช่น การเผชิญวิกฤตสังคมด้วยมิติด้านนอก สุ่มิติด้านใน: ก่อนจะมาถึงวันนี้, เส้นทางสู่การสร้างเสมอภาคทางการศึกษา: จากอดีตสู่นาคต, จิตตปัญญาศึกษากับการทำงานกับเด็กที่สังคมไม่ต้องการ: บทเรียนจากขอนแก่น, การบ่มเพาะและรื้อฟื้นคุณค่าด้านในผ่านการภาวนาและเยียวยาเยาวชน: บทเรียนชาวอาศรมวงศ์สนธิ และมิติด้านในในการทำงานกับเยาวชนชายขอบสู่การบรรลุ SDG ในมุมมองของ UNDP

งานสื่อสารองค์กรและเครือข่าย

บันทึกข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการ (MOU) ระหว่างสถาบันการศึกษาภายนอกและหน่วยงานเอกชน และหนังสือแสดงเจตจำนง โดยดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว รวมทั้งสิ้น จำนวน ๖ ฉบับ และมีกิจกรรมที่

ต่อยอดจากบันทึกในส่วนต่าง ๆ ที่เด่นชัดในปีที่ผ่านมาคือ แสดงเจตจำนง (LOI) ร่วมระหว่าง ๗ หน่วยงาน ได้แก่ คณะศิลปกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา คณะดนตรีและการแสดง ม.บูรพา มูลนิธิจิตตปัญญาศึกษา บริษัทพีเรนเทีย จำกัด Actionplay Studio กลุ่มการเรียนรู้บางพลาย บริษัท ไทย ฟรุคคว่า ยูนิคอม เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด เกิดการพัฒนาต่อยอดศาสตร์ทั้ง ๒ อย่างเป็นรูปธรรม อาทิ หลักสูตรอบรมด้านละคร เพื่อการพัฒนามิติภายใน ๗ หลักสูตร

สรุปความพึงพอใจในการให้บริการวิชาการด้านต่าง ๆ ของศูนย์จิตตปัญญาศึกษา ปี 2560 - 2565							
รายการ	ค่าเป้าหมาย	2560	2561	2562	2563	2564	2565
อบรมระยะสั้น	4	4.57	4.69	4.53	4.64	4.7	4.7
วิจัยและบริการวิชาการ (จากแหล่งทุน)	4	4.8	4.2	4.4	4.6	4.6	4.7
เว็บไซต์	4	4	4	4	3	3.5	4
งานบริการวิชาการอื่น ๆ และจิตตปัญญาเสว	4	4.43	4.39	4.58	4.18	4.18	4.18
ค่าเฉลี่ยรวม	4	4.45	4.32	4.3775	4.105	4.245	4.395

๓. ด้านการพัฒนาหลักสูตรและจัดการเรียนการสอน

หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตตปัญญาศึกษา (หลักสูตรภาคปกติและภาคพิเศษ) จัดการเรียนการสอนแล้ว ๙ รุ่น มีนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาไปแล้วกว่า ๖๐ คน สำหรับนักศึกษาที่สมัครเข้าในปีการศึกษา ๒๕๖๕ มีจำนวน ๓๑ คน ถือเป็นหลักสูตรต้น ๆ ของบัณฑิตวิทยาลัยที่มีผู้สมัครเข้าศึกษาจำนวนมาก และผ่านการคัดเลือกเข้าศึกษาต่อทั้งสิ้น ๑๒ คน

การเปิดรายวิชา MAP C สำหรับบุคคลภายนอก

กระบวนการคัดเลือกรายวิชา

มีรายวิชาที่มีศักยภาพในการดำเนินการในลักษณะของ MAP C ๑ รายวิชา ได้แก่ จศจศ ๕๓๒ นพ ลักษณะและการเติบโตทางจิตวิญญาณ



ผลการดำเนินงาน

หลักสูตรทำการเปิดรายวิชา จศจศ ๕๓๒ นพ ลักษณะและการเติบโตทางจิตวิญญาณในภาคเรียนที่สอง ปีการศึกษา ๒๕๖๔ ในระบบ MAP C สำหรับบุคคลภายนอก ผลปรากฏเป็นที่น่าพอใจมากเนื่องจากมีจำนวนผู้สมัครสูงถึง ๒๕ คน และสมัครเต็มจำนวนรับในเวลาอันรวดเร็ว (สูงสุดเป็นอันดับที่ ๒ ของทั้งมหาวิทยาลัย) สะท้อนให้เห็นถึงความนิยมของสังคมที่สนใจเรียนรู้ศาสตร์ทางด้านจิตตปัญญาศึกษาและจิตวิญญาณ ซึ่งการเรียนการสอนสามารถจัดได้อย่างมีประสิทธิภาพและครบถ้วนตามเกณฑ์เนื้อหาของรายวิชา แม้จะเผชิญสถานการณ์โรคระบาดโควิด ๑๙ หลังปิดรายวิชา นักศึกษาได้ให้เสียงสะท้อนที่มีต่อกระบวนการเรียนรู้ไปในทางบวกแทบทุกคน และเรียกร้องให้มีการจัดการเรียนรู้ในลักษณะเช่นนี้อีกอย่างต่อเนื่องไปสู่ขั้นก้าวหน้า รวมถึงจัดซ้ำให้กับคนกลุ่มอื่น ๆ ได้มีโอกาสเข้ามาเรียนรู้ด้วย ซึ่งจากผลสัมฤทธิ์ของการจัดการเรียนการสอน และการประเมินผ่านแบบสอบถามและการสนทนากลุ่มข้างต้น หลักสูตรได้นำมาพิจารณาและสรุปผลเป็นการดำเนินงานต่อไป โดยจะทำการเปิดรายวิชา จศจศ ๕๓๒ นพ ลักษณะและการเติบโตทางจิตวิญญาณในระบบ MAP C ของบัณฑิตวิทยาลัยอีกครั้ง ในภาคต้น ปีการศึกษา ๒๕๖๕

๔. ด้านการสื่อสารสาธารณะและสิ่งพิมพ์

- ศูนย์โดยผู้บริหารศูนย์ได้มอบหมายให้คณะทำงานสื่อสารสาธารณะและสิ่งพิมพ์กำกับดูแลวางแผน และดำเนินการในส่วนของการสื่อสารสาธารณะและสิ่งพิมพ์ต่างๆ รวมไปถึงห้องสมุดของศูนย์ซึ่งที่ผ่านมาได้มีการปรับปรุงและดำเนินการดังต่อไปนี้
 - ปรับปรุงและพัฒนาฐานข้อมูลองค์กร สำหรับการใช้เป็นฐานข้อมูลที่ช่วยในการประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่างๆ ของศูนย์ ซึ่งดำเนินการไปแล้วร้อยละ ๘๐ อยู่ระหว่างการนำเข้า ตรวจสอบรายละเอียดของข้อมูลและทดสอบส่งออกประชาสัมพันธ์
 - ปรับปรุงและพัฒนารูปแบบและเว็บไซต์ของศูนย์ ซึ่งดำเนินการไปได้ร้อยละ ๔๐ เพื่อปรับปรุงให้เว็บไซต์ของศูนย์มีความเคลื่อนไหวตลอด และเพิ่มระบบการลงทะเบียนประชุมวิชาการออนไลน์ ระบบการซื้อสินค้าออนไลน์
 - ปรับปรุงและพัฒนากระบบสต็อกหนังสือให้เป็นปัจจุบัน การควบคุมดูแลระบบสต็อก การรายงานผล การตรวจนับสต็อก
 - การพัฒนาช่องทางประชาสัมพันธ์ของศูนย์ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) ในช่องทางต่างๆ เช่น เว็บไซต์ เฟซบุ๊ก ทวิตเตอร์ กระดานข่าวจิตตปัญญา ฯลฯ
 - การสร้างระบบการซื้อขายหนังสือ ซึ่งเริ่มตั้งแต่ กระบวนการผลิตหนังสือแบ่งเป็น ๒ ลักษณะคือ ศูนย์ร่วมกับสำนักพิมพ์อื่นในการผลิต และศูนย์ดำเนินการจัดพิมพ์และขายเอง มีการคัดเลือกเรื่องที่จะจัดพิมพ์ และราคาที่จัดจำหน่าย การลดราคา การจัดให้มีโปรโมชั่นต่างๆ การออกบูธขายหนังสือ และการประชาสัมพันธ์ ซึ่งการขายหนังสือนอกจากจะเป็นการเผยแพร่สิ่งพิมพ์ด้านจิตตปัญญาศึกษาแล้ว ยังถือเป็นรายได้หลักอย่างหนึ่งของศูนย์ด้วย นอกจากนี้ ศูนย์ยังได้สมัครเป็นสมาชิกของสมาคมผู้จัดพิมพ์และผู้จำหน่ายหนังสือแห่งประเทศไทย ซึ่งได้นำหนังสือ/สื่อต่างๆ ของศูนย์ไปเผยแพร่ในงานสัปดาห์หนังสือแห่งชาติ มาตั้งแต่ปี ๒๕๕๖ – ปัจจุบัน นอกจากนี้มีการเปิดช่องทางการขายผ่าน Shoppe และเทพซ็อบ

๕. การบริหารและพัฒนาองค์กร

- การบริหารและพัฒนาองค์กร มีคณะทำงานพัฒนาระบบงานองค์กรและบุคลากร คอยควบคุมดูแล วางแผนและพัฒนาระบบงานองค์กรและบุคลากร งานที่ได้เริ่มดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงในส่วนนี้ได้แก่
 - การปรับโครงสร้างการบริหารจัดการใหม่ (ช่วงเดือนกันยายน ๒๕๖๕) การแบ่งกลุ่มงานสายสนับสนุนวิชาการและกำหนดภาระงานและลักษณะงานของบุคลากรให้มีความชัดเจน
 - การจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบของ สัมมนาบุคลากร กิจกรรมพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่างๆ โดยมุ่งเน้นวิถีของการนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข เช่น กิจกรรมจิตอาสา การฝึกอบรมให้บุคลากรศูนย์ ฯลฯ และการส่งบุคลากรไปอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้และประสบการณ์
 - การดำเนินการบริหารจัดการความเสี่ยง
 - การทบทวนและจัดทำแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรใหม่ปี ๒๕๖๕ – ๒๕๖๙
 - การดำเนินการจัดทำรายงานการประเมินตนเองต่างๆ ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)
 - การดำเนินการจัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องกับ พระราชบัญญัติข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA)
 - การดำเนินการจัดให้มีการดำเนินการตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของภาครัฐ (ITA) การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT)

**ข้อมูลด้านการเงินที่สำคัญของศูนย์จิตตปัญญาศึกษา
งบรายได้และค่าใช้จ่าย**

รายการ	ปีงบประมาณ						
	2559	2560	2561	2562	2563	2564	2565
รายได้	(บาท)	(บาท)	(บาท)	(บาท)	(บาท)	(บาท)	(บาท)
รายได้เงินอุดหนุน	3,220,540.35	2,958,437.93	3,315,378.80	4,014,112.20	2,959,700.00	2,216,000.00	2,359,000.00
รายได้จากการจัดอบรม สัมมนา บริการวิชาการ	767,081.13	2,309,517.88	623,250.40	1,978,912.60	214,546.88	230,127.00	1,743,987.00
รายได้จากการขาย หนังสือและสินค้าอื่น	301,133.00	163,089.50	341,734.50	371,690.50	138,582.00	142,358.72	
รายได้จากบัณฑิต วิทยาลัย	65,000.00	76,000.00	58,000.00	69,000.00	65,000.00	54,000.00	
รายได้จากการรับ บริจาค	-	115,410.25	107,092.29	237,741.00	80,184.00	47,160.00	
รายได้อื่น	34,710.00	71,603.00	66,215.00	16,185.00	6,114.00	15,300.00	9,500.00
รวมรายได้	4,388,464.48	5,694,058.56	4,511,670.99	6,687,641.30	3,464,126.88	2,704,945.72	4,112,487.00
ค่าใช้จ่าย							
เงินเดือนและ ค่าตอบแทน	735,972.07	634,095.35	750,630.00	575,900.00	542,480.00	352,343.48	260,160.00
เงินสมทบประกันสังคม และกองทุนสำรองเลี้ยง ชีพ	177,608.00	193,590.00	184,620.00	187,350.00	175,608.00	123,576.00	105,816.00
ค่าที่พัก พาหนะ และ ค่าใช้จ่ายเดินทาง	185,520.42	131,868.98	123,366.82	61,517.87	84,543.75	30,753.60	219,669.54
ค่าใช้จ่ายในการประชุม อบรม สัมมนา	720,163.80	268,518.00	282,068.50	188,069.75	258,953.00	141,148.30	964,514.00
ค่าเช่าอาคารสำนักงาน และทรัพย์สินอื่น	1,199,652.00	1,050,537.60	1,105,600.00	1,060,090.00	1,030,400.00	990,020.00	987,400.00
ค่าสาธารณูปโภค	113,179.63	115,231.24	117,045.20	100,370.58	94,484.17	66,813.19	
ค่าวัสดุสำนักงานและ อื่นๆ	661,175.53	428,507.10	381,252.20	501,749.37	338,627.17	95,928.33	102,749.98
เงินสนับสนุนส่วนงาน บริหาร	225,000.00	300,000.00	300,000.00	299,999.97	300,000.00	66,935.45	
ทุนการศึกษาและ ค่าใช้จ่ายโครงการวิจัย	200,000.00	100,000.00	-	10,000.00	-	233,064.52	
ค่าบริการและ ค่าธรรมเนียมอื่น	141,569.83	153,164.00	48,654.00	186,980.00	140,209.00	64,820.00	
ค่าเสื่อมราคาและตัด จำหน่าย	228,025.51	223,479.39	142,085.47	81,615.40	40,983.56	51,333.28	34,134.67
ค่าใช้จ่ายอื่นๆ	21,015.00	15,303.00	47,723.50	26,715.00	15,934.00	3,940.00	

รวมค่าใช้จ่าย	4,608,881.79	3,614,294.66	3,483,045.69	3,280,357.94	3,022,222.65	2,220,676.15	2,674,444.19
รายได้สูงกว่า (ต่ำกว่า) กว่าค่าใช้จ่ายปีนี้	(220,417.31)	2,079,763.90	1,028,625.30	3,407,283.36	441,904.23	484,269.57	1,438,042.81
บวก รายได้สูงกว่า (ต่ำกว่า) ค่าใช้จ่ายปีก่อน	8,259,979.15	8,039,561.84	10,148,440.10	11,177,065.40	14,584,348.76	15,026,252.99	18,598,903.80
รายได้สูงกว่าค่าใช้จ่ายสะสม	8,039,561.84	10,119,325.74	11,177,065.40	14,584,348.76	15,026,252.99	15,510,522.56	20,036,946.61

หมายเหตุ: ข้อมูล ณ 31 สิงหาคม 2565

สรุปรายได้ประจำไตรมาส

ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2564 - 30 กันยายน 2565 งบประมาณปี 2565

ข้อมูล ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2565

ประเภทรายได้	ไตรมาสที่ 1			ไตรมาสที่ 2			ไตรมาสที่ 3			ไตรมาสที่ 4			รวม
	ตุลาคม	พฤศจิกายน	ธันวาคม	มกราคม	กุมภาพันธ์	มีนาคม	เมษายน	พฤษภาคม	มิถุนายน	กรกฎาคม	สิงหาคม	กันยายน	
ขายหนังสือ		604.00		1,521.50	638.00	14,903.00	49,053.50	30,260.00	22,014.00	4,809.00	9,592.00		133,395.00
ลงทะเบียน						21,600.00	-	-	50,000.00	4,000.00	1,000.00		76,600.00
เงินสนับสนุน													-
เงินบริจาค		50,300.00		6,400.00		-	5,692.00	15,000.00	-	-	-		77,392.00
ค่าปรับหนังสือ													-
ดอกเบี้ยรับ			551.97						621.41				1,173.38
รับคืนทุนการศึกษา													-
ค่าตอบแทน			123,342.00		32,148.00	75,000.00							230,490.00
อื่น													-
รวมทั้งสิ้น	-	50,904.00	123,893.97	7,921.50	32,786.00	111,503.00	54,745.50	45,260.00	72,635.41	8,809.00	10,592.00	-	519,050.38
รวมเงินประจำไตรมาส		174,797.97			152,210.50			172,640.91			19,401.00		519,050.38

ประเมินผลความพึงพอใจและความผูกพันของศิษย์เก่าต่อคุณภาพการให้บริการของส่วนงาน
ปี 2560

เกณฑ์การให้คะแนน

4.20-5.00	หมายถึง	มากที่สุด
3.21-4.20	หมายถึง	มาก
2.61-3.20	หมายถึง	ปานกลาง
1.81-2.60	หมายถึง	น้อย
1.00-1.80	หมายถึง	น้อยที่สุด

ตารางแสดงระดับความพึงพอใจของมหาบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา

ข้อมูล/ตัวชี้วัด	เกณฑ์มาตรฐาน	การดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	สรุปผลการประเมิน
ระดับความพึงพอใจต่อการดำเนินงานของหลักสูตรและศูนย์	ผ่านที่ 3.4 (เต็ม 5 คะแนน)	ข้อมูลจากสรุปผลการประเมินบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา	ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (3.80)	ผ่าน
ระดับความบ่อย/ความใกล้ชิดที่ได้มีส่วนร่วมกิจกรรมต่างๆ ของศูนย์ศิษย์เก่า และอาจารย์	ผ่านที่ 3.4 (เต็ม 5 คะแนน)	ข้อมูลจากสรุปผลการประเมินบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา	ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก (3.53)	ผ่าน
รูปแบบของการมีส่วนร่วมกิจกรรมของศูนย์	พิจารณาผลจากแนวโน้มของคำตอบ	ข้อมูลจากสรุปผลการประเมินบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา	ระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง (3.00)	ไม่ผ่าน

ปี 2561 (ค่าเป้าหมาย 3.5)

เกณฑ์การให้คะแนน

4.20-5.00	หมายถึง	มากที่สุด
3.21-4.20	หมายถึง	มาก
2.61-3.20	หมายถึง	ปานกลาง
1.81-2.60	หมายถึง	น้อย
1.00-1.80	หมายถึง	น้อยที่สุด

ตารางแสดงระดับความพึงพอใจของมหาบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา

หัวข้อการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	ผลประเมิน
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด		
ความพึงพอใจโดยรวมต่อการได้มาเรียน และได้เป็นนักศึกษาของศูนย์จิตตปัญญาศึกษา	8(53.3%)	7(46.7%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	4.53	มากที่สุด
ความพึงพอใจโดยรวมต่อการดำเนินงานของศูนย์จิตตปัญญาศึกษา	2(13.3%)	8(53.3%)	5(33.3%)	0(0.0%)	0(0.0%)	3.80	มาก
ระดับความถี่ที่ได้มีโอกาสเข้าร่วมทำงานกับศูนย์จิตตปัญญาศึกษา	2(13.3%)	2(13.3%)	5(33.3%)	6 (40.0%)	0(0.0%)	3.00	มาก
ระดับความผูกพันใกล้ชิดที่ได้มาพบปะติดต่อกันเป็นประจำกับบุคลากรของศูนย์ภายหลังการสำเร็จการศึกษา	3 (20.0%)	4(26.7%)	6(40.0%)	2 (13.3%)	0(0.0%)	3.53	มาก
ระดับความผูกพันใกล้ชิดของการพบปะติดต่อกันระหว่างศิษย์เก่าคนอื่นภายหลังสำเร็จการศึกษา	4(26.7%)	5(33.3%)	6 (40.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	3.86	มาก

ปี 2562 (ค่าเป้าหมาย 4)

เกณฑ์การให้คะแนน

4.20-5.00	หมายถึง	มากที่สุด
3.21-4.20	หมายถึง	มาก
2.61-3.20	หมายถึง	ปานกลาง
1.81-2.60	หมายถึง	น้อย
1.00-1.80	หมายถึง	น้อยที่สุด

ตารางแสดงระดับความพึงพอใจของมหาบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา

หัวข้อการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	ระดับผล การ ประเมิน
	5	4	3	2	1		
ความพึงพอใจโดยรวมต่อการได้มาเรียน และได้เป็นนักศึกษาของศูนย์จิตตปัญญา ศึกษา	16(64.00%)	9 (36.00%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	4.64	มากที่สุด
ความพึงพอใจโดยรวมต่อการดำเนินงาน ของศูนย์จิตตปัญญาศึกษา	7 (28.00%)	11 (44.00%)	7 (28.00%)	0 (0%)	0 (0%)	4.00	มาก
ความพึงพอใจต่อประโยชน์ของ ประสบการณ์และความรู้ที่ได้จากหลักสูตร ต่อการทำงานในปัจจุบัน	12 (48.00%)	5 (20.00%)	8 (32.00%)	0 (0%)	0 (0%)	4.16	มาก

ปี 2563 (ค่าเป้าหมาย 4)

เกณฑ์การให้คะแนน

4.20-5.00	หมายถึง	มากที่สุด
3.21-4.20	หมายถึง	มาก
2.61-3.20	หมายถึง	ปานกลาง
1.81-2.60	หมายถึง	น้อย
1.00-1.80	หมายถึง	น้อยที่สุด

ตารางแสดงระดับความพึงพอใจของมหาบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา

หัวข้อการประเมิน	ค่าเฉลี่ย	ผลประเมิน
ความพึงพอใจโดยรวมต่อการได้มาเรียนและได้เป็นนักศึกษาของศูนย์จิตตปัญญาศึกษา	4.8	มากที่สุด
ความพึงพอใจโดยรวมต่อการดำเนินงานของศูนย์จิตตปัญญาศึกษา	4.2	มาก
ความพึงพอใจต่อประโยชน์ของประสบการณ์และความรู้ที่ได้รับจากหลักสูตรต่องานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	4.0	มาก
ระดับความถี่ที่ได้มีโอกาสเข้ามาร่วมทำงานกับศูนย์จิตตปัญญาศึกษา	3.9	มาก
ระดับความผูกพันใกล้ชิดที่ได้มาพบปะติดต่อกันเป็นประจำกับบุคลากรของศูนย์ภายหลังการสำเร็จการศึกษา	3.9	มาก
ระดับความผูกพันใกล้ชิดของการพบปะติดต่อกันระหว่างศิษย์เก่าคนอื่นภายหลังสำเร็จการศึกษา	4.6	มากที่สุด

ปี 2564 (ค่าเป้าหมาย 4)

เกณฑ์การให้คะแนน

4.20-5.00	หมายถึง	มากที่สุด
3.21-4.20	หมายถึง	มาก
2.61-3.20	หมายถึง	ปานกลาง
1.81-2.60	หมายถึง	น้อย
1.00-1.80	หมายถึง	น้อยที่สุด

ตารางแสดงระดับความพึงพอใจของมหาบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา

หัวข้อการประเมิน	ค่าเฉลี่ย	ผลประเมิน
ความพึงพอใจโดยรวมต่อการได้มาเรียนและได้เป็นนักศึกษาของศูนย์จิตตปัญญาศึกษา	4.7	มากที่สุด
ความพึงพอใจโดยรวมต่อการดำเนินงานของศูนย์จิตตปัญญาศึกษา	4.4	มาก
ความพึงพอใจต่อประโยชน์ของประสบการณ์และความรู้ที่ได้รับจากหลักสูตรต่องานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	4.1	มาก
ระดับความถี่ที่ได้มีโอกาสเข้ามาร่วมทำงานกับศูนย์จิตตปัญญาศึกษา	4.0	มาก
ระดับความผูกพันใกล้ชิดที่ได้มาพบปะติดต่อกันเป็นประจำกับบุคลากรของศูนย์ภายหลังการสำเร็จการศึกษา	3.9	มาก
ระดับความผูกพันใกล้ชิดของการพบปะติดต่อกันระหว่างศิษย์เก่าคนอื่นภายหลังสำเร็จการศึกษา	4.6	มากที่สุด

ปี 2565 (ค่าเป้าหมาย 4)

เกณฑ์การให้คะแนน

4.20-5.00	หมายถึง	มากที่สุด
3.21-4.20	หมายถึง	มาก
2.61-3.20	หมายถึง	ปานกลาง
1.81-2.60	หมายถึง	น้อย
1.00-1.80	หมายถึง	น้อยที่สุด

ตารางแสดงระดับความพึงพอใจของมหาบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา

หัวข้อการประเมิน	ค่าเฉลี่ย	ผลประเมิน
ความพึงพอใจโดยรวมต่อการได้มาเรียนและได้เป็นนักศึกษาของศูนย์จิตตปัญญาศึกษา	4.7	มากที่สุด
ความพึงพอใจโดยรวมต่อการดำเนินงานของศูนย์จิตตปัญญาศึกษา	4.4	มาก
ความพึงพอใจต่อประโยชน์ของประสบการณ์และความรู้ที่ได้รับจากหลักสูตรต่องานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	4.1	มาก
ระดับความถี่ที่ได้มีโอกาสเข้ามาร่วมทำงานกับศูนย์จิตตปัญญาศึกษา	4.0	มาก
ระดับความผูกพันใกล้ชิดที่ได้มาพบปะติดต่อกันเป็นประจำกับบุคลากรของศูนย์ภายหลังการสำเร็จการศึกษา	3.9	มาก
ระดับความผูกพันใกล้ชิดของการพบปะติดต่อกันระหว่างศิษย์เก่าคนอื่นภายหลังสำเร็จการศึกษา	4.6	มากที่สุด