สารสภาคณาจารย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้

Facsenate Maejo University

www.facsenate.general.mju.ac.th

ISSN 1517-2507

ปีที่ 24 ฉบับที่ 2/2558 เมษายน-มิถุนายน 2558

พอหรือยังมหาวิทยาลัยไทย? กับการปิด-เปิดเทอมตามอาเซียน

จรรยาบรรณในวิชาชีพ

ผลการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

ความคืบหน้า...กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้

การแต่งตั้ง การเลือกตั้ง และการสรรหาผู้บริหารมหาวิทยาลัย

สุขภาพและการดำรงชีวิต : อาหารกับการออกกำลังกาย

คนดี-คนเก่ง

สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยแม่โจ้เป็นเจ้าภาพ

การประชุมที่ประชุมประธานสภาอาจารย์มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ปอมท.) สมัยสามัญครั้งที่ 5/2558

ระหว่างวันที่ 29-31 พ.ค. 2558

Editor's Note

บรรณาธิการแถลง

สารสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เป็นสื่อในรูปแบบดิจิทัล จัดทำขึ้นเป็นราย 3 เดือน มีความมุ่งหวังเพื่อเป็นสื่อกลางในการให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อคณาจารย์และประชาคมทั่วไป ประกอบด้วยคอลัมน์ประจำ ได้แก่ ข่าวสารเกี่ยวกับสวัสดิการ บทความเกี่ยวกับจรรยาบรรณ การดูแลสุขภาพ คนดี-คนเก่ง และคอลัมน์ทั่วไป

สารสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยแม่โจ้ฉบับนี้เป็นฉบับที่ 2 ของปี 2558 ในฉบับมีบทความที่น่าสนใจ เช่น บทความเรื่อง พอหรือยังมหาวิทยาลัยไทย? กับการปิด-เปิดเทอมตามอาเซียน ที่เสนอให้ทบทวนการปรับเปลี่ยนเวลาปิด-เปิดเทอมตามอาเซียนซึ่งเริ่มเกิดผลกระทบแล้ว ผลการสำรวจความเห็นด้านข้อดี-ข้อเสียของการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ความคืบหน้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้ การแต่งตั้ง การเลือกตั้งและการสรรหาผู้บริหารมหาวิทยาลัย อาหารกับการออกกำลังกาย และสภาคณาจารย์ขอร่วมแสดงความยินดีกับอาจารย์ที่ผลงานวิจัยได้รับรางวัลผ่านคอลัมน์คนดี-คนเก่ง เพื่อแสดงความยกย่องคณาจารย์ที่นำชื่อเสียงมาสู่มหาวิทยาลัยแม่โจ้

ทั้งนี้คณาจารย์และบุคลากรสามารถส่งบทความที่เป็นประโยชน์และน่าสนใจที่ต้องการเผยแพร่สู่สาธารณะไปยังกองบรรณาธิการ สารสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยแม่โจ้ได้ทุกเวลา

บรรณาธิการ

Wอหรือยังมหาวิทยาลัยไทย? กับการปิด-เปิดเทอมตามอาเซียน

โดย ผศ.สุพจน์ เอี้ยงกุญชร
ประธานสภาคณาจารย์
(ที่มา: มติชนรายวัน 12 พ.ค. 2558)

ตั้งแต่เหล่าประเทศต่างๆ ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ได้มีข้อตกลงร่วมกันจะรวมตัวเป็นหนึ่งเดียวในรูปของประชาคมอาเซียน โดยได้ประกาศจะรวมตัวกันอย่างเป็นทางการในต้นปี ค.ศ.2015 ก่อนจะเลื่อนมาเป็นปลายปี 2015 นั้น กระทรวงศึกษาธิการก็ได้เตรียมการเข้าร่วมด้วยอย่างเต็มที่ โดยเฉพาะสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) และที่ประชุมอธิการบดีมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย (ทปอ.) ได้กระตุ้นให้มหาวิทยาลัยต่างๆ เตรียมการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนอย่างเต็มรูปแบบ และหนึ่งในการเตรียมตัวที่เห็นเป็นรูปธรรมก็คือ การปรับเวลาปิดและเปิดเทอมของมหาวิทยาลัยตามอาเซียน ซึ่งได้เริ่มปฏิบัติอย่างจริงจังแล้วในปีการศึกษา 2557 โดยอ้างข้อดีไว้ดังนี้

1.เพื่อความเป็นเอกภาพของภูมิภาคอาเซียน
2.เพื่อให้นักเรียนนักศึกษามีโอกาสทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกันได้สะดวกขึ้นเพราะมีเวลาเรียนและเวลาหยุดตรงกัน
3.การแลกเปลี่ยนนักเรียนนักศึกษาระหว่างมหาวิทยาลัยในอาเซียนจะทำได้ง่ายขึ้นเพราะมีเวลาเรียนตรงกัน โดยเฉพาะการจัดทำหลักสูตรร่วมกัน
4.ไม่เสียเวลาเมื่อนักเรียนนักศึกษาจากประเทศหนึ่งจะไปศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยของอีกประเทศหนึ่ง
5.เกิดความเสมอภาค ไม่ได้เปรียบเสียเปรียบระหว่างกันในการจบการศึกษาและหางานทำ
6.เป็นการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนา

บัดนี้การปรับเปลี่ยนเวลาปิด-เปิดเทอมตามอาเซียนได้ปฏิบัติมาจนครบรอบปีการศึกษาหนึ่งแล้ว ลองกลับมาพิจารณาดูว่า มันเป็นเรื่องการพัฒนาตามที่ผู้เสนออ้างจริงหรือไม่

- ข้อแรกนั้นดูเข้าท่าตรงที่ว่า **กลุ่มประเทศเดียวกันจะทำอะไร ก็ควรทำให้เหมือนๆ กัน** และดูเหมือนจะประสบความสำเร็จตั้งแต่มหาวิทยาลัยต่างๆ ของไทยยอมปิด-เปิดเทอมตามอาเซียนแล้ว จึงนับได้ว่ามหาวิทยาลัยของอาเซียนมีความเป็นเอกภาพกันทั้งภูมิภาคในระดับหนึ่งแล้วในขณะนี้

- ข้อ 2 ยังไม่อาจประเมินได้ว่าเมื่อปิดเทอมพร้อมกันแล้วนักศึกษาในอาเซียนมีการร่วมทำกิจกรรมกันมากน้อยแค่ไหน แต่เท่าที่ทราบคงไม่ได้น้อยไม่ได้มากไปจากเดิม เพราะยังไม่เห็นโครงการหรือกิจกรรมอะไรเพิ่มขึ้นมาอย่างชัดเจน แม้แต่ตัวนักศึกษาเองก็ยังคงมุ่งแต่กิจกรรมของตน ซึ่งไม่ได้เกี่ยวข้องอะไรกับอาเซียนเลย

- ข้อที่ 3 ก็คงไม่ต่างจากข้อ 2 เพราะเปอร์เซ็นต์ของการแลกเปลี่ยนนักศึกษาเป็นเรื่องของคนส่วนน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับนักศึกษาส่วนใหญ่ (ไม่น่าถึงร้อยละหนึ่ง) และนักศึกษาไทยส่วนใหญ่ก็ไม่ได้ให้ความสนใจการแลกเปลี่ยนในกลุ่มอาเซียนเท่ากับการไปทำงานและท่องเที่ยว (Work and Travel) ในกลุ่มประเทศทางยุโรป อเมริกา หรือออสเตรเลีย

- ข้อที่ 4 เนื่องจากการปิด-เปิดเทอมของอาเซียนสอดรับกับการปิด-เปิดเทอมของมหาวิทยาลัยในยุโรปและอเมริกาก็จริง ซึ่งทำให้**คนที่จะไปเรียนต่อไม่ต้องเสียเวลาว่างไปครึ่งปีค่อนปี** แต่เรื่องนี้ก็เป็นเรื่องของคนส่วนน้อยอีกเช่นกัน และคนที่จะไปเรียนต่อก็คงไม่ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องเวลาว่างนี้มากนัก

- ข้อที่ 5 เรื่องความเสมอภาคในการจบการศึกษาและการหางานทำนั้น ดูเหมือนผู้เสนอจะใช้กรอบความคิดเก่าๆ ที่ว่า เมื่อนักศึกษาเรียนจบก็ต้องไปสมัครงานตามฤดูกาลที่เคยมีมา (เหมือนระบบราชการ) ซึ่งปัจจุบันไม่ได้เป็นเช่นนั้นแล้ว คนรุ่นใหม่ไม่ได้มุ่งรับราชการหรือเป็นลูกจ้าง (มนุษย์เงินเดือน) แต่มุ่งเป็นเจ้าของกิจการหรือทำธุรกิจส่วนตัวมากขึ้น ดังนั้น **ช่วงเวลาที่จบการศึกษาและการสมัครงานจึงไม่ใช่ประเด็นสำคัญแต่อย่างใด**

- ข้อสุดท้าย การพัฒนาที่คาดหวังจึงยังไม่เกิดขึ้นแม้จะมีการปรับเปลี่ยนเวลาปิด-เปิดเทอมแล้วก็ตาม

ผลกระทบในทางลบที่หลายฝ่ายได้คาดการณ์ไว้ได้เกิดขึ้นแล้ว ดังนี้

- **ประการแรก** **บรรยากาศการเรียนการสอนไม่เอื้ออำนวย**จากสภาพอากาศที่ร้อนจัดในเดือนมีนาคมและเมษายน แม้ว่าห้องเรียนจะใช้เครื่องปรับอากาศ แต่สภาพอากาศนอกห้องเรียนก็ไม่ส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศในการเรียนรู้เพิ่มเติม แต่น่าจะเป็นอุปสรรคมากกว่า นอกจากนี้วิชาที่ต้องมีการเรียนการสอนนอกห้องเรียนก็ยิ่งทรมานต่อทั้งผู้สอนและผู้เรียนเป็นอย่างยิ่ง
- **ประการที่สอง** นับเป็นผลต่อเนื่องนั่นคือ **ค่าไฟฟ้าจากการใช้เครื่องปรับอากาศจำนวนมหาศาล** หลายมหาวิทยาลัยกำลังประสบวิกฤตค่าไฟฟ้าในเทอมที่สองนี้ และไม่ทราบว่าเป็นเพราะทุกมหาวิทยาลัยมีการเรียนการสอนพร้อมกันในเดือนเมษายนหรือไม่ ที่ทำให้ปีนี้ยอดการใช้ไฟสูงสุด (Peak) ของประเทศถูกทำลายสถิติลง
- **ประการที่สาม** ดังเป็นที่ทราบกันดีว่า เดือนเมษายนมีวันหยุดมาก ทั้งวันจักรีและวันสงกรานต์ **การเรียนการสอนในเดือนนี้จึงไม่ปะติดปะต่อ เรียนๆ หยุดๆ** ประสิทธิภาพการเรียนและการสอนนั้นแทบไม่ต้องพูดถึง เพราะเป็นที่รู้ๆ กันทั้งผู้สอนและผู้เรียน เหมือนการเรียนภาคฤดูร้อนเดิม ซึ่งปกตินักศึกษาจะไม่ลงทะเบียนเรียนกันนั่นเอง
- **ประการที่สี่** **ทำลายภารกิจด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม**ของมหาวิทยาลัยโดยตรง เพราะในช่วงเทศกาลสงกรานต์ซึ่งเป็นทั้งวันปีใหม่ไทย วันผู้สูงอายุ และวันครอบครัว นักศึกษาและอาจารย์ไม่อาจไปร่วมกิจกรรมทางวัฒนธรรมได้เหมือนอย่างเคย โดยเฉพาะนักศึกษาที่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด
- **ประการที่ห้า** **สร้างความยากลำบากโดยไม่จำเป็น** อาจารย์และนักศึกษาจำเป็นต้องแออัดอยู่ในเมือง (ที่ตั้งของมหาวิทยาลัย) แทนที่จะได้กลับไปพักผ่อนในต่างจังหวัดหรือบ้านเกิด ผู้ปกครองต้องมีภาระเพิ่มในการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับนักศึกษาที่ต้องอยู่กับสภาพอากาศร้อนในเมือง
- **ประการสุดท้าย** **การเปิดและปิดเทอมตามอาเซียนเป็นเหมือนบทพิสูจน์ว่า ประเทศไทยไม่ใช่ผู้นำทางการศึกษาในภูมิภาคนี้** หากเป็นผู้นำทางการศึกษาจริงคงต้องหาวิธีให้มหาวิทยาลัยของประเทศอื่นในอาเซียนหันมาปิด-เปิดเทอมตามประเทศไทย หรืออย่างน้อยก็ต้องยืนหยัดปิดเปิดเทอมตามแบบที่เหมาะสมของประเทศไทยเอง

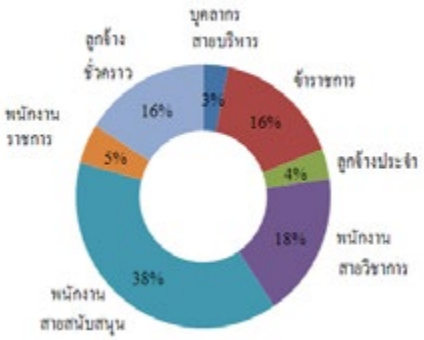
การปรับเปลี่ยนเวลาปิดและเปิดเทอมของมหาวิทยาลัยไทยในรอบปีการศึกษา 2557 ที่ผ่านมานี้ น่าจะเป็นบทพิสูจน์อย่างชัดเจนแล้วว่า ข้อดีที่คาดหวังนั้นยังไม่เกิดและไม่ทราบว่าจะเกิดขึ้นจริงหรือไม่ แต่ข้อเสียนั้นได้เกิดขึ้นแล้วอย่างชัดเจน หรือใครจะลองทำการสำรวจหรือทำวิจัยดูก็ได้ ซึ่งยังคงไม่สายเกินไปที่ สกอ. และ ทปอ. จะกลับมาทบทวนเรื่องนี้ หากไม่คิดจะแก้ไขก็เหมือนยืนยันว่าข้อเสียประการสุดท้ายที่กล่าวไว้ข้างต้นเป็นความจริง และคงไม่แปลกที่อุดมศึกษาไทยจะรั้งท้ายอาเซียนตลอดไป

ผลการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เกี่ยวกับข้อดี-ข้อเสียของการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยแม่โจ้ได้สำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อดี-ข้อเสียของการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ โดยใช้แบบสำรวจกับบุคลากรของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในช่วงเดือนมีนาคม-เมษายน 2558 ซึ่งได้รับแบบสำรวจคืนจำนวน 707 ชุด จากทั้งหมด 1,792 ชุด หรือคิดเป็นร้อยละ 39.45 ผลการสำรวจ พอสรุปได้ดังนี้

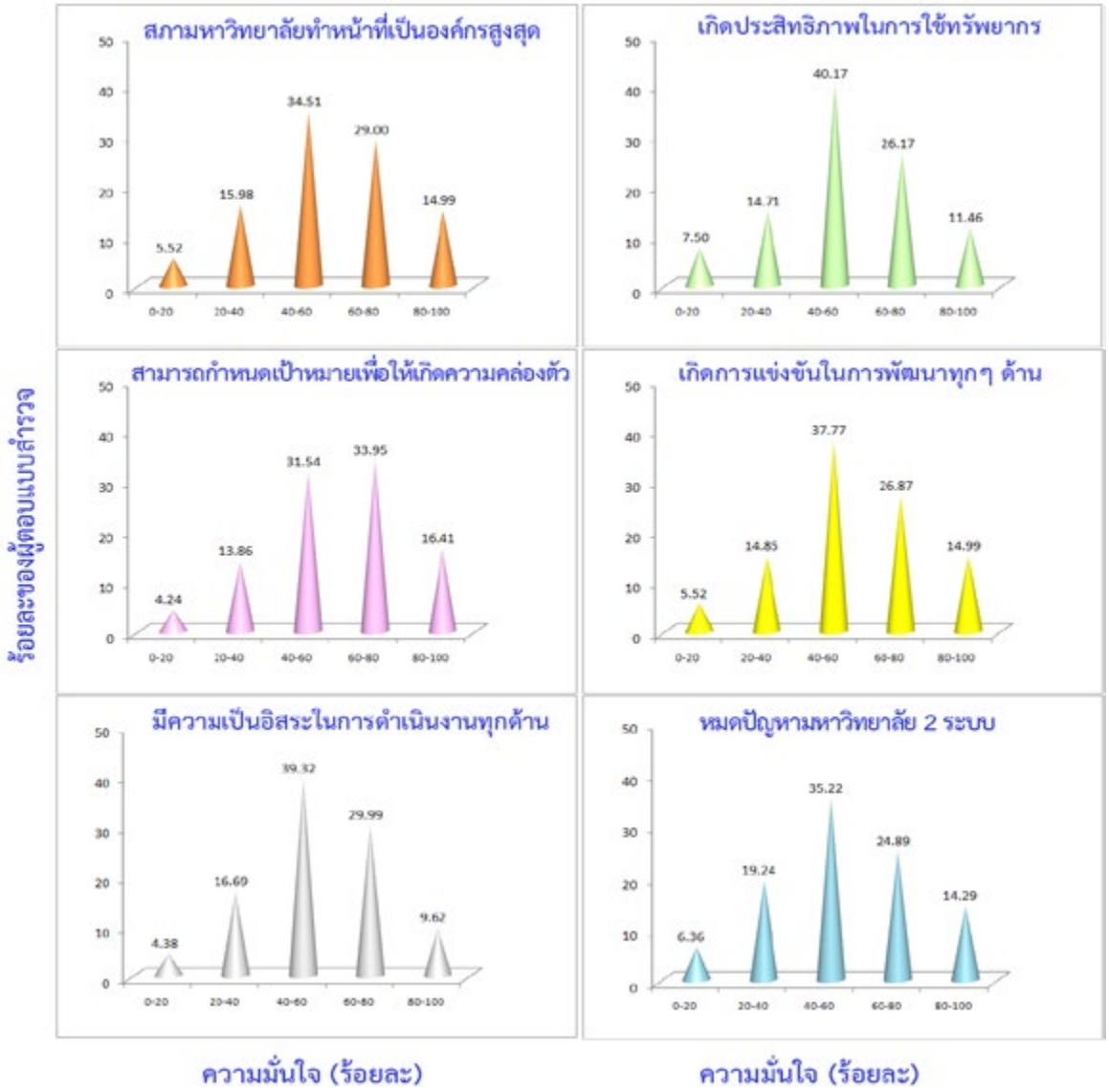
ผู้ตอบแบบสำรวจจำนวน 707 คน เป็นบุคลากรสายบริหาร 22 คน คิดเป็นร้อยละ 3.11 ข้าราชการ 111 คน คิดเป็นร้อยละ 15.70 พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ 123 คน คิดเป็นร้อยละ 17.40 พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน 267 คน คิดเป็นร้อยละ 37.77 พนักงานราชการ 34 คน คิดเป็นร้อยละ 4.81 ลูกจ้างประจำ 26 คน คิดเป็นร้อยละ 3.68 ลูกจ้างชั่วคราว 111 คน คิดเป็นร้อยละ 15.70 และไม่ระบุ 13 คน คิดเป็นร้อยละ 1.84 อายุการทำงานของผู้ตอบแบบสำรวจเฉลี่ยอยู่ในช่วงระหว่าง 0-5 ปี มากที่สุด คือมีจำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 28.15 รองลงมาอยู่ในช่วง 6-10 ปี จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 24.89

สถานภาพและร้อยละผู้ตอบแบบสำรวจ

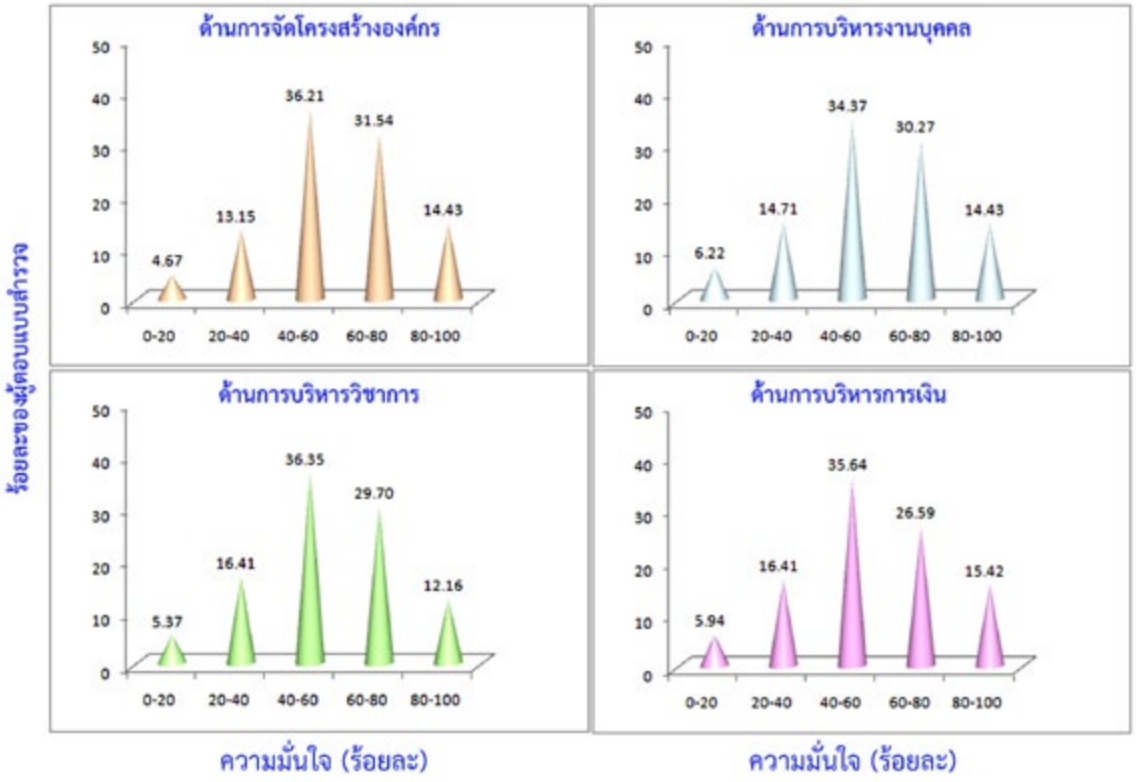


1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อดีของการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

1.1 ความมั่นใจในความเป็นไปได้ด้านข้อดีที่จะเกิดขึ้นหลังการปรับเปลี่ยนไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ



1.2 ความมั่นใจต่อความสามารถในการพัฒนาระบบบริหารให้เหมาะสมกับลักษณะงานและธรรมชาติของมหาวิทยาลัย



ประเด็นการสำรวจความเห็นเกี่ยวกับข้อดีของการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

1. มีความเป็นอิสระในการดำเนินงานทุกด้าน (4 ด้าน) ภายใต้ การกำกับดูแลของรัฐบาล ไม่ต้องอยู่ภายใต้บังคับบัญชาของกระทรวง

2. มหาวิทยาลัยสามารถกำหนดเป้าหมาย ทิศทาง พร้อมทั้งวิธีการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างทันท่วงที (จบที่สภามหาวิทยาลัย)

3. มหาวิทยาลัยสามารถพัฒนาระบบบริหารด้านต่างๆ ให้เหมาะสมกับลักษณะงานและธรรมชาติของมหาวิทยาลัยได้เอง ดังนี้ 1) ด้านการจัดโครงสร้างองค์กร สามารถกำหนดรูปแบบขององค์กรและหน่วยงานต่างๆ ในมหาวิทยาลัย และมีอำนาจจัดตั้งและกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ขององค์กรเหล่านั้น

2) ด้านการบริหารงานบุคคล สามารถกำหนดตำแหน่ง วิธีการสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง รวมทั้งการกำหนดอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนได้เองตามความเหมาะสม

3) ด้านการบริหารวิชาการ สามารถเปิดหลักสูตร กำหนดเนื้อหาของหลักสูตร วิธีการสอน ฯลฯ คุณสมบัติของผู้สอนที่สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาการของหน่วยงานกลาง เช่น ระบบมาตรฐานหลักสูตร ระบบประกันคุณภาพ และมาตรฐานวิชาชีพ เป็นต้น

4) ด้านการบริหารการเงินสามารถกำหนดระเบียบกฎเกณฑ์ที่มีความคล่องตัว ยืดหยุ่นได้เอง ทั้งนี้เพราะรัฐบาลจัดสรรงบประมาณในลักษณะเงินอุดหนุนทั่วไป

4. สภามหาวิทยาลัยทำหน้าที่เป็นองค์กรสูงสุด ทำให้ขั้นตอนต่างๆ สิ้นสุดในมหาวิทยาลัย

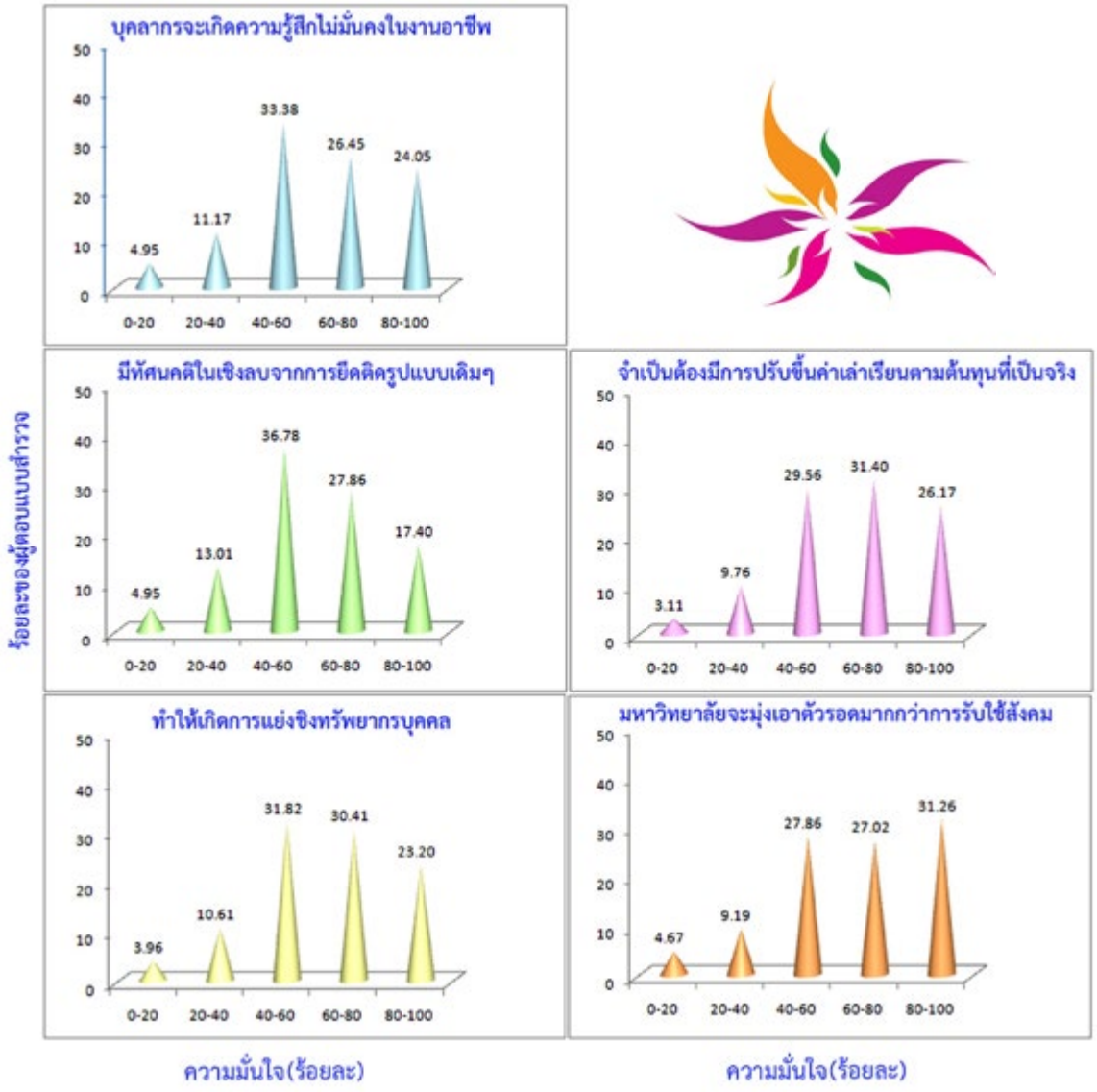
5. หมดปัญหาการบริหารงานแบบ มหาวิทยาลัย 2 ระบบ

6. เกิดการแข่งขันในการพัฒนาทุกๆ ด้าน และ 7. เกิดประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร

ผลการสำรวจพบว่าผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความมั่นใจต่อข้อดีของการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐใน**ระดับปานกลาง**เกือบทุกหัวข้อ (อยู่ที่ระดับร้อยละ 40-60) ยกเว้นในหัวข้อ *2. มหาวิทยาลัยสามารถกำหนดเป้าหมาย ทิศทาง พร้อมทั้งวิธีการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างทันท่วงที (จบที่สภามหาวิทยาลัย)* ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความมั่นใจในระดับมาก (ระดับร้อยละ 60-80)

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสียของการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

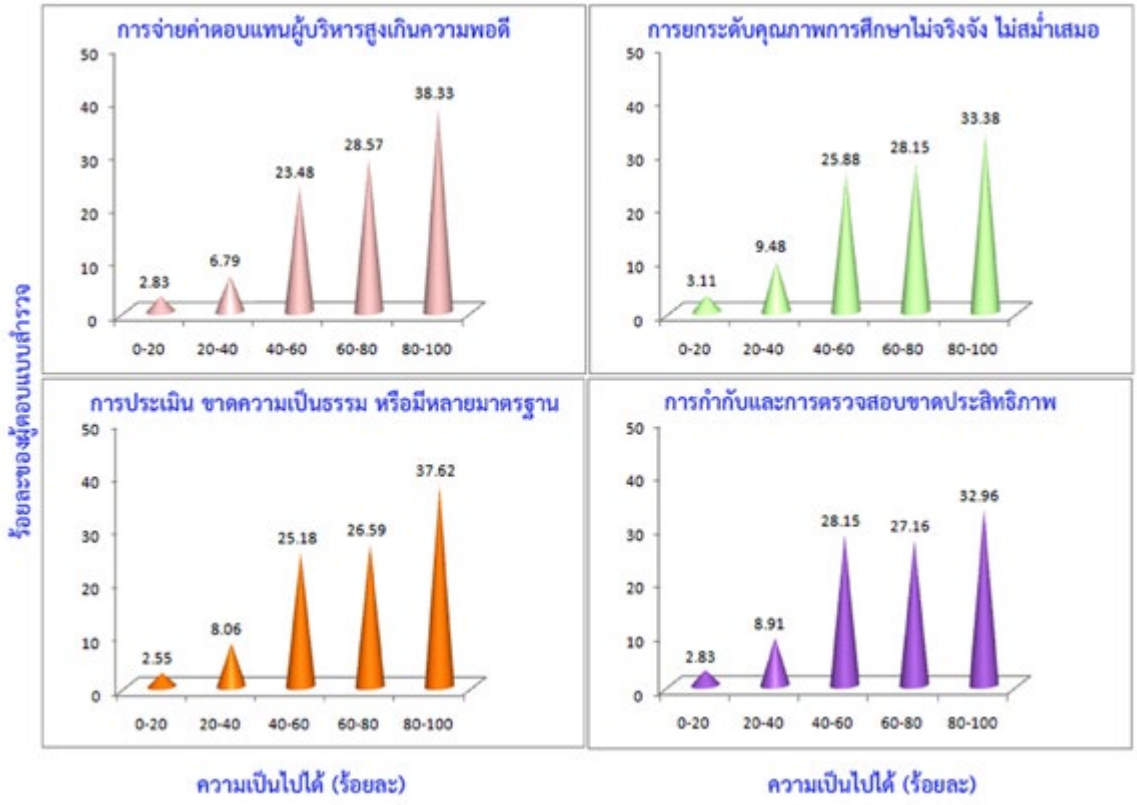
2.1 ความมั่นใจในความเป็นไปได้ด้านข้อเสียที่จะเกิดขึ้นหลังการปรับเปลี่ยนไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ



ประเด็นการสำรวจความเห็นเกี่ยวกับข้อเสียของการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

1. บุคลากรจะเกิดความรู้สึกไม่มั่นคงในงานอาชีพ รู้สึกกดดันต่อภาระงาน ที่ต้องปฏิบัติและการประเมินที่ตามมา
2. มีทัศนคติในเชิงลบจากการยึดติดรูปแบบเดิมๆ ของบุคลากรที่อยู่มานาน ทั้งข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย
3. กฎเกณฑ์ที่แตกต่างกันระหว่างมหาวิทยาลัยทำให้เกิดการแย่งชิงทรัพยากรบุคคลเกิดปัญหาสมองไหล (มหาวิทยาลัยใหญ่ได้เปรียบมหาวิทยาลัยเล็ก)
4. จำเป็นต้องมีการปรับขึ้นค่าเล่าเรียนตามต้นทุนที่เป็นจริง (ปัจจุบันต่ำกว่าความเป็นจริง)
5. มหาวิทยาลัยจะมุ่งเอาตัวรอดมากกว่าการรับใช้สังคม (ปฏิบัติแต่ภารกิจที่ก่อรายได้)
6. หากสภามหาวิทยาลัยไม่เข้มแข็งจะไม่ประสบความสำเร็จเพราะสาเหตุต่อไปนี้
    1) การจ่ายค่าตอบแทนผู้บริหารสูงเกินความพอดี
    2) การยกระดับคุณภาพการศึกษาไม่จริงจัง ไม่สม่ำเสมอ
    3) การประเมิน ขาดความเป็นธรรม หรือมีหลายมาตรฐาน
    4) การกำกับและการตรวจสอบขาดประสิทธิภาพ

2.2 ความคิดเห็นต่อความเป็นไปได้ หากสภามหาวิทยาลัยไม่เข้มแข็ง การปรับเปลี่ยนไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐจะไม่ประสบความสำเร็จเพราะสาเหตุต่อไปนี้

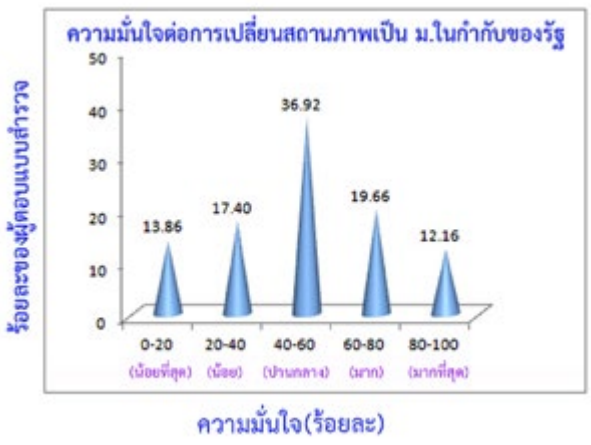


ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อข้อเสียของการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ดังนี้

- มีความมั่นใจในระดับปานกลาง (ระดับร้อยละ 40-60) ในความเป็นไปได้ที่บุคลากรจะเกิดความรู้สึกไม่มั่นคงในงานอาชีพ รู้สึกกดดันต่อภาระงานที่ต้องปฏิบัติและการประเมินที่ตามมา บุคลากรที่อยู่มานานมีทัศนคติในเชิงลบจากการยึดติดรูปแบบเดิมๆ และกฎเกณฑ์ที่แตกต่างกันระหว่างมหาวิทยาลัยจะทำให้เกิดการแย่งชิงทรัพยากรบุคคล ทำให้เกิดปัญหาสมองไหล
- มีความมั่นใจในระดับมาก (ระดับร้อยละ 60-80) ในความเป็นไปได้ที่มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องมีการปรับขึ้นค่าเล่าเรียนตามต้นทุนที่เป็นจริง
- มีความมั่นใจมากที่สุด (ระดับร้อยละ 80-100) ในความเป็นไปได้ที่มหาวิทยาลัยจะมุ่งเอาตัวรอดมากกว่าการรับใช้สังคม และการปรับเปลี่ยนไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐจะไม่ประสบความสำเร็จ**หากสภามหาวิทยาลัยไม่เข้มแข็ง** อันเนื่องมาจากสาเหตุของการจ่ายค่าตอบแทนผู้บริหารสูงเกินความพอดี การยกระดับคุณภาพการศึกษาไม่จริงจังไม่สม่ำเสมอ การประเมินขาดความเป็นธรรมหรือมีหลายมาตรฐานและการกำกับและการตรวจสอบขาดประสิทธิภาพ

ในภาพรวม ความมั่นใจของผู้ตอบแบบสำรวจที่มีต่อการเปลี่ยนสภาพของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ

- ร้อยละ 36.92 มั่นใจในระดับ**ปานกลาง**
- ร้อยละ 19.66 มั่นใจระดับ**มาก**
- ร้อยละ 17.40 มั่นใจในระดับ**น้อย**
- ร้อยละ 13.86 มั่นใจระดับ**น้อยที่สุด**
- ร้อยละ 12.16 มั่นใจในระดับ**มากที่สุด**



ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1. ด้านการบริหารงานบุคคลที่ว่าสามารถกำหนดตำแหน่ง วิธีการสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง รวมทั้งการกำหนดอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนได้เองตามความเหมาะสมนั้นอาจจะยังมีระบบอุปถัมภ์เหมือนเคย

2. การปรับเปลี่ยนไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับจะช่วยให้หมดปัญหาการบริหารงานแบบมหาวิทยาลัย 2 ระบบนั้นคิดว่าไม่เป็นจริง

3. การเกิดประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรภายหลังการปรับเปลี่ยนไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับนั้น เห็นว่าขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารและคุณธรรมจริยธรรม

4. บุคลากรจะเกิดความรู้สึกไม่มั่นคงในงานอาชีพภายหลังการปรับเปลี่ยนนั้น มีความเห็นว่าปัจจุบันมหาวิทยาลัยแม่โจ้ได้ให้บุคลากรเซ็นสัญญา 60 ปีแล้ว ซึ่งดีกว่ามหาวิทยาลัยอื่นมาก

5. ด้านการแย่งชิงทรัพยากรบุคคล เกิดปัญหาสมองไหล คิดว่าจะเกิดขึ้นแน่นอน ดังนั้นมหาวิทยาลัยต้องบริหารงานบุคคลให้ดีจึงจะเอาคนอยู่ มิฉะนั้นคนเก่งจะเหลือน้อย

6. ไม่ค่อยมั่นใจว่าการเปลี่ยนสถานภาพของ ม.แม่โจ้ เป็น ม.ในกำกับของรัฐจะประสบความสำเร็จ

7. การยกระดับคุณภาพการศึกษาไม่จริงจังไม่สม่ำเสมออาจเกิดขึ้น หากคุณภาพไม่ดีก็จะไม่มีคนมาเรียน

8. การประเมินที่ขาดความเป็นธรรมหรือมีหลายมาตรฐานไม่น่าเกิดขึ้น เพราะปัจจุบันมหาวิทยาลัยแม่โจ้มีระบบการประเมินที่ดี

9. ปัจจุบันมหาวิทยาลัยแม่โจ้ใช้เงินทั้งงบประมาณ 2 ส่วน และเงินรายได้ 1 ส่วน จึงเป็นห่วงเรื่องงบประมาณอาจจะได้รับลดลง

10. น่าจะขอข้อมูลและความเห็นกับมหาวิทยาลัยอื่นที่ได้ออกนอกระบบไปแล้วว่าพบปัญหาอะไรบ้าง

11. หน่วยงานราชการทุกหน่วยงานปัจจุบันได้ปรับปรุงให้คล่องตัวกว่าสมัยก่อนมากไม่ต้องเข้าคิวนาน เพราะฉะนั้นไม่ต้องออกนอกระบบก็ปรับให้คล่องตัวได้ ถ้าหากผู้บริหารคิดจะปรับและเอาจริงเอาจัง

ข้อเสนอแนะจากการสำรวจครั้งนี้

การสำรวจครั้งนี้ได้ทำขึ้นภายหลังจากที่สภาคณาจารย์ได้ให้ข้อมูลด้านต่างๆเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแก่ประชาคมไปแล้วเป็นเวลาประมาณ 2 เดือน แม้ผู้ให้ข้อมูลการสำรวจจะมีจำนวนไม่ถึงร้อยละ 50 แต่จำนวนที่ได้รับ (ประมาณร้อยละ 40) นับว่ามากเมื่อเปรียบเทียบกับการสำรวจครั้งก่อนๆ และน่าจะชี้ให้เห็นถึงแนวโน้มด้านความเชื่อมั่นของบุคลากรแต่ละภาคส่วนได้ในระดับหนึ่ง

ผลการสำรวจนี้ยังไม่อาจชี้ชัดถึงความรู้ความเข้าใจของประชาคมได้มากนัก ทั้งนี้น่าจะเป็นเพราะสภามหาวิทยาลัยและคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยยังไม่มีท่าทีที่ชัดเจนในเรื่องนี้จึงไม่ได้ศึกษาเรื่องมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐเพื่อตอบโจทย์การตัดสินใจอย่างตรงไปตรงมา ดังนั้นถ้าสภามหาวิทยาลัยหรือผู้บริหารมหาวิทยาลัยกำหนดนโยบายเรื่องนี้อย่างชัดเจน เชื่อว่าการสำรวจเรื่องนี้น่าจะมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

ความคืบหน้า...
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้

ตามที่ได้มีการประชุมคณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ในส่วนของผู้บริหาร เมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม 2558 โดยมีรายชื่อคณะกรรมการกองทุนฯ ในส่วนของผู้บริหาร คือ

- อธิการบดี	ประธาน
- รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร	รองประธาน
- คณบดีคณะเศรษฐศาสตร์	กรรมการ
- ประธานสภาคณาจารย์	กรรมการ
- ประธานสภาข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง	กรรมการ
- ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่	เลขานุการ
- หัวหน้างานตำแหน่งและอัตรากำลัง	ผู้ช่วยเลขานุการ
- หัวหน้างานทะเบียนประวัติ	ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการกองทุนฯ ดังกล่าวได้เห็นชอบการรับเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมหาวิทยาลัยแม่โจ้ จากสมาชิกที่สมัครเข้าเป็นสมชิกกองทุนจำนวน 752 คน และได้ให้มีการประกาศรับสมัครคณะกรรมการฯ ในส่วนของสมาชิก จำนวน 5 คน โดยมีผู้มาสมัครทั้งหมด จำนวน 9 คน ซึ่งได้มีการลงคะแนนเลือกคณะกรรมการกองทุนฯ ในส่วนของสมาชิก ผ่านทางเว็บไซต์ของกองการเจ้าหน้าที่ และจำนวน 5 คน ที่ได้คะแนนสูงสุดจะได้เป็นผู้แทนสมาชิกกองทุนฯ และเป็นคณะกรรมการกองทุนฯ ในส่วนของสมาชิก คือ

- นายศุภชัย ชัยอุดมวิถี	สำนักงานอธิการบดี
- ผศ.ดร.ทัดพงศ์ อวิโรธนานนท์	คณะบริหารธุรกิจ
- นายวันนิวัฒน์ เรืองพรวิสุทธิ์	สำนักงานอธิการบดี
- อาจารย์ ดร.ศุกรี อยู่สุข	มหาวิทยาลัยแม่โจ้-แพร่ฯ
- อาจารย์ ดร.จิระชัย ยมเกิด	คณะพัฒนาการท่องเที่ยว

ภายหลังจากนี้ก็จะได้แต่งตั้งคณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมหาวิทยาลัยแม่โจ้ เพื่อดำเนินการจัดทำเอกสารจดทะเบียนกองทุน เพื่อส่งให้กับบริษัทจัดการกองทุนนำไปจดทะเบียนกับสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ขั้นตอนนี้จะใช้ระยะเวลาประมาณ 1 เดือน และหากได้รับการจดทะเบียนเป็นที่เรียบร้อยแล้วจึงจะเริ่ม**หักเงินสะสมจากสมาชิกกองทุนฯ ร้อยละ 3 และมหาวิทยาลัยสมทบให้อีกร้อยละ 3 ทุกเดือน**

ในระหว่างนี้ สมาชิกต้องพิจารณาเลือกแผนการลงทุนเพื่อให้บริษัทจัดการกองทุนคือ บริษัทหลักทรัพย์ บัวหลวง จำกัด นำเงินที่สะสมไปลงทุนในแผนที่ได้เลือกไว้ และเพื่อให้การตัดสินใจเลือกแผนการลงทุนสะดวกและง่ายขึ้น มหาวิทยาลัยจึงได้ขอให้ทางบริษัทหลักทรัพย์ บัวหลวง จำกัด (มหาชน) มา**ให้ความรู้เกี่ยวกับการลงทุนในแผนการลงทุนต่าง ๆ** ตามที่บริษัทได้กำหนดให้กับมหาวิทยาลัย จำนวน 3 แผน ซึ่งทางบริษัทจะส่งเจ้าหน้าที่มาให้ข้อมูล**ประมาณวันที่ 17 กรกฎาคม 2558** และหากได้รับการยืนยันจากบริษัทอย่างเป็นทางการ **มหาวิทยาลัยจะได้แจ้งให้สมาชิกได้ทราบอีกครั้งหนึ่ง**

จรรยาบรรณในวิชาชีพ

"การงานทุกอย่างทุกอาชีพ ย่อมจะมีจรรยาบรรณของตนเอง จรรยาบรรณนั้นจะบัญญัติเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ตาม แต่เป็นสิ่งที่ยึดถือกันว่าเป็นความดีงามที่คนอาชีพนั้นพึงประพฤติปฏิบัติหากผู้ใดล่วงละเมิดก็อาจก่อให้เกิดความเสียหายทั้งแก่บุคคล หมู่คณะ และส่วนรวมได้"

พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยมหิดล
ณ อาคารใหม่ สวนอัมพร
วันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๔๐

"พึงมีทัศนคติที่ดี พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น"

"พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ

"พึงปฏิบัติตนตามกฎระเบียบของทางราชการและมหาวิทยาลัย ปฏิบัติตนเป็นผู้ใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่ให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของมหาวิทยาลัย"

"พึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์และไม่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ ในกรณีที่วิชาชีพใดมีจรรยาวิชาชีพกำหนดไว้ ก็พึงปฏิบัติตามจรรยาวิชาชีพนั้นด้วย"

"พึงรักษาเกียรติภูมิของตนเองและองค์กรโดยไม่กระทำการใดๆ ที่เสื่อมเสียต่อชื่อเสียงและภาพลักษณ์ขององค์กร"

โครงการส่งเสริมจรรยาบรรณบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้

หยุดโกงตัว
"ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง
และไม่ละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาของผู้อื่น"
"ไม่รับอามิสสินจ้าง
เพื่อประโยชน์ของตนเอง"
"ไม่คัดลอกผลงานของคนอื่น"
NO
"ไม่ดูถูกตนเองและผู้อื่น"
โครงการส่งเสริมจรรยาบรรณบุคลากรมหาวิทยาลัยแม่โจ้

การแต่งตั้ง การเลือกตั้ง และการสรรหาผู้บริหารมหาวิทยาลัย

โดย ผศ.สุพจน์ เอี้ยงกุญชร
ประธานสภาคณาจารย์

โดยทั่วไปการเฟ้นหาบุคคลขึ้นมารับตำแหน่งใดๆ ที่สูงขึ้น โดยเฉพาะตำแหน่งผู้บริหารนั้น บุคคลที่สมควรจะได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งจำเป็นต้องมีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับตำแหน่งนั้นๆ ทั้งนี้เพื่อความมั่นใจว่า ผู้มารับตำแหน่งจะสามารถทำหน้าที่นั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งนอกจากจะต้องสามารถทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานคนอื่นๆ ในหน่วยงานนั้นได้เป็นอย่างดีแล้ว ยังต้องเข้ากันได้ดีกับผู้บังคับบัญชาและต้องเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย

การเลือกเฟ้นบุคคลขึ้นมาอาจกระทำอย่างอิสระโดยผู้มีอำนาจเต็ม หรือโดยคณะกรรมการที่ถูกกำหนดขึ้นก็ย่อมทำได้ ซึ่งเรียกวิธีการนี้ว่า **การแต่งตั้ง** แต่ทั้งนี้ผู้มีอำนาจเต็มจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบต่อผลได้ผลเสียในการทำหน้าที่นั้นโดยตรง และจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ยึดถือประโยชน์ของหน่วยงานอย่างแท้จริง การแต่งตั้งจึงจะได้ผลตามจุดประสงค์ หากไม่เช่นนั้น การเลือกเฟ้นบุคคลก็อาจผิดพลาดได้ โดยเฉพาะกรณีที่ผู้มีอำนาจเต็มไม่รู้จักบุคลากรภายในหน่วยงานนั้นอย่างถ่องแท้และทั่วถึง กรณีนี้ผู้มีอำนาจก็สามารถตั้งคณะกรรมการที่ไว้วางใจขึ้นมาช่วยคัดเลือกและกลั่นกรองได้ วิธีการแต่งตั้งนี้ถูกใช้เป็นปรกติทั่วไปสำหรับวงการข้าราชการ ทั้งทหาร ตำรวจ และพลเรือน โดยเฉพาะภาคเอกชนที่เจ้าของกิจการหรือประธานบริษัทที่มักจะมีอำนาจเต็มในการคัดเลือกและแต่งตั้งเอง หรืออาจมอบหมายให้กรรมการผู้จัดการมีอำนาจเต็มในเรื่องนี้

ข้อเสียของวิธีการแต่งตั้งก็คือ ขาดการมีส่วนร่วมของบุคลากร ซึ่งดูไม่ค่อยเป็นสังคมประชาธิปไตย แต่กลับดูคล้ายระบอบเผด็จการ ซึ่งหากมีผู้นำดีก็ดีไป หากมีผู้นำที่ไม่ดีไม่มีความสามารถ วิธีการนี้จะสร้างความเสียหายอย่างใหญ่หลวงให้กับหน่วยงานนั้นๆ อาทิเช่น หากมีการฝาก มีการวิ่งเต้น และมีการเลือกที่รักมักที่ชัง ไปจนถึงการซื้อขายตำแหน่ง เป็นต้น คนเก่งและดีจะถูกมองข้าม นับเป็นการทำลายระบบคุณธรรมของหน่วยงานนั้นลงไปในที่สุด

การเลือกเฟ้นบุคคลโดยให้สิทธิบุคลากรในหน่วยงานเลือกสรรขึ้นมาเรียกว่า **การเลือกตั้ง** วิธีการนี้จะได้ผลดีก็ต่อเมื่อผู้มีสิทธิรู้และเข้าใจอย่างถ่องแท้ถึงการใช้สิทธิอย่างถูกต้องว่าต้องเลือกคนที่มีคุณสมบัติอย่างไร และมีความซอบธรรมในการเลือก โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม หากไม่เป็นเช่นนั้น ผู้ที่ได้รับเลือกก็จะมีแต่นักการเมืองที่มุ่งแต่หาเสียงสนับสนุนเท่านั้น วิธีการเลือกตั้งมีใช้ทั่วไปในสังคมประชาธิปไตย โดยเฉพาะการเลือกเฟ้นตำแหน่งทางการปกครองและการเมือง เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สมาชิกเทศบาล สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล และกรรมการในองค์กรต่างๆ ไปจนถึงสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและนายกรัฐมนตรี เป็นต้น

ข้อเสียของวิธีการเลือกตั้งก็คือ การขาดความรู้ความเข้าใจในการเลือกคนที่เหมาะสมกับตำแหน่ง และความเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม วิธีนี้มักทำให้ได้มาแต่นักการเมืองที่อาจมีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับตำแหน่ง แต่มีความสามารถในการหาเสียงสนับสนุนและการให้ผลตอบแทนผู้ออกเสียงในรูปแบบต่างๆ (ซื้อเสียง) ทั้งทางตรงและทางอ้อม ทำให้คนทำงานเก่งและดีไม่มีโอกาส เพราะไม่ได้รับเสียงสนับสนุนหากไม่รู้จักการหาเสียงบ้าง และที่สำคัญคือ ถ้าไม่สามารถให้ประโยชน์กับผู้มีสิทธิออกเสียงทั้งโดยตรงและโดยอ้อมได้ และถ้าหากคนในองค์กรไม่เข้าใจหลักประชาธิปไตยอย่างถ่องแท้มีการตั้งเป็น กลุ่มเป็นก๊วนสนับสนุนกัน สุดท้ายการเลือกตั้งจะกลายเป็นสาเหตุสำคัญของความแตกแยกภายในองค์กร

จะเห็นว่า การเฟ้นหาบุคคลมาทำหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่ง ทั้งวิธีการแต่งตั้งและวิธีการเลือกตั้งล้วนมีข้อดีข้อเสียแตกต่างกันไป ด้วยเหตุนี้ **วิธีการสรรหา จึงเป็นวิธีการเฟ้นหาบุคคลที่ได้พัฒนามาจากทั้งสองวิธีดังกล่าว** โดยพยายามรักษาจุดเด่นและข้อดีของทั้งสองวิธีไว้ ขณะเดียวกันก็พยายามลดจุดด้อยและข้อเสียข้อบกพร่องของทั้งสองวิธีดังกล่าวลงด้วย การสรรหาจึงเป็นวิธีการคัดเลือกบุคคลที่มีปัญหา (ข้อบกพร่อง) น้อยที่สุด โดยมีหลักการสำคัญของการสรรหา 2 ประการ คือ

ประการแรก ให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการคัดเลือกเบื้องต้น ซึ่งเป็นข้อดีของการเลือกตั้ง แต่จะไม่ให้เสียงจากส่วนนี้ชี้ขาดผลการคัดเลือกอย่างเบ็ดเสร็จ ทั้งนี้เพื่อลดปัญหาของการหาเสียงในองค์กร การคัดเลือกเบื้องต้นนี้มักใช้วิธีออกเสียงโดยคนในองค์กร การออกเสียงนี้เปรียบเสมือนการรับรองว่า มีผู้ที่ผ่านเกณฑ์เหมาะสมที่จะรับตำแหน่งนั้นกี่รายมีใครบ้าง ทั้งนี้ นอกจากจะช่วยลดความเข้มข้นของการหาเสียงแล้ว ยังช่วยป้องกันความแตกแยกภายในองค์กรจากการหาเสียงที่รุนแรงด้วย เพราะเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นเป็นไปตามความเห็นชอบของบุคลากรส่วนใหญ่ในองค์กรนั้นๆ

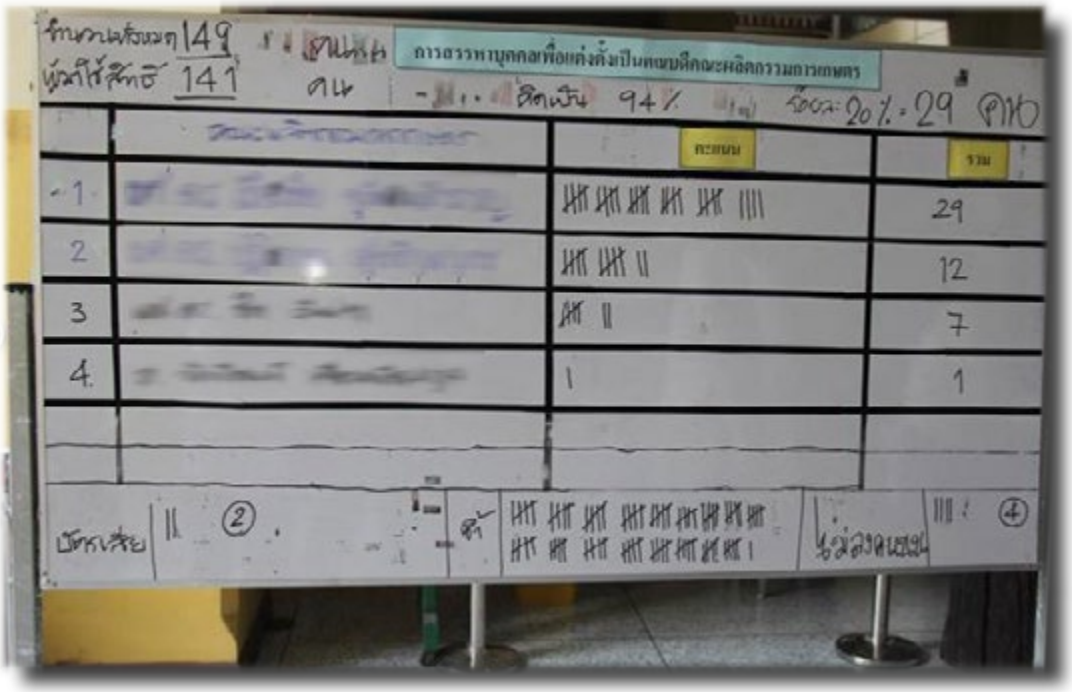
ประการที่สอง ใช้วิจารณญาณของผู้บริหารองค์กรในระดับสูงขึ้นไป พิจารณาตัดสินใจขั้นสุดท้ายในการคัดเลือกบุคคลที่ผ่านการคัดเลือกในเบื้องต้นมาแล้วเท่านั้น การพิจารณาตัดสินใจชี้ขาดไม่อาจกระทำนอกเหนือไปจากผลการคัดเลือกเบื้องต้นได้และต้องอยู่ภายในกรอบกติกาที่กำหนดวิธีนี้จึงช่วยป้องกันการเลือกตามอำเภอใจของผู้บริหารองค์กรในระดับสูง กล่าวคือ ผู้บริหารองค์กรระดับสูงไม่อาจเลือกบุคคลที่ขาดยอมรับขององค์กรได้ หรือผู้ที่จะได้มาดำรงตำแหน่งจะต้องมีคนในองค์กรยอมรับในระดับหนึ่ง ดังนั้น การตัดสินชี้ขาดจึงต้องมีข้อมูลที่โปร่งใสและรอบด้าน อีกทั้งผลของการชี้ขาดจะต้องสามารถชี้แจงต่อคนในองค์กรได้

ด้วยเหตุนี้ **การคัดเลือกผู้บริหารระดับสูงในมหาวิทยาลัยเกือบทุกแห่งจึงใช้วิธีการสรรหา** ไม่ว่าจะเป็นตำแหน่งผู้อำนวยการ คณบดี และอธิการบดี ทั้งนี้เนื่องมาจากวิธีการแต่งตั้งและการเลือกตั้งไม่เป็นที่ยอมรับ ด้วยไม่เหมาะสมกับวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัย เพราะถ้าใช้วิธีการแต่งตั้งโดยตรง คณะอาจได้บุคคลที่ไม่พึงประสงค์มาเป็นคณบดี อาทิ ทายาทหรือเครือญาติของอธิการบดี เด็กเส้นหรือเด็กฝากจากนายกสภามหาวิทยาลัย เป็นต้น กรณีที่เห็นชัดคือ การแต่งตั้งรองอธิการบดีหรือรองคณบดี ที่แม้คนในมหาวิทยาลัยหรือคณะอาจไม่เห็นชอบไม่ถูกใจ แต่ก็ต้องยอมรับเพราะเป็นอำนาจของอธิการบดีหรือคณบดีโดยตรง แต่ถ้านำวิธีการเลือกตั้งโดยตรงมาใช้ ทั้งอธิการบดีและคณบดีก็อาจทำงานได้ยากยิ่ง เพราะอาจได้รองอธิการบดีหรือรองคณบดีที่ไม่สามารถทำงานร่วมเป็นทีมเดียวกันได้ ส่วนคณะก็จะได้แต่นักการเมืองมาเป็นคณบดี (หาเสียงเก่งแต่อาจทำอะไรไม่เป็น) เช่น หัวหน้าก๊วน หัวหน้าแก๊ง หรือหัวหน้าคนงาน เป็นต้น ด้วยเหตุนี้ วิธีการสรรหาจึงเป็นคำตอบที่ดีที่สุดของมหาวิทยาลัยในปัจจุบัน

แต่อย่างไรก็ดี วิธีการสรรหาก็ยังมีข้อเสียหรือจุดอ่อนด้วยเช่นกัน อาทิ ผู้ตัดสินชี้ขาดไม่ได้รับข้อมูลในการตัดสินใจที่ชัดเจนและรอบด้าน การตัดสินชี้ขาดไม่ได้กระทำอย่างโปร่งใส และขาดการชี้แจงเหตุผลในการตัดสินใจต่อองค์กร แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นขึ้นอยู่กับข้อบังคับการสรรหาที่แตกต่างกันไปของแต่ละองค์กรเป็นสำคัญ อีกทั้งยังขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละองค์กรนั้นๆ อีกด้วย

ดังนั้น ข้อบังคับของการสรรหาจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่ทุกคนในองค์กรจะต้องให้ความใส่ใจ โดยเฉพาะเกณฑ์และกระบวนการต่างๆในการสรรหา หากสิ่งเหล่านี้ได้ถูกกำหนดไว้ในข้อบังคับแล้ว การโต้แย้งผลการสรรหาย่อมไม่เป็นผลและไม่ควรกระทำเพราะไม่ชอบธรรม เมื่อผลการสรรหาออกมาเช่นไร ทุกคนทุกฝ่ายจะต้องยอมรับตามนั้น หากไม่เช่นนั้นองค์กรก็จะมีแต่ปัญหาวุ่นวายไม่มีจบสิ้น เว้นเสียแต่การสรรหานั้นไม่ได้ดำเนินการอย่างโปร่งใสตรงไปตรงมาตามข้อบังคับ (ไม่ชอบธรรม) แต่ถ้าข้อบังคับไม่รัดกุมไม่เหมาะสมกับบริบทขององค์กร การแก้ไขปรับปรุงข้อบังคับให้เหมาะสมจะต้องกระทำก่อนกระบวนการสรรหาจะเริ่มต้นเสมอ

สำหรับ**ข้อบังคับการสรรหาผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. 2555** มีส่วนที่สำคัญคือ **เกณฑ์ร้อยละ 20 ของผู้ไปใช้สิทธิ** กล่าวคือ ผู้ที่จะผ่านการสรรหาเบื้องต้นได้นั้น จะต้องได้รับการเสนอชื่อจากบุคลากรของหน่วยงานนั้นๆ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 ทั้งนี้เพื่อเป็นข้อยืนยันว่า ผู้ผ่านเกณฑ์การสรรหาเบื้องต้นเป็นที่ยอมรับในระดับหนึ่ง ผู้ที่ไม่เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ย่อมไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาจากคณะกรรมการขั้นสุดท้าย เกณฑ์อันนี้จะทำให้ได้ผู้ผ่านเกณฑ์ไม่เกิน 3-4 คนเท่านั้น ซึ่งเป็นจำนวนที่มากพอต่อการคัดเลือกในขั้นสุดท้าย หากได้จำนวนน้อยกว่านี้ คณะกรรมการก็จะมีข้อจำกัดมากในการคัดเลือก หากได้จำนวนมากกว่านี้ คณะกรรมการก็ยากต่อการพิจารณาคัดเลือกอีกเช่นกัน แต่ถ้ามีใครคนใดคนหนึ่งมีคุณสมบัติโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์อย่างชัดเจน จนได้รับการเสนอชื่อสูงมากถึงร้อยละ 70 - 80 คณะกรรมการคัดเลือกก็คงไม่อาจปฏิเสธบุคคลดังกล่าวได้ เพราะอาจไม่มีใครอื่นผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำ แต่ถึงมีก็จะมีความแตกต่างจากผู้ผ่านเกณฑ์รายแรกอย่างชัดเจน ซึ่งง่ายต่อการพิจารณาชี้ขาดอีกเช่นกัน ด้วยเหตุนี้ การลดหรือเพิ่มเกณฑ์ให้ต่ำหรือสูงกว่าร้อยละ 20 จึงอาจเป็นปัญหาได้ กล่าวคือ หากลดเกณฑ์ให้ต่ำลง ประสิทธิภาพในการคัดกรองบุคคลก็จะต่ำลงด้วย จำนวนผู้ผ่านเกณฑ์ก็อาจจะมีจำนวนมากเกินไป ซึ่งยากต่อการพิจารณาชี้ขาดของคณะกรรมการในขั้นสุดท้าย อีกทั้งการสรรหาเบื้องต้นอาจได้บุคคลที่ไม่พึงประสงค์ของคนส่วนใหญ่ในหน่วยงานผ่านเข้ามาด้วย และบุคคลประเภทนี้ก็จะใช้วิธีการต่างๆทุกวิธี (ไม่ว่าผิดหรือถูก) เพียงเพื่อให้ตนได้รับการคัดเลือกในขั้นสุดท้าย ขณะที่ผู้อำนาจระดับบนก็อาจเข้ามาแทรกแซงการสรรหาได้โดยง่าย ซึ่งจะกลายเป็นจุดอ่อนหรือข้อเสียเหมือนกับการแต่งตั้ง แต่หากเพิ่มเกณฑ์ให้สูงขึ้น (เป็นร้อยละ 30-40) การหาเสียงสนับสนุนก็จะเข้มข้นรุนแรงขึ้นเป็นลำดับ เพราะเสียงสนับสนุนจะกลายเป็นปัจจัยชี้ขาดมากยิ่งขึ้นตามลำดับ จำนวนผู้ผ่านเกณฑ์การสรรหาเบื้องต้นอาจจะเหลือเพียง 1 หรือ 2 คนเท่านั้น ซึ่งจะปิดโอกาสในการใช้วิจารณญาณของคณะกรรมการในการพิจารณาชี้ขาดอีกด้วย อันเป็นจุดอ่อนหรือข้อเสียเหมือนกับการเลือกตั้ง **ดังนั้น เกณฑ์ร้อยละ 20 ของผู้มาใช้สิทธิตามข้อบังคับการสรรหาผู้บริหารของมหาวิทยาลัยแม่โจ้นั้น นับว่ามีความเหมาะสมดียิ่งแล้ว**



คนดี-คนเก่ง

สภาคณาจารย์ขอร่วมแสดงความยินดีกับคณาจารย์ที่ผลงานวิจัยได้รับรางวัล และนำชื่อเสียงมาสู่มหาวิทยาลัยแม่โจ้

ผศ.ดร.ดวงพร อมรเลิศพิศาล คณะเทคโนโลยีการประมงและทรัพยากรทางน้ำ รางวัลเหรียญทอง WIC 2015 และ รางวัล Special Award

จากผลงานนวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ *ไทยซิลค์พลัส : ผลิตภัณฑ์เพื่อผิวกระจ่างใส (THAI SILK PLUS® : Products for Radiant Skin)* ผลิตภัณฑ์เครื่องสำอางเพื่อผิวกระจ่างใสจากใยไหมผสมสาหร่ายไก โดยมีแนวคิดในการสร้างนวัตกรรม คือ 1) เพื่อเพิ่มมูลค่าของใยไหมที่เป็นเศษเหลือและสาหร่ายไกที่เป็นวัตถุดิบพื้นบ้านโดยนำมาสกัดเป็นสารผสมในเครื่องสำอาง 2) สารผสมที่สกัดจากไหมและสาหร่ายน้ำจืดมีฤทธิ์ในการต้านอนุมูลอิสระ ต้านการอักเสบ ช่วยทำให้ผิวกระจ่างใส บำรุงผิวให้ชุ่มชื้นและลดริ้วรอย และ 3) สารสกัดสาหร่ายไกสามารถก่อเจลได้ดีช่วยในการคงตัวของผลิตภัณฑ์ นอกจากนี้ยังเพิ่มรายได้ ให้กับชุมชน ส่งเสริมให้ชุมชนที่เพาะเลี้ยงสาหร่ายดูแลแหล่งน้ำและสิ่งแวดล้อมให้มีคุณภาพเพื่อให้ได้ผลผลิตสารสกัดสาหร่ายที่ดี โดยได้ผ่านการทดสอบในอาสาสมัครมาแล้วจำนวน 30 คน ทำให้ไทยซิลค์พลัสได้รับรางวัลเหรียญทอง Gold Medal และรางวัลพิเศษ Special Award ในงาน 1st World Invention Innovation Contest 2015 ที่กรุงโซล ประเทศเกาหลีใต้

ผศ.ดร.สุดาพร ตงศิริ และทีมงานวิจัยคณะเทคโนโลยีการประมงและทรัพยากรทางน้ำ ได้รับรางวัลเหรียญทองในงานประชุมวิชาการ Korea International Women Invention Exhibition (KIWI 2015) ที่ประเทศเกาหลีใต้ และรางวัลพิเศษ TIIA Outstanding Diploma จากสมาคมนักประดิษฐ์ประเทศไต้หวัน จากผลงานวิจัย *อาหารสัตว์น้ำผสมน้ำมันปลาน้ำจืดเพื่อการเจริญเติบโตและสุขภาพ (Aquafeed : Floating Fish Feed for Aquaculture)*

โดยมีแนวคิดในการสร้างนวัตกรรม คือ 1) การเพาะเลี้ยงปลาในกระชังส่วนใหญ่จะนิยมใช้อาหารแบบเม็ด โดยเฉพาะอาหารของปลาน้ำจืดที่เลี้ยงในกระชังตามแม่น้ำจะมีส่วนผสมของปลาป่น กากถั่วเหลือง ปลายข้าวและรำข้าว ผสมกันตามอัตราส่วนและนำน้ำมันพืชมาเคลือบไว้ด้านนอก และ 2) ตามโรงงานชำแหละปลาจะมีไขมันของปลาถูกทิ้งไปโดยเปล่าประโยชน์เป็นจำนวนมาก จึงได้นำมาวิจัยต่อยอดเพื่อนำสิ่งเหลือใช้มาทำให้เกิดประโยชน์จนสามารถสกัดเป็นน้ำมันและได้ทดลองนำไปเคลือบอาหารปลาน้ำจืด ซึ่งพบว่าน้ำมันที่ได้ช่วยเพิ่มคุณคุณค่าทางอาหารสูงกว่าอาหารปลาที่ขายตามท้องตลาด โดยเฉพาะกรดไขมันจำเป็นสำหรับร่างกายมนุษย์ ซึ่งอาหารปลาที่จำหน่ายทั่วไปให้โอเมก้า 6 อยู่ที่ 6.24 และโอเมก้า 9 อยู่ที่ 11.94 ในขณะที่อาหารปลาที่คิดค้นขึ้นนี้ วัดค่าโอเมก้า 6 ได้ 11.93 และโอเมก้า 9 ได้ 38.72 ซึ่งถือว่าสูงมาก นอกจากนี้ต้นทุนในการผลิตยังต่ำกว่าอาหารที่ขายตามท้องตลาดทั่วไป ถึงร้อยละ 20

รศ.ดร.อรุณี คงดี อัลเดรด
คณะวิทยาศาสตร์

ได้รับรางวัลเหรียญเงิน ในงาน Korea International Woman's Invention Exposition 2015 งานประชุมวิชาการ Korea International Women Invention Exhibition (KIWI 2015) ที่ประเทศเกาหลีใต้ จากผลงานวิจัย *ผ้าอ้อมรักษ์โลกที่มีคุณสมบัติพิเศษ (A Functional-Green Diaper)*

งานวิจัยนี้เป็นการนำความรู้ด้านนาโนเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้ในกางเกงผ้าอ้อมแบบซักได้ เป็นผ้าฝ้าย 100% ผ่านกระบวนการนาโนเทคโนโลยีทำให้กลายเป็นผ้ากันน้ำที่ระบายอากาศได้ดีและนำมาใช้เป็นแผ่นรองชั้นสุดท้ายที่เป้ากางเกงผ้าอ้อมและแผ่นซึมซับซึ่งจะช่วยป้องกันไม่ให้น้ำปัสสาวะไหลทะลุ ซึ่งอาจเป็นสาเหตุทำให้เกิดการลื่นล้มได้ นอกจากนี้กางเกงผ้าอ้อมยังช่วยลดค่าใช้จ่ายได้ถึง 25 เท่าเมื่อเทียบกับผ้าอ้อมที่ใช้แล้วทิ้ง และมีสมบัติในการระบายความชื้นดี ลดการเกิดผื่นคันเนื่องจากการอับชื้นได้อีกด้วย

รศ.ดร.อรุณี จบการศึกษาจาก University of Innsbruck สาขา Textile Chemistry มีความเชี่ยวชาญด้านเคมีสิ่งทอ โดยที่ผ่านมาได้รับรางวัลวิจัยจากงานประชุมวิชาการ Second Higher Education Research Promotion Congress (HERPII) 2014 ในหัวข้อเรื่องการใช้เทคนิคเอนแคปซูลเลชันในการบรรจุสารสกัดสมุนไพรเพื่อเตรียมสิ่งทอสมบัติพิเศษด้านการต้านเชื้อแบคทีเรีย และรางวัลเหรียญทอง ในงาน Korea International Woman's Invention Exposition 2014 เรื่อง กระบวนการตกแต่งสิ่งทอด้วยโปรตีนไฟโบรอินจากเศษไหม

ในฐานะที่ รศ.ดร.อรุณี ทำงานด้านการวิจัยมาอย่างต่อเนื่องและสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่เพื่อพัฒนาวงการศึกษาและวงการเกษตรไทยให้ก้าวสู่ระดับนานาชาติ โดยใช้การเกษตรเป็นรากฐานในการต่อยอดนั้น รศ.ดร.อรุณี ได้ฝากให้กำลังใจสมาชิกชาวแม่โจ้ทุกท่านที่มีใจรักงานวิจัยและขอให้ช่วยกันสรรสร้างงานวิจัยในรูปแบบอื่นๆ ที่นอกเหนือจากการเผยแพร่ในวารสารวิจัย เช่น การต่อยอดในด้านทรัพย์สินทางปัญญา ตลอดจนการนำไปใช้ประโยชน์โดยถ่ายทอดเทคโนโลยีให้กับชุมชนหรือภาคอุตสาหกรรม เพื่อให้เกิดการพัฒนาประเทศชาติอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ผศ.ดร.วราภรณ์ แสงทอง
คณะวิทยาศาสตร์

ผลงาน *การปรับปรุงพันธุ์ข้าวเหนียวหอมแม่โจ้ 2* ได้รับการขึ้นทะเบียนรับรองพันธุ์จากกรมการข้าว ในชื่อ "กข-แม่โจ้ 2" และเผยแพร่สู่เกษตรกรในวันพืชมงคลที่ผ่านมา และได้รับ**รางวัลผลงานวิจัยดีเด่น การสัมมนาวิชาการ กลุ่มศูนย์วิจัยข้าวภาคเหนือตอนบนและภาคเหนือตอนล่าง ประจำปี 2555 และรางวัลระดับดีเด่น ผลงานประดิษฐ์คิดค้น ประจำปี 2555 เรื่อง "ข้าวเหนียวหอมต้นเตี้ยไม่ไว ต่อช่วงแสงสายพันธุ์แม่โจ้ 2" จากสภาวิจัยแห่งชาติ (วช.)**

ข้าวพันธุ์ "กข-แม่โจ้ 2" เป็นผลงานวิจัยการปรับปรุงพันธุ์ข้าว ที่ใช้เวลาในการปรับปรุงพันธุ์เป็นระยะเวลา 10 ปี โดยใช้วิธีผสมกลับและการคัดเลือกยีนด้วยเครื่องหมายโมเลกุล ซึ่งเป็นเทคนิคที่กำลังได้รับความนิยมของแวดวงวิชาการด้านพันธุกรรมในปัจจุบัน เป็นเทคนิคที่ช่วยเรื่องความแม่นยำและย่นระยะเวลาในปรับปรุงพันธุ์ โดยเฉพาะลักษณะที่ต้องการ และคำนึงถึงความต้องการที่เป็นประโยชน์แก่เกษตรกร ด้วยการใช้ข้าวเจ้าพันธุ์ปทุมธานี 1 เป็นพันธุ์รับ และข้าวเหนียวพันธุ์ กข.6 เป็นพันธุ์ให้ ซึ่งวิธีการนี้ช่วยย่นระยะเวลาในการปรับปรุงพันธุ์จนประสบความสำเร็จได้ข้าวเหนียวต้นเตี้ย ไม่ไวต่อช่วงแสง สามารถต้านทานต่อโรคและแมลง และการหักล้ม ทำให้ง่ายต่อการใช้รถ เก็บเกี่ยว ช่วยแก้ปัญหาด้านแรงงาน ทั้งยังช่วยเพิ่มมูลค่าให้ข้าวเหนียว เกษตรกรสามารถนำไปปลูกได้ทั้งนาปีและนาปรัง

สุขภาพเพื่อการดำรงชีวิต : อาหารกับการออกกำลังกาย

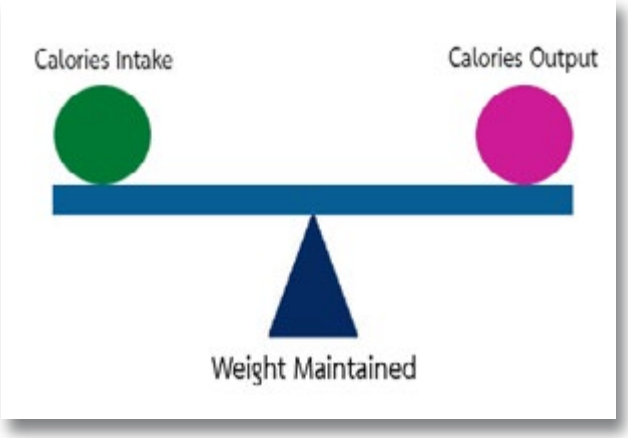
โดย ผู้ช่วยศาตราจารย์อดิศร คันธรส

การดำรงชีวิตของมนุษย์จากในอดีตจนถึงปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปตามการเปลี่ยนแปลงทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคมฯลฯ กล่าวคือ ความเจริญในทุกๆ ด้าน มีผลทั้งทางด้านที่ดีและด้านที่เป็นปัญหาต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ ด้านที่ดีและเป็นประโยชน์ได้แก่ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีช่วยให้ชีวิตมีความสะดวกสบาย การเดินทางทั้งทางรถยนต์ รถไฟฟ้าและเครื่องบิน ได้รวดเร็ว คล่องตัว การติดต่อสื่อสารได้หลายช่องทาง รวดเร็ว ถูกต้อง กิจกรรมนันทนาการเพื่อการพักผ่อน ดูหนัง ฟังเพลง รวมถึงการท่องเที่ยวทั้งในประเทศและต่างประเทศสามารถทำได้โดยง่ายและราคาถูก วิทยาศาสตร์การแพทย์ทำให้การวินิจฉัยโรค การรักษาได้อย่างดีส่งผลให้ประชากรมีอายุขัยเฉลี่ยเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับรายงานขององค์การอนามัยโลก (WHO) ว่าประชากรของโลกมีอายุขัยเฉลี่ยเพิ่มขึ้น โดยผู้หญิงทั่วโลกอายุขัยเฉลี่ย 73 ปี ในขณะที่ผู้ชายอายุขัยเฉลี่ย 68 ปี และให้เหตุผลว่าความสำเร็จ อันหนึ่งที่ทำให้ผู้คนมีอายุขัยยืนยาวขึ้น เป็นผลมาจากการพัฒนาทางด้านสาธารณสุขและยารักษาโรค ตลอดจนการให้ความรู้ด้านออกกำลังกายและการกินอาหารที่ถูกสุขลักษณะ (ไทยรัฐออนไลน์: 2557)

แต่ในมุมลบความเจริญก็เป็นปัญหาที่สร้างผลกระทบต่อสุขภาพและการดำรงชีวิต กล่าวคือวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เจริญก้าวหน้า มีการคิดเครื่องอำนวยความสะดวกและเครื่องมือทุ่นแรงมากมายในการทำงาน เป็นผลให้คนใช้แรงกายในการเคลื่อนไหวเพื่อทำงานน้อยลง ทำให้ขาดการออกกำลังกาย การขาดการออกกำลังกายจะมีผลต่ออวัยวะและหน้าที่ของอวัยวะ โดยทำให้เกิดความเสื่อมของสมรรถภาพร่างกาย และเป็นสาเหตุนำของโรคหลายชนิดในคนวัยกลางคนและคนสูงอายุ นอกจากนี้หลังเวลาเลิกงานก็จะพักผ่อน นอนเล่น หรือนัดหมายกลุ่มเพื่อนเพื่อไปกินเลี้ยง ดูหนัง ฟังเพลงหรือช็อปปิ้งตามห้างสรรพสินค้า ทำให้ไม่มีเวลาในการดูแลสุขภาพตนเองและมีพฤติกรรมการบริโภคอาหารที่ไม่ถูกต้อง เช่น การบริโภคอาหารสำเร็จรูป กินอาหารฟาสต์ฟูดที่ส่วนใหญ่เป็นอาหารที่มีสัดส่วนของแป้ง น้ำตาล ไขมันและโปรตีนสูง การบริโภคอาหารไม่ครบ 5 หมู่ บริโภคอาหารมากเกินไป และไม่รับประทานอาหารเป็นเวลา ทำให้เกิดการเจ็บป่วยด้วยโรคต่างๆ ที่สามารถป้องกันได้ เช่น โรคกระเพาะอาหาร โรคขาดสารอาหาร โรคอ้วน โรคภาวะโภชนาการเกิน โรคเบาหวาน โรคความดันโลหิตสูงและมีแนวโน้มที่มีอัตราการเกิดโรคเพิ่มมากขึ้น ยิ่งไปกว่านั้น ภาวะเศรษฐกิจที่ติดลบ ทำให้การทำงานหาเงินไม่พอใช้ต่อเดือน ต้องใช้จ่ายด้วยเครดิตระบบเงินผ่อน มีหนี้สินมากกว่าทรัพย์สิน เกิดความเครียดจากการทำงานและการเงินที่ไม่เพียงพอ ต่อการใช้จ่ายในแต่ละเดือน ทั้งหมดนี้เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของคนในปัจจุบัน

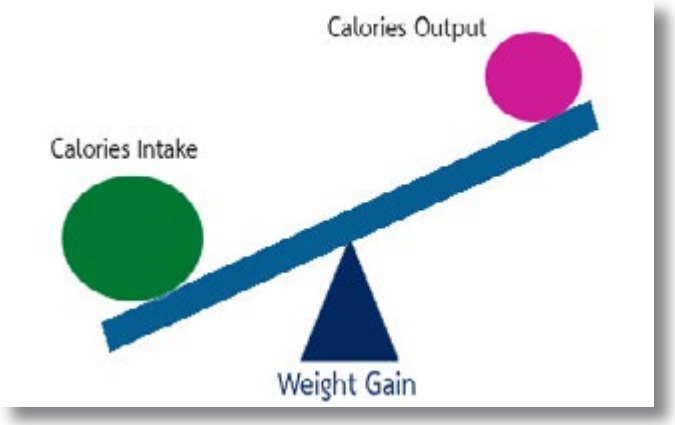
การดูแลสุขภาพให้ดีอยู่เสมอจึงมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตไม่ว่ายุคใดสมัยใด จากวิถีชีวิตของคนปัจจุบันที่ได้กล่าวไปข้างต้น ผู้เขียนจึงขอเสนอแนวทางในการดูแลสุขภาพในเรื่องของการออกกำลังกายและการรับประทานอาหารที่ถูกหลักอนามัย เพียงพอต่อความต้องการของร่างกาย ดังนี้

หลักการรักษาสมดุลพลังงานของร่างกาย (Calories Balance) คือ การรักษาสมดุลระหว่าง**พลังงาน ที่นำเข้าสู่ร่างกาย (Calories Intake)** ได้แก่ พลังงานที่ได้จากการรับประทานอาหารที่ให้พลังงาน โปรตีน ไขมัน คาร์โบไฮเดรตและเครื่องดื่มต่างๆ กับ**พลังงานที่ใช้ในชีวิตประจำวัน (Calories Output)** ได้แก่ พลังงานที่ร่างกายใช้เพื่อขับเคลื่อนการทำงานของอวัยวะในระบบต่างๆ ตามปกติ และพลังงานที่ใช้ในการประกอบกิจกรรมต่างๆ พลังงานของร่างกายต้องอยู่ในภาวะสมดุล (Weight Maintained)



ถ้าเรารับประทานอาหารที่ให้พลังงานนำเข้า (Calories Intake) มากกว่าพลังงานที่ร่างกายใช้ในแต่ละวัน (Calories Output) หมายความว่าสมดุลพลังงานของร่างกายสูญเสียไป จะเกิดภาวะพลังงานที่นำเข้าสู้ร่างกายเหลือใช้หรือมีส่วนเกิน ร่างกายจะเก็บสะสมไว้ในรูปของไขมันใต้ผิวหนัง ส่งผลให้น้ำหนักตัวเพิ่มขึ้น เป็นสาเหตุของการมีน้ำหนักเกินมาตรฐานหรือความอ้วน (Weight Gain)

ในทางกลับกัน ถ้าเรารับประทานอาหารที่ให้พลังงานนำเข้า (Calories Intake) น้อยกว่าพลังงานที่ร่างกายใช้ในแต่ละวัน (Calories Output) หมายความว่าสมดุลพลังงานของร่างกายสูญเสียไปเช่นเดียวกัน จะทำให้ เกิดภาวะพลังงานที่นำเข้าสู่ร่างกายไม่เพียงพอต่อความต้องการใช้พลังงานในแต่ละวัน (Weight Loss) ร่างกายจะดึงเอาพลังงานที่สะสมไว้ในรูปของไขมันใต้ผิวหนังออกมาใช้ น้ำหนักตัวก็จะลดลง ซึ่งเราสามารถนำเอาหลักการนี้มาใช้ในการลดน้ำหนักส่วนเกินหรือลดความอ้วนได้



เราจะทราบได้อย่างไรว่า พลังงานที่ใช้ในชีวิตประจำวัน (Calories Output) หรือบางตำราใช้คำว่าพลังงานรวมที่ใช้ต่อวัน Total Daily Energy Expenditure (TDEE) เพื่อขับเคลื่อนการทำงานของอวัยวะในระบบต่างๆ ตามปกติ Basal Metabolic Rate (BMR) และพลังงานที่ใช้ในการประกอบกิจกรรมต่างๆ รวมกันเป็นจำนวนเท่าใด ความหมายของ Basal Metabolic Rate (BMR) คือ อัตราการความต้องการเผาผลาญของร่างกายในชีวิตประจำวันหรือจำนวนแคลอรี่ขั้นต่ำที่ต้องการใช้ในชีวิตแต่ละวัน ดังนั้นการคำนวณ BMR จะช่วยให้สามารถคำนวณปริมาณแคลอรี่ที่ใช้ต่อวันได้

เมื่ออายุมากขึ้นความสามารถในการเผาผลาญพลังงานของร่างกายจะลดลง ทำให้คนที่อายุมากควบคุมน้ำหนักได้ยาก การอดอาหารเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ BMR ลดลง จึงทำให้การลดน้ำหนักตัวทำได้ยาก ถ้าจะให้การรลดน้ำหนักตัวได้ผลควรออกกำลังกายควบคู่ไปกับการควบคุมอาหาร จะทำให้ BMR เป็นไปตามปกติไม่ลดลง และพลังงานที่ใช้ในการประกอบกิจกรรมเช่น เล่นฟุตบอล เทนนิส แบดมินตัน ว่ายน้ำ วิ่งเหยาะๆ หรือการออกกำลังกายชนิดต่างๆ จำนวนพลังงานที่ใช้จะขึ้นอยู่กับชนิดกีฬา ความหนัก-เบาของกิจกรรม ระยะเวลาที่ใช้ในแต่ละวัน

วิธีการคำนวณหาพลังงานที่ใช้ในชีวิตประจำวัน (Calories Output) หรือพลังงานรวมที่ใช้ต่อวัน (TDEE) มีดังนี้ (ที่มา: Healthtoday.net: 2558)

การเผาผลาญพลังงาน TDEE = BMR + Physical activity

การหาค่า BMR จากสูตร

- สำหรับผู้ชาย : **BMR = 66.0 + (13.7 x น้ำหนักตัวเป็น กก.) + (5 x ส่วนสูงเป็น ซม.) – (6.8 x อายุ)**
- สำหรับผู้หญิง : **BMR = 665 + (9.6 x น้ำหนักตัวเป็น กก.) + (1.8 x ส่วนสูงเป็น ซม.) – (4.7 x อายุ)**

ตัวอย่าง นายสมชาย อายุ 30 ปี น้ำหนักตัว 60 กิโลกรัม ความสูง 175 เซนติเมตร ทุกวันจะเล่นเทนนิสวันละ 1 ชั่วโมง ต้องการทราบว่า สมชายใช้พลังงานต่อวันจำนวนรวมเท่าไหร่

- เริ่มจากการหา BMR

สูตร BMR = 66.0 + (13.7 x น้ำหนักตัวเป็น กก.) + (5 x ส่วนสูงเป็น ซม.) – (6.8 x อายุ)

แทนค่า BMR = 66.0 + (13.7x60) + (5x175) - (6.8x30)

BMR = 1,559 แคลอรี่

- มี **Physical activity** คือ กิจกรรมเล่นเทนนิสวันละ 1 ชั่วโมง เป็นการเล่นที่ไม่ใช่การแข่งขันเกมส์จึงไม่หนักมากใช้พลังงานประมาณ 7 แคลอรีต่อนาที เล่นวันละ 60 นาที จะใช้พลังงานในการเล่นเทนนิส 420 แคลอรี่ (ที่มา: ตารางการใช้พลังงานในการออกกำลังกาย, www.Healthtoday.net:2558).

ค่าที่คำนวณได้ - สมชายใช้พลังงานต่อวันจำนวนรวม (TDEE) = 1,559 + 420 = 1,979 แคลอรี่

ถ้าวิเคราะห์พลังงานที่ได้จากการรับประทานอาหารของนายสมชายที่รับประทานอาหารวันละ 3 มื้อ ซึ่งมีรายการดังนี้

- **อาหารมื้อเช้า** โจ๊กหมู 1 ชาม เท่ากับ 236 แคลอรี่ และกาแฟใส่ครีมเทียมน้ำตาล 145 แคลอรี่
- **มื้อกลางวัน** ข้าวหน้าเป็ด 1 จาน เท่ากับ 423 แคลอรี่ และของหวานบัวลอย เท่ากับ 211 แคลอรี่
- **มื้อเย็น** สุกี้น้ำหมู 1 ชาม เท่ากับ 211 แคลอรี่ และนมโคจืด เท่ากับ 155 แคลอรี่

(ที่มา: ตารางพลังงานที่ได้จากอาหาร, www.adia.exteen.com:2558).

รวมรับประทานอาหารทั้ง 3 มื้อ มีค่า พลังงานที่นำเข้าสู่ร่างกาย Calories Intake เท่ากับ 1,381 แคลอรี่

เมื่อเปรียบเทียบระหว่าง **พลังงานที่นำเข้าสู่ร่างกาย (Calories Intake) เท่ากับ 1,381 แคลลอรี่** และ**พลังงานที่ร่างกายใช้ในแต่ละวัน (Calories Output) เท่ากับ 1,979 แคลอรี่** พบว่า เกิดภาวะไม่สมดุลของพลังงานในร่างกายคือ**รับประทานอาหารรวมให้พลังงานน้อยกว่าพลังงานที่ใช้ต่อวัน เป็นจำนวน 598 แคลอรี่**

จากตัวอย่างสมมุติที่ยกมาแสดงเพื่อให้เข้าใจถึงหลักการดูแลสุขภาพด้วยการออกกำลังกายควบคู่กับการควบคุมอาหารที่สามารถนำมาใช้ในชีวิตประจำวันได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่มีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพเช่น มีน้ำหนักตัวเกินมาตรฐาน คนอ้วนมักจะอดอาหารบางมื้อ เช่นไม่รับประทานอาหารมื้อเย็น ซึ่งได้กล่าวไปแล้วว่า การอดอาหารก็เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ BMR ลดลงจึงทำให้การลดน้ำหนักตัวทำได้ยาก หรือการรับประทานแต่ผักหรือผลไม้เพื่อลดน้ำหนักจะทำให้ร่างกายได้รับ สารอาหารที่จำเป็นไม่ครบถ้วนของสารอาหารหลัก 5 หมู่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งขาดโปรตีน สารอาหารที่จำเป็นต่อการซ่อมแซมส่วนที่สึกหรอและการสร้างเซลใหม่ การขาดเกลือแร่และวิตามินที่ได้จากการรับประทานอาหาร หากอดอาหารก็จะทำให้ร่างกายอ่อนแอหรือป่วยเป็นโรคขาดสารอาหารได้ ดังนั้น ถ้าจะให้ได้การลดน้ำหนักตัวที่ได้ผลควรรับประทานอาหารให้ได้สารอาหารครบทั้ง 5 หมู่ แต่ลดปริมาณอาหารประเภทคาร์โบไฮเดรต แป้ง น้ำตาลและไขมันชนิดต่างๆ ให้น้อยลง ควบคู่กับการออกกำลังกาย จะทำให้ BMR เป็นไปตามปกติ

รายการ	ปริมาณพลังงานที่ได้รับ
ข้าวสวย 1 ถ้วย	230 แคลอรี
ข้าวสวย 1 จาน	350 แคลอรี
ก๋วยจั๊บ 1 ชาม	400 แคลอรี
ข้าวต้มทรงเครื่อง 1 ถ้วย	230 แคลอรี
แกงจืดผักกาดขาว 1 ถ้วย	110 แคลอรี
ไข่ลูกเขย 1 ฟอง	160 แคลอรี
นมจืด 1 กล่อง	160 แคลอรี

อนึ่งผู้ที่มีปัญหาสุขภาพคือ มีความดันโลหิตสูง มีระดับไขมันในเลือดสูงกว่าค่ามาตรฐาน ได้แก่ Cholesterol และ Triglycerides สูง การควบคุมอาหารอย่างเดียวได้ผลไม่เพียงพอ ซึ่งผู้เขียนได้ประสบและทดลองกับตัวเอง คือ เมื่อตรวจเลือดประจำปีพบว่ามีระดับ Cholesterol และ Triglycerides สูง ประกอบกับใกล้เทศกาลเข้าพรรษา จึงวางแผนจัดการควบคุมอาหารหลีกเลี่ยงการรับประทานอาหารที่เป็นสาเหตุของไขมันในเลือดสูง โดยการรับประทานอาหารมังสวิรัติตลอด 3 เดือนของการเข้าพรรษา เมื่อออกพรรษาแล้วจึงไปตรวจร่างกายอีกครั้งพบว่า ระดับ Cholesterol และ Triglycerides ยังอยู่ในระดับสูงกว่ามาตรฐานอยู่ ผู้เขียนจึงเปลี่ยนมารับประทานอาหารปกติ แต่เริ่มต้นการออกกำลังกายโดยการวิ่งเหยาะๆ สัปดาห์ละ 3-5 วัน เริ่มจากวิ่งวันละ 20 นาทีและเพิ่มขึ้น จนการทั่งสามารถวิ่งต่อเนื่องโดยไม่หยุด ได้วันละ 1 ชั่วโมง ใช้เวลาฝึกประมาณ 2 เดือนแล้วจึงกลับไปตรวจสุขภาพอีกครั้งพบว่า ระดับ Cholesterol และ Triglycerides ลดลงอยู่ในเกณฑ์ปกติ

สรุป การรักษาสุขภาพให้ดีมีความจำเป็นกับมนุษย์ทุกเพศ ทุกวัย ทุกเชื้อชาติ ด้วยการออกกำลังกาย การวิ่ง การว่ายน้ำ ขี่จักรยานหรือเล่นกีฬาที่ชื่นชอบเป็นประจำอย่างน้อยสัปดาห์ละ 3-5 วัน ต่อเนื่องอย่างน้อย 2 เดือน ควบคู่กับการควบคุมอาหาร เลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ในปริมาณที่เหมะสม สะอาดและปลอดภัย จะทำให้ร่างกายแข็งแรงมีอายุขัยที่ยืนยาว สอดคล้องกับ ทฤษฎีของลามาร์ค (Jean Lamarck) ชาวฝรั่งเศส ที่ได้เสนอความคิดในเรื่อง วิวัฒนาการของสิ่งมีชีวิต คือ ทฤษฎีแห่งการใช้และไม่ใช้ (Law of use and disuse) มีใจความสำคัญว่า **“ลักษณะของสิ่งมีชีวิตผันแปรได้ตามสภาพแวดล้อม อวัยวะใดที่ใช้อยู่บ่อยๆ ย่อมคงสภาพที่ดี ความแข็งแรง หรือขยายใหญ่ขึ้น ส่วนอวัยวะใดที่ไม่ได้ใช้จะค่อยๆ ลดขนาด อ่อนแอลงและหายไปในที่สุด”** (ที่มา: www.ipecp.ac.th: 2550).

บรรณานุกรม

ไทยรัฐออนไลน์. 2557. “เรื่องข่าวดีของมนุษย์อายุยืนยาวขึ้นทั่วโลก” [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา http://www.thairayh.co.th/content/423513.(19พฤษภาคม2557).

สภาบันการพลศึกษา. 2550. “วิวัฒนาการของสิ่งมีชีวิต [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา http:// www.ipecp.ac.th: (2550).

Adia.exteen.com.2558. “ตารางพลังงานที่ได้จากอาหาร” [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา http://www. Adia.exteen.com/blog/adia/20070512/entry (12พฤษภาคม2550)

Healthtoday.net.2558. “แคลอรี่แบบง่ายๆ ให้ได้ผล” [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา http://www.healthtoday.net/fitness/fitness_90 (6มิถุนายน2558)

Healthtoday.net.2558. “ตารางการใช้พลังงานในการออกกำลังกาย ” [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา http://www.healthtoday.net/fitness/fitness_90 (6มิถุนายน2558)

สารสภาคณาจารย์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้
Facsenate Maejo University

www.facsenate.general.mju.ac.th

ปีที่ 24 ฉบับที่ 2/2558 เมษายน - มิถุนายน 2558

ที่ปรึกษา

ผศ.ดร.จำเนียร ยศราช
ผศ.ดร.ประสิทธิ์ โนรี
ผศ.ดร.กชพร ศิริโภคากิจ

กองบรรณาธิการ

ผศ.สุพจน์ เอี้ยงกุญชร ผศ.อดิศร คันธรส
อาจารย์สุภักตร์ ปัญญา ผศ.ดร.ประดุง สวนพุฒ
อาจารย์ประสาทพร กออวยชัย อาจารย์อัชญา ไพคำนาม
อาจารย์ ดร.อุดมลักขณ์ ธรรมปัญญา

กองจัดการ

ประนอม จันทรังษี
วรภาส ปูระณะพงษ์
เพ็ญนภา กันทะตา
พรรณรัตน์ ตันติเสรี

เจ้าของ : สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยแม่โจ้ Email: facsenat@mju.ac.th
สำนักงาน : ชั้น 2 สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ต.หนองหาร อ.สันทราย จ.เชียงใหม่ 50290