มหาวิทยาลัยมหิดล
สถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล

Meet the Director #10

Online Meeting

24 Nov 2021

From 01.30 to 03.30 p.m.

Cisco webex

Meeting number : 2649 861 4155
Password : MBMD10

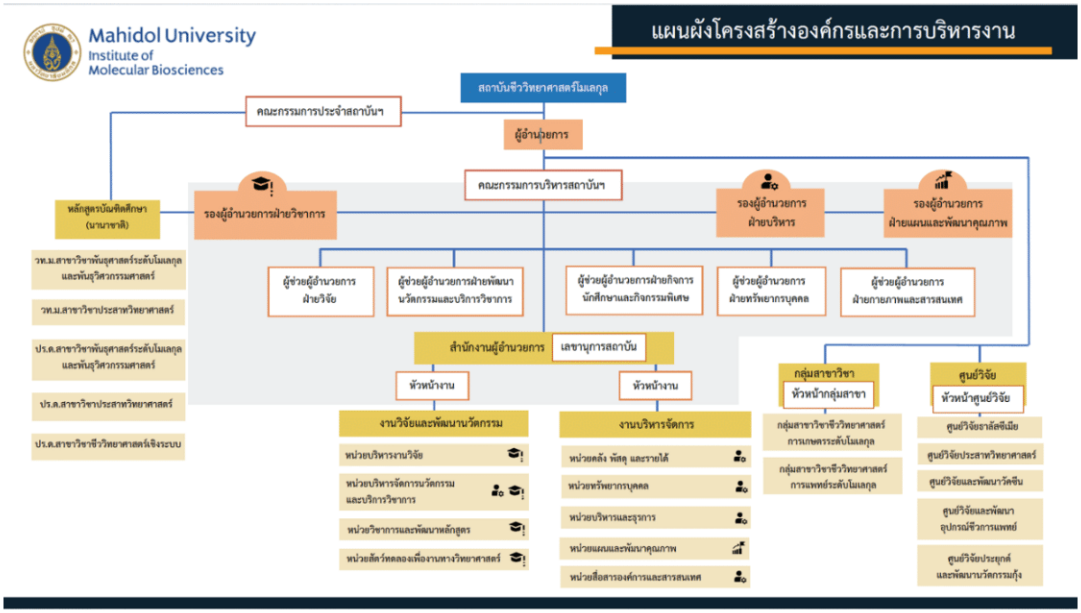
Online Registration

สรุปประเด็น Meet the Director ครั้งที่ 10
วันที่ 24 พฤศจิกายน 2564 เวลา 13.30–16.30 น.
ผ่านระบบ Cisco Webex

โดย นายริตกากฤษฎิ์ พูลศรี
หน่วยสื่อสารองค์การและสารสนเทศ งานบริหารจัดการ

ศาสตราจารย์ ดร. นพ.นรัตถพล เจริญพันธุ์ ผู้อำนวยการสถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล ใช้เวที Meet the Director ในการสื่อสารข้อความต่าง ๆ ของคณะผู้บริหารสู่บุคลากรเพื่อให้เข้าใจการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ตรงกันผ่านระบบออนไลน์ ทั้งนี้ได้จัดให้มีระบบ Slido เพื่อให้บุคลากรสามารถถามคำถามต่าง ๆ เกี่ยวกับสถาบันฯ หรือการทำงานได้โดยตรงกับผู้อำนวยการ

ผู้อำนวยการได้เริ่มต้นกล่าวถึงแผนผังโครงสร้างองค์กรและการบริหารงานรูปแบบใหม่เพื่อให้บุคลากรเข้าใจถึงโครงสร้างของสถาบันฯ ในปัจจุบันนี้ ซึ่งเน้นใจความสำคัญไปยังส่วนหน้าที่รับผิดชอบของรองผู้อำนวยการทั้งสามท่าน ที่ไม่จำเป็นต้องกำกับหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งอย่างเดียว สามารถทำงานเป็นทีมและกำกับหลาย ๆ หน่วยงานได้ เพื่อให้ขับเคลื่อนกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับนโยบาย lean organization และ agility/agile ทั้งนี้ยังสามารถเพิ่มความรวดเร็วในการติดต่อและประสานงานได้ นอกจากนี้ ยังกล่าวถึงศูนย์วิจัยใหม่ ได้แก่ ศูนย์วิจัยประยุกต์และพัฒนานวัตกรรมกุ้ง ซึ่งมี ดร.สุพัตรา ตรีรัตน์ตระกูล เป็นหัวหน้าศูนย์วิจัย มีพันธกิจหลักคือ commercialization และ research ในเรื่องกุ้ง



(แผนผังโครงสร้างองค์กรและบริหารงาน พ.ศ. 2564–2565)

“Workplace empathy & Work-life integration”

Workplace empathy – ความมุ่งหวังของบุคลากรที่มีต่อ MB ในอนาคต เช่น ความเท่าเทียมกัน, สวัสดิการ, ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน, Flexible workplace เพื่อที่จะปรับระบบให้เหมาะสมมากขึ้น ผู้อำนวยการจึงอยากทราบความคิดเห็นจากทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน สำหรับสายสนับสนุนบางตำแหน่งยังสามารถ Work From Home ได้ โดยยื่นเรื่องผ่านผู้บังคับบัญชา

Work-life integration – คือการที่บุคลากรจัดสรรเวลาให้ทำงานพร้อมกับใช้ชีวิตส่วนตัวในเวลาเดียวกันได้ สามารถกำหนดเวลางานเองได้ว่าจะเริ่มเวลาทำงานเวลาใด และเสร็จสิ้นเวลาการทำงานเวลาใด ซึ่งต้องเล็งถึงผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก

ซึ่งผู้อำนวยการสถาบันฯ ต้องการทราบถึงความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อหัวข้อนี้โดยให้บุคลากรสอบถามหรือส่งความคิดเห็นมาทางช่องแชทหรือผ่าน Slido

ความก้าวหน้า (คลินิก ก.พ.อ./เชี่ยวชาญคลินิก) – ปัจจุบันนี้มีหน่วยทรัพยากรบุคคลดูแลอยู่ซึ่งนำทีมโดย คุณพิลาวัลย์ ทองสมคิด และคุณปิยพัณภูมิ ทองประสงค์ ซึ่งสามารถสอบถามเรื่องความก้าวหน้าทางอาชีพของแต่ละสายงานได้

สวัสดิการ รายได้ ระบบ Talent/Up-skill/Re-skill – ความก้าวหน้าทางอาชีพจะส่งผลให้มีรายได้ที่ดีขึ้น เนื่องจากมีเงินประจำตำแหน่งเพิ่มเติม ผู้อำนวยการเพิ่มเติมว่า ทาง MB คำนึงถึงเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ ของบุคลากรอยู่ตลอด โดยเฉพาะในช่วง Covid-19 และ Post Covid-19 ว่า จะปรับปรุงระบบสวัสดิการให้แก่บุคลากรอย่างไร

ทางสถาบันฯ สนับสนุนให้บุคลากรทุกท่านมีการพัฒนาความรู้ความสามารถหรือ Talent และพร้อมที่ Up-skill/Re-skill ให้บุคลากรทุก ๆ คนเสมอ โดยสำหรับท่านไหนมีความรู้ความสามารถในด้านใดด้านหนึ่งจะสามารถแลกเปลี่ยนความรู้ให้บุคลากรท่านอื่นได้ โดยจะใช้ Knowledge Management (KM) เป็นเวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ผู้อำนวยการสถาบันฯ ยังเน้นย้ำเรื่องวิสัยทัศน์และนิยาม World Class ของ MB ว่าเราจะไม่แค่มุ่งหน้าเพียงระดับประเทศไทยแต่เราจะมองไปถึงระดับโลกในด้านวิจัย เทคโนโลยี และนวัตกรรม โดยจะมีรายได้เลี้ยงองค์กรได้ และเพียงพอที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะให้นักศึกษาและบุคลากรทุกระดับมีความผูกพัน และภาคภูมิใจในสถาบันฯ

ความท้าทายในปี 2022

ผู้อำนวยการสถาบันฯ คาดการณ์ว่า สถานการณ์ Covid-19 อาจจะยังดำเนินต่อไปอีกหลายเดือน ที่ผ่านมาทางสถาบันฯ ได้ทำการปิดพื้นที่ปฏิบัติงานเป็นเวลาหลายเดือน โดยการที่สถาบันฯ จะต้องมีการเปิดและปิดพื้นที่หลาย ๆ ครั้ง จึงต้องการมาตรการและวิธีการรับมือจากเหตุการณ์นี้อย่างรอบคอบ

ในปี 2022 กิจกรรมและโครงการต่าง ๆ ของสถาบันฯ รวมถึงโครงการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม ให้ยึดกรอบตามแนวทาง SDG ของ United Nation (UN)

UN—Sustainable Developments Goals (SDGs) การพัฒนาอย่างยั่งยืน

ทาง UN ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของทรัพยากรของโลก บุคลากรทุกคนจึงควรร่วมมือกันเพื่อมีส่วนรักษาทรัพยากรของโลกและดูแลโลก นอกจากนี้ การสนับสนุนทุนวิจัยหรืองบประมาณของหลายหน่วยงานก็จะใช้แนวทาง UN SDG เป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาด้วย

MB Direction 2022

เป้าหมายของ MB ในปี 2022 ทางคณะผู้บริหารเห็นว่า MB จะใช้นโยบายของปีที่แล้วให้มีความต่อเนื่อง โดยผู้อำนวยการสถาบันฯ ได้ยกตัวอย่างให้เห็นภาพชัดเจน โดยเน้นว่าเป็นการยกตัวอย่างให้เห็นภาพเท่านั้นกล่าวคือ

New products/ services - เปรียบเทียบสถาบันฯ เป็นร้านอาหาร ถ้า Product/services ของสถาบันฯ เหมือนเดิมไม่มีเมนูใหม่ ๆ จะทำให้ลูกค้าเบื่อ เหมือนกับถ้าหลักสูตรเราเป็นเหมือนเดิมตลอด ๆ ไม่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จะทำให้ไม่มีลูกค้ากลุ่มใหม่

New customers – คือ นักศึกษา/นักเรียน/ภาคเอกชน ผู้อำนวยการสถาบันฯ ได้กล่าวถึงปัญหาเรื่องนักศึกษาน้อยลง ไม่ได้สัดส่วนกับจำนวนบุคลากร ซึ่งเปรียบเสมือนร้านอาหารที่มีพนักงานมากกว่าลูกค้าได้อย่างไร ทางสถาบันฯ จึงต้องหาวิธีการใหม่เช่นการความร่วมมือกับภาคเอกชนในกลุ่มใหม่ ๆ เจาะตลาดลูกค้าในกลุ่มใหม่ ๆ เช่นกลุ่ม start-up หรือ SME รายย่อย เพื่อทำวิจัยร่วมกันหรือรับทำวิจัย อนึ่ง นักวิจัยใหม่อาจต้องเร่งสร้างชื่อเสียงให้แก่ตนเองและสถาบันฯ ซึ่งอาจเริ่มต้นจากการตีพิมพ์ผลงานวิชาการ สร้างความเชี่ยวชาญให้ปรากฏ เพื่อเป็นฐานให้เกิดความร่วมมือกับกลุ่มลูกค้าได้ง่ายยิ่งขึ้น

New paradigm/standard – ให้นึกถึงการซื้อยา เช่น พาราเซตามอล ถ้า packaging ไม่ชัดเจน ไม่ผ่านมาตรฐานที่จำเป็น ไม่มีทะเบียน อย. ถ้าเราเป็นลูกค้า คงไม่กล้าซื้อ เหมือนกันกับผลงานของสถาบันฯ ถ้าไม่มีมาตรฐานต่าง ๆ มากำกับ ลูกค้าก็คงไม่กล้ามาร่วมมือหรือซื้องานวิจัยของสถาบันฯ เช่นกัน

ผู้อำนวยการสถาบันฯ แนะว่า ให้เรามองตัวสถาบันฯ เองว่าเป็น “วิสาหกิจ” ซึ่งแปลว่า เป็นกิจการหรืองานที่ยาก และสถาบันฯ ต้องไม่แสวงหากำไรเกินพอดี แต่ต้องทำเพื่อสังคม เป็น social enterprise ดังนั้นงานวิจัยหรือผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ ที่เราทำ จะต้องมีผลตอบแทนกลับคืนให้แก่สังคมได้

อะไรทำให้มีรายได้เลี้ยงองค์กร

1. งานวิจัย จะต้องทำงานวิจัยให้เก่ง และจะต้องตรงกับยุทธศาสตร์วิจัย ทราบถึงความต้องการของลูกค้า ภาคเอกชน หรือผู้ให้ทุน
2. พัฒนานวัตกรรม (Invention + Commercialization) งานพัฒนานวัตกรรม รวมถึงการบริการ ทั้งนี้การบริการต้องมีระบบจัดการด้านเอกสาร ระบบประกันคุณภาพสินค้า/บริการ เพื่อลูกค้าจะได้มั่นใจในการใช้งานว่าผ่านมาตรฐานและมีความปลอดภัย
3. หลักสูตรบัณฑิตศึกษา/หลักสูตรอบรม ทางสถาบันฯ ออกแบบหลักสูตรอบรมต่าง ๆ เช่น อบรมพยาบาล อบรมช่าง อบรมนักเรียนมัธยมต้น/ปลาย เพื่อเป็นทางเลือกเสริมทักษะให้แก่ผู้เรียน
4. มาตรฐาน R-D-I / ระบบบริหารจัดการ (ISO, GMP, BSL-3, etc.) ผู้อำนวยการสถาบันฯ เน้นย้ำให้บุคลากรทุกคนเห็นความสำคัญของมาตรฐานผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ ของสถาบันฯ แม้งานวิจัยพื้นฐานก็ต้องมีคุณภาพเป็นที่น่าเชื่อถือ

ซึ่งสถาบันฯ ต้องทำทุกอย่างให้โปร่งใสและตรวจสอบย้อนหลังได้ อนึ่ง สถาบันฯ เป็นหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยมหิดลและได้รับงบประมาณส่วนหนึ่งจากรัฐ จึงต้องมีความโปร่งใสทุกกระบวนการ ทั้งนี้สถาบันฯ ดำเนินการตามแนวทาง ITA อย่างเคร่งครัด

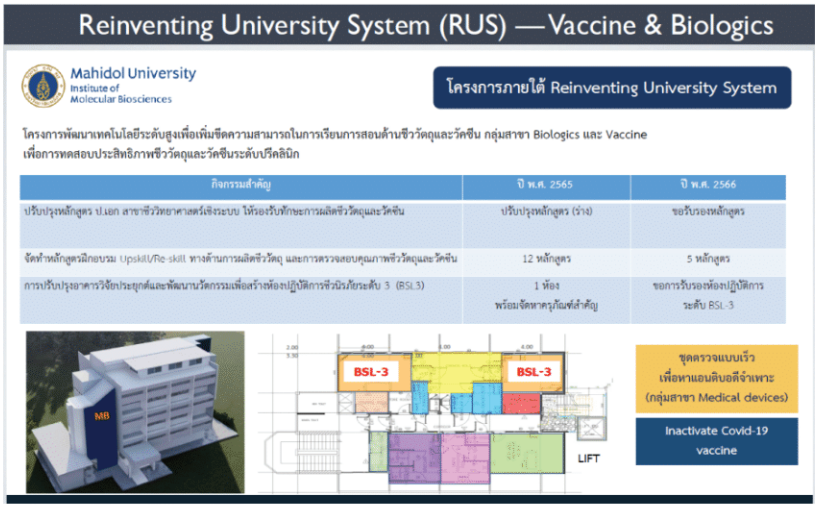
โครงการต่าง ๆ

อาคารศูนย์การเรียนรู้งานวิจัย-นวัตกรรมกุ้งและห้องปฏิบัติการ

นโยบายสร้างรายได้จากงานวิจัยและนวัตกรรมเป็นงานหลักของสถาบันฯ จึงก่อให้เกิดโครงการศูนย์การเรียนรู้งานวิจัย-นวัตกรรมกุ้งและห้องปฏิบัติการ รวมทั้งการทำโครงการนี้จะตอบโจทย์ในเรื่อง Social Enterprise โดยตรง เนื่องจาก MB จะเป็นแหล่งเรียนรู้เรื่องกุ้ง ตั้งแต่งานวิจัยเชิงลึก การเลี้ยง จนถึงการตลาด

โครงการพลิกโฉมมหาวิทยาลัยฯ “Reinventing University System (RUS)”

เป็นโครงการที่ให้บัณฑิตและประชาชนทั่วไป มีโอกาสได้เสริมทักษะ Up-skill/Re-skill รวมถึงได้เรียนความรู้ขั้นสูง เป็นโครงการระดับมหาวิทยาลัยฯ ทางสถาบันฯ รับผิดชอบในส่วน Vaccine & Biologics โดยทางสถาบันฯ จะมีจุดเด่นในด้านห้องปฏิบัติการที่ได้มาตรฐาน BSL-3 ซึ่งในแต่ละกิจกรรมสำคัญของโครงการนี้จะตอบโจทย์หลาย ๆ กลุ่มลูกค้า



โครงการปรับปรุงอาคารวิจัยและพัฒนาวัคซีน Phase 1-2

อย่างที่ทราบกันดีว่าเรื่องโรคต่าง ๆ ที่เกิดจากยุงไม่ว่าจะเป็น ไข้เลือดออก สมองอักเสบเจอี หรือเดงกี นั้นเป็นโรคที่อยู่กับเรามานานทางสถาบันฯ จึงพลิกโฉมอาคารวิจัยวัคซีนให้เป็นรูปแบบใหม่ สร้างห้องปฏิบัติการมาตรฐานที่เน้นความปลอดภัยตาม ESPReL โดยการที่ปรับต่าง ๆ จะมีอุปกรณ์เครื่องมือใหม่ ๆ เข้ามา จะทำให้การวิจัยต่าง ๆ สะดวกมากขึ้น ถ้าวิจัยสำเร็จ จะให้ทางรัฐบาลลดต้นทุนในการรักษาคนไข้ได้มากขึ้น ช่วยให้สถาบันฯ มีรายได้เข้ามามากขึ้นจากการถ่ายทอดเทคโนโลยีวัคซีน

โครงการพัฒนาระบบการผลิต Recombinant protein และ biologics

เป็น Platform ที่เป็นอีกหนึ่ง Mega project ซึ่งจะได้รับความร่วมมือของ 3 หน่วยงาน คือ MU-MRC, MU-FRF และ MU-Bio Pilot Plant

โครงการ Viral Vector Core Facility (MU-VERY)

เป็นโครงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้าน viral vector ร่วมกับมหาวิทยาลัยฯ เพื่อส่งเสริมให้นักวิจัยทั้งมหาวิทยาลัยเข้าถึงเทคโนโลยี viral vector ดำเนินการร่วมกับกองวิเทศสัมพันธ์และกองบริหารงานวิจัย

โครงการต่าง ๆ นั้นเป็นโครงการที่จะต้องทำให้สำเร็จภายในปี 2022 ซึ่งจะเป็นความท้าทายอย่างมาก MB จะต้องก้าวกระโดดจากจุดเดิม (S-curve เดิม) ไปสู่จุดใหม่ที่มีโอกาสเติบโตมากกว่าเดิม (new S-curve)

พันธกิจของ MB

ถ้าบรรลุพันธกิจต่าง ๆ สิ่งตอบแทนที่ได้รับคือ งบประมาณที่เพิ่มขึ้น กลับกันถ้าผลชี้วัดว่าบรรลุพันธกิจได้น้อย งบประมาณก็จะน้อยลงเช่นกัน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาทร สรรพานิช รักษาการแทนรองผู้อำนวยการฝ่ายแผนและพัฒนาคุณภาพ ได้กล่าวต่อในเรื่อง แผนงาน กลยุทธ์ หรือตัวชี้วัดต่าง ๆ ของ MB

รองผู้อำนวยการได้เริ่มประเด็นจากการประชุม PA-Council สรุปเนื้อหาได้ว่า MU-KPI ของ MB ได้บรรลุ 82% และได้ลงสัญญาไว้ว่าในปี 2565 จะมีทั้งหมด 30 ตัวชี้วัดและคาดว่าจะมี MU-KPI มากกว่า 80% ขึ้นไป ทั้งนี้ในอดีต 4 ปีย้อนหลัง ทางสถาบันฯ ได้ MU-KPI มากกว่า 80% ตลอด เนื่องมาจากการทำงานอย่างหนักของบุคลากรทุกท่าน ซึ่งในปีนี้รองผู้อำนวยการฯ จะให้ความสำคัญกับ PA ของศูนย์วิจัยและกลุ่มสาขาวิชาฯ

นอกจากนี้ รองผู้อำนวยการฝ่ายแผนและพัฒนาคุณภาพได้อธิบายสองประเด็นหลัก ๆ ได้แก่

<u>เรื่องที่ 1 พันธกิจ</u> ทางผู้บริหารได้กำหนดพันธกิจใหม่ ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย บุคลากรสามารถค้นหาหรือตรวจสอบได้จากระบบ Intranet ของสถาบันฯ รวมถึงการประเมินต่าง ๆ ของสถาบันฯ

<u>เรื่องที่ 2 ค่าสาธารณูปโภค</u> ในปัจจุบันและอดีต สถาบันฯ ได้รับแรงสนับสนุนส่วนหนึ่งจากรัฐบาลเรื่องค่าใช้จ่ายในด้านค่าสาธารณูปโภคต่าง ๆ แต่งบประมาณส่วนนี้มีแนวโน้มลดลง ดังนั้นสถาบันฯ กำลังเผชิญความท้าทายเรื่องค่าสาธารณูปโภคที่สูงขึ้น

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. น.สพ.นริศร กิติยานันท์ รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร ได้กล่าวถึง 3 ประเด็น ดังนี้

<u>เรื่องที่ 1 การขึ้นเงินเดือนของบุคลากรในสถาบันฯ</u> เกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนปี 2564 จะมีทั้งหมด 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ให้เปอร์เซ็นต์การเลื่อนเงินเดือนเป็นไปตามประกาศของสถาบันฯ โดยในนี้จะขึ้นอยู่กับผลการประเมินที่บุคลากรนั้น ๆ ได้จากการประเมิน PE

ขั้นที่ 2 กรณีมีวงเงินเหลือจากขั้นที่ 1 ให้ปรับเพิ่มร้อยละ การขึ้นเงินเดือน ให้กับบุคลากรที่มีผลงานโดดเด่น

ขั้นที่ 3 กรณีมีวงเงินจาก ขั้นที่ 1 และขั้นที่ 2 เหลือ ให้ปรับเพิ่มร้อยละการเลื่อนเงินเดือนให้แก่บุคลากรทุกคนตามสัดส่วนที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงภาพรวมของสถาบันฯ ประกอบ

ขั้นที่ 4 ให้นำวงเงินที่กันไว้ 0.1% จากวงเงินที่ได้รับจัดสรรจากมหาวิทยาลัย สมทบให้แก่บุคลากรที่มีผลงานโดดเด่นอย่างชัดเจนและประจักษ์ ตามที่คณะกรรมการพิจารณาร่วมกัน

เรื่องที่ 2 การจัดซื้อครุภัณฑ์ ขอให้บุคลากรทุกท่านจัดหาครุภัณฑ์ต่าง ๆ ตามระบบขั้นตอน โดยให้หน่วยพัสดุดำเนินการในส่วนนี้ เน้นความโปร่งใส ตรวจสอบได้ง่าย รวมถึงมีระบบการเก็บหลักฐานเพื่อการตรวจสอบจากหน่วยงานตรวจสอบทั้งภายในและภายนอก

เรื่องที่ 3 การบริหารอัตรากำลังของนักวิทยาศาสตร์เพื่อมาปฏิบัติงานส่วนกลาง จากการที่สถาบันได้มีโครงการต่าง ๆ มากขึ้นจากที่กล่าวข้างต้น ทั้งนี้ทางสถาบันฯ จึงบริหารอัตรากำลังของนักวิทยาศาสตร์รูปแบบใหม่ เพื่อมาปฏิบัติงานส่วนกลาง รองรับหลาย ๆ โครงการที่กำลังจะเกิดขึ้น

มหาวิทยาลัยมหิดล ให้การสนับสนุนนักวิจัยอย่างไร

ผู้อำนวยการฯ กล่าวเพิ่มเติมเรื่องนโยบายของมหาวิทยาลัยในการสนับสนุนนักวิจัย

- ทุนวิจัย เช่น MU-MiniRC, MU-GPI, FF
- รางวัลผลงานตีพิมพ์ เช่น Top 10% Q1
- การสนับสนุนเพื่อสร้าง Impact เช่น SDG
- MOU และ research consortium
- iNT, MaSHARES @ MB, MICC

สวัสดิการ

คุณณัฏฐณิชย์ ศรีมาเสริม เลขานุการสถาบัน และรักษาการแทนผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคลากร ได้พูดถึงเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อบุคลากร ได้แก่

1. ด้านงานอวมงคล
    a. กรณีบุคลากรสมรส
    b. กรณีบุคลากรหรือคู่สมรสคลอดบุตร
    c. กรณีบุคลากรอุปสมบท
2. บุคลากรประสบอุบัติภัย
    a. บุคลากรประสบอุบัติภัย
        i. กรณีที่พักอาศัยประสบอัคคีภัย
        ii. กรณีที่พักอาศัยประสบวาตภัยหรืออุทกภัย
    b. กรณีบุคลากร/ญาติสายตรง เจ็บป่วย
    c. กรณีบุคลากรเสียชีวิต
    d. กรณีญาติสายตรงเสียชีวิต

3. สวัสดิการอื่น ๆ
    a. การจัดเลี้ยงปีใหม่
    b. ตู้น้ำดื่ม
    c. อุปกรณ์ออกกำลังกายกลางแจ้ง

ทั้งนี้ยังมีการเข้าเยี่ยมบุคลากรที่เจ็บป่วยที่เข้าโรงพยาบาล บุคลากรจะได้รับของเยี่ยมไข้ เพื่อจะได้เข้าถึงบุคลากรได้มากขึ้น

Slido

Q: อยากให้การจัดซื้อคอมพิวเตอร์ของสถาบันฯ ในรอบต่อไปเป็น laptop เพื่อให้ง่ายต่อการใช้งานทั้งที่สถาบันฯ ที่บ้าน หรือทำงานนอกสถานที่

A: สถาบันฯ มองเห็นถึงปัญหานี้ ผู้บริหารจะรับไปพิจารณา

Q: ในกรณีที่บุคลากรมาทำงานที่สถาบันฯ อยากให้ทุกคนรักษามาตรการอย่างเคร่งครัด เพื่อป้องกันการติดเชื้อ COVID-19 เพราะเห็นมีการกินอาหารกลางวันร่วมกัน

A: เน้นย้ำ และขอความร่วมมือให้ปฏิบัติตามมาตรการทั้งใส่แมสก์ ล้างมือ รักษาระยะห่าง สำหรับบุคลากรที่สามารถ WFH ได้ และไม่กระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ขอให้พิจารณาทำงานจากที่บ้าน เพื่อป้องกันตัวท่านเอง และคนรอบข้างด้วย

Q: อยากให้มีการเน้นย้ำบุคลากรหรือนักศึกษาที่มีอาการป่วยหรือไม่สบาย ขอให้อยู่บ้านไม่เข้างาน เพราะเห็นหลายกรณีที่ป่วยแต่เข้ามาที่ทำงาน และพบภายหลังว่าติดโควิด

A: ทางผู้บริหารได้มีการเน้นย้ำตลอด และมีวิธี monitor และอยากให้ทุกคนให้ความร่วมมือ ระมัดระวัง

Q: มีการบริหารพื้นที่หรือการใช้ไฟฟ้าเป็นบางส่วนในช่วง WFH หรือไม่ เพื่อเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายและพลังงาน

A: ผู้บริหารพยายามพูดคุยเรื่องนี้กันหลายรอบ แต่ระบบของตึกไม่สามารถทำได้ แต่ก็พยายามหา วิธีการแก้ไข ไม่ได้นิ่งนอนใจ แต่ถ้าจะเปลี่ยนระบบมีค่าใช้จ่ายที่ค่อนข้างสูง ไม่สามารถทำได้ในทันที วิธีที่ดีที่สุดคือขอความร่วมมือให้ทุกคนประหยัดในจุดที่สามารถทำได้ เช่น ถอดปลั๊กอุปกรณ์ไฟฟ้าในช่วง WFH สำหรับอาคารใหม่ ๆ ที่มีการปรับปรุงก็จะนำระบบที่ช่วยประหยัดพลังงานเข้ามาใช้ เช่น ไฟ LED

Q: ทำงานเยอะ นั่งมาก ปวดหลัง ลดงานให้ด้วย
A: รับทราบครับ หน่วยทรัพยากรบุคคลมีการสำรวจภาระงาน และอัตรากำลังอยู่ งานตรงไหนที่โหลดจะมีการเกลี่ยภาระงาน สำงานไหนที่คนไม่พอ สถาบันฯ จะมีการขออัตรากำลังใหม่จากมหาวิทยาลัย อาจจะไม่ได้ทันที แต่จะค่อย ๆ ทำไป

Q: อยากให้บุคลากรสายวิชาการระดมความคิด ความเชี่ยวชาญ ในการจัด workshop ที่เป็นงานวิเคราะห์หรือการใช้โปรแกรมใดใด เพื่อหารายได้บริการวิชาการในภาวะโควิดนี้
A: เป็นความเห็นที่ดีมาก จะรับไว้ และจะจัดกิจกรรมในลักษณะนี้ขึ้นมา

Q: ประตูเป็นจุดที่ทุกคนสัมผัสบ่อย มีโอกาสสัมผัสเชื้อโควิด สถาบันฯ มีแผนปรับปรุงไหม
A: ตอนนี้มีการพิจารณาอยู่บ้าง แต่ยังไม่มีในแผนงบประมาณในปี 66 หากสำรวจทิศทางแล้วพบว่าโควิดจะยังอยู่อีกนาน ทางทีมบริหารจะมีการทบทวน และอาจจะบรรจุเป็นแผน แต่ในจุดดังกล่าวที่มีการสัมผัสเยอะนั้น ตอนนี้สถาบันฯ มีมาตรการในการทำความสะอาด ทั้งนี้ทั้งนั้นขอความร่วมมือจากทุกท่านดูแลตัวเอง ล้างมือบ่อย ๆ ด้วย

Q: อยากให้เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยมีการตรวจสอบจุดที่มีความเสี่ยงเพิ่มเติม เช่น อาคารนวัตกรรมที่มีเจ้าหน้าที่ย้ายไปปฏิบัติงาน และเป็นจุดที่ใกล้กับการก่อสร้าง
A: ผู้บริหารจะหารือกัน แต่เบื้องต้นได้ประสานกับคุณณรงค์ และแจ้ง รปภ. แล้ว ไม่ได้นิ่งนอนใจ ตอนนี้ก็มีการติดกล้องวงจรปิดเพิ่ม เพื่อสังเกตการณ์ในจุดที่ห่างไกล

Q: ยังคงต้องทำเรื่องเข้าสถาบันฯ อยู่มั้ย
A: ยังต้องขออยู่ เพื่อให้ผู้บริหารได้ monitor ว่าคนไม่ได้แน่นเกินไป ใครเข้ามาบ้าง เข้ามาตามนโยบายรึป่าว

Q: ไม่แน่ใจว่าแต่ละปีสถาบันฯ ทำแบบสำรวจความต้องการเครื่องมือ อุปกรณ์วิจัยใดใด อย่างทั่วถึงหรือไม่ เหมือนการสำรวจไม่ค่อยถึงคนที่ปฏิบัติหรือใช้เครื่องจริง
A: มีครับ โดยสำรวจผ่านหลาย ๆ ช่องทาง 1) แจ้งผ่านหัวหน้าศูนย์ว่าถ้าต้องการอุปกรณ์อะไรก็ทำเป็นโครงการขอขึ้นมา 2) ได้รับข้อมูลผ่านกรรมการเครื่องมือการ 3) ข้อมูลผ่านทีมหน้างาน ทีมช่าง อาจจะมีอุปกรณ์บางอย่างตกสำรวจบ้าง ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาหรือแจ้งผ่านคุณอำนาจ หรือการขอทุนบางทุนที่สามารถซื้อครุภัณฑ์ได้ ปรึกษาการขอทุนจากคุณอัญชลี

Poll

1) ท่านมีความเห็นเกี่ยวกับนโยบาย Flexible time/workplace อย่างไร มีประเด็นใดที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้น?
2) หากสถานการณ์ COVID-19 สิ้นสุดแล้ว ท่านเห็นว่านโยบาย Work From Home ควรยังมีต่อหรือไม่?
   - ควรมี WFH 2-3 วัน ต่อสัปดาห์
   - Couldn't agree more
   - เห็นด้วย ควรมี เนื่องจากการเปลี่ยนสถานที่ทำงานบ้าง ทำให้มีความผ่อนคลายมากขึ้น ไม่ต้องรีบร้อนออกจากบ้าน และยังลดค่าใช้จ่ายและความเครียดจากการเดินทางด้วย แต่หาดมีงานสำคัญเร่งด่วนก็ต้องพร้อมเข้าสถาบันฯ ตลอดเวลางาน
   - Work from Home ควรมีต่อ การสลับเข้ามาทำงาน แสดงให้เห็นว่าการทำงานเป็นไปในทางที่ดี
   - Work from home น่าจะยังมีอยู่
   - WFH ยังควรมีอยู่ แต่ควรมีระบบลงทะเบียน เพื่อให้ทุกคนได้เห็นว่าขณะนี้บุคลากรแต่ละรายทำงาน on-site หรือ WFH
   - เห็นด้วยกับนโยบาย Flexible time/workplace เห็นด้วยว่า WFH ควรยังมีต่อเนื่องด้วย 1) ประหยัดค่าใช้จ่าย 2) ลดค่าไฟฟ้า ค่าน้ำดื่ม (ในส่วนบริการ พนักงาน)
   - ลดความตึงเครียด สามารถทำงานได้ปริมาณมากขึ้น มีคุณภาพมากขึ้น เพราะมีสมาธิเพิ่ม
   - ความยืดหยุ่นในเรื่องเวลาของการทำงานถือว่าเป็นเรื่องที่ดี จากสถานการณ์ตอนนี้ยังไม่เห็นว่า Covid-19 จะสิ้นสุดลงเมื่อไหร่ แค่ได้รับวัคซีน แต่การติดเชื่อยังมีอยู่ทุกวัน และยอดติดเชื้อไม่ได้ลดลง คิดว่าช่วงนี้เป็นช่วงคาบเกี่ยวของการแพร่ระบาด จึงเห็นว่าการสลับเข้ามาทำงานนั้น เหมาะสมกว่าการเข้ามาทำงานเต็มรูปแบบ
   - นโยบาย WFH ยังควรมีต่อ
   - เห็นด้วยค่ะ ควรมีต่อค่ะ
   - เห็นด้วยกับการมีนโยบาย Work from Home ต่อไป เนื่องจากบางงานนั้นก็ไม่มีความจำเป็นที่จะต้องเข้าในมหาลัยก็สามารถทำงานให้เสร็จได้ตามกำหนดจากที่บ้าน

ทางคณะผู้บริหารก็เห็นด้วยว่าในช่วงโควิดระบาดนี้ก็ทำคู่ขนานไปกับนโยบาย WFH สำหรับงานใดที่จำเป็นต้องเข้ามาหน้างานก็ให้หัวหน้างานเป็นคนจัดสรร ส่วนใครทำงานที่บ้านได้ทางสถาบันฯ ก็ไม่ขัดข้อง เพราะเชื่อมั่นในระบบประเมินที่ได้แจ้งไปแล้วข้างต้น ซึ่งเป็น Objective based ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ที่ออกมาจริง ๆ 2–3 เดือนจากนี้โควิดก็คงจะยังระบาดอยู่ก็คงทำควบคู่กับนโยบาย WFH

หลังจากนั้นก็ใช้นโยบาย Flexible time/work สุดท้ายจะนำไปสู่ Work life Integration ตามที่ได้กล่าวมาข้างต้น ทั้งนี้ทั้งนั้นการให้ความร่วมมือจากทุกท่านคือสิ่งที่สำคัญที่สุด ไม่อยากให้ใช้ระบบทำให้เกิดโทษ เช่น WFH ก็ติดต่อไม่ได้ ทำให้เพื่อนร่วมงานลำบากใจ ในขั้นตอนของการพัฒนา อยากให้ทุกคนมองประโยชน์ของ MB เป็นสำคัญ ถ้าอยากให้นโยบายนี้ไปต่อได้ ก็อยากทุกคนร่วมมือกัน หาตรงกลางที่ทำให้งานไปต่อได้

3) ท่านมีความเห็นเรื่อง Work-Life Integration อย่างไร
   - ประสบการณ์ WFH ตอนนี้ทำให้ชีวิตใกล้เคียงกับ Work-Life Integration มากกว่า WFH อีก บางทีงานมาตอนดึก วันหยุด วันลา แต่เข้าใจได้ว่าไม่สามารถแยกกันชัดเจนขนาดนั้น อะไรด่วนก็ทำไปก่อรแม้ว่าจะเป็นวันหยุด แล้วปล่อยให้ตัวเองพักบ้าง แม้จะเป็นวันทำงาน ถัวถัวกันไป ใดใดคือมองว่ามันคือการทำงานที่ไม่ได้กำหนดกรอบเวลาที่ชัดเจน แต่ให้ความสำคัญที่เป้าหมาย แล้วพยายามทำให้สำเร็จ โดยสามารถ enjoy ชีวิตส่วนอื่น ๆ ไปด้วยได้ในเวลาเดียวกัน
   - For this kind of job, I do not see the advantage of work-life integration.
   - คิดว่าควรจะแยกเวลางานออกจากการใช้ชีวิตส่วนตัว ให้มีเวลาหายใจกับสิ่งอื่น หรือเอาช่วงที่หยุดไปทำงานอดิเรกที่หลากหลาย เพื่อที่จะได้พักผ่อนสมองเตรียมพร้อมกับงานในอนาคต
   - ไม่เห็นด้วย ควรแบ่งให้ชัดเจน 8 ชั่วโมงคือช่วงเวลางานที่ยืดหยุ่นแล้ว ในส่วนงานก็ควรจะรับผิดชอบเต็มที่แล้ว และก็ควรได้เวลาชีวิตส่วนตัวที่เต็มที่เช่นกัน
   - ทุกวันนี้งานก็แทบกลืนชีวิตประจำวันไปหมดแล้ว
   - ไม่ค่อยเห็นด้วยเท่าไหร่ อยากแยกออกให้ชัดเจน เพราะการหลอมรวมระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน อาจต้องสแตนบายทำงานตลอดเวลา แม้เป็นวันหยุดหรือเลยเวลางานมาแล้ว ทำให้ไม่สามารถพักผ่อนได้อย่างเต็มที่

Work-life Integration เมื่อนำมาใช้งานแล้วไม่ได้หมายความว่ากลับบ้านแล้ว หัวหน้าติดต่อเมื่อไหร่ก็ต้องติดต่อได้ ไม่ใช่แบบนั้น แต่เป็นการตกลงกันที่หน้างาน ใครสะดวกทำงาน 8 ชั่วโมงเหมือนเดิม ก็ทำงานควบคู่ไปกับคนที่ทำงานแบบ Work-life Integration เต็มรูปแบบ แค่ต้องตกลงกันให้ชัดเจนว่าใครทำอะไร ที่ไหน อย่างไร

สิ่งนี้เป็นทักษะของคนรุ่นใหม่ ต้องมีการฝึกฝน ทดลอง เพื่อหาตรงกลางให้เจอว่า Work-Life Integration ของเราหน้าตาเป็นยังไง ถ้าสามารถทำได้จริง ๆ สิ่งที่จะหายไปคือความ strict ของการเข้างาน

4) สถาบันฯ ควรมีนโยบายสนับสนุนให้ท่านมีความก้าวหน้าทางวิชาการหรือวิชาชีพอย่างไร
   - ควรจัดบุคลากรให้ทำงานตรงกับตำแหน่งครับ เพื่อให้สามารถทำผลงานตามตำแหน่งได้ จะได้มีความก้าวหน้าในสายงาน
   - สายสนับสนุนรวมอยู่ในนี้ด้วยมั้ยคะ
   - มีที่ปรึกษาที่สามารถให้คำปรึกษาได้จริง ๆ เกี่ยวกับผลงานที่จะต้องนำไปใช้ประกอบการขอตำแหน่งให้คนที่สนใจอยากก้าวหน้า
   - หากจะรบกวนสถาบันฯ ชี้แนวทางให้บุคลากรแต่ละคนก่อนได้มั้ยคะ เพราะยุคลากรแต่ละคนอาจจะยังมองแนวทางไม่ออกว่าควรเริ่มจากจุดไหน อย่างเช่นจับคู่ จับกลุ่ม จากเนื้องานที่สถาบันเห็นว่าสามารถไปด้วยกันได้

คำถามนี้ Focus ที่บุคลากรสายสนับสนุน เพราะสายวิชาการมีเกณฑ์ที่ชัดเจนอยู่แล้ว สำหรับสายวิชาชีพหรือสายสนับสนุนก็มีเกณฑ์อยู่เหมือนกัน แต่งานประจำอาจจะทำให้ lost focus ไปบ้าง เราเลยมีเชี่ยวชาญคลินิกช่วยในส่วนนี้ อีกส่วนคือการกำหนดให้มีงานเชิงพัฒนาใน PA เพราะสามารถนำงานนั้นมาต่อยอดเพื่อขอตำแหน่งได้

การเริ่มจากหน้างานคือจุดเริ่มต้นที่ดีที่สุดและง่ายที่สุด เพราะภาระงานที่ต้องทำอยู่แล้ว สามารถนำมาขยายเป็นคู่มือปฏิบัติการได้ ทำงานมาสองสามปีอาจจะเริ่มจากการทำ KM แล้วถอดคำบรรยายเป็น text นำมาขัดเกลาให้สวยงามก็สามารถทำเป็นบทความวิชาการได้

การปฏิบัติงานไม่ตรงตามตำแหน่งจะรับไว้แล้วนำไปทบทวน

สำหรับใครที่สนใจเชี่ยวชาญคลินิกสามารถติดต่อได้ที่รังต่อ ที่ผ่านมายังไม่มีบุคลากรที่อยากจะขอตำแหน่งจริง ๆ แต่ที่ผ่านมาก็เคยเชิญ รศ. ดร.สมบูรณ์ มาบรรยาย และในขั้นต่อไปก็จะมีการแบ่งเป็นกลุ่มย่อย ๆ แนะนำให้มีหัวข้อที่สนใจมา จะได้ปรึกษาแนวทางจากวิทยากรได้

สำหรับคนที่ยังไม่รู้ว่าจะทำเรื่องอะไรแนะนำให้เข้ามาที่เชี่ยวชาญคลินิก เพื่อพูดคุยกันว่างานที่ทำอยู่จะพัฒนาไปเป็นผลงานขอตำแหน่งแบบไหนได้

วันที่ 30 พฤศจิกายน จะมีมหกรรมคุณภาพ โดยกองแผน งานนี้จะสามารถสร้างแรงบันดาลใจได้หรือเข้าไปดูวารสาร R2R ย้อนหลังจะได้เห็นแนวทาง

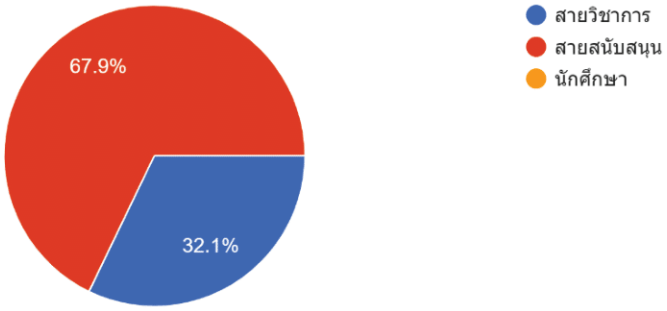
สาเหตุที่ R2R ไม่ต่อเนื่อง เพราะไม่ได้มีระบุในตารางงาน ท่านควรจะวางแผนทำงานเชิงพัฒนาในตารางงานของท่าน วันละ 1–2 ชั่วโมง

สรุปผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน Meet the Director ครั้งที่ 10

โดย นายปิยพัณภูมิ ทองประสงค์
หน่วยทรัพยากรบุคคล งานบริหารจัดการ

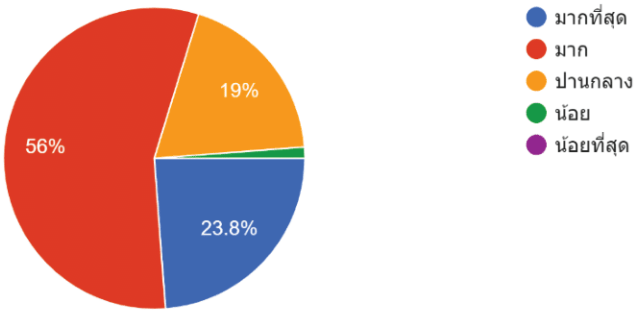
จากงาน Meet the Director ครั้งที่ 10 เมื่อวันที่ 24 พฤศจิกายน 2564 ที่ผ่านมา มีจานวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งสิ้น 142 คน และตอบแบบประเมินทั้งสิ้น 84 คน คิดเป็นร้อยละ 59 โดยมีคำถามทั้งหมด 11 คำถาม ดังนี้

1. ประเภทของบุคลากร



บุคลากรที่ร่วมทำแบบประเมินความพึงพอใจฯ แบ่งออกเป็น ฝ่ายสนับสนุนมากที่สุดถึงร้อยละ 67.9 (จำนวน 57 คน) และบุคลากรฝ่ายวิชาการที่ร้อยละ 32.1 (จำนวน 27 คน)

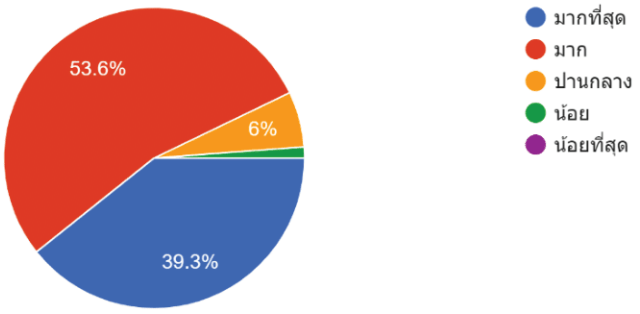
2. ระยะเวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสม



ผู้เข้าร่วมงานมีความคิดเห็นว่า ระยะเวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสม*มาก* อยู่ที่ร้อยละ 56 คิดเห็นว่ามีความเหมาะสม*มากที่สุด* อยู่ที่ร้อยละ 23.8 คิดเห็นว่ามีความเหมาะ*ปานกลาง* อยู่ที่ร้อยละ 19 คิดเห็นว่ามีความเหมาะสมน้อย อยู่ที่ร้อยละ 5.6 และคิดเห็นว่าระยะเวลาที่ใช้ในการจัด

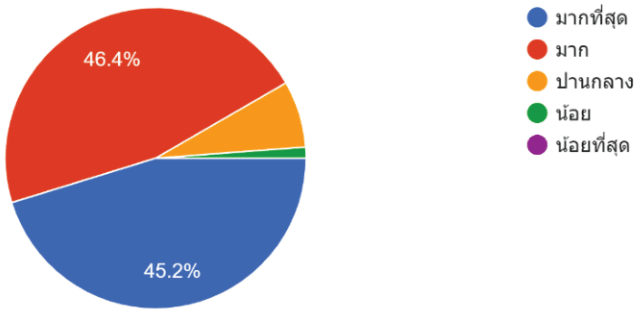
กิจกรรมมีความเหมาะสม*น้อย* อยู่ที่ร้อยละ 1.2 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่ากลุ่มผู้เข้าร่วมงานส่วนใหญ่คิดเห็นว่าระยะเวลาการจัดกิจกรรมครั้งนี้มีความเหมาะสม

3. รูปแบบของกิจกรรมมีความเหมาะสม (รูปแบบออนไลน์ ผ่าน Cisco Webex Meeting, Slido)



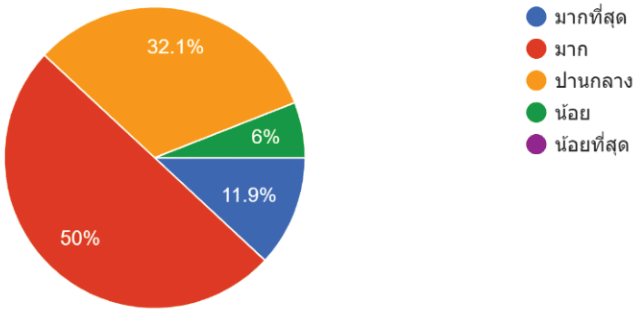
ผู้เข้าร่วมงานแสดงความคิดเห็นว่ารูปแบบของงานมีความเหมาะสม*มาก* อยู่ที่ร้อยละ 53.6 คิดเห็นว่ารูปแบบของงานมีความเหมาะสม*มากที่สุด* อยู่ที่ร้อยละ 39.3 ตามมาด้วยกลุ่มผู้ที่เห็นว่ารูปแบบของกิจกรรมมีความเหมาะสม*ปานกลาง* อยู่ที่ร้อยละ 6 และผู้ที่เห็นว่ารูปแบบกิจกรรมมีความเหมาะสม*น้อย* อยู่ที่ร้อยละ 1.2 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่ารูปแบบของกิจกรรมมีความเหมาะสม

4. การประชาสัมพันธ์กิจกรรมมีความทั่วถึง



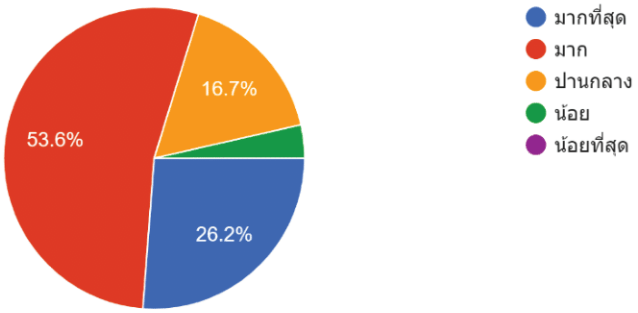
ผู้ประเมินมีความพึงพอใจกับการประชาสัมพันธ์ของกิจกรรมดังกล่าว ซึ่งมีความคิดเห็นว่ามีการกระจายข่าวอย่างทั่วถึง*มาก* อยู่ที่ร้อยละ 46.4 คิดเห็นว่ามีการกระจายข่าวในระดับ*มากที่สุด* อยู่ที่ร้อยละ 45.2 คิดเห็นว่ามีการกระจายข่าวในระดับ*ปานกลาง* อยู่ที่ร้อยละ 7.1 และคิดเห็นว่ามีการกระจายข่าวอย่างทั่วถึง*น้อย* อยู่ที่ร้อยละ 1.2 ตามลำดับแสดงให้เห็นว่าการประชาสัมพันธ์กิจกรรมมีความทั่วถึง

5. กิจกรรมสร้างความผูกพันภายในสถาบันฯ



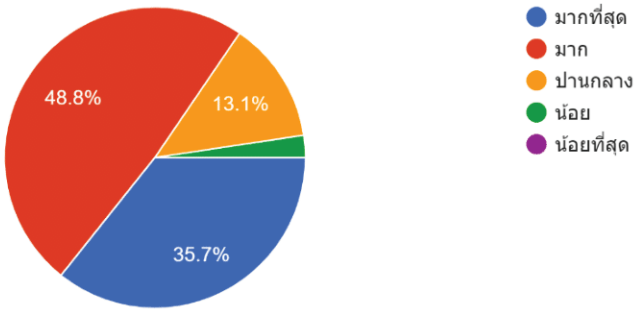
กิจกรรมดังกล่าวมีจำนวนผู้ประเมินมีความคิดเห็นว่า สามารถสร้างความผูกพันภายในสถาบันฯ ในระดับ*มาก* อยู่ที่ร้อยละ 50 สามารถสร้างความผูกพันภายในสถาบันฯ ในระดับ*ปานกลาง* อยู่ที่ร้อยละ 32.1 สามารถสร้างความผูกพันภายในสถาบันฯ ในระดับ*มากที่สุด* อยู่ที่ร้อยละ 11.9 และสามารถสร้างความผูกพันภายในสถาบันฯ ในระดับ*น้อยที่สุด* อยู่ที่ร้อยละ 6 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าการจัดกิจกรรมดังกล่าวสร้างความผูกพันภายในสถาบันฯ

6. ทำให้ได้รับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานและการดำเนินกิจการของสถาบันฯ



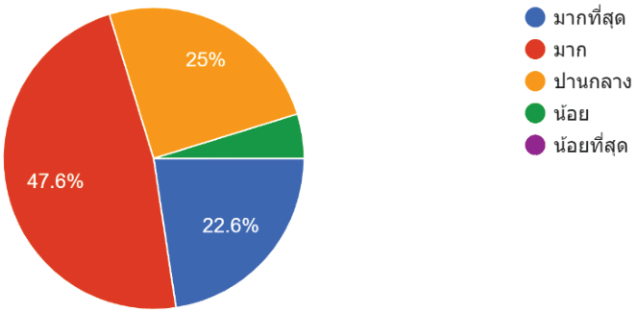
ผู้ทำแบบประเมินส่วนมากเห็นว่า กิจกรรมนี้ทำให้ได้รับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริการและการดำเนินกิจการของสถาบันฯ ทำให้ได้รับความรู้ความเข้าใจในระดับ*มาก* อยู่ที่ร้อยละ 53.6 ทำให้ได้รับความรู้ความเข้าใจในระดับ*มากที่สุด* อยู่ที่ร้อยละ 26.2 ทำให้ได้รับความรู้ความเข้าใจในระดับ*ปานกลาง*ร้อยละ 16.7 ตามมาด้วยทำให้ได้รับความรู้ความเข้าใจในระดับ*น้อย* อยู่ที่ร้อยละ 3.6 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่ากลุ่มคนส่วนใหญ่ให้ได้รับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริการและการดำเนินกิจการของสถาบันฯ

7. เปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงข้อคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการบริหารงานของสถาบันฯ



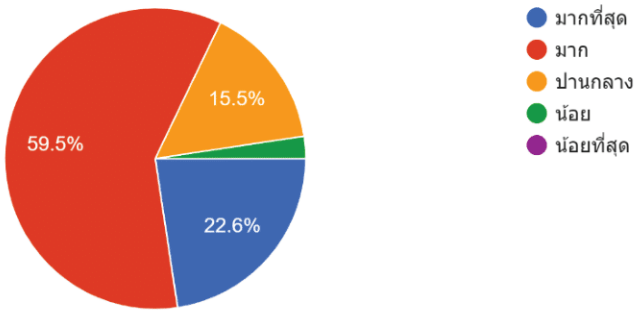
ผู้เข้าร่วมงานส่วนมากประเมินกิจกรรมดังกล่าวว่า เปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการบริหารงานของสถาบันฯ ในระดับ*มาก* อยู่ที่ร้อยละ 48.8 ในระดับ*มากที่สุด* อยู่ที่ร้อยละ 35.7 และในระดับ*ปานกลาง*ที่สุด อยู่ที่ร้อยละ 13.1 และแสดงความคิดเห็นอยู่ในระดับ*น้อย* อยู่ที่ร้อยละ 2.4 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าสถาบันฯ เปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงข้อคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการบริหารงานของสถาบันฯ

8. กิจกรรมส่งเสริมให้ส่วนงานภายในสถาบันฯดำเนินงานอย่างมีคุณธรรมและโปร่งใส (Integrity & Transparency Assessment (ITA)



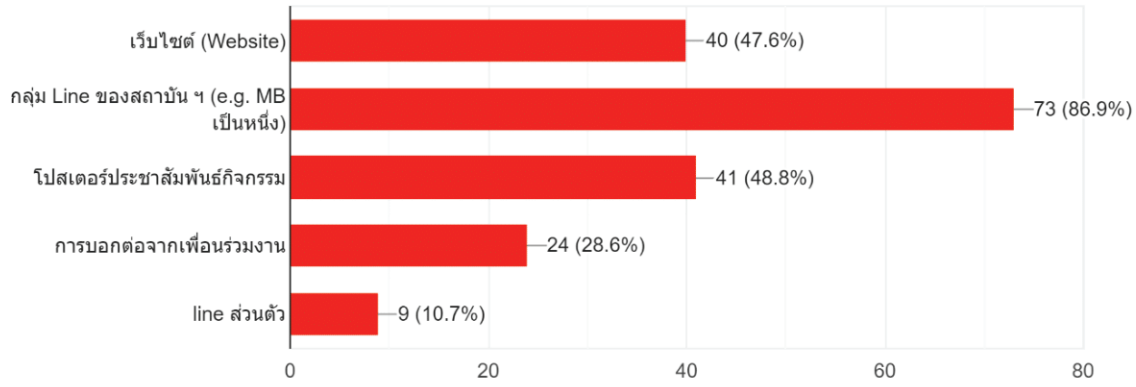
ผู้เข้าร่วมงานเห็นว่า กิจกรรมนี้ส่งเสริมให้ส่วนงานภายในสถาบันฯ ดำเนินงานอย่างมีคุณธรรมและโปร่งใสในระดับ*มาก*ถึงร้อยละ 47.6 ตามมาด้วยผู้ที่มีความคิดเห็นในระดับ*ปานกลาง* อยู่ที่ร้อยละ 25 และระดับ*มากที่สุด* อยู่ที่ร้อยละ 22.6 และผู้ที่ให้ความคิดเห็นในระดับ*น้อย* อยู่ที่ร้อยละ 4.8 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่ากิจกรรมดังกล่าวส่งเสริมให้ส่วนงานภายในสถาบันฯ ดำเนินงานอย่างมีคุณธรรมและโปร่งใส

9. ความพึงพอใจในภาพรวมของกิจกรรม



ความพึงพอใจในภาพรวมของผู้เข้าร่วมกิจกรรมอยู่ในระดับ*มาก* อยู่ที่ร้อยละ 59.5 ตามมาด้วยผู้ที่มีความพึงพอใจระดับ*มากที่สุด* อยู่ที่ร้อยละ 22.6 มีความพึงพอใจ*ปานกลาง* อยู่ที่ร้อยละ 15.5 และมีผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจในภาพรวม*น้อย* อยู่ที่ร้อยละ 2.4 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าผู้ประเมินส่วนใหญ่นั้นมีความพึงพอใจในภาพรวมของกิจกรรม

10. ท่านได้รับการประชาสัมพันธ์กิจกรรมครั้งนี้จากช่องทางใด (สามารถเลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)



จากการประชาสัมพันธ์กิจกรรมนี้ ผู้เข้าร่วมและทำแบบประเมินนี้ได้รับข่าวสารกิจกรรมผ่านทางกลุ่ม LINE ของสถาบันฯ มากที่สุดถึงร้อยละ 86.9 (จำนวน 73 คน) ตามมาด้วยทราบผ่านทางโปสเตอร์ประชาสัมพันธ์กิจกรรมร้อยละ 48.8 (จำนวน 41 คน) ทราบผ่านทางเว็บไซต์ร้อยละ 47.6 (จำนวน 40 คน) ได้รับการบอกต่อจากเพื่อนร่วมงานร้อยละ 28.6 (จำนวน 24 คน) ทราบข่าวผ่านทาง Line ส่วนตัวร้อยละ 10.7 (จำนวน 9 คน)

11. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
มีดังนี้
1. โดยรวมกิจกรรมนี้ทำให้เห็นภาพรวมขององค์กรว่ามีทิศทางการดำเนินงานอย่างไร แต่อาจจะมีการจัดประชุมแยกเฉพาะกลุ่มด้วย เช่น สายวิชาการ หรือสายสนับสนุน เพื่อให้ทราบถึงแนวทางปฏิบัติของแต่ละสาย เช่น ทำอย่างไรถึงจะมีความก้าวหน้าในสายงานของตน และการพัฒนาบุคลากร เป็นต้น
2. ผู้บริหารให้คำแนะนำดีมากครับ
3. ใช้เวลามากไปเล็กน้อย
4. ดีค่ะ
5. ภาพดี
6. เป็นช่องทางที่ผู้ปฏิบัติจะได้มีโอกาสสื่อสารกับผู้บริหารระดับสูงขององค์กรได้อีกทางหนึ่ง ขอให้เปิดช่องทางนี้ไว้ต่อไป และขอให้เพิ่มช่องทางการสื่อสารที่สะดวกหรือใช้เวลาน้อย กว่านี้จะดีมาก
7. รูปแบบการจัดมีความเหมาะสม
8. รวดเร็วกระชับ จัดการเวลาได้ดีมากค่ะ ขอบคุณค่ะ
9. กิจกรรมดีมาก
10. สัญญาณการเชื่อมต่อระหว่างประชุมมีปัญหา
11. ทำให้เข้าใจแนวทางการดำเนินงานของสถาบันมากขึ้น
12. ควรมีการนำเสนอผลการดำเนินงานของสถาบันในปีที่ผ่านมา และสิ่งที่จะดำเนินการในอนาคต
13. เพิ่มเวลาการซักถาม
14. ถ้าจัดกิจกรรมทุก 3 เดือนน่าจะเพิ่มการสร้างความผูกพันภายในสถาบันได้เพิ่มขึ้น
15. ควรมีการเก็บคำถามใน Slido มาตอบกลับแล้วส่งกลับให้ผู้ลงทะเบียนเข้าร่วม ในกรณีที่ไม่ได้เข้าร่วมฟัง หรือวีดีโอย้อนหลัง
16. ดี
17. ทำต่อไป
18. ทำดีแล้วค่ะ
19. การจัดกิจกรรมครั้งนี้ดี
20. ควรจัดอย่างสม่ำเสมอ
21. ใช้เวลานานเกินไป
22. ให้มีกิจกรรมแบบนี้ต่อเนื่องตลอดไป
23. ดีแล้ว
24. เวลาไม่ค่อยเหมาะสม
25.ระบบเสียงบางช่วงไม่ชัดเจน
26.อยากขอให้ช่วยคุมระยะเวลาของงาน

27. มีข้อคิดใหม่ ๆ ในการทำงาน
28. ดีค่ะ ชอบ ให้มีการพูดคุยแบบนี้
29. ใช้เวลามากไปหน่อย
30. จัดกิจกรรมดีมากค่ะ อยากให้มีเรื่อย ๆ ค่ะ
31. ชอบที่มีทางเลือกให้ทั้งออนไลน์และ on site
32. ควรเพิ่มแรงจูงใจในการผลิตผลงานของฝ่ายสนับสนุนวิชาการ