



# Meet the Director #11

**26 กรกฎาคม 2565**

**26 July 2022**

**เวลา 9.00 - 12.00 น.**

**9.00 a.m. to 12.00 p.m.**



**ห้องประชุมศาสตราจารย์เกียรติคุณ  
สิรินธร พิบูลนิยม**

(at Emeritra Prof. Serene Piboonniyom Auditorium)



สรุปประเด็น Meet the Director ครั้งที่ 11  
วันที่ 26 กรกฎาคม 2565 เวลา 09.00 - 12.00 น.

ณ ห้องประชุมศาสตราจารย์เกียรติคุณสิรินธร พิบูลนิยม  
สถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล มหาวิทยาลัยมหิดล  
และผ่านระบบออนไลน์ Webex Meetings

“Biologics & Vaccine และ Drug Discovery  
เป็นอีกหนึ่งทิศทางสำคัญที่ MB จะมุ่งไป...เพราะงานวิจัยที่มีมูลค่าสูง  
และเหนือสิ่งอื่นใด เราควรจะช่วยสร้างมูลค่าของสิ่งเหล่านี้  
ลดการนำเข้าผลิตภัณฑ์จากต่างประเทศ เพิ่มโอกาสให้คนไทย  
ได้เข้าถึงผลงานวิจัยที่สามารถสร้างประโยชน์ให้แก่สังคมได้ง่ายขึ้น”

**Meet the Director** นับเป็นอีกหนึ่งเวทีสำคัญที่ทีมบริหารและศาสตราจารย์ ดร. นพ.นริศถพล เจริญพันธ์ ผู้อำนวยการสถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล ใช้เป็นช่องทางในการสื่อสารนโยบายและทิศทางการบริหารงานของสถาบันฯ ให้บุคลากรเข้าใจนโยบายได้อย่างชัดเจน และเปิดโอกาสในการซักถามและแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยการใช้เครื่องมือที่เรียกว่า SLIDO (เข้าใช้งานผ่าน [www.slido.com](http://www.slido.com)) เป็นสื่อกลางในการถาม-ตอบกับผู้อำนวยการและคณะผู้บริหารของสถาบันฯ แบบ real-time เพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องในทิศทางการบริหารงานของ MB

เริ่มต้นกิจกรรม Meet the Director ครั้งที่ 11 ด้วยการกล่าวแสดงความยินดีแก่คณาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ และนักศึกษาที่ได้รับรางวัลต่าง ๆ ในช่วงปีการศึกษา 2563-2564 ที่ผ่านมา ดังนี้

**อาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งวิชาการ จำนวน 2 ท่าน ได้แก่**

1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริรัตน์ กุมาร

ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง “ผู้ช่วยศาสตราจารย์” สาขาวิชาเคมีอินทรีย์

2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูชิต โนนจ้อย

ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง “ผู้ช่วยศาสตราจารย์” สาขาวิชาจุลชีววิทยา

**นักศึกษาที่ได้รับรางวัล ในช่วงปีการศึกษา 2563-2564 ได้แก่**

1. รางวัลผลการศึกษายอดเยี่ยมชั้นวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต ประจำปี พ.ศ. 2564 จากมูลนิธิศาสตราจารย์ ดร.แถบ นีละนิธิ

1) น.ส.ธัญญารัตน์ สุระเสียง 6237636 MBMG/M

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรสาขาพันธุศาสตร์ระดับโมเลกุลและพันธุวิศวกรรมศาสตร์

2) นายธนวัต ปุณยกนก 5836485 MBNS/M

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรสาขาประสาทวิทยาศาสตร์

2. รางวัลวิทยานิพนธ์ดี OUTSTANDING THESIS AWARDS, FISCAL YEAR 2021

1) ดร.ชัยรัตน์ ทังหิรัญ 5436468 MBMG/D

ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต หลักสูตรสาขาพันธุศาสตร์ระดับโมเลกุลและพันธุวิศวกรรมศาสตร์

โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศรินทร์ ฉิมณรงค์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

2) ดร.ทิวาพร นวลแก้ว 5336912 MBMG/D

ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต หลักสูตรสาขาพันธุศาสตร์ระดับโมเลกุลและพันธุวิศวกรรมศาสตร์

โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. ม.ล.เสาวรส สวัสดิ์วัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

### 3. รางวัลวิทยานิพนธ์ดี OUTSTANDING THESIS AWARDS, FISCAL YEAR 2022

ดร.โอภาส โชคทรัพย์มณี 5537859 MBMG/D

ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต หลักสูตรสาขาพันธุศาสตร์ระดับโมเลกุลและพันธุวิศวกรรมศาสตร์

โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศรินทร์ ฉิมณรงค์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

### 4. รางวัลจากการนำเสนอผลงาน

1) น.ส.ศิริประภา ดวงไชยเงิน 6236161 MBMG/M

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรสาขาพันธุศาสตร์ระดับโมเลกุลและพันธุวิศวกรรมศาสตร์

ได้รับรางวัล BEST ORAL PRESENTATION จากงาน THE 33RD ANNUAL MEETING OF THE THAI SOCIETY FOR BIOTECHNOLOGY AND INTERNATIONAL CONFERENCE (TSB2021) ON NOVEMBER 25, 2021 HYBRID CONFERENCE WWW.TSB2021.ORG

2) นายนิติพล ศรีอ่อนรอด รหัสนักศึกษา 6237630 MBSB/D

นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรสาขาชีววิทยาศาสตร์เชิงระบบ

ได้รับรางวัลการนำเสนอภาคบรรยาย "BEST PRESENTATION AWARD" จากงานวิจัยเรื่อง "GENETIC DIVERSITY OF BABESIA BOVIS BASED ON SPHERICAL BODY PROTEIN 2 (SBP-2) GENE IN CATTLE IN PHATTHALUNG PROVINCE, THAILAND" ในงานประชุมวิชาการวิทยาศาสตร์วิจัย ครั้งที่ 13 ณ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ จังหวัดพัทลุง

3) นายพลวิทย์ วิสมภา 6237539 MBNS/M

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรสาขาประสาทวิทยาศาสตร์

ได้รับรางวัลรองชนะเลิศ ระดับปริญญาตรีและโท (BEST PRESENTATION AWARD, POSTER PRESENTATION I PHARMACOLOGY) ในงาน THE SCIENCE OF SUCCESSFUL AGEING: PHYSIOPHARMACOLOGICAL PERSPECTIVE AND BEYOND วันที่ 8-10 มิ.ย. 65

จากนั้น ผู้อำนวยการสถาบันฯ ได้สื่อสารนโยบายและทิศทางการบริหารงานของ MB ในประเด็นสำคัญต่าง ๆ เช่น

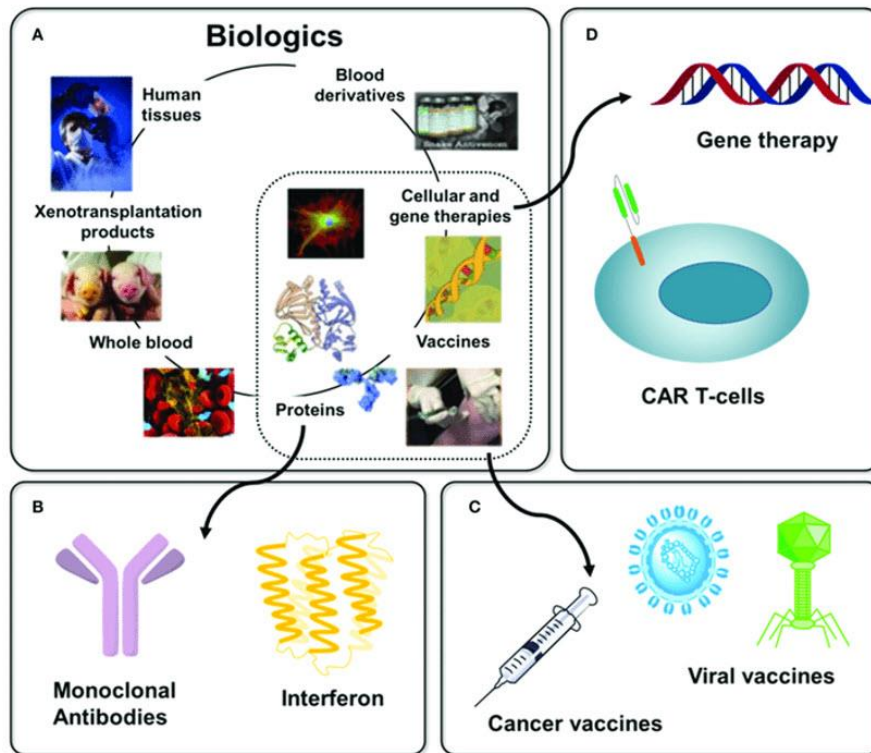
#### ● **Biologics & Vaccine vs. Drug Discovery**

ผู้อำนวยการสถาบันฯ กล่าวถึงนโยบาย Reinventing University ของมหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสถาบันฯ คือ การเป็นผู้นำด้าน Biologics & Vaccine โดยพิจารณาจากผลงานทางวิชาการ และผลิตภัณฑ์ที่จำหน่ายในเชิงพาณิชย์ เช่น Recombinant Protein, mRNA Technology รวมทั้งผลิตภัณฑ์ด้าน

วัคซีน ดังนั้น เวลาที่เรามองโจทย์วิจัยหรือหากกลุ่มลูกค้า เราควรจะนึกถึงการนำผลงานวิจัยด้าน Biologics & Vaccine มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

Drug Discovery เป็นอีกหนึ่งแพลตฟอร์มของมหาวิทยาลัยมหิดล ทิศทางของยาทั่วโลกในตอนนี้มุ่งไปที่ ยาที่เป็น biologics, protein, antibody หรือยาที่เป็น hybrid คือผสมผสานทั้ง small molecule และ biological material นอกจากนี้ยังมีนโยบายเรื่อง ATMP (Advance Therapy Medicinal Products) ที่คุ้นเคยที่สุดก็คือเรื่อง เซลล์ต้นกำเนิด (stem cell) ทั้งหมดจะอยู่ภายใต้โลกของ Biologics จึงอยากเชิญชวนให้ทุกคน โฟกัสในเรื่องนี้ และมองหาทีมที่มาช่วยสนับสนุนความเชี่ยวชาญของสถาบันฯ อย่างรอบด้าน เนื่องจากตอนนี้มีทั้ง แหล่งทุนและภาคเอกชนหลายแห่งที่ต้องการลงทุนเรื่องนี้ ดังนั้น ทุกคนจะมีโอกาสในการได้รับทุนสูงมากขึ้น

นอกจากนี้ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นสพ.นริศร กิตยานันท์ รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร ได้กล่าวเสริม เรื่องทิศทางในอนาคตด้าน Biologics โดยคำจำกัดความของ Biologics หรือ “ยาชีววัตถุ” คือ วัคซีน ผลิตภัณฑ์จากเลือดและส่วนประกอบของเลือด เซลล์ และยีนบำบัด ยาโปรตีน และผลิตภัณฑ์อื่น ๆ ที่ได้จากมนุษย์ สัตว์ หรือจุลชีพ และอาจสังเคราะห์โดยเทคโนโลยีชีวภาพสมัยใหม่



ภาพรวมของ Biologics

## ทิศทางในอนาคตด้าน Biologics มีความเชื่อมโยงกับกิจกรรมของ MB อย่างไร?

1. สถาบันฯ ได้เข้าร่วมโครงการนักวิจัยสำเร็จรูป และได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากทุน MU-MRC ภายใต้ศูนย์วิจัยและพัฒนาอุปกรณ์ชีวการแพทย์ ดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนารีคอมบีแนนท์โปรตีน จำนวน 7 ชนิด ซึ่งแม้จะสิ้นสุดโครงการกับทางมหาวิทยาลัยแล้ว แต่ทางสถาบันฯ ยังคงมีแผนการดำเนินการวิจัยในเรื่องนี้อย่างต่อเนื่อง

2. โครงการ Mahidol University Viral Vector Core Facility (MU-VERY) โดยความร่วมมือกับประเทศฝรั่งเศส พัฒนาการผลิตและพัฒนาเวกเตอร์ไวรัส สำหรับงานวิจัยด้านวัคซีนชนิดเวกเตอร์ไวรัส และเซลล์และยีนบำบัด ทั้งนี้ทางมหาวิทยาลัยมหิดลได้ลงนามบันทึกความเข้าใจ (MOU) กับ Institut de Recherche pour le Développement (IRD) ประเทศฝรั่งเศส ณ สถานเอกอัครราชทูตฝรั่งเศสประจำประเทศไทย เรียบร้อยแล้วเมื่อวันที่ 5 เมษายน 2565

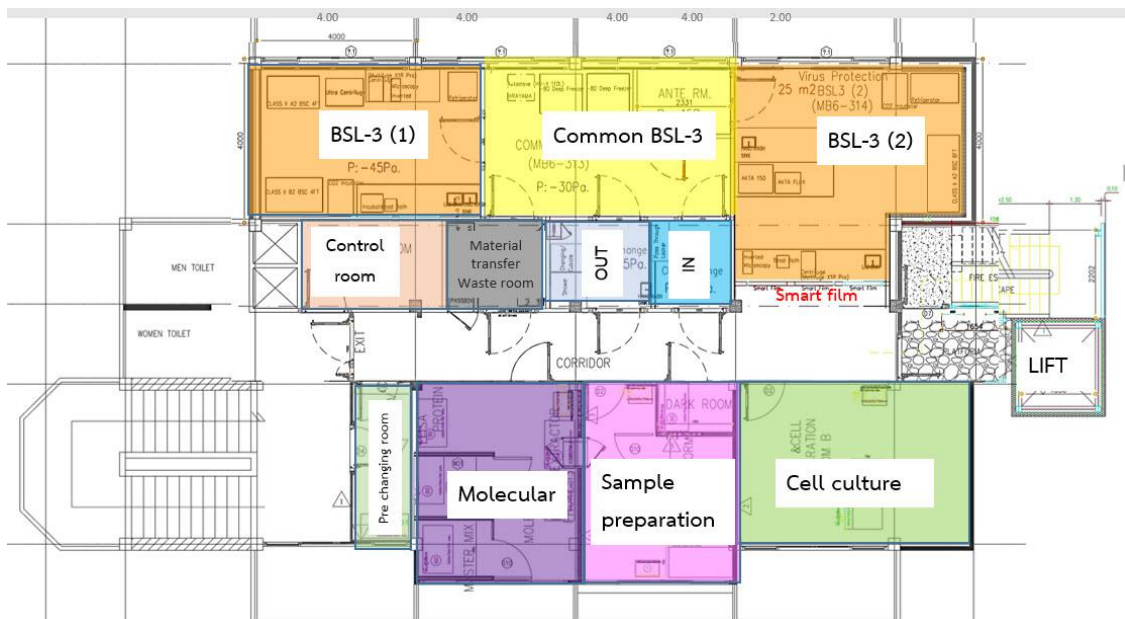


ภาพพิธีลงนามบันทึกความเข้าใจกับ Institut de Recherche pour le Développement (IRD)

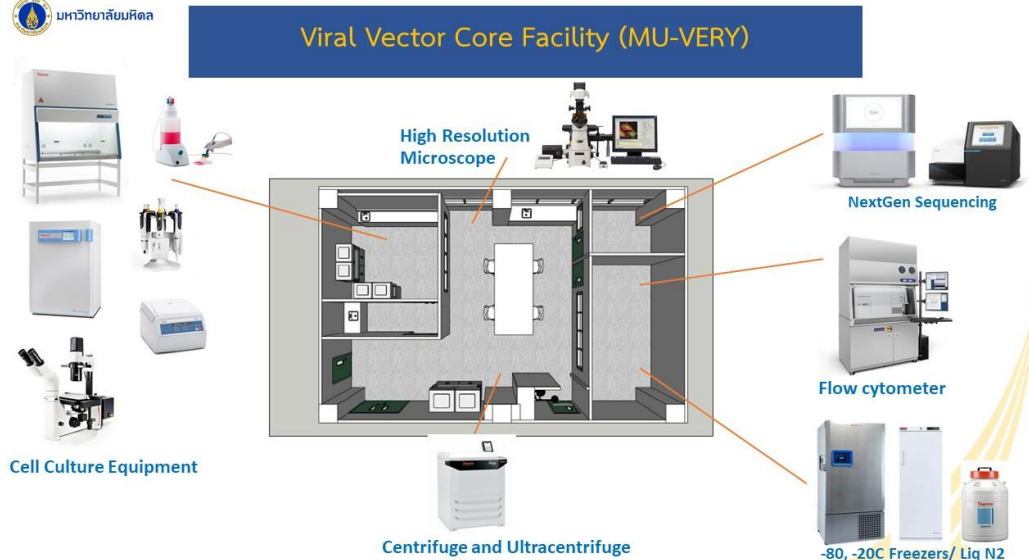
3. โครงการ Reinventing University Systems กลุ่มสาขาวิชา Biologics & Vaccine ขณะนี้อยู่ระหว่างดำเนินการปรับปรุงห้องปฏิบัติการชีวโมเลกุล ระดับ 3 (BSL-3) ที่อาคารวิจัยประยุกต์และพัฒนานวัตกรรม โดยกิจกรรมในโครงการนี้ ได้แก่

1) ปรับปรุงหลักสูตรชีววิทยาศาสตร์เชิงระบบ (หลักสูตรนานาชาติ) ให้รองรับสาขาการผลิตชีววัตถุและวัคซีน

- 2) ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีขั้นสูงด้านชีววัตถุและวัคซีนในระดับห้องปฏิบัติการ (Laboratory scale)
- 3) ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานเพื่อพัฒนาทักษะขั้นสูงด้านชีววัตถุและวัคซีนในระดับกึ่งอุตสาหกรรม (pilot scale)
- 4) ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานเพื่อพัฒนาทักษะขั้นสูงด้านชีววัตถุและวัคซีนในระดับการทดสอบทางคลินิก (Clinical trial)
- 5) จัดหลักสูตรอบรมระยะสั้นด้านการผลิตชีววัตถุและวัคซีน
- 6) เที่ยบเคียงหลักสูตรระยะสั้นกับรายวิชาในโครงสร้างหลักสูตรที่ได้รับการปรับปรุง
- 7) Up-skill และ re-skill บุคลากรผ่านการอบรม ประชุมวิชาการ และศึกษาดูงาน



แบบห้องปฏิบัติการเสมือนจริงชีวโมเลกุลระดับ 3 และห้องปฏิบัติการเสมือนจริงการทดสอบประสิทธิภาพชีววัตถุ และวัคซีนระดับพรีคลินิก ชั้น 3 อาคารวิจัยประยุกต์เพื่อการพัฒนาวัคซีน



### โครงการปรับปรุงห้อง Viral Vector Core Facility บริเวณ ชั้น 2 โซน C

ผู้อำนวยการสถาบันฯ ยังได้กล่าวเพิ่มเติมเรื่อง Biologics & Vaccine และ Drug Discovery ซึ่งเป็นเทคโนโลยีที่ทุกท่านมีความเชี่ยวชาญอยู่แล้วไม่มากนักน้อย ท่านจะมีโอกาสต่าง ๆ ทั้งเรื่องการตีพิมพ์ผลงานวิจัย การสร้างรายได้แก่ตัวเองและสถาบันฯ เพราะงานวิจัยที่มีมูลค่าสูง และเหนือสิ่งอื่นใด เราควรจะช่วยสร้างมูลค่าของสิ่งเหล่านี้ ลดการนำเข้าผลิตภัณฑ์จากต่างประเทศ เพิ่มโอกาสให้คนไทยได้เข้าถึงผลงานวิจัยที่สามารถสร้างประโยชน์ให้แก่สังคมได้ง่ายขึ้น

- **Research / Development / Service**

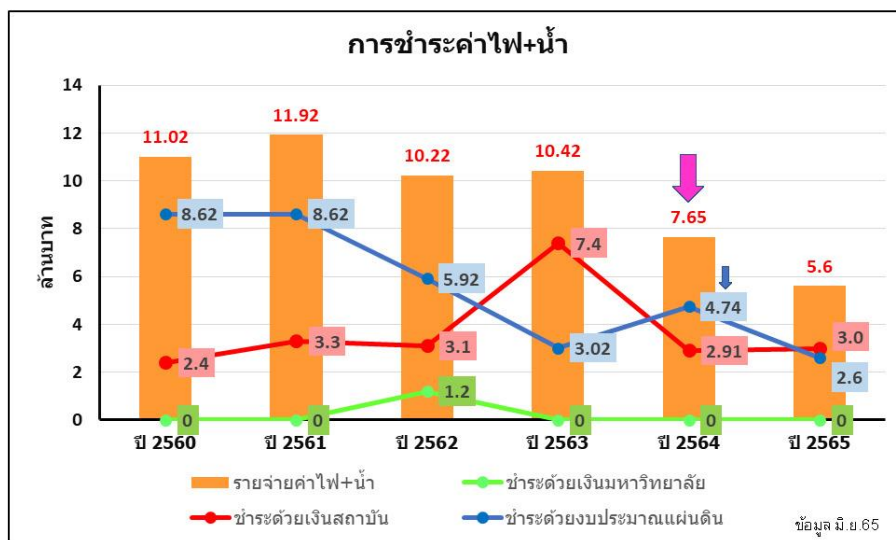
หากกล่าวถึง Research / Development / Service ปลายทางของสิ่งเหล่านี้ คือ **Innovation** ซึ่งสามารถตีเป็นมูลค่าได้ นักวิจัยหรือบุคลากรสายวิชาการ มักจะคุ้นเคยกับ Research โดยในงานวิจัยก็จะมี การเรียนการสอนบัณฑิตศึกษารวมอยู่ด้วย ส่วน Development คือ เราจะต้องพัฒนา สร้างความรู้ความเข้าใจด้าน ธุรกิจ (Entrepreneurial Mindset) โดยสถาบันฯ ได้จัดกิจกรรม KM เพื่อสร้างการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่องนี้ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อถ่ายทอดสู่ทุกคนใน MB ไม่ว่าจะ เป็นบุคลากรสายวิชาการหรือสายสนับสนุน

นอกจากนี้ สถาบันฯ ยังวางกลยุทธ์ในการสร้างผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ (service) คือ New product New customer และ New standard ซึ่งเราจะต้องสร้างความไว้วางใจกับกลุ่มลูกค้า โดยในอนาคตจะต้องมีการสร้างมาตรฐานต่าง ๆ เช่น ISO เพื่อให้ลูกค้าไว้วางใจที่จะมาใช้ผลิตภัณฑ์หรือบริการ เราต้องหามาตรฐานที่เหมาะสมกับงานวิจัย และมองให้เห็นว่าเราจะสามารถจะสร้างความมั่นใจให้ทุกคนได้อย่างไร

สำหรับการพัฒนาหลักสูตรไม่จำเป็นต้องเป็น degree แต่อาจจะเป็น non-degree ก็ได้ ซึ่งหลักสูตร non-degree สามารถเปิดโอกาสให้ผู้สนใจทุกคนเข้าถึงความรู้ เพื่อให้เรามี critical mass ในการสร้างนวัตกรรม อนึ่ง MB มีแผนสร้างหลักสูตรเพิ่มเติมสำหรับนักเรียนมัธยม นักศึกษาปริญญาตรี เพื่อบ่มเพาะความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์ หรือประชาชนทั่วไปที่สนใจด้าน molecular biosciences

● **งบประมาณและรายจ่ายของสถาบันฯ**

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาทร สรรพานิช รักษาการแทนรองผู้อำนวยการฝ่ายแผนและพัฒนาคุณภาพ นำเสนอรายจ่ายค่าสาธารณูปโภค ในช่วงปี พ.ศ. 2560–2565 (ไตรมาสที่ 3) จะเห็นว่าการสนับสนุนงบประมาณแผ่นดินในการชำระค่าสาธารณูปโภค (ค่าไฟและค่าน้ำ) มีแนวโน้มลดลงโดยคาดว่าจะเป็น 0 ภายใน 4 – 5 ปี สถาบันฯ จึงมีความจำเป็นต้องใช้เงินรายได้ในการจ่ายค่าสาธารณูปโภคต่าง ๆ

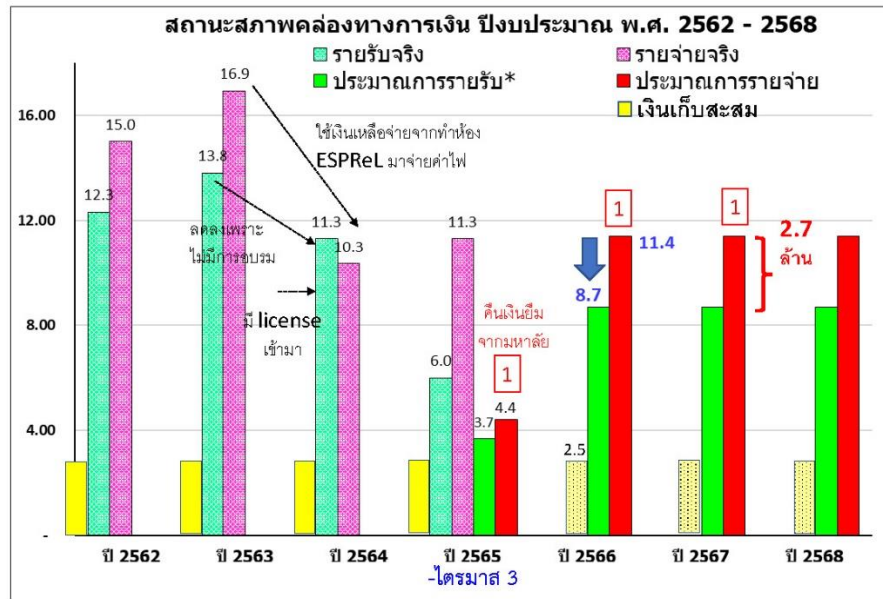


1. การได้รับการสนับสนุนค่าสาธารณูปโภคจากงบประมาณแผ่นดิน มีแนวโน้มลดลง (คาดว่าจะเป็นศูนย์ภายใน 4-5 ปี)  
 2. มหาวิทยาลัยไม่มีนโยบายการจัดสรรค่าสาธารณูปโภคให้กับส่วนงาน

ด้านการประมาณการสภาพคล่องทางการเงินของสถาบันฯ ในอีก 3 ปีข้างหน้า โดยรายรับของสถาบันฯ มาจากงบประมาณจากรัฐบาล ค่าลงทะเบียนของนักศึกษา ค่าบริการวิชาการ และค่า Overhead เงินทุนวิจัย ส่วนรายจ่ายของสถาบันฯ ได้แก่ เงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าใช้สอย-ค่าวัสดุ และค่าน้ำค่าไฟ จะเห็นว่าประมาณการรายจ่ายนั้นสูงกว่าประมาณการรายรับ จึงยากให้ทุกท่านร่วมมือกันพัฒนาสถาบันฯ เพื่อลดรายจ่ายและสร้างรายได้ เช่น การสร้างสรรค์ผลงานวิจัยและนวัตกรรมอย่างสม่ำเสมอเพื่อขอของบประมาณสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย และการจัดงานบริการวิชาการให้กลุ่มลูกค้าต่าง ๆ



ประมาณการสภาพคล่องทางการเงินของสถาบันในอีก 3 ปีข้างหน้า



● Hybrid workplace vs. Work-life integration

ผู้อำนวยการสถาบันฯ ได้กล่าวถึงนโยบายเรื่อง Flexible time & workplace อยู่แล้ว (ตามประกาศสถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล เรื่อง การกำหนดวันทำงาน เวลาทำงาน และสถานที่การปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล พ.ศ. 2563) โดย Flexible time สำหรับสายสนับสนุนมีความยืดหยุ่นในการเลือกเวลาเข้าปฏิบัติงาน ส่วน Flexible workplace ทุกท่านก็สามารถทำได้เช่นเดียวกัน โดยการวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกับหัวหน้างานของตนเอง

สำหรับการทำงานที่เป็น Hybrid workplace นับเป็นทางออกของโลกสมัยใหม่ ซึ่งตอนนี้ทีมบริหารกำลังศึกษานโยบายในส่วนนี้อยู่ว่า MB สามารถพัฒนาไปสู่ Hybrid workplace ได้หรือไม่ โดยบุคลากรอาจจะไม่จำเป็นต้องอยู่ในสถานที่ทำงาน แต่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ ภายใต้ระบบติดตามความคืบหน้าของการดำเนินงาน

อีกเรื่องที่น่าสนใจ คือ Work-life integration ซึ่งหลายคนอาจมองว่าเป็นสิ่งที่ตรงข้ามกับ Work-life balance แต่ข้อดี คือ ท่านสามารถบริหารจัดการเวลาของตนเองได้ว่า ทำอย่างไรจึงจะสามารถส่งงานได้ทันในเวลาที่กำหนด (นั่นคือ ทำงานและใช้ชีวิตผสมกันไป) การที่จะทำงานในลักษณะนี้ได้ นั้น สิ่งที่คุณต้องมี คือ 1) Belonging คือความรู้สึกว่าเราเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับตัวระบบ มีความต้องการที่จะพัฒนาระบบให้ดีที่สุด และรู้จักการบริหารจัดการเวลาที่เหมาะสม 2) Diversity คือสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่

อาจจะมี Work-life integration แตกต่างจากท่านได้ สิ่งเหล่านี้เป็นทั้ง skill set และ mind set ที่เราจะต้องค่อย ๆ ปรับตัวเพื่อทำความเข้าใจนิยามของเวลาการทำงานตั้งแต่ตอนนี้

- **Diversity & Inclusive growth**

ในอีก 2-3 ปี ข้างหน้า MB จะมีความหลากหลายด้าน Diversity มากยิ่งขึ้น โดยนโยบาย HR ของสถาบันฯ จะมีการคัดเลือกผู้ที่มีความสามารถกลุ่มใหม่ ๆ เข้ามาทำงาน เช่น นักวิจัยก็จะมุ่งไปที่ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญด้าน Biologics & Vaccine มากยิ่งขึ้น มีผู้ที่เข้าใจเรื่องธุรกิจและนวัตกรรมเข้ามาทำงานร่วมกับเรา ด้านสายสนับสนุนก็จะมีบุคลากรกลุ่มใหม่เข้ามาทำงานร่วมกัน เช่น การเปิดรับตำแหน่งสัตวแพทย์ วิศวกรเครื่องกล เพื่อมาดูแลงานต่าง ๆ เราจะทำให้ความหลากหลายนี้เกิดความสุขได้อย่างไร รวมไปถึงวิถีคิดและวิธีการทำงานของคนต่างวัยที่อาจจะไม่เหมือนกัน ดังนั้น การบริหารจัดการด้าน Diversity ที่กำลังจะเกิดขึ้นจึงเป็นอีกเรื่องหนึ่งที่สำคัญ

Inclusive growth คือการเติบโตไปพร้อมกัน ซึ่งคล้ายกับคำว่า belonging ที่หมายถึงการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และพยายามที่จะพัฒนาสถาบันฯ ให้มีความก้าวหน้าร่วมกัน การที่ผู้บริหารเปิดเผยนโยบายต่าง ๆ รวมถึงงบประมาณให้ทุกท่านทราบ เนื่องจากเราต้องการให้ทุกท่านได้เห็นภาพรวมและมีส่วนร่วมในการก้าวไปพร้อมกัน

### **เราจะมี Inclusive growth ได้อย่างไร?**

อยากให้ทุกคนรู้สึกว่ MB เป็นส่วนหนึ่งของสายอาชีพของท่าน ไม่ว่าจะเป็นนักวิจัย หรือสายสนับสนุน ท่านจะมีพัฒนาการก้าวหน้าไปได้ ทุกอย่างจะอยู่บนฐานของผลงานทางวิชาการ สถาบันฯ เชื่อว่าทุกคนเติบโตขึ้นจากภายในได้ สามารถสร้างงานวิจัยได้ สายสนับสนุนเองก็มีระบบ ecosystem ที่สนับสนุนให้ท่านสามารถสร้างผลงาน สร้างงานวิเคราะห์ งานสังเคราะห์ และคู่มือต่าง ๆ จนกระทั่งก้าวหน้าได้ จึงอยากให้ท่านได้ใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เหล่านี้ของสถาบันฯ เพื่อให้เติบโตไปด้วยกัน ได้แก่

1. ความก้าวหน้า (คลินิก ก.พ.อ./เชี่ยวชาญคลินิก)

คลินิก ก.พ.อ. สำหรับสายวิชาการ ปัจจุบันตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ สถาบันฯ ได้ดำเนินการไปแล้วประมาณ 90% ภายใต้มีระบบในการติดตามได้อย่างรวดเร็ว มีทีมงานที่ช่วยตรวจเอกสารตั้งแต่วันแรกที่ท่านสนใจจะขอตำแหน่ง แนะนำกระบวนการในการยื่นขอตำแหน่ง โดยปัจจุบันการขอตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ใช้เวลาเฉลี่ยไม่เกิน 6 เดือน

เชี่ยวชาญคลินิก สำหรับสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยยังเป็น Ecosystem ที่ส่งเสริมให้ทุกคนเติบโตไปด้วยกัน จึงอยากให้ทุกท่านใช้โอกาสเหล่านี้ในการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นโอกาสที่มีความก้าวหน้าในสายงานเติบโตเป็นผู้บริหาร หรือมีตำแหน่งสำคัญ รวมทั้งเป็นการแสดงความสามารถให้เป็นที่ยอมรับ เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง

นอกจากนี้ สิ่งที่ MB พยายามทำ คือ การมีที่ปรึกษาผู้มีประสบการณ์ในการช่วยเหลือเรื่องความก้าวหน้าในสายอาชีพของท่าน ตลอดจนสนับสนุนให้ทุกท่านทำงานเป็นทีม เพื่อช่วยให้เกิดแรงใจในการก้าวหน้าไปด้วยกัน

## 2. สวัสดิการ รายได้ และระบบ Talent/Up-skill/Re-skill

สถาบันฯ มีการพัฒนาเรื่องสวัสดิการอย่างต่อเนื่อง สวัสดิการในที่นี่รวมถึงการกินดีอยู่ดี และความสุขในการทำงาน ซึ่งคณะกรรมการสวัสดิการของสถาบันฯ ก็มีการสื่อสารเรื่องสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่บุคลากรทุกท่านอยู่เป็นระยะ

สำหรับเรื่องรายได้ของบุคลากร สถาบันฯ ได้พัฒนาระบบในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานจะมีการพิจารณาจัดสรรเงินค่าตอบแทนพิเศษให้กับผู้ปฏิบัติงานต่าง ๆ เช่น การจัดอบรม บริการวิชาการ ผู้ที่ช่วยเหลืองานส่วนกลางของสถาบันฯ เป็นต้น โครงการต่าง ๆ ที่มีกำไร ก็จะมีจัดสรรคืนกลับไปเป็นสวัสดิการให้แก่บุคลากร หรือปรับปรุงระบบ ecosystem ต่าง ๆ รวมทั้งการจัดซื้อครุภัณฑ์เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน

อีกเรื่องหนึ่งที่กำลังพัฒนา คือ ระบบ Talent การ up-skill และ re-skill ซึ่งจะเชื่อมโยงกับโครงการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (IDP) ที่จะมีการจัด workshop เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน หรือส่งบุคลากรไปอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

## 3. Knowledge Management (KM)

กิจกรรมการจัดการความรู้ (KM) มีการดำเนินการอย่างสม่ำเสมอทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ซึ่งสถาบันฯ จะพัฒนาให้เป็นระบบมากยิ่งขึ้น ปัจจุบันมหาวิทยาลัยก็ได้สนับสนุนให้จัดทำ Digital KM Masterclass เพื่อเป็นอีกหนึ่งช่องทางในการเผยแพร่ เพิ่มพูนความรู้ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรทุกท่าน

ที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ ก็เพื่อนำ MB ไปสู่วิสัยทัศน์ “สถาบันวิจัยชั้นนำระดับโลก” คือ เป็นสถาบันวิจัยที่มีความโดดเด่นเรื่องวิจัย วิชาการ เทคโนโลยี และนวัตกรรม มีเครือข่ายความร่วมมือระดับนานาชาติ มีรายได้เลี้ยงองค์การได้ และมีทรัพยากรเพียงพอที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เหนือสิ่งอื่นใด MB มุ่งหวังให้บุคลากรทุกระดับมีความผูกพันและความภาคภูมิใจในองค์การ ตลอดจนเติบโตก้าวหน้าไปด้วยกัน

---

สรุปข้อมูลโดย นางสาวญาดา เอื้อสมิทธิ์  
หน่วยสื่อสารองค์การและสารสนเทศ งานบริหารจัดการ

## Slido Q & A

Q : การขอตำแหน่งวิชาการของ "นักวิจัย" ปริญญาหรือศึกษาจากที่ไหนได้บ้าง

A : การขอตำแหน่งวิชาการสามารถปรึกษาได้ที่คลินิก ก.พ.อ. หรือคณะอนุกรรมการกลั่นกรองการขอตำแหน่งทางวิชาการ ได้แก่ ผู้อำนวยการสถาบันฯ ศาสตราจารย์ ดร.บัณฑิต เจตน์สว่าง รองศาสตราจารย์ ดร.อภิรักษ์ อุดมกิจ รองศาสตราจารย์ ดร.ปนัดดา บุญเสริม และรองศาสตราจารย์ ดร. ม.ล.เสาวรส สวัสดิ์วัฒน์

Q : สอบถามเงินชดเชยกรณีพ้นสภาพพนักงานมหาลัย มหาวิทยาลัยยังมีชดเชยให้หรือไม่ กรณีทำงานครบ 5 ปี 10 ปี เป็นต้น

A : ตามนโยบายใหม่ของมหาวิทยาลัยมหิดล พนักงานทุกท่าน รวมทั้งพนักงานที่บรรจุตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2557 จะได้รับเงินชดเชยการพ้นสภาพพนักงานมหาวิทยาลัย ในกรณีที่ปฏิบัติงานติดต่อกันครบ 6 ปี ซึ่งบุคลากรที่สนใจสามารถศึกษารายละเอียดได้ที่หน่วยทรัพยากรบุคคล และจะประสานกับงานสื่อสารองค์กร และสารสนเทศ เพื่อจัดทำ infographic ชี้แจงรายละเอียดเรื่องนี้ต่อไป

Q : โครงการรับจ้างวิจัยผ่าน INT ของ "นักวิจัย" มีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในอาชีพไม่เท่ากับของ "อาจารย์" ใช่ไหมคะ

A : ในอนาคตมหาวิทยาลัยอาจจะเปิดให้นักวิจัยขอตำแหน่งทางวิชาการโดยวิธีที่ 3 โดยนับจำนวนโครงการวิจัยที่ยื่นขอผ่านสถาบันบริหารจัดการเทคโนโลยีและนวัตกรรม (INT) ซึ่งจะสามารถสะสมเป็นผลงานวิจัยได้ (แม้ว่าปัจจุบันยังใช้ข้อกำหนดตำแหน่งไม่ได้ แต่ก็ควรเตรียมผลงานไว้ อนึ่ง หากงานวิจัยนั้นมีผลงานตีพิมพ์เกิดขึ้น ก็สามารถใช้ผลงานตีพิมพ์นั้นได้ตามปกติ)

Q : Flexible workplace ทำได้จริงหรือ? การขอ WFH ต้องแจ้งเหตุผลว่า "ทำไมต้องทำงานที่บ้าน" อยากรู้เปลี่ยนเป็น "ทำไมถึงทำงานที่อื่นที่ไม่ใช่ที่ออฟฟิศได้"

A : การขอ WFH สำหรับบุคลากรสามารถทำได้ โดยดูลักษณะของหน้างาน หากเป็นงานที่ต้องติดต่อประสานงานกับผู้อื่น บางครั้งก็อาจจะไม่สามารถ WFH ได้ทุกวัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับการวางแผนการทำงานและการพิจารณาของหัวหน้างานด้วย

## Slido Poll

### 1. ห้อง/พื้นที่/สิ่งอำนวยความสะดวก ที่ผู้บริหารควรปรับปรุง

Q : ขอให้ข้าราชการมาทำงานแล้วมีที่จอดรถได้ไหมคะ

A : ช่องจอดรถของสถาบันฯ รอบตึกมีประมาณ 110 คัน จำนวนบุคลากรที่มาขอบัตรในช่วง 2-3 ปี ก่อนหน้านี้จะมีประมาณ 120-130 คัน แต่ปัจจุบันมีจำนวนบุคลากรที่ขอบัตรจอดรถเพิ่มขึ้นเป็น 140 คัน ประกอบกับโครงการปรับปรุงอาคารศูนย์วิจัยและพัฒนาวัคซีน ทำให้ที่จอดรถหายไปอีกประมาณ 30 คัน ปัจจุบันจึงมีที่จอดรถเหลือประมาณ 80 คัน ทางสถาบันฯ พยายามจัดสรรที่จอดรถให้ได้เพิ่มมากขึ้น โดยให้ใช้บริเวณอาคาร MaSHARES @MB รวมทั้งโครงการปรับปรุงเรื่องแสงสว่างบริเวณที่จอดรถ ปรับปรุงการตีช่องจราจรใหม่ โดยจะบริหารจัดการพื้นที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

Q : ระบบส่งอากาศแอร์กลางที่ไม่ได้ทำความสะอาดมานานหลายปี มีฝุ่นผงและเชื้อราสะสมภายในท่อ ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของคนทำงาน โดยเฉพาะคนที่เป็นภูมิแพ้

A : จากการประมาณการค่าใช้จ่ายในการล้างท่อแอร์ทั้งระบบ จะต้องใช้งบประมาณอยู่ที่หลัก 10 ล้านบาท ดังนั้น สิ่งที่เขาเห็นว่าหน่วยอาคารสามารถทำได้ตอนนี้ คือ ล้างตัวกรองแอร์ที่ติดใน AHU แต่ละห้อง ซึ่งอยู่ระหว่างการทยอยดำเนินการในแต่ละโซน ส่วนแผนใหญ่ที่จะต้องใช้งบประมาณมากนั้นก็วางแผนเพื่อจัดสรรงบประมาณต่อไปในอนาคต

Q : ขอทราบงบประมาณในแต่ละปี สำหรับเครื่องมือวิทยาศาสตร์เพื่อซื้อ ซ่อมและบำรุงรักษา เนื่องจากตอนนี้มีเครื่องมือเสียจำนวนมาก ไม่เพียงพอต่อการใช้งาน ท่าน ผอ. จะมีวิธีแก้ไขหรือดำเนินการอย่างไร ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

A : งบประมาณในแต่ละปีไม่แน่นอน ขึ้นอยู่กับเหตุผลความจำเป็น แต่แนวโน้มของการซื้อครุภัณฑ์จะมองผลสัมฤทธิ์ปลายทางว่าจะนำไปสู่อะไร ครุภัณฑ์ที่สถาบันฯ ได้งบประมาณในช่วงที่ผ่านมา ก็จะตอบเรื่อง Research & Development ซึ่งของงบประมาณง่ายกว่าครุภัณฑ์พื้นฐาน ในส่วนของการซื้อเครื่องมือวิทยาศาสตร์ สถาบันฯ จะมีการสำรวจว่าเครื่องมือใดมีความจำเป็นมากน้อยอย่างไร เครื่องมือใดที่ชำรุด ก็จะค่อย ๆ ทยอยซื้อเครื่องมือใหม่เพื่อทดแทนเครื่องเก่า โดยมีงบประมาณสำหรับซื้อเครื่องมือวิทยาศาสตร์พื้นฐานอยู่ประมาณ 3-5 ล้านบาทต่อปี ทั้งนี้ สถาบันฯ มีค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการเครื่องมืออยู่ที่ประมาณ 10-15 ล้านบาท

Q : ควรพิจารณาเรื่องการติดตั้ง On Grid Solar Roof เพื่อลดค่าไฟฟ้าได้แล้ว เทคโนโลยี ณ ปัจจุบัน ราคาถูกลงมาก และมีประสิทธิภาพดี ส่วนใหญ่คืนทุนใน 4-5 ปี ให้มหาวิทยาลัยช่วยลงทุน หรือให้เอกชนสามารถร่วมลงทุนได้ (สถาบันจ่ายอัตราค่าไฟต่อหน่วยถูกลง)

A : ในช่วงเดือนสิงหาคม บริษัทที่ทำ Solar Cell จะเข้ามาดำเนินการติดตั้งที่บริเวณดาดฟ้าของอาคารสถาบันฯ และอาคารสัตว์ทดลอง ซึ่งสถาบันฯ น่าจะจ่ายค่าไฟในราคาต่อหน่วยถูกลงประมาณ 30% จากบริษัทที่เข้ามาลงทุนติดตั้งให้สถาบันฯ

Q : ขอให้ทางสถาบันดำเนินการจัดซ่อม 1. Cold Room 2. Milli-Q Water System โดยด่วนค่ะ

A : สถาบันฯ อยู่ระหว่างดำเนินการซ่อม Cold Room ให้สามารถใช้งานได้อย่างน้อยโซนละ 1 ห้อง โดยใช้งบประมาณในการซ่อมแซมอยู่ที่ไม่เกิน 150,000 บาท ต่อห้อง ซึ่งจะพยายามเร่งจัดสรรงบประมาณดำเนินการในส่วนนี้

Q : หากรายได้เพิ่มได้อีกไม่มาก ควรพิจารณาเรื่องลดรายจ่าย ระบบอาคารน่าจะใช้ความรู้ทางวิศวกรรมเชิงระบบมาวิเคราะห์ปรับปรุงได้บ้างไหม น่าจะมีอะไรที่ทำได้บ้าง เพื่อลดการใช้พลังงานที่สูงมาก ๆ ของเรา

A : สถาบันฯ ได้ปรับลดรายจ่ายเต็มที่แล้ว ซึ่งทางผู้บริหารพยายามจะบริหารจัดการอย่างดีที่สุด เพื่อให้ไม่กระทบกับการทำงานของบุคลากรทุกท่าน

#### ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

- อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยสำหรับเจ้าหน้าที่ เช่น ฝ้ายอาคาร แม่บ้าน
- ปรับปรุงห้องอาหาร
- อยากให้ลดการลงทุนปรับปรุงพื้นที่ลงบ้าง เองจะมาช่วยซ่อมเครื่องมือค่ะ
- อยากให้ขยายขยายห้องทำงานชั้น 1

#### **2. ครุภัณฑ์/แพลตฟอร์มที่จะพัฒนาที่มวิจัยหรือสถาบันฯ ให้ก้าวกระโดดและมี uniqueness**

- ก่อนจะจัดหาแพลตฟอร์มล้ำสมัย อยากให้ดูแลอุปกรณ์เครื่องมือพื้นฐานของสถาบันให้สามารถใช้งานได้ดีก่อน หลายอย่างต้องการการซ่อมแซมและทดแทน ขอไปหลายรอบ แต่ไม่ได้รับการสนับสนุน

- ระบบบันทึกฐานข้อมูลบุคลากรอย่างเป็นระบบ เพื่อลดภาระและเวลาในการกรอกข้อมูลประเมินหรืองานเอกสารต่าง ๆ

- maintains ให้ครุภัณฑ์พื้นฐานที่จำเป็นสามารถใช้งานได้เต็มที่และมีประสิทธิภาพก่อน

### 3. แนวทางการสนับสนุนเพื่อสร้างความก้าวหน้าให้แก่สายสนับสนุน เช่น ความช่วยเหลือเพื่อจัดทำคู่มือ บทวิเคราะห์ ฯลฯ

Q : สามารถปรึกษา หรือ มองหาแนวทางในการทำ ได้จากใครและที่ไหน

A : ทางสถาบันฯ จะมีคณะทำงานที่ดูแลเชี่ยวชาญคลินิก ได้แก่ ผู้อำนวยการสถาบันฯ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นสพ.นริศร กิตยานันท์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาทร สรรพานิช คุณณัฏฐณิชา ศรีมาเสริม และมีคุณปิยพัฒน์ ทองประสงค์ หน่วยทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ให้ข้อมูลเบื้องต้น รวมทั้งสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานวิจัยและ R2R หากบุคลากรท่านใดมีความคิดและแรงบันดาลใจที่จะทำผลงาน แต่ยังไม่รู้ว่าจะเริ่มอย่างไร ก็สามารถมาปรึกษาคณะทำงานเชี่ยวชาญคลินิกได้ รวมถึงทางหน่วยทรัพยากรบุคคลก็พร้อมจะให้คำแนะนำเสมอทั้งแนวทาง ประกาศและข้อบังคับของทางมหาวิทยาลัยว่าจะต้องใช้เอกสารอะไรบ้าง

นอกจากนี้ เราจะมีการจัดอบรมสร้างแรงบันดาลใจและทิศทางการทำงานของสายสนับสนุน โดยรอบต่อไปจะเป็นการจัด workshop ซึ่งผู้สนใจอาจจะปรึกษา คุณปิยพัฒน์ ก่อนก็ได้ว่า แต่ละคนมีหัวข้ออะไรที่ต้องการจะทำบ้าง และอยู่ในเกณฑ์ข้อกำหนดตำแหน่งหรือไม่

#### ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

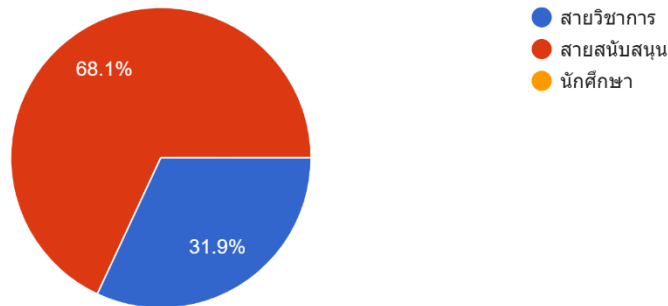
จัดอบรม / workshop ที่โน้มน้าวหรือชวนให้บุคลากรวิเคราะห์ตัวเองว่าแรงจูงใจในการทำงานของแต่ละคนคืออะไร การโน้มน้าวให้ทำ R2R เพื่อเงินที่เพิ่มขึ้นอย่างเดียว อาจไม่ได้ตอบโจทย์ทุกคน แต่อาจจะมี insight motivation อื่น ๆ ก็ได้



## สรุปผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน Meet the Director ครั้งที่ 11

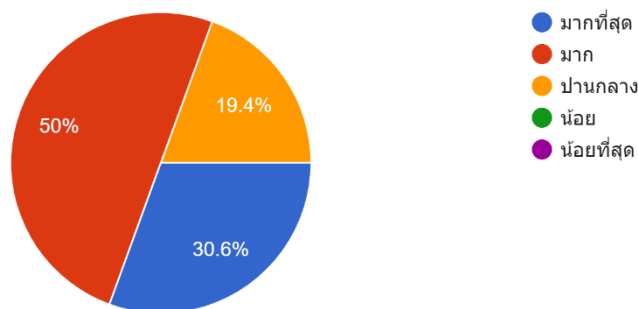
จากงาน Meet the Director ครั้งที่ 11 เมื่อวันที่ 26 กรกฎาคม 2565 ที่ผ่านมา มีจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งสิ้น 130 คน และตอบแบบประเมินทั้งสิ้น 72 คน คิดเป็นร้อยละ 54.72 โดยมีคำถามทั้งหมด 11 คำถาม ดังนี้

### 1. ประเภทของบุคลากร



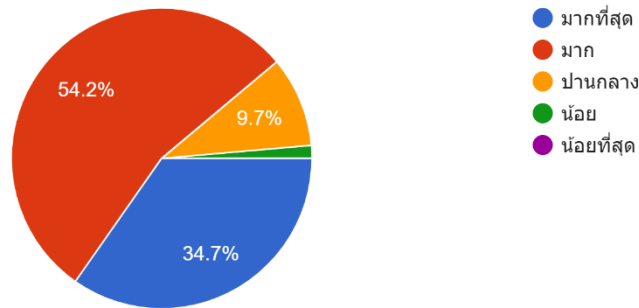
บุคลากรที่ร่วมทำแบบประเมินความพึงพอใจ แบ่งออกเป็น ฝ่ายสนับสนุนมากที่สุดถึงร้อยละ 68.1 (จำนวน 49 คน) และบุคลากรฝ่ายวิชาการที่ร้อยละ 31.9 (จำนวน 23 คน)

### 2. ระยะเวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสม



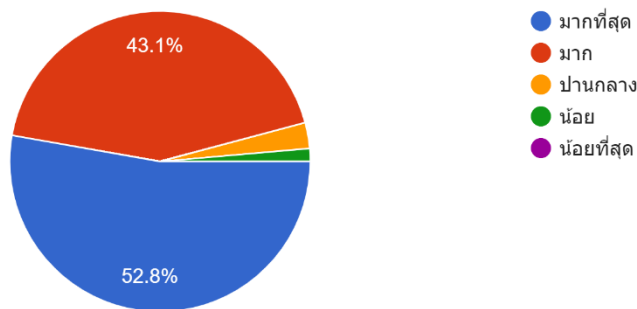
ผู้เข้าร่วมงานมีความคิดเห็นว่า ระยะเวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสม *มาก* อยู่ที่ร้อยละ 50 คิดเห็นว่ามีเหมาะสม*มากที่สุด* อยู่ที่ร้อยละ 30.6 คิดเห็นว่ามีเหมาะสม*ปานกลาง* อยู่ที่ร้อยละ 19.4 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่ากลุ่มผู้เข้าร่วมงานส่วนใหญ่คิดเห็นว่าระยะเวลาการจัดกิจกรรมครั้งนี้มีความเหมาะสม

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



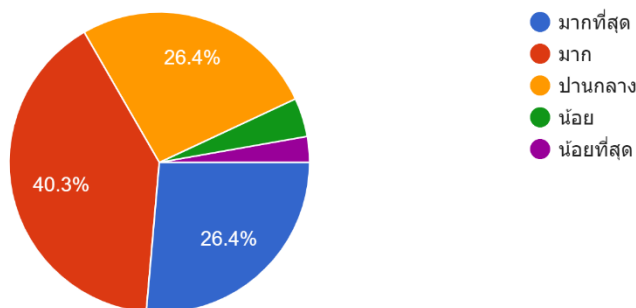
ผู้เข้าร่วมงานแสดงความคิดเห็นว่ารูปแบบของงานมีความเหมาะสม *มาก* อยู่ที่ร้อยละ 54.2 คิดเห็นว่ารูปแบบของงานมีความเหมาะสม *มากที่สุด* อยู่ที่ร้อยละ 34.7 ตามมาด้วยกลุ่มผู้ที่เห็นว่ารูปแบบของกิจกรรมมีความเหมาะสม *ปานกลาง* อยู่ที่ร้อยละ 9.7 และผู้ที่เห็นว่ารูปแบบกิจกรรมมีความเหมาะสม *น้อย* อยู่ที่ร้อยละ 1.4 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่ารูปแบบของกิจกรรมมีความเหมาะสม

### 4. การประชาสัมพันธ์กิจกรรมมีความทั่วถึง



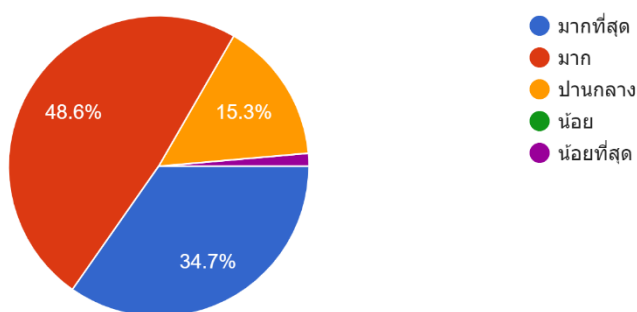
ผู้ประเมินมีความพึงพอใจกับการประชาสัมพันธ์ของกิจกรรมดังกล่าว ซึ่งมีความคิดเห็นว่าการกระจายข่าวอย่างทั่วถึง *มากที่สุด* อยู่ที่ร้อยละ 52.8 คิดเห็นว่าการกระจายข่าวในระดับ *มาก* อยู่ที่ร้อยละ 43.1 คิดเห็นว่าการกระจายข่าวในระดับ *ปานกลาง* อยู่ที่ร้อยละ 2.8 และคิดเห็นว่าการกระจายข่าวอย่างทั่วถึง *น้อย* อยู่ที่ร้อยละ 1.4 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าการประชาสัมพันธ์กิจกรรมมีความทั่วถึง

## 5. กิจกรรมสร้างความผูกพันภายในสถาบันฯ



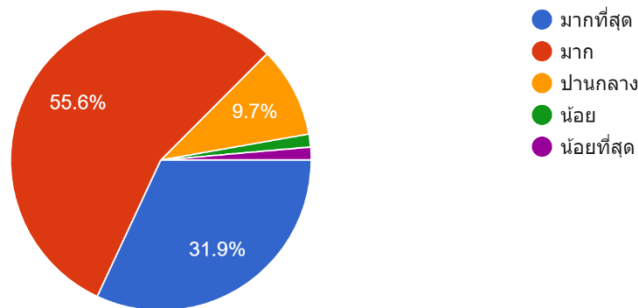
กิจกรรมดังกล่าวมีจำนวนผู้ประเมินมีความคิดเห็นว่า สามารถสร้างความผูกพันภายในสถาบันฯ ในระดับ *มาก* อยู่ที่ร้อยละ 40.3 สามารถสร้างความผูกพันภายในสถาบันฯ ในระดับ *ปานกลาง* อยู่ที่ร้อยละ 26.4 สามารถสร้างความผูกพันภายในสถาบันฯ ในระดับ *มากที่สุด* อยู่ที่ร้อยละ 26.4 สามารถสร้างความผูกพันภายในสถาบันฯ ในระดับ *น้อย* อยู่ที่ร้อยละ 4.2 และในระดับ *น้อยที่สุด* อยู่ที่ร้อยละ 2.8 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าการจัดกิจกรรมดังกล่าวสร้างความผูกพันภายในสถาบันฯ

## 6. ทำให้ได้รับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานและการดำเนินกิจการของสถาบันฯ



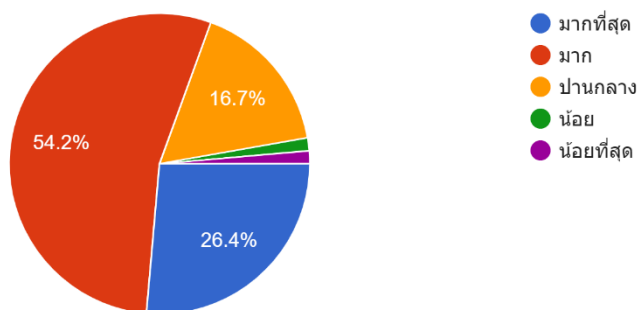
ผู้ทำแบบประเมินส่วนมากเห็นว่า กิจกรรมนี้ทำให้ได้รับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริการ และการดำเนินกิจการของสถาบันฯ ทำให้ได้รับความรู้ความเข้าใจในระดับ *มาก* อยู่ที่ร้อยละ 48.6 ทำให้ได้รับความรู้ความเข้าใจในระดับ *มากที่สุด* อยู่ที่ร้อยละ 34.7 ทำให้ได้รับความรู้ความเข้าใจในระดับ *ปานกลาง* ร้อยละ 15.3 ตามมาด้วยทำให้ได้รับความรู้ความเข้าใจในระดับ *น้อย* อยู่ที่ร้อยละ 1.4 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่ากลุ่มคนส่วนใหญ่ได้รับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริการและการดำเนินกิจการของสถาบันฯ

## 7. เปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงข้อคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการบริหารงานของสถาบันฯ



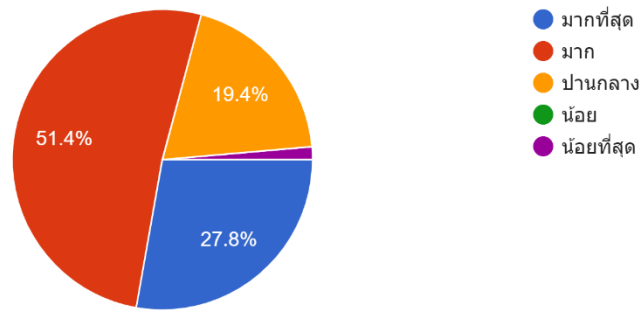
ผู้เข้าร่วมงานส่วนมากประเมินกิจกรรมดังกล่าวว่า เปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการบริหารงานของสถาบันฯ ในระดับ *มาก* อยู่ที่ร้อยละ 55.6 ในระดับ *มากที่สุด* อยู่ที่ร้อยละ 31.9 และในระดับ *ปานกลาง* ที่สุด อยู่ที่ร้อยละ 9.7 และแสดงความคิดเห็นอยู่ในระดับ *น้อย* และ *น้อยที่สุด* อยู่ที่ร้อยละ 1.4 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าสถาบันฯ เปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงข้อคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการบริหารงานของสถาบันฯ

## 8. กิจกรรมส่งเสริมให้ส่วนงานภายในสถาบันฯดำเนินงานอย่างมีคุณธรรมและโปร่งใส (Integrity & Transparency Assessment (ITA))



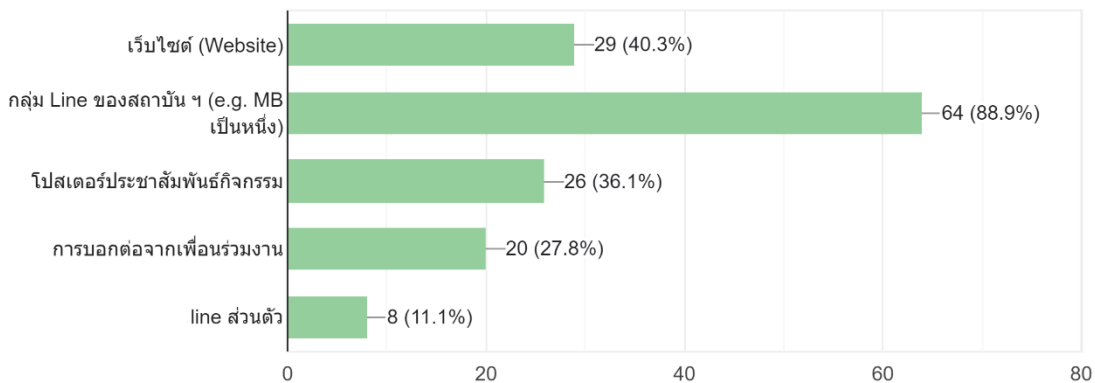
ผู้เข้าร่วมงานเห็นว่า กิจกรรมนี้ส่งเสริมให้ส่วนงานภายในสถาบันฯ ดำเนินงานอย่างมีคุณธรรมและโปร่งใสในระดับ *มาก* ถึงร้อยละ 54.2 ตามมาด้วยผู้ที่มีความคิดเห็นในระดับ *มากที่สุด* อยู่ที่ร้อยละ 26.4 และระดับ *ปานกลาง* อยู่ที่ร้อยละ 16.7 และผู้ที่ให้ความคิดเห็นในระดับ *น้อย* และ *น้อยที่สุด* อยู่ที่ร้อยละ 1.4 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่ากิจกรรมดังกล่าวส่งเสริมให้ส่วนงานภายในสถาบันฯ ดำเนินงานอย่างมีคุณธรรมและโปร่งใส

## 9. ความพึงพอใจในภาพรวมของกิจกรรม



ความพึงพอใจในภาพรวมของผู้เข้าร่วมกิจกรรมอยู่ในระดับมาก อยู่ที่ร้อยละ 51.4 ตามมาด้วยผู้ที่มีความพึงพอใจระดับมากที่สุด อยู่ที่ร้อยละ 27.8 มีความพึงพอใจปานกลาง อยู่ที่ร้อยละ 19.4 และมีผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจในภาพรวมน้อยที่สุด อยู่ที่ร้อยละ 1.4 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าผู้ประเมินส่วนใหญ่นั้นมีความพึงพอใจในภาพรวมของกิจกรรม

## 10. ท่านได้รับการประชาสัมพันธ์กิจกรรมครั้งนี้จากช่องทางใด (สามารถเลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)



จากการประชาสัมพันธ์กิจกรรมนี้ ผู้เข้าร่วมและทำแบบประเมินนี้ได้รับข่าวสารกิจกรรมผ่านทางกลุ่ม LINE ของสถาบันฯ มากที่สุดถึงร้อยละ 88.9 (จำนวน 64 คน) ตามมาด้วยทราบผ่านทางเว็บไซต์ ร้อยละ 40.3 (จำนวน 29 คน) ทราบผ่านทางโปสเตอร์ประชาสัมพันธ์กิจกรรมร้อยละ 36.1 (จำนวน 26 คน) ได้รับการบอกต่อจากเพื่อนร่วมงานร้อยละ 27.8 (จำนวน 20 คน) ทราบข่าวผ่านทาง Line ส่วนตัว ร้อยละ 11.1 (จำนวน 8 คน)

## 11. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มีดังนี้

1. ขอขอบคุณค่ะ สำหรับการ update สถานการณ์ ทำให้เข้าใจเรื่องต่าง ๆ มากขึ้น
2. ควรจัดให้มีบ่อย ๆ
3. ให้มีกิจกรรมแบบนี้ต่อเนื่อง
4. ดีมากค่ะ
5. อาหารอร่อยดี
6. ประเด็นเยอะมาก ลงรายละเอียดบางเรื่องได้ไม่ลึก
7. เป็นการประชุมที่ดี ช่วยให้รู้การดำเนินการของสถาบัน มากขึ้น
8. อยากให้ลดเวลาที่ใช้ลงอีกค่ะ
9. จัดทำสรุปการประชุมส่งให้ทางออนไลน์
10. ดีแล้วที่มีการประชุมแบบ online ด้วย
11. ชอบตรงที่มีการเข้าร่วมกิจกรรมแบบ online ได้เนื่องจากบุคลากรบางคนยังทำงานเร่งด่วนควบคุมไป  
ด้วย

### ขอบคุณที่มีระบบออนไลน์

12. เวลาในการ meeting ค่อนข้างนาน
13. แอร์ในห้องหนาวมาก
14. อยากให้มีความร่วมมือภายในสถาบันในเรื่องการวิจัยมากขึ้น เช่น open house กันเองในสถาบัน  
ตัวอย่าง สมาชิกแลบ A จะไปเดินเยี่ยมชม พูดคุย ทำความรู้จัก พูดถึงความร่วมมือต่าง ๆ กับแลบต่าง ๆ  
/ สัปดาห์หน้าแลบ B ไปเรื่อย ๆ ... / อาจจะมีจัดปีละ 1 - 2 ครั้ง
15. ดี
16. ต้องการให้มีการระดมความคิดเพื่อแก้ไขและป้องกันปัญหามากขึ้น
17. ดีอยู่แล้ว
18. เวลานั้นน้อยไป
19. น่าจะเพิ่มเวลาให้มากกว่านี้
20. ควรจะมีกิจกรรมแบบนี้บ่อย ๆ
21. ควรที่การอัปเดต ถึงข้อร้องเรียนหรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ ว่าได้ดำเนินการปรับปรุง/แก้ไข ในส่วนที่เป็น  
ปัญหาไปถึงขั้นไหนแล้วบ้าง
22. ให้มีทุก ๆ ปี
23. talking points ไม่ค่อยเปลี่ยนแปลง ค่อนข้างซ้ำกับรอบก่อนหน้า
24. จัดทุก ๆ ปี
25. นอกจาก onsite แล้ว อยากให้สามารถเข้าร่วมผ่านระบบออนไลน์แบบนี้ต่อไป
26. ทุกอย่างออกมาดีค่ะ
27. ดีแล้ว เครื่องเสียงดีมาก ระบบ WebEx สมบูรณ์แบบมาก