



Meet the Director ครั้งที่ 13

สรุปประเด็น Meet the Director ครั้งที่ 13

วันจันทร์ที่ 7 สิงหาคม 2566 เวลา 09.30–12.00 น.

ณ ห้องประชุมศาสตราจารย์เกียรติคุณสิรินธร พิบูลนิรม

สถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล มหาวิทยาลัยมหิดล

“อนาคตของ MB ไม่ว่าจะอยู่ไปอีก 50 ปี 100 ปีข้างหน้าก็ตาม

ต้องมีความแตกต่าง มีความโดดเด่น ไม่มีที่อื่นทำได้”

ศาสตราจารย์ ดร. นพ.นรัตถพล เจริญพันธุ์ ผู้อำนวยการสถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล กล่าวชวนบุคลากรและนักศึกษาวาดภาพอนาคตและทิศทางของ MB ในกิจกรรม **Meet the Director ครั้งที่ 13** ว่าสถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุลจะเดินหน้าต่อไปอย่างไร? แต่ก่อนที่จะพูดคุยกันถึงเรื่องอนาคตของ MB สถาบันฯ มีเรื่องที่น่ายินดี ก็คือการทำบุคลากรและนักศึกษาจำนวนไม่น้อยได้รับรางวัลและมีผลงานที่สร้างชื่อเสียงให้กับสถาบันฯ ในช่วงครึ่งปีที่ผ่านมา ดังนี้

บุคลากรที่ได้รับรางวัล จำนวน 8 ท่าน

ลำดับ	ชื่อ	รางวัล
1.	Prof. Dr. Duncan Richard Smith	รางวัล Mahidol University TOP1% Researchers และรางวัล Mahidol University Researchers of the Year 2023
2.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉลองรัตน์ โนรี	รางวัลชมเชยในโครงการ MUPSF 2 Stars Awards
3.	รองศาสตราจารย์ ดร. ม.ล.เสาวรส สวัสดิวัฒน์	รางวัลบุคลากรดีเด่นระดับส่วนงาน ประเภทวิชาการ (ข้าราชการ)
4.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูชิต โนนจ้อย	รางวัลบุคลากรดีเด่นระดับส่วนงาน ประเภทวิชาการ (ปฏิบัติงานติดต่อกันไม่เกิน 10 ปี)
5.	รองศาสตราจารย์ ดร.สุจิตรา มุกดา	รางวัลบุคลากรดีเด่นระดับส่วนงาน ประเภทวิชาการ (ปฏิบัติงานติดต่อกัน 10 ปี แต่ไม่เกิน 20 ปี)
6.	นายปิยพัฒน์ ทองประสงค์	รางวัลบุคลากรดีเด่นระดับส่วนงาน ประเภทสนับสนุนทั่วไป (ปฏิบัติงานติดต่อกันไม่เกิน 10 ปี)
7.	นางสาวอมรรัตน์ อ่อนจันทร์	รางวัลบุคลากรดีเด่นระดับส่วนงาน ประเภทสนับสนุนทั่วไป (ปฏิบัติงานติดต่อกัน 10 ปี แต่ไม่เกิน 20 ปี)
8.	นายสุชาติ มั่นตะสูตร	รางวัลบุคลากรดีเด่นระดับส่วนงาน ประเภทสนับสนุนทั่วไป (ปฏิบัติงานติดต่อกันตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป)

บุคลากรที่ได้รับการอนุมัติแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นของสายสนับสนุน จำนวน 1 ท่าน

ลำดับ	ชื่อ	ตำแหน่งที่ได้รับ
1.	ดร.ทองเพิ่ม มั่นคงดี	ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นักเทคนิคการแพทย์ (ผู้เชี่ยวชาญ)

นักศึกษาที่ได้รับรางวัล จำนวน 3 ท่าน

ลำดับ	ชื่อ	รางวัล
1.	นายธนาตล เสมอเนตร นักศึกษาสาขาวิชาพันธุศาสตร์ระดับโมเลกุล และพันธุวิศวกรรมศาสตร์ (หลักสูตร นานาชาติ)	ได้รับรางวัล “The Outstanding Thesis Award, Fiscal Year 2023” จากวิทยานิพนธ์เรื่อง Developing a Single-cell Analysis Platform for Antibiotic Interaction Study in <i>Acinetobacter Baumannii</i> โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูชิต โนนจ้อย เป็นอาจารย์ ที่ปรึกษา
2.	นางสาวนภัสสร พูลสวัสดิ์ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาชีววิทยาศาสตร์เชิงระบบ (หลักสูตร นานาชาติ)	ได้รับรางวัล Student Best Poster Award จากงาน International Symposium of the World Association of Veterinary Laboratory Diagnosis (ISWAVLD 2023), Lyon, France
3.	นางสาวธัญญา ประเสริฐพร นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาประสาทวิทยาศาสตร์ (หลักสูตร นานาชาติ)	ได้รับรางวัล Best Poster Presentation Award จาก งาน 26 th Thai Neuroscience Society International Conference (TNS26) คณะ วิทยาศาสตร์การแพทย์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

จากนั้นผู้อำนวยการจึงเริ่มพูดคุยกับบุคลากรและนักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรม โดยตั้งคำถามให้แลกเปลี่ยนความคิดผ่านระบบ Slido ซึ่งบุคลากรและนักศึกษาสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรีโดยระบบจะไม่ระบุตัวตนของผู้แสดงความคิดเห็น ได้แก่

1. ปีหน้าก็ 8 ปีแล้วนะ...ท่านอยากให้ผู้บริหารชุดนี้ทำอะไรให้ MB ในปีนี้และปีหน้า
2. ระบบ PA/PE ของ MB ยังมีอะไรที่ท่านไม่ถูกใจบ้าง
3. ครุภัณฑ์อะไรที่ท่านอยากได้ในปีหน้า ทั้งเครื่องมือวิจัย และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน
4. มีอะไรอยากบอกผมและทีมบริหารอีกบ้างหรือไม่ เรียนเชิญครับ

คำถามทั้งหมดนี้เป็นการเปิดประเด็นชวนคิดเพื่อสื่อสารนโยบายที่สำคัญของสถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล รวมทั้งพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่าง ๆ ร่วมกัน โดยเรื่องแรกที่ชวนทุกคนมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในวันนี้ก็คือ **“อนาคตของ MB”**

อนาคตของ MB (สถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล)

ผู้อำนวยการกล่าวว่า **“อนาคตของ MB ไม่ว่าจะอยู่ไปอีก 50 ปี 100 ปีข้างหน้าก็ตาม ต้องมีความแตกต่าง มีความโดดเด่น ไม่มีที่อื่นทำได้”** บุคลากรทุกสายงานไม่ว่าจะเป็นอาจารย์ นักวิจัย หรือแม้กระทั่งสายสนับสนุน หากต้องการพัฒนาสถาบันฯ รวมทั้งพัฒนางานวิจัยให้เกิดเป็นนวัตกรรมควรมองไปถึงแพลตฟอร์ม

สิ่งที่บ่งชี้ได้ที่เราแตกต่างจากคนอื่นอย่างไร ความเข้มแข็งอยู่ที่แพลตฟอร์ม เนื่องจากแพลตฟอร์มต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจะเป็น Turnkey Solution (โซลูชันแบบครบวงจร) ให้แก่ลูกค้า ซึ่งในขณะนี้ศูนย์วิจัยของสถาบันฯ ก็เริ่มมีการพัฒนาแพลตฟอร์มขึ้นมาเกือบทุกศูนย์ฯ แล้ว ทั้งศูนย์วิจัยและพัฒนาวัคซีน ศูนย์วิจัยและพัฒนาอุปกรณ์ชีวการแพทย์ ศูนย์วิจัยประยุกต์และพัฒนานวัตกรรมกึ่ง หรือกลุ่มวิจัยที่ดูแลงานทางด้าน biologics, drug discovery และสัตว์ทดลอง ได้มีการดำเนินการปรับปรุง facilities ต่าง ๆ รวมทั้งสร้างห้องปฏิบัติการชีวโมเลกุลระดับ 3 (BSL3) เพื่อเป็นศูนย์กลางในการสร้างสรรค์งานวิจัยระดับโลก ในอนาคตเราจะเห็นภาพมากยิ่งขึ้นว่าแพลตฟอร์มของสถาบันฯ จะเป็นอย่างไร โดยมีความคาดหวังว่าสถาบันฯ ของเราจะสามารถเป็นเจ้าของแพลตฟอร์มขนาดใหญ่ที่ไร้คู่แข่งได้ในอนาคต



แนวคิดขององค์กร : Agility และ Integrity

ยุคสมัยนี้หากจะทำอะไรก็ต้องคล่องตัวและรวดเร็ว (Agility) ควบคู่กับการลดขั้นตอนการทำงาน เพื่อให้รวดเร็วมากขึ้น และสร้างผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากในปัจจุบันมีการแข่งขันค่อนข้างสูง การทำงานขององค์กรต่าง ๆ หรือคู่แข่งขององค์กรมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว เราจึงต้องตามให้ทันหรือไปให้เร็วกว่าองค์กรอื่น นอกจากนี้ยังควรมีการเปิดเผยข้อมูลในการปฏิบัติงานย้อนหลังถึงปัจจุบันได้ เพราะสิ่งนี้เป็นอีกหนึ่งสิ่งสำคัญในการทำงานเพื่อพิสูจน์ความโปร่งใส (Integrity) เมื่อปฏิบัติทั้ง 2 อย่างนี้ได้ ทั้งความคล่องตัวและรวดเร็วในการเปลี่ยนแปลง (Agility) และความซื่อสัตย์ โปร่งใส (Integrity) ก็จะนำไปสู่การได้รับรางวัลจากมหาวิทยาลัยหรือรางวัลอื่น ๆ โดยรางวัลดังกล่าวนั้นจะมีผลต่อการดำเนินการด้านต่าง ๆ ที่สำคัญ เช่น การขอทุนเพื่อศึกษาต่อ หรือจะกระทำใด ๆ เกี่ยวกับการศึกษา จะเป็นการเพิ่มโอกาสให้บุคคลนั้นชนะคู่แข่งได้ ทั้งนี้ จะเห็นว่าในปัจจุบันทุนวิจัยพื้นฐาน (basic science) ลดลงเรื่อย ๆ และจะลดลงอีกในปีถัด ๆ ไป โดยจากการที่ได้เห็นว่าเทรนด์ของงานวิจัยส่วนมากนั้นเป็นงานด้านนวัตกรรม ซึ่งต้องแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่างานวิจัยนั้นสามารถนำไปใช้ประโยชน์กับลูกค้าหรือผู้ใช้ประโยชน์ปลายทางได้อย่างไร ฉะนั้นจึงอยากให้ทุกท่านตระหนักว่าพวกเรา WE MB สามารถเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าวไปด้วยกัน ไม่ว่าจะทุกท่านจะอยู่ในสายงานใดของสถาบันฯ ก็ตาม

PA/PE Model การประเมินผลปฏิบัติงานของบุคลากร

ผู้อำนวยการได้กล่าวถึงเรื่องการประเมินผลปฏิบัติงานของบุคลากร เพราะการประเมินมีความสัมพันธ์กับเรื่องของแนวคิดขององค์กร การประเมินผลการปฏิบัติงานรอบใหม่ของพนักงานมหาวิทยาลัยจะปรับรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานจากเดิมที่มีการประเมิน 2 รอบต่อปี เป็นการประเมิน 1 รอบต่อปี และปรับอัตราเงินเดือน 1 ครั้ง แต่สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการยังใช้การประเมิน 2 รอบต่อปีเช่นเดิม

สถาบันฯ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็น 3 ชุด ตามระดับการประเมินดังต่อไปนี้

ระดับการประเมิน	ชื่อคณะกรรมการ	องค์ประกอบ	หน้าที่และอำนาจ
<p>ระดับสถาบัน</p> 	<p>คณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติงาน (โดยความเห็นชอบจากคณะกรรมการประจำสำนักงาน)</p>	<ol style="list-style-type: none"> (1) ผู้อำนวยการ เป็นประธาน (2) รองผู้อำนวยการ จำนวนไม่น้อยกว่า 1 แต่ไม่เกิน 3 คนเป็นกรรมการ (3) ตัวแทนผู้ปฏิบัติงานสายวิชาการของสถาบันฯ อย่างน้อย 1 คน เป็นกรรมการ (4) ตัวแทนผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนของสถาบันฯ อย่างน้อย 1 คน เป็นกรรมการ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมินฯ และให้ความเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินฯ ในภาพรวมต่ออธิการบดีตามแบบฟอร์มที่กำหนด 2.ชี้แจงเหตุผล หรือทบทวนกรณีมีข้อสงสัยผลการประเมินฯ หรือให้แก้ไขผลการประเมินให้ถูกต้องเหมาะสม
<p>ระดับกลุ่มงาน</p> 	<p>คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานตามกลุ่มผู้รับการประเมิน (จัดกลุ่มตามผู้รับการประเมินจำนวน 3 ชุด)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) กลุ่มผู้บริหาร ได้แก่ รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้าศูนย์วิจัย หัวหน้ากลุ่มสาขาวิชา หัวหน้างานเลขานุการสถาบัน 2) กลุ่มบุคลากรสายวิชาการ 3) กลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน 	<ol style="list-style-type: none"> (1) ผู้ประเมิน เป็น ประธาน (ได้แก่ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ผู้บังคับบัญชาโดยตรง หรือผู้มีอำนาจมอบหมายงาน) (2) ผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อโดยผู้ประเมิน โดยพิจารณาจากตำแหน่งสูงกว่าหรือเท่ากับผู้รับการประเมินก่อนหรือมีลักษณะงานเหมือนกับผู้รับการประเมิน และสามารถประเมินได้ (3) ผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อจากกลุ่มผู้รับการประเมิน จำนวน 1 ใน 3 ของคณะกรรมการฯ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance) 2. ประเมินสมรรถนะหลัก (CC) สมรรถนะตามสายอาชีพ (FC) หรือสมรรถนะทางการบริหาร (MC) 3. แจ้งผลการประเมิน ข้อดี ข้อควรพัฒนาปรับปรุงให้ผู้รับการประเมินรับทราบผลการประเมินเป็นรายบุคคล 4. ร่วมจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (โดยรวบรวมส่งให้หน่วย HR เพื่อวิเคราะห์ในภาพรวม และรายงาน

ระดับการประเมิน	ชื่อคณะกรรมการ	องค์ประกอบ	หน้าที่และอำนาจ
			<p>ต่อคณะกรรมการประจำส่วนงาน)</p> <p>5. นำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาจัดกลุ่มคะแนน และเสนอต่อหัวหน้าส่วนงานภายใน 7 วันนับแต่วันที่คณะกรรมการประเมินฯ แล้วเสร็จ เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติงาน</p>
ระดับต้น	คณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานขั้นต้น	<p>(1) ผู้บริหารของสถาบันฯ</p> <p>(2) ผู้บังคับบัญชาขั้นต้น และ</p> <p>(3) ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้น ๆ หรือบุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกับผู้ถูกประเมิน สังกัดสถาบันฯ โดยผู้ถูกประเมินเป็นผู้เสนอชื่อ</p>	<p>1. ผู้ประเมินลำดับที่ 1 และ 2 ทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Evaluation หรือ PE) ในขั้นต้น และประเมินสมรรถนะหลัก (Core Competency) ให้เป็นไปตามเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานและตัวชี้วัดความสำเร็จของงาน</p> <p>2. ผู้ประเมินลำดับที่ 3 เป็นผู้ร่วมประเมินสมรรถนะหลัก (Core Competency)</p>

โดยมีการกำหนดร้อยละการเลื่อนเงินเดือน ดังต่อไปนี้

ลำดับที่ 1 กำหนดร้อยละของการเลื่อนเงินเดือนเบื้องต้น ของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ตามที่กำหนดไว้ในประกาศสถาบันฯ เรื่อง วิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือน ฉบับลงวันที่ 25 กันยายน 2560 รายละเอียดตามตารางประกอบด้านล่าง

ข้าราชการ (เลื่อนเงินเดือน 2 รอบต่อปี)

ระดับผลการประเมิน	คะแนน	ร้อยละของการเลื่อนเงินเดือนต่อรอบข้าราชการ
ดีเด่น 1	95-100	ไม่เกิน 3.9
ดีเด่น 2	90-94.9	ไม่เกิน 3.4
ดีมาก 1	85-89.9	ไม่เกิน 2.9
ดีมาก 2	80.0-84.9	ไม่เกิน 2.4
ดี	70.0-79.9	ไม่เกิน 1.9
พอใช้	60.0-69.9	ไม่เกิน 0.9
ปรับปรุง	น้อยกว่า 60	งดเลื่อนเงินเดือน

- หมายเหตุ :** 1. กรณีวงเงินเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ ในอัตราร้อยละ 3.0 ต่อรอบการประเมิน ทั้งนี้ หากมหาวิทยาลัยจัดสรรวงเงินมาให้ต่ำกว่าร้อยละ 3.0 ต่อรอบการประเมิน สถาบันฯ จะทำการปรับลดร้อยละของการเลื่อนเงินเดือนตามสัดส่วน โดยใช้วิธีเทียบบัญญัติไตรยางค์ ทั้งนี้หลังหักวงเงินร้อยละ 0.1 แล้ว
2. การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ เป็นการคำนวณจากฐานการคำนวณและช่วงเงินตามประเภทตำแหน่งที่ ก.พ.อ. กำหนด และรายบุคคลเลื่อนได้ไม่เกินร้อยละตามที่มหาวิทยาลัยประกาศ

พนักงานมหาวิทยาลัย (เลื่อนเงินเดือน 1 รอบต่อปี)

ระดับผลการประเมิน	คะแนน	ร้อยละของการเลื่อนเงินเดือนต่อปีพนักงานมหาวิทยาลัย
ดีเด่น 1	95-100	ไม่เกิน 4.9
ดีเด่น 2	90-94.9	ไม่เกิน 4.4
ดีมาก 1	85-89.9	ไม่เกิน 3.9
ดีมาก 2	80.0-84.9	ไม่เกิน 2.9
ดี	70.0-79.9	ไม่เกิน 1.9
พอใช้	60.0-69.9	ไม่เกิน 0.9
ปรับปรุง	น้อยกว่า 60	งดเลื่อนเงินเดือน

- หมายเหตุ :** 1. กรณีมหาวิทยาลัยกำหนดวงเงินที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือนประจำปี ในอัตราร้อยละ 4.0 ของจำนวนเงินรวมของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสถาบันฯ ทั้งนี้ หากมหาวิทยาลัยจัดสรรวงเงินมาให้ต่ำกว่าร้อยละ 4.0 ต่อรอบการประเมิน สถาบันฯ จะทำการปรับลดร้อยละของการเลื่อนเงินเดือนตามสัดส่วน โดยใช้วิธีเทียบบัญญัติไตรยางค์ ทั้งนี้หลังหักวงเงินร้อยละ 0.1 แล้ว
2. การเลื่อนเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัย คำนวณจากอัตราเงินเดือนปัจจุบันของผู้ถือครอง และรายบุคคลเลื่อนได้ไม่เกินร้อยละตามที่มหาวิทยาลัยประกาศ

ลำดับที่ 2 (กรณีมีวงเงินจากลำดับที่ 1 เหลือ) ให้ปรับเพิ่มร้อยละการเลื่อนเงินเดือนสำหรับข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัย เช่น

- เป็นบุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้จัดทำโครงการ/แผนงานส่วนกลาง ทั้งของมหาวิทยาลัยและของสถาบันฯ และเห็นผลลัพธ์ที่ชัดเจน
- เป็นบุคลากรที่มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และมี performance ที่โดดเด่น
- เป็นบุคลากรที่ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น (เมื่อได้รับคำสั่งจากมหาวิทยาลัย)

ลำดับที่ 3 (กรณีมีวงเงินจากลำดับที่ 1 และลำดับที่ 2 เหลือ) ให้ปรับเพิ่มร้อยละการเลื่อนเงินเดือนให้กับ**บุคลากรทุกคน**ตามสัดส่วนที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงภาพรวมการดำเนินงานของสถาบันฯ ประกอบด้วย เช่น คะแนนการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาระดับส่วนงานตามเกณฑ์ EdPEx ประจำปีได้รับคะแนนที่ดี หรือการได้รับรางวัลในระดับส่วนงาน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ก็จะสามารถนำไปเพิ่มคะแนนให้บุคลากรทุกคน

ลำดับที่ 4 ให้นำวงเงินที่กันไว้ร้อยละ 0.1 จากร้อยละที่ได้รับจัดสรรจากมหาวิทยาลัย มาสมทบให้บุคลากรที่มีผลงานที่โดดเด่นอย่างชัดเจนและเป็นที่ยอมรับ ตามดุลพินิจของคณะกรรมการฯ เช่น บุคลากรสายวิชาการที่มีผลงานวิจัย หรืองานวิชาการเกินเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน

ร่างข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดลเกี่ยวกับการกำหนดภาระงานทางวิชาการ

ร่างข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการกำหนดภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ปัจจุบันมหาวิทยาลัยใช้ข้อบังคับดังกล่าวของปี พ.ศ. 2559 ซึ่งข้อกำหนดดังกล่าวเป็นข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของการเป็นอาจารย์/นักวิจัย โดยแยกจากการขอตำแหน่งทางวิชาการ และแยกจากการประเมินการปรับอัตราเงินเดือน ทั้งนี้ ผู้อำนวยการได้นำเรื่องการร่างข้อบังคับของปี พ.ศ. 2566 บางส่วนที่สามารถเปิดเผยได้มาแลกเปลี่ยนความเห็นกับบุคลากร เช่น ภาระหน้าที่เกี่ยวกับการสอนของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ซึ่งแนวโน้มมหาวิทยาลัยจะอนุญาตให้สถาบันฯ กำหนดเองเพื่อความเหมาะสมกับภาระงานจริง ภาระงานของนักวิจัยที่ให้สถาบันฯ กำหนดและแจ้งมหาวิทยาลัยทราบ ฯลฯ หลักการคือ ให้ส่วนงานเป็นผู้กำหนดและออกประกาศส่วนงานและแจ้งมหาวิทยาลัยเพื่อทราบ เนื่องจากภาระหน้าที่ของอาจารย์/นักวิจัยในแต่ละส่วนงานของมหาวิทยาลัยแตกต่างกันในรายละเอียด (เช่น หลายส่วนงานมีแต่บัณฑิตศึกษา)

สมรรถนะเฉพาะตามสายอาชีพ (Functional Competency)

สมรรถนะเฉพาะตามสายอาชีพ คือความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ได้ตามมาตรฐานหรือเกินกว่ามาตรฐาน โดยมาตรฐาน ซึ่งจะขึ้นอยู่กับข้อกำหนดขององค์กรหรือหน่วยงานกำหนด ผู้อำนวยการนำตัวอย่างในส่วนของอาจารย์มาพูดคุยและชี้แจง และแนะนำบุคลากรทุกสายงาน หากจะปฏิบัติงานหรือทำบางสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ให้ปฏิบัติให้มากกว่ามาตรฐานจะทำให้เราและองค์กรได้เปรียบ โดยมีการเชื่อมโยงกับประกาศมหาวิทยาลัย เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการอนุญาตให้บริษัทแยกส่วนธุรกิจ และวิสาหกิจ เริ่มต้นใช้ประโยชน์ในทรัพย์สินทางปัญญา ผลงานวิจัย และนวัตกรรม โดยเมื่อวันที่ 13 กรกฎาคม 2566

มหาวิทยาลัยได้จัดตั้งประกาศเจตนารมณ์การอนุญาตให้บริษัทแยกส่วนธุรกิจ (Mahidol Spin-off) และวิสาหกิจเริ่มต้น (Mahidol Startup) นำทรัพย์สินทางปัญญา ผลงานวิจัย และนวัตกรรมไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม และสอดคล้องตามวัตถุประสงค์และนโยบายของมหาวิทยาลัย กล่าวคือ เราสามารถมีกิจการเป็นของตนเองได้ โดยควบคู่ไปกับการปฏิบัติหน้าที่ในมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ยังมีอีกหลายข้อในประกาศดังกล่าวที่สถาบันฯ หรือหน่วยงานอื่นของมหาวิทยาลัยนำมาใช้สนับสนุนการพัฒนานวัตกรรมได้

ข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA)

ผู้อำนวยการต้องการให้บุคลากรและนักศึกษาได้ศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล เนื่องจากทุกคนจะอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) โดยไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ยกตัวอย่างการทำงานที่เราต้องมีการทำข้อตกลงการใช้ข้อมูลส่วนบุคคล เช่น หน่วยทรัพยากรบุคคลที่ต้องเก็บข้อมูลผู้สมัครงาน หรือหน่วยการศึกษาต้องเก็บข้อมูลนักศึกษา ฯลฯ ดังนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่เราจะต้องศึกษาหาความรู้อยู่เสมอ และวางระบบให้รัดกุม เพื่อป้องกันไม่ให้ข้อมูลเหล่านี้รั่วไหลออกไปทั้งโดยเจตนาหรือไม่เจตนา

คำถามชวนคิด

ผู้อำนวยการได้ตั้งคำถามเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคลากรและนักศึกษา ซึ่งมีคำถามที่มีความน่าสนใจหลากหลายคำถาม เช่น

- 1) เราทำวิจัยกันไปทำไมนะ เพื่อตีพิมพ์ จบการศึกษา ก้าวหน้าในหน้าที่ ฯลฯ
- 2) เราต้องวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรมจริง ๆ หรือไม่ มีทางเลือกอื่นหรือเปล่า
- 3) นักศึกษาจะน้อยลงไปเรื่อย ๆ จริงใจหรือไม่ แล้วเราจะเป็นอย่างไรต่อไป
- 4) ในที่สุดแล้ว AI จะมาแทนที่เราหรือไม่ ใครจะโดนแทนที่ก่อน
- 5) อีก 10 ปีข้างหน้า จะยังมีงานวิจัยแบบที่เราคุ้นเคยอยู่หรือไม่
- 6) เราจะไม่ตกงานใช่ไหม

ในปีการศึกษานี้จะเห็นได้ว่า จำนวนนักศึกษาโดยเฉพาะบัณฑิตศึกษาในภาพรวม มีอัตราที่ลดลงประมาณ 20% ซึ่งสถาบันฯ ของเราได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ดังกล่าวด้วย จึงจำเป็นต้องวางแผนการหา กลุ่มลูกค้าที่เป็นนักศึกษาเพิ่มเติม โดยมีข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ประชุมซึ่งได้กล่าวถึงปัญหาบางส่วน คือ ขณะนี้นักเรียนของสถาบันฯ ลดลงแต่จำนวนของอาจารย์เพิ่มมากขึ้น และได้เสนอให้มีการเปิดหลักสูตรปริญญาตรีเพิ่มเติมจากหลักสูตรเดิมที่เป็นปริญญาโทและปริญญาเอก และผลักดันให้สถาบันฯ ของเราเป็น research oriented ไม่ใช่แค่ teaching กล่าวคือให้ทางสถาบันฯ เน้นในส่วนของการวิจัยให้มากกว่าการสอน โดยผู้อำนวยการและทีมบริหารได้รับฟังความคิดเห็น รวมทั้งชี้แจงเพิ่มเติมว่า หากสถาบันฯ จะเปิดหลักสูตรสำหรับนักศึกษาปริญญาตรีได้ เราควรมีจุดแข็ง คือมีแพลตฟอร์มที่ชัดเจน และควรรู้ว่าสถาบันฯ ของเรานั้น ต่างจากคู่แข่งและคู่แข่งอย่างไร ทั้งนี้ ข้อเสนอแนะในการเปิดหลักสูตรปริญญาตรี ผู้อำนวยการจะนำไปปรึกษากับคณะผู้บริหารว่าเรามีความพร้อมมากน้อยเพียงใด และอาจจะนำไปเป็น roadmap ในอนาคต

สำหรับประเด็นเรื่อง AI ว่าจะมาแทนที่มนุษย์หรือไม่เป็นคำถามที่ผู้อำนวยการต้องการให้บุคลากร และนักศึกษาของสถาบันฯ ไม่ประมาทในเรื่องของการเปลี่ยนแปลง เพราะยุคสมัยนี้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วหลายด้าน ถึงแม้ว่าตอนนี้งานส่วนใหญ่ของสถาบันฯ รวมถึงงานวิจัย ยังไม่สามารถใช้ AI ทำแทนได้ แต่ก็เป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอันใกล้ ในทางกลับกัน เราควรเรียนรู้การใช้งาน AI อย่างเหมาะสม หากเราเป็นผู้นำ AI มีความไวต่อการเปลี่ยนแปลง AI ก็จะไม่สามารถมาแทนที่เราได้ ดังนั้น สิ่งสำคัญที่ได้เน้นย้ำอยู่เสมอก็คือ เราจะต้องมีทั้ง Agility และ Integrity

นอกจากนโยบาย ประกาศ และข้อบังคับต่าง ๆ ที่ทุกคนต้องรู้ อีกสิ่งสำคัญที่พวกเราชาว MB ไม่ควรมองข้ามก็คือ ทัศนคติของสถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล ที่มุ่งมั่นที่จะเป็นสถาบันวิจัยชั้นนำระดับโลกด้านชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล มีความโดดเด่นทั้งเรื่องวิจัย วิชาการ เทคโนโลยี และนวัตกรรม มีเครือข่ายความร่วมมือระดับนานาชาติ เหนือสิ่งอื่นใด เราจะต้องมีรายได้เลี้ยงองค์กรและเพียงพอที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง บุคลากรทุกระดับมีความผูกพันและภาคภูมิใจในองค์กร นี่เป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการพัฒนาสถาบันฯ ของเราให้ก้าวไปข้างหน้า โดยไม่ทำเพียงให้ผ่านเส้นมาตรฐาน แต่ต้องยึดค่านิยม Excellence นั่นคือ ทำทุกอย่างให้ดีที่สุด และต้องดีเลิศกว่ามาตรฐาน

Slido Q & A

ด้านเครื่องมือสนับสนุนการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม

Q: ปรับปรุงข้อมูลเครื่องมือพื้นฐานสำหรับการทำงานวิจัยให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้

A: ในปีนี้สถาบันฯ ได้ดำเนินการปรับปรุงเครื่องมือพื้นฐานไปหลายอย่างแล้ว และยังมีเครื่องมือบางชนิดที่อยู่ในกระบวนการจัดซื้อและทยอยดำเนินการ เช่น เครื่อง real-time PCR ของส่วนกลาง, ตู้เย็น, biosafety cabinet, CO₂ incubator เพียงแต่ว่าในแต่ละปีสถาบันฯ จะสามารถซื้อเครื่องมือเพิ่มได้จำนวนจำกัด จึงต้องทยอยดำเนินการทั้งในส่วนของการจัดซื้อและการซ่อมแซม นอกจากนี้ เครื่องมือบางชนิดมีอายุการใช้งานนาน และไม่สามารถซ่อมแซมได้ จึงมีความต้องจำเป็นต้องวางแผนในการดำเนินการเปลี่ยนเครื่องมือใหม่ ซึ่งสถาบันฯ มีการวิเคราะห์และเสนอแผนงานอยู่ตลอด

Q: ขอสอบถามเรื่องน้ำ MilliQ ที่เสียมา 2 ปี แล้ว จะซ่อมเสร็จเมื่อไหร่

A: ปัญหาของระบบน้ำส่วนหนึ่ง เกิดจากคุณภาพของน้ำดิบก่อนเข้าเครื่อง จึงขอแจ้งสถานะระบบการผลิตน้ำบริสุทธิ์สำหรับห้องปฏิบัติการ เกรด 1 (18.2 MOhm) ดังนี้

1. ได้ดำเนินการย้ายเครื่องผลิตน้ำเกรด 1 จากชั้น 4 มายังจุดจ่ายน้ำชั้น 2 เดิม (จุดเครื่องผลิตน้ำแข็ง) แทนเครื่องเดิมที่ชำรุด

2. ดำเนินการเปลี่ยนไส้ฟیلเตอร์สำหรับผลิตน้ำเกรด 1 ใหม่

3. ทดสอบแล้วพบว่าระบบทำน้ำดิบ pretreatment เพื่อป้อนเข้าระบบผลิตน้ำ เกรด 1 ไม่อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน จำเป็นต้องให้บริษัทเข้ามาทำการล้างระบบ และเปลี่ยน mixed base resin ใหม่ อยู่ในระหว่างการติดต่อบริษัทเข้าประเมินและยื่นเสนอราคา เร็วสุดน่าจะพร้อมจ่ายน้ำเกรด 1 สิ้นเดือนสิงหาคมนี้

Q: ช่วยในเรื่องการวิจัยพื้นฐาน สนับสนุนค่าซ่อมแซมเครื่องมือต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานได้อยู่เสมอ รวมทั้ง cold room

A: ในปีนี้ตั้งงบประมาณสำหรับ cold room จำนวน 2 ห้อง ซึ่งจะรับผิดชอบดำเนินการซ่อมแซมให้เรียบร้อย ในส่วนของแผนระยะยาวของสถาบันฯ หลังจากศูนย์บริหารความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (COSHEM) มาตรวจสอบความปลอดภัย เช่น การเก็บแอลกอฮอล์ แห้งก็ที่เป็นแก๊สลง เรื่องไฟฟ้าสถิตภายในห้อง ทั้งนี้ได้ดำเนินการออกแบบ Master Plan โดยห้อง cold room จำนวน 2 ห้องที่มีอยู่เดิมจะถูกยุบเหลือเพียง 1 ห้อง และอีก 1 ห้องจะใช้เป็นห้องเก็บสารเคมีไวไฟเพื่อติดตั้งสายกราวด์ต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากบุคลากร : *อยากให้ตรวจสอบว่า ห้อง cold room ยังจำเป็นต้องมีหรือไม่ เนื่องจากเมื่อก่อนห้อง cold room เป็นห้องปฏิบัติการ แต่เดี๋ยวนี้ไม่ได้มีความจำเป็นขนาดนั้น โดย cold room ใช้ระบบเก่าหรือคอมเพรสเซอร์ จึงอยากให้ไปศึกษาว่า คุ่มหรือไม่หากจะดำเนินการปรับปรุง หรือจะทำเป็นที่เก็บของไปเลย ปัจจุบันตู้เย็นมีราคาถูกลงมากและคุณภาพดี เก็บสารเคมีได้ ควรเปลี่ยนงบประมาณซ่อม cold room เป็นตู้เย็นแทนดีกว่าหรือไม่*

Q: เครื่องสแกนบัตรเข้าตึกสัตว์ทดลองใช้งานไม่ได้มาเกินครึ่งปีแล้วค่ะ อยากให้รับซื้อเครื่องใหม่ค่ะ

A: สถาบันฯ ขอรับเรื่องและเร่งดำเนินการต่อไป

Q: ตู้ดูดควัน wing D เสีย อยากให้รับซ่อม เนื่องจาก นศ. ต้องสูดดมสารเคมีอันตรายตลอดในขณะที่ทำแล็บค่ะ

A: เรื่องตู้ดูดควัน ฝั่ง D แนวทางการเรียนการสอน ได้ดำเนินการให้บริษัทเข้ามาตรวจและเสนอราคาแล้ว อยู่ในขั้นตอนรอใบเสนอราคาเพื่อจัดหางบประมาณ

ด้านทรัพยากรบุคคล

Q: การประเมินที่ผ่านมา เปิดเผยข้อมูลเฉพาะ % ที่แต่ละคนได้รับหรือไม่ เพียงแต่ไม่เปิดเผยชื่อคน เช่น มีคนได้ 3% จำนวน 20 คน 8% จำนวน 3 คน 10.0% 2 คน บุคลากรส่วนใหญ่จะารู้ว่าตนเอง ทำงานในระดับใดเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงาน

A: จากที่เห็นในหมายเหตุของ “ตัวอย่างเกณฑ์การประเมิน” สถาบันฯ จะจัดสรรการเลื่อนอัตราเงินเดือนร้อยละ 4 ของฐานเงินเดือนรวม และในส่วนของ การเปิดเผยข้อมูลเปอร์เซ็นต์การเลื่อนเงินเดือนว่าทำได้หรือไม่ นั้น คำตอบคือ สถาบันฯ สามารถเปิดเผยได้ อย่างไรก็ตาม สถาบันฯ ต้องพิจารณาว่า ข้อมูลจะทำให้เกิดความสับสนหรือไม่ เนื่องจากผู้ที่ได้เงินเดือนเลื่อนเปอร์เซ็นต์มากกว่าอีกคนหนึ่ง ผลการประเมินการทำงาน อาจจะเท่ากันหรือน้อยกว่าก็ได้ ดังที่ได้ชี้แจงไปแล้วในเรื่องของคะแนนเพิ่มพิเศษ หากท่านนั้นมีโครงการพิเศษขนาดใหญ่ที่ต้องรับผิดชอบและมีภาระงานอื่นที่ได้รับมอบหมายพิเศษ เช่น ดูแลการก่อสร้าง หรือได้เลื่อนตำแหน่งทางวิชาการไม่ว่าจะเป็นสายสนับสนุน หรือสายวิชาการก็ตาม ก็จะได้คะแนนเพิ่มพิเศษ หรือว่าบางท่านอาจจะมีโอกาสไปรับผิดชอบงานที่สร้างประโยชน์ให้แก่มหาวิทยาลัย และทางมหาวิทยาลัยมีเจตนาขอให้พิจารณาเป็นกรณีพิเศษ สถาบันฯ ก็จะมีเปอร์เซ็นต์เพิ่มเติมให้ เพราะฉะนั้นจึงไม่สามารถเปรียบเทียบ

เปอร์เซ็นต์การเลื่อนเงินเดือนกันตัวเองได้ เนื่องจากคะแนนและเปอร์เซ็นต์การเลื่อนเงินเดือนของแต่ละคนมีที่มาไม่เหมือนกัน (มีคะแนนบางส่วนใช้เกณฑ์ภาระงานกลาง และบางส่วนเป็นคะแนนพิเศษ) อย่างไรก็ตามสถาบันฯ สามารถชี้แจงให้บุคลากรแต่ละคนทราบรายละเอียดถึงที่มาของคะแนนและเปอร์เซ็นต์การเลื่อนเงินเดือนของบุคลากรรายนั้น ๆ ได้ กรณีที่มีการสอบถามจากบุคลากรรายนั้น

Q: ยกตัวอย่างความดี (ที่จะได้รับคะแนนพิเศษ) ของทั้งสายวิชาการและสนับสนุนให้เห็นภาพหน่อยค่ะ

A: ตัวอย่างความดีที่จะได้รับคะแนนเพิ่มพิเศษ เช่น สายวิชาการ เวลาที่ทำ PA อาจารย์จะมีคะแนนวิจัย ท่านใดที่มีผลงานตีพิมพ์สูงเกินเกณฑ์ที่สถาบันฯ ตั้งไว้ หรืออาจารย์มีชั่วโมงสอนเกินเกณฑ์ที่กำหนดไว้ รวมทั้งการช่วยสถาบันฯ ทหารายได้เพิ่มมากกว่าที่ตกลง ก็จะมีการพิจารณาให้คะแนนเพิ่มพิเศษ บุคลากรสายสนับสนุนก็เช่นเดียวกัน หากมีการทำงานเพื่อส่วนรวมเป็นจำนวนมาก หรือได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นก็จะได้รับคะแนนเพิ่มพิเศษ บุคลากรท่านใดมีการพัฒนากระบวนการงานให้ถูกต้องและรวดเร็วขึ้น สามารถตอบโจทย์ของลูกค้าที่มาใช้บริการต่าง ๆ เช่น บุคคลภายนอก อาจารย์ หรือแม้แต่สายสนับสนุนด้วยตนเอง ก็จะได้รับคะแนนเพิ่มพิเศษเช่นกัน

Q: ใครบ้างที่มีสิทธิพิจารณาผู้ได้รับการ top up ผู้ที่ทำงานในหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีผลงานดีแต่ผู้บริหารหรือส่วนกลางอาจไม่เห็น มีโอกาสได้รับการพิจารณา top up หรือไม่

A: หัวหน้าศูนย์/หัวหน้ากลุ่มสาขา/หัวหน้างาน หรือบุคลากรที่อยู่หน่วยงานจะมีสิทธิเสนอชื่อผู้ที่สมควรได้รับคะแนนเพิ่มพิเศษผ่านมาได้ตั้งแต่กรรมการชุดแรก จากนั้นจะมีตัวแทนในคณะกรรมการชุดถัดไปในการพิจารณา และจะส่งข้อมูลต่อไปยังคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงานซึ่งจะมีตัวแทนจากทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนเป็นตัวแทนพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง

Q: อยากให้แจ้งว่าแบบสอบถามใดสามารถนำมาใส่ในกิจกรรมเพื่อส่วนรวมได้บ้าง หรือให้มีปริมาณที่ผ่าน เช่น ทำ 16/20 แบบสอบถาม จะได้กี่คะแนน เป็นต้น เพราะบางครั้งไม่ได้สังเกตเห็นแบบสอบถามส่วนรวม ทีมมหาวิทยาลัยส่งมาทางอีเมลโดยตรง ทำให้ตกหล่น

A: แบบสอบถามกลางที่สถาบันฯ ใช้พิจารณาคะแนนประเมินเป็นแบบสอบถามส่วนกลางทั้งของสถาบันฯ และมหาวิทยาลัย เช่น การบริหารงานของสถาบันฯ ความพึงพอใจโดยภาพรวม ภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย เป็นต้น (ไม่นับรวมการตอบแบบประเมินกิจกรรมต่าง ๆ) ทั้งนี้ แบบสอบถามส่วนกลางที่นับคะแนนประเมินจะมีการสุ่มการแบบสอบถามทั้งหมดขึ้นในระบบ PA/PE online สำหรับเกณฑ์การให้คะแนนเรื่องการตอบแบบสอบถาม เมื่อก่อนสถาบันฯ จะนับจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด แต่ในรอบการประเมินครั้งถัดไป ทางสถาบันฯ ได้พิจารณาลดจำนวนแบบสอบถามลง 20% เช่น หากมีแบบสอบถามส่วนกลางที่ต้องตอบทั้งหมด 10 รายการ หากบุคลากรตอบแบบสอบถามตั้งแต่ 8 รายการขึ้นไปก็จะได้คะแนนเต็ม ทั้งนี้ขอให้ดูประกาศหรือการสื่อสารของสถาบันฯ ในเรื่องดังกล่าวในแต่ละรอบปีประเมิน

Q: ถ้าแบบสอบถามลดการให้ใส่ข้อมูลจนสามารถระบุตัวตนได้ อาจช่วยเพิ่มให้คนอยากทำแบบสอบถามมากขึ้น

A: รับทราบ และฝากผู้เกี่ยวข้องพิจารณาเรื่องการสอบถามข้อมูลต่าง ๆ ตามความเหมาะสม

Q: สำหรับสายสนับสนุนที่มีการกำหนดเวลาทำงาน 8 ชั่วโมง/วัน คิดเป็น 40 ชั่วโมง/สัปดาห์ หากมีในบางวันทำงาน 9-12 ชั่วโมง เพราะเป็นงานที่ต้องทำอย่างต่อเนื่อง ไม่สามารถหยุดได้ทันที เป็นไปได้หรือไม่ที่ในวันถัดไปจะเข้ามาทำงานในเวลาที่ย่ำกว่าปกติ เช่น จาก 8.30 น. เป็น 10.30 น. ขอสอบถามว่าจะช่วยเรื่องการเข้างานที่ยืดหยุ่นมากกว่านี้ได้หรือไม่?

A: ทางทีมบริหารมีการทบทวนระบบเวลาในการทำงานมาโดยตลอด โดยเรามีระบบ flexible time สำหรับบุคลากรสถาบันฯ ที่ประกาศให้ใช้ได้ตั้งแต่ก่อนเกิดสถานการณ์โควิด-19 และได้มีการพิจารณาเรื่องการปรับรอบการทำงานของบุคลากรให้เหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ แต่อย่างไรก็ตามการเพิ่มหรือปรับรอบเวลาทำงาน จะต้องให้ทางผู้บริหาร/หัวหน้างาน พิจารณาทบทวนให้เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อหน้างาน

ด้านการบริหารจัดการ

Q: อยากได้หลังจกจอรถที่อาคาร MaSHARES เนื่องจากมีเหตุการณ์ต้นไม้หักทับรถหลายครั้งแล้ว

A: เรื่องพื้นที่บริเวณอาคาร MaSHARES แบ่งได้เป็น 2 ประเด็น คือ

ประเด็นแรก พื้นที่ตรงนั้นเป็นพื้นที่บริหารจัดการร่วมกันระหว่าง MB กับ iNT ฉะนั้นจึงต้องนำประเด็นนี้เข้าไปพิจารณาในที่ประชุมคณะกรรมการร่วมอีกครั้ง

ประเด็นที่ 2 ต้นไม้ส่วนใหญ่อยู่ในพื้นที่อนุรักษ์ของทางมหาวิทยาลัย ซึ่งทางสถาบันฯ ได้พยายามดำเนินการดูแลในเรื่องของการตัดต้นไม้เท่าที่สามารถทำได้ โดยแจ้งไปทางกองกายภาพและสิ่งแวดล้อมมหาวิทยาลัยมหิดล ทุกครั้งที่เราเห็นความเสี่ยงว่าอาจจะเกิดอุบัติเหตุ

Q: อยากให้ปรับปรุงร้านอาหาร ให้มีคุณภาพปริมาณ และราคา ให้เหมาะสม

A: การดำเนินการดูแลร้านอาหารสวัสดิการ ได้มีการทำสัญญากับร้านค้าเรื่องระยะเวลาในการขาย โดยคณะกรรมการสวัสดิการจะมีการทำแบบประเมินคุณภาพของร้านอาหารทุก 6 เดือน และเป็นผู้ดำเนินการนำผลการประเมินร้านอาหารไปแจ้งทางร้านอาหารเพื่อปรับปรุงด้านต่าง ๆ เช่น การให้บริการ พื้นที่ในการขาย คุณภาพของอาหาร ราคาอาหาร แต่สำหรับเรื่องปริมาณและราคาของอาหารไม่ได้ถูกระบุไว้ในสัญญา ดังนั้นในครั้งถัดไป ทางคณะกรรมการฯ จะดำเนินการพิจารณาเพิ่มเติมเงื่อนไขที่จำเป็นเข้าไปในสัญญาเพิ่มเติม

Q: การติดตั้ง solar cell บนอาคารที่ดำเนินการไปแล้ว มีผลต่อการลดค่าไฟฟ้าได้มากน้อยอย่างไรบ้าง

A: ตอนนี้ solar cell ติดเสร็จเรียบร้อยแล้ว และอยู่ในระหว่างการขออนุญาตกับทางมหาวิทยาลัยในเรื่องของการใช้ไฟ โดยปกติสถาบันฯ ของเราจะใช้ไฟประมาณ 7,000-8,000 หน่วยต่อวัน ซึ่ง solar cell ที่

ติดตั้ง จะจ่ายไฟได้ประมาณวันละ 2,000 หน่วย ซึ่ง 2,000 หน่วยนี้ ทางสถาบันฯ จะประหยัดค่าไฟได้ประมาณ 10-15 เปอร์เซ็นต์ (คำนวณจากอัตราค่าไฟในปัจจุบันของมหาวิทยาลัย)

Q: ชั้น3 ทางเดินเชื่อมจาก wing B ไป wing C มีกลิ่นเชื้อราค่อนข้างแรง เป็นอันตรายต่อสุขภาพ อยากให้ตรวจสอบและแก้ไข

A: ขอแจ้งให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องรับเรื่องไปดำเนินการตรวจสอบเพิ่มเติม โดยสาเหตุที่น่าจะนำเกิดจากห้อง AHU ที่อยู่ระหว่างการดำเนินการทยอยทำความสะอาด ทั้งนี้ ห้อง AHU เดิมเริ่มมีการเสื่อมสภาพ แต่ทางคณะทำงานกำลังเร่งดำเนินการตรวจสอบและแก้ไข (ทางผู้บริหารที่เกี่ยวข้องได้เข้าไปตรวจสอบทันทีหลังกิจกรรม Meet the Director แต่อาจไม่ใช่เชื้อรา เนื่องจากผลการเพาะเชื้อเบื้องต้นยังไม่พบความผิดปกติที่มีนัยสำคัญ แต่ก็ได้เสนอแผนงบประมาณเพื่อจัดการเรื่องดังกล่าวแล้ว เพื่อตรวจสอบและแก้ปัญหาเรื่องกลิ่นทั้งระบบ)

Q: ที่จอดรถไม่เพียงพอ ต้องการให้ปรับปรุงและตรวจสอบรถที่จอดค้างไม่ได้ขับ รถสามารถจอดค้างทิ้งไว้ที่ตึกข้ามวันด้วยหรือเปล่า

A: สถาบันฯ รับทราบเรื่องและจะดำเนินการตักเตือนบุคลากรที่จอดรถค้างคืน

Q: ต้องการให้ทำความสะอาดตู้กดน้ำ อย่างน้อยเดือนละครั้งก็ยิ่งดีค่ะ

A: รับทราบและจะแจ้งบุคลากรที่เกี่ยวข้องดำเนินการ

Q: มีแผนจะปรับปรุงโต๊ะและเก้าอี้ทำงานตามห้องต่าง ๆ บ้างมั๊ยคะ

Q: ลูกค้ำที่มาใช้บริการนั่งอบรมที่ห้องประชุม ศ.สิรินทร์ comment ว่า เก้าอี้ นั่งไม่สบายเมื่อย โตะ lecture เล็ก ต่อเนื่องหลายปี สถาบันมีงบประมาณเปลี่ยนหรือไม่ อยู่ในแผนไหม

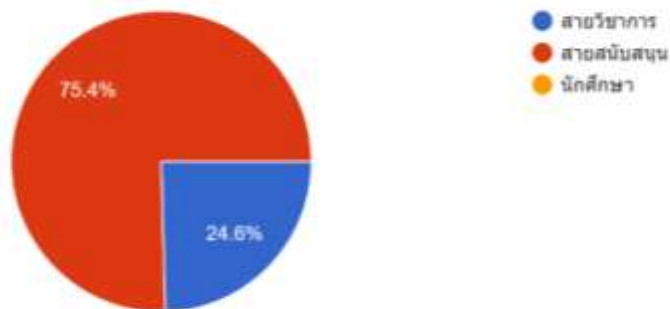
A: งบประมาณในการปรับปรุงสถานที่ ทางคณะผู้บริหารจะพิจารณาว่าเรื่องใดที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นต้องดำเนินการเป็นลำดับแรก จากนั้นจะนำเสนอเป็นโครงการเพื่อของบประมาณในการปรับปรุงหรือซ่อมแซมตามลำดับ ดังนั้น สำหรับประเด็นนี้จะมอบหมายผู้เกี่ยวข้องดำเนินการตรวจสอบ ว่าส่วนใดจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุง และจัดลำดับความสำคัญอย่างสม่ำเสมอ จากนั้นจะดำเนินการจัดหางบประมาณในการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

สรุปรายชื่อข้อมูลโดย นางสาวปิณิจุฑา รัชตเมธาวิ
หน่วยสื่อสารองค์การและสารสนเทศ งานบริหารจัดการ

สรุปผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน Meet the Director ครั้งที่ 13

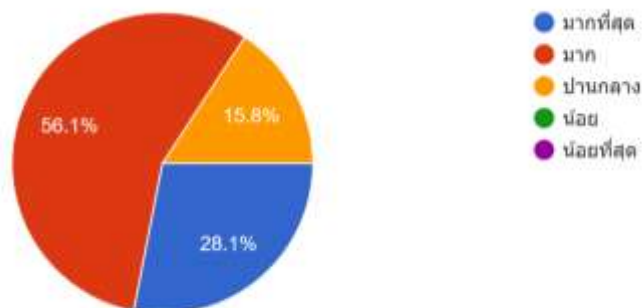
จากงาน Meet the Director ครั้งที่ 13 เมื่อวันที่ 7 สิงหาคม 2566 ที่ผ่านมามีจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งสิ้น 128 คน และตอบแบบประเมินทั้งสิ้น 57 คน คิดเป็นร้อยละ 44.53 โดยมีคำถามทั้งหมด 11 คำถาม ดังนี้

1. ประเภทของบุคลากร



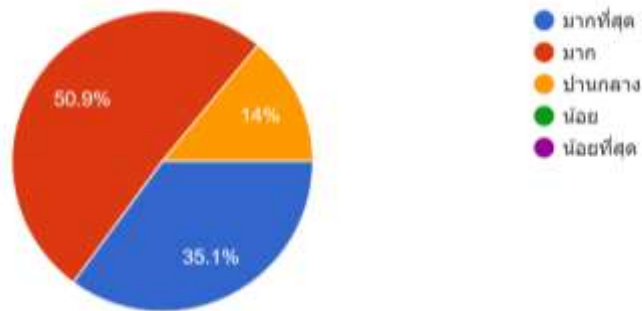
บุคลากรที่ร่วมทำแบบประเมินความพึงพอใจ แบ่งออกเป็น ฝ่ายสนับสนุนมากที่สุดถึงร้อยละ 75.4 (จำนวน 43 คน) บุคลากรฝ่ายวิชาการที่ร้อยละ 24.6 (จำนวน 14 คน)

2. ระยะเวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสม



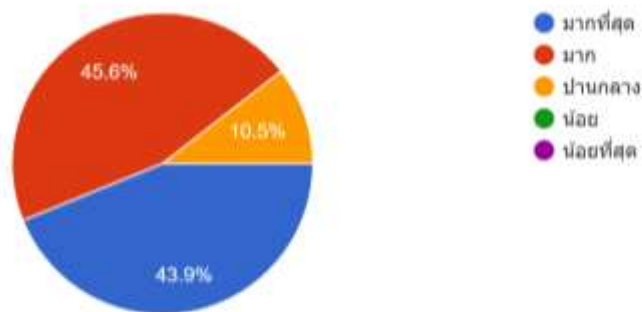
ผู้เข้าร่วมงานมีความคิดเห็นว่า ระยะเวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสม *มาก* อยู่ที่ร้อยละ 56.1 คิดเห็นว่ามีเหมาะสม *มากที่สุด* อยู่ที่ร้อยละ 28.1 คิดเห็นว่ามีเหมาะสม *ปานกลาง* อยู่ที่ร้อยละ 15.8 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่ากลุ่มผู้ร่วมงานส่วนใหญ่คิดว่าระยะเวลาการจัดกิจกรรมครั้งนี้มีความเหมาะสม

3. รูปแบบของกิจกรรมมีความเหมาะสม (รูปแบบ Hybrid Cisco Webex Meeting, Slido)



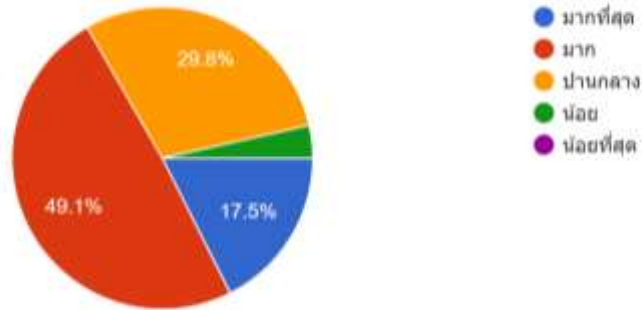
ผู้เข้าร่วมงานแสดงความคิดเห็นว่ารูปแบบของงานมีความเหมาะสม *มาก* อยู่ที่ร้อยละ 50.9 คิดเห็นว่ารูปแบบของงานมีความเหมาะสม *มากที่สุด* อยู่ที่ร้อยละ 35.1 ตามมาด้วยกลุ่มผู้ที่เห็นว่ารูปแบบของกิจกรรมมีความเหมาะสม *ปานกลาง* อยู่ที่ร้อยละ 14 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่ารูปแบบของกิจกรรมมีความเหมาะสม

4. การประชาสัมพันธ์กิจกรรมมีความทั่วถึง



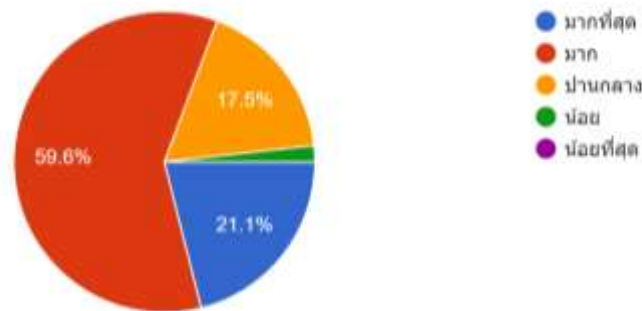
ผู้ประเมินมีความพึงพอใจกับการประชาสัมพันธ์ของกิจกรรมดังกล่าว ซึ่งมีความคิดเห็นว่าการกระจายข่าวอย่างทั่วถึง *มาก* อยู่ที่ร้อยละ 45.6 คิดเห็นว่าการกระจายข่าวในระดับ *มากที่สุด* อยู่ที่ร้อยละ 43.9 คิดเห็นว่าการกระจายข่าวในระดับ *ปานกลาง* อยู่ที่ร้อยละ 10.5 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าการประชาสัมพันธ์กิจกรรมมีความทั่วถึง

5. กิจกรรมสร้างความผูกพันภายในสถาบันฯ



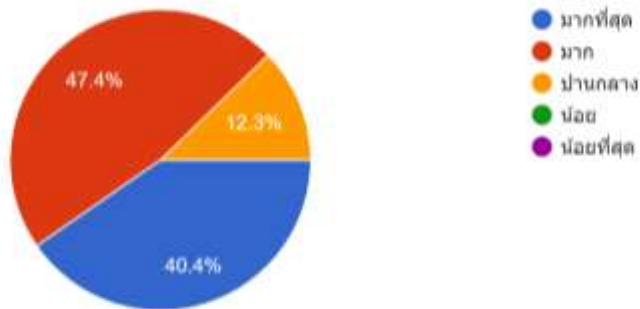
กิจกรรมดังกล่าวมีจำนวนผู้ประเมินมีความคิดเห็นว่า สามารถสร้างความผูกพันภายในสถาบันฯ ในระดับมาก อยู่ที่ร้อยละ 49.1 สามารถสร้างความผูกพันภายในสถาบันฯ ในระดับปานกลาง อยู่ที่ร้อยละ 29.8 สามารถสร้างความผูกพันภายในสถาบันฯ ในระดับมากที่สุด อยู่ที่ร้อยละ 17.5 สามารถสร้างความผูกพันภายในสถาบันฯ ในระดับน้อย อยู่ที่ร้อยละ 6.9 และในระดับน้อยที่สุด อยู่ที่ร้อยละ 3.5 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าการจัดกิจกรรมดังกล่าวสร้างความผูกพันภายในสถาบันฯ

6. ทำให้ได้รับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานและการดำเนินกิจการของสถาบันฯ



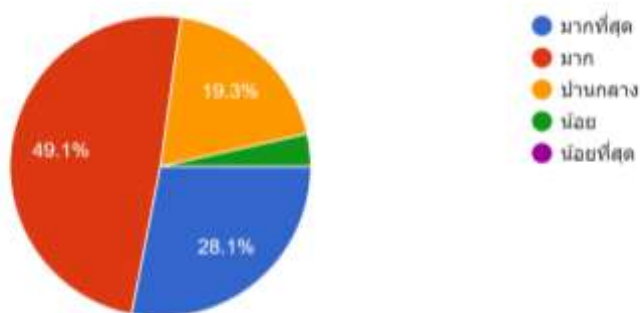
ผู้ทำแบบประเมินส่วนมากเห็นว่า กิจกรรมนี้ทำให้ได้รับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริการ และการดำเนินกิจการของสถาบันฯ ทำให้ได้รับความรู้ความเข้าใจในระดับมาก อยู่ที่ร้อยละ 59.6 ทำให้ได้รับความรู้ความเข้าใจในระดับมากที่สุด อยู่ที่ร้อยละ 21.1 ทำให้ได้รับความรู้ความเข้าใจในระดับปานกลางร้อยละ 17.5 ตามมาด้วยทำให้ได้รับความรู้ความเข้าใจในระดับน้อย อยู่ที่ร้อยละ 1.8 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่ากลุ่มคนส่วนใหญ่ได้รับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริการและการดำเนินกิจการของสถาบันฯ

7. เปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงข้อคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการบริหารงานของสถาบันฯ



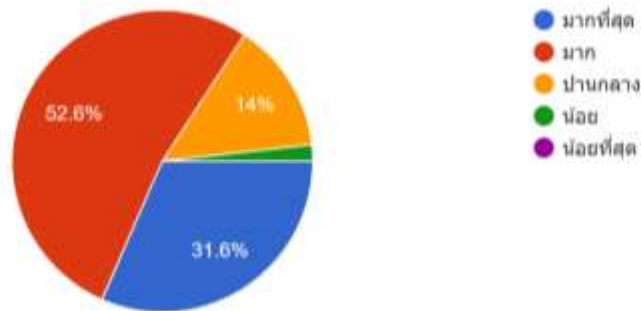
ผู้เข้าร่วมงานส่วนมากประเมินกิจกรรมดังกล่าวว่า เปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการบริหารงานของสถาบันฯ ในระดับ *มาก* อยู่ที่ร้อยละ 47.4 เปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการบริหารงานของสถาบันฯ ในระดับ *มากที่สุด* อยู่ที่ร้อยละ 40.4 และเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการบริหารงานของสถาบันฯ ในระดับ *ปานกลาง* ที่สุด อยู่ที่ร้อยละ 12.3 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าสถาบันฯ เปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงข้อคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการบริหารงานของสถาบันฯ

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



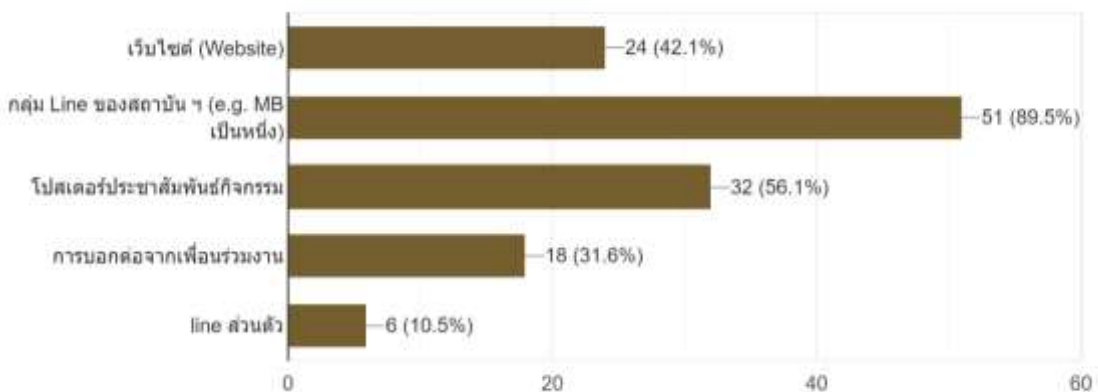
ผู้เข้าร่วมงานเห็นว่า กิจกรรมนี้ส่งเสริมให้ส่วนงานภายในสถาบันฯ ดำเนินงานอย่างมีคุณธรรมและโปร่งใสในระดับ *มาก* ถึงร้อยละ 49.1 ตามมาด้วยผู้ที่มีความคิดเห็นในระดับ *มากที่สุด* อยู่ที่ร้อยละ 28.1 และระดับ *ปานกลาง* อยู่ที่ร้อยละ 19.3 และผู้ที่ให้ความคิดเห็นในระดับ *น้อย* อยู่ที่ร้อยละ 3.5 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่ากิจกรรมดังกล่าวส่งเสริมให้ส่วนงานภายในสถาบันฯ ดำเนินงานอย่างมีคุณธรรมและโปร่งใส

9. ความพึงพอใจในภาพรวมของกิจกรรม



ความพึงพอใจในภาพรวมของผู้เข้าร่วมกิจกรรมอยู่ในระดับมาก อยู่ที่ร้อยละ 52.6 ตามมาด้วยผู้ที่มีความพึงพอใจระดับมากที่สุด อยู่ที่ร้อยละ 31.6 มีความพึงพอใจปานกลาง อยู่ที่ร้อยละ 14 และมีผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจในภาพรวมน้อย อยู่ที่ร้อยละ 1.8 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าผู้ประเมินส่วนใหญ่นั้นมีความพึงพอใจในภาพรวมของกิจกรรม

10. ท่านได้รับการประชาสัมพันธ์กิจกรรมครั้งนี้จากช่องทางใด (สามารถเลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)



จากการประชาสัมพันธ์กิจกรรมนี้ ผู้เข้าร่วมและทำแบบประเมินนี้ได้รับข่าวสารกิจกรรมผ่านทางกลุ่ม LINE ของสถาบันฯ มากที่สุดถึงร้อยละ 89.5 (จำนวน 51 คน) ลำดับตามมาเป็นการทราบผ่านทางโปสเตอร์ประชาสัมพันธ์กิจกรรมร้อยละ 56.1 (จำนวน 32 คน) ด้วยทราบผ่านทางเว็บไซต์ร้อยละ 42.1 (จำนวน 24 คน) ได้รับการบอกต่อจากเพื่อนร่วมงานร้อยละ 31.6 (จำนวน 18 คน) ทราบข่าวผ่านทาง Line ส่วนตัว ร้อยละ 10.5 (จำนวน 6 คน)

11. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มีดังนี้

1. ไม่มี
2. ดี
3. ทำได้ดี
4. อยากให้มีการแจ้งผลการดำเนินการของคำถามในวันนี้เป็นระยะด้วยค่ะ อาจจะทำผ่านทางไลน์ของสถาบันก็ได้ค่ะ
5. น่าจะมีกิจกรรมนี้ 2 เดือนครั้ง
6. ดีค่ะ
7. ตามนั้น
8. จัดให้มีกิจกรรมต่อเนื่อง
9. มีช่วงให้พักเบรก
10. น่าจะมี เรื่องเกี่ยวกับ สายสนับสนุน ให้มากกว่านี้
11. ดีแล้วค่ะ
12. ให้มีทุก ๆ ปี
13. ไม่สะดวกวันจันทร์