



Meet the Director #7



Meet the Director ครั้งที่ 7

วันพฤหัสบดีที่ 30 มกราคม 2563 เวลา 9.00 - 12.00 น.

โดย ศาสตราจารย์ ดร. นพ.นรตพล เจริญพันธุ์ ผู้อำนวยการสถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล

“การตีพิมพ์ผลงานวิจัยมีความสำคัญ แต่ความสำคัญนั้นเป็นเพียงกระบวนการหนึ่งในต้นน้ำเท่านั้น ปลายทางที่เราต้องการ คือ การนำไปใช้ประโยชน์ ซึ่งงานวิจัยที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ คือ อนาคตของ MB”

ศาสตราจารย์ ดร. นพ.นรตพล เจริญพันธุ์ ได้แสดงแง่คิดเกี่ยวกับการทำผลงานวิจัยในกิจกรรม Meet the Director ครั้งที่ 7 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการตีพิมพ์ผลงานวิจัยแม้จะมีความสำคัญในทางวิชาการ แต่ก็อาจยังไม่เพียงพอ เราจะทำอย่างไรให้งานวิจัยต่าง ๆ ที่แม้จะเป็นเพียง Basic Science แต่สามารถต่อยอดไปสู่การใช้ประโยชน์สู่สังคมได้

ทั้งนี้ ในปี 2562 ที่ผ่านมามีสถาบันฯ มีกลุ่มวิจัยจำนวนมากที่มีผลงานโดดเด่น เช่น กลุ่มวิจัยชีววิทยาโมเลกุลของกุ้ง ที่ได้รับรางวัลทั้งในระดับมหาวิทยาลัยและระดับชาติหลายรางวัล และยังมีการถ่ายทอดผลงานไปสู่ภาคเอกชนโดยตรง นอกจากนี้ได้แสดงความยินดีกับศูนย์วิจัยธาลัสซีเมียที่ได้รับทุนส่งเสริมพัฒนานุเคราะห์วิจัยและนวัตกรรม (MU-MRC) จากโครงการวิจัย เรื่อง กลไกการเกิดพยาธิสภาพของการทำลายเซลล์เม็ดเลือดแดงนำไปสู่พยาธิสภาพของหลอดเลือดในโรคธาลัสซีเมีย

สำหรับนโยบายในการพัฒนาสถาบันฯ มีเนื้อหาสาระสำคัญ ดังนี้

ประเด็นที่ 1 : แผนฉุกเฉินของ MB ด้านอัคคีภัย และภัยจากค่าไฟ

สถาบันฯ มีการจัดทำแผนฉุกเฉินในด้านต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ เช่น แผนฉุกเฉินด้านอัคคีภัย ด้านการจัดการน้ำ ด้านความปลอดภัยทางชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น อย่างไรก็ตามเราต้องตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาอัคคีภัย ซึ่งนอกจากจะทำให้เกิดความเสียหายทางด้านทรัพย์สินแล้ว ยังรวมไปถึงความปลอดภัยของบุคลากร และยังแสดงถึงความน่าเชื่อถือของสถาบันฯ แก่หน่วยงานภายนอกอีกด้วย

สำหรับภัยจากค่าไฟ สถาบันฯ มีรายจ่ายค่าไฟฟ้าอยู่ประมาณเกือบ 1 ล้านบาทต่อเดือน เนื่องจากเรามีเครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์จำนวนมากที่จำเป็นต้องใช้สำหรับงานวิจัย และมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นจากการปรับปรุงอาคารสัตว์ทดลอง ระบบ Clean Room และกำลังจะมี Co-working Space ซึ่งใช้ระบบปรับอากาศแบบ Central Air โดยในส่วนของค่าไฟฟ้าที่สถาบันฯ ได้รับงบประมาณอุดหนุนบางส่วนจากมหาวิทยาลัย แต่ยังไม่เพียงพอที่จะใช้ดำเนินการต่าง ๆ ดังนั้น เงินที่จะใช้จ่ายค่าไฟฟ้าจะต้องใช้งบประมาณสมทบจากเงินรายได้สถาบันฯ จึงฝากให้ทุกคนช่วยพิจารณาว่าเราจะช่วยกันอย่างไรในการสร้างรายได้ เช่น การเขียนโครงการวิจัยที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์เพื่อการของบประมาณสนับสนุน การจัดกิจกรรมบริการวิชาการต่าง ๆ เป็นต้น และขอความร่วมมือให้บุคลากรทุกท่านใช้ไฟฟ้าให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ประเด็นที่ 2 : หลักเกณฑ์และวิธีการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมภายในสถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล

สถาบันมีการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมจากสวัสดิการของมหาวิทยาลัยมหิดลให้กับบุคลากร เช่น กรณีบุคลากรสมรส บุคลากรหรือคู่สมรสคลอดบุตร บุคลากรอุปสมบท ซึ่งสามารถสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมและติดต่อของเอกสารได้ที่หน่วยทรัพยากรบุคคล

นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยมหิดลยังมีการจัดสวัสดิการแบบยืดหยุ่นด้านสุขภาพ (Flexible Benefit) ซึ่งบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดสามารถลงทะเบียนรับสิทธิได้ที่เว็บไซต์ของกองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล

ประเด็นที่ 3 : มหาวิทยาลัยมหิดลให้การสนับสนุนนักวิจัยอย่างไร

มหาวิทยาลัยมหิดลให้การสนับสนุนอาจารย์และนักวิจัยโดยแบ่งเป็น 9 ส่วน คือ ต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ ซึ่งแต่ละเป้าหมายยังแบ่งออกเป็น ระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว (เป็น $3 \times 3 = 9$ ส่วน) ซึ่งจะมีทุนสนับสนุนการทำวิจัยให้แก่ นักวิจัยทุกท่าน เพื่อสนับสนุนบุคลากรทางด้านวิจัยและนวัตกรรม

สำหรับค่า h -index มีความสำคัญอย่างไร ในเวลาอีกไม่นานจะมีระเบียบเรื่องการขอตำแหน่งทางวิชาการรูปแบบใหม่ ซึ่งสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีจะได้ตำแหน่งเมื่อ h -index ถึงเกณฑ์ที่กำหนด โดยจะนำมาพิจารณาประกอบกับเกณฑ์อื่น ๆ เช่น จำนวนผลงานตีพิมพ์ จำนวนการอ้างอิง ฯลฯ

งานวิจัยของ MB ในปี 2563 จะมุ่งมั่นสู่คุณภาพระดับโลก ส่วนระบบประกันคุณภาพของ MB มีแผนที่จะมุ่งสู่ Thailand Quality Awards (TQA) ซึ่งทุกคนมีส่วนสำคัญที่จะขับเคลื่อนให้สถาบันฯ สามารถก้าวไปสู่จุดนั้นได้ และเราต้องร่วมมือกันอย่างจริงจัง เพื่ออนาคตและความมั่นคงของทุก ๆ คน

ประเด็นที่ 4 : การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรของสถาบันฯ แบ่งเป้าหมายเป็น 3 ระดับ ดังนี้

ระดับที่ 1 คือ การพัฒนาทักษะงานประจำตาม JD และการที่ได้รับมอบหมายให้มีปริมาณและคุณภาพของงานดี ทันทเวลา ผู้เกี่ยวข้องพึงพอใจ

ระดับที่ 2 คือ มีโครงการพิเศษเพื่อพัฒนาตนเอง สร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น โครงการด้าน Green Office โครงการพัฒนานักบริหาร (MU-EDP) เป็นต้น เพื่อเพิ่มขอบเขตและความท้าทายใน JD ช่วยพัฒนาบุคลากรรายอื่น ๆ และยกระดับการพัฒนาของสถาบันฯ

ระดับที่ 3 คือ บุคลากรมีตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น ซึ่งจะได้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เช่น เพิ่มโอกาสการได้รับทุนวิจัย และการได้รับเงินประจำตำแหน่ง เป็นต้น

ประเด็นที่ 5 : ความเปลี่ยนแปลงรอบรั้ว MB

- เครื่องมือใหม่โดยใช้งบประมาณจากมหาวิทยาลัย อาทิ Fluorescent microscope และกล้อง DelaVision นอกจากนี้ MB ยังเป็นเพื่อนบ้านกับ CIF ซึ่งมีครุภัณฑ์วิทยาศาสตร์จำนวนมาก

- MaSHARES @ MB: Co-working ความร่วมมือกับ INT เพื่อเป็นที่แลกเปลี่ยนพูดคุยกัน เป็นแหล่งบ่มเพาะงานวิจัยและนวัตกรรม รวมถึงการทำ Startup และร่วมงานกับภาคเอกชน

- อาคารสัตว์ทดลองสำหรับเลี้ยงกิ้ง กุ้ง และหนู
- ความมั่นคงทางพลังงาน : Generator ตัวใหม่

200 kV



จากนั้น ผู้อำนวยการได้เปิดโอกาสให้บุคลากรและ นักศึกษาถามคำถามและเสนอแนะความคิดเห็นผ่าน โปรแกรมออนไลน์ “Slido” ซึ่งเป็นนโยบายที่เน้นการ สื่อสารสองทาง และตอบคำถามแบบ real-time โดยสรุป ประเด็นคำถามและความคิดเห็นต่าง ๆ ได้ ดังนี้

ด้านการบริหาร

Q: ปัจจุบันสถาบันฯ และทีมบริหาร สามารถทำให้เกิด trust ได้มากน้อยเพียงใด

A: ในเรื่องความโปร่งใสด้านการทำงาน สถาบันฯ ยึดถือ นโยบาย ITA เป็นเรื่องสำคัญ มีระบบการตรวจสอบจาก คณะกรรมการชุดต่าง ๆ มีการดำเนินการตามระเบียบ ขั้นตอนที่ชัดเจน ทำทุกอย่างให้เป็น objective based (ภาววิสัย) คือสามารถตรวจวัดได้ ลดการใช้ดุลยพินิจซึ่งเป็นนโยบายจากมหาวิทยาลัย โดยใช้ดุลยพินิจอย่างมีขอบเขต สามารถอธิบายเรื่องธรรมาภิบาลได้ และสามารถ ตรวจสอบย้อนหลังได้ทุกเรื่อง ดังนั้นจึงต้องปฏิบัติให้ดูว่า เราทำงานจริง สามารถขับเคลื่อนให้ระบบเดินหน้าต่อไป ได้

Q: ทำไมผู้บริหารสถาบันหลายตำแหน่งจึงเป็นรักษาการ นานหลายปี เกี่ยวกับกฎหมาย ม.มหิดล ที่บังคับให้ ผู้บริหารต้องมีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยหรือไม่

A: ผู้บริหารจำนวนหนึ่งเป็นข้าราชการ หรือบางตำแหน่ง ยังไม่มีผู้ที่เหมาะสมจริง ๆ เนื่องจากต้องมีประสบการณ์ มากพอสมควรในการปฏิบัติหน้าที่ บางตำแหน่งมีการ แต่งตั้งผู้บริหารตัวจริงแล้ว ซึ่งได้แนะนำใน Meet the Director ครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายบริหารและ กายภาพ

ด้านงานทรัพยากรบุคคล

Q: ช่วงนี้มีบุคลากรบรรจุใหม่เป็นจำนวนมาก น่าจะมีการ จัดอบรมเรื่องความรู้ในสถาบันฯ ให้บุคลากรใหม่ทราบ

A: สถาบันฯ มีแผนที่จะอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรใหม่ นำโดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาทร สรรพานิช และ เลขาธิการสถาบันฯ ซึ่งจะจัดขึ้นเร็ว ๆ นี้

Q: ระบบการรับสมัครงานของสถาบันฯ ใช้ระบบอะไร ทำไมจึงมีคนเก่าที่ลาออกจากงานไปแล้วกลับมาปฏิบัติใน ตำแหน่งเดิม สถาบันฯ มีเหตุผลอะไรบ้าง

A: ระบบการรับสมัครงานของสถาบันฯ อิงตามระบบ e-Recruitment ของมหาวิทยาลัยมหิดล กระบวนการรับ บุคลากรทุกประเภทจะต้องมีการตั้งคณะกรรมการในส่วน ที่เกี่ยวข้อง เพื่อประเมินความรู้ความสามารถตาม JD ผ่านคะแนนทดสอบภาษาอังกฤษตามเกณฑ์ ของ มหาวิทยาลัย สำหรับบุคลากรที่ลาออกไปแล้ว หาก กลับมาสมัครแล้วมีประสบการณ์สามารถตอบโจทย์งาน นั้นได้ มีความเชี่ยวชาญสอดคล้องกับ JD และสอบผ่าน ภาษาอังกฤษ คณะกรรมการก็จะพิจารณาคัดเลือกตาม ความเหมาะสม

Q: สถาบันมีกฎเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน อย่างไรที่มีประสิทธิภาพ ทำงานให้เกิดความคุ้มค่าแก่ สถาบันฯ

A: นอกจากการคัดเลือกบุคลากรตามระบบที่กล่าวไปแล้ว นั้น สถาบันฯ ยังมีระบบการทดลองงานที่เข้มข้น โดย ผู้บริหารและคณะกรรมการจะตรวจสอบประสิทธิภาพของ งานในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านเวลา คุณภาพ และปริมาณงาน หากไม่ผ่านเกณฑ์ บุคลากรคนนั้นก็จะไม่ผ่านการทดลอง งาน ซึ่งที่ผ่านมามีบุคลากรจำนวนหนึ่งที่ไม่ผ่านการ ทดลองงาน

Q: ทำไมจึงมีการบรรจุเฉพาะบุคลากรในงานบริหาร จัดการ แต่ไม่มีการบรรจุบุคลากรในงานวิจัยและพัฒนา นวัตกรรม ซึ่งเป็นงานหลัก มีรายได้แก่สถาบันฯ

A: สถาบันฯ มีการวิเคราะห์กรอบอัตรากำลังล่วงหน้า เน้นความสอดคล้องกับภาระงานและ JD ทั้งอัตราทดแทนพนักงานมหาวิทยาลัยที่ไม่ต่อสัญญา และอัตราทดแทนเกษียณ เพื่อให้การจัดสรรบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งงานได้อย่างเหมาะสมเพียงพอ ที่ผ่านมาสสถาบันฯ ขอจัดสรรอัตรากำลังจากมหาวิทยาลัยเป็นประจำทุกปี แต่ไม่ได้รับการจัดสรรจากมหาวิทยาลัยในบางตำแหน่ง เนื่องจากหลาย ๆ ตำแหน่งมีการถือครองเป็นจำนวนมากเมื่อเทียบกับสัดส่วนของผลงานหรือภาระงานของสถาบันฯ

Q: ควรส่งเสริมความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษให้กับเจ้าหน้าที่ ทั้งสายสนับสนุนวิชาการและสายสนับสนุนทั่วไป

A: อยู่ในแผนและมีการพูดคุยในกลุ่มผู้บริหาร ซึ่งจะนำไปหารือกันว่าควรดำเนินการอย่างไรจึงเหมาะสม เช่น เป็นสวัสดิการค่าอบรม หรือจัดอบรมให้แก่บุคลากร เป็นต้น

ด้านอาคารและสถานที่

Q: ที่จอดรถของบุคลากรไม่เพียงพอ โดยเฉพาะช่วงที่มีการจัดประชุมต่าง ๆ

A: แผนระยะสั้นของสถาบันฯ คือ ดำเนินการคือป้องกันไม่ให้บุคคลภายนอกเข้ามาจอดรถในพื้นที่ของสถาบันฯ โดยมีหลักเกณฑ์ในการปรับบุคคลที่ฝ่าฝืน สำหรับแผนในระยะยาว คือ ดำเนินการจัดสรรพื้นที่เพิ่มเติมให้กับบุคลากร ซึ่งอยู่ในระหว่างดำเนินการ

ด้านเครื่องมือวิทยาศาสตร์

Q: อยากให้สถาบันฯ ช่วยเร่งซ่อมเครื่องมือและอุปกรณ์บางชนิด เช่น เครื่อง centrifuge, gel doc เป็นต้น เครื่องมือบางชนิดที่ซ่อมไม่ได้นั้นอยากให้ศูนย์มีงบประมาณเพื่อจัดซื้อเครื่องมือใหม่

A: สถาบันฯ มีคณะกรรมการเครื่องมือกลาง และติดตามในที่ประชุมกรรมการบริหารทุกเดือนเพื่อประเมินว่ามี

เครื่องมือใดที่ต้องซื้อเพิ่มหรือทดแทนเครื่องมือเดิมที่ชำรุด ซึ่งจะต้องมีการเขียนโครงการเพื่อเสนอพิจารณางบประมาณในการจัดซื้อครุภัณฑ์ นอกจากนี้ยังมีการเปิดรับความคิดเห็นเรื่องการจัดหาเครื่องมือที่จำเป็นผ่านเวทีต่าง ๆ เช่น เปิดให้กลุ่มสาขาวิชาหรือศูนย์วิจัยเสนอครุภัณฑ์ผ่านคณะกรรมการเครื่องมือกลาง หรือการเปิดโอกาสให้เสนอผ่านเวที Meet the Director ซึ่งที่ผ่านมาก็มีการจัดหาตามที่เสนอมา

นอกจากนี้ ยังให้ผู้เข้าร่วมให้ข้อเสนอแนะต่อสิ่งที่อยากให้สถาบันฯ ดำเนินการ สรุปได้ดังนี้

ด้านทรัพยากรบุคคล

- ควรมีกิจกรรมพี่เลี้ยง R2R แบบตัวต่อตัว เพื่อกระตุ้นให้สร้างผลงานและเพิ่มความสำเร็จ

ด้านอาคารสถานที่

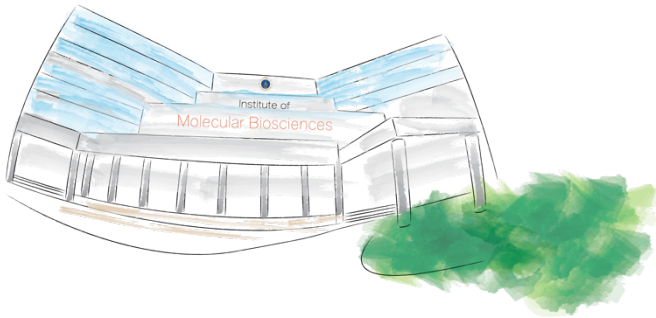
- การจัดการเรื่องยุงและหนูที่รบกวนในบางพื้นที่
- ต้องการให้เพิ่มที่จอดรถให้อาจารย์และเจ้าหน้าที่
- อยากมีระบบเสริมเครื่องปรับอากาศที่สามารถให้คนในโซนนั้น ๆ ปรับอุณหภูมิที่เหมาะสมได้ เช่น บางโซนร้อนเกินไป บางโซนก็หนาวเกินไป เพราะต้องทำงานในอุณหภูมินั้นทั้งวัน

ด้านสวัสดิการและสันทนาการ

- จัดชั่วโมงสันทนาการไว้ทำกิจกรรม อาทิตย์ละครั้ง หรือเดือนละครั้งเหมือนที่ OP ทำ เช่น ติปิงปอง บอร์ดเกม เป็นต้น
- อุปกรณ์และยาในห้องพยาบาลควรมีเพียงพอต่อความต้องการ ยาในตู้แต่ละชั้นหมดอายุ ไม่มีคนดูแล
- จัดกิจกรรมเสริมรายได้ให้บุคลากร เปิดร้านนำมาโชว์ผลงานกันอย่างเป็นทางการ
- กิจกรรมสันทนาการทุกพุธสิ้นเดือนช่วงเที่ยงเป็นต้นไป เพื่อให้บุคลากรได้พบปะพูดคุยกัน

การประหยัดพลังงานและทรัพยากรธรรมชาติ

- การสำเนาต้นเรื่องให้ส่วนงานภายในกันเอง เปลี่ยนมาส่งอีเมลแทนการใช้กระดาษ
- กิจกรรมดูแลสิ่งแวดล้อม เช่น ดูแลต้นไม้ สวนรอบอาคาร ปลูกผัก สวนดอกไม้ บุคลากร เพิ่มสีเขียวและบรรยากาศ



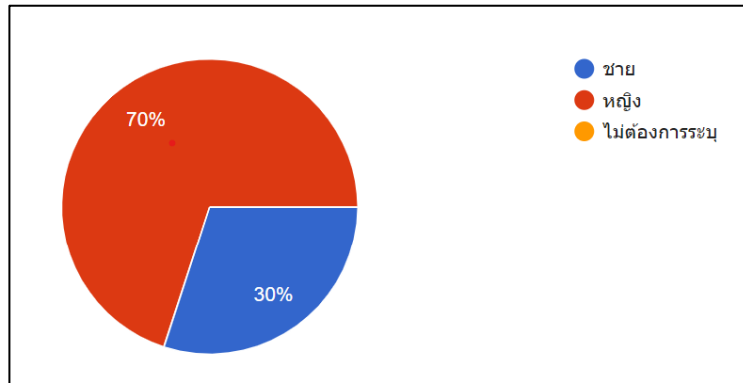
การบริหารจัดการ

- วารสาร MB เน้นแจ้งข่าวพลังงาน ขอความร่วมมือ แนวทางความคืบหน้า เป็นแบบออนไลน์ก็ได้
- อยากให้นำแอปพลิเคชันที่ออกแบบมาสำหรับคุยงานในองค์กร อย่าง Microsoft Teams หรือ Slack มาใช้แทน Line
- สถาบันฯ ควรมีวิธีการประชาสัมพันธ์รายละเอียดและประโยชน์จากการเขียนโครงการต่าง ๆ มากกว่าการส่งจดหมายเวียน เช่น จัดประชุมย่อยเพื่อแจ้ง/แลกเปลี่ยนความคิด
- จัดกิจกรรมที่ช่วยปรับ mindset ที่ดีให้กับบุคลากร รู้จักให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่ว่ารายคนอื่น แต่หันมาช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานที่มีความสุขดีกว่า
- ใช้การสอนโดย MOOC เพิ่มยอดผู้เรียนทางออนไลน์ แก้ปัญหาเด็กเกิดน้อย รับผู้เรียนได้จำนวนมากเพิ่มรายได้ให้ขยับขึ้นเป็นไปได้หรือไม่

สรุปผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน Meet the Director ครั้งที่ 7

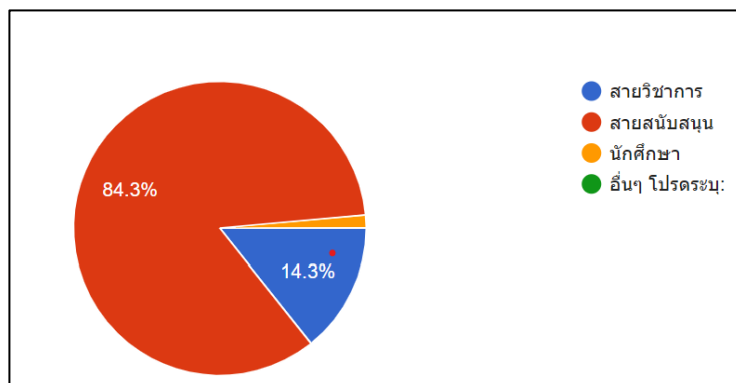
จากงาน Meet the director ครั้งที่ 7 เมื่อวันที่ 30 มกราคม 2563 ที่ผ่านมา มีจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมและตอบแบบประเมินทั้งสิ้น 70 คน โดยคำถามมีทั้งหมด 13 คำถาม ดังนี้

1. เพศ



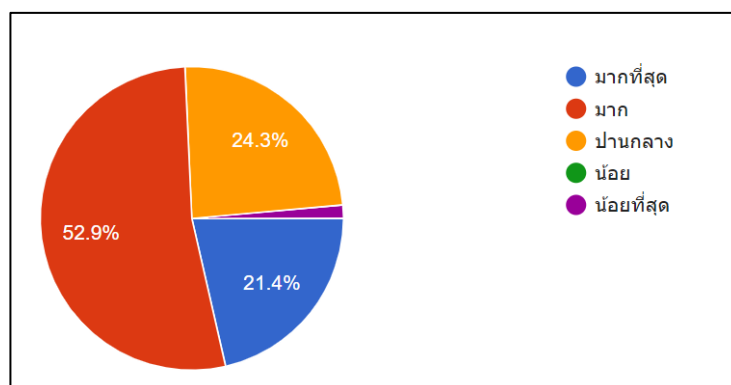
ผู้ร่วมทำแบบประเมินความพึงพอใจทั้งสิ้น 70 คน คิดเป็นเพศหญิง จำนวน 49 คน (คิดเป็นร้อยละ 70) และเพศชาย จำนวน 21 คน (คิดเป็นร้อยละ 30)

2. ประเภทของบุคลากร



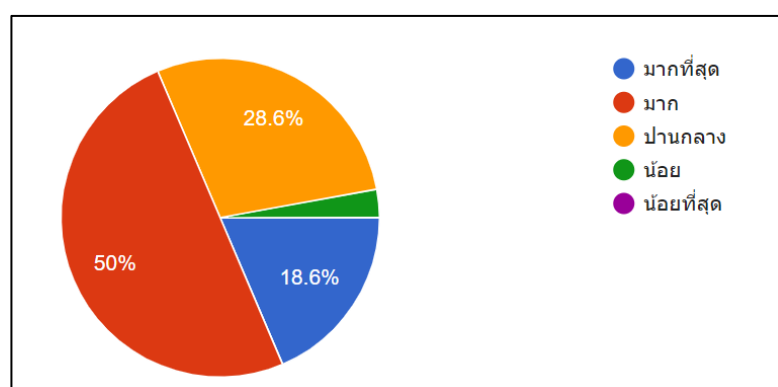
บุคลากรที่ร่วมทำแบบประเมินความพึงพอใจ แบ่งออกเป็น ฝ่ายสนับสนุนมากที่สุดถึง ร้อยละ 83.4 (จำนวน 59 คน) ตามมาด้วยบุคลากรฝ่ายวิชาการที่ร้อยละ 14.3 (จำนวน 10 คน) และกลุ่มสุดท้ายคือนักศึกษา ร้อยละ 1.4 (จำนวน 1 คน) เท่านั้น

3. ระยะเวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสม



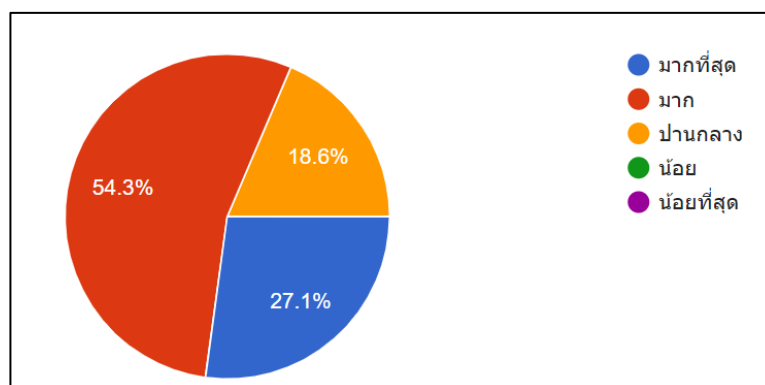
ผู้เข้าร่วมงานมีความคิดเห็นว่า ระยะเวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรมมี ความเหมาะสมมาก อยู่ที่ร้อยละ 52.9 (จำนวน 37 คน) ซึ่งมากกว่าครึ่งหนึ่งของผู้ร่วมตอบแบบประเมินทั้งหมด ต่อมาคือผู้ที่เห็นว่าระยะเวลาในการจัดกิจกรรมมี ความเหมาะสมปานกลาง และ เหมาะสมมากที่สุด มีจำนวนใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 24.3 (จำนวน 17 คน) และ ร้อยละ 21.4 (จำนวน 15 คน) ตามลำดับ อย่างไรก็ตามมีผู้ที่เห็นว่าระยะเวลาในการจัดกิจกรรมดังกล่าวมี ความเหมาะสมน้อยที่สุด จำนวน 1 คน (ร้อยละ 1.4)

4. รูปแบบของกิจกรรมมีความเหมาะสม



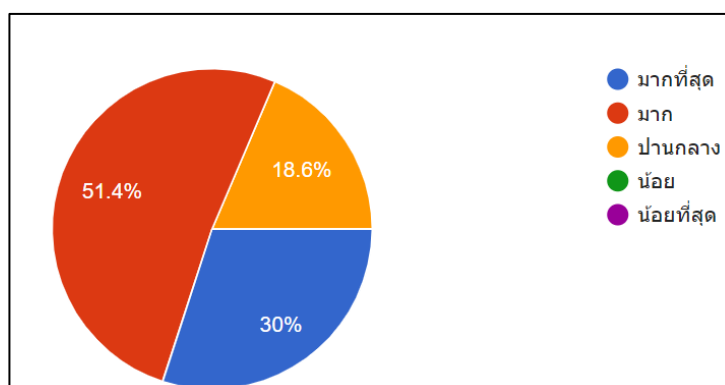
จำนวนผู้เข้าร่วมงานร่วมแสดงความคิดเห็นว่ารูปแบบของงานมี ความเหมาะสมมากกว่า ร้อยละ 50 (จำนวน 35 คน) ตามมาด้วยกลุ่มผู้ที่เห็นว่ารูปแบบของกิจกรรมมี ความเหมาะสมปานกลาง อยู่ที่ ร้อยละ 28.6 (จำนวน 20 คน) และผู้ที่เห็นว่ารูปแบบกิจกรรมมี ความเหมาะสมมากที่สุด อยู่ที่ ร้อยละ 18.6 (จำนวน 13 คน) ทั้งนี้ มีผู้ประเมิน จำนวน 2 คน (ร้อยละ 2.9) เห็นว่ารูปแบบของกิจกรรมมี ความเหมาะสมน้อย

5. สถานที่จัดกิจกรรมมีความเหมาะสม



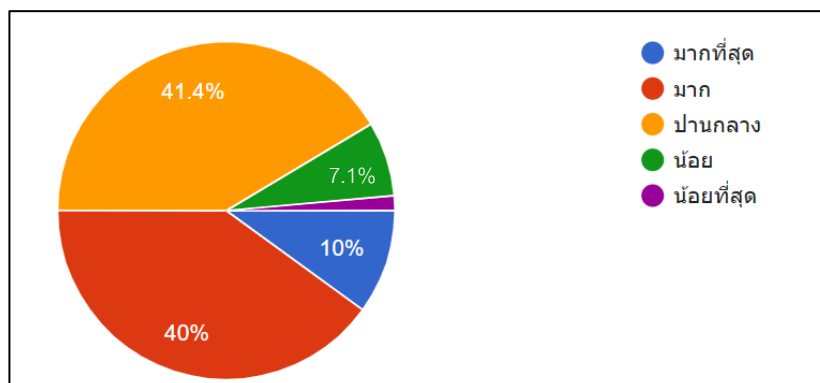
ผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่ร่วมทำแบบประเมินค่อนข้างพึงพอใจกับสถานที่จัดกิจกรรม ซึ่งมากกว่า ร้อยละ 54.3 (จำนวน 38 คน) เห็นว่าสถานที่จัดกิจกรรมมี ความเหมาะสมมาก ซึ่งอีกร้อยละ 27.1 (จำนวน 19 คน) เห็นว่ามีความเหมาะสมมากที่สุด และกลุ่มสุดท้าย จำนวน 13 คน (ร้อยละ 18.6) เห็นว่าสถานที่จัดกิจกรรมเหมาะสมปานกลาง โดยที่ไม่มีผู้ใดประเมินความเหมาะสมด้านสถานที่น้อยหรือน้อยที่สุดเลย

6. การประชาสัมพันธ์กิจกรรมมีความทั่วถึง



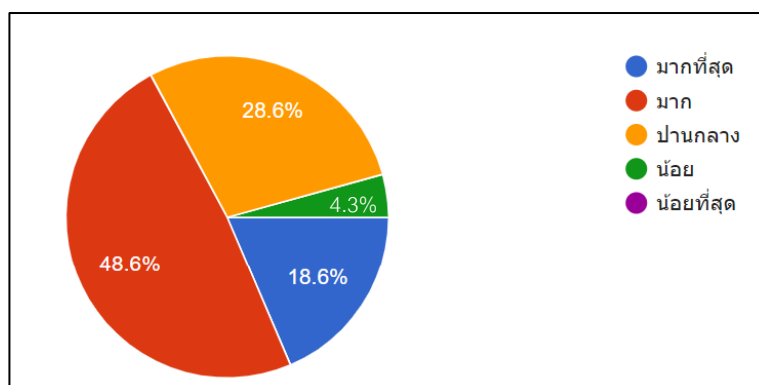
การประชาสัมพันธ์ของกิจกรรมดังกล่าวมีการทำให้ผู้ที่สนใจรับทราบกันอย่างทั่วถึง โดยผู้ทำแบบประเมินร้อยละ 51.4 (จำนวน 36 คน) เห็นว่ามีการ กระจายข่าวอย่างทั่วถึงมาก และ มากที่สุด ถึงร้อยละ 30 (จำนวน 21 คน) นอกจากนี้ผู้ที่เห็นว่ามี การประชาสัมพันธ์ทั่วถึงปานกลาง ร้อยละ 18.6 (จำนวน 13 คน) แสดงให้เห็นว่าการประชาสัมพันธ์กิจกรรมทำได้ค่อนข้างดี

7. กิจกรรมสร้างความผูกพันภายในสถาบันฯ



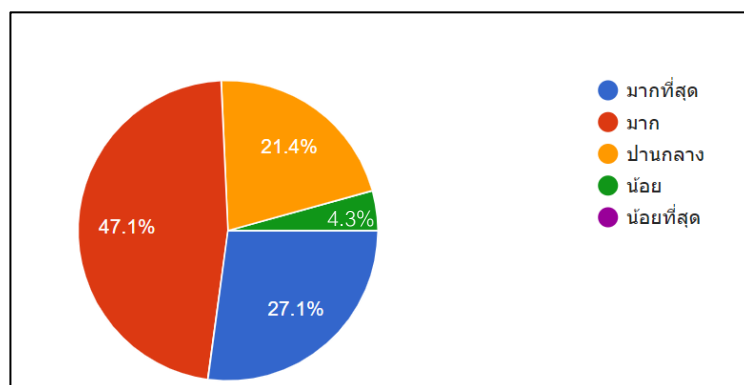
กิจกรรมดังกล่าวมีจำนวนผู้ประเมินมีความคิดเห็นว่า สามารถสร้างความผูกพันภายในสถาบันฯ ปานกลางและมากอยู่ในจำนวนใกล้เคียงกัน กล่าวคือ กิจกรรมนี้ สร้างความผูกพันภายในสถาบันฯ ปานกลาง ร้อยละ 41.4 (จำนวน 29 คน) และ สร้างความผูกพันภายในสถาบันฯ มาก ร้อยละ 40 (จำนวน 28 คน) ทั้งนี้มีบางส่วนเห็นว่า กิจกรรมนี้ สร้างความผูกพันภายในสถาบันฯ น้อย และ น้อยที่สุด จำนวน 5 คน (ร้อยละ 7.1) และ จำนวน 1 คน (ร้อยละ 1.4) ตามลำดับ

8. ทำให้ได้รับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานและการดำเนินกิจการของสถาบันฯ



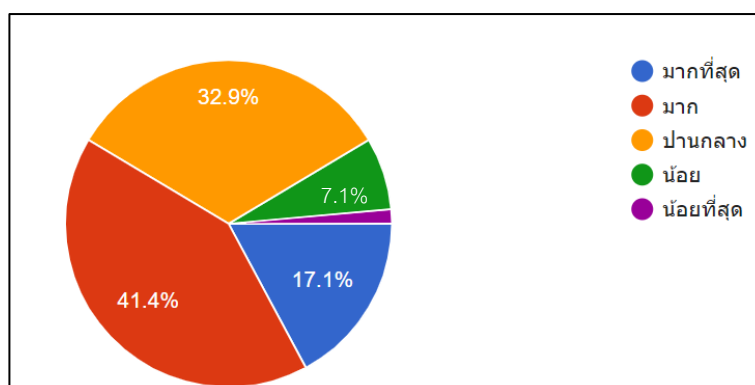
ผู้ทำแบบประเมินส่วนมากเห็นว่ากิจกรรมนี้ทำให้ได้รับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริการและการดำเนินกิจการของสถาบันฯ ใน ระดับมาก ถึงร้อยละ 48.6 (จำนวน 34 คน) ตามมาด้วย ระดับปานกลาง ร้อยละ 28.6 (จำนวน 20 คน) และ ระดับมากที่สุด ร้อยละ 18.6 (จำนวน 13 คน) ซึ่งบางส่วนเห็นว่า กิจกรรมนี้ทำให้รู้และเข้าใจการบริหารงานของสถาบันฯ ใน ระดับน้อย อยู่ที่ร้อยละ 4.3 (จำนวน 3 คน)

9. เปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงข้อคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการบริหารงานของสถาบันฯ



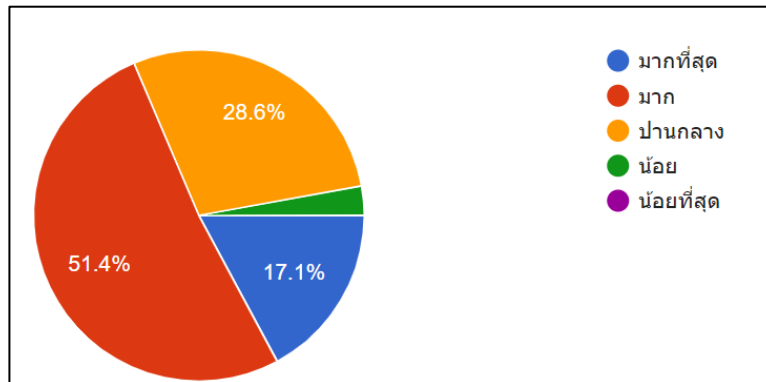
ผู้เข้าร่วมงานส่วนมากประเมินว่ากิจกรรมดังกล่าวเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการบริหารงานของสถาบันฯ ในระดับมาก อยู่ที่ร้อยละ 47.1 (จำนวน 33 คน) โดยร้อยละ 27.1 (จำนวน 19 คน) และร้อยละ 21.4 (จำนวน 15 คน) แสดงความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดและปานกลาง ตามลำดับ โดยมีผู้ประเมินจำนวน 3 คน (ร้อยละ 4.3) แสดงความคิดเห็นในระดับน้อย

10. กิจกรรมส่งเสริมให้ส่วนงานภายในสถาบันฯดำเนินงานอย่างมีคุณธรรมและโปร่งใส (Integrity & Transparency Assessment (ITA)



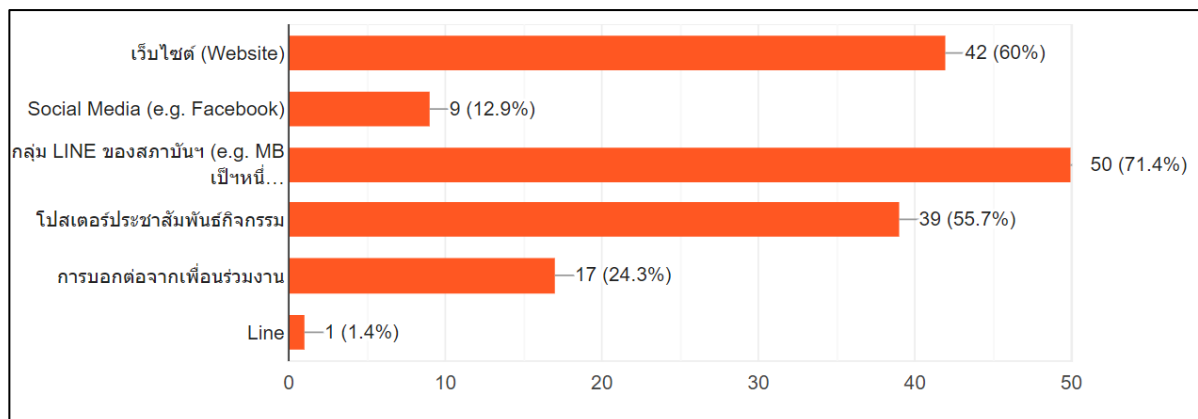
ผู้เข้าร่วมงานเห็นว่า กิจกรรมนี้ส่งเสริมให้ส่วนงานภายในสถาบันฯดำเนินงานอย่างมีคุณธรรมและโปร่งใสในระดับมาก ถึงร้อยละ 41.4 (จำนวน 29 คน) ตามมาด้วยผู้ที่มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ร้อยละ 32.9 (จำนวน 23 คน) และระดับมากที่สุด ร้อยละ 17.1 (จำนวน 12 คน) แต่ผู้ที่ให้ความคิดเห็นในระดับน้อยและน้อยที่สุด อยู่ที่ร้อยละ 7.1 (จำนวน 5 คน) และร้อยละ 1.4 (จำนวน 1 คน) ตามลำดับ

11. ความพึงพอใจในภาพรวมของกิจกรรม



ความพึงพอใจในภาพรวมของผู้เข้าร่วมกิจกรรมอยู่ในระดับมาก ถึงร้อยละ 51.4 (จำนวน 36 คน) ตามมาด้วยผู้ที่มีความพึงพอใจระดับปานกลาง ร้อยละ 28.6 (จำนวน 20 คน) โดยที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ 17.1 (จำนวน 12 คน) มีความพึงพอใจมากที่สุด แต่มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่ทำแบบประเมินนี้จำนวน 2 คน (ร้อยละ 2.9) มีความพึงพอใจในภาพรวมน้อย

12. ท่านได้รับการประชาสัมพันธ์กิจกรรมครั้งนี้จากช่องทางใด (สามารถเลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)



จากการประชาสัมพันธ์กิจกรรมนี้ ผู้เข้าร่วมและทำแบบประเมินนี้ได้รับข่าวสารกิจกรรมผ่านทาง กลุ่ม LINE ของสถาบันฯ มากที่สุด ถึงร้อยละ 71.4 (จำนวน 50 คน) ตามมาด้วยทางเว็บไซต์ ร้อยละ 60 (จำนวน 42 คน) และโพสต์ประชาสัมพันธ์กิจกรรม ร้อยละ 55.7 (จำนวน 39 คน) ตามลำดับ ซึ่งจำนวน 17 คน (ร้อยละ 24.3) ได้รับการบอกต่อจากเพื่อนร่วมงาน อีกร้อยละ 12.9 (จำนวน 9 คน) ทราบข่าวผ่านทาง Social Media และร้อยละ 1.4 (จำนวน 1 คน) ระบุอื่น ๆ ซึ่งคือผ่านทาง Line

13. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

มีดังนี้

- งานจัดได้ดี ควรจัดทุก ๆ 3 เดือน
- Slido เต็มมากจ้า
- มีหลายๆข้อเสนอเกี่ยวกับหลากหลายปัญหาจาก Slido ควรเร่งปรับปรุงแก้ไขปัญหาตามที่เสนอกันในนั้นอย่างเร่งด่วนด้วยนะคะ
- ควรจะแจกน้ำเปล่าด้วยค่ะ
- ไม่ค่อยได้อะไร เหมือนคนเอาปัญหามาโยนรวมกันแล้วทำให้มันเพิ่มขึ้นกว่าเดิม ทำให้ยิ่งท้อใจ
- ผู้บริหารช่วยกันชี้แจง ดึงมมากค่า
- แนะนำผู้บริหารท่านอื่นทำหน้าที่อะไรแบบสรุป เนื่องจากในประกาศหน้าที่ยาวไป
- ไม่มีค่ะ
- ไม่มีขอคิดเห็น
- ควรมีแบบนี้อีก
- ท่านผอ. น่าจะตอบคำถามที่ว่า กรณี scanนิ้วมือแล้วไปหาหมอจริง ๆ และมีหลักฐานจริง. ท่านควรตอบว่าถือเป็นการลาฯ หรือไม่
- N/A