



วันพฤหัสบดีที่ 26 กันยายน 2562 เวลา 9.30 – 12.00 น.

ณ MB Library อาคารสถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล

Satellite Meet the Director จัดขึ้นเพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็น นโยบายการดำเนินงาน และประสบการณ์ในเชิงวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ รวมไปถึงอุปสรรคต่อการวิจัยและการดำเนินงานอื่น ๆ ตามพันธกิจของสถาบันฯ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรสายวิชาการทุกท่านได้มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยมหิดลและสถาบันฯ ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

Satellite Meet the Director ในครั้งนี้ เป็นการพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็นของบุคลากรสายวิชาการภายในศูนย์วิจัย ทั้ง 4 ศูนย์วิจัย เป็นหลัก แต่ก็เปิดโอกาสให้บุคลากรสายวิชาการของกลุ่มสาขาวิชาชีววิทยาศาสตร์การเกษตรระดับโมเลกุลและกลุ่มสาขาวิชาชีววิทยาศาสตร์การแพทย์ระดับโมเลกุล ที่สนใจเข้าร่วมได้ โดยผู้เข้าร่วมการประชุมได้ตั้งประเด็นที่สำคัญ และมีการอภิปรายในประเด็นดังกล่าว ดังนี้

1. การใช้บริการศูนย์เครื่องมือกลาง (Salaya Central Instrument Facility: SCIF)

เนื่องจากส่วนงานหลายแห่งในมหาวิทยาลัยมีการใช้เครื่องมือทางวิทยาศาสตร์ที่คล้ายกัน จึงมีการจัดตั้งศูนย์เครื่องมือที่เป็นส่วนกลางในวิทยาเขตศาลายา เพื่อให้ส่วนงานได้มีโอกาสใช้เครื่องมือทางวิทยาศาสตร์ร่วมกันได้ โดยมหาวิทยาลัยไม่ต้องจัดซื้อเครื่องมือซ้ำกัน และเพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ผู้อำนวยการสถาบันฯ จึงสนับสนุนให้บุคลากรของ MB เข้าไปใช้บริการให้มากขึ้น เพื่อเป็นการส่งเสริมการสร้าง ความเข้มแข็งด้านการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการได้ในระยะยาว

2. นโยบายการสนับสนุนทุนวิจัยจากเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย และของสถาบันฯ ปีงบประมาณ 2563

มหาวิทยาลัยมหิดลมีนโยบายสนับสนุนนักวิจัยและอาจารย์รุ่นใหม่ผ่านกลไกต่าง ๆ เช่น

1. การสร้าง career path ของนักวิจัย ให้มีความก้าวหน้าเป็น นักวิจัย 2, นักวิจัย 3 และ ศาสตราจารย์วิจัย
2. การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การแบ่งสัดส่วนการมีส่วนร่วมไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 สำหรับ corresponding author และการใช้ review article เพื่อขอกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์
3. การต่ออายุงานโดยใช้ review article หรือผลงานทางวิชาการที่มีคุณสมบัติและคุณภาพเทียบเคียง



4. การลงทุนโครงสร้างพื้นฐาน เช่น multi-campus Central Instrument Facility (CIF) ซึ่งรวมถึงการให้ส่วนงานเป็นผู้ดูแลเครื่องมือขนาดใหญ่ โดยส่วนงานจัดนักวิจัยสายวิชาการและเจ้าหน้าที่ประจำ โดยผู้เกี่ยวข้องจะได้รับสิทธิประโยชน์ อาทิ priority ในการใช้เครื่องมือ และส่วนลด
5. ทุนวิจัย 3 x 3 matrix
 - ระยะสั้น (มี key result ใน 1-2 ปี) ระยะกลาง (มี key result ใน 3-5 ปี) ระยะยาว (มี key result หลังปีที่ 5)
 - วิจัยต้นน้ำ (สร้างองค์ความรู้) วิจัยกลางน้ำ (สร้าง prototype และทดสอบภาคสนาม) วิจัยปลายน้ำ (ใช้งานจริง)
 - ระยะสั้น / ต้นน้ำ : รางวัล review article, การสนับสนุน APC open access/page charge, ทุน Post-doc
 - ระยะสั้น / ต้นน้ำ : ทุนสนับสนุนการนำเสนอผลงานวิจัยต่างประเทศ
 - ระยะสั้น / ต้นน้ำ-กลางน้ำ : ทุนนักวิจัยรุ่นใหม่, ทุน New Discovery/Frontier, ทุนกลุ่มวิจัย MU-MRC
 - ระยะกลาง-ยาว / ต้นน้ำ-กลางน้ำ-ปลายน้ำ : ทุนกลุ่มวิจัย MU-MRC
 - ระยะยาว / ปลายน้ำ : โครงการต่าง ๆ ของ INT เช่น การจัด workshop ด้าน IP และ pre-seed fund
 - ระยะยาว / กลางน้ำ-ปลายน้ำ : ทุนวิจัยเพื่อสนับสนุนเรื่องนวัตกรรม innovation รวมถึง pre-seed fund
6. กิจกรรมเพื่อเสริมศักยภาพของนักวิจัย เช่น โครงการ MMS, อบรมนักวิจัยใหม่, อบรมเรื่องกฎระเบียบและมาตรฐานวิจัย

ในส่วน of สถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล มีนโยบายสนับสนุนการดำเนินงาน ดังนี้

1. รางวัลแก่ผู้ตีพิมพ์ผลงานทางวิชาการ ประเภทบทความวิจัย (research article) ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติ
2. รางวัลแก่ผู้ตีพิมพ์ผลงานทางวิชาการ ประเภทบทความปริทัศน์ (review article) ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติ

3. นโยบาย MB Work Smart (Flexi Time/ Workspace)

ด้วยสถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล มหาวิทยาลัยมหิดล ให้ความสำคัญกับระบบ รูปแบบ และวิธีการปฏิบัติงานที่ให้อิสระแก่ผู้ปฏิบัติงานให้สามารถทำงานได้อย่างบรรลุผลสัมฤทธิ์ และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีควบคู่ไปกับการเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล พร้อมทั้งมีการสร้างวัฒนธรรมในการพัฒนางานด้วยตนเองอยู่เสมอ



ทั้งนี้ Work Smart ต้องมีการกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน เพื่อทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน อีกทั้งมุ่งสู่การพัฒนาตนเองของบุคลากร ในที่สุดแล้วย่อมจะทำให้เกิดความรักในงาน และองค์กร ซึ่งมีที่มาจากการวิเคราะห์ JD และ PA ของบุคลากรแต่ละคน และสารสนเทศผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มาใช้ประกอบการตัดสินใจ

สถาบันฯ จึงได้แต่งตั้งคณะแต่งตั้งคณะทำงานกำหนดหลักเกณฑ์ Flexible Time และ Flexible Workplace ตามนโยบาย MB Work Smart เพื่อจัดทำ (ร่าง) หลักเกณฑ์ Flexible Time และ Flexible Workplace ตามนโยบาย MB Work Smart ให้สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และลักษณะงานในแต่ละตำแหน่ง

และเพื่อให้สถาบันฯ มีข้อมูลเบื้องต้น ผู้อำนวยการสถาบันฯ จึงได้ขอรับทราบความเห็นเบื้องต้นจากผู้เข้าร่วมฯ ล่วงหน้าในประเด็นดังนี้

1. สถาบันและมหาวิทยาลัยควรมีระบบหรือนโยบายอะไรเพื่อสนับสนุนให้ท่านมีผลงานดีพิมพ์และคุณภาพของผลงานดีพิมพ์เพิ่มมากขึ้น
2. สถาบันและมหาวิทยาลัยควรสนับสนุนให้เกิด Happy Workplace หรือ Work Smart (รวมถึง Flexible Time & Workplace)

โดยหากท่านใดมีข้อเสนอแนะให้แจ้งได้ที่เลขาสถาบันฯ

4. ประกาศสถาบันฯ เรื่อง การจ้างและไม่จ้างต่อพนักงานมหาวิทยาลัย

ตามที่สถาบันฯ ได้เปิดโอกาสให้พนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและให้เกิดความเข้าใจต่อที่มาของหลักเกณฑ์และกระบวนการต่าง ๆ อย่างถูกต้องตรงกัน และมีการแต่งตั้งคณะทำงานกำหนดหลักเกณฑ์การต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย โดยมีผู้แทนของบุคลากรแต่ละสายงาน เพื่อจัดทำ (ร่าง) หลักเกณฑ์การต่อสัญญาจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยของสถาบันฯ และจัดให้มีการทำประชาพิจารณ์ เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่อ (ร่าง) หลักเกณฑ์ดังกล่าวขึ้น ในวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2562 สำหรับตำแหน่งประเภทวิชาการ และวันที่ 7 มกราคม 2562 สำหรับตำแหน่งประเภทสนับสนุน นั้น จึงได้มีการจัดทำประกาศสถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล เรื่อง การจ้างและไม่จ้างต่อพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล มหาวิทยาลัยมหิดล ฉบับลงวันที่ 19 กันยายน 2562 และได้เวียนแจ้งให้บุคลากรได้รับทราบเรียบร้อยแล้ว

5. เกณฑ์การเลื่อนเงินเดือน ประจำปีงบประมาณ 2562

เพื่อให้บุคลากรได้รับทราบหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือน ประจำปีงบประมาณ 2562 จึงได้มีการชี้แจงลำดับการเลื่อนเงินเดือน ดังนี้

1. ให้เปอร์เซ็นต์การเลื่อนเงินเดือนโดยพิจารณาจากคะแนนผลการประเมินการปฏิบัติงาน ตามประกาศสถาบันฯ เรื่อง วิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ลงวันที่ 25 กันยายน 2560



- นาย A เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ได้ผลรวมคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงาน เท่ากับ 95 คะแนน (ระดับดีเด่น 1) พิจารณาให้เลื่อนเงินเดือนประมาณ 4.5%
2. บวกเพิ่ม 1% ของผลรวมคะแนนประเมิน ให้กับบุคลากรทุกคน จากความก้าวหน้าของคะแนน EdPEx และการเข้าร่วม AUN-QA ของสถาบันฯ ซึ่งสะท้อนให้เห็นความเป็น WE MB

- นาย A เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ได้ผลรวมคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงาน เท่ากับ 95 คะแนน (ระดับดีเด่น 1) พิจารณาให้เลื่อนเงินเดือนประมาณ 4.5% จะได้บวกเพิ่มอีก $1\% \times 95 = 0.95\%$ ดังนั้น นาย A จะได้เลื่อนเงินเดือนประมาณ $4.5 + 0.95 = 5.45\%$
3. เพิ่มเปอร์เซ็นต์พิเศษ ให้กับบุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้จัดทำโครงการ/แผนงานส่วนกลาง (ทั้งของมหาวิทยาลัยและของสถาบันฯ และเห็นผลลัพธ์ที่ชัดเจน, เป็นบุคลากรที่มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และมี performance ที่โดดเด่น) บุคลากรที่ได้รับการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในรอบปีการประเมิน, บุคลากร/คณะกรรมการฯ ที่มีส่วนสำคัญในการทำให้สถาบันฯ ได้รับรางวัล

นาย A เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ได้ผลรวมคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงาน เท่ากับ 95 คะแนน (ระดับดีเด่น 1) พิจารณาให้เลื่อนเงินเดือนประมาณ 4.5% จะได้บวกเพิ่มอีก $1\% \times 95 = 0.95\%$ นาย A จะได้เลื่อนเงินเดือนประมาณ $4.5 + 0.95 = 5.45\%$

นอกจากนั้น นาย A ได้ตำแหน่งที่สูงขึ้น (เพิ่ม 1.5%) เป็นผู้เขียนหลัก AUN-QA (เพิ่ม 1%) ดังนั้น นาย A จึงได้เลื่อนเงินเดือนประมาณ $5.45 + 1.5 + 1 = 7.95\%$