



October 22, 2020

Meet the Director #8

9:30 a.m. to 12:00 p.m.

**At the Prof. Emerita
Serene Pibooniyom Auditorium**

**Share your questions via :
Padlet**

Download Padlet



Play Store



App Store



Online Registration



สรุปประเด็น Meet the Director ครั้งที่ 8

วันที่ 22 ตุลาคม 2563 เวลา 09.30 - 12.00 น.

ณ ห้องประชุมศาสตราจารย์เกียรติคุณสิรินธร พิบูลย์นิยม

สถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล มหาวิทยาลัยมหิดล

.....

ศาสตราจารย์ ดร. นพ.นรรถพล เจริญชันษา
ผู้อำนวยการสถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล เปิดเวที
Meet the Director ครั้งที่ 8 เพื่อพบปะคณาจารย์
นักวิจัย บุคลากร และนักศึกษา นับเป็นโอกาสในการ
ชี้แจงนโยบาย ความคืบหน้าในการดำเนินงาน
รวมทั้งหารือเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อ
ร่วมกันหาแนวทางแก้ไขต่อไป โดยมีเนื้อหา
สาระสำคัญ ดังนี้

ทิศทางของ MB ในปี 2564

ในลำดับแรก สถาบันชีววิทยาศาสตร์
โมเลกุล จะต้องมียุทธศาสตร์และบริการใหม่ (New
Products & New Services) เพื่อสร้างรายได้
สำหรับสนับสนุนการดำเนินงานของสถาบันฯ
ไม่ว่าจะเป็นเรื่องค่าใช้จ่ายด้านสาธารณูปโภค
การปรับปรุงห้องปฏิบัติการ การจัดหาเครื่องมือ
วิทยาศาสตร์ การบริหารจัดการต่าง ๆ และอีก
สิ่งหนึ่งที่ต้องเน้นย้ำ คือ การหากลุ่มลูกค้าใหม่

(New Customer / Future Customer) ให้เกิด
รายได้อย่างต่อเนื่องถาวร โดยการพัฒนาหลักสูตร
หรืองานวิจัยในยุคใหม่ที่ต้องปรับตัวให้ตอบโจทย์
ความต้องการของลูกค้า โดยเฉพาะนักศึกษาที่จะ
เข้ามาศึกษาต่อในหลักสูตรของสถาบันฯ หรือคน
รุ่นใหม่ที่ต้องการอบรมระยะสั้นๆ สิ่งสำคัญอย่างยิ่ง
คือการเพิ่มพูนทักษะรอบด้าน (up-skill re-skill
และ new skill)

ในปีถัดไป สถาบันฯ จะมุ่งเน้นเรื่องการ
ดำเนินงานให้สอดคล้องกับมาตรฐาน และการปรับ
วิธีการทำงานเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ (New
Paradigm & Standard) เช่น เรื่อง GMP (Good
Manufacturing Practice) งานวิจัยต่าง ๆ ที่มี
Certificate หรือ ระบบที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน
ไม่ว่าจะเป็น ISO, GLP หรือ GMP จะทำให้มี
มูลค่าเพิ่มขึ้นถึง 10 เท่า เนื่องจากการมีมาตรฐานนั้น
จะช่วยให้มีคุณภาพที่สม่ำเสมอ เช่นเดียวกับ



มาตรฐานของหลักสูตร หากนักศึกษาเรียนจบปริญญาเอกในหลักสูตรเดียวกัน นายจ้างก็จะมีคุณค่าหวังว่า นักศึกษาทุกคนจะต้องมีความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานที่ใกล้เคียงกัน

อีกประเด็นหนึ่งที่สำคัญคือ การมุ่งสู่ Social Enterprise หมายถึง หน่วยงานจะต้องสามารถสร้างรายได้ แม้จะไม่มุ่งเน้นการแสวงหาผลกำไร แต่จะต้องสามารถหารายได้ด้วยตนเอง และนำรายได้นั้นมาแบ่งปันคืนสู่สังคมด้วย ตัวอย่างเช่น หากสถาบันฯ มีงบประมาณที่เพิ่มขึ้น ก็จะสามารถนำมาปรับปรุงห้องปฏิบัติการวิจัยให้มีมาตรฐานในระดับ ISO ได้ สัมพันธ์กับการเรียนการสอน และคุณภาพของผลงานวิจัยที่จะมีคุณภาพมากยิ่งขึ้นด้วยเช่นกัน

ทิศทางการดำเนินงานด้านการวิจัย

สถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุลมีความโดดเด่นด้าน Basic Science แต่สิ่งที่ย้ายอยู่เสมอคือ หากเราไม่นำผลงานวิจัยไปสู่การใช้ประโยชน์ นำความรู้ไปสู่กลุ่มคนใหม่ ๆ ก็ยังไม่นับว่าประสบความสำเร็จ ดังนั้น สิ่งที่เราต้องทำคือ ควรปรับการทำงานให้สอดคล้องกับ 3 ระดับ ได้แก่ นักวิจัย หน่วยงาน และประเทศ กล่าวคือ นักวิจัยมีทักษะที่ตรงพันธกิจของหน่วยงาน และทำงานวิจัยที่ตอบโจทย์ของประเทศได้

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยได้วาง Flagship เพื่อมอบทุนสนับสนุนนักวิจัยเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะนักวิจัยรุ่นใหม่ เช่น ทุน MU-MiniRC ซึ่งสามารถยื่นสมัครขอทุนวิจัยได้ตลอดทั้งปี หรือ ทุน Frontier Research/New Discovery ที่ให้ทุนสูงสุดถึง 2.7 ล้านบาทต่อโครงการ อีกทั้งยังมีรางวัลสนับสนุนการตีพิมพ์ผลงานวิจัย สำหรับนักวิจัยที่ตีพิมพ์ review article ใน top 10% Q1 จะได้รับเงินเพิ่มพิเศษอีกจำนวน 20,000 บาท ฯลฯ

นอกจากนี้ ยังมีทุนสนับสนุนการวิจัยจากเงินรายได้มหาวิทยาลัย และงบประมาณของประเทศในส่วน Basic Research Fund หรือ Blue Sky ซึ่งสนับสนุนทุนแก่โครงการวิจัยวิทยาศาสตร์พื้นฐานที่เป็น Blue Sky Research และสร้างความเข้มแข็งด้านการวิจัยและการบริหารงานวิจัยทางมหาวิทยาลัยได้กำหนดขอบเขตหัวข้อวิจัยได้แก่ 1) มนุษยศาสตร์และมานุษยวิทยา 2) สังคมศาสตร์และประชากรศึกษา 3) ATMP/ Vaccine/ Immunology/ Biologics 4) Emerging Infectious Diseases (EID) 5) Drug Discover 6) Aging Society/ Gerontology และ 7) AI/ Medical Devices/ Medical Robotic เพื่อให้ให้นักวิจัยมุ่งหน้าไปอย่างมีทิศทาง และใช้งบประมาณได้อย่างคุ้มค่า



หากนักวิจัยจะยื่นขอทุนสนับสนุนการวิจัย เช่น ทุนจากสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (Funding Agency) หรือ program management unit (PMU) จะต้องดำเนินการขอทุนผ่านมหาวิทยาลัยเท่านั้น และต้องศึกษาเป้าหมายของหน่วยงานให้ทุน และ PMU อย่างละเอียด

ทั้งนี้ เรื่องการส่งเสริมการวิจัยไม่ใช่เรื่องสำหรับนักวิจัย/อาจารย์ฝ่ายเดียว แต่บุคลากรสายสนับสนุนก็มีส่วนสำคัญในการช่วยขับเคลื่อนด้วย เช่นเดียวกัน กล่าวคือ งานวิจัยจะเดินหน้าได้ ระบบสนับสนุน เช่น การจัดการพัสดุ การคลัง ฯลฯ ต้องมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการผลิตผลงานวิจัยเป็นเป้าหมายของสถาบันฯ ผลผลิตจากงานวิจัยต่าง ๆ ของนักวิจัยทุกท่าน สามารถช่วยเหลือประเทศได้แน่นอน ดังนั้น ถ้ายังมีงานวิจัยที่มากขึ้น ย่อมมีโอกาสช่วยประเทศได้มากขึ้น นับเป็นผลดีต่อนักวิจัย หน่วยงาน และประเทศชาติ

ความก้าวหน้าของบุคลากร

สิ่งสำคัญที่สถาบันฯ มุ่งเน้นอยู่เสมอ คือ ความก้าวหน้าของบุคลากรทุกท่าน สำหรับบุคลากรสายวิชาการ คณาจารย์และนักวิจัยที่มีผลงานดี ก็เปรียบเหมือนมี Spotlight ส่องสว่าง อนึ่ง การขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ ทางมหาวิทยาลัย

ได้ขยายเวลาเพิ่มเติมสำหรับการยื่นขอประเมินการสอนในรูปแบบเดิมไปจนถึงเดือนมิถุนายน 2565 และสำหรับนักวิจัยนั้น ปัจจุบันสามารถยื่นขอตำแหน่งสูงสุดได้ถึงระดับ ศาสตราจารย์วิจัย (Research Professor) สถาบันฯ จึงส่งเสริมให้บุคลากรเห็นความสำคัญของ career path เพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพด้วย

ในส่วนของบุคลากรสายสนับสนุน ทั้งสายสนับสนุนวิชาการและสนับสนุนทั่วไป การพัฒนาบุคลากรจะแบ่งได้ทั้ง 3 ระดับ ได้แก่

ระดับ 1 : พัฒนาทักษะงานประจำตาม job description และงานที่ได้รับมอบหมาย โดยจะมีเป้าหมายคือ ปริมาณและคุณภาพของงานจะต้องดีขึ้นทันเวลา และทำให้ผู้เกี่ยวข้องพึงพอใจกับผลลัพธ์

ระดับ 2 : โครงการพิเศษเพื่อพัฒนาตนเอง สร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น โครงการด้าน Green Office โดยจะมีเป้าหมายคือ จำนวนและคุณภาพของทักษะใหม่ที่เกิดขึ้น อาทิ ฝึกพูดภาษาอังกฤษ รวมถึงการเพิ่มขอบเขตและความท้าทายใน job description ที่ยกระดับการพัฒนาของสถาบันฯ

ระดับ 3 : การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ/วิชาชีพที่สูงขึ้น โดยจะมีเป้าหมายคือ มีการยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้น มีสิทธิประโยชน์และโอกาสพัฒนา



ตนเองให้สูงขึ้น ยกตัวอย่างเช่น เงินประจำตำแหน่งและ
โอกาสได้รับทุน

ความเปลี่ยนแปลงรอบรั้ว MB

> MaSHARES Co-working Space@MB

สถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล ร่วมมือกับ
สถาบันบริหารจัดการเทคโนโลยีและนวัตกรรม (iNT)
เปิด MaSHARES Co-working Space@MB เพื่อใช้
พื้นที่ร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยจะมีพิธีเปิด
อย่างเป็นทางการในวันที่ 28 ตุลาคม 2563 ด้านใน
จะแบ่งเป็นพื้นที่ Co-working space และ Maker
space มีเครื่องมือต่าง ๆ เป็นเครื่องพิมพ์ 3 มิติ (3D
printer) ห้องสำหรับจัดการเรียนการสอน หรือทำ
กิจกรรม

สำหรับที่ตั้งของ MaSHARES Co-working
Space@MB ล้อมรอบด้วยพันธมิตรที่สนับสนุนการ
สร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างครบวงจร เช่น ศูนย์วิจัย
และพัฒนาวัคซีน โรงงานผลิตยาของคณะเภสัช-
ศาสตร์ หน่วยบริการเครื่องมือกลาง (MU-FRF)
คณะวิศวกรรมศาสตร์ จึงเรียกได้ว่าตั้งอยู่ท่ามกลาง
ระบบนิเวศและบรรยากาศที่ส่งเสริมให้เกิดการร่วม
สร้างสรรค์นวัตกรรม

> การปรับปรุงอาคารศูนย์วิจัยและพัฒนาวัคซีน

ในปีถัดไป สถาบันฯ มีแผนการดำเนินการ
ปรับปรุงอาคารศูนย์วิจัยและพัฒนาวัคซีน เนื่องจาก
มหาวิทยาลัยมหิดลเล็งเห็นความสำคัญของการวิจัย
และพัฒนาวัคซีน โดยตั้งเป็น Flagship ที่สำคัญของ
มหาวิทยาลัย จึงได้รับการสนับสนุนงบประมาณใน
การปรับปรุงอาคารดังกล่าวให้ทันสมัยมากยิ่งขึ้น
นอกจากนี้ ยังเตรียมพัฒนาหลักสูตรเพื่อสร้างนักวิจัย
ด้านการพัฒนาวัคซีนอีกด้วย

> จัดตั้งศูนย์วิจัยประยุกต์และพัฒนานวัตกรรมกึ่ง

สถาบันฯ ได้จัดตั้งศูนย์วิจัยใหม่ คือ
ศูนย์วิจัยประยุกต์และพัฒนานวัตกรรมกึ่ง โดย
ปัจจุบันมอบหมายให้รองศาสตราจารย์ ดร.อภิรักษ์
อุดมกิจ ดำรงตำแหน่งรักษาการหัวหน้าศูนย์วิจัย ซึ่ง
ศูนย์วิจัยประยุกต์และพัฒนานวัตกรรมกึ่งได้เปิด
ตัวอย่างเป็นทางการเมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2563
คาดว่าจะสามารถดำเนินการผลิตผลงานวิจัยที่
สามารถสร้างประโยชน์ได้อย่างคล่องตัวมากยิ่งขึ้น
และตอบโจทย์ในระดับประเทศได้



> A new PA/PE model

แผนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรรูปแบบใหม่จะเริ่มใช้ในปีงบประมาณ 2565 ซึ่งการปรับเกณฑ์ในครั้งนี้เพื่อให้ยืดหยุ่นตามยุคตามสมัย โดยจะดำเนินการจัดทำประชาพิจารณ์เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและสามารถกำหนดเกณฑ์การประเมินได้อย่างเหมาะสม

ผู้อำนวยการสถาบันกล่าวยังได้เน้นย้ำถึงวิสัยทัศน์ที่จะสถาบันฯ จะเป็นสถาบันวิจัยชั้นนำในระดับโลก และยังเดินทางตาม 6 พันธกิจ คือ วิจัย, การเรียนการสอน, การบริการวิชาการที่มุ่งสู่ social enterprise, การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลและระบบงานอื่น ๆ โดยขอให้บุคลากรยึดมั่นในค่านิยม M-A-H-I-D-O-L และ WE MB

คำถาม-คำตอบ จาก Slido

ด้านการบริหารงาน

Q: อีก 4 ปี ที่บริหาร MB จะพา MB ไปสู่จุดไหน

A: เราจะต้องมุ่งสู่ Social Enterprise เน้นการสร้างนวัตกรรมและหารายได้ให้สถาบันได้มากที่สุด

Q: ผู้บริหารสถาบันฯ มีแผนการทำงานและการปรับระบบอย่างไรให้ MB เปลี่ยนผ่านไปสู่การเป็น Social Enterprise

A: เราจะต้องหา New Product และ New Services ทำงานวิจัยเพื่อตอบโจทย์คนที่ต้องการใช้ผลงานวิจัย รวมทั้งสร้าง New Customer หาลูกค้ากลุ่มใหม่ ๆ สนับสนุนการให้บริการวิชาการเพื่อสร้างรายได้ให้กับสถาบันฯ และสร้างมาตรฐานของการดำเนินงานให้เป็นที่ยอมรับ

Q: เรามี Blue ocean strategy อะไรบ้าง ที่ทำให้เราได้เปรียบด้านการแข่งขันทางธุรกิจ และเป็นเจ้าตลาดในกลุ่มการค้า เพื่อสร้างกำไรที่สูงขึ้นให้กับสถาบันได้บ้าง

A: Blue ocean strategy หมายถึงน่านน้ำสีคราม เป็นธุรกิจที่ยังไม่มีคู่แข่ง แต่มีลูกค้าจำนวนมาก เราต้องทราบว่ามีความหลากหลายเท่าไร ส่วนแบ่งทางการตลาดเท่าไร (ตรงข้ามกับ Red Ocean ที่มีการ



แข่งขันทางธุรกิจสูง เช่น โครงการวิจัยด้าน Basic Science อาจพิจารณาว่าเป็น Red Ocean) ทางสถาบันฯ ของเรามีหลายนวัตกรรมที่สามารถพัฒนาเป็น Blue ocean ได้ ยกตัวอย่างเช่น Diagnostic Kit ของ Thalassemia มีเปอร์เซ็นต์สูงที่จะเป็น Blue ocean เนื่องจากมีคู่แข่งน้อยที่สามารถทำได้เหมือนเรา หรือการผลิตวัคซีน ซึ่งประเด็นนี้น่าสนใจ และจะหาโอกาสในการพัฒนาผลผลิตของสถาบันฯ ให้สามารถแข่งขันในภาคธุรกิจได้

Q: ถ้ามีวิธีหารายได้เช่น crowdfunding สถาบันฯ มีนโยบายเปิดบัญชีให้โครงการต่าง ๆ รับรายได้หรือไม่

A: สำหรับ crowdfunding เป็นประเด็นที่น่าสนใจ แต่ต้องพิจารณาเงื่อนไขและระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยก่อนว่ามีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด

Q: ถ้าจะเปลี่ยนเป็นการทำงานให้ได้ผลลัพธ์แบบเอกชน แต่ระบบปัจจุบันและคนที่ทำงานมีความยุ่งยาก ซ้ำซ้อน ลำบาก ทางผู้บริหารมีแนวคิดว่าจะมีการปรับปรุงอย่างไร/อยากให้มีการแบ่งงานให้ชัดเจนในงานที่ทำ

A: เห็นด้วยกับการปรับกระบวนการทำงานเพื่อลดความซ้ำซ้อน โดยจะหารือกับหัวหน้างานเรื่องการ

จัดทำ work flow ของบุคลากรให้ชัดเจนและเป็นระบบมากยิ่งขึ้น โดยทิศทางการทำงานของสถาบันฯ ในอนาคตจะเป็นรูปแบบ virtual workplace เพื่อให้เกิดความคล่องตัว แต่ยังคงรักษาประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่ยึดติดกับการทำงานในห้องทำงานตามรูปแบบเดิม

Q: อยากให้มี one stop service สำหรับการดำเนินการต่าง ๆ ในระบบ โดย PI ไม่ต้องไปเดินเรื่องเอง

A: จะดำเนินการพิจารณาหารือกับผู้เกี่ยวข้องต่อไป

ด้านทรัพยากรบุคคลและสวัสดิการ

Q: ความก้าวหน้าทางสายอาชีพของอาจารย์/นักวิจัยจะเป็นอย่างไร เมื่อทางมหาวิทยาลัยและทางสถาบันฯ ต้องการให้บุคลากรกลุ่มนี้สร้างรายได้เพิ่มขึ้น

A: การทำบริการวิชาการเพื่อสังคม หรือผลงานทางวิชาการเพื่ออุตสาหกรรม สามารถใช้ในการขอตำแหน่งทางวิชาการได้ ผู้ที่สนใจควรศึกษากฎระเบียบให้ชัดเจนว่าต้องเป็นงานในลักษณะอย่างไร



Q: ถ้าบุคลากรจะขอ work from home เป็นบางช่วง (หากมีงานเอกสาร ที่ไม่กระทบการงานส่วนอื่น) ทำได้หรือไม่ ต้องดำเนินการอย่างไร

A: บุคลากรสามารถหารือกับหัวหน้างานเรื่องการพิจารณาให้ work from home ได้ แต่สำหรับบางตำแหน่ง/หน้าที่ อาจจะต้องอยู่หน้างานเสมอ ส่งผลทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานที่บ้านได้ ดังนั้น จึงต้องพิจารณาตามความเหมาะสม

Q: ทำงานที่มหาวิทยาลัยมหิดล เพราะอยากได้เครื่องราชอิสริยาภรณ์ อยากให้สรุปแผนเป็นรายบุคคล จะได้ว่าไม่ได้ทำตกหล่น เสนอขอให้ตรงเวลา/เกณฑ์การได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์เป็นอย่างไร

A: ระบบการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ จะมีบัญชีการตรวจสอบซึ่งสามารถขอดูได้ที่หน่วยทรัพยากรบุคคล โดย HR จะมีวิธีการตรวจสอบลำดับขั้นของเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ย้ำว่าสถาบันฯ และมหาวิทยาลัยมีการตรวจสอบที่รอบคอบ

Q: ร้านอาหารปัจจุบันไม่อร่อยและให้น้อย สถาบันแจ้งว่ามีการประมูลหาร้านใหม่เจ้าร่วมประมูลอย่างน้อย 2-3 ร้าน แต่ในวันที่เข้าประมูลเป็นร้านเดิมที่ขายอยู่ในปัจจุบันเพียงร้านเดียว ขอรบกวนเหตุผลว่าทำไมถึงมีร้านเดียว

A: จากที่ร้านค้าสวัสดิการร้านเดิมยื่นความประสงค์ไม่ต่อสัญญา ทางสถาบันฯ จึงได้ดำเนินการเปิดรับสมัครร้านค้าใหม่ โดยมีผู้สมัครทั้งหมด 6 ร้าน แบ่งเป็นร้านข้าวราดแกง ข้าวอาหารตามสั่ง จำนวน 4 ร้าน และร้านอาหารจานเดียว จำนวน 2 ร้าน แต่เนื่องจากผู้สมัครบางท่านติดภารกิจไม่สามารถเข้าร่วมประมูลได้ จึงเหลือร้านนางอรสา เกียรติกอบชัยเพียงร้านเดียว ทั้งนี้ คณะกรรมการได้ดำเนินการทดสอบรสชาติอาหารและสัมภาษณ์ผู้สมัครแล้วมีมติให้ทำสัญญาร้านข้าวราดแกงและอาหารตามสั่ง 1 ปี แต่สำหรับร้านก๋วยเตี๋ยว จะทำสัญญาเพียง 6 เดือน เพื่อประเมินด้านรสชาติอาหารและความพึงพอใจของบุคลากรอีกครั้ง

Q: ปีหน้าเราจะมีการสัมภาษณ์บุคลากรประจำปีหรือไม่

A: เนื่องจากสถานการณ์ COVID-19 ทางสถาบันฯ มีความจำเป็นจะต้องเลื่อนสัมภาษณ์บุคลากรประจำปีออกไปก่อน และจะขอพิจารณาในปีถัดไปอีกครั้ง



ด้านอาคารและสถานที่

Q: ปัญหาน้ำท่วมมีมาตรการแก้ไขอย่างไร

A: ทางกองกายภาพและสิ่งแวดล้อม มีแผนที่จะปรับปรุงระบบการระบายน้ำ โดยจะต้องเชื่อมระบบระหว่างอาคารของสถาบันฯ และคณะเภสัชศาสตร์ที่อยู่ด้านหลัง ปัญหาที่ท่วมในปัจจุบัน นอกจากระบบการระบายน้ำแล้ว บางครั้งเกิดฝนตกในปริมาณมากเกินไปที่มหาวิทยาลัยจะสามารถดำเนินการระบายออกได้ทัน ทั้งนี้สถาบันฯ ไม่ได้นิ่งนอนใจ มีการประสานงานกับกองกายภาพฯ อย่างใกล้ชิดเพื่อบรรเทาปัญหา

Q: ที่จอดรถยังไม่เพียงพอ

A: สถาบันฯ ได้รับงบประมาณเพิ่มเติมสำหรับปรับปรุงที่จอดรถบริเวณศูนย์วิจัยและพัฒนาอุปกรณ์ชีวการแพทย์ และการปรับผังจราจรบริเวณหน้าศูนย์วิจัยและพัฒนาวัคซีน ซึ่งต่อไปบุคลากรจะสามารถเข้าไปใช้พื้นที่ในบริเวณดังกล่าวได้

Q: ไม่ทราบว่า co-working space มีพื้นที่หรือห้องกระจก สำหรับซ้อมทำการแสดงหรือไม่ / เณฑ์การใช้ MaShare เป็นอย่างไร และมีค่าใช้จ่ายหรือไม่อย่างไร

A: สำหรับ MaShares@MB ไม่มีห้องที่เป็นกระจกเงา แต่มีห้องเก็บเสียงสำหรับประชุมกลุ่มหรือทำกิจกรรมต่าง ๆ สำหรับการบริหารจัดการระบบการจองยังต้องพิจารณาพร้อมกับ iNT โดยในตอนนี้สามารถติดต่อขอใช้งานได้ที่คุณณรงค์ ซึ่งจะประสานงานต่อไปที่ iNT โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

Q: นโยบายกำจัดเชื้อราภายในอาคารมีหรือไม่ ปัจจุบันเชื้อราตามผ้าและผนังห้องเยอะมาก

A: เบื้องต้นทุกคนจะต้องช่วยกันดูแลในจุดที่สามารถกำจัดเชื้อราได้ สำหรับในภาพใหญ่ทางฝ่ายอาคารจะดำเนินการฉีดพ่นกำจัดเชื้อราและทำความสะอาดต่อไป นอกจากนี้ สถาบันฯ ยังได้รับจัดสรรงบประมาณสำหรับปรับปรุงห้องปฏิบัติการวิจัยและออกแบบระบบห้องทำงานใหม่ โดยจะใช้วัสดุที่ทนทานต่อเชื้อราและปลวกมากยิ่งขึ้น



Q: Cold room ฝั่งแลปวิจัยที่เสีย จะมีโอกาสได้ซ่อมหรือไม่

A: ปัญหาเรื่อง Cold room จะหารือกับผู้บริหารและฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อหาทางแก้ไขในอนาคต

Q: ความคืบหน้าการจัดการพื้นที่/โศกตการใช้ Freezer -80 เพื่อลดการใช้พลังงาน ได้ข้อสรุปอย่างไร

A: ปัจจุบันมีการจัดทีมช่วยดูแล Freezer -80 และขอให้ทุกท่านช่วยกันจัดการวัสดุที่หมดความ

จำเป็นต้องเก็บในตู้แช่ เพื่อให้มีพื้นที่เก็บให้เพียงพอต่อความต้องการ นอกจากนี้สถาบันฯ ได้วางแผนเปลี่ยนตู้ใหม่ทดแทนตู้ที่เสื่อมสภาพ เพื่อให้ประหยัดพลังงานมากยิ่งขึ้นอีกด้วย ตลอด 3 ปีที่ผ่านมาสถาบันฯ ได้ทยอยเปลี่ยน Freezer ไปหลายตู้ และมีแผนจะเปลี่ยน/จัดหาทดแทนจนครบทุกตู้

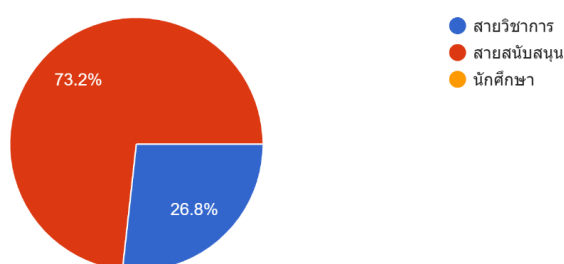
ปรับปรุง : 17 พฤศจิกายน 2563



สรุปผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน Meet the Director ครั้งที่ 8

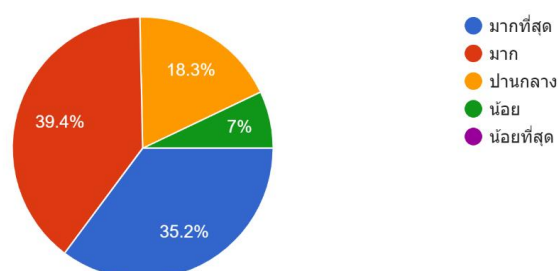
จากงาน Meet the director ครั้งที่ 8 เมื่อวันที่ 22 ตุลาคม 2563 ที่ผ่านมามีจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งสิ้น 140 คน และตอบแบบประเมินทั้งสิ้น 71 คน คิดเป็นร้อยละ 50.71 โดยมีคำถามทั้งหมด 12 คำถาม ดังนี้

1. ประเภทของบุคลากร



บุคลากรที่ร่วมทำแบบประเมินความพึงพอใจ แบ่งออกเป็น ฝ่ายสนับสนุนมากที่สุดถึงร้อยละ 73.2 (จำนวน 52 คน) และบุคลากรฝ่ายวิชาการที่ร้อยละ 26.8 (จำนวน 19 คน)

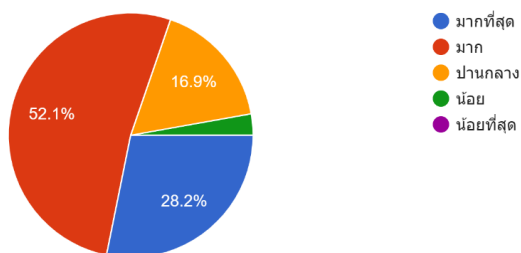
2. ระยะเวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสม



ผู้เข้าร่วมงานมีความคิดเห็นว่า ระยะเวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสม มาก อยู่ที่ร้อยละ 39.4 คิดเห็นว่ามีความเหมาะสมมากที่สุด อยู่ที่ร้อยละ 35.2 คิดเห็นว่ามีความเหมาะสมปานกลาง อยู่ที่ร้อยละ 18.3 และคิดเห็นว่าระยะเวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรมมีความเหมาะสมน้อย อยู่ที่ร้อยละ 7 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่ากลุ่มผู้เข้าร่วมงานส่วนใหญ่คิดเห็นว่าระยะเวลาการจัดกิจกรรมครั้งนี้มีความเหมาะสม

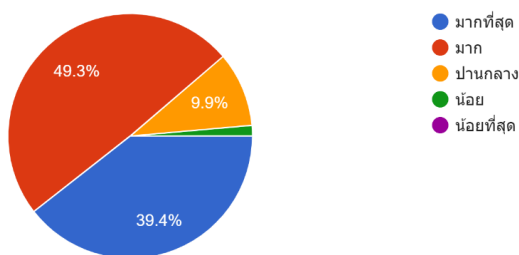


3. รูปแบบของกิจกรรมมีความเหมาะสม



ผู้เข้าร่วมงานแสดงความคิดเห็นว่ารูปแบบของงานมีความเหมาะสมมาก อยู่ที่ย้อยละ 52.1 คิดเห็นว่ารูปแบบของงานมีความเหมาะสมมากที่สุด อยู่ที่ย้อยละ 28.2 ตามมาด้วยกลุ่มผู้เห็นว่ารูปแบบของกิจกรรมมีความเหมาะสมปานกลาง อยู่ที่ย้อยละ 16.9 และผู้เห็นว่ารูปแบบกิจกรรมมีความเหมาะสมน้อย อยู่ที่ย้อยละ 2.8 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่ารูปแบบของกิจกรรมมีความเหมาะสม

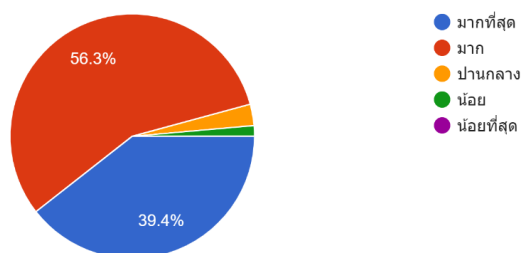
4. สถานที่จัดกิจกรรมมีความเหมาะสม



ผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่ร่วมทำแบบประเมินค่อนข้างพึงพอใจกับสถานที่จัดกิจกรรมมาก อยู่ที่ย้อยละ 49.3 เห็นว่าสถานที่จัดกิจกรรมมีความเหมาะสมมากที่สุด อยู่ที่ย้อยละ 39.4 เห็นว่าสถานที่จัดกิจกรรมมีความเหมาะสมปานกลาง อยู่ที่ย้อยละ 9.9 และเห็นว่าการจัดกิจกรรมเหมาะสมน้อย อยู่ที่ย้อยละ 1.4 ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสถานที่จัดกิจกรรมครั้งนี้มีความเหมาะสม

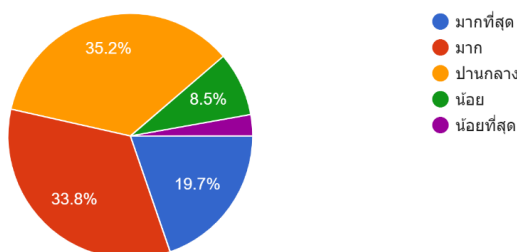


5. การประชาสัมพันธ์กิจกรรมมีความทั่วถึง



ผู้ประเมินมีความพึงพอใจกับการประชาสัมพันธ์ของกิจกรรมดังกล่าว ซึ่งมีความคิดเห็นว่าการกระจายข่าวอย่างทั่วถึง *มาก* อยู่ที่ร้อยละ 56.3 คิดเห็นว่าการกระจายข่าวในระดับ *มากที่สุด* อยู่ที่ร้อยละ 39.4 คิดเห็นว่าการกระจายข่าวในระดับ *ปานกลาง* อยู่ที่ร้อยละ 2.8 และคิดเห็นว่าการกระจายข่าวอย่างทั่วถึง *น้อย* อยู่ที่ร้อยละ 1.4 ตามลำดับแสดงให้เห็นว่าการประชาสัมพันธ์กิจกรรมมีความทั่วถึง

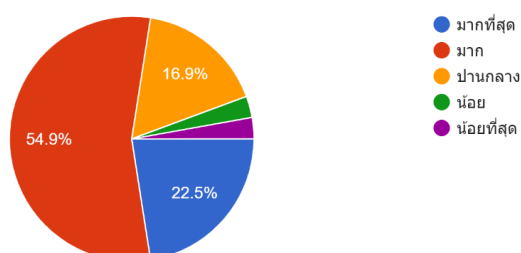
6. กิจกรรมสร้างความผูกพันภายในสถาบันฯ



กิจกรรมดังกล่าวมีจำนวนผู้ประเมินมีความคิดเห็นว่าจะสามารถสร้างความผูกพันภายในสถาบันฯ ในระดับ *ปานกลาง* อยู่ที่ร้อยละ 35.2 สามารถสร้างความผูกพันภายในสถาบันฯ ในระดับ *มาก* อยู่ที่ร้อยละ 33.8 สามารถสร้างความผูกพันภายในสถาบันฯ ในระดับ *มากที่สุด* อยู่ที่ร้อยละ 19.7 ในระดับ *น้อย* อยู่ที่ร้อยละ 8.5 และสามารถสร้างความผูกพันภายในสถาบันฯ ในระดับ *น้อยที่สุด* อยู่ที่ร้อยละ 2.8 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าการจัดกิจกรรมดังกล่าวสร้างความผูกพันภายในสถาบันฯ

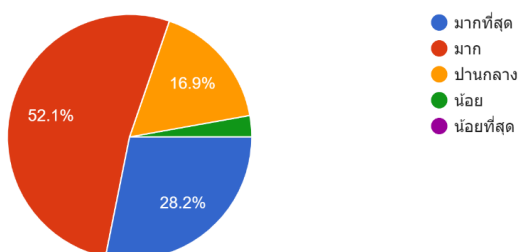


7. ทำให้ได้รับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานและการดำเนินงานของสถาบันฯ



ผู้ทำแบบประเมินส่วนมากเห็นว่า กิจกรรมนี้ทำให้ได้รับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริการ และการดำเนินงานของสถาบันฯ ทำให้ได้รับความรู้ความเข้าใจในระดับมากอยู่ที่ร้อยละ 54.9 ทำให้ได้รับความรู้ความเข้าใจในระดับมากที่สุดอยู่ที่ร้อยละ 22.5 ทำให้ได้รับความรู้ความเข้าใจในระดับปานกลางร้อยละ 16.9 ตามมาด้วยทำให้ได้รับความรู้ความเข้าใจในระดับน้อย และน้อยที่สุด อยู่ที่ร้อยละ 2.8 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่ากลุ่มคนส่วนใหญ่ได้รับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริการ และการดำเนินงานของสถาบันฯ

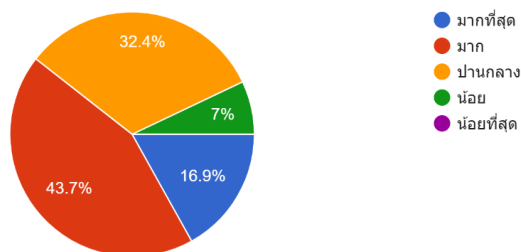
8. เปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงข้อคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการบริหารงานของสถาบันฯ



ผู้เข้าร่วมงานส่วนมากประเมินกิจกรรมดังกล่าวว่า เปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการบริหารงานของสถาบันฯ ในระดับมาก อยู่ที่ร้อยละ 52.1 ในระดับมากที่สุด อยู่ที่ร้อยละ 28.2 และในระดับปานกลางที่สุด อยู่ที่ร้อยละ 16.9 และแสดงความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย อยู่ที่ร้อยละ 2.8 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าสถาบันฯ เปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงข้อคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการบริหารงานของสถาบันฯ

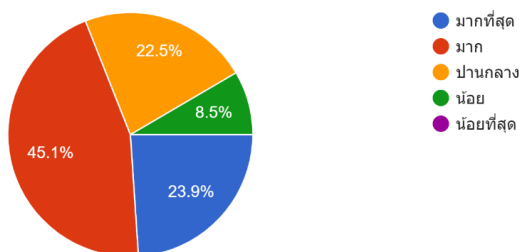


9. กิจกรรมส่งเสริมให้ส่วนงานภายในสถาบันฯ ดำเนินงานอย่างมีคุณธรรมและโปร่งใส (Integrity & Transparency Assessment (ITA)



ผู้เข้าร่วมงานเห็นว่า กิจกรรมนี้ส่งเสริมให้ส่วนงานภายในสถาบันฯ ดำเนินงานอย่างมีคุณธรรมและโปร่งใสในระดับมากที่สุดถึงร้อยละ 43.7 ตามมาด้วยผู้ที่มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง อยู่ที่ร้อยละ 32.4 และระดับมากที่สุด อยู่ที่ร้อยละ 16.9 และผู้ที่ให้ความคิดเห็นในระดับน้อย อยู่ที่ร้อยละ 7 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่ากิจกรรมดังกล่าวส่งเสริมให้ส่วนงานภายในสถาบันฯ ดำเนินงานอย่างมีคุณธรรมและโปร่งใส

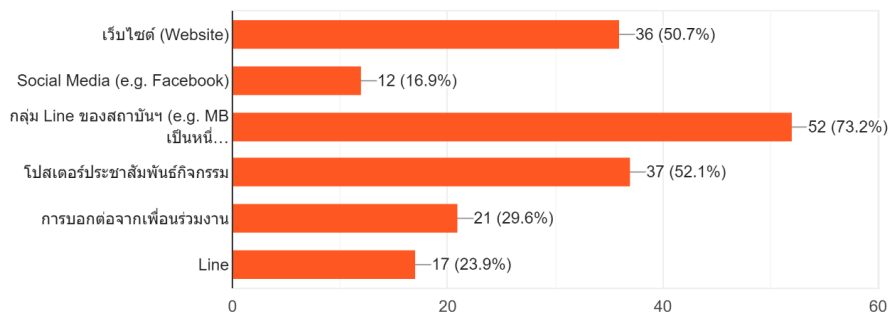
10. ความพึงพอใจในภาพรวมของกิจกรรม



ความพึงพอใจในภาพรวมของผู้เข้าร่วมกิจกรรมอยู่ในระดับมาก อยู่ที่ร้อยละ 45.1 ตามมาด้วยผู้ที่มีความพึงพอใจระดับมากที่สุด อยู่ที่ร้อยละ 23.9 มีความพึงพอใจปานกลาง อยู่ที่ร้อยละ 22.5 และมีผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความพึงพอใจในภาพรวมน้อย อยู่ที่ร้อยละ 8.5 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าผู้ประเมินส่วนใหญ่นั้นมีความพึงพอใจในภาพรวมของกิจกรรม



11. ท่านได้รับการประชาสัมพันธ์กิจกรรมครั้งนี้จากช่องทางใด (สามารถเลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)



จากการประชาสัมพันธ์กิจกรรมนี้ ผู้เข้าร่วมและทำแบบประเมินนี้ได้รับข่าวสารกิจกรรมผ่านทางกลุ่ม LINE ของสถาบันฯ มากที่สุดถึงร้อยละ 73.2 (จำนวน 52 คน) ตามมาด้วยโปสเตอร์ประชาสัมพันธ์กิจกรรมร้อยละ 52.1 (จำนวน 37 คน) ทางเว็บไซต์ร้อยละ 50.7 (จำนวน 36 คน) ได้รับการบอกต่อจากเพื่อนร่วมงานร้อยละ 29.6 (จำนวน 21 คน) ทราบข่าวผ่านทาง Social Media และร้อยละ 16.9 (จำนวน 12 คน) ทราบข่าวผ่านทาง ผ่านทาง Line ร้อยละ 23.9 (จำนวน 17 คน)