



มหาวิทยาลัยมหิดล
สถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล

MEET THE DIRECTOR

25th March 2021



**"To be a world-class
research Institute"**

- Professor Narattaphol Charoenphandhu, M.D., Ph.D.

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

**Place: The Prof. Emerita Serene
Pibooniyom Auditorium**

Share your questions via:



Online Registration



สรุปประเด็น Meet the Director ครั้งที่ 9
วันที่ 25 มีนาคม 2564 เวลา 09.30–12.40 น.
ณ ห้องประชุมศาสตราจารย์เกียรติคุณสิรินทร์ พิบูลย์นิยม
สถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล มหาวิทยาลัยมหิดล

“สถาบันฯ ต้องมีรายได้เลี้ยงองค์กรได้ และเพียงพอที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง”

ศาสตราจารย์ ดร. นพ.นรุตพล เจริญพันธุ์ ผู้อำนวยการสถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล ใช้เวที Meet the Director เป็นช่องทางในการสื่อสารนโยบายการบริหารงานของสถาบันฯ เพื่อนำเสนอกิจกรรมและการดำเนินงานต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในระยะเวลา 4 ปีที่ผ่านมา และที่จะดำเนินการต่อไปในอนาคต ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน บุคลากรเข้าใจนโยบายได้อย่างชัดเจน และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และด้วยความสำคัญกับพันธกิจ : การส่งเสริมการบริหารจัดการและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล

รวมทั้งเป็นเวทีให้มีการซักถาม และแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยการใช้เครื่องมือที่เรียกว่า SLIDO (เข้าใช้งานผ่าน SLIDO.COM) เข้ามาเป็นสื่อกลางในการถาม-ตอบกับผู้อำนวยการสถาบันฯ แบบ real-time เพื่อสร้างความเข้าใจอย่างถูกต้องในทิศทางการบริหารงาน

ผู้อำนวยการสถาบันฯ เริ่มต้นจากการกล่าวแสดงความยินดีกับบุคลากรที่รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น และบุคลากรที่ได้รับคัดเลือกให้เป็นบุคลากรดีเด่นของสถาบันฯ ตลอดจนการมอบเข็มเครื่องหมายมหาวิทยาลัยมหิดล ประจำปี 2563 ดังนี้

ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้แก่

- | | |
|----------------------------|--|
| 1. รศ. ดร.ศรินทร์ ฉิมณรงค์ | ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง รองศาสตราจารย์ |
| 2. ผศ. ดร.นิตวรา วิกัน | ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ |
| 3. ผศ. ดร.ฉลองรัตน์ โนรี | ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ |

ผู้ได้รับคัดเลือกให้เป็นบุคลากรดีเด่นของสถาบันฯ ประจำปี 2563 ได้แก่

- | | |
|-----------------------------------|--------------------------------------|
| 1. นางสุปราณี สุขกมลสันติพร | ประเภทข้าราชการดีเด่น |
| 2. นายวัลลภ รอดบุญลือ | ประเภทลูกจ้างเงินงบประมาณดีเด่น |
| 3. อ. ดร.นที เจียรวิริยะไพศาล | ประเภทตำแหน่งและลักษณะงานด้านวิชาการ |
| 4. Prof. Dr. Duncan Richard Smith | ประเภทตำแหน่งและลักษณะงานด้านวิชาการ |
| 5. น.ส. นราพร ศิริพันธ์ธนเวช | ประเภทวิชาชีพ หรือบริหารงานทั่วไป |
| 6. น.ส. พิชชาภัทร์ หาญปราบ | ประเภทวิชาชีพ หรือบริหารงานทั่วไป |



ผู้ที่ได้รับเข็มเครื่องหมายมหาวิทยาลัยมหิดล ประจำปี 2563 ได้แก่

- | | |
|------------------------------------|--|
| 1. ผศ. ดร.นิทรา วิกัน | ได้รับเข็มชั้นที่ 3 ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 5 ปี |
| 2. ดร.ดวงภา ก่อวนิช | ได้รับเข็มชั้นที่ 3 ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 5 ปี |
| 3. Dr. Bruno Vincent | ได้รับเข็มชั้นที่ 3 ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 5 ปี |
| 4. ดร.คณางค์ บุรณะอำนาย | ได้รับเข็มชั้นที่ 2 ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 10 ปี |
| 5. น.ส. กรกนก พรหมเทพ | ได้รับเข็มชั้นที่ 2 ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 10 ปี |
| 6. รศ. ดร.เฉลิมพร องค์กรโสภณ | ได้รับเข็มชั้นที่ 1 ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 20 ปี |
| 7. นางนวลวรรณ พึ่งถนอม | ได้รับเข็มชั้นที่ 1 ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 20 ปี |
| 8. นางสมศรี ศักดิ์ดี | ได้รับเข็มชั้นที่ 1 ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 20 ปี |
| 9. น.ส. สุกถณี สุภาพ | ได้รับเข็มชั้นที่ 1 ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 20 ปี |
| 10. Prof. Dr. Duncan Richard Smith | ได้รับเข็มชั้นที่ 1 ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 20 ปี |
| 11. นางอัญชลี นิรชานนท์ | ได้รับเข็มชั้นพิเศษ ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 25 ปี |
| 12. นายณรงค์ ทองน้อย | ได้รับเข็มชั้นพิเศษ ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 25 ปี |
| 13. น.ส. ชนิกันต์ บุญช่วย | ได้รับเข็มชั้นพิเศษ ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 25 ปี |
| 14. นายธีรพร ชูรอด | ได้รับเข็มชั้นพิเศษ ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 25 ปี |
| 15. นายประกอบ กลับทอง | ได้รับเข็มชั้นพิเศษ ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 25 ปี |
| 16. นางศศิธร พรหมเมศ | ได้รับเข็มชั้นพิเศษ ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 25 ปี |
| 17. น.ส. พัชรชวัล พึ่งถนอมจิตร | ได้รับเข็มชั้นพิเศษ ปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 25 ปี |

จากนั้น ผู้อำนวยการสถาบันฯ ได้สื่อสารนโยบายและพูดคุยในประเด็นสำคัญ อาทิ

» การสร้างรายได้เพื่อเลี้ยงองค์กร

สถาบันฯ มีแนวทางเปิดบริการในรูปแบบใหม่ หรือขยายบริการวิชาการเดิมที่มีอยู่ เพื่อเพิ่มรายได้เลี้ยงองค์กร เช่น การรับทำวิจัยด้านชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล ขั้นสูง การให้บริการในรูปแบบ turn-key technology platform โดยขยายไปยังกลุ่มลูกค้าใหม่ ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มนักเรียนมัธยมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อปลูกฝังความเป็นนักวิจัย และเพิ่มพูนทักษะการวิจัยระดับโมเลกุล นอกจากนี้ยังรวมถึงกลุ่มบุคคลทั่วไปที่มีความสนใจเรียนรู้หรือทำความเข้าใจปรากฏการณ์ธรรมชาติระดับโมเลกุล การพัฒนานวัตกรรมเพื่อส่งเสริมให้เกิดผลงานวิจัยมุ่งเป้าสู่ความเป็นเลิศด้านการผลิตทั้ง เช่น การใช้เทคโนโลยีระดับโมเลกุลเพื่อการผลิตทั้งให้มีต้นทุนต่ำ ได้เพศตามที่ต้องการ ต้องตัดตา ซึ่งเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

ในตลาดต่างประเทศ ที่ห้ามตัดตา กุ้ง ลมมลพิษ ฯลฯ ซึ่งนอกจากจะเป็นการสร้างองค์ความรู้ใหม่แล้ว ยังเพิ่มรายได้จากการถ่ายทอดเทคโนโลยี หรือการรับทำวิจัย รวมถึงยังเป็นการยึดโยงกับสาธารณะ (public engagement) เช่น ถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่เกษตรกร และเป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับเยาวชน ก้าวสู่ความเป็นกิจการเพื่อสังคม (social enterprise) แห่งอนาคต สามารถนำรายได้จากทรัพย์สินทางปัญญามาพัฒนาสถาบันฯ และคืนประโยชน์แก่สังคม

» MB Direction 2021

สถาบันฯ ต้องปรับตัวให้ทันต่อโอกาสและความท้าทายใหม่ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการสร้างผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ ๆ (new product-new service) การแสวงหาลูกค้ากลุ่มใหม่ (new customer) การเสริมทักษะใหม่ให้บุคลากร (upskill-new skill) และ



การสร้างมาตรฐานใหม่ทั้งด้านวิจัยและการศึกษา (new standards for research and education) เป็นต้น ซึ่งการกำหนดทิศทางการดำเนินงานดังกล่าว เพื่อให้สอดคล้องกับพันธกิจของสถาบันฯ ดังนี้

1. สร้างความเป็นเลิศด้านการวิจัยพื้นฐาน และประยุกต์ เพื่อสร้างองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และพัฒนาสู่นวัตกรรม ที่เป็นประโยชน์ต่อประเทศไทยและสังคมโลก
2. สร้างความเป็นเลิศด้านการผลิตบัณฑิต ระดับบัณฑิตศึกษาที่มีศักยภาพในการสร้างสรรค์งานวิจัยที่มีคุณภาพ ระดับนานาชาติ
3. สร้างความเป็นเลิศด้านบริการวิชาการ ที่สามารถสร้างรายได้อย่างยั่งยืนและตอบสนองความต้องการของผู้ใช้และสังคม
4. ส่งเสริมการบริหารจัดการและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว มีคุณภาพ และได้มาตรฐานระดับสากล

» การเสริมทักษะใหม่ให้บุคลากร

การเสริมทักษะใหม่ให้บุคลากรเป็นอีกนโยบายสำคัญในอีก 4 ปีข้างหน้า ซึ่งรวมถึงการปลูกฝังค่านิยม M-A-H-I-D-O-L และ WE MB อย่างจริงจัง ให้เป็นหลักยึดสำหรับการปฏิบัติงานของอาจารย์ นักวิจัย และสายสนับสนุน สถาบันฯ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการออกแบบการฝึกทักษะที่จำเป็นต่องานในอนาคต ตัวอย่างเช่น ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) ซึ่งในอดีตเคยเป็นทักษะพิเศษ ปัจจุบันทุกคนต้องรู้และปฏิบัติได้ แต่ถ้าไม่ได้รับการฝึกฝนต่อเนื่องก็อาจไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เราอาจต้องถามตนเองว่า มีทักษะอื่น ๆ อีกหรือไม่ที่จำเป็นต่อการพัฒนางานประจำให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น เช่น ทักษะการเขียนเป็นภาษาอังกฤษ ทักษะด้านการเงิน หรือทักษะสำหรับงานวิจัย routine-to-research (R2R) ทั้งนี้สถาบันฯ จะส่งเสริมให้บุคลากรทุกสายได้พัฒนาตนเองผ่านกิจกรรมการบริหารจัดการความรู้ (knowledge management หรือ KM) และการอบรม

เชิงปฏิบัติการแบบตามความต้องการ (on-demand)

การเตรียมตัวเพื่อขอกำหนดตำแหน่งศาสตราจารย์ วิธีที่ 3

บุคลากรสายวิชาการควรเตรียมความพร้อมเพื่อสร้างผลงานวิจัยคุณภาพสูงอย่างต่อเนื่อง โดยใช้เกณฑ์ของการขอกำหนดตำแหน่งศาสตราจารย์ วิธีที่ 3 เป็นเป้าหมาย กล่าวคือ ในฐานะที่ปฏิบัติงานในสถาบันวิจัย จึงควรกำหนดเป้าหมายให้ท้าทาย หากมีผลงานในระดับนี้ ก็ไม่ยากที่จะก้าวหน้าในสายงานอย่างรวดเร็ว



การส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน

ระดับการพัฒนา	รายละเอียด	เป้าหมาย
ระดับที่ 1	พัฒนาทักษะด้านงานประจำ ซึ่งเป็นงานตาม JD และงานที่ได้รับมอบหมาย	ปริมาณและคุณภาพของงานดี ทันเวลา ผู้เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจ
ระดับที่ 2	โครงการพิเศษเพื่อพัฒนาตนเอง สร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น โครงการด้าน Green Office, โครงการด้าน HR ได้แก่ โครงการพัฒนานักบริหารระดับต้น (SUP) โครงการพัฒนานักบริหารมหาวิทยาลัย (MU-EDP) เป็นต้น	จำนวนและคุณภาพของทักษะใหม่ที่เกิดขึ้น เพิ่มขอบเขตและความท้าทายใน JD และช่วยพัฒนาบุคลากรรายอื่น ๆ และยกระดับการพัฒนาของสถาบัน
ระดับที่ 3	การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ/วิชาชีพที่สูงขึ้น	มีการยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งจะช่วยให้เพิ่มสิทธิประโยชน์และเพิ่มโอกาสการพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น เช่น เงินประจำตำแหน่ง และโอกาสการได้รับทุนสนับสนุนการทำโครงการต่าง ๆ

» A new PA/PE model เริ่มใช้ปีประเมิน 2565

การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรรูปแบบใหม่จะเริ่มใช้ในปีงบประมาณ 2565 ซึ่งการปรับเกณฑ์ในครั้งนี้เพื่อให้ยืดหยุ่น โดยได้เริ่มดำเนินการจัดทำประชาพิจารณ์เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และสามารถกำหนดเกณฑ์การประเมินได้อย่างเหมาะสม ซึ่งในเบื้องต้นได้มีการกำหนดสัดส่วน ไว้ดังนี้

คะแนนผลการประเมิน (ค่าน้ำหนัก)		
Performance		Competency
ผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์	การบรรลุตัวชี้วัดของต้นสังกัด	
70	10	20



» สรุปการดำเนินงานตามพันธกิจของสถาบัน

ในช่วงที่ผ่านมา สถาบันฯ มุ่งเน้นเรื่อง การเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่อง การสนับสนุนเครื่องมือในการปฏิบัติงาน เช่น Micro-plate reader / ความมั่นคงทางพลังงาน : Generator / การปรับปรุงอาคารสถานที่และภูมิทัศน์โดยรอบ ได้แก่ ห้องพักนักศึกษา, ห้องละหมาด, อาคารศูนย์วิจัยอุปกรณ์ ชีวการแพทย์, MaSHARES @ MB : Co-working/maker space (ร่วมกับ iNT), อาคารเลี้ยงสัตว์น้ำ, การพัฒนา วัคซีนและหลักสูตรเพื่อสร้างนักวิจัยด้านการพัฒนาวัคซีน, MB Shrimp Farm ฯลฯ

ในตอนท้ายนี้ ขอสรุปผลจากการรับฟังความเห็นและคำถามผ่าน Slido ในที่ประชุม ซึ่งมีหลากหลายประเด็น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องแนวทางการพัฒนาบุคลากรทั้ง สายวิชาการและสายสนับสนุน การมีส่วนร่วมของบุคลากร เพื่อให้ MB มีความมั่นคงเรื่องรายได้และทุนวิจัย การเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน สวัสดิการเพิ่มเติมต่าง ๆ เป็นต้น

สถาบันฯ มุ่งหวังที่จะเป็นสถาบันฯ ระดับโลก เนื่องจากความเป็นระดับโลกจะช่วยเสริมให้มีสถาบันฯ มีทรัพยากรเพียงพอต่อการสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรม และบริการเพื่อสังคมได้อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนสร้างความมั่นคงให้บุคลากรของสถาบันฯ ได้อย่างยั่งยืนต่อไป

Poll ที่ผอ. ตั้งขึ้นเพื่อระดมความคิดเห็น

Q : MB ควรมีสวัสดิการอะไรเพิ่มบ้าง?

A : มีการจัดสรรพื้นที่สำหรับรับประทานอาหารชัดเจน แม่บ้านจะได้ทำความสะอาดได้ง่าย

A : อุปกรณ์ Support ความปลอดภัยให้กับช่าง

Q : MB ควรมีโครงการอะไรที่สนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการและสนับสนุนมีความก้าวหน้าในสายงาน เช่น สอบวิจัย/ ผู้เชี่ยวชาญ?

: ผอ. ใช้โอกาสนี้ในการประชาสัมพันธ์โครงการอบรม R2R เรื่อง “เขียนงานเชิงพัฒนาอย่างไร ให้โดนใจและได้ผล” โดย รศ.ดร.สมบุญ ศรีสรทริธ

Q&A

Q : สถาบันฯ ต้องการความมั่นคงทางด้านรายได้และทุนวิจัย แล้วสถาบันฯ มีอะไร

A : โครงสร้างพื้นฐานคือ น้ำ ไฟ, MB Facilities เช่น เครื่องมือใหม่ ห้องละหมาด, ความมั่นคงทางพลังงาน เช่น เครื่อง Generator, ห้องพักนักศึกษา, ศูนย์วิจัยอุปกรณ์ชีวการแพทย์, MaShare@MB, อาคารเลี้ยงกุ้ง ยุง หนู, ศูนย์วิจัยและพัฒนาวัคซีน, ลานจอดรถ, แผนปรับปรุงอาคารต่าง ๆ

Q : คนลาออกเยอะ ทราบสาเหตุหรือไม่ มีวิธีการรับมือหรือไม่

A : น่าจะเป็นเพราะว่างานจุกจิก รายได้ไม่ดีเท่าเอกชนและก็ความเครียด

Q : เสนอให้มีการประเมินแบบ 360 องศา (ไม่ใช่แค่หัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงาน แต่บุคลากรน่าจะประเมินกลับไปด้วยได้)

A : (รองฝ่ายแผน) เรามีแผนที่จะใช้การประเมิน 360 องศา และน่าจะนำมาใช้ในการประเมินรอบหน้า



Q : อยากให้จัดสรรห้อง Lecture ที่ใหญ่กว่า ห้องA107

A : เดียวจัดสรรให้ครับ อาจจะเป็น C405 ซึ่งเป็นโต๊ะเดี่ยว น่าจะจัดได้ง่ายกว่า, ถ้าเป็นสัมมนา น่าจะเอา Online มาเสริม
