

<http://www.senate.mahidol.ac.th>



**MAHIDOL
UNIVERSITY**
Wisdom of the Land

**ข่าวสภาคณาจารย์
มหาวิทยาลัยมหิดล**

ISSN 0857-989 x ปีที่ 38 ฉบับ มีนาคม พ.ศ. 2555



**43 ปี
วันพระราชทานนาม
มหาวิทยาลัยมหิดล**



สารจากประธานสภาคณาจารย์

โดย อ.น.พ.ภูซงค์ ลิขิตธนสมบัติ



สวัสดีครับ

ขวามทิดลที่เคารพรักทุกท่าน ในโอกาสที่มหาวิทยาลัยมหิดล ได้รับพระราชทานนาม “มหิดล” ครบ 43 ปี ประกอบกับขณะนี้ ใกล้ถึงวันขึ้นปีใหม่ ของคนไทยคือ วันสงกรานต์ ผมขออาราธนาอำนาจ คุณพระศรีรัตนตรัย จงดลบันดาลให้ทุกท่านมีความสุขกายสบายใจ ประสบความสำเร็จทั้งในด้านการงานและชีวิตครอบครัวในปีใหม่นี้ครับ

ขณะนี้การสรรหาองค์ประกอบของสภามหาวิทยาลัยชุดใหม่ได้เสร็จสิ้นบางส่วนแล้ว ได้แก่ การสรรหานายกสภามหาวิทยาลัย โดยท่านศาสตราจารย์นายแพทย์วิจารณ์ พานิช จะมาดำรงตำแหน่งต่อในวาระใหม่นี้ ขณะเดียวกันได้มีการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกจำนวน 15 ท่านเรียบร้อยแล้วเช่นกัน เหลือเพียงการคัดเลือกตัวแทนจากผู้ปฏิบัติงานประจำที่ไม่ใช่คณาจารย์ประจำ การคัดเลือกตัวแทนจากผู้บริหารระดับคณบดีหรือเทียบเท่าจำนวน 5 คนโดยจะเลือกจากที่ประชุมคณบดี และส่วนที่สำคัญมาก ซึ่งถือเป็นตัวแทนจากประชาคมในส่วนของคณาจารย์โดยตรงคือ ตัวแทนจากคณาจารย์ประจำ จำนวน 5 คน ซึ่งจะได้มาจากการลงคะแนนเลือกตั้งที่จะมีขึ้นในวันศุกร์ที่ 20 เม.ย. 2555 ที่จะถึงนี้ โดยผู้มีสิทธิ์ลงรับสมัครได้แก่ คณาจารย์ประจำที่มีคุณสมบัติครบตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย ว่าด้วยคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการเลือกตั้งกรรมการสภามหาวิทยาลัยจากคณาจารย์ประจำ พ.ศ.2551 โดยรวมถึงผู้บริหารระดับต้นได้แก่ ตำแหน่งผู้ช่วยอธิการบดี รองคณบดี รองผู้อำนวยการ(ส่วนงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ) ผู้อำนวยการโรงพยาบาล หัวหน้าภาควิชา และตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าภาควิชาและตำแหน่งอื่น ที่ ก.บ.ค. กำหนด ซึ่งสภาคณาจารย์ในชุดนี้ ได้เสนอแก้ไขข้อบังคับนี้ ในส่วนของคุณสมบัติของผู้สมัครคือ ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารทุกประเภท รวมถึงผู้บริหารชั้นต้นด้วย โดยได้นำเสนอต่อสภามหาวิทยาลัยในวันที่ 15 ก.พ. 2555 โดยที่ประชุมเห็นชอบด้วย และไม่ได้มีผู้คัดค้าน แต่ต่อมาได้มีการแจ้งมติสภามหาวิทยาลัยต่อที่ประชุมคณบดีในวาระแจ้งเพื่อทราบ เมื่อวันที่ 22 ก.พ. 2555 นั้น ได้มีการอภิปรายถึงมติสภามหาวิทยาลัยดังกล่าว ที่ประชุมคณบดีมีมติขอให้สภามหาวิทยาลัยทบทวนมติของสภามหาวิทยาลัยดังกล่าว และในการประชุมสภามหาวิทยาลัยวันที่ 21 มี.ค. 2555 ได้มีการนำเรื่องนี้ขอทบทวนมติสภามหาวิทยาลัยจากที่ประชุมคณบดีเข้าวาระการประชุม โดยได้มีการชี้แจงจากสภาคณาจารย์ และมีการอภิปรายจากสมาชิกสภามหาวิทยาลัย ในที่สุดสภามหาวิทยาลัยได้ขอยกเลิกมติเดิมที่ได้เห็นชอบไปแล้ว ด้วยเห็นว่า เป็นการขัดกับ พ.ร.บ. มหาวิทยาลัยมหิดล 2550 ซึ่งกำหนดไว้ว่า ตัวแทนของ

ผู้บริหารคือ ตำแหน่งคณบดีหรือเทียบเท่า เท่านั้น ดังนั้นการเสนอของสภาคณาจารย์จะเป็นการตัดสิทธิ์ของผู้บริหารระดับต้น เนื่องจากเป็นคณาจารย์ประจำเช่นกัน ทำให้ไม่มีโอกาสลงสมัครรับเลือกตั้งเป็นกรรมการสภามหาวิทยาลัย

ในเรื่องดังกล่าวนี้ได้มีการพูดถึงสิทธิ์ของผู้บริหาร ซึ่งจะเสียสิทธิ์ไปหากมีการแก้ไขข้อบังคับดังกล่าวตามข้อเสนอของสภาคณาจารย์ แต่ที่ประชุมสภาคณาจารย์ซึ่งถือว่าเป็นตัวแทนของคณาจารย์ผู้ปฏิบัติงานทั้งมหาวิทยาลัยที่ไม่ใช่ผู้บริหาร มีความเห็นว่า ในสภามหาวิทยาลัยมีตัวแทนของผู้บริหารคือ คณบดี อยู่แล้วจำนวน 5 คน ดังนั้นองค์ประกอบที่เหลือของสภามหาวิทยาลัยควรมาจากคณาจารย์ประจำที่ไม่ใช่ผู้บริหาร เพื่อให้เกิดความสมดุล ในมุมมองต่างๆ ของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในองค์กรสูงสุดของมหาวิทยาลัยนั้นคือ สภามหาวิทยาลัย ดังนั้นผมขอเชิญชวนให้ประชาคมมหาวิทยาลัยทุกท่านออกมาใช้สิทธิ์ลงสมัครรับเลือกตั้งและลงคะแนนเลือกตั้ง ใช้วิจารณญาณของท่านอย่างรอบคอบ ในการเลือกตั้งตัวแทนของท่านจากคณาจารย์ประจำจำนวน 5 คน ไปเป็นกรรมการสภามหาวิทยาลัยให้ได้คนดี มีความรู้ความสามารถ เพื่อจะทำประโยชน์ให้กับมหาวิทยาลัยอย่างแท้จริง. . .

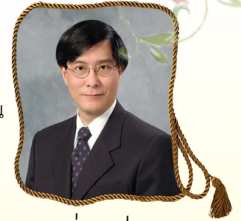
ฉบับนี้...มีอะไร

| | |
|---|----|
| สารจากประธานสภาคณาจารย์ | 2 |
| อาจารย์ตัวอย่างของสภาคณาจารย์ประจำปี 2554 | |
| ศ.น.พ.ปกิต วิชาชนนท์ | 3 |
| ผศ.ทพญ.ภัทรวดี ลีลาทวิวุฒิ | 3 |
| ศ.ดร.ภาวิณี ปิยะจตุรวัฒน์ | 4 |
| ผศ.พญ.วิภา ธนาชาติเวทย์ | 4 |
| รศ.น.พ.วิวัฒน์ ตปนียโอฬาร | 5 |
| ผศ.เอี่ยม ทองดี | 5 |
| อธิการบดี | |
| พบสมาชิกสภาคณาจารย์ | 6 |
| ข่าวประชาสัมพันธ์ | 8 |
| แนวทางการดำเนินการเมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยได้รับการประเมินที่ไม่เป็นธรรม | 9 |
| ภาพกิจกรรม | 11 |
| บรรณาธิการแถลง | 12 |

อาจารย์ตัวอย่างของสภาคณาจารย์ ประจำปี 2554



ศาสตราจารย์ นายแพทย์ปกิต วิทยานนท์
สาขาวิชาโรคภูมิแพ้และอิมมูโนวิทยา
ภาควิชากุมารเวชศาสตร์
คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล
* นายแพทย์อานันท์ วิทยานนท์ บุตรชาย รักรางวัลฯ แทน



ผลงานที่สำคัญ

มีผลงานวิจัยตีพิมพ์ในวารสารทั้งในและต่างประเทศ ประมาณ 100 เรื่อง เป็นบทความทางด้านโรคภูมิแพ้และอิมมูโนวิทยาทั้งสิ้น เป็นผู้ริเริ่มก่อตั้งโครงการผลิตแพทย์ประจำบ้าน

ต่อยอดเฉพาะทาง Pediatric allergy and Immunology ในประเทศไทย ปี พ.ศ. 2543 และได้รับการแต่งตั้งในตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นนายกสมาคมโรคภูมิแพ้ โรคหืดและภูมิคุ้มกันวิทยา ปี พ.ศ. 2549-2553 ความภาคภูมิใจในการทำงานให้กับสมาคมโรคภูมิแพ้ฯ ได้แก่ การเป็นประธาน Bidding Committee ในการนำเอางานประชุมวิชาการนานาชาติ World Allergy Congress มาจัดในประเทศไทยใน ปี พ.ศ. 2543 และยังเป็นประธานการประชุม World Allergy Congress 2007 (ปี พ.ศ. 2550) ณ ศูนย์ประชุมแห่งชาติสิริกิติ์

แนวคิดในการทำงาน

1. ยึดคุณธรรมตามหลักพระพุทธศาสนาในการดำรงชีวิต และในการสอนนักศึกษาแพทย์ แพทย์ประจำบ้าน และแพทย์ประจำบ้านต่อยอด คุณธรรมที่สำคัญที่สุดที่ใช้ ได้แก่ พรหมวิหาร 4
2. ยึดแนวพระราชดำริของพระบรมราชชนกเป็นแนวทางในการเรียนการสอน
3. ยึดแนวทางตามทศพิธราชธรรมในการดำรงชีวิต และการเรียนการสอน โดยเฉพาะ ความซื่อสัตย์ อ่อนโยน การยึดถือซึ่งความยุติธรรม และทำวันนี้ให้ดีที่สุด

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ทันตแพทย์หญิงภัทรวดี สีสาทวีวุฒิ ภาควิชาทันตกรรมเด็ก คณะทันตแพทยศาสตร์

ผลงานที่สำคัญ

ความพยายามในการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนในหลักสูตรทันตแพทยศาสตรบัณฑิต เพื่อให้มีความทันสมัย เหมาะสมกับผู้เรียนในปัจจุบัน โดยมุ่งเน้นจริยธรรมในการประกอบวิชาชีพ และจัดการศึกษาด้านทันตกรรมสำหรับเด็กในระดับหลังปริญญาให้เทียบเคียงกับประเทศอื่นๆ สร้างแบบบันทึกข้อมูลผู้ป่วยทางคลินิกที่ใช้ในการเรียนการสอนและการบริการ เพื่อคุณภาพการดูแลรักษาผู้ป่วยรวมทั้งให้บริการวิชาการทางทันตกรรมสำหรับเด็กสำหรับทันตแพทย์ผู้สนใจผ่านการประชุมวิชาการต่างๆ ที่จัดโดยองค์กรวิชาชีพ เช่น ทันตแพทยสมาคมแห่งประเทศไทย ราชวิทยาลัยทันตแพทย์ และชมรมทันตกรรมสำหรับเด็กแห่งประเทศไทย

แนวคิดในการทำงาน

ยึดถือคติพจน์ของมหาวิทยาลัยมหิดลอยู่เสมอ คือ ฟังปฏิบัติต่อผู้อื่น เหมือนดังปฏิบัติต่อตนเอง ตั้งใจจะทำงานทุกอย่างอย่างเต็มความสามารถ โดยยึดเอาคุณภาพการศึกษา ประโยชน์ของส่วนรวมและผู้ป่วยเป็นสิ่งสำคัญสูงสุด



อาจารย์ตัวอย่างของสภาคณาจารย์ ประจำปี 2554

ศาสตราจารย์ ดร.ภาวิณี ปิยะจตุรวัฒน์
ภาควิชาสรีรวิทยา คณะวิทยาศาสตร์

ผลงานที่สำคัญ

มีผลงานวิจัยในวารสารวิชาการต่างประเทศรวม 82 เรื่อง รวมทั้งผลงานที่ได้รับการจดสิทธิบัตรอีก 1 เรื่อง เป็นผู้ริเริ่มบุกเบิกการศึกษาวิจัยสมุนไพรรักษาโรคชงมดลูกอย่างมีระบบ จากสมุนไพรมีข้อมูลสนับสนุนทางด้านวิทยาศาสตร์ จนกลายเป็นสมุนไพรรักษาโรคชงมดลูกในปัจจุบัน ได้พบฤทธิ์ที่สำคัญหลายอย่างที่บ่งชี้ถึงศักยภาพในการนำมาพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์สำหรับใช้ในสตรีวัยหมดประจำเดือน และเป็นยาลดไขมันในเลือด อันจะเป็นการช่วยเพิ่มมูลค่าสมุนไพรรักษาโรคชงมดลูกที่เกี่ยวข้องต่อไป

แนวความคิดการทำงาน

1. ความเป็นครู ต้องเป็นครูที่สอนด้วยเนื้อหาที่ถูกต้อง ทันสมัย ก้าวทันวิชาการและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ตลอดจนต้องอบรมสั่งสอนศิษย์อย่างใกล้ชิด โดยเน้นความมีระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของวิชาชีพ
2. การเป็นนักวิจัย ต้องเน้นการผลิตผลงานวิจัยที่เกิดประโยชน์ต่อทั้งสังคมไทยและมนุษยชาติ ผลงานมีคุณภาพสูง เน้นการทำวิจัยเป็นกลุ่ม มีเครือข่าย มีการบูรณาการงานวิจัยในหลากหลายสาขา เพื่อนำไปใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน
3. การเป็นผู้บริหาร ต้องบริหารงานอย่างโปร่งใส เป็นระบบ มีธรรมาภิบาล และเปิดโอกาสให้สมาชิกในหน่วยงานมีส่วนร่วม เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
4. การครองตน ต้องมีการครองตนที่ดีงาม มีคุณธรรม จริยธรรม มีเมตตา มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีชีวิตครอบครัวที่ดีงาม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับคนรอบข้าง มุ่งทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม/ สังคม และเป็นพลเมืองที่ดีของชาติ



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ แพทย์หญิงวิภา ธนาชาติเวช
ภาควิชาอายุรศาสตร์เขตร้อน คณะเวชศาสตร์เขตร้อน

ผลงานที่สำคัญ

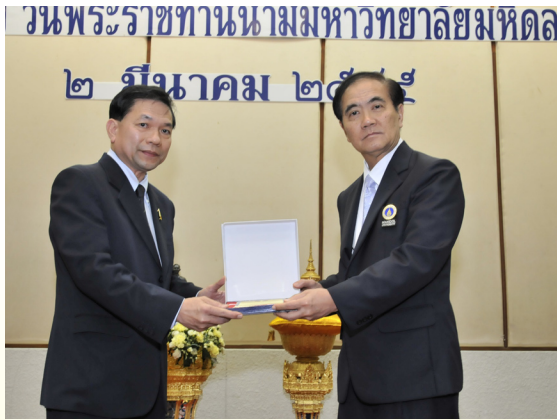
การได้มีส่วนร่วมในงานวิจัยทางโรคเขตร้อน เช่น โรคมาเลเรียชนิดรุนแรง และโรคไข้เลือดออก โดยการพัฒนาวิธีการตรวจรักษาเพื่อลดอัตราการเสียชีวิตของผู้ป่วยลง

แนวความคิดการทำงาน

ข้าพเจ้าได้ยึดคำสอนของสมเด็จพระราชบิดาฯ "อาชีพแพทย์นั้นมีเกียรติ แพทย์ที่ดีจะไม่ร่ำรวย แต่ก็ไม่อดตาย ถ้าใครอยากร่ำรวย ก็ควรเป็นอย่างอื่นไม่ใช่แพทย์"

ในการดูแลรักษาผู้ป่วยตั้งแต่สำเร็จการศึกษาแพทยศาสตรบัณฑิต ดังนั้นแพทย์ต้องไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนที่จะได้รับ แต่ควรตระหนักถึงข้อดี ข้อเสียและผลที่จะได้รับตามมาจากการที่ดูแลผู้ป่วยที่ไม่เหมาะสม นอกจากนี้ในสังคมปัจจุบันนี้มีการแข่งขันกันสูง จึงมุ่งเน้นแต่ความสามารถทางวิชาการและต้องการให้ตนเองมีความสามารถเหนือผู้อื่น ดังนั้นในการสอนนักศึกษาแพทย์ จึงพยายามเน้นให้นักศึกษาแพทย์เห็นถึงความสำคัญของการทำงานที่มีความรับผิดชอบ ความเสียสละ ความเห็นอกเห็นใจผู้ป่วยอย่างเท่าเทียมกัน ยอมรับในความผิดพลาดของตนเอง ความสามารถในการพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นและรู้จักการให้เกียรติกับเพื่อนร่วมวิชาชีพอื่นๆ ในการทำงานร่วมกัน

อาจารย์ตัวอย่างของสภาคณาจารย์ ประจำปี 2554



รองศาสตราจารย์ นายแพทย์วิวัฒน์ ตปนีย์โอฬาร หัวหน้าหน่วยโรคไต ภาควิชากุมารเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี

ผลงานที่สำคัญ

เป็นผู้นำในการริเริ่มและพัฒนาโครงการปลูกถ่ายไตในเด็กของคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี ร่วมกับอาจารย์ ภาควิชาศัลยศาสตร์มานานกว่า 20 ปี ทำให้ผู้ป่วยเด็กไตวายเรื้อรังระยะสุดท้ายที่สิ้นหวังได้กลับมามีชีวิตใหม่อีกทั้งเป็นบุคคลสำคัญในทีมที่นำการรักษามา โดยการปลูกถ่ายเซลล์ต้นกำเนิดร่วมกับการปลูกถ่ายไตมารักษาผู้ป่วยเด็ก

ที่ไตวาย ได้สำเร็จรายแรกของเอเชีย อาจารย์เป็นผู้ตรงต่อเวลาอย่างยิ่งในการเข้าสอนนักศึกษาแพทย์ แพทย์ประจำบ้าน ทั้งในห้องเรียน และการสอนแสดงทางคลินิก ทั้งในหอผู้ป่วยและหน่วยตรวจผู้ป่วยนอก

แนวคิดในการทำงาน

ทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบและที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เอี่ยม ทองดี สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย

ผลงานที่สำคัญ

เป็นผู้ริเริ่มศึกษาวิจัยวัฒนธรรมข้าวของสังคมไทย ควบคู่ในสังคมและวัฒนธรรมไทย ภูมิปัญญาพื้นบ้านกับการพัฒนาท้องถิ่น เริ่มจากปี 2528 ต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน ส่งผลให้สังคมไทยเห็นคุณค่าความสำคัญในวัฒนธรรมข้าว ควบคู่และภูมิปัญญาพื้นบ้านกับการพัฒนาท้องถิ่นมากขึ้น และร่วมกันขยายผลการศึกษอย่างกว้างขวางจนกระทั่งถึงปัจจุบัน นอกจากนี้ เป็นผู้ริเริ่มส่งเสริมและเป็นพี่เลี้ยงในการพัฒนาชุมชน/ ท้องถิ่นแบบมีส่วนร่วมแก่ประชาชนในพื้นที่เขตภาคกลาง-ภาคตะวันตก ร่วมกับเพื่อนอาจารย์และนักศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ ตามโครงการของอาศรมพัฒนาชนบทศึกษา/ ประชาคมนักวิชาการจังหวัดนครปฐม/ กองทุนเพื่อสังคม (SIF) / สำนักงานกองทุนส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) ทำให้เกิดกลุ่ม (Nod) และเครือข่าย (Network) การพัฒนาชุมชน/ ท้องถิ่นขึ้นในชุมชนโดยชุมชนและเพื่อชุมชนหลายแห่งในพื้นที่ภาคกลาง ภาคตะวันตก ทั้งยังเชื่อมร้อยเป็นเครือข่ายกับชุมชน/ ท้องถิ่นพื้นที่อื่นๆ ทั่วไปในปัจจุบัน โดยเปิดโอกาสให้นักศึกษาในหลักสูตรต่างๆ ของมหาวิทยาลัยต่างๆ ได้มีส่วนร่วมศึกษาวิจัยเรียนรู้ภาคสนามไปพร้อมกับการเรียนรู้ในชั้นเรียนด้วย และมีผลงานตีพิมพ์เผยแพร่หลายเรื่องทั้งหนังสือและบทความทางวิชาการ เช่น วัฒนธรรมข้าว ควาย: สัตว์ศักดิ์สิทธิ์ที่ถูกกลืน ข้าว: วัฒนธรรม และการเปลี่ยนแปลง ควาย ข้าว พระ ผีและพิธีกรรม เป็นต้น

แนวคิดการทำงาน

ยึดมั่นในพระดำรัสสมเด็จพระราชาธิบดี “อัตตานัง อุปมัง กะเร” บนรากฐานเอกลักษณ์ของชาติและของเอเชีย



อธิการบดี พบสมาชิกสภาคณาจารย์



โดย ผศ.พรพรรณ สมบูรณ์

ศาสตราจารย์ นายแพทย์ รัชตะ รัชตะนาวิน อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล พบสมาชิกสภาคณาจารย์ เพื่อชี้แจงแนวนโยบายและตอบข้อซักถามในประเด็นต่างๆ ในการประชุมสภาคณาจารย์ สามัญ ครั้งที่ 2/2555 วันพุธที่ 1 กุมภาพันธ์ 2555 ณ ห้องประชุม ศาสตราจารย์เกียรติคุณ น.พ.นที รัชชพลเมือง ชั้น 5 สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา

ท่านได้กล่าวถึงแนวนโยบายว่า มหาวิทยาลัยควรมีการเชื่อมโยงกับปัญหาของสังคม ต้องช่วยกันแก้ปัญหาของสังคมที่มีอยู่ โดยใช้ศักยภาพของส่วนงานมาเสริม มีการเชื่อมโยงกับองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน และต่างประเทศ โดยผลักดันให้ทุกส่วนงานร่วมมือกันมากขึ้น

จากการที่ท่านได้เข้าเยี่ยมชมส่วนงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัยมหิดล ทำให้เห็นศักยภาพและความเข้มแข็งในทุกส่วนงาน จึงเป็นโอกาสดีที่จะร่วมกันทำงานเพื่อช่วยกันทำงานโดยมุ่งปัญหาสังคมเป็นหลัก นอกจากนี้ ควรส่งเสริมให้มีการใช้ทรัพยากรร่วมกัน โดยการรวมพลังกันทำงานในเรื่องต่างๆ เช่น การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ บริหารจัดการข้อมูลด้านประชากรที่จะเกิดประโยชน์แก่คนไทย การจัดทำมาตรฐานในการดูแลผู้ป่วย การพัฒนาอุปกรณ์/เครื่องมือต่างๆ ที่มีราคาแพงให้มีราคาถูก ท่านจึงได้จัดให้มีการประชุมอาจารย์จาก

หลายส่วนงานเพื่อพบปะพูดคุยกันในเรื่องต่างๆ เช่น ปัญหาผู้สูงอายุ ปัญหาการตั้งครรภ์ของวัยรุ่นและปัญหาเรื่องน้ำ เป็นต้น ซึ่งปัญหาต่างๆ ควรได้รับการแก้ไข โดยอาจารย์จากสาขาที่เกี่ยวข้องมาร่วมกัน

เขียนโครงการเพื่อหางบประมาณมาดำเนินการต่อไป ท่านกล่าวต่อไปว่า มหาวิทยาลัยมหิดลมีความชำนาญเรื่อง Health Care จึงมองไปที่การทำงานร่วมกันของส่วนงานต่างๆ และมีแนวนโยบายผลักดันให้มหาวิทยาลัยเป็น One Health หรือ Global Health โดยการมองเป็นองค์รวม เช่น ปฏิสัมพันธ์ของคนและสัตว์ทำให้เกิดโรคใหม่ๆ ดังนั้นต้องมีการคิดค้นสิ่งใหม่ๆ โดยความร่วมมือของคณะแพทยศาสตร์ คณะสัตวแพทยศาสตร์ คณะเวชศาสตร์เขตร้อนและคณะสิ่งแวดล้อมฯ การทำงานร่วมกันจึงถือเป็นจุดแข็งของมหาวิทยาลัย เพื่อผลักดันให้เกิดความเด่นชัดในเรื่อง Global Health ดังนั้น หากสมาชิกสภาคณาจารย์

ท่านใดเห็นว่า มหาวิทยาลัยสามารถให้การสนับสนุนเชิงระบบ เพื่อให้โครงการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การแก้ปัญหาสังคมสำเร็จได้ ท่านยินดีรับฟังและให้การสนับสนุน

สำหรับนโยบายตั้งรับการเปิดเสรีอาเซียน ท่านมีแนวนโยบายที่ต่อเนื่องกับนโยบายของทีมนิเทศฯ ก่อน โดยต้องเตรียมคนเข้าสู่ประชาคมอาเซียนตาม ที่มุ่งหวัง นั่นคือ ผลิตบัณฑิตที่มีความรอบรู้ในศาสตร์แขนงต่างๆ พร้อมเป็นพลเมืองของอาเซียน คือตระหนัก ในความเป็นอาเซียนที่มีความหลากหลาย บัณฑิตต้อง รู้ลึกในเรื่อง Harmony & Giving & Sharing ซึ่งตรงกับ Core Value ของมหาวิทยาลัยมหิดล เพียงแต่ต้องเน้น



บางจุดให้มากขึ้น ขณะเดียวกันต้องเน้นความเป็นสากล การเข้าใจบริบท การย้ายถิ่นฐาน และกฎเกณฑ์ต่างๆ และท่านได้เตรียมการต่างๆ ดังนี้

- ภายใน 6 เดือนจะเข้าพบอธิการบดี มหาวิทยาลัยต่างๆ ในอาเซียนเพื่อหาพันธมิตร เช่น มาเลเซีย อินโดนีเซีย และประชาสัมพันธ์ให้คนรู้จัก มหาวิทยาลัยมหิดลมากขึ้น
- หาช่องทางแลกเปลี่ยนนักศึกษาจำนวนมากๆ เนื่องจากประเทศต่างๆ ในอาเซียนส่วนใหญ่ใช้ภาษาอังกฤษ นักศึกษาจะได้ประโยชน์ด้านภาษาด้วย
- จะเชิญอธิการบดีจากอาเซียนมาร่วมประชุมสัมมนา เมื่อมหิดลสิทธิอาคารเสร็จ เพื่อให้เห็นศักยภาพของมหาวิทยาลัยมหิดล
- มหาวิทยาลัยมหิดลมีจุดแข็งคือ มีศิษย์เก่าที่เป็นชาวต่างชาติเป็นจำนวนมาก และเมื่อบุคคลเหล่านี้สำเร็จการศึกษากลับไปแล้ว น่าจะให้การสนับสนุน

มหาวิทยาลัยมหิดลได้

ช่วงตอบข้อซักถาม สมาชิกสภาคณาจารย์ ได้ซักถามเกี่ยวกับแนวนโยบายในด้านต่างๆ และแนวทางในการแก้ไขปัญหา ซึ่งท่านอธิการบดีได้ตอบข้อซักถามดังนี้

ด้านการเตรียมนักศึกษาให้พร้อมต่อการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ท่านเห็นว่าต้องเตรียมบัณฑิตให้รอบพร้อมเป็นพลเมืองของอาเซียนตระหนักในความหลากหลาย เป็นทั้งผู้ให้และผู้รับ มีความเป็นสากล ต้องพัฒนากระบวนการเรียนการสอนโดยใช้ภาษาอังกฤษให้มากขึ้น แต่ละหลักสูตรให้มีการบรรจุรายวิชาภาษาอังกฤษ มีการเรียนรู้และเข้าใจวัฒนธรรม พร้อมทั้งเรียนรู้กฎเกณฑ์ในการทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน และรายวิชา มคอท 101-103 เป็นรายวิชาที่มีความสำคัญ เป็นจุดเด่นที่สอนให้นักศึกษารอบรู้ทั้งสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ เป็นการสอนให้นักศึกษารู้กว้าง รู้คุณค่าของศิลปวัฒนธรรมซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อนักศึกษา ช่วยให้นักศึกษามีชีวิตที่สมบูรณ์และมีความสุขมากขึ้น

ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรทำงานด้วยความพึงพอใจ ไม่สมองไหลไปต่างประเทศ ท่านเห็นว่า เป็นเรื่องของการจัดการทรัพยากรบุคคล ที่สำคัญคือ จะทำอะไรจึงจะครบวงจร นั่นคือ การรับใหม่ (recruitment) การพัฒนา (development) และการรักษาไว้ (retention) โดยจะต้องมีการพัฒนาบุคลากรในทุกขั้นตอน และใช้ competency เป็นตัวกำหนดในการคัดเลือกบุคลากรใหม่ รวมทั้งส่งเสริม managerial competency ให้กับบุคลากรที่มีอยู่ บุคลากรสายอาจารย์ไม่จำเป็นต้องทำงานเหมือนกัน ควรมีระบบรองรับ มีสิ่งจูงใจ มีการพัฒนาและปรับปรุงเกณฑ์ในการขอตำแหน่งทางวิชาการ ต้องสร้างระบบที่เอื้อให้อาจารย์ทำงานได้แตกต่างกัน เพื่อให้ภาพใหญ่ของมหาวิทยาลัยดำเนินไปได้ ในพันธกิจทั้ง 4 ด้าน คือ การศึกษา

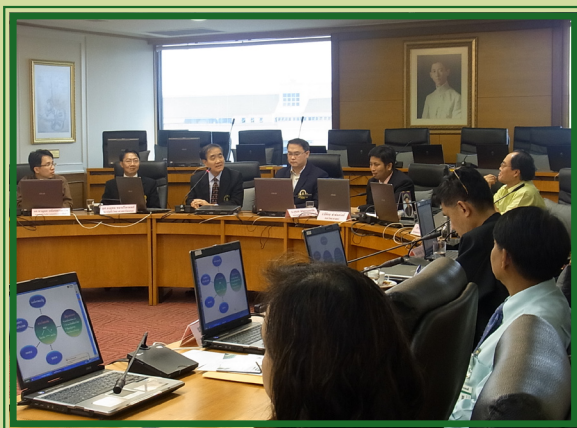
การวิจัย การบริการวิชาการ และการบริหารจัดการ ผู้ที่เป็นหัวหน้าส่วนงานต้องบริหารจัดการโดยดูภาพรวมแล้วสามารถแบ่งงานได้ นั่นคือ ต้องสร้างระบบเอื้ออำนวยให้อาจารย์ได้มีโอกาสทำงานตามที่ตนถนัด สามารถมีระบบรองรับและมีการให้รางวัลแต่ละระบบด้วย อย่างไรก็ตามมหาวิทยาลัยมหิดลไม่มีการ coach อาจารย์ใหม่ทางด้านศึกษาศาสตร์ เช่น การจัดการเรียนการสอน หลักสูตร การประเมินผลอย่างทั่วถึง ดังนั้นจึงต้องจัดการสัมมนาอาจารย์เป็นระยะ และต้องทำ roadmap ในการพัฒนาอาจารย์ให้ชัดเจน

ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข ท่านเห็นว่า อาจารย์ไม่จำเป็นต้องทำงานเหมือนกัน ทำงานต่างกันได้เพื่อให้ภาพใหญ่เดินไปได้ เช่น บางคนเน้นการศึกษา บางคนเน้นการวิจัย บางคนเน้นการบริการวิชาการ บางคนเน้นการบริหารจัดการ และควรมีบัณฑิตวิชาชีพรองรับ ซึ่งผู้บริหารส่วนงานต้องบริหารจัดการ โดยเฉพาะปัญหาการศึกษาที่ต้องเน้นด้านวิธีการสอน และการวิจัยทางการศึกษาให้มากขึ้น

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยังเป็นปัญหา ท่านเห็นว่า การมอบหมายงาน และ PA เป็นเรื่องสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย ถ้าไม่ใช้ทั้ง 2 อย่าง การผลักดันมหาวิทยาลัยมหิดลให้เจริญก้าวหน้าจะทำได้ลำบาก จึงขึ้นอยู่กับผู้บริหารต้องบริหารจัดการว่าจะให้ใครทำอะไร เพื่อให้ได้ภาพรวมที่ตรงกับความคาดหวัง ส่วนปัญหา PA ที่ไม่โปร่งใส นั้น ต้องผลักดันให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยช่วยกันพัฒนาการมอบหมายงานและการประเมินให้เข้มแข็ง ต้องมีการปรับกระบวนการ อย่างไรก็ตาม **ปัญหาไม่ได้เกิดจากระบบ PA หรือการประเมิน แต่ทั้งผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาต้องช่วยกันทำความเข้าใจและพัฒนาให้ดีขึ้น**

ด้านการทำให้ PA ของมหาวิทยาลัยมหิดลเข้มแข็ง ท่านเห็นว่า ต้องปลูกฝัง core value ให้เข้มแข็ง ต้องช่วยกันเน้นเรื่องธรรมาภิบาล ต้อง coach เรื่องการทำ PA และหัวหน้าส่วนงานต้องรู้ HR **ไม่ควรมอบงาน HR ให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลทั้งหมด แต่ต้องมี HR ในตัวเองด้วย** นอกจากนี้ต้องมีการ coach ผู้บริหาร เพราะปัจจุบันผู้บริหารเข้าใจไม่ตรงกัน แม้จะมีการอบรมผู้บริหารไปแล้ว ดังนั้นจึงต้องมีการ coach เรื่องการทำ PA เพิ่ม

ด้านสวัสดิการในการรักษาพยาบาลของพนักงานที่ใช้สิทธิประกันสังคมต้องรอควินาน ท่านรับข้อเสนอแนะไปพิจารณา โดยจะหารือกับคณะกรรมการสวัสดิการของมหาวิทยาลัย และจะเชิญผู้บริหารทั้ง 4



โรงพยาบาลมาพูดคุย เพื่อหาแนวทางในการอำนวยความสะดวกให้กับอาจารย์ในการใช้สิทธิประกันสังคมต่อไป

ช่วงเสนอข้อคิดเห็นและเสนอแนะ สมาชิกสภาคณาจารย์ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในประเด็นต่างๆ ดังนี้

1. การทำ PA ควรยืดหยุ่นมากขึ้น แนวปฏิบัติต้องชัดเจน และเป็นธรรม เครื่องมือที่ใช้วัดต้องแม่นยำ ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติต้องเข้าใจตรงกัน คนที่ทำดีควรได้ผลตอบแทนเท่ากัน workload และ PA ควรวัดคนละแบบ

2. ภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยควรยิ่งใหญ่ การประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่างๆ ของมหาวิทยาลัยควรกว้างขวางและเป็นที่ยอมรับมากกว่านี้ และการที่มหาวิทยาลัยสามารถป้องกันน้ำท่วมได้ ต้องระวังภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย ที่มีต่อชุมชนโดยรอบ

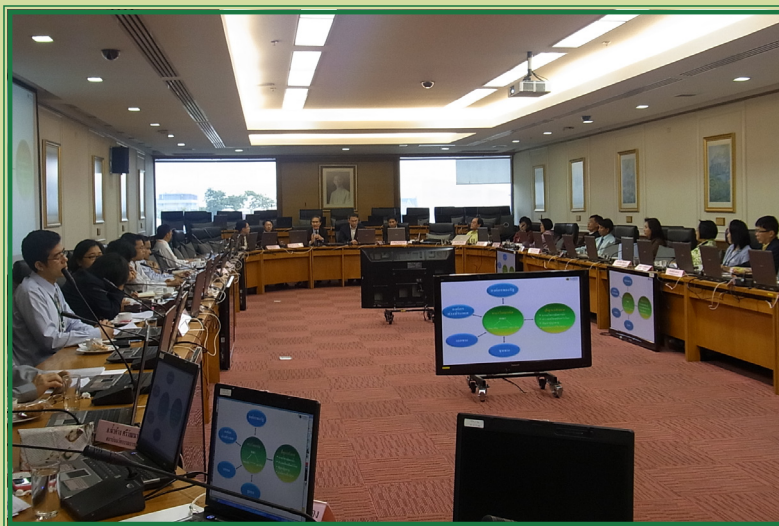
3. การสรรหาหัวหน้าส่วนงานควรสรรหาผู้ที่มีธรรมาภิบาล การสรรหาควรมองให้ลึกซึ้ง เป็นธรรม และรอบคอบ ผู้ที่จะมาเป็นหัวหน้าส่วนงานต้องเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร ถ้าหัวหน้าส่วนงานไม่เข้าใจวัฒนธรรมองค์กร จะมีผลต่อการพัฒนาอาจารย์ การลาออกที่เพิ่มขึ้น ความสุขของบุคลากรในหน่วยงานลดลง และหัวหน้าส่วนงานควรได้รับการอบรมให้เข้าใจกฎเกณฑ์ต่างๆ ว่าต้องทำอะไร ต้องปฏิบัติอย่างไร

4. การทำ Global Asian กลัวจะเป็นเหมือนต้นไม้ใหญ่ที่รากเล็ก โคนง่าย เพราะคนไทยยังไม่รู้รากเหง้าของตัวเอง ซึ่งการฝังรากต้องปลูกฝังตั้งแต่เล็ก

นอกจากนี้สมาชิกสภาคณาจารย์ได้ให้ข้อเสนอแนะอื่นๆ เช่น

- ควรส่งเสริม IT ในแต่ละส่วนงานให้เท่าเทียมกัน
- ข้อมูลข่าวสารในส่วนงานไม่ควรเปิดเผยบางเรื่องหรือปกปิดบางเรื่อง แต่ควรได้รับการเปิดเผยในทุกเรื่อง
- นอกจากจะมีการอบรมผู้บริหารแล้ว อาจารย์ควรได้รับการอบรมด้วย
- ขอให้มหาวิทยาลัยเห็นความสำคัญของการปรับภูมิทัศน์ และมีการบำรุงรักษาอย่างต่อเนื่อง

ในตอนท้ายอธิการบดีกล่าวสรุปประเด็นต่างๆ และรับข้อเสนอแนะไปพิจารณาพร้อมทั้งขอให้อาจารย์แสดงศักยภาพให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมไทยอย่างเต็มที่ ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด และท่านได้กล่าวขอบคุณคณาจารย์และบุคลากรที่จะช่วยกันทำงานต่อไป ซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายร่วมกันผลักดันด้วย...



EDUCATIONAL MEDIA LITERACY: Knowing Deep, Choosing Better, Going Great

The 5th Media Knights August 27-29, 2012

International Conference

<http://www.eg.mahidol.ac.th/mediaknight5.0>

แนวทางการดำเนินการเมื่อพนักงานมหาวิทยาลัย ได้รับการประเมินที่ไม่เป็นธรรม

โดย รศ.นพ.วิสูตร ฟองศิริไพบูลย์

นับแต่วันที่ 16 ตุลาคม 2550 ที่มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ.2550 มีผลในวันที่ 17 ตุลาคม 2550 ผลที่เกิดขึ้นตามมาทำให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยมหิดลมีพนักงานมหาวิทยาลัยเพิ่มมากขึ้น ทั้งจากการที่ภายหลังจากการประกาศใช้พระราชบัญญัติดังกล่าวนี้ ผู้ที่จะเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัยมหิดลจะเป็น “พนักงานมหาวิทยาลัย” รวมถึงการที่มีการเปลี่ยนสถานภาพจากการเป็นข้าราชการ มาเป็น พนักงานมหาวิทยาลัย ในขณะเดียวกัน มหาวิทยาลัยมหิดลต้องดำเนินการเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในตำแหน่ง “พนักงานมหาวิทยาลัย”

นอกจากนี้ การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยย่อมต้องถูกประเมินการทำงานด้วย (ข้อ 20 ของเอกสารหมายเลข 4) ซึ่งนับแต่ที่มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ.2550 จนถึงปัจจุบันนี้ ในส่วนของพนักงานมหาวิทยาลัยจะมีบทบัญญัติในเรื่องการประเมินพนักงานมหาวิทยาลัย เป็น 3 ฉบับด้วยกัน

จะดำเนินการประการใดหากได้รับการประเมินที่ไม่เป็นธรรม

หากพนักงานมหาวิทยาลัยท่านใดถูกประเมินโดยตนเองเห็นว่า “ไม่เป็นธรรม” สำหรับตนเองให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

เริ่มต้นจาก “สิทธิในการดำเนินการ”

เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยท่านใดพบว่าตนเองไม่ได้รับความเป็นธรรมในกระบวนการประเมินตน ตามข้อ 20 (เอกสารหมายเลข 4) ประกอบกับ เอกสารหมายเลข 1, 2 และ 3 แล้วย่อมสามารถใช้สิทธิแห่งตนได้ตาม ข้อ 15 (เอกสารหมายเลข 2)

“15 ในกรณีที่ผู้รับการประเมินผู้ใดเห็นว่าการประเมินไม่เป็นธรรม หรือมีข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินของตนเองที่ต้องการชี้แจงเพิ่มเติม ให้ผู้รับการประเมินยื่นหนังสือแจ้งความไม่เป็นธรรมต่อหัวหน้าส่วนงาน หรือผู้ที่หัวหน้าส่วนงานมอบหมายภายใน 15 วันทำการ นับจากวันที่รับทราบผลการประเมิน

หากหัวหน้าส่วนงาน หรือผู้ที่หัวหน้าส่วนงานมอบหมาย พิจารณาแล้วเห็นว่าไม่เหตุผลสมควรให้แต่งตั้งคณะกรรมการชุดหนึ่งพิจารณาหาข้อเท็จจริงหรือทบทวนผลการประเมินผลการปฏิบัติงานและรายงานให้หัวหน้าส่วนงาน หรือผู้ที่หัวหน้าส่วนงานมอบหมายทราบ ให้แล้วเสร็จภายใน 15 วันทำการ นับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้งความไม่เป็นธรรม ทั้งนี้ให้

หัวหน้าส่วนงาน หรือผู้ที่หัวหน้าส่วนงานมอบหมายแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นลายลักษณ์อักษรภายใน 7 วันทำการนับจากวันที่ได้รับทราบผลการพิจารณา”

พิจารณาเรื่องสิทธิที่เกิดขึ้นกับพนักงานมหาวิทยาลัย

1. สิทธิเริ่มเกิดเมื่อใด

สิทธิที่พนักงานมหาวิทยาลัยจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นต้องทราบเสียก่อนว่าตนเองได้รับ “การประเมินที่ไม่เป็นธรรม” หรือ “ต้องการชี้แจงข้อมูลเพิ่มเติม”

1.1 พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับทราบผลการประเมินที่ไม่เป็นธรรม เช่น การที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นได้รับแจ้งจากผู้บังคับบัญชา ว่า “ตนเองได้ผลการประเมินเพียงที่ปรากฏ” และต้องการให้พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นลงนาม ตามข้อ 9 “เมื่อคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานผู้รับการประเมินแล้วเสร็จให้ลงลายมือชื่อไว้ในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมิน และสำเนาให้ผู้รับการประเมินเมื่อถูกร้องขอและแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบผลการประเมินเป็นรายบุคคล โดยผู้ประเมินต้องวางแผนการพัฒนาผู้รับการประเมิน เพื่อเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพในการทำงานของผู้รับการประเมิน พร้อมทั้งกำหนดข้อตกลงการปฏิบัติงานสำหรับรอบการประเมินถัดไป” (เอกสารหมายเลข 2)

ตัวอย่าง การที่อาจารย์ (พนักงานมหาวิทยาลัย) ได้รับการประเมินจากหัวหน้าภาควิชาว่า มีประสิทธิภาพการทำงานเพียงร้อยละ 50 เท่านั้น แท้ที่จริงแล้วตนเองทำงานได้มากกว่านี้อย่างมาก เป็นต้น

1.2 พนักงานมหาวิทยาลัยเห็นว่า ข้อมูลที่ทำการประเมินตนนั้นไม่ถูกต้อง หรือน้อยกว่าที่เป็นจริง และต้องการชี้แจงเพิ่มเติมถึงความไม่ถูกต้องนั้น

ตัวอย่าง การที่พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับการประเมินว่าขาดการมาปฏิบัติงาน ซึ่งมีส่วนที่ไม่ถูกต้อง และตนเองต้องการชี้แจงเพิ่มเติมถึงเหตุที่ผลการมาปฏิบัติงานเป็นเช่นนั้น (ที่ปรากฏว่าไม่ถูกต้องนั้น)

2. ยื่นได้ที่ใคร

พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นต้องยื่นเรื่องการประเมินที่ไม่เป็นธรรมต่อตนเองได้ที่หัวหน้าส่วนงาน หรือผู้ที่หัวหน้าส่วนงานมอบหมาย กล่าวคือ ต้องยื่นต่อ

ผู้บังคับบัญชาที่สูงกว่าผู้ที่ทำหน้าที่ประเมินพนักงานมหาวิทยาลัยนั้นระดับหนึ่ง ซึ่งโดยทั่วไปจะเป็นหัวหน้าส่วนงานนั่นเอง (หรือผู้ที่หัวหน้าส่วนงานมอบหมาย)
ตัวอย่าง หัวหน้าภาควิชาฯ ทำการประเมินพนักงานมหาวิทยาลัยผู้หนึ่งแล้ว ผู้นั้นเห็นว่าเป็นการประเมินที่ไม่เป็นธรรม จะต้องยื่นเรื่องการประเมินที่ไม่เป็นธรรมนั้นต่อหัวหน้าส่วนงาน เช่น คณบดี (ส่วนงานคณะฯ) เป็นต้น

3. ยื่นในเวลาใด

ต้องยื่นในเวลา 15 วันทำการ นับจากวันที่รับทราบผลการประเมิน หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้น ต้องยื่นในกรอบที่กฎเกณฑ์แห่งข้อบังคับกำหนด (ประการนี้ถือว่ามีความสำคัญยิ่ง) หากพ้นระยะเวลาแห่งการใช้สิทธิ (15 วันแล้ว) ย่อมไม่สามารถดำเนินการได้อีกต่อไปแม้ว่า “การประเมินนั้นจะไม่เป็นธรรม” แต่ต้องถือว่าผู้ถูกประเมินนั้นยอมรับสภาพแห่งการประเมินแล้ว

4. การนับวันที่มีสิทธิยื่นได้

การนับวันสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าสิทธิในการยื่นและเนื้อหาแห่งการยื่น (เหตุที่แสดงถึงความไม่เป็นธรรม) โดย “ให้วันนับถัดจากวันแรกแห่งเวลานั้นเป็นวันเริ่มนับระยะเวลาโดยไม่นับวันหยุด (ทั้งวันหยุดประจำสัปดาห์ หรือวันหยุดนักขัตฤกษ์)” โดยนับ 1 ในวันรุ่งขึ้นของการได้รับทราบผลแห่งการประเมินนั่นเอง เช่น ได้รับทราบในวันที่ 1 ก็ให้นับ วันที่ 1 ในวันที่ 2 ไปเรื่อยๆ โดยข้ามวันหยุดจนได้ครบ 15 วันนั่นเอง (เพราะข้อบังคับนี้ใช้ว่า 15 วันทำการ)

5. ยื่นเพื่อเหตุผลใด

เหตุผลแห่งการยื่นก็คือ เพื่อให้ผู้ที่รับอุทธรณ์ เช่น หัวหน้าส่วนงาน เพื่อให้พิจารณาสิ่งที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นได้กล่าวถึงความไม่เป็นธรรมที่เกิดขึ้นกับการประเมินตนเอง และให้ตั้งคณะกรรมการขึ้นมาเพื่อพิจารณาหาข้อเท็จจริง หรือทบทวนผลการประเมินการปฏิบัติงานนั้น (ต้องถือว่าเป็นเรื่องด่วน)

6. การดำเนินการของผู้ที่ได้รับเรื่อง (เช่น หัวหน้าส่วนงาน)

6.1 เมื่อผู้ได้รับเรื่อง (เช่น หัวหน้าส่วนงาน) ได้รับเรื่อง “หนังสือแจ้งความไม่เป็นธรรม” แล้ว ต้องรีบดำเนินการโดยเฉพาะการตั้งคณะกรรมการขึ้นมา เพื่อพิจารณา ทั้งนี้เพราะเรื่องดังกล่าวต้องถูกส่งกลับมาจากคณะกรรมการฯ มายังที่ผู้สั่งการ (เช่น หัวหน้าส่วนงาน) ภายในเวลา 15 วันทำการนับจากวันที่มีการยื่นเรื่อง (วันที่ได้รับหนังสือแจ้งความไม่เป็นธรรม) ดังกล่าวนั้น

6.2 ผู้รับเรื่อง (เช่น หัวหน้าส่วนงาน) จะต้องแจ้งให้ผู้รับการประเมินทราบเป็นลายลักษณ์อักษร ภายใน

7 วัน นับจากวันที่ได้รับทราบผลการพิจารณา **ตัวอย่าง** หากยื่นเรื่องเมื่อวันที่ 1 ของเดือน และหัวหน้าส่วนงานได้รับเรื่องวันที่ 2 ของเดือน ย่อมมีระยะเวลาดำเนินการอีก “ประมาณ 26-27 วัน (15 วันทำการ + 7 วัน) นั่นคือ ประมาณวันที่ 27 หรืออย่างช้า 28 ของเดือนนั้นจะต้องส่งผลการพิจารณาให้ผู้ทำหนังสือแจ้งความไม่เป็นธรรมดังกล่าวนี้

หมายเหตุ :

1. พนักงานมหาวิทยาลัยทุกท่าน ต้องพึงเข้าใจว่า หากท่านเห็นว่าท่านได้รับการประเมินโดยไม่เป็นธรรมแต่มิได้ดำเนินการตามข้อ 15 นี้ เท่ากับท่านยอมรับสภาพนั้น และจะทำให้ประวัติแห่งการถูกประเมินในการปฏิบัติงานดังกล่าว (ที่ไม่ถูกต้อง) จะติดตามประวัติของท่านไปตลอด

2. การยื่นหนังสือแจ้งความไม่เป็นธรรม จำเป็นอย่างยิ่งต้องให้ปรากฏหลักฐานการยื่น ทั้งนี้เนื่องจากระยะเวลาแห่งการใช้สิทธิมิได้จำกัด อาจเกิดข้อโต้แย้งได้ว่า “ยื่นเมื่อพ้นระยะเวลาแห่งสิทธิที่อาจใช้สิทธิในการยื่นได้”

3. สิทธิและกระบวนการอื่นๆ จะแจ้งให้ทราบในโอกาสต่อไป

สรุป

ในการที่พนักงานมหาวิทยาลัยได้รับการประเมินอย่างไม่เป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา สมควรอย่างยิ่งที่จะต้องใช้สิทธิยื่นหนังสือแจ้งความไม่เป็นธรรม ภายในเวลาที่ข้อบังคับมหาวิทยาลัยกำหนดไว้คือ ใน 15 วันทำการ นับจากวันที่ได้รับทราบผลแห่งการประเมินนั้น ทั้งนี้เพื่อผลประโยชน์ต่อตัวเอง

กฎหมายหรือกฎเกณฑ์ของมหาวิทยาลัยมหิดลที่เกี่ยวข้องกับการได้รับความไม่เป็นธรรม

1. การประเมินพนักงานมหาวิทยาลัย :

เอกสารหมายเลข 1: ประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.2552 ลงวันที่ 27 มีนาคม 2552

เอกสารหมายเลข 2: ประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2554 ลงวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2554

เอกสารหมายเลข 3: ประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2554 ลงวันที่ 29 สิงหาคม 2554

(อ่านต่อหน้า 11)

ภาพกิจกรรม



เมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2555 สภาคณาจารย์ร่วมวางพานพุ่มถวายราชสักการะพระบรมรูปสมเด็จพระมหิตลาธิเบศร อดุลยเดชวิกรม พระบรมราชชนก ณ บริเวณโถง ชั้น 1 อาคารสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา และร่วมแสดงความยินดีกับอาจารย์ตัวอย่างของสภาคณาจารย์ ทั้ง 6 ท่าน ในงาน 43 ปี วันพระราชทานนาม มหาวิทยาลัยมหิดล

ต่อจากหน้า 10

2. การบริหารงานบุคคล :

เอกสารหมายเลข 4: ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัยพ.ศ.2551

เอกสารหมายเลข 5: ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2554

3. จรรยาบรรณ :

เอกสารหมายเลข 6: ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยจรรยาบรรณบุคลากรและนักศึกษาของมหาวิทยาลัย และการดำเนินการทางจรรยาบรรณ พ.ศ.2552

เอกสารหมายเลข 7: ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยจรรยาบรรณบุคลากรและนักศึกษาของมหาวิทยาลัย และการดำเนินการทางจรรยาบรรณ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2554

เอกสารหมายเลข 8: ประกาศคณะกรรมการจรรยาบรรณและวินัย เรื่อง การกำหนดกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งของพนักงานมหาวิทยาลัย ลงวันที่ 20 กันยายน 2554

4. การอุทธรณ์ร้องทุกข์ :

เอกสารหมายเลข 9: ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ พ.ศ.2552

เอกสารหมายเลข 10: ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการอุทธรณ์และการร้องทุกข์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2554

เมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ ที่ผ่านมา...

คณะผู้ประเมินคุณภาพภายนอก จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) เข้าตรวจประเมินคุณภาพภายนอก รอบสาม โดย อ.น.พ.ภูษงค์ ลิขิตธนสมบัติ ประธานสภาคณาจารย์ เข้าชี้แจงและตอบข้อซักถาม ต่อคณะผู้ประเมินฯ ณ ห้องประชุม 324 อาคารศูนย์การเรียนรู้ มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา



บรรณาธิการแถลง

โดย รศ.ศรีสนิท อินทรมณี

พี่น้องผองเพื่อนชาวมหิดลทุกท่านคะ

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อม พระราชทาน พระนามาภิไธย “มหิดล” ในสมเด็จพระมหิตลาธิเบศร อดุลยเดชวิกรม พระบรมราชชนก ให้เป็นนามใหม่ของมหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ เมื่อวันที่ 2 มีนาคม พ.ศ.2512 ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยมหิดลมีประวัติศาสตร์ยาวนานถึง 124 ปี นับแต่พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 พระราชทานกำเนิด โรงศิริราชพยาบาล เมื่อปี พ.ศ.2431



ในวันที่ 2 มีนาคม พ.ศ.2555 นี้ เป็น 43 ปี วันพระราชทานนามมหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งมีกิจกรรมหลายกิจกรรม รวมทั้งการมอบโล่รางวัลแก่อาจารย์ตัวอย่างของสภาคณาจารย์ ประจำปี 2554 ซึ่งข่าวสภาคณาจารย์ฉบับนี้ ได้สรุปผลงานสำคัญและแนวคิดการทำงานของอาจารย์ตัวอย่างฯ เพื่อเชิดชูเกียรติ และเป็นแบบอย่างที่ดี ต่อไป

รวมทั้ง ผศ.พรพรรณ สมบูรณ์ ได้สรุปการชี้แจงแนวนโยบายและการตอบข้อซักถามต่างๆ ของ ศ.นพ.รัชตะ รัชตะนาวิน อธิการบดี จากการประชุมสภาคณาจารย์ สามัญ ครั้งที่ 2/2555 วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2555 และ รศ.นพ.วิสูตร พงษ์ศิริไพบูลย์ ได้ให้แนวทางการดำเนินการเมื่อพนักงานมหาวิทยาลัย ได้รับการประเมินที่ไม่เป็นธรรม ค่ะ



พี่น้องผองเพื่อนชาวมหิดลคะ ข่าวสภาคณาจารย์ มีพื้นที่ให้กับผู้ที่มีบทความ หรือสาระที่เป็นประโยชน์ต่อสมาชิกฯ ขอเชิญผู้สนใจติดต่อได้ที่งานสภาคณาจารย์ นะคะ

ข่าวสภาคณาจารย์ เป็นหนังสือภายในมหาวิทยาลัย และเป็นสื่อระหว่างคณาจารย์ในการรับฟังแลกเปลี่ยนทัศนคติ ข้อคิดเห็น ทั้งด้านการบริหาร ด้านวิชาการ ด้านสวัสดิการ และอื่นๆ ของมหาวิทยาลัย บทความ ข้อคิด จดหมาย เป็นความเห็นของผู้เขียนเท่านั้น ไม่เป็นความเห็นของสภาคณาจารย์

เจ้าของ

สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ชั้น 5
999 ถนนพุทธมณฑลสาย 4
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล
จ.นครปฐม 73170
โทรศัพท์ : 0-2849-6351-2
โทรสาร : 0-2849-6351

- บรรณาธิการประจำฉบับ รศ.ศรีสนิท อินทรมณี
- กองบรรณาธิการ รศ.ศรีสนิท อินทรมณี อ.ทัศนียา รนพรัตน์แจ่มจำรัส ผศ.พรพรรณ สมบูรณ์ รศ.วิไล หนูนงักดิ์ รศ.วิสูตร พงษ์ศิริไพบูลย์ ผศ.สมศักดิ์ วงศ์วาร ผศ.สุภาวรรณ เศรษฐบรรจง อ.อิสระ ชูศรี
- ประสานงานกลาง สุจิตรา สอนสม พัชญา วงษ์วันทนี
- ออกแบบและจัดทำรูปเล่ม พรศิริ บุญมาวงศ์

สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล
999 สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล
ถนนพุทธมณฑลสาย 4 ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล
จ.นครปฐม 73170

ชำระค่าบริการเป็นเงินเชื่อ
ใบอนุญาตที่ ๑๒๕๓๓
ประเภทที่ ๕๕๖๖