

การเสวนาวิชาการ เรื่อง

# งานวิจัยมิติใหม่

## มุ่งสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน

### (Sustainable Development Goals- SDGs)



มหาวิทยาลัยมหิดล  
สภาของคณะ

ข่าวสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล

ISSN 0857 - 989 x ปีที่ 48 ฉบับที่ 4 เดือนเมษายน 2565

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



อ.ดร.ธิตคม พิวพันธ์สวัสดิ์  
ประธานสภาคณาจารย์

Speaking: Kittichai Rajchamaha

Layout



สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดลจัดเสวนาวิชาการ เรื่อง “งานวิจัยมิติใหม่ มุ่งสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals- SDGs)” โดยได้รับเกียรติจาก คุณหญิงลักขณาจันทร์ เลขาพันธ์ุ กรรมการสภามหาวิทยาลัย ผู้ทรงคุณวุฒิ มหาวิทยาลัยมหิดล ศาสตราจารย์เกียรติคุณ นพ.ไทรสิทธิ์ ตันติศิรินทร์ สมาชิกวุฒิสภา และอดีตนายกสภา มหาวิทยาลัยมหิดล และดร.ธีระพล ถนอมศักดิ์ยุทธ ผู้ช่วยบริหารสำนักประธานคณะผู้บริหาร เครือเจริญโภคภัณฑ์ และหัวหน้า คณะผู้บริหารด้านนวัตกรรม และความยั่งยืนองค์กร บมจ.กูร์ปอเรชั่น เป็นวิทยากร เมื่อวันที่ 26 เมษายน 2565 เวลา 13.00 - 16.00 น. โดยดำเนินการถ่ายทอดการเสวนาผ่านระบบ Webex Event และ Facebook : MU Faculty Senate



Mute Start video Share

Layout

## สารจากประธานสภาคณาจารย์

โดย อาจารย์ ดร.ธิตคม พิวพันธ์



### สวัสดิประชาคมชาวมหิดลทุกท่าน

ในเดือนนี้สภามหาวิทยาลัยได้ผ่านข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดลว่าด้วย หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานฉบับใหม่ ซึ่งทำให้การประเมินผลการปฏิบัติงานจะแตกต่างกันไปสำหรับบุคลากรแต่ละประเภท โดยรอบการประเมินพนักงานมหาวิทยาลัย จะถูกปรับเหลือ 1 รอบต่อปีซึ่งสอดคล้องกับการขึ้นเงินเดือน และที่ประชุมคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลได้อนุมัติแบบฟอร์มต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินตามข้อบังคับใหม่เรียบร้อยแล้ว ซึ่งจะเริ่มใช้สำหรับรอบการประเมินตั้งแต่ กรกฎาคม พ.ศ. 2565 เป็นต้นไป ซึ่งในการร่างข้อบังคับฉบับนี้ ประธานสภาคณาจารย์ได้ทำหน้าที่ในการเสนอประเด็นต่าง ๆ จากประชาคมเพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ โดยเฉพาะการประกาศผลการประเมินระดับดีเด่นและดีมากให้ทราบโดยทั่วกัน

สำหรับในข่าวฉบับนี้สภาคณาจารย์ขอนำเสนอผลสรุปจากการสัมมนาของสภาคณาจารย์ต่อยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยมหิดลทั้ง 4 ด้าน ซึ่งได้นำเสนอไปยังอธิการบดี และรองอธิการบดีที่รับผิดชอบในด้านต่าง ๆ แล้ว

นอกจากนี้ สภาคณาจารย์ขอแสดงความยินดีกับกรรมการสภามหาวิทยาลัยจากคณาจารย์ประจำที่ได้รับเลือกตั้ง กรรมการชุดนี้จะทำงานร่วมกับสภาคณาจารย์ เพื่อเป็นตัวแทนของคณาจารย์ในการเสนอความคิดเห็นและประเด็นต่าง ๆ ต่อสภามหาวิทยาลัย

### สารจากประธานสภาคณาจารย์

2

### สรุปข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ “ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล”

ยุทธศาสตร์ที่ 1. Global Research and Innovation

3

ยุทธศาสตร์ที่ 2. Innovative Education and Authentic Learning

6

ยุทธศาสตร์ที่ 3. Policy Advocacy and Leaders in Professional

7

ยุทธศาสตร์ที่ 4. Management for self-sufficiency and sustainable organization

8

### คอลัมน์ “กินดี ปลอดภัย ไกลโรค”

เรื่อง “จริงหรือไม่ ? เป็นโควิดแล้ว เสี่ยงเป็นเบาหวานมากขึ้น”

10

### ประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล

เรื่อง ผลการเลือกตั้งกรรมการสภามหาวิทยาลัยจากคณาจารย์ประจำ

12

### บรรณาธิการแถลง

13



# สรุปข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับ “ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล”

จากการสัมมนาสภาคณาจารย์ เมื่อวันที่ 4-6 กุมภาพันธ์ 2565  
ณ โรงแรมเบย์ วินโดว์ แอค ซี ชะอำ จังหวัดเพชรบุรี



## ยุทธศาสตร์ที่ 1 Global Research and Innovation “ยุทธศาสตร์ด้านการวิจัย”

ศาสตราจารย์ ดร.นพ.ภัทรชัย กิรติสิน รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยได้บรรยายเรื่อง Mahidol Research Strategy ในการสัมมนาของสภาคณาจารย์ เมื่อวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2565 ณ โรงแรมเบย์ วินโดว์ แอค ซี ชะอำ จังหวัดเพชรบุรี โดยมี รายละเอียดยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยมหิดลด้าน Global Research and Innovation ดังนี้

มหาวิทยาลัยมหิดลมีเป้าหมายที่จะอยู่ในอันดับ 1-100 ของโลก โดยมี keyword ว่า Ranking is the language และงานวิจัยเป็นกลไกสำคัญที่จะนำไปสู่เป้าหมายของการจัดอันดับของมหาวิทยาลัย กองบริหารงานวิจัยจึงได้วิเคราะห์ผลงานทางด้านการวิจัยต่าง ๆ ในช่วงปี 2016-2021 เช่น Overall research performance จำนวนผลงานตีพิมพ์ทั้งหมด จำนวนผลงานที่ตีพิมพ์ในวารสาร Quartile ที่ 1 (Q1) หรือวารสาร Top 10% และวารสาร Top 1% Performance by subjects, Performance by categories จากการวิเคราะห์จึงได้ข้อเสนอแนะว่ามหาวิทยาลัยมหิดลควรจะมีจุดเน้นในเรื่อง citation ให้มากขึ้น โดยปัจจัยที่ควรคำนึงถึงในการสร้าง และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ เพื่อเพิ่ม citation มีหลายข้อ ได้แก่

1) Rank of Journal ควรตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติที่อยู่ใน top 10% ในขณะนั้นมหาวิทยาลัยมหิดลมีงานตีพิมพ์ในวารสารเหล่านี้ 22.8%

2) Type of publication โดยมีข้อมูลว่า การอ้างอิงต่อประเภทของผลงานแต่ละชนิดไม่เท่ากัน โดย Review article Research article และ Letter ได้รับการอ้างอิง 18.22% 9.32% และ 3.99% ตามลำดับ จึงควรเพิ่มการตีพิมพ์ผลงานที่เป็น Review article ให้มากขึ้น

3) International collaboration จะเป็นกลไกหนึ่งที่สำคัญซึ่งทำให้มีผลงานตีพิมพ์ และการอ้างอิงสูงขึ้น

4) Academic and corporate collaboration โดยเฉพาะการร่วมมือกับผู้ใช้ผลงานในกลุ่มอุตสาหกรรม (University industry collaboration) จะทำให้เกิดผลงานวิจัยได้รับการอ้างอิงและนำไปใช้ประโยชน์มากขึ้น

ปัจจัยเหล่านี้จึงกำหนดให้การวิจัยของมหาวิทยาลัยมหิดลควรเป็นไปในทิศทางแบบ Increase number of article & review in top journals with international and corporate (cross-field) collaborations ซึ่งฝ่ายวิจัยได้ identify องค์ประกอบหลักในการดำเนินการ 3 ด้าน ได้แก่

- (1) Academic capability
- (2) Managerial skills และ
- (3) Supports & Facility

และองค์ประกอบย่อยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการวิจัยและพัฒนา ได้แก่ การเขียนโครงการ การวางแผนโครงการ การจัดการงบประมาณ การประเมิน และข้อบังคับต่างๆ เกี่ยวกับการกองทุนวิจัย และการจัดการ การดำเนินการวิจัยทางด้านเอกสาร การจัดซื้อ และการสื่อสารต่าง ๆ กับนักวิจัย

รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยกล่าวถึงแนวคิดของกองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยมหิดล จะดำเนินงาน Flagship ในปี 2022-2023 โดยใช้กลยุทธ์ AXiiS Strategic Research Platform ได้แก่

A, Advance Research เพื่อให้ได้ผลงานคุณภาพสูงเพื่อตีพิมพ์ในวารสาร ระดับ Top 10% และ Top 1%

X, field/Collaboration ให้นักวิจัยสามารถทำงานแบบข้าม field และการร่วมมือหลากหลายสาขา (Multidisciplinary research)

I, International collaboration

I, Innovation/Positive social change และ

S, Sustainable Development Goal (SDG)-related Research



โดยจะสนับสนุนกระบวนการวิจัยใน 4 กระบวนการ ต่อไปนี้

1) Preparation ผ่าน Researcher Development Program (RDP)

2) Funding โดยมี Strategic funding เพื่อเป้าหมายการขอทุนวิจัยจากแหล่งทุนทั้งภายในและภายนอกประเทศ และทุน postdoc

3) Research โดยเชื่อมโยงการบริหารจัดการการวิจัย และ Facility ต่าง ๆ

4) Publication ได้แก่ การสนับสนุนค่าตีพิมพ์ และรางวัลต่าง ๆ ให้กับนักวิจัย

ซึ่งกระบวนการเหล่านี้จะมีการ Deployment ผ่าน RDP, Communication (Voices & Media), Matching (X-field/Internationals/SDGs), Sandbox (Project & Budget Management) และการมี Recognition (Awards & Incentives) สำหรับเป้าหมายด้านการวิจัยในปี 2022-2024 มหาวิทยาลัยตั้งไว้

ดังนี้ จำนวนผลงานตีพิมพ์ 5,000 เรื่องต่อปี โดยตีพิมพ์ในวารสารระดับ Q1 70%, Top 10% 40%, Top 1% 5%, เป็นผลงานที่มี International collaboration 75%, Corporate collaboration 15%, การขอสิทธิบัตร 8% และ SDG-related research 80%

มหาวิทยาลัยได้วิเคราะห์ความเสี่ยงซึ่งอาจเกิดจากปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่

(1) เหตุการณ์ที่ไม่คาดคิด

(2) ความไม่แน่นอนของการได้รับทุนวิจัยและนโยบายของแหล่งทุนวิจัย

(3) ศักยภาพของนักวิจัยและการบริหารจัดการที่ไม่ดีพอ และ

(4) คุณภาพงานวิจัยไม่ดี รองอธิการบดีฯ ได้ทิ้งท้ายไว้ว่างานวิจัยควรมีทิศทางที่ตอบสนองความต้องการของมหาวิทยาลัยและประเทศและควรมีทิศทางที่ชัดเจน มีการบริหารที่ดี และสร้างสรรค์

### แผนการดำเนินงานของสภาคณาจารย์ด้านยุทธศาสตร์การวิจัย

สมาชิกสภาคณาจารย์ในวาระ: 2564-2566 จำนวน 45 ท่าน จาก 32 ส่วนงาน ได้ประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยมหิตล่วมกันหาข้อเสนอแนะในการดำเนินการโดยใช้มุมมองของผู้ปฏิบัติงานวิจัยเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของยุทธศาสตร์ด้านการวิจัย โดยคณาจารย์เห็นด้วยกับการที่มหาวิทยาลัยจะจัดลำดับความสำคัญทางด้านการวิจัยให้กับประเทศชาติ โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) โดยการสนับสนุนด้านนโยบายจากสภามหาวิทยาลัย คณาจารย์ได้ชี้ประเด็นของอุปสรรคด้านการวิจัยในปัจจุบันของมหาวิทยาลัยในหลายมิติ เช่น ความสำคัญของโจทย์วิจัย ผลกระทบของงานวิจัย ความพร้อมของโครงสร้างของมหาวิทยาลัย การสื่อสาร และความเร่งด่วน หากไม่คำนึงถึงปัจจัยที่สำคัญเหล่านี้ มหาวิทยาลัยจะเพิ่มผลการดำเนินงานจากปีก่อน ๆ แบบก้าวกระโดดเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายได้ยาก จึงขอให้พิจารณาข้อเสนอ ดังต่อไปนี้

เป้าหมาย	ข้อเสนอแนะ
A, Advanced Research	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ส่งเสริมการวิจัยเชิงท้องถิ่นและสังคม และวัฒนธรรม โดยเราจะคำนึงถึง ethical issues ของการทำงานในชุมชน ในประเทศ ซึ่งใช้ resource ในประเทศที่มีความเป็น unique ในการสร้างองค์ความรู้ เป็น model ไปตอบโจทย์ในระดับโลกได้</li> <li>- เพิ่มกลไกการสร้างความร่วมมือกับนักวิจัยภายในสถาบัน นักวิจัยต่าง campus ในมหาวิทยาลัยมหิตลให้มากขึ้นด้วย เนื่องจากติดต่อกันได้ง่าย และใช้ระเบียบข้อบังคับเดียวกัน เพื่อสร้างพลังกลุ่มการทำวิจัยที่มี performance ในระดับสูง</li> </ul>
X, field/Collaboration	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สร้างกลไกการ matching นักวิจัยจากหลายรุ่น หลายสาขา และหลายพื้นที่ ให้ทำงานร่วมกันอย่างยั่งยืน</li> <li>- จัด Cluster development ขึ้นหลาย ๆ กลุ่มในมหาวิทยาลัย โดยจัดเป็น seminar หรือ networking event และมีการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง</li> <li>- ความยืดหยุ่น (flexibility) ในด้านข้อตกลงในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้คนได้ทำงานที่ชอบและถนัด จึงจะทำงานได้ดี สร้างผลงานได้มากและมีความสุขในการปฏิบัติงาน ความถนัดที่แตกต่าง ได้แก่ ด้านการสอน การวิจัย การประดิษฐ์ การบริหาร ให้ส่งเสริมซึ่งกันและกัน</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การนับผลงานที่เกิดจากความร่วมมือกัน อาจจะได้ไม่นับที่ผลการตีพิมพ์ หรือ รายได้เข้ามหาวิทยาลัยเท่านั้น เช่น ในมุมมองการร่วมมือกับภาคเอกชนต้องการ ความรวดเร็ว คล่องตัว และ Intellectual property (IP) มากกว่าการตีพิมพ์ใน วารสารระดับ Q1</li> <li>- การเก็บค่า overhead จากทุนวิจัยแตกต่างกัน การเก็บเงินจากผู้ลงทุนภาคเอกชน สูงไปอาจเป็นอุปสรรค ทำให้เอกชนไปร่วมมือกับมหาวิทยาลัยอื่นที่เสนอ overhead ที่ต่ำกว่า</li> </ul>
<b>International collaboration</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บริหารงานแบบสากล การคลังมีเงินทุนสำรองในการทำวิจัยให้เพียงพอตามสัญญา รับทุนวิจัย ลดอุปสรรคขั้นตอนการขออนุมัติเพื่อดำเนินโครงการได้ทันตามกำหนด</li> <li>- ลดความทับซ้อน การเดินเอกสารที่ไม่จำเป็น ความล่าช้าของการตรวจสอบ ข้อสัญญาต่าง ๆ ซึ่งกระทบต่อความคล่องตัวในผลิตผลงาน</li> <li>- สนับสนุนนักวิจัยให้ดำเนินโครงการวิจัยให้เสร็จตามแผน มหาวิทยาลัยมหิดลจะมี credit สร้างแรงดึงดูดให้มี International collaboration และจะ support นักวิจัย รุ่นใหม่ได้มากขึ้น</li> <li>- แก้ไขอุปสรรคด้านการบริหารเงินทุนวิจัยเมื่อทำงานวิจัยร่วมกับสถาบันอื่น ๆ ที่ยัง ไม่มีโครงสร้างการทำสัญญาการวิจัย และการรับเงินทุนวิจัยจากต่างประเทศ</li> <li>- แสดงความชัดเจนเรื่องการแบ่งผลประโยชน์ทาง IP กับนักวิจัยจากต่างประเทศ</li> <li>- ช่วยหา International Network ด้าน SDGs</li> <li>- Promote ให้ศูนย์ และส่วนงานในมหาวิทยาลัยมหิดลเป็นที่รู้จักทั้งในระดับชาติและนานาชาติ เพื่อนำไปสู่การสร้างความร่วมมือในวงกว้าง เช่น Center of Excellence for Innovation in Chemistry (PERCH-CIC), Center of Excellence for Shrimp Molecular Biology and Biotechnology (CENTEX Shrimp) เป็นต้น</li> </ul>
<b>I, Innovation/Positive social change</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เพิ่มการสื่อสารและให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนมีโอกาสรับรู้ และมีส่วนร่วม (Inclusive) ในการทำ sandbox กำหนดกระบวนการ การประเมินผล และ guideline ที่โปร่งใสชัดเจน โดยเฉพาะตัวบ่งชี้ว่าจะไปต่อ อะไรควรไปต่อ อะไรควรล้มเลิก</li> <li>- เพิ่มการลงพื้นที่หา Pain points เพื่อหาโจทย์นวัตกรรมให้ตรงประเด็น</li> <li>- สร้างความร่วมมือ กับ Policy maker และผู้ใช้ผลงาน เพื่อให้ได้โจทย์งานวิจัยที่มี ผลกระทบทางด้านสุขภาพ สังคม เศรษฐกิจ ธุรกิจ มากกว่าที่จะคำนึงถึงการตีพิมพ์ ในวารสารระดับ Q1 เท่านั้น</li> </ul>
<b>S, SDG-related research</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวิจัยด้าน SDGs ไม่อยู่ใน Flagship ด้านการวิจัยชัดเจน ควรมีการจัดกลุ่มและ ลำดับความสำคัญของหัวข้อวิจัยด้าน SDGs 17 เป้าหมายเพิ่มการรับรู้ถึงความ เร่งด่วน การสร้าง network การทำงานด้าน SDGs และกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน</li> </ul>
<b>อื่น ๆ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- คำนึงถึงการใช้ Soft power เช่น การใช้ Social network, Influencer ในการสร้าง แรงบันดาลใจ และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ</li> <li>- การใช้ Research Branding หรือ นักศึกษาที่เป็น Mahidol Research Ambassador เพื่อเป็นต้นแบบให้กับเด็กมัธยม นักศึกษา และผู้ที่ต้องการ upskill และ reskill ต่าง ๆ ให้มาเรียนที่มหาวิทยาลัยเพิ่มขึ้น</li> <li>- การเพิ่มความตระหนักรู้ในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายด้านการวิจัยให้กับคนใน มหาวิทยาลัยทั้งองค์กร เพื่อให้เข้าใจบทบาทและหน้าที่ ปฏิบัติตามงานที่รับผิดชอบ แบบบูรณาการเป้าหมายและวิธีการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมี ประสิทธิภาพมากขึ้น</li> <li>- มีการพิจารณากฎ ระเบียบต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มีความทันสมัยต่อ เหตุการณ์และกระแสโลก มีนโยบายส่งเสริมการทำวิจัยร่วมมือแบบ Fast Track เพื่อ ลดกระบวนการที่ไม่จำเป็นในการดำเนินการโครงการวิจัยและความร่วมมือต่าง ๆ</li> </ul>

สภาคณาจารย์ได้จัดลำดับความสำคัญของการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ด้านวิจัยของมหาวิทยาลัย จึงเสนอการจัดเสวนาวิชาการเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และหาแนวทางการดำเนินการจากผู้มีประสบการณ์ใน 3 หัวข้อที่มีความสำคัญเร่งด่วน และมีผลกระทบสูง ดังนี้

1. SDGs-Related Research งานวิจัยของมหาวิทยาลัยจะช่วยให้ประเทศเติบโตอย่างยั่งยืนได้อย่างไร
2. Role Models in Research and World Recognition
3. การถอดบทเรียนการดำเนินงานด้าน Global Research and Innovation จาก Top University

การพัฒนาการวิจัยที่มุ่งเน้นการตีพิมพ์และ citation เพื่อนำไปสู่การจัดอันดับที่ดีขึ้นเป็นแนวทางหนึ่งในการเติบโตของมหาวิทยาลัย และถ้ามหาวิทยาลัยมีแผนการดำเนินการ และตัวชี้วัดที่ชัดเจน ก็จะก่อให้เกิดการพัฒนาที่สมดุล และยั่งยืนได้ โดยคณาจารย์ บุคลากร และนักศึกษาทุกท่านต้องตระหนักถึงบทบาทและการมีส่วนร่วมในการสร้างงานวิจัยของมหาวิทยาลัยให้ส่งผลกระทบในทางที่ดีต่อการพัฒนาประเทศในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ตามบริบทของ SDGs ซึ่งเป็นเป้าหมายของประเทศไทยและของสหประชาชาติ

## ยุทธศาสตร์ที่ 2 Innovative Education and Authentic Learning

### “ยุทธศาสตร์ด้านการวิจัย”

#### Flagship ที่ 2.1 การศึกษาแบบยืดหยุ่นและระบบคลังหน่วยกิต (Flexible Education & Credit Unit Bank System)

มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญ และเริ่มตั้งเป้าหมายในโลกเสมือนจริง (virtual) รวมทั้ง ศึกษาถึงผลกระทบของโลกเสมือนจริงต่อระบบการศึกษาในอนาคต

การเรียนรู้แบบยืดหยุ่นควรลงไปในการปรับระดับการเติมเต็มทักษะ เพิ่มเติมทักษะใหม่ (reskill) อาจไม่จำเป็นต้องเรียนทั้งหลักสูตร แต่ปรับตามความรู้พื้นฐานของผู้เรียน โดยแนะนำให้จัดทำรายวิชาเรียนฟรีที่มีเนื้อหาพื้นฐานเพื่อดึงดูดความสนใจของผู้เรียน และแนะนำรายวิชาที่เกี่ยวข้อง หากผู้เรียนต้องการเรียนเพิ่มเติม

มหาวิทยาลัยควรจัดหลักสูตร/โปรแกรม ที่มีเค้าโครงการสอน (course syllabus) ที่ชัดเจนเกี่ยวกับการเรียนแบบยืดหยุ่นเพื่อให้ผู้เรียนวางแผนการศึกษาได้ครบถ้วน เช่น การรับรองบางรายวิชาที่เข้าเกณฑ์ในเค้าโครงการสอน หรือสร้างโปรแกรมใหม่เพื่อรองรับการเรียนแบบยืดหยุ่นโดยเฉพาะ โดยมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

- การจัดโปรแกรมการเรียนรู้แบบไม่เต็มเวลาเพื่อรองรับคนทำงาน
- การจัดระบบสนับสนุนสำหรับนักศึกษาที่ขาดแคลนอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ เช่น แท็บเล็ต
- การจัดสรรทุนในการทำ e-Learning การส่งงานวิจัยเรียบร้อยแล้ว แต่ได้รับเงินล่าช้า
- วิธีการสมัครกองทุนมีความยืดหยุ่น ทำให้ผู้กองทุนไม่ยากกองทุน โดยขั้นตอนที่ยืดหยุ่นอาจทำให้เสียเวลา
- ควรสนับสนุนด้านการทำผลงาน และช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้สามารถดำเนินการตามขั้นตอนหรือตามแผนภาพได้ โดยไม่ให้เกิดความซับซ้อน อาจมีช่องทาง outsource ให้มีคนทำ production ได้มากขึ้น
- เพิ่มลิงก์ (link) กับ Mahidol Channel และจัดทำรายวิชาจากเรื่องที่มีผู้สนใจรับชมเป็นจำนวนมาก
- ระบุลูกค้าที่แท้จริงเพื่อตรวจสอบปัญหาได้ตรงจุด
- กำหนดนโยบายด้าน Career Support จัดความรู้จากผู้ปฏิบัติงานจริงจากภายนอก และจัดให้มีการเรียนรู้จากสถานการณ์จริง

- จัดรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับเรื่องสติ สมานธิ เพื่อใช้ในการดูแลสุขภาพใจ และเน้นการปฏิบัติ

#### Flagship ที่ 2.2 MUx for Flexible Education : Micro credential to degree

มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

- เพิ่มการพัฒนาอาจารย์ในด้านการสอน และการประเมินผล เนื่องจากอาจารย์มหาวิทยาลัยส่วนใหญ่สอนวิชาเฉพาะ และไม่ได้จบการศึกษาในสาขาด้านการสอน เช่น คณะครุศาสตร์
- เสนอให้เพิ่มทุนดำเนินการโครงการวิจัยด้านการศึกษามากขึ้น มหาวิทยาลัยจะจ่ายค่าตีพิมพ์ผลงานเพียงอย่างเดียว เนื่องจากการตีพิมพ์ผลงานในด้านนี้ จะช่วยเพิ่มการอ้างอิง ซึ่งจะส่งผลต่ออันดับของมหาวิทยาลัยในระบบการจัดอันดับมหาวิทยาลัย

- อาจารย์ที่อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพอาจารย์ (MUPSF) ระดับที่ 3 และระดับที่ 4 ควรมีการจ่ายเงินค่าตอบแทนเหมือนการจ่ายเงินประจำตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อให้เกิดแรงจูงใจมากกว่าการให้เงินรางวัล 1 ครั้ง  
บัณฑิตวิทยาลัย มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

- ควรกำหนดจำนวนนักศึกษาขั้นต่ำ สำหรับระดับสาขา หรือความเชี่ยวชาญเฉพาะ ที่มีจำนวนนักศึกษาน้อย แต่จำเป็นต้องเปิดสอน

- เสนอปรับปรุงระบบของบัณฑิตวิทยาลัยที่มีความซับซ้อน และใช้เวลาในการดำเนินการค่อนข้างมาก  
โครงการ Global Talents Platform ด้านการศึกษา

- สำหรับ MU-Talents ด้านการศึกษา ที่เข้ารับการประเมินคุณภาพการจัดการเรียนการสอน (MUPSF/UKPSF) MUPSF ซึ่งเป็นการจัด level ตั้งแต่ level 1 level 2 และ UKPSF ซึ่งเป็นการจัด level 3 ขึ้นไป โดยจะถูกประเมินโดย UK

มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

- ควรมีการจัดตั้ง Training center อาจารย์ที่ได้รับการประเมิน เป็น level 3 ขึ้นไป มีบทบาทช่วยเหลือใน Training center ในลักษณะเป็น mentoring หรือ coaching ให้กับอาจารย์ที่อยู่ใน level 2 level 1 หรือที่ยังไม่มี level ให้มี level ที่สูงขึ้น

- มีการกำหนดภาระหน้าที่/เวลาในการทำงาน

- มีค่าตอบแทนรายเดือนเพิ่ม เป็น extra ขึ้นมา (ไม่ใช่ก้อนเดียวหลังจากผ่านการประเมินให้มี level ที่เพิ่มขึ้น และ ไม่รวมกับค่าตำแหน่งวิชาการ)

- ควรมีการสื่อสารกับประชาคมให้รับรู้ในเรื่องของ MU-Talents เพิ่มขึ้น และ ให้มีความครอบคลุมโปร่งใส ชัดเจน ถึงแนวทางในการขับเคลื่อนกลยุทธ์นี้ว่าจะเป็นอย่างไร มีแผนที่มีการชี้แจงให้ประชาคมรับรู้ตามหลักธรรมาภิบาล

- ในเรื่องของ gap ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ควรเน้นเรื่องการ transfer knowledge ระหว่าง generation to generation รวมถึง การ transfer knowledge จาก out source สู่บุคลากร MU

- การอบรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ควรพิจารณาให้มีการอบรมให้กับ staff ทุกรุ่น ไม่นับเฉพาะรุ่น young generation

## ยุทธศาสตร์ที่ 3 Policy Advocacy and Leaders in Professional

### “ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์”

#### 1. การขอตำแหน่งทางวิชาการ

##### 1.1 การจัดตั้ง MU Professional Center ให้เป็นอิสระ

1) จัดตั้งให้เป็นรูปธรรม

2) มีมาตรฐาน เชื่อถือได้

3) มีบุคลากรที่ดำเนินการเรื่องตำแหน่งทางวิชาการโดยตรง

4) เป็นส่วนงานที่ดำเนินงานโดยอิสระ ไม่ขึ้นอยู่กับส่วนงานใดเพื่อความเป็นมาตรฐาน

1.2 มีความกังวลกับนโยบายให้ส่วนงานดำเนินการขอตำแหน่งด้วยตนเอง แต่หากจะดำเนินการทดลองทำสามารถดำเนินการได้ แต่ต้องตอบข้อสงสัยเรื่องธรรมาภิบาลและมาตรฐานในการขอตำแหน่ง โดยเฉพาะในส่วนงานขนาดเล็ก

1.3 การมีฐานข้อมูลผู้ทรงคุณวุฒิที่หน่วยงาน/ส่วนงานสามารถหาข้อมูลได้ เพราะฐานข้อมูลจาก สกอ. ไม่เป็นปัจจุบัน

1.4 เสนอให้ดำเนินการประเมินตำแหน่งทางวิชาการตามมาตรฐานของ สกอ. ซึ่งปัจจุบันมหาวิทยาลัยทำเกินมาตรฐานที่กำหนด

1.5 การใช้ระบบ IT ที่สามารถใช้ได้จริงในการหาข้อมูลต่าง ๆ

2. การกำหนดมาตรฐานของอาจารย์ MUPSF ขอให้เป็นกลาง และสามารถประเมินได้อย่างเป็นรูปธรรม และสะท้อนความรู้ความสามารถของอาจารย์ หากเป็นไปได้อยากให้นำไปใช้กับการขอตำแหน่งทางวิชาการ หากใช้ไม่ได้ทำให้การประเมินมาตรฐานอาจารย์เกิดความซ้ำซ้อน

3. การใช้ Job grade อยากรู้ให้ใช้ได้จริงและการประเมินต้องมีมาตรฐานและเป็นธรรม
  4. กุณพัฒนาอาจารย์ อยากรู้ให้มีทุนทางด้านการศึกษา (education) และทุนในการพัฒนาสหสาขาวิชาชีพ เนื่องจากมหาวิทยาลัยมีการสนับสนุนในการทำงานข้ามศาสตร์ แต่ทุนที่ได้ยังจำกัดในวงแคบของความเชี่ยวชาญ และการให้ทุนกับอาจารย์ในกลุ่ม Talent
  5. การเพิ่มส่วนงาน/คนๆที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา (คณะศึกษาศาสตร์)
  6. การต่ออายุราชการอยากรู้ให้ถึงอายุ 65 ปี โดยอัตโนมัติ
  7. การปรับทัศนคติกับการทำงานกับมหาวิทยาลัยอื่น (ที่อาจมี ranking ไม่มาก)
  8. ระบบติดตามการขอตำแหน่งทางวิชาการ ข้อมูลไม่ค่อยเป็นปัจจุบัน
  9. เสนอเพิ่มเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ในอัตราที่ก้าวหน้าโดยสัมพันธ์ตามอายุงานให้ทัดเทียมกับมหาวิทยาลัยอื่น
  10. เสนอให้เพิ่มสวัสดิการรักษาพยาบาล และจัดทำประกันกลุ่ม
  11. เสนอให้จัดตั้งกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยจากการจัดสรรเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย
- 0.16 เท่าของบัญชีเงินเดือนข้าราชการ เพื่อจัดสวัสดิการให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยเพิ่มเติม

## ยุทธศาสตร์ที่ 4 Management for self-sufficiency and sustainable organization “มหาวิทยาลัยมหิดลกับการพัฒนาอย่างยั่งยืน”

### 4.1 โครงการ Global Talents Platform (ด้านการวิจัย)

- สำหรับ MU-Talents ด้านการวิจัย ซึ่งกลไกการขับเคลื่อนเพื่อให้สามารถสรรหาคณาจารย์สหสาขาวิชาการที่เป็น Global Talents ด้านการวิจัย จากภายนอกมหาวิทยาลัย (ในประเทศ และ ต่างประเทศ) หรือการสรรหานักวิจัยสำเร็จรูปซึ่งคือบุคคลนอกมหาวิทยาลัย

#### ข้อพิจารณา/ข้อเสนอแนะ

**สิ่งที่ต้องพิจารณา** คือ หน่วยงานใด คณะใด สถาบันใด ในมหาวิทยาลัยมหิดลจะรับเข้ามา และต้องมองถึง facility ที่สามารถเอื้ออำนวยให้กับบุคคลกลุ่มนี้ ต้องลงทุนอะไรให้กับบุคคลกลุ่มนี้บ้าง ช่วงเวลาที่อยู่กับมหาวิทยาลัยมหิดล การ transfer knowledge จะเกิดขึ้นจริงและจะเกิดความยั่งยืนกับมหาวิทยาลัยอย่างไร ซึ่งต้องให้สอดคล้องกับธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยมหิดลด้านความคุ้มค่า

**ข้อเสนอแนะ** ความเป็นไปได้คือ การส่งบุคลากรที่มีอยู่ไปอบรม ไปทำวิจัยกับสถาบันระดับ world class เพิ่มขึ้น เพื่อเป็นการ up-skill, re-skill และมีการวางแผนในการนำความรู้มาถ่ายทอดให้กับบุคลากรคนอื่นต่อไป จะเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และเห็นคุณค่าของบุคลากรที่มีอยู่ ซึ่งจะสอดคล้องกับธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยมหิดลด้านการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบ บุคลากรที่ได้รับการอบรมมาแล้ว ก็เข้าไปรวมใน training center มีบทบาทในด้านการให้คำแนะนำด้านการวิจัย หรือ skill ด้านการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การอบรมที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยก็เช่นเดียวกับทางการศึกษา ควรพิจารณาให้มีการอบรมให้กับบุคลากรทุกระดับ ไม่ใช่เน้นเฉพาะรุ่น young generation

- เสนอการจัดทำ ทำเนียบอาจารย์ ซึ่งถือเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการสร้างเครือข่ายภายในมหาวิทยาลัยมหิดล โดยข้อมูลประกอบด้วย

ชื่อ / ภาพปัจจุบัน	งาน / field งานที่ทำ / expertise	ความสนใจงานด้านอื่น / ความร่วมมือที่ต้องการ	ช่องทางการติดต่อ
--------------------	----------------------------------	---	------------------

### 4.2 Finance/branding

- Marketing Drive and Endowment Funding หรือ จัดตั้งกองทุนมหิดลยั่งยืน ดำเนินการตามแผน Sandbox 3 เรื่อง คือ

1. Cutting Edge Research
2. Music & Culture Promotion (ยังไม่มีกรให้ข้อคิดเห็นจากสมาชิกสภาคณาจารย์)
3. โครงการสวนสิริรุกชาติ (ยังไม่มีกรให้ข้อคิดเห็นจากสมาชิกสภาคณาจารย์)



### ข้อพิจารณา/ข้อเสนอแนะ

ประเด็น Cutting Edge Research (ตามความหมายคือ การวิจัยที่ทันสมัย ล้ำสมัย)

1. จะเห็นว่ามหาวิทยาลัยมหิดลยังคงความชำนาญหรือยังมีข้อจำกัดด้าน Marketing ซึ่งต้องอาศัยคนนอกที่ยังไม่เข้าใจเนื้อหาของชาวมหิดลดีพอ

**ข้อเสนอแนะ:** การเพิ่มศักยภาพทางด้าน marketing ให้กับ บุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล

2. จะเห็นว่ากระบวนการก่อนที่จะไปถึงขั้นตอนของ marketing มีขั้นตอนที่ยุ่งยาก ซับซ้อน มีการเปลี่ยนเจ้าหน้าที่ไม่ต่อเนื่อง ใช้เวลานาน รวมถึงต้องมีการสำรองเงินไปก่อน และ กว่าจะได้เงินกลับคืนมาใช้เวลานาน หรือ รวมถึงการตีพิมพ์ผลงานก็ต้องมีการสำรองเงินของอาจารย์นักวิจัยด้วยตนเองและกว่าจะได้เงินกลับคืนมาใช้เวลานานเช่นกัน ต้องรอให้สืบทอดจากระบบ (ควรให้มีช่องทางในการแจ้ง)

**ข้อเสนอแนะ:** จัดตั้ง MU marketing center ขึ้นมาเอง เพื่อจะได้ดูแลมหาวิทยาลัยมหิดล และสามารถเชื่อมโยงงานที่เกี่ยวข้องกัน และ เข้าใจเนื้อหาของชาวมหิดล

- จัดพื้นที่ website ของมหาวิทยาลัยมหิดล สำหรับ marketing เช่น INT ควรมีบทบาท มีบุคลากรที่จะช่วยด้านการจัดทำ content ของ marketing ต้องมีการประชาสัมพันธ์ มีการส่งเสริมความรู้ด้าน marketing โดยการจัดอบรมเป็นรุ่นๆ อย่างต่อเนื่อง

- การจัดตั้งกองทุนมหิดลยั่งยืน (Mahidol Endowment Fund) จัดทำข้อบังคับกองทุนมหิดลยั่งยืน ควรมีการชี้แจง สื่อสาร ให้เข้าใจว่ากองทุนนี้ทำขึ้นมาเพื่อวัตถุประสงค์อะไรบ้าง จะใช้อย่างไร เพื่อเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลด้านความโปร่งใส

### 4.3 MU Digital Transformation

#### ข้อเสนอแนะ

เพื่อรองรับการปรับองค์กรสู่ Digital Transformation ควรมีการอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกระดับ ให้เข้าใจในระบบต่างๆ ที่จะมีขึ้น รวมถึงต้องสื่อสารให้เห็นความสำคัญ และ เป็นการชักจูง (ไม่ได้มีผลเสียอะไรกับองค์กร แต่เป็นการสร้างแรงจูงใจ ในการเข้ารับการอบรม) โดยเมื่อรับการอบรม จะได้ใบ certificate และ มีการพิจารณาเป็น reward ของแถมการประเมินงาน (PA) เช่น + 1 แด้ม หรือ การได้แถมการอบรมในหลักสูตร โดยไม่เสียค่าลงทะเบียน

### 4.4 โครงการ MU SDGs

ตามที่มหาวิทยาลัยมหิดลจัดเตรียมข้อมูลสนับสนุนการจัดอันดับ THE Impact และจับเคลื่อนมหาวิทยาลัยมหิดลตามเป้าหมายสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนโดยมี

- นโยบายที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน

- มี website สนับสนุนข้อมูลการจัดอันดับ THE Impact

- มีฐานข้อมูลงานวิจัย และการศึกษาที่สนับสนุนการจัดอันดับ THE Impact

แต่ก็ยังมีบุคลากรอีกจำนวนหนึ่งที่ยังไม่เข้าใจ และไม่ทราบว่า จะจัดงานที่ทำ หรืองานวิจัยที่ทำว่ามีความสอดคล้องกับ SDGs ข้อใด

#### ข้อเสนอแนะ

- ควรจัดอบรมวิธีการพิจารณา/มองว่างาน หรือ งานวิจัยที่ทำ สอดคล้องกับ SDGs ข้อใด

- ควรมีการอธิบาย หรือจัดทำคู่มือว่า แต่ละ SDGs จะมี theme ของงานวิจัยแบบใดได้บ้าง หรือ มีตัวอย่างประกอบ เพราะ เคยมีการสำรวจที่หน่วยงาน ว่าให้ท่านกรอกว่า งาน/งานวิจัยของท่านจะเป็น SDGs ข้อใด ซึ่งยังไม่เข้าใจ

- มหาวิทยาลัยมหิดลควรสื่อสารว่า ได้ดำเนินการอะไรไปบ้างแล้วจนได้ลำดับ 1-100 ใน THE impact ซึ่งจะทำให้ชาวมหิดลเข้าใจ และ หาช่องทางในการมีส่วนร่วมในการสนับสนุนภารกิจของมหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งถือเป็นหลักธรรมาภิบาลที่มหาวิทยาลัยมหิดลจะเอื้อให้เกิดกับชาวมหิดล นั่นเอง

# จริงหรือไม่ ?

## เป็นโควิดแล้ว เสี่ยงเป็นเบาหวานมากขึ้น

โดย รองศาสตราจารย์ ดร.ทพญ.ศุภพร ตราชูธรรม

ประธานหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพิษวิทยาและโภชนาการเพื่ออาหารปลอดภัย  
สถาบันโภชนาการ มหาวิทยาลัยมหิดล



ผลการวิจัยล่าสุดหลายฉบับ สรุปรวมกันว่า ผู้ติดเชื้อโควิดและหายแล้ว จะมีโอกาสเสี่ยงเป็นเบาหวานมากกว่าคนที่ไม่เคยติดเชื้อโควิดเลยถึง 28-40% ประเมินการณว่า ผู้ที่เคยติดเชื้อโควิด 100 คน จะมีโอกาสเป็นเบาหวาน 1 คน ดังนั้น ผู้ที่เคยติดเชื้อโควิดจึงต้องควบคุมระดับน้ำตาลในเลือดให้ดี ด้วยการรับประทานอาหารให้เหมาะสม จำกัดการรับประทานน้ำตาลและเครื่องดื่มที่มีน้ำตาลสูง (ใน 1 วันไม่ควรทานน้ำตาลเกิน 6 ช้อนชา) และที่สำคัญ ไม่ควรนั่งนานเยื่อหนึ่ง ทุก 1-2 ชั่วโมง ควรได้ขยับร่างกาย ออกกำลังกายสม่ำเสมอ สัปดาห์ละ 3 วัน วันละ 30 นาที หากพบอาการผิดปกติ เช่น ปัสสาวะบ่อย หิวน้ำตลอดเวลา ควรปรึกษาแพทย์

### จริงหรือไม่? เป็นเบาหวานแล้ว เสี่ยงโควิดมากขึ้น

ยังไม่มีหลักฐานงานวิจัยยืนยัน เช่นนั้น โอกาสเสี่ยงน่าจะพอ ๆ กับคนสุขภาพดี เพียงแต่ว่า เมื่อติดเชื้อโรคโควิดแล้วผู้ป่วยเบาหวานอาการจะรุนแรงกว่า ดังนั้นผู้ป่วยเบาหวานจึงควรล้างมือบ่อย ๆ หลีกเลี่ยงการไปในที่คนแออัด และใส่หน้ากากอนามัยเสมอเมื่อออกนอกบ้าน

อินโฟกราฟฟิคโดย นายภัคพงศ์ ภูเจริญรักษ์ นักศึกษาปริญญาโท สาขาพิษวิทยาและโภชนาการเพื่ออาหารปลอดภัย  
เรียบเรียงเนื้อหาและตรวจทานอินโฟกราฟฟิคโดย รองศาสตราจารย์ ดร.ทพญ.ศุภพร ตราชูธรรม  
สถาบันโภชนาการ มหาวิทยาลัยมหิดล

# โควิดกับโรคเบาหวาน



## เบาหวานคืออะไร ?

โรคเบาหวานเป็นความผิดปกติของร่างกาย ในการนำน้ำตาลในกระแสเลือดไปใช้เปลี่ยนเป็นพลังงาน ส่งผลให้ผู้ป่วยเบาหวานมีระดับน้ำตาลในเลือดที่สูงกว่าระดับปกติ



### เบาหวานเสี่ยงต่อการติดเชื้อโควิดมากขึ้นหรือไม่ ?

ในปัจจุบันยังไม่มีหลักฐานที่ยืนยันว่าผู้ป่วยเบาหวานมีความเสี่ยงในการติดเชื้อโควิดเพิ่มขึ้น แต่มีรายงานว่าผู้ป่วยเบาหวานที่ติดเชื้อโควิด-19 มักมีอาการรุนแรงหรือมีโอกาสเกิด **อาการแทรกซ้อนมากกว่า**คนทั่วไป



### เคยติดโควิดมาจะเสี่ยงเป็นเบาหวานมากขึ้นหรือไม่ ?

ในปัจจุบันมีการศึกษาที่พบว่าผู้ที่เคยติดเชื้อโควิด-19 ในช่วง 1 ปี มีโอกาสเป็นโรคเบาหวาน **เพิ่มขึ้น 28-40%** โดยสามารถเกิดขึ้นได้กับคนทุกกลุ่มแม้ไม่เคยมีปัจจัยเสี่ยงในการเป็นโรคเบาหวานมาก่อน



## ทำอย่างไรให้ห่างไกลเบาหวาน



รับประทานอาหารที่เหมาะสม  
ในปริมาณที่พอเหมาะ



ลดและควบคุมการบริโภค  
น้ำตาลในอาหารและเครื่องดื่ม  
(6 ช้อนชา ต่อวัน)



หมั่นขยับร่างกายบ่อยๆ  
และออกกำลังกายเป็นประจำ

หากพบอาการผิดปกติควรปรึกษาแพทย์เพื่อหาสาเหตุ

### Reference

American diabetes association. How COVID-19 impacts people with diabetes. 2022. ABCNews. COVID-19 Infection increases risk developing diabetes study. 2022. Xie Y, Al-Aly Z. Risks and burdens of incident diabetes in long COVID: a cohort study. Lancet Diabetes Endocrinol. 2022 Mar 21;S2213-8587(22)00044-4. doi: 10.1016/S2213-8587(22)00044-4







ประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล

เรื่อง ผลการเลือกตั้งกรรมการสภามหาวิทยาลัยจากคณาจารย์ประจำ

.....

ตามที่ มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการเลือกตั้งกรรมการสภามหาวิทยาลัยจากคณาจารย์ประจำ ชุดใหม่ วาระ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๙ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดลว่าด้วย คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการเลือกตั้งกรรมการสภามหาวิทยาลัยมหิดลจากคณาจารย์ประจำ พ.ศ. ๒๕๕๑

บัดนี้ การเลือกตั้งเสร็จสิ้นแล้ว มหาวิทยาลัยจึงประกาศผลผู้ได้รับเลือกตั้งให้ดำรงตำแหน่งกรรมการ สภามหาวิทยาลัยจากคณาจารย์ประจำ จำนวน ๕ ท่าน มีรายนามเรียงลำดับตามตัวอักษร ดังนี้

- |   |                                 |
|---|---------------------------------|
| ๑. รองศาสตราจารย์ นพ.ไชยรัตน์ เพิ่มพิกุล    | คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล      |
| ๒. ศาสตราจารย์พิเศษ ดร.เดวิด จอห์น รูฟโฟโล  | คณะวิทยาศาสตร์                  |
| ๓. ศาสตราจารย์ ดร.นริศรา จันทราทิตย์        | คณะเวชศาสตร์เขตร้อน             |
| ๔. รองศาสตราจารย์ ดร.บุญยฤทธิ์ ปัญญาภิญโญผล | คณะสาธารณสุขศาสตร์              |
| ๕. ศาสตราจารย์ นพ.สุรเดช หงส์อิง            | คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี |

โดยมีวาระการดำรงตำแหน่ง ๒ ปี ตั้งแต่วันที่ ๖ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(ศาสตราจารย์ นายแพทย์บรรจง มไหสวริยะ)  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล



รศ.นพ.ไชยรัตน์ เพิ่มพิกุล  
คณะแพทยศาสตร์  
ศิริราชพยาบาล



ศ.พิเศษ ดร.เดวิด จอห์น รูฟโฟโล  
คณะวิทยาศาสตร์



ศ.ดร.นริศรา จันทราทิตย์  
คณะเวชศาสตร์เขตร้อน



รศ.ดร.บุญยฤทธิ์ ปัญญาภิญโญผล  
คณะสาธารณสุขศาสตร์



ศ.นพ.สุรเดช หงส์อิง  
คณะแพทยศาสตร์  
โรงพยาบาลรามาธิบดี



# U

## รรณาธิการแถลง

โดย ศาสตราจารย์ ดร.นริศรา จันทรากิตย์

Wisdom of the Lead



## สวัสดิชามหิดลทุกท่าน

ข่าวสภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นสื่อหนึ่งที่ใช้ในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลความรู้ ข่าวสาร และกิจกรรมที่เป็นประโยชน์กับคณาจารย์ บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหิดล และบุคคลทั่วไป ในฉบับนี้ได้เสนอเนื้อหาจากปกด้วยเรื่อง กิจกรรมเสวนาวิชาการที่จัดโดยสภาคณาจารย์ เรื่อง “งานวิจัยมิติใหม่ มุ่งสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals-SDGs)”

นอกจากนี้ ในฉบับยังมีสาระที่สำคัญ ได้แก่ “สรุปข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ทั้ง 4 ด้านของมหาวิทยาลัยมหิดล” ซึ่งได้จากการรวบรวมความคิดเห็นที่น่าสนใจจากสมาชิกสภาคณาจารย์ ซึ่งเป็นผู้แทนจากทุกส่วนงาน ตามด้วยเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อสุขภาพในยุคการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ในคอลัมน์ “กินดี ปลอดภัย โกลโรค” เรื่อง “จริงหรือไม่? เป็นโควิดแล้ว เสี่ยงเป็นเบาหวานมากขึ้น” โดย รองศาสตราจารย์ ดร.ทพญ.ดุสพร ตราชูธรรม จากสถาบันโภชนาการ

ท้ายนี้ สภาคณาจารย์ขอแสดงความยินดีกับกรรมการสภามหาวิทยาลัยจากคณาจารย์ประจำ ทั้ง 5 ท่าน ที่ได้รับการเลือกตั้งให้เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ วาระ 2565-2567 ค่ะ

สภาคณาจารย์ยังมีกิจกรรม และข่าวสารดี ๆ ที่จะนำเสนออีกมากมาย หากอาจารย์ท่านใดประสงค์จะเผยแพร่ความรู้ที่เป็นประโยชน์ สามารถติดต่อสภาคณาจารย์ที่ senate@mahidol.ac.th หรือ ผู้แทนจากส่วนงานของท่านค่ะ

**ขอให้ทุกท่านสุขภาพแข็งแรง และพบกันใหม่ฉบับหน้าค่ะ สวัสดิค้**

## ข่าวสภาคณาจารย์

เป็นหนังสือในมหาวิทยาลัย และเป็นสื่อระหว่างคณาจารย์ในการรับฟังแลกเปลี่ยนทัศนคติ ข้อคิดเห็น ทั้งด้านการบริหาร ด้านวิชาการ ด้านสวัสดิการ และอื่น ๆ ของมหาวิทยาลัย บทความ ข้อคิดจดหมาย เป็นความเห็นของผู้เขียนเท่านั้น มิใช่ความเห็นของสภาคณาจารย์ เกณฑ์การพิจารณาบทความเป็นไปตาม [www.senate.mahidol.ac.th/th/regulation.html](http://www.senate.mahidol.ac.th/th/regulation.html)

### บรรณาธิการประจำฉบับ

ศ.ดร.นริศรา จันทรากิตย์

### กองบรรณาธิการ

พศ.นพ.กรกฤษณ์ ชัยเจนกิจ พศ.นพ.คชินท์ วัฒนวงษ์ พศ.ดร.ชาญยศ ปลั่งปิติวิริยะเวช อ.ดร.ทรงพล องค์กรวัฒนกุล ศ.ดร.นริศรา จันทรากิตย์ อ.ทพญ.ปณิดา กาวีโล อ.ดร.ประทีป ว่องวีระยุทธ พศ.ดร.วันวิสาห์ ศรีสุเมธชัย พศ.ดร.สันติ มณีวัชร-รังษี

### ประสานงานกลาง

พิชญาวงษ์วันภินัย คาริน พรหมศิลป์

### ออกแบบและจัดทำรูปเล่ม

พรศิริ บุญมาวงศ์

### เจ้าของ

สภาคณาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ชั้น 5 999 ถนนพุทธมณฑลสาย 4 ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม 73170 โทรศัพท : 0-2849-6351-2 โทรสาร : 0-2849-6350