

รายงานการประชุมสภามหาวิทยาลัยมหิดล
ครั้งที่ ๕๙๙ (๘/๒๕๕๘)

๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ เวลา ๑๓.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมศาสตราจารย์เกียรติคุณ นพ.นที รัชชพลเมือง ชั้น ๕ สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา

ผู้มาประชุม

๑. ศาสตราจารย์ นพ.วิจารณ์ พานิช	นายกสภามหาวิทยาลัย	ประธาน
๒. ศาสตราจารย์เกียรติคุณ นพ.ไกรสิทธิ์ ตันติศิรินทร์	กรรมการสภาฯ ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๓. ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร.เจตนา นาควัชระ	กรรมการสภาฯ ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๔. ศาสตราจารย์เกียรติคุณ พญ.ชนิกา ตู้จินดา	กรรมการสภาฯ ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๕. ดร.โชค บูลกุล	กรรมการสภาฯ ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๖. ศาสตราจารย์เกียรติคุณ นพ.ประเวศ วะสี	กรรมการสภาฯ ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๗. ดร.ปราโมทย์ ไม้กลัด	กรรมการสภาฯ ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๘. ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ไพฑูริย์ สินลารัตน์	กรรมการสภาฯ ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๙. ดร.ไพรินทร์ ชูโชติถาวร	กรรมการสภาฯ ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๐. นายมีชัย วีระไวทยะ	กรรมการสภาฯ ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๑. คุณหญิงลักษณาจันทร เลาหพันธ์	กรรมการสภาฯ ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๒. นางสาววัลย์รัตน์ ศรีอรุณ	กรรมการสภาฯ ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๓. ดร.สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์	กรรมการสภาฯ ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๔. ดร.สมศักดิ์ สีสวัสดิ์ตระกูล	กรรมการสภาฯ ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๑๕. ศาสตราจารย์คลินิก นพ.อุดม คชินทร อธิการบดี	กรรมการสภาฯ โดยตำแหน่ง	กรรมการ
๑๖. ศาสตราจารย์คลินิกพิเศษ นพ.เสรี ตู้จินดา นายกสมาคมศิษย์เก่ามหาวิทยาลัยมหิดลฯ	กรรมการสภาฯ โดยตำแหน่ง	กรรมการ
๑๗. ศาสตราจารย์คลินิก นพ.วิรุณ บุญนุช ประธานสภาคณาจารย์	กรรมการสภาฯ โดยตำแหน่ง	กรรมการ
๑๘. รองศาสตราจารย์ ดร.กัมปนาท ภัคติกุล คณบดีคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์	กรรมการสภาฯ จากผู้บริหารระดับคณบดีฯ	กรรมการ
๑๙. รองศาสตราจารย์ ดร. ภกญ.จุฑามณี สุทธิสีสังข์ คณบดีคณะเภสัชศาสตร์	กรรมการสภาฯ จากผู้บริหารระดับคณบดีฯ	กรรมการ
๒๐. ศาสตราจารย์ ดร. นพ.ประสิทธิ์ วัฒนาภา คณบดีคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล	กรรมการสภาฯ จากผู้บริหารระดับคณบดีฯ	กรรมการ
๒๑. ศาสตราจารย์ ดร. พญ.พัชรีย์ เลิศฤทธิ์ คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย	กรรมการสภาฯ จากผู้บริหารระดับคณบดีฯ	กรรมการ
๒๒. รองศาสตราจารย์ ดร.สุกรี เจริญสุข คณบดีวิทยาลัยดุริยางคศิลป์	กรรมการสภาฯ จากผู้บริหารระดับคณบดีฯ	กรรมการ
๒๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชัยวัฒน์ วงศ์อาษา คณะสาธารณสุขศาสตร์	กรรมการสภาฯ จากคณาจารย์ประจำ	กรรมการ
๒๔. รองศาสตราจารย์ ดร. ภก.ปราโมทย์ ตระกูลเพ็ชรกิจ คณะเภสัชศาสตร์	กรรมการสภาฯ จากคณาจารย์ประจำ	กรรมการ
๒๕. รองศาสตราจารย์ นพ.วิสูตร ฟองศิริไพบูลย์ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล	กรรมการสภาฯ จากคณาจารย์ประจำ	กรรมการ
๒๖. รองศาสตราจารย์ นพ.สาธิต โทตระกิตย์ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี	กรรมการสภาฯ จากคณาจารย์ประจำ	กรรมการ

๒๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกราช เกตวัลท์ สถาบันโภชนาการ	กรรมการสภาฯ จากคณาจารย์ประจำ	กรรมการ
๒๘. ดร.สถาพร สาธุการ หอสมุดและคลังความรู้มหาวิทยาลัยมหิดล	กรรมการสภาฯ จากผู้ปฏิบัติงานฯ	กรรมการ
๒๙. ศาสตราจารย์คลินิก นพ.พรชัย มูลพฤกษ์ รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร	เลขานุการสภามหาวิทยาลัย	เลขานุการ
๓๐. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กุลณสรณ์ สายขุน ผู้อำนวยการสำนักงานสภามหาวิทยาลัยมหิดล	ผู้ช่วยเลขานุการสภามหาวิทยาลัย	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม (ลาประชุม)

๑. ดร.กิตติพงษ์ กิตยารักษ์	กรรมการสภาฯ ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ
๒. ศาสตราจารย์ ดร.อมร จันทรมบูรณ	กรรมการสภาฯ ผู้ทรงคุณวุฒิ	กรรมการ

ผู้เข้าร่วมประชุม

๑. ศาสตราจารย์ นพ.บรรจง มไหสวริยะ	รองอธิการบดี
๒. รองศาสตราจารย์ นพ.ประดิษฐ์ สมประภิก	รองอธิการบดีฝ่ายการคลังและสารสนเทศ
๓. รองศาสตราจารย์ ทพญ.พรรชนี แสงกิจ	รองอธิการบดีฝ่ายนโยบายและแผน
๔. รองศาสตราจารย์ ดร. ภก.สมภพ ประธานธรรักษ์	รองอธิการบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพ
๕. อาจารย์ นพ.โยเซฟ ชือเพียรธรรม	รองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคล
๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เขียวโชค ศรขวัญ	รองอธิการบดีฝ่ายการศึกษาและวิทยาเขตกาญจนบุรี
๗. นายแพทย์ทรรษา แต่ศิริ	รองอธิการบดีฝ่ายโครงการจัดตั้งวิทยาเขตอำนาจเจริญ
๘. นางโสภภาพรรณ สุริยะมณี	กองบริหารงานทั่วไป

ผู้ชี้แจงหลักสูตร

๑. ศาสตราจารย์ ดร.สุภา เพ่งพิศ	ผอ.สถาบันพัฒนาสุขภาพอาเซียน (วาระที่ ๔.๓)
๒. รองศาสตราจารย์ ดร. ทรงศรี สรณสถาพร	คณะศิลปศาสตร์ (วาระที่ ๔.๔)
๓. อาจารย์ ดร.ณัฐพงษ์ จันทร์อยู่	คณะศิลปศาสตร์ (วาระที่ ๔.๔)
๔. รองศาสตราจารย์ ทพ. สมศักดิ์ ไมตรีรัตนกุล	คณะทันตแพทยศาสตร์ (วาระที่ ๔.๕)

ฝ่ายเลขานุการที่ประชุม

๑. นางสาวมยุรี แยมศรี	สำนักงานสภามหาวิทยาลัยมหิดล
๒. นายศุภโชค อินทจักร์	สำนักงานสภามหาวิทยาลัยมหิดล
๓. นางสาวอรวรรณ ห่อหอม	สำนักงานสภามหาวิทยาลัยมหิดล
๔. นางสาวสุทศศรี สายรวมญาติ	สำนักงานสภามหาวิทยาลัยมหิดล
๕. นายสถิตย์ กองตรี	สำนักงานสภามหาวิทยาลัยมหิดล
๖. นางสาวอัญชลี อัครเขนทร์	สำนักงานสภามหาวิทยาลัยมหิดล
๗. นางสาวดวงดาว ตูจินดา	สำนักงานสภามหาวิทยาลัยมหิดล
๘. นางสาวเทียนทิพย์ เคียรเมฆัน	สำนักงานสภามหาวิทยาลัยมหิดล
๙. นางสาวสุกัญญา ปุญญกันต์	สำนักงานสภามหาวิทยาลัยมหิดล

เริ่มประชุมเวลา ๑๓.๐๐ น.

ก่อนเข้าสู่ระเบียบการประชุม อาจารย์เสถียร ทองสวัสดิ์ ประธานเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนเกษตรอินทรีย์ อุบลราชธานี นำเสนอเรื่อง ปฏิรูปการเรียนรู้ภาคปฏิบัติ : เกษตรอินทรีย์เพื่อความยั่งยืน ซึ่งได้อธิบายถึงหลักการทำนา ๑ ไร่ให้ได้เงิน ๑ แสนบาท โดยได้น้อมนำเอาเกษตรทฤษฎีใหม่ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมาเป็นหลักในการปฏิบัติ การทำเกษตรผสมผสาน และการอยู่อย่างพอเพียง ในหลักการนี้จึงทำให้เขาได้พบกับความสำเร็จ และความสุขอย่างแท้จริงในชีวิตของการเป็นเกษตรกร ทั้งนี้ จากเดิมที่ชาวบ้านมีแนวคิดที่จะพัฒนารูปแบบการทำเกษตรอยู่ก่อนแล้ว แต่ยังขาดแนวทาง และการสนับสนุน มหาวิทยาลัยหอการค้าไทยจึงเข้ามาให้การสนับสนุน โดยมีศูนย์พันธุวิศวกรรมและเทคโนโลยีชีวภาพแห่งชาติ (ไบโอเทค) สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นผู้ให้บริการด้านวิชาการ โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อให้เกษตรกรรู้จักการประยุกต์หลัก “เกษตรทฤษฎีใหม่” ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว มาใช้ในการบริหารจัดการพื้นที่ ๑ ไร่ โดยจัดการฝึกอบรม และ

ทดลองทำแปลงนาด้วยตัวเองตามหลักสูตรเป็นระยะเวลา ๕ เดือน เพื่อให้เกษตรกรรุ่นใหม่ได้มีหลักการทำเกษตรกรรมอย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มรายได้ และสร้างความมั่นคงทางอาชีพ โดยคนที่เข้ามาเรียนรู้ที่นี่จะต้องเรียนรู้ตั้งแต่เรื่องดิน น้ำ เรื่องของตนเอง และรู้เรื่องของคนอื่น คนที่เข้ามาอบรมในศูนย์จะถูกกำหนดเอาไว้ว่า ๑ คนจะแบ่งพื้นที่ให้ ๑ ไร่ แล้วให้บริหารจัดการทุกอย่างด้วยตัวเอง เริ่มต้นจากการแบ่งแปลงดินออกเป็น ๔ ส่วน คือร้อยละ ๓๐ : ๓๐ : ๓๐ : ๑๐ แบ่งออกเป็นแปลงนา คั้นนา คูน้ำ ที่อยู่อาศัย และที่เลี้ยงปลุสสัตว์ เพื่อปลูกพืชริมคันนา เลี้ยงปลาในพืช เลี้ยงไก่ไข่ และเปิด และทุกคนต้องทำความเข้าใจกับดินในแปลงของตัวเอง เพราะดินแต่ละแปลงที่ทุกคนได้รับ จะมีสภาพที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับการบำรุงก่อนหน้า และเมื่อรู้โครงสร้างดินว่าเป็นอย่างไร มีปัญหาอย่างไร การหาวิธีแก้ปัญหา ก็เป็นเรื่องที่ง่าย เพราะมีจุลินทรีย์ปรับสภาพดินที่เราเรียกกันว่า สรรพสิ่งให้ทุกคนได้นำไปใช้”

หลังเสร็จสิ้นการนำเสนอ ที่ประชุมได้ร่วมแสดงความคิดเห็น ก่อนที่ศาสตราจารย์ นพ.วิจารณ์ พานิช นายกสภามหาวิทยาลัย จะกล่าวขอบคุณอาจารย์เสถียร ทองสวัสดิ์ และมอบของที่ระลึก หลังจากนั้น นายกสภามหาวิทยาลัย ทำหน้าที่ประธาน ได้กล่าวเปิดและดำเนินการประชุมสภามหาวิทยาลัย ครั้งที่ ๔๙๙ ตามระเบียบวาระดังต่อไปนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งต่อที่ประชุม

๑.๑ จำนวนกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้เข้าประชุม

ประธาน แจ้งว่า การประชุมสภามหาวิทยาลัยมหิดล ครั้งที่ ๔๙๙ วันพุธ ที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ นี้ มีกรรมการสภามหาวิทยาลัย มาร่วมประชุม จำนวน ๒๘ ท่าน และขอลาประชุม จำนวน ๒ ท่าน

มติที่ประชุม รับทราบ

๑.๒ แสดงความยินดี และต้อนรับกรรมการสภามหาวิทยาลัย จากผู้บริหารระดับคณบดีหรือเทียบเท่า ท่านใหม่

ประธาน กล่าวแสดงความยินดี และต้อนรับศาสตราจารย์ ดร. พญ.พัชรีย์ เลิศฤทธิ คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัย จากผู้บริหารระดับคณบดี หรือเทียบเท่า ท่านใหม่ ซึ่งเข้าประชุมสภาครั้งนี้ เป็นครั้งแรก

มติที่ประชุม รับทราบ และร่วมแสดงความยินดี

๑.๓ เอกสารบทความ และหนังสือแจกที่ประชุม

ประธาน แจ้งว่า มีเอกสาร และหนังสือแจกที่ประชุม เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป ดังนี้

๑. เอกสารบทความเรื่อง “เศรษฐกิจไทยภายใต้บริบทใหม่ : Thailand’s New Normal” ของมูลนิธิสถาบันอนาคตไทยศึกษา
๒. หนังสือเรื่อง “ทำนา ๑ ไร่ ได้เงิน ๑ แสนบาท” ประกอบการนำเสนอของอาจารย์เสถียร ทองสวัสดิ์ ประธานเครือข่ายวิสาหกิจชุมชนเกษตรอินทรีย์อุบลราชธานี
๓. หนังสือเรื่อง “การอุดมศึกษากับสังคมไทย” ของ ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.ไพฑูริย์ สินลารัตน์
๔. หนังสือเรื่อง “เมื่อหัวใจเป็นมิตรกับผืนป่า” โครงการชุมชนวิถีชีวิตเป็นมิตรกับผืนป่าตะวันตก ภายใต้โครงการจัดการพื้นที่คุ้มครองอย่างมีส่วนร่วมในผืนป่าตะวันตก ของธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)
๕. วารสารศาสนาและวัฒนธรรม ของวิทยาลัยศาสนศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล

มติที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องเสนอเพื่อรับรอง

๒.๑ รายงานการประชุมสภามหาวิทยาลัยมหิดล ครั้งที่ ๔๙๘

เลขานุการสภามหาวิทยาลัย แจ้งว่า สำนักงานสภามหาวิทยาลัย ได้จัดทำรายงานการประชุมสภามหาวิทยาลัย ครั้งที่ ๔๙๘ เมื่อวันพุธ ที่ ๑๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ เสร็จเรียบร้อยแล้ว มีจำนวนทั้งสิ้น ๒๐ หน้า จึงขอเสนอที่ประชุม พิจารณารับรองรายงานการประชุมดังกล่าว

ที่ประชุมมีการเสนอขอแก้ไขรายงาน ดังนี้

๑. หน้า ๙ บรรทัดที่ ๓๗-๔๓ แก้ไขคำในความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของกรรมการสภาฯ ข้อ ๑๐ ดังนี้

- บรรทัดที่ ๓๙ เปลี่ยนคำว่า จิตใจเมตตา เป็นคำว่า วัฒนธรรม
- บรรทัดที่ ๔๒ เปลี่ยนคำว่า เช่น เป็นประโยคว่า อีกตัวอย่างหนึ่งคือ University of California, Berkeley
- บรรทัดที่ ๔๓ เปลี่ยนคำว่า ความสำนึก เป็นคำว่า ประชาคม

๒. หน้า ๑๑ แก้ไขมติที่ประชุม ในระเบียบวาระที่ ๓.๑

จากเดิม :

๑. รับทราบและขอบคุณคณะกรรมการ
๒. เสนอให้มหาวิทยาลัยส่งเสริมการสร้างผลงานทางวิชาการ
๓. การปรับปรุง/พัฒนากฎเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

แก้ไขเป็น :

๑. รับทราบ และขอบคุณคณะกรรมการ
๒. เห็นชอบยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดลสู่การเป็นมหาวิทยาลัยระดับโลก โดยให้นำข้อเสนอแนะของกรรมการไปพิจารณาประกอบการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ต่อไป

มติที่ประชุม

รับรองรายงานการประชุมสภามหาวิทยาลัยมหิดล ครั้งที่ ๔๙๘ วันพุธ ที่ ๑๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ หลังจากแก้ไขแล้ว

๒.๒ รายงานการประชุมสภามหาวิทยาลัยมหิดล ครั้งที่ ๔๙๘ “วาระลับ”

๒.๒.๑ แต่งตั้งผู้อำนวยการสถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้

๒.๒.๒ เรื่องร้องเรียนการบริหารงานในวิทยาลัยนานาชาติ

๒.๒.๓ ขออนุมัติแต่งตั้งตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ และยังไม่แต่งตั้งตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ และตำแหน่งศาสตราจารย์

มติที่ประชุม

รับรองรายงานการประชุมโดยไม่มีการแก้ไข

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเสนอเชิงนโยบาย

๓.๑ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

อาจารย์ นพ.โยเซฟ ชื่อเพียรธรรม รองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคล นำเสนอยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยสรุปสาระสำคัญดังนี้

ทรัพยากรบุคคล เป็นปัจจัยสนับสนุนที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ถือเป็นทรัพย์สินที่มีค่าและมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้มหาวิทยาลัยประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน โดยอธิการบดีได้แถลงแนวคิดนโยบายเรื่องทรัพยากรบุคคล ต่อที่ประชุม “สภามหาวิทยาลัยพบประชาคม” ครั้งที่ ๔ เมื่อวันที่ ๒๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๘ ณ มหิตลสิทธาคาร สรุปได้ดังนี้

๑. ประชาคมมหิดลมีความสุข และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ / ปลอดภัย

๒. มีการบริหารจัดการด้านทรัพยากรใหม่ โดยปรับปรุงระเบียบ กระบวนการต่าง ๆ ให้ทันสมัย

รวดเร็ว สอดคล้องกับการทำงานนอกระบบราชการ โดยใช้มืออาชีพช่วยในการดำเนินการ

๓. ใช้ระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ และทำงานแบบเชิงรุก

๔. สามารถเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อคิด วิเคราะห์ วางแผนได้

๕. เพิ่มการสื่อสารสองทาง และการเป็นศูนย์ฝึกอบรม

มหาวิทยาลัยโดยกองทรัพยากรบุคคล ได้นำแนวคิดดังกล่าวไปสังเคราะห์ และจัดทำเป็นนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เสนอต่อคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๓ มีนาคม พ.ศ.๒๕๕๘ โดยเป็นการปฏิรูป และปรับปรุงนโยบายเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น และใช้คำว่า “MU HRM Reform” มีการแบ่งงาน ออกเป็น ๓ ส่วน คือ ๑. การปรับโครงสร้าง ๒. การวางระบบ และ ๓. การกำหนดระเบียบ

๑. การปรับโครงสร้าง เป็นการเปลี่ยนระบบการบริหารงานบุคคลจากเดิมที่เป็นแนวตั้งหรือการบริหารจากบนลงล่าง ในเรื่องกฎระเบียบ การกำกับติดตาม การทำงานที่ทำให้บุคลากรเชี่ยวชาญเฉพาะในงานของตัวเองเท่านั้น แต่ไม่สามารถเชื่อมโยงงานที่ทำกับส่วนอื่นได้ ทั้งนี้ โลกยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงที่เร็วมาก จึงต้องมีการออกกฎระเบียบ/กฎหมายต่าง ๆ ที่รองรับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วนี้ การทำงานของหน่วยงาน โดยเฉพาะหน่วยงานที่ออกนอกระบบราชการแล้วอย่างมหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งการทำงานต้องมีความคล่องตัวและทำงานเชิงกลยุทธ์มากขึ้น ในลักษณะเช่นนี้ จึงควรเป็นการทำงานแนวนอน โดยยังมีเจ้าของงานอยู่ แต่องค์ประกอบในกลุ่มทำงานไม่จำเป็นต้องสังกัดอยู่ในหน่วยเดียวกันเท่านั้น ซึ่งสามารถจะดึงความเชี่ยวชาญของบุคลากรที่มีอยู่ในงานให้มาช่วยกันร่วมคิดร่วมทำ นอกจากนี้ ยังมีข้อมูลข่าวสารต่างๆ โดยเฉพาะข้อมูลรายละเอียดบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลซึ่งมีจำนวนมาก นอกจากจะเป็นข้อมูลส่วนตัวแล้ว ยังมีข้อมูลในการพัฒนา หรือข้อมูลที่จะนำไปใช้เพื่อตัดสินใจ หรือใช้ในการประเมิน ซึ่งส่วนงาน

ต่าง ๆ จะมีการประเมินด้วยเครื่องมือต่าง ๆ ที่ประกอบด้วยข้อมูลจำนวนมาก เพราะหน่วยราชการเดิม เกิดมาจากระบบเอกสารที่เป็นกระดาษ หากปัจจุบัน ยังมีการบริหารด้วยระบบกระดาษอยู่ จะไม่สามารถทำให้เกิดความรวดเร็วในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะมีข้อมูลที่จำเป็นและสำคัญในการตัดสินใจได้มากนัก จึงต้องมีการปรับโครงสร้างการบริหารจัดการ โดยนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ให้มากขึ้น ฉะนั้น ในโครงเหลี่ยมของโครงสร้างการบริหารจัดการ จากเดิมที่มีแนวคิดอย่างเดียว โดยสัดส่วนจะลดลง เกิดเป็นมุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีการสื่อสารมากขึ้น

๒. การวางระบบ จุดเด่นหรือเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล คือมีหน่วยงานที่มีความหลากหลาย ซึ่งเป็นสิ่งที่ดี บุคลากรที่มีตำแหน่งเดียวกัน ก็มีลักษณะการทำงาน หรือความเชี่ยวชาญที่หลากหลายเช่นกัน ก็ได้นำมาอยู่ในวัฒนธรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยมหิดล “Harmony in Diversity” ซึ่งเป็นความกลมกลืนในความหลากหลาย สอดคล้องกับทิศทางและแนวทางการพัฒนามหาวิทยาลัย หากไม่มีการจัดการที่ดี จะกลายเป็นเรื่องที่ต่างคนต่างทำ จนทำให้ความโดดเด่นของอาจารย์ หรือของส่วนงานต่าง ๆ ไม่สามารถรวมพลังให้การขับเคลื่อนไปตามวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยได้ ฉะนั้น ระบบควรจะต้องสามารถทำให้เกิดการบริหารงานที่ไปด้วยกันทั้งสองด้าน คือ การได้มาซึ่งข้อมูลเพื่อตัดสินใจ ควรต้องได้มาจากส่วนงานต่าง ๆ ที่ไปในทิศทางเดียวกัน ขณะเดียวกัน การเริ่มดำเนินการก็ควรจะหมุนไปทางเดียวกัน โดยในการทำยุทธศาสตร์ฯ ครั้งนี้ จึงขอนำรูปแบบ roulette movement ซึ่งเป็นการบริหารจัดการ ที่หลายหน่วยงานของภาคเอกชนนำมาใช้ มาทดลองใช้เป็นจุดแรก

๓. การกำหนดระเบียบ จากที่ผ่านมา การกำหนดระเบียบ หรือการวางยุทธศาสตร์ มักเริ่มต้นจากที่บริหาร และนำเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณา จากนั้นจะส่งต่อไปยังส่วนงานเพื่อปฏิบัติ หลายครั้งกฎระเบียบที่ออกมาอาจจะไม่เอื้ออำนวยเท่าที่ควร ดังนั้น เพื่อให้กฎระเบียบที่ออกมาดำเนินการเพื่อปกป้องบุคลากรอย่างแท้จริง ไม่ใช่เป็นการกีดกันหรือเป็นอุปสรรค จึงมองว่าการเสนอกฎระเบียบควรเริ่มต้นจากบุคลากร เสนอไปส่วนงาน และกลับมาที่สภามหาวิทยาลัยพิจารณา

ในการวางยุทธศาสตร์ ได้มีการดำเนินการใน ๓ ส่วนดังกล่าวแล้ว โดยได้จัดทำให้เป็นระบบเดียวกัน ซึ่งมีการดำเนินการโครงการ “One Mahidol: Hi-Trust Hi-Performance Team” ซึ่งเป็นโครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานอธิการบดี โดยนำผู้อำนวยการกอง รวมทั้งหัวหน้างาน ของกองที่สังกัดสำนักงานอธิการบดี เข้ามาร่วมมือกัน ทำให้เกิดการบริหารแนวนอนมากขึ้น ซึ่งผ่าน Phase 1 ไปแล้ว ซึ่งจะมีการดำเนินการใน Phase 2 ต่อไป ส่วนเรื่อง IT เนื่องจากมหาวิทยาลัยมหิดลมีพื้นที่กว้างขวาง และส่วนงานกระจายไปอยู่ตามวิทยาเขตต่าง ๆ มาก จึงได้มีถึง ๕ sever ไม่ใช่ข้อมูลไม่เชื่อมต่อกันอย่างเดียว จาก ๕ server แต่ข้อมูลในแต่ละ sever หลายข้อมูล จะไม่ใช่คำจำกัดความเดียวกัน ดังนั้น เมื่อขอข้อมูล จะได้ข้อมูลที่ไมตรง และเวลาไม่ตรง ก็ได้เริ่มมีการพัฒนา โดยดูจากกองออกไป และปรึกษาหารือกับคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล และคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี ๒ คณะใหญ่ ซึ่งมีจำนวนบุคลากรครอบคลุมกว่าครึ่งหนึ่งของบุคลากรมหาวิทยาลัยทั้งหมด ในเรื่องการพัฒนากระบวนการวางแผนและบริหารอัตรากำลัง สุดท้ายเป็นการทบทวนข้อบังคับของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในส่วนของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การดำเนินการมีการวางแผนการดำเนินการมาจนถึงการนำเสนอในที่ประชุม ใช้เวลาค่อนข้างมาก แบ่งการดำเนินการ ออกเป็น ๔ ขั้นตอน เริ่มตั้งแต่การถอดการแถลงการณ์ ถอดวิสัยทัศน์ของอธิการบดี จากนั้น มีโครงการ MUHR อาสาสมัครคิด ผูกมิตรส่วนงาน หรือที่เรียกว่าโครงการ HR สัญจร โดยมีการเข้าไปพบปะกรรมการประจำส่วนงาน และบุคลากรในส่วนงานที่ทำเรื่อง HR พร้อมกัน เพื่อที่จะเรียนรู้ และรู้จักเขาอย่างแท้จริงว่า มีนโยบายและทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างไร และทราบความต้องการ/ข้อเสนอแนะ/ความคาดหวัง ที่ต้องการให้มหาวิทยาลัยดำเนินการ จะใช้เวลาถึง ๔ เดือนในการดำเนินการกับ ๓๒ ส่วนงาน ๓ วิทยาเขต และ ๒ โครงการ

จากนั้นจะนำข้อมูลที่ได้ทั้งหมด มาทำวิเคราะห์ SWOT ระดมสมอง โดยเจ้าหน้าที่ของ HR ซึ่งมีประสบการณ์ดูแลเรื่องทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย มีการระดมสมองจากกลุ่ม HR Network คือกลุ่มของผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานด้านทรัพยากรบุคคลของทุกส่วนงาน และเชิญมาช่วยดู SWOT และมาทำการวิเคราะห์ สุดท้ายเป็นขั้นตอนการเชิญรองหัวหน้าส่วนงานที่รับผิดชอบเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับส่วนงาน เข้ามาระดมความคิดเห็น โครงการ HR สัญจร ทั้งหมด โดยมหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล มุ่งเน้นความเป็นเลิศด้านคุณภาพบุคลากร อันเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความก้าวหน้า ซึ่งแต่ละส่วนงานมีการกำหนดนโยบายและทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย โดยส่วนใหญ่มุ่งเน้นการสร้างความสุข และความผูกพันของบุคลากร ร้อยละ ๔๖.๑๕ การพัฒนาบุคลากร ร้อยละ ๔๑.๓ และการสร้างความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากร ร้อยละ ๓๐.๗๗ ตามลำดับ นอกจากนี้ ยังมีการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่นอกเหนือจากมหาวิทยาลัย อาทิ การให้ทุนสนับสนุนการวิจัย การให้ทุนสนับสนุนการศึกษา/พัฒนาบุคลากร การจัดสวัสดิการเพิ่มเติมจากที่มหาวิทยาลัยกำหนด เป็นต้น

ความต้องการ ความคาดหวังด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของแต่ละส่วนงาน

ความต้องการและความคาดหวังด้านทรัพยากรบุคคลของแต่ละส่วนงาน ในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารอัตรากำลัง ส่วนงานคาดหวังให้มหาวิทยาลัยมีการวิเคราะห์และจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับพันธกิจของส่วนงาน การพิจารณาแนวทางการจัดสรรอัตรากำลังคืนให้กับส่วนงาน เพื่อทดแทนอัตราเกษียณอายุ ซึ่งนอกจากจะเสียจำนวนอัตรากำลังแล้ว ยังเสียความเชี่ยวชาญ เสียตำแหน่งวิชาการ ที่ท่านสะสมและก่อผลงานให้กับมหาวิทยาลัย การถ่ายทอดองค์ความรู้จะสามารถทดแทนความเชี่ยวชาญที่เสียไปได้หรือไม่ ในเรื่องการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในสายงาน การจัดสวัสดิการสิทธิประโยชน์ การบริหารค่าตอบแทน และอื่น ๆ ซึ่งได้แก่ ๑. การพัฒนาเว็บไซต์ของกองทรัพยากรบุคคลให้มีข้อมูลที่ถูกต้อง ทันสมัย และเป็นปัจจุบัน ๒. การเสริมสร้างวัฒนธรรมที่ดี และการสร้างแรงกระตุ้น ให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยมีพฤติกรรมทางวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง ๓. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลของมหาวิทยาลัยให้มีความเชื่อมโยงกัน เพื่อลดความซ้ำซ้อนในการบันทึกข้อมูลและมีฐานข้อมูลที่ถูกต้องตรงกันทั้งมหาวิทยาลัย ๔. การพัฒนาระบบการสื่อสารข้อมูลข่าวสารของมหาวิทยาลัยให้เป็นระบบสองภาษา เช่น e-mail เว็บไซต์ ป้ายประชาสัมพันธ์ ฯลฯ เพื่อเอื้อต่อบุคลากรชาวต่างชาติ และเพิ่มประสิทธิภาพและความเป็นสากลของมหาวิทยาลัย ๕. การเปิดโอกาสให้บุคลากรสายสนับสนุนจากกลุ่มประเทศอาเซียนเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรมากขึ้น เพื่อรองรับการเปิดประชาคมอาเซียนและสร้างความเป็นสากล

การระดมสมองชาวกองทรัพยากรบุคคล

กองทรัพยากรบุคคลได้นำข้อมูลมาสรุปเป็น SWOT โดยพิจารณาจากตัวแบบ ๗ ปัจจัย (7S Model) ของ McKinsey ประกอบด้วย ระบบ โครงสร้าง กลยุทธ์ บุคลากร ทักษะ สไตล์ และค่านิยมร่วม ซึ่งพบว่า มีประเด็นต่าง ๆ รวม ๖๖ ประเด็น เป็นจุดแข็ง (Strengths) ๑๙ ประเด็น และจุดอ่อน (Weaknesses) ๓๑ ประเด็น โอกาส (Opportunities) ๙ ประเด็น และข้อจำกัดหรืออุปสรรค (Threats) ๗ ประเด็น ขณะเดียวกัน ก็มีการพิจารณาจากสภาพแวดล้อมภายนอก วิเคราะห์โดยใช้ตัวแบบ PEST Analysis” หรือ “STEP Analysis” ซึ่งประกอบด้วย ๑.การเมือง ๒. เศรษฐกิจ ๓.สังคมและวัฒนธรรม และ ๔.เทคโนโลยี

หลังจากนั้น ได้นำไปให้บุคลากรทุกส่วนงานที่ทำงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เข้ามาช่วยกันดู และจัดออกมาเป็น ๑๐ อันดับแรกของจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค และทำออกมาเป็น Matrix โดยทำเป็น ๔ ช่อง ซึ่งช่องที่ ๔ มุมกว้างขวาง คือ อุปสรรค นั้น ที่ประชุมได้ดูแล้วเหมือนไม่มี แต่ปัจจุบันพบว่ายังคงมีอยู่ คือ บนความอ่อนแอของมหาวิทยาลัยมหิดล ในความเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ คือเรื่องของเงิน ซึ่งไม่ว่าเป็นความสามารถในการหาเงิน และความต้องการในการจ่ายเงิน มหาวิทยาลัยไม่สามารถไปกำหนดอัตราต่างๆ ได้ด้วยตัวเองได้ ไม่ว่าจะเป็นอัตราค่าเล่าเรียน ค่าลงทะเบียนการศึกษา หรืออัตราค่าบริการ ซึ่งมีค่าบริการสุขภาพอยู่มาก ในขณะที่อุปสรรคที่ผ่านมา คือภาคเอกชนมาดึงคนของมหาวิทยาลัยออกไป ที่เรียกว่า สมองไหล ปัจจุบันยังมีอยู่เช่นกัน แต่อาจจะน้อยลง เนื่องจากการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับสามารถกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมระดับหนึ่ง ขณะเดียวกันที่มหาวิทยาลัยให้กับบุคลากร เป็นการทดแทนค่าตอบแทนที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจที่จะอยู่ คือเรื่องการฝึกอบรม จนถึงเรื่องของความเชี่ยวชาญ ที่มหาวิทยาลัยให้ตลอดเวลา ทั้งโครงการฝึกอบรม และหลายครั้ง มีการให้ทุนที่ใช้ในการฝึกอบรมด้วย ทำให้ลดเรื่องอุปสรรคลงไปได้บ้าง แต่ขณะนี้ อุปสรรคไม่ใช่ภาคเอกชน แต่อยู่ที่ภาครัฐบาลเอง จะเห็นว่า ในช่วง ๕ ปีที่ผ่านมา ทางภาครัฐได้มีการปรับค่าตอบแทนให้กับบุคลากรในภาครัฐ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องฐานเงินเดือน จนเกิดเรื่อง “คลื่นกระทบฝั่ง” ปัจจุบันก็ยังมีการปรับหรือช่วยข้าราชการในกลุ่มที่รายได้น้อย เช่นการปรับเพดานอัตราขั้นสูงของแต่ละกล่องเงินเดือน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องการเพิ่มเงินเดือน ๔% ที่ผ่านมา พนักงานมหาวิทยาลัยก็มีสูตรคุณแล้ว ทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุน หากมีการปรับอีก จะเริ่มเป็นภาระให้กับมหาวิทยาลัย ซึ่งมหาวิทยาลัยมีพนักงานมหาวิทยาลัยจากเงินอุดหนุนอยู่จำนวนหนึ่ง ขณะเดียวกันก็มีพนักงานมหาวิทยาลัยจากเงินรายได้จำนวนมาก หากมีการปรับเงินเดือนให้พนักงานฯ เงินอุดหนุนแล้ว ก็ต้องมีรายได้ที่จะไปรองรับการปรับเงินเดือนให้กับพนักงานฯ เงินรายได้ด้วยหรือไม่ ดังนั้น ในช่องของอุปสรรคอาจจะต้องนำมาพิจารณาให้ถี่ถ้วนอีกครั้ง

อย่างไรก็ตาม ตอนทำ Matrix แล้ว มีการสรุปเป็นประเด็นยุทธศาสตร์ ก็จะเกิดยุทธศาสตร์ ๓ ด้าน ซึ่งเป็นเหมือนงานหลักของการบริหารงานทรัพยากรบุคคล คือ

- ๑. การพัฒนาระบบการวางแผนและบริหารอัตรากำลัง
- ๒. การสร้างเสริมศักยภาพและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร
- ๓. การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

การระดมสมอง HR Policy : รองหัวหน้าส่วนงาน ซึ่งเป็นเครือข่ายผู้ปฏิบัติงานด้าน

ทรัพยากรบุคคล จำนวน ๕๒ คน จาก ๓๓ ส่วนงาน ได้มีการประชุมทบทวน (ร่าง) ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนงาน/โครงการ เมื่อวันที่ ๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๘ จนได้ (ร่าง) ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนงาน/โครงการ โดยใช้ ๓ W คือ

Work Force Planning (การพัฒนาระบบการวางแผนและบริหารอัตรากำลัง) : มีเป้าประสงค์ในการวางแผนและบริหารกำลังคนให้มีความเหมาะสมกับภารกิจของแต่ละส่วนงานเพื่อให้มหาวิทยาลัยบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจอย่างยั่งยืน โดยมุ่งเน้นในส่วนของข้อมูล เป็นสำคัญ ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลที่น่าเข้ามา คือเรื่องการประเมิน รวมทั้ง Critical Data ที่เป็น Data ที่ช่วยในการตัดสินใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการบริหารและเชิงนโยบายต่าง ๆ ไม่ดูเฉพาะเรื่องตัวเลข จำนวนคน หรือจำนวนคนแยกตามสายต่าง ๆ แล้ว แต่จะดูเรื่อง ๓ E คือ Efficiency (สมรรถนะ) คือมีผลหรือประสิทธิผลอย่างไร Expertise (ความเชี่ยวชาญ และรายรับรายจ่าย) Economic Sustainability ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยมหิดลเริ่มมีส่วนงานที่ลูกกลม ๆ เล็กๆ ขณะเดียวกันก็ลดยต่ำกว่าเส้นศูนย์สูตร คือ ๒๒ ส่วนงาน ขณะที่ส่วนงานที่ดูเข้มแข็ง ลูกกลม ๆ ก็เริ่มเล็กลง และล่อยต่ำลง ลอยใกล้เส้นศูนย์สูตรเช่นเดียวกัน ฉะนั้น ด้านทรัพยากร ซึ่งจะเป็นต้นทุน หรือเป็นรายจ่าย ประมาณ ๔๐-๖๐% แล้วแต่ส่วนงาน ก็ต้องกลับมาดูในด้านนี้ด้วย

Work Force Development (การสร้างเสริมศักยภาพและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร) : ได้เริ่มเห็นแล้วว่า การพัฒนาคนด้วยสูตรเดียวกันหมด เป็นเรื่องที่ไม่มีประสิทธิภาพสำหรับมหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งมีเอกลักษณ์เป็น “Diversity” ควรจะมีการแยกให้เห็นให้ชัดเจนว่าเป็นการพัฒนา Overall Work Force หรือจะเป็นการพัฒนาส่วนที่เรียกว่า Talent Work Force

จะเห็นว่า มีการแบ่งเป็น ๒ ส่วน ถ้าเป็น Overall Workforce สิ่งที่ต้องเกิดขึ้นให้ได้ ณ วันนี้ หรือในวาระนี้ คือส่วนที่เรียกว่า Training Roadmap (Experience, Training, Responsibility) เป็นการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยโดยรวม ซึ่งถือเป็นต้นทุนของบุคลากร ไม่อยู่ที่เงินค่าตอบแทนเงินเดือนเท่านั้น แต่การพัฒนาสิ่งเหล่านี้ ก็เป็นต้นทุนด้วย ก็ต้องให้แน่ใจว่า เราได้ลงทุนพัฒนาบุคลากรในภาพรวมไปตามความต้องการ หรือจะตอบวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยได้จริง ซึ่งจะไปดูเรื่องของประสบการณ์ การฝึกอบรม ต้องให้ตรงกับภาระความรับผิดชอบของงานที่ทำ MU-DNA (Competency, Capability, Culture) และส่วนที่สองที่ต้องการคือในเรื่องของวัฒนธรรม ก็ได้มีการรณรงค์ในเรื่องวัฒนธรรมมาระยะหนึ่ง แต่จะเป็นเรื่องเชิงนามธรรม และออกมาเป็นรูปธรรม เมื่อพูดถึงเรื่องของวัฒนธรรมแล้ว ไม่ใช่เฉพาะตัววัฒนธรรมที่อยากจะเห็นในตัวของคนมหิดล แต่อยากจะเห็นภาพของคนมหิดลซึ่งจะสะท้อนความเป็นมหิดลให้คนภายนอกเห็น นั่นคือต้องไปดูสิ่งที่เรียกว่า MU-DNA ที่จะประกอบไปด้วย ๓ ส่วนคือ สมรรถนะ (Competency) ที่มีอยู่แล้ว ที่ผ่านมาใช้สมรรถนะของมหาวิทยาลัยทั้ง Core Competency และ Core functional Competency ในการประเมิน เพื่อเลื่อนเงินเดือนเท่านั้นเอง ยังไม่ได้ใช้ตามวัตถุประสงค์ที่แท้จริงคือประเมินเพื่อพัฒนา จึงต้องถูกนำกลับมามองใหม่ นอกจากนี้ คนมหิดลจะต้องมีเรื่องความสามารถ (Capability) ด้วย โดยมีความสามารถในเรื่องภาษา ความสามารถเรื่อง IT และความสามารถในเรื่องบริหารจัดการ คือไม่จำเป็นต้องรอสรรหาให้เป็นหัวหน้าหน่วย หัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย แล้วค่อยไปอบรมการบริหารจัดการคนมหิดลทุกระดับ จะทำให้งานมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น สุดท้ายความเชื่อก็ถูกนำไปให้เกิดเป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน

Work-Life Balance (การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร) เป็นเรื่องที่ไม่ได้พูดถึงความสุขในการทำงานอย่างเดียวยังอีกต่อไป หรือว่าอัตรการไม่ลาออก ตามที่มีการดูกันตลอดมา เพราะหลายครั้งการที่คนไม่ลาออก เพราะอยู่ที่มหาวิทยาลัยแล้วสบายดี ไม่มีการลงโทษ ขณะที่ไม่ก่อให้เกิดผลผลิตอะไร ฉะนั้นก็ไม่มุ่งเน้นในส่วนที่เรียกว่า ความรับผิดชอบมากขึ้น โดยผูกกับผล หรือสมรรถนะ การที่เน้นเรื่องของการดูแลสุขภาพเป็นหลัก เนื่องจากเป็นความต้องการของทั้งบุคลากรทั่วไปของทุกส่วนงาน ไม่ใช่เฉพาะของมหาวิทยาลัยมหิดล โดยเฉพาะอย่างยิ่งของคนมหิดลที่เรามีส่วนงานที่ดูแลเรื่องสุขภาพโดยตรงขนาดใหญ่อยู่ มีความต้องการของบุคลากรของมหิดลโดยทั่วไป ฉะนั้น จึงพยายามจะทำให้การดูแลสุขภาพของเขาให้เกิดเป็นรูปธรรมอย่างชัดเจนยิ่งขึ้น

มีการกำหนดจากยุทธศาสตร์ ก็ระบุเป็นเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และการตั้งค่าเป้าหมาย ทั้ง Work Force Planning Work Force Development และ Work-Life Balance ส่วนที่เหลือจะเป็นเชิง Action Plan ซึ่งจะปรากฏอยู่ในส่วนสุดท้ายของ(ร่าง) แผนยุทธศาสตร์ฯ ก็จะมีแผนงาน/โครงการ เป็น Action Plan ต่อไป

ท้ายสุด คือสิ่งเหล่านี้ จะทำให้เกิดผลสำเร็จไม่ได้ หมายถึงการดูแลสุขภาพบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล คงไม่สามารถดูแลด้วยกองทรัพยากรบุคคลเท่านั้น คงต้องร่วมมือจากทุกฝ่าย อธิการบดีจึงได้จัดให้มีโครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานอธิการบดี “ONE MAHIDOL : HI- TRUST HI – PERFORMANCE TEAM” ซึ่งเป็นการนำเอาผู้อำนวยการกองทุกกอง และหัวหน้างานในทุกกอง ของสำนักงานอธิการบดี มาร่วมมือและเรียนรู้ในเรื่องของความเชี่ยวชาญ/ชำนาญในแต่ละคน จากนั้น จะได้มีการดำเนินการไปพร้อม ๆ กัน

อธิการบดี กล่าวเพิ่มเติมว่า ตั้งแต่มหาวิทยาลัยมหิดลได้ออกนอกระบบ ตั้งแต่ปีพ.ศ. ๒๕๕๐ กฎระเบียบต่าง ๆ ในเรื่องของทรัพยากรบุคคล มีการพัฒนาน้อยมาก ทั้งที่เป็นเรื่องที่สำคัญมาก จึงมีความพยายามที่จะพัฒนากฎระเบียบที่เกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลให้มีความคล่องตัว เพื่อให้การทำงานต่าง ๆ เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมหาวิทยาลัยจะต้องดูแลบุคลากรเป็นอย่างดี ให้มีความสุข ที่สำคัญ คือต้องได้รับการพัฒนาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานของเขาเพื่อให้สามารถดำเนินการไปได้ด้วยดี โดยจะมีการเน้นการบริหารงานบุคคลด้วยยุทธศาสตร์เชิงรุกมากขึ้น

ความเห็นและข้อเสนอแนะของกรรมการสภา

๑. การบริหารทรัพยากรบุคคลถือเป็นเรื่องใหญ่และสำคัญที่สุดสำหรับมหาวิทยาลัยและประเทศ ซึ่งประเทศไทยประสบความล้มเหลวมาตลอดในการพัฒนาคนที่มีความสามารถ การส่งคนไปเรียนต่างประเทศ เสียค่าใช้จ่ายจำนวนมากเป็นล้านบาทต่อปี แต่กลับมาแล้วทำงานไม่ได้ ปัญหาเกิดจากตัวระบบงาน ระบบราชการ เป็นระบบควบคุม ไม่ใช่ระบบพัฒนา แต่การศึกษาเป็นระบบของความงอกงามอย่างหลากหลาย จึงควรต้องทำให้เข้ากันกับระบบราชการ วิธีการในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลนี้ รองอธิการบดีกับคณบดีจำนวนหนึ่งที่สนใจควรร่วมกันศึกษาเรื่องดังกล่าวอย่างจริงจัง โดยจัดสัมมนาจนเข้าใจแล้วสร้างโครงสร้างที่เป็น network เข้ามาทำงานเชื่อมโยงร่วมกัน หรืออีกวิธี คือ อาจตั้งคณะกรรมการนโยบาย แล้วมีกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิบางท่านเข้าร่วมกับทางฝ่ายบริหาร

๒. จากประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องในเรื่อง HR เห็นว่าสิ่งแรกที่จะลงมือทำ คือการค้นหาข้อมูลความเป็นจริง เพื่อรับเลือกและระดมแผนยุทธศาสตร์ที่สามารถมี How to ที่จะไปถึงเป้าหมายที่ต้องการ ให้เกิดเป็นการขับเคลื่อนแผนทั้งหมดเป็นหน้ากระดานตามเวลา ทั้งนี้ เห็นว่า มหาวิทยาลัยมีการตั้ง What to do มากเกินไป โดยที่ไม่นำมาพิจารณารวมกันให้เกิดตกผลึกความเข้าใจเดียวกัน เพื่อก่อให้เกิดการตั้งหน้ากระดานและทุกคนขับเคลื่อนออกไปพร้อมกัน ซึ่งถือเป็น Key Success สำคัญ จึงเห็นว่า ควรจะต้องรับเลือกและรับขับเคลื่อน ไม่เช่นนั้นจะเสียเวลากับเรื่องหลักการ

๓. สิ่งที่เสนอมานี้ ยังไม่เข้าข่ายการเป็นร่างแผนยุทธศาสตร์ฯ หากทำต่อไป ก็ยังไม่ใช้แผนยุทธศาสตร์ แต่จะเป็นเพียงกรอบของแผนยุทธศาสตร์ แล้วให้คณะ/ส่วนงานต่างๆ ไปดำเนินการ ซึ่งร่างแผนยุทธศาสตร์ มีลักษณะคล้าย guideline มากกว่า หากเป็นแผนยุทธศาสตร์ควรจะสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยที่อธิการบดีได้มานำเสนอในสภาฯ และสอดคล้องกับดัชนีชี้วัดระดับองค์กรเช่น มหาวิทยาลัยมหิดลจะมีการ Ranking อย่างไร หรือจะมีนักศึกษากี่คนเท่าใด ทั้งนี้ ยังไม่เห็นความเชื่อมโยงที่มีความเกี่ยวข้องกับแผนฯ นี้โดยตรง นอกจากนี้ในระดับปรัชญาจะมีความเกี่ยวข้องอยู่บ้าง ซึ่งแผนยุทธศาสตร์ฯ ที่นำเสนอจะสิ้นสุดในปี ๒๕๖๒ หากทำแผนตามกระบวนการจนแล้วเสร็จ จะทราบหรือไม่ว่า มหาวิทยาลัยมหิดลจะมีอาจารย์จำนวนทั้งสิ้นกี่คน จะมีศาสตราจารย์/รองศาสตราจารย์ กี่คน และอยู่ในส่วนงานใดบ้าง ตามกระบวนการที่เสนอ อาจจะไม่ทราบในเรื่องดังกล่าว ดังนั้น จะเป็นการไม่รู้เรื่องอัตรากำลัง จึงขอเสนอว่า แผนฯ มีส่วนที่กำหนดประเด็นปัญหาเรื่องใหญ่ๆ ของมหาวิทยาลัย มหิดล ประเด็นแรก คือ เรื่องผู้บริหารในระดับคณะ/สำนักงาน ซึ่งสรรหามาแล้ว แต่ต้องพิจารณาให้ออก โดยในร่างฯ ที่เสนอมีเรื่องวิธีการพัฒนาบุคลากรไว้กว้างๆ แต่หัวใจของความสำเร็จของมหาวิทยาลัยจะอยู่ที่การพัฒนาผู้นำในระดับคณะ/สถาบันต่างๆ โดยต้องพิจารณาว่า ระบบที่ผ่านมามีการล้มเหลวที่จุดใด ตั้งแต่การสรรหา การเตรียมคนจากนักวิชาการให้มาทำหน้าที่เป็นผู้บริหารได้ หากระบบปัจจุบันไม่ประสบผลสำเร็จ ระบบใหม่ควรจะเป็นอย่างไรที่จะสามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้

๔. จากข้อมูลครึ่งปีที่ผ่านมา มีบุคลากรลาออกประมาณ ๕๐๘ คน ถือว่าเป็นจำนวนที่มาก หากจะทำการพัฒนาบุคลากร ควรต้องหาสาเหตุของการลาออก ได้มีการ Exit interview หรือไม่ เมื่อมีการลาออกไป

๕. หากมหาวิทยาลัยมหิดลจะเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำของโลกตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ การรับคนเข้ามาทำงาน จะเป็นลักษณะ reactive ไม่ได้เลย แต่จะต้องเป็น proactive ตั้งแต่การดึงคนไทยที่เก่งๆ แม้จะไม่ได้สมัครเข้ามาแต่อยู่ในประเทศไทย และต้องไปถึงมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ โดยมีกระบวนการรับคนในต่างประเทศด้วยการที่จะทำอย่างนี้ได้ สุดท้ายก็คือขึ้นอยู่กับกฎระเบียบด้านบุคลากรของมหาวิทยาลัย หากยังคล้ายกับระบบราชการ จะไม่สามารถทำเรื่องในลักษณะดังกล่าวได้เลย หรือทำเรื่อง Talent Work Force หรือ Talent Management ได้เลย เนื่องจากระบบราชการจะดำเนินการกับทุกคนเหมือนกันหมด เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม

๖. การอบรมบุคลากรเพื่อให้เป็นคนดี ต้องมองถึงลักษณะของวิทยากรและหัวหน้างานมีความน่าเชื่อถือหรือไม่ กระบวนการศึกษาธิการใช้เงินจำนวนมากศาลในการอบรมครูทั่วประเทศ โดยใช้โรงแรมเป็นสถานที่อบรม สุดท้ายก็ไม่ประสบผลสำเร็จ ควรที่จะอบรมในห้องเรียน โดยมีคนมาช่วยสอน ดังนั้น วิธีการที่สำคัญ คือต้องสอนให้คนที่ทำงาน หรือผู้นำ ได้มีการอบรมจากสถานที่จริง และมีการให้กำลังใจ ในด้านวิชาการ ก็ต้องทำให้หน้าสนใจ และมหาวิทยาลัยควรจะมีวิธีการที่จะปรับเปลี่ยนผู้บริหารหรือผู้นำส่วนงานที่มีความไม่กระตือรือร้นออกไป โดยให้นักศึกษาได้เป็นผู้ประเมินอาจารย์ด้วย

๗. ในบริษัทเอกชน จะมีการให้รางวัลแก่พนักงานที่ทำงานดี และลงโทษ พนักงานที่ทำผิดหรือไม่ทำงาน ทั้งมีการให้ผู้บริหารที่มีการบริหารงานผิดพลาดออกไป ซึ่งทำให้พนักงานมีกำลังใจทำงานมากขึ้น จึงควรได้นำมาใช้ในระบบของมหาวิทยาลัย

๘. จากประสบการณ์ที่ได้ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารบุคลากร โดยได้ทำ Fact Finding มีการพูดคุย และนำประสบการณ์ถ่ายทอดกับผู้บริหารแต่ละระดับ ทำให้เห็นว่า ปัญหาใหญ่ของมหาวิทยาลัย คือการรวบรวมแนวความคิดหลายๆ ทางให้ตกผลึกเหลือวิธีการเดียวว่า ทุกคนมีข้อสรุป โดยคนต่างวิชาซึ่งจะสามารถเข้าใจข้อสรุปดังกล่าวได้ การที่มีหลักการมาก ๆ บางครั้งอาจจะได้ในลักษณะของบทความ แต่ข้อสรุปที่คนจะนำไปปฏิบัติในบริบทของภาระหน้าที่อาจจะมองไม่ออก ถือเป็นปัญหาใหญ่ของมหาวิทยาลัย การที่ไม่ได้มาจากภาคปฏิบัติเป็นหลัก กรณีศึกษาที่จะนำมาใช้เพื่อให้ทุกคนเข้าใจอาจจะมึนน้อยกว่าหลักการ HR คือผู้ที่ตอบสนองนโยบายที่ผู้บริหารจะเอา ซึ่งผู้บริหารก็ต้องชัดเจนก่อนว่า ต้องการกำลังคนแบบไหน ก็คน มีการรวมเข้ากับกองอื่นอย่างไรเพื่อให้เกิดการขับเคลื่อน ทั้งนี้ หน้าที่ของ HR คือ จะต้องไปเตรียมเสปียงให้เกิดการพร้อมรบ หรือหากรบไปแล้ว จะต้องนำข้อมูลกลับมาให้ผู้บริหารพิจารณาตัดสินใจต่อไป

๙. ในองค์กรขนาดใหญ่ ถือเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งจะต้องมีแผนดำเนินการทางด้านบุคคล เชิงกลยุทธ์ และเชิงยุทธศาสตร์ ซึ่งในการทำแผนเชิงยุทธศาสตร์จำเป็นจะต้องมีเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ก่อน ตัวอย่างเช่น ปตท. เป็นองค์กรระดับ TOP 100 ของโลก ฉะนั้น จะมีเป้าหมายทางยุทธศาสตร์ ๒ เรื่อง คือระบบเป้าหมายของทางบุคคล คือพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูงสุดตามที่เขามีศักยภาพไปได้ เป้าหมายที่ ๒ เนื่องจากเป็นองค์กรขนาด TOP 100 ของโลก และต้องการให้อยู่ต่อไป ฉะนั้น ระบบต่างๆ ทางด้านงานบุคคลจะต้องอยู่ในระดับ TOP 100 ของโลก ด้วย ก็ต้องไปค้นข้อมูลว่าในระบบ TOP 100 ของโลก เขาดำเนินการอย่างไร เมื่อเป้าหมายทางยุทธศาสตร์ชัดเจนที่เหลือก็เป็นเรื่องการนำเข้า จึงเห็นว่าอาจจะสับสนกันบ้างว่าเรื่องการบุคคล ระบบทางการบุคคลจะต้องมีระบบบ้าง ซึ่งมีจำนวนมาก แต่ในเรื่องของการบริหารจัดการเป็นอีกเรื่องหนึ่ง เราเรียนรู้จากโรงเรียนการบริหารว่า จริงๆผู้บริหารขององค์กรขนาดใหญ่มีแค่ ๓ หน้าที่ เท่านั้น คือ ๑. รับผิดชอบต่อผลประกอบการ เรื่องของกำไร-ขาดทุน ๒. สร้างสรรวิสัยทัศน์ ๓. การรับผิดชอบต่อ HR จึงต้องมีหน้าที่หาคนที่ดีที่สุดในบริษัท และรับผิดชอบต่อยุทธศาสตร์เรื่องงานบุคคล ทั้งสามเรื่องนี้เป็นสิ่งที่สอนกันในโรงเรียนผู้นำ ดังนั้น เมื่อมารับผิดชอบแล้ว ในการทำกลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งกลยุทธ์ การเตรียมระบบจะต้องเริ่มเมื่อมีเป้าหมายทางยุทธศาสตร์ จะทำให้สามารถจัดความสำคัญได้ว่า ระบบต่างๆ ระบบไหนควรจะมีก่อน ซึ่งไม่สามารถมีทุกระบบในวันเดียวได้ อย่างในกรณีของ ปตท. มีการแปรรูปเมื่อปี ๒๕๔๔ โดย ๑๔ ปีที่เปลี่ยนแปลง องค์กรมีการเจริญเติบโต ๑๓ เท่าตัว มียอดขายเพิ่มขึ้นสูงมาก ฉะนั้นระบบต่างๆ จะต้องตามให้ทัน และอยู่ในระดับ TOP 100 ของโลก ซึ่งทุกคนที่รับผิดชอบจะต้องรู้ว่าระบบ HR จะเป็นอย่างไร โดยไม่มีคำว่า “ฝึกอบรม” แล้ว แต่จะมีคำว่าเรียนรู้ และรู้ว่า ในอีก ๕ ปีข้างหน้าต้องการผู้นำระดับไหน ก็คน โดยจะเรียกทั้งหมดว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนผู้นำ ฉะนั้น ระบบต่างๆ ที่มีขึ้นมา จะต้องไปสู่เป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นตัวเลข

๑๐. ในเรื่องเงิน ไม่สามารถคาดหวังว่า คนที่ได้รับเงินเดือนน้อย จะทำงานให้มากเกินเงินเดือนที่เขาได้รับ ฉะนั้น การที่หวังจะได้ประสิทธิภาพจากคนในระดับใด ต้องจ่ายเงินเดือนให้เหมาะสมกับงานที่คาดหวังจากเขา เหล่านี้เป็นเรื่องปกติที่เกิดขึ้นโดยทั่วไปในโลกนี้ เมื่อเข้าใจทุกอย่างในเรื่องนี้ ก็จะนำไปสู่แผนการปฏิบัติ ในงานบุคคลของ ปตท. จะมีการแยกพนักงานออกจากลูกจ้าง พนักงาน ปตท. มีจำนวน ๔,๐๐๐ คนมานานมาก มีงานบุคคลชัดเจนว่ามีการแบ่งส่วนที่เป็น Core Man Power ออกจากส่วนที่เป็น Support Man Power ซึ่งทั้งสองส่วนจะไปด้วยกันไม่ได้ เพราะระบบใหญ่มาก และกระจายไม่ไหว ไม่สามารถจะจ้างเงินเดือนวิศวกร ให้มีเงินเดือนเท่า รปภ. ได้ หรือ รปภ. ไม่สามารถรับโบนัสเท่ากับวิศวกรในบริษัทได้ ซึ่งระบบต่างๆ จะถูกวาง และดำเนินการไปได้ ฉะนั้น ในวันนี้ ปตท.ไม่มีบุคคลใหม่เกิน ๕,๐๐๐ คนมาหลายปีแล้ว ซึ่งจะสนองต่อยุทธศาสตร์เป้าหมายขององค์กรได้ จึงมีความเห็นเห็นว่า เห็นด้วยที่มหาวิทยาลัยมหิดลจะต้องมีแผนยุทธศาสตร์ทางการบริหารทรัพยากรบุคคล แต่ควรต้องมีเป้าหมายทางยุทธศาสตร์ในเรื่องดังกล่าวที่ชัดเจนก่อน และจะต้องแยกเรื่องระหว่างการมีระบบทางบุคคล ซึ่งควรจะดำเนินการให้มีการตอบสนองต่อเป้าหมายทางยุทธศาสตร์ แต่การประกาศว่า ผู้บริหารเป็น HRO ด้วย คิดว่าเป็นแนวคิดใหม่ที่มีการนำมาใช้ในภาคเอกชน

๑๑. การนำเสนอนโยบายการบริหารในเรื่องหนึ่งเรื่องใด ควรนำเอาเรื่องนโยบายหลักที่ชัดเจนมานำเสนอ จากการวิทยาลัยดุริยางคศิลป์ส่งคนไปร่วมอบรมหลักสูตรผู้บริหารของมหาวิทยาลัย หลังจากการอบรมจะกลายเป็นผู้ที่เรียกร้องมาก แต่ไร้ฝีมือการทำงาน เป็นปัญหาที่เกิดขึ้น และทำให้วิทยาลัยฯ เกิดการถอยหลัง ทั้งนี้ ออกนอกระบบราชการมาก่อนมหาวิทยาลัย ดังนั้น สิ่งทีวิทยาลัยดุริยางคศิลป์เป็นห่วงคือ หากหน่วยงานถูกดึงเข้าระบบ Man Power ที่เป็นอยู่ เพราะปัจจุบันวิทยาลัยใช้ระบบการบริหารบุคคลที่มีประสิทธิภาพและเป็นไปอย่างรวดเร็ว ต่างจากระบบของมหาวิทยาลัย

๑๒. ร่างยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลที่นำเสนอถือว่ามีความสมบูรณ์เป็นอย่างยิ่ง และครบถ้วนตาม HR Planning แต่ควรจะต้องหาจุด Focus และข้อเสนอหลักการ ๓ ประเด็นดังนี้

(๑) การที่มหาวิทยาลัยมีจำนวนศาสตราจารย์ มีเพียง ๔% เท่านั้น รองศาสตราจารย์ประมาณ ๒๐% จะขึ้นเป็นมหาวิทยาลัยระดับโลกไม่ได้ จึงขอเสนอว่าควรเร่งให้มีจำนวนศาสตราจารย์/รองศาสตราจารย์ในจำนวนที่จะเป็นมหาวิทยาลัยระดับโลกได้

(๒) การสร้างผลงานทางวิชาการ ส่วนใหญ่เกิดจากศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์ ผลงานทางวิชาการที่คนอื่นสร้าง อาจจะไม่เข้มแข็งเท่า ดังนั้น เมื่อผลงานที่เกิดขึ้นน้อย การเผยแพร่การประชาสัมพันธ์ก็น้อยด้วย จึงเห็นว่า น่าจะได้มีการสนับสนุนและเร่งให้มีการทำผลงานการเป็นศาสตราจารย์/รองศาสตราจารย์ ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยตั้งเป้าว่าภายใน ๔ ปีของการดำรงตำแหน่งอธิการบดี จะต้องมีส่วนศาสตราจารย์/รองศาสตราจารย์ ๖๐-๗๐% เพื่อจะได้นำไปสู่ผลงานระดับโลกได้ โดยมีการกำหนดว่าผู้ที่ เป็นศาสตราจารย์ ต้องมีการสร้างผลงานทางวิชาการ หากสร้างไม่ได้ ต้องได้รับโทษส่วนหนึ่ง หรือรับเครดิตที่น้อยลง

(๓) ต้องมีระบบและกระบวนการที่ทำให้ผลงานทางวิชาการของศาสตราจารย์มีการเผยแพร่ ออกไป เพื่อให้ผลงานมีการใช้ประโยชน์

๑๓. การตั้งเป้าที่จะให้บุคลากรมีความสุขและผูกพันกับองค์กร และผูกพันองค์กร เป็นเรื่องที่ดี และถูกต้อง แต่การทำงานที่จะทำให้คนมีความสุขและผูกพันกับองค์กร จะต้องมีความตั้งใจ แรงจูงใจ ในเรื่องค่าตอบแทน/เงินเดือน อาจยังไม่เพียงพอ ควรจะต้องมีการสอบถามทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุนด้วยว่ามีความพึงพอใจใน การทำงานเป็นระยะๆ หรือไม่ สำหรับการสัมภาษณ์กรณีการลาออกนั้น ในวงจรราชการบริหารงานบุคคลควรต้องจัดทำ และทำให้ได้คุณภาพที่ดี

มีประเด็นที่ควรต้องให้ความสำคัญ ได้แก่ ๑. เรื่อง Leadership ทุกระดับมีการขาดแคลน อย่างมาก ทั้งระดับภาค ระดับต่ำกว่าภาค ระดับคณะ / มหาวิทยาลัย ถ้าผู้บริหารทำดี ๆ ไม่ให้มีกระบวนการเมือง และ ให้การสนับสนุนเรื่องผู้นำ อาจเป็นเพราะมหาวิทยาลัยขาดการวางแผนเรื่องผู้นำในทุกระดับ

เรื่องศักยภาพ ในภาคเอกชน จะเน้นเรื่องกำไร ลดค่าใช้จ่าย แต่ในมหาวิทยาลัย จะทำอย่างไรที่จะให้คนได้ใช้ศักยภาพมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ควรต้องสร้างบรรยากาศทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุน โดยไม่ให้เกิด ปัญหาทางด้านการเมือง ให้มีความดีทางด้านวิชาการและทำให้ได้ ในที่สุดจะเข้าสู่เรื่องวัฒนธรรมองค์กร ส่วนด้าน การสื่อสาร ข้อมูลทั้งทางตรง ทางราบ ทางตั้งหรือทางนอน

๑๔. มหาวิทยาลัยได้ออกนอกระบบมา ๘ ปีแล้ว จะมีเรื่องที่ได้พัฒนามากขึ้นกว่าเมื่อครั้งเป็น หน่วยราชการ แต่อาจจะเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ไม่รวดเร็วนัก เพราะไปยึดกับระบบ/วิธีการต่างๆ มากเกินไป การบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่ดีไม่จำเป็นต้องไปทำตามกระบวนการหรือระบบ/วิธีการ แต่เป็นเรื่องของคน ซึ่งเป็นเรื่องที่ยาก หาก มหาวิทยาลัยไม่กล้าที่จะทำอะไรในลักษณะที่กระตุ้นให้คนดีขึ้น และปัจจัยสำคัญเรื่องหนึ่งที่ทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า แต่ ให้ความสำคัญค่อนข้างน้อย เพราะไม่เห็นแผนชัดคือเรื่องของผู้นำ ถ้าผู้นำในหน่วยงานต่างๆ ระดับสูง ระดับกลางลงมา หากมีผู้นำดี ระบบต่างๆ ที่เป็นปัญหาอยู่จะไม่เกิดขึ้น หรือเกิดขึ้นน้อยมาก ส่วนงานจะเจริญก้าวหน้า จึงคิดว่า มหาวิทยาลัย จะต้องทำ ต้องมองว่าปัญหานี้คือตัวที่เป็นปัญหาของมหาวิทยาลัยต้องหาทางแก้ไข ต้องมีโครงการ/แผนงานที่จะสร้างผู้นำ ต้องให้ผู้นำมีอำนาจ มีความรับผิดชอบได้มากขึ้น ไม่ใช่เป็นผู้นำ แต่ทำงานไปเรื่อยๆ ไม่มีอะไรสิ่งที่ดีเกิดขึ้นหรือทำให้ ต้องรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่ที่ทำ สิ่งที่มีมหาวิทยาลัยต้องการคือการเปลี่ยนแปลงลักษณะนี้ ปัจจุบันสามารถตั้ง เงินเดือนให้สูงได้ แต่สิ่งที่ไม่กล้า คือการประเมินคนอย่างตรงไปตรงมา เพราะกลัวการถูกฟ้องมากเกินไป

๑๕. การออกเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ ถือเป็นระบบที่มีประโยชน์มากที่สุด โดยเฉพาะเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล เพราะหลุดจากกลไกที่ถูกควบคุมไว้ ยุทธศาสตร์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลเป็นการจัดการ เกี่ยวกับคน ทำให้เป้าหมายของมหาวิทยาลัยบรรลุ แม้ว่าการทำยุทธศาสตร์เรื่องดังกล่าวจะไม่ได้หลุดไปจากกรอบเดิม การทำ SWOT เพื่อดูปัจจัยภายในภายนอก ซึ่งทุกคนที่มาร่วมระดมสมองการทำยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคล จะอยู่ในร่มของมหาวิทยาลัยมหิดล โดยการนำยุทธศาสตร์ฯ มีเป้าหมายในการมุ่งสู่ความเป็นมหาวิทยาลัยโลกนั้น ได้มีการ ทราบหรือไม่ว่า การเป็นมหาวิทยาลัยโลก เมื่อมีการบริหารทรัพยากรบุคคลไปถึงจุดนั้นแล้ว จะต้องทำอะไร อย่างไร

๑๖. ต้องหาวิธีที่จะทำให้คนมีความสุขในการทำงานน้อยลง จึงต้องช่วยกันคิดให้ดีกว่า เช่น อย่าย่ำระบบที่รัดตึงมากเกินไป ในหน่วยงานใดก็ตาม ถ้าไม่มีช่องให้คนได้ค้นบ้าง แนวคิดดีๆ บางครั้งจะเกิดขึ้นได้ จากการที่มีประสบการณ์ หรือได้มีการสังสรรค์พูดคุยกับคนมากขึ้น แผนนี้เป็นแผนมองมหิดลมากไป มีกลไกอะไรใหม่ ที่จะช่วยให้เราในประชาคมอุดมศึกษาได้รู้จักกันดีขึ้นกว่านี้

๑๗. เรื่องการฝึกอบรม ซึ่งถือว่าเป็นมิติของการเรียนรู้แบบเรียนลัด ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญ/ ประสบการณ์สูงมาก สามารถที่จะกลั่นกรอง แทนที่จะไปเรียนรู้ด้วยตัวเอง เสียเวลามาก เขาจะมาบอกว่า ที่เขาได้เรียนรู้ ด้วยตัวเองและกลั่นกรองออกมาแล้ว ว่าเป็นวิธีการที่นำมาทำ และยังเชื่อเรื่อง Learning by doing ทั้งคิดว่าวิธีการ ที่ฝึก Leadership ได้ดีเท่ากับการให้ทุนวิจัยระดับสูง เมธีวิจัยอาวุโสขึ้นไป เป็นวิชาที่เรียนไม่ได้ คือ เอาคนต่างสถาบัน/ ต่างวิชา มาทำงานร่วมกัน แล้วให้ดำเนินไปได้ โดยต้องรายงานเขาทุก ๖ เดือน โดย ๓ ปีจะต้องมีรายงานฉบับใหญ่ออกมา

๑๘. แผนยุทธศาสตร์การบริหารงานบุคคลนี้ เป็นเรื่องที่ดี แต่สิ่งที่ขาดคือเรื่องงบประมาณ ซึ่งไม่ใช่เฉพาะเรื่องเงินที่จะใช้ในการฝึกอบรม หรือการตั้งศูนย์ฝึกอบรมของบุคลากร แต่เป็นงบประมาณที่จะไปให้การจูงใจกับตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อให้มีตำแหน่งทางวิชาการมากขึ้น ได้แก่ ทุนอาจารย์ หรือทุนพัฒนาอาจารย์ การมองงบประมาณของแผน จะต้องมองให้ครบวงจร ว่าตั้งแต่ต้น จากจุดอ่อนที่พบแล้วจะมีโครงการ/แผนงานทำอะไรบ้าง เพื่อแก้ไขจุดอ่อนที่พบ เป็นจำนวนเงินเท่าใด การที่จะดูเรื่องงบประมาณเข้ามาเกี่ยวข้อง เพื่อมองถึงความเป็นไปได้ของแผน ในระยะเวลาเท่าไร ถ้าระยะ ๑ ปี ใช้งบประมาณจำนวนเท่านี้ไม่ได้ เพราะติดด้วยข้อจำกัด หรือติดด้วยข้อจำกัดของวงเงินรัฐบาล หรือของมหาวิทยาลัยเอง ภายในระยะเวลา ๒-๓ ปี เป็นเงินเท่าไร

๑๙. มหาวิทยาลัยมหิดลควรศึกษาโครงสร้างค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับบุคลากรของมหาวิทยาลัย แม้มหาวิทยาลัยมีเงินเดือนเป็นแรงจูงใจอยู่แล้ว แต่ค่าตอบแทนจะครอบคลุมถึงผลประโยชน์ และสวัสดิการอื่นด้วย ทำอย่างไรที่จะรักษาคณะเหล่านี้ให้อยู่อย่างมีความสุข โดยเรามีโครงสร้างค่าตอบแทนที่แตกต่างไปจากค่าตอบแทนของหน่วยอื่น ๆ ปกติ ภาครัฐที่เริ่มต้นจากต่ำและค่อยไปสูง ซึ่งกราฟค่าตอบแทนของบุคลากรการศึกษาภาครัฐ กราฟจะชัน คือ เริ่มต้นจากค่อนข้างต่ำ และไปจบที่สูงมาก ถ้าเราทำความเข้าใจของกราฟให้ลาดชัน คือเข้ามาแล้วได้เงินเดือนค่อนข้างสูง แต่ระหว่างทาง จะขึ้นเงินเดือนไปเรื่อย ๆ แต่พอปลาย ๆ จะขึ้นน้อยลง ความลาดชันของกราฟ จะทำให้บุคลากรได้รับเงินในช่วงที่เขา กำลังต้องใช้เงินสร้างบ้านสร้างครอบครัวอยู่ แต่พอปลาย ๆ ชีวิตแล้ว ค่าตอบแทนก็จะไม่ขึ้นมากนัก อยากเห็นการศึกษาเหล่านี้ว่าจะมีผลกระทบกับทรัพยากรบุคคลของเราหรือไม่

๒๐. การบริหารทรัพยากรบุคคลควรจะมี ๒ กลุ่ม กลุ่มแรกคือคนที่อยู่ปัจจุบัน ควรจะแยกคนออกเป็น ๓ กลุ่ม กลุ่มที่ต้องผลักดัน กลุ่มที่ต้องพัฒนา กลุ่มที่ต้องปรับพฤติกรรม ซึ่งเป็นเรื่องที่ทำไม่ถนัด เนื่องจากคนของมหิดลมีมาก กลุ่มที่สองคือ เป็นคนที่เข้ามาใหม่ ในระบบราชการจะประกาศรับตำแหน่งให้คนมาสมัคร ขณะที่ภาคเอกชน เขาจะไปค้นหา ด้วยวิธีการต่าง ๆ ในระบบของการเป็นมหาวิทยาลัยนอกระบบ ควรจะนำของระบบของเอกชนในบางเรื่องเข้ามาใช้ ถ้าได้คนรุ่นใหม่ที่มีคุณภาพ จะเป็นการไม่ยากที่มหาวิทยาลัยจะมีการพัฒนาต่อไปเป็นมหาวิทยาลัยโลก

๒๑. การบริหารทรัพยากรบุคคลถือเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะสายวิชาการ ตั้งแต่ระดับอาจารย์ ซึ่งมีความเป็นปัจเจกบุคคลอย่างมาก จึงมีปัจจัยที่มีหลายองค์ประกอบ ได้แก่ ภาวะเรื่องการสอน การบริการวิชาการ และวิจัย เห็นด้วยหากจะไปเน้นเฉพาะตำแหน่งศาสตราจารย์ ในการบริหารทรัพยากรบุคคลหากมีการเน้นเฉพาะเรื่องของวิจัยอย่างเดียว แต่ในฐานะที่เป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยและมีความเป็นครู ควรต้องให้อาจารย์ได้แสดงศักยภาพของความเป็นครูด้วย การเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล เรื่องค่าตอบแทน ซึ่งในปัจจุบันอาจจะมีความสำคัญขึ้น แต่สิ่งที่มีความสำคัญมากกว่านั้นคือ ความภูมิใจในการเป็นมหิดล ความเป็นปัจเจกของมหาวิทยาลัยมหิดลมีอาจารย์หลายลักษณะ เพียงแต่จะจัดเน้นเรื่องการพัฒนาและส่งเสริมให้อาจารย์เข้าสู่แสดงศักยภาพในแต่ละจุดว่าอาจารย์เข้ามาได้อย่างไร โดยจะต้องมีการสื่อสารอย่างมีความเข้าใจตรงกัน ถ้าบุคลากรหรือคณาจารย์ยังไม่มีเจตจำนงในเรื่องของสิ่งที่มีผลกระทบต่อตัวเองโดยตรง ถ้าจะนำเสนอเรื่องของ Talent Work Force ไป แล้ว Overall ของ Talent Work Force คนก็จะสงสัยว่าไม่ได้รับการดูแลหรืออย่างไร จะเป็นกลุ่มที่ยังไม่ได้รับโอกาสในการที่จะนำไปสู่การมีส่วนร่วมในความริเริ่มมหิดลหรือไม่

รองอธิการบดี ให้ความเห็นเห็นว่า เนื่องจากอธิการบดีได้มอบหมายให้ดูแลเรื่องงานวิชาการ และเห็นด้วยอย่างยิ่งกับความเห็นที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ได้พูดถึงเกี่ยวกับการที่มหิดลจะเป็น World Class University จะไปพึ่งพิงปัจจัยหนึ่งคือ การมี Concentration ของ Talent ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับอาจารย์เก่ง ๆ หรืออาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งสูง ๆ แต่เนื่องจากในทางปฏิบัติ กว่าที่จะขึ้นมาเป็นตำแหน่ง Professor จะต้องมีการตีพิมพ์ (publication) จำนวนมหาศาล เมื่อเทียบเคียงกัน ความเข้มข้นของมหาวิทยาลัยมหิดล ยังไม่ถึงขนาดนั้น แต่อย่างไรก็ตาม มหาวิทยาลัยมหิดล ได้ตั้งเกณฑ์ไว้สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่ กพอ.กำหนด จากการที่เข้ามาเกี่ยวข้อง ประมาณ ๑๐-๑๕ ปีที่ผ่านมา ร้อยละของคนที่ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ไม่ได้เพิ่มขึ้นมากนัก สำหรับเรื่องเปอร์เซ็นต์จำนวนศาสตราจารย์ ที่เห็นว่าไม่มากนัก จากประสบการณ์มีนักเรียนทุนอนันตมหิดล ที่เป็นหมอ เก่งมาก แต่ไม่ขอตำแหน่งทางวิชาการ ๓ คน มีผลงานทางวิชาการจำนวนมากมาย อาจมากกว่าศาสตราจารย์บางคนก็ได้ ซึ่งบางทีท่านอาจจะมีความคิดว่าอยากเป็นต้นแบบของการเป็นอาจารย์แพทย์ ที่ทำให้ตำแหน่งศาสตราจารย์ มีจำนวนต่ำไปกว่าความสามารถที่ควรจะมี

ประธาน กล่าวสรุปว่า ได้รับทราบข้อเสนอยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลและมีคำแนะนำว่าก็มีช่องทางที่จะทำให้แผนงานที่เสนอมานี้ เป็นสิ่งที่ทำอยู่ และพยายามที่จะเสนอประเด็น แต่น่าจะทำให้เป็นลักษณะของยุทธศาสตร์มากกว่านี้ และบรรลุเป้าหมายใหญ่ของมหาวิทยาลัย / องค์กร ซึ่งเป็นเรื่องทางวิชาการ เรื่องของการเป็น “World Class University” ซึ่งที่นำเสนอ ยังไม่ใช่แผน แต่ควรจะต้องจัดทำแผน ซึ่งจะให้เห็นตัวเลขต่าง ๆ เห็นการที่จะบรรลุเป้าหมาย ในเชิงของ development / Achievement ของตัวคนที่มาอยู่ และเข้าใจถึงสิ่งที่เป็นตัว incentive ที่จะทำให้คนอยู่ และทำงานได้ดี ถือเป็นเรื่องที่จะต้องดำเนินการพัฒนาต่อเนื่อง ทรัพยากรบุคคล เป็นเรื่องเกี่ยวกับคน/

การดูแลคน หัวใจของปัจจุบันนี้ คนที่ทำงาน ขณะที่ทำงาน กำลังทำหน้าที่อยู่ ระบบ HR ต้องเอื้อให้เขามี การเรียนรู้ อยู่ในภาระงาน และผสมผสานกับการที่เขาพัฒนาตัวเอง เป็นเรื่องที่อยู่ด้วยกัน ซึ่ง HR ไม่ได้ลอยอยู่เฉยๆ แต่โยงอยู่กับ การทำงานและการที่มี Performance ดีขึ้น คนเติบโตขึ้น และเรียนรู้มากขึ้น ซึ่งไม่ใช่แค่เติบโตทางวิชาการ เงินเดือน หรือ ตำแหน่งหน้าที่เท่านั้น แต่จะขึ้นในทุกเรื่อง และต้องได้เติบโตทางใจด้วย เป็นการเติบโตด้านในของตัวเอง ฉะนั้น เรื่องเหล่านี้ จะเห็นว่าเป็น rich area ที่จะทำให้มหาวิทยาลัยบรรลุเป้าหมายให้ได้ ทั้งนี้ คิดว่า ท่านอธิการบดี รองอธิการบดี ฝ่ายทรัพยากรบุคคล และทีมบริหาร ซึ่งรวมถึงคณบดี อาจจะนำเอาคำแนะนำทั้งหลายไป โดยจะใช้เวลาลึก ๖ เดือนแล้ว นำกลับเข้ามาใหม่ เพื่อมาดูว่าเป็นยุทธศาสตร์จริง ๆ และ implement ได้จริง ๆ อย่างเรื่องที่พัก ไม่ใช่เรื่องแปลกใหม่ คือ เรื่อง R2R ที่เกิดขึ้นที่คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ซึ่งอธิการบดีจะทราบเรื่องนี้ดี ถือเป็นเครื่องมือของ HR ซึ่งจะทำอย่างไรให้คนได้รับประโยชน์จากเรื่องนี้ให้มาก

อธิการบดี กล่าวว่า เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล ถือเป็นเรื่องที่สำคัญมาก การนำเสนอในวันนี้ ได้ทั้งข้อแนะนำ และความเห็น อย่างมากมายจากท่านกรรมการสภาฯ ซึ่งจะได้นำไปปรับ และตั้งเป้าให้ชัด โดยจะได้นำมาเสนอสภามหาวิทยาลัยได้ทราบความก้าวหน้าในโอกาสต่อไป

มติที่ประชุม :

๑. รับทราบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. ขอให้นำเสนอแนะของคณะกรรมการสภาฯ ไปปรับปรุงแก้ไขให้เป็นยุทธศาสตร์ที่สมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายความเป็นเลิศด้านวิชาการ และการเป็นมหาวิทยาลัยระดับโลก

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๔.๑ แต่งตั้งคณบดีคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี

อธิการบดี ชี้แจงว่า ตามที่ศาสตราจารย์ นพ.วินิต พัวประดิษฐ์ คณบดีคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี จะครบวาระการดำรงตำแหน่งคณบดีฯ ในวันที่ ๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ และสภามหาวิทยาลัยได้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาคณบดีคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี เพื่อดำเนินการสรรหาคณบดีคนต่อไป นั้น คณะกรรมการสรรหาได้มีการประชุม จำนวน ๒ ครั้ง เมื่อวันที่ ๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๘ และวันที่ ๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ ผลการสรรหาปรากฏว่า ศาสตราจารย์ นพ.ปิยะมิตร ศรีธรา พนักงานมหาวิทยาลัย ภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี เป็นผู้ที่เหมาะสมในการดำรงตำแหน่งคณบดีคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี เนื่องจากเป็นผู้ที่มีประสบการณ์บริหาร ทั้งระดับภาควิชาและคณะ มีความโดดเด่นในด้านการเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์ทันสมัย เป็นสากล มีความทุ่มเทและความคิดเชิงระบบ มีเครือข่ายสนับสนุนมาก และร่วมงานได้ดีกับคนทุกระดับ คณะกรรมการสรรหาจึงเสนอให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณาแต่งตั้งศาสตราจารย์ นพ.ปิยะมิตร ศรีธรา ให้ดำรงตำแหน่งคณบดีคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี คนต่อไป

สรุปมติที่ขอ เสนอที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติ

มติที่ประชุม : อนุมัติเป็นเอกฉันท์แต่งตั้งศาสตราจารย์ นพ.ปิยะมิตร ศรีธรา ให้ดำรงตำแหน่งคณบดีคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดีตั้งแต่วันที่ ๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็นต้นไป โดยมีวาระการดำรงตำแหน่ง ๕ ปี

๔.๒ แต่งตั้งผู้อำนวยการสถาบันโภชนาการ

อธิการบดี ชี้แจงว่า ตามที่รองศาสตราจารย์ ดร.วิสิฐ จะวะสิต ผู้อำนวยการสถาบันโภชนาการ จะครบวาระการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการฯ ในวันที่ ๑๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ และสภามหาวิทยาลัยได้แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาผู้อำนวยการสถาบันโภชนาการ เพื่อดำเนินการสรรหาผู้อำนวยการคนต่อไปนั้น คณะกรรมการสรรหาได้มีการประชุมจำนวน ๒ ครั้ง เมื่อวันที่ ๑๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๘ และวันที่ ๑๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ ผลการสรรหาปรากฏว่า รองศาสตราจารย์ ดร.รัชณี คงคาฉุยฉาย พนักงานมหาวิทยาลัย กลุ่มวิชาอาหาร สถาบันโภชนาการ เป็นผู้ที่เหมาะสมในการดำรงตำแหน่ง เนื่องจากเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีความเป็นนักวิชาการสูง มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะพัฒนาสถาบัน ให้มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น และมีเครือข่ายกับสถาบันภายนอก สามารถที่จะประสานให้มีความร่วมมือในสถาบันได้ดี คณะกรรมการสรรหาจึงเสนอให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณาแต่งตั้งรองศาสตราจารย์ ดร.รัชณี คงคาฉุยฉาย ให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถาบันโภชนาการ คนต่อไป

สรุปมติที่ขอ เสนอที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติ

มติที่ประชุม : อนุมัติเป็นเอกฉันท์แต่งตั้งรองศาสตราจารย์ ดร.รัชณี คงคาฉุยฉาย ให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถาบันโภชนาการ ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็นต้นไป โดยมีวาระการดำรงตำแหน่ง ๕ ปี

๔.๓ ขออนุมัติหลักการเปิดหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสุขภาพและการพัฒนาที่ยั่งยืน (หลักสูตรนานาชาติ) หลักสูตรใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๘ โครงการร่วมสถาบันพัฒนาสุขภาพอาเซียน คณะเวชศาสตร์เขตร้อน คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ คณะสัตวแพทยศาสตร์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ และสถาบันวิจัยประชากรและสังคม

สถาบันพัฒนาสุขภาพอาเซียน เสนอขออนุมัติหลักการในการเปิดหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสุขภาพและการพัฒนาที่ยั่งยืน (หลักสูตรนานาชาติ) หลักสูตรใหม่ พ.ศ.๒๕๕๘ โดยเป็นโครงการความร่วมมือของ ๗ ส่วนงาน ได้แก่ ๑.สถาบันพัฒนาสุขภาพอาเซียน ๒. คณะเวชศาสตร์เขตร้อน ๓. คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ ๔. คณะสัตวแพทยศาสตร์ ๕.คณะสาธารณสุขศาสตร์ ๖.สถาบันวิจัยประชากรและสังคม และ ๗. วิทยาลัยการจัดการ หลักสูตรดังกล่าวมุ่งเน้นในการผลิตบุคลากรระดับสูงด้านสุขภาพ และการพัฒนาที่ยั่งยืน ที่จะปฏิบัติงานตามหลักวิชาการและวิชาชีพด้านสุขภาพ มีความรู้ความเข้าใจอย่างบูรณาการทางด้าน สุขภาพ และการพัฒนาที่ยั่งยืน รวมทั้งมีความเชี่ยวชาญด้านการศึกษา วิจัย ที่เกี่ยวข้องกับด้านสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม บนพื้นฐานของความสมดุลย์ จะเห็นว่า หลักสูตรนี้ มีลักษณะเด่น เป็นโครงการความร่วมมือของ ๗ ส่วนงาน (โดยมีวิทยาลัยการจัดการ ร่วมด้วย) หลักสูตรนี้ แตกต่างจากหลักสูตรอื่นที่มีอยู่ แม้จะมีหลักสูตรที่มีลักษณะคล้ายกัน คือหลักสูตรสาธารณสุขศาสตร์ ดุษฎีบัณฑิต วิชาเอกสุขภาพและประชากรโลก ของคณะสาธารณสุขศาสตร์ แต่ก็มีหลักสูตรที่แตกต่างกัน หลักสูตรนี้เป็นหลักสูตรแรกระดับปริญญาเอก ในรอบ ๓๓ ปี ของสถาบันพัฒนาสุขภาพอาเซียน ซึ่งมีศิษย์เก่าสนใจสอบถามเพื่อต้องการการต่อยอด ทั้งนี้ สถาบันฯ ได้นำหลักสูตรดังกล่าวเสนอรายละเอียดและหลักการต่อคณะกรรมการยุทธศาสตร์และกำหนดทิศทางการศึกษา ซึ่งได้ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑. นำเสนอว่าเป็นหลักสูตรใหม่ที่มีความโดดเด่น แตกต่างจากหลักสูตรอื่น จึงน่าจะมีการรับรองหรือยืนยันจากแหล่งอื่นว่า หลักสูตรฯที่เสนอมีความโดดเด่นแตกต่างจากหลักสูตรอื่นจริง โดยต้องมีหลักฐานเชิงประจักษ์ ที่จะทำให้มีผู้เลือกศึกษา

๒. การบูรณาการหลักสูตร อาจนำเอกชนมาร่วมมือด้วย โดยมหาวิทยาลัยมหิดลควรสอนให้เป็นคนเก่งและรู้จักการแบ่งปัน การมีความร่วมมือกับคณะทางการบริหารจัดการ ควรเพิ่มความพยายาม และเพิ่มช่องทางแนวทางในการประสานติดต่อติดตามให้มากและใกล้ชิดขึ้น เพื่อหาความร่วมมือให้เกิดขึ้นเป็นรูปธรรม

๓. มหาวิทยาลัยควรกระตุ้นในเรื่องการเรียนการสอนวิจัยที่เป็นพหุสาขาวิชา ให้เกิดความร่วมมือนระหว่างคณะ เป็นการทำงานความร่วมมือในสาขาวิชาที่แตกต่าง ใช้ความรู้ความสามารถของความแตกต่างในหลากหลายวิชา แต่มองในจุดร่วมเดียวกัน ซึ่งจะเป็นเรื่องที่ดี ที่ผ่านมายังไม่มีเครื่องมือที่จะทำให้เกิดความร่วมมือระหว่างคณะ แต่มีความพยายามที่จะให้เกิดความร่วมมือมากขึ้น และคาดว่าในอนาคตน่าจะมีความร่วมมือผ่านหลักสูตรมากขึ้น

๔. รายละเอียดเนื้อหาของหลักสูตร ควรให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์

ทั้งนี้ คณะกรรมการยุทธศาสตร์และกำหนดทิศทางการศึกษา มีความเห็นว่า หลักสูตรที่เสนอเป็นหลักสูตรที่มีแนวคิดและมีหลักการที่ดี ที่จะนำไปสู่การร่างหลักสูตรฉบับสมบูรณ์ต่อไปได้

สรุปมติที่ขอ

เสนอที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติหลักการ

นายมีชัย วีระไวทยะ กรรมการสภา ผู้ทรงคุณวุฒิ ในฐานะประธานคณะกรรมการยุทธศาสตร์ และกำหนดทิศทางการศึกษา ชี้แจงว่า การพิจารณาหลักการของหลักสูตรนี้ก็มีทั้งความหวังดี และความห่วงใย การเขียนว่า การพัฒนาที่ยั่งยืน ความยั่งยืนเป็นของใคร ของสถาบัน ของหลักสูตร หรือของคนที่อยู่จุดหมายปลายทาง และไม่แน่ใจว่ามีสถาบันใดในประเทศไทยที่จะได้ประโยชน์จากเรื่องนี้ โดยอาจจะขอข้อมูลจากทีดีอาร์ไอ และยังมีอีกหลายเรื่องที่จะต้องนำมาปรับปรุงและพิจารณาให้ดี แต่จุดสำคัญคือ คำว่า “การพัฒนาที่ยั่งยืน” นี้ จะไม่ใช่ของป่า หรือน้ำอย่างเดียว แต่จะต้องเป็นชีวิตคน ที่เป็นเป้าหมาย หลักสูตรนี้ มีแนวคิดที่ดี แต่เสนอหลักการกว้างขวางมากเกินไป จึงอยากให้ทำให้แคบลง และมีการเน้นเรื่องการพัฒนาที่ยั่งยืน เป็นเรื่องของมนุษย์ หรือคนที่ด้อยโอกาส

ความเห็นและข้อเสนอแนะของกรรมการสภา

๑. ชื่อหลักสูตรแสดงความยิ่งใหญ่ แต่ไม่เห็นเนื้อหาสาระของหลักสูตรมากนัก ฉะนั้นขอให้นำกลับไปทบทวนว่าวัตถุประสงค์ของหลักสูตร จะมีความรู้สึกในเรื่องใดบ้าง ผู้ที่เรียนจบไปแล้ว จะไปประกอบอาชีพอะไร กรอบการเรียนรู้จะมีเรื่องใดบ้าง

๒. “การพัฒนาที่ยั่งยืน” เป็นเรื่องที่ใหญ่ และกว้างขวางมาก แต่ถึงเวลาแล้วที่ควรต้องเพิ่มเรื่อง “สุขภาพ” เข้าไปด้วย การที่มหาวิทยาลัยมีหลักสูตรในลักษณะเช่นนี้ น่าจะมีประโยชน์ เพราะในกรอบการเจรจา เรื่องการพัฒนาที่ยั่งยืน ลืมเรื่องดังกล่าว ทั้งนี้ ปัญหาของการพัฒนาที่ยั่งยืนตลอดมา มีผลต่อเรื่องโรคภัยไข้เจ็บ และต่อมนุษย์โดยตรง สภาพภูมิอากาศ หรือการผลิต ทั้งทางอุตสาหกรรม หรือทางเกษตร ก็ล้วนในเรื่องที่จะมีผลกระทบต่อชีวิตมนุษย์ โดยเฉพาะเรื่องสุขภาพ ฉะนั้น การนำเรื่องนี้มาโยงด้วยกัน เพราะถือเป็นเรื่องหนึ่งที่สหประชาชาติให้ความสำคัญ ซึ่งต่อไปในอนาคต รูปแบบของการผลิตจะต้องเป็น Green Consumption และ Green Production ดังนั้น

จึงควรมีหลักสูตรที่สร้างคนเพื่อมีการระมัดระวังในสิ่งดังกล่าว ปัจจุบัน ทั้งภาคอุตสาหกรรม และภาคเกษตร มักไม่คำนึงถึงอันตรายที่จะเกิดต่อสุขภาพเลย ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการใช้ปุ๋ย สารเคมี และยาฆ่าแมลง แล้วจะไปเป็นครัวโลกที่ผลิตอาหารป้อนทั้งโลกได้อย่างไร เหตุเพราะไม่มีบุคลากรที่จะมาดูแลในเรื่องนี้ ต่อไป บุคคลเหล่านี้จะมีคุณค่าในการเข้าไปทำงานกับภาคอุตสาหกรรม ภาคเกษตร และภาคอื่น ๆ

๓. แบบฟอร์มการขอเสนอหลักสูตร จะมีตัวชีวิตที่เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาคือ จำนวนอัตราส่วนของอาจารย์ประจำต่อนักศึกษา ดังนั้น ในการนำเสนอเพื่อขออนุมัตินั้น ควรจะต้องมีข้อมูลในเรื่องดังกล่าวอยู่ด้วย มิฉะนั้น หลักสูตรที่เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ จะเป็นการเพิ่มนักศึกษา โดยที่อาจารย์จำนวนเท่าเดิม ซึ่งจะเป็นปัญหาได้เมื่อแสดงภาพรวมของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ เป็นตัวเลขที่แก้ไขได้ยาก และเกี่ยวโยงถึงหลักประกันของคุณภาพ ตามมาตรฐานที่ต่างประเทศใช้กันอยู่

ศาสตราจารย์ ดร.สุภา เพ่งพิศ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาพอาเซียน ซึ่งแจ้งเพิ่มเติมในเรื่องหลักสูตรว่า เนื่องจากสหประชาชาติกำลังจะแถลงในเรื่องของ Sustainable Development Goals ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับด้านสุขภาพ และที่เกี่ยวข้องกับเรื่องสาขาอื่น ๆ บัณฑิตที่จบการศึกษาจากหลักสูตรนี้ จะไม่ใช่บัณฑิตทางด้านสุขภาพอย่างเดียว แต่จะมาจากกระทรวงแรงงาน หรือมาจากภาคเกษตร หรือภาคบริหารอื่น ๆ เพราะแต่ละปี เรื่องของสุขภาพจะมีความเกี่ยวข้อง เช่น บัณฑิตที่มาจากคณะสัตวแพทยศาสตร์ ก็จะเข้าใจต่อยอดเรื่องของสุขภาพของมนุษย์กับเรื่องของสิ่งแวดล้อม หรือถ้ามาจากคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ ก็จะได้สุขภาพของคนเพิ่มเข้าไป ก็เป็นการทำการพัฒนาแบบยั่งยืน ฉะนั้น ทุกกระทรวง ไม่ว่าจะเป็กระทรวงพัฒนาสังคมฯ กระทรวงเกษตรฯ กระทรวงมหาดไทย หรือกระทรวงสาธารณสุข สามารถทำได้ ทั้งนี้ ในส่วนของความร่วมมือนอกมหาวิทยาลัย ได้ทำเรื่องเสนอกับสมาคมบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์แห่งประเทศไทย ซึ่งได้เข้าร่วมเป็นประธานกรรมการ ในเรื่องของการพัฒนาคุณภาพของบัณฑิตที่จบปริญญาเอก เพื่อออกมาเป็นอาจารย์ในการพัฒนาแบบยั่งยืนได้ โดยได้มีความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยอื่น ๆ อีกคือ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช มหาวิทยาลัยขอนแก่น คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ประธาน กล่าวว่า หลักสูตรนี้ มีความสำคัญมาก แต่ขอให้ทบทวนเอกสารที่เสนอ โดยขอให้ให้มีเรื่องหลักการสำคัญ เรื่องการผลิตบัณฑิตไปทำอะไร ที่ไหน (ซึ่งเป็น Partner ในการผลิต) และลองไปพูดคุยกับ Partner นั้น ว่า Competency ของบัณฑิตที่จบคืออะไร ซึ่งเป็นหลักของ 21st Century Education คือเริ่มว่า ตัว Health System ต้องการอะไร และโยงสู่ Competency ซึ่งหลักสูตรจะเป็น Competency-Based เมื่อถึงเวลาฝึก ต้องไปฝึก Health System เป็นส่วนใหญ่ โดยต่อไป สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ทั้งประเทศ จะต้องมีคนแบบนี้ จังหวัดละ ๑ คน เพื่อให้เป็นจังหวัดสุขภาพะ มีการทำงานเป็นระบบที่เชื่อมโยงกัน และเมื่อมีการเรียน Project -Based นักศึกษาเหล่านี้ จะไปเรียนที่โรงพยาบาลชุมชน /สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และอาจารย์คณะไหนที่เกี่ยวข้อง ทั้งอาจารย์รายวิชา และอาจารย์ที่ปรึกษา จะต้องไปลงพื้นที่ด้วย โดยเป็นเครื่องมือที่จะดึงให้อาจารย์ลงพื้นที่ด้วย และมีการขอทุนจากแหล่งทุนวิจัย เพื่อมาทำวิจัย และเข้าในระบบสุขภาพในพื้นที่ ขณะนี้ Health System ในระดับอำเภอมีจำนวนมากกว่า ๑๐๐ อำเภอ หากเอาเรื่องวิชาการใส่ลงไป จะทำให้มีประโยชน์มาก

มติที่ประชุม : **อนุมัติ โดยขอให้ปรับปรุงแก้ไขรายละเอียดที่คณะกรรมการสภาเสนอแนะ**

๔.๔ ขออนุมัติหลักการเปิดสอนหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาษาศาสตร์ประยุกต์ (หลักสูตรนานาชาติ) หลักสูตรใหม่ พ.ศ. ๒๕๕๘ คณะศิลปศาสตร์

คณะศิลปศาสตร์ เสนอขออนุมัติหลักการเปิดหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาษาศาสตร์ประยุกต์ (หลักสูตรนานาชาติ) หลักสูตรใหม่ พ.ศ.๒๕๕๘ เป็นหลักสูตรนี้มุ่งเน้นให้นักศึกษามีความรู้และทักษะการวิจัยในระดับสูง รู้จักคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และบูรณาการศาสตร์ ศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชา เพื่อประเมินและนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์บนพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรมที่เป็นสากลเพื่อประโยชน์ของสังคมในระดับ โดยหลักสูตรมีวัตถุประสงค์เพื่อให้นักศึกษาสาขาภาษาศาสตร์ประยุกต์ ทั้งด้านพื้นฐานความรู้ ทฤษฎีและด้านวิชาชีพ ซึ่งเมื่อนักศึกษาจบแล้ว นักศึกษาจะเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านภาษา ภาษาศาสตร์ประยุกต์ และการสอนภาษา อย่างลึกซึ้ง สามารถที่จะเป็นผู้นำทางด้านวิชาการทางด้านภาษา ภาษาศาสตร์ประยุกต์ ทางด้านการสอนภาษา หรืออาจจะเป็นนักวิจัยที่ตอบสนองประเด็นวิจัยด้านภาษาศาสตร์

หลักสูตรใหม่ที่เสนอมีความมุ่งหมายที่จะผลิตดุษฎีบัณฑิตที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในการใช้องค์ความรู้ทางภาษาเพื่อการเรียนการสอน โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์ความรู้ทางด้านภาษาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ ทฤษฎีและวิธีสอน การส่งเสริมและพัฒนาหลักสูตร และการวิจัยระดับสูงทางการสอนภาษาอังกฤษและ /หรือภาษาอื่น ๆ ดังนั้น กลุ่มเป้าหมายของหลักสูตรใหม่นี้ จึงเป็นบุคคลที่ต้องการเตรียมและพัฒนาตนเองเพื่อเป็นครูผู้สอนภาษาอังกฤษ และ /หรือ ภาษาอื่น ๆ ในระดับต่าง ๆ ที่ประยุกต์ทฤษฎีและหลักทางภาษาศาสตร์ และการศึกษาประยุกต์

สรุปมติที่ขอ **เสนอที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติหลักการ**

รองศาสตราจารย์ ดร.ทรงศรี สรณสถาพร ชี้แจงข้อซักถามของกรรมการสภาฯ ท่านหนึ่งว่า การศึกษาภาษาศาสตร์ที่สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย จะเป็นภาษาที่ชนกลุ่มน้อยใช้ เช่น ม้ง ไทยดำ ส่วนที่ คณะศิลปศาสตร์ จะเป็นการเรียนภาษาเพื่อนำไปใช้ในการสื่อสาร และเป็นการสอนภาษา ในครั้งแรกที่เปิด จะเป็นการสอน ภาษาอังกฤษ โดยหลักสูตรที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นกาวัดและการทดสอบ ส่วนที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เป็น แนวภาษาศาสตร์ ส่วนที่คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จะเป็นเรื่องการสอนภาษา อังกฤษ ซึ่งส่วนงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สถาบันพัฒนาสุขภาพอาเซียน หลักสูตรก็ได้ประสานไปเพื่อขอความร่วมมือในการที่จะช่วยเป็นที่ปรึกษา ประสาน กับคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย และประสานกับสถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ เพื่อเรียนรู้นวัตกรรมการสอนใหม่ ๆ และร่วมทำวิจัยกับนักศึกษา คณะศิลปศาสตร์ได้เปิดหลักสูตรปริญญาโท มานาน หลายปีแล้ว โดยเป็นหลักสูตรที่มีความสมบูรณ์และเข้มแข็งมาก นักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาไปทำงานที่หน่วยงานต่าง ๆ ก็ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานว่าทำงานดี และทำวิจัยได้ และจากการที่คณะฯ ออกแบบสำรวจความต้องการ พบว่า ผู้บริหารและศิษย์เก่า ต่างมีความต้องการอยากให้คณะฯ เปิดหลักสูตรปริญญาเอก

ประธาน กล่าวว่า เมื่อ ๒๐ ปีที่แล้ว หากพูดเรื่องภาษา ก็ต้องตามด้วยเรื่อง วัฒนธรรม ทั้งนี้ ฉะนั้น การทำหลักสูตรครุภาษาอังกฤษ ก็ต้องมีส่วนของความเข้าใจ วัฒนธรรม ความเป็นอยู่ อยู่ด้วย

มติที่ประชุม : **อนุมัติ**

๔.๕ ขออนุมัติเปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตทางวิทยาศาสตร์การแพทย์คลินิก สาขาวิชา
ทันตแพทยศาสตร์ หลักสูตรใหม่ พ.ศ.๒๕๕๘ คณะทันตแพทยศาสตร์และบัณฑิตวิทยาลัย

คณะทันตแพทยศาสตร์ และบัณฑิตวิทยาลัย เสนอขออนุมัติเปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตร บัณฑิตทางวิทยาศาสตร์การแพทย์คลินิก สาขาวิชาทันตแพทยศาสตร์ หลักสูตรใหม่ พ.ศ.๒๕๕๘ ซึ่งผ่านการพิจารณา จากคณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองหลักสูตร และความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการประจำมหาวิทยาลัยมหิดล ครั้งที่ ๕/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๓ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ แล้ว หลักสูตรนี้ เป็นหลักสูตรเพื่อพัฒนาทันตแพทย์ให้เป็นนักวิชาการ และเป็นผู้อำนวยการด้านการศึกษาในสาขาต่าง ๆ ทางด้านทันตแพทยศาสตร์ เพื่อการบำบัดรักษาประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามมาตรฐานวิชาชีพ และทันต่อความก้าวหน้าด้านวิชาการ และมีจรรยาบรรณ นักศึกษาที่จบจากหลักสูตรนี้ จะให้ การบำบัดรักษาทางด้านทันตกรรมต่อผู้ป่วยอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการของแต่ละวิชาเอก สามารถวินิจฉัยดูแลรักษา และป้องกันโรคทางทันตกรรม โดยใช้ความรู้ทางทันตกรรมขั้นสูง ตามสาขาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาทางวิชาการ คิดค้นแนวทางวิชาการ สามารถแก้ไขปัญหาด้านทันตกรรมสาขาที่เกี่ยวข้อง

สรุปมติที่ขอ **เสนอที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติหลักสูตร**

มติที่ประชุม : **อนุมัติ**

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องสืบเนื่อง

๕.๑ ร่างข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการศึกษาระดับอนุปริญญาและปริญญาตรี
(ฉบับที่ ๔) พ.ศ.

ผู้อำนวยการสำนักงานสภามหาวิทยาลัย แจ้งว่า มหาวิทยาลัยขอถอนเรื่องร่างข้อบังคับ มหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการศึกษาระดับอนุปริญญาและปริญญาตรี (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ..ออกไปก่อน และจะนำเสนอ สภามหาวิทยาลัยในการประชุมเดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๕๘

มติที่ประชุม : **รับทราบ**

๕.๒ คณะเวชศาสตร์เขตร้อนขออนุมัติขยายระยะเวลาดำเนินการตามมติสภามหาวิทยาลัย
เกี่ยวกับการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ครั้งที่ ๖

ผู้อำนวยการสำนักงานสภามหาวิทยาลัย ชี้แจงว่า ตามที่สภามหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๔๙๖ เมื่อวันที่ ๒๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ มีมติอนุมัติให้คณะเวชศาสตร์เขตร้อนขยายระยะเวลาดำเนินการ ตามมติสภามหาวิทยาลัย เกี่ยวกับการอุทธรณ์และร้องทุกข์ ของผู้ปฏิบัติงานของคณะ ๒ ราย ซึ่งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งพยาบาล (ผู้ชำนาญการ) และข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ตำแหน่งพยาบาลชำนาญการ สังกัด โรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน เป็นครั้งที่ ๕ ไปอีก ๙๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ ๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็นต้นไป หากดำเนินการไม่แล้วเสร็จ ขอมอบหมายให้อธิการบดีเป็นผู้ดำเนินการต่อไป ภายในกรอบระยะเวลา ๙๐ วัน ที่สภามหาวิทยาลัยอนุมัติ ทั้งนี้ ได้ครบกำหนดเวลาที่สภามหาวิทยาลัยได้อนุมัติแล้ว ตั้งแต่วันที่ ๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ แต่การดำเนินการตามมติสภามหาวิทยาลัยยังไม่แล้วเสร็จ คณะเวชศาสตร์เขตร้อนจึงได้ทำหนังสือขออนุมัติขยายเวลา ดำเนินการ เป็นครั้งที่ ๖ ไปอีก ๖๐ วัน ตั้งแต่วันที่ ๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็นต้นไป

เมื่อใกล้ครบกำหนดระยะเวลาตามที่สภามหาวิทยาลัยอนุมัติ สำนักงานสภามหาวิทยาลัยได้ทำหนังสือถึงฝ่ายบริหารเพื่อติดตามเรื่องดังกล่าว อธิการบดีจึงได้แต่งตั้งให้รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร ทำหน้าที่ประธานในการประเมิน ทั้งนี้ คณะกรรมการกิจการสภามหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๘ เมื่อช่วงเช้าของวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๘ ได้พิจารณาถึงกรณีดังกล่าว มีความเห็นว่าเป็นเอกฉันท์ว่าสภามหาวิทยาลัยได้มีมติว่าเป็นการอนุมัติขยายระยะเวลาครั้งสุดท้ายแล้ว จึงไม่ควรอนุมัติให้ขยายระยะเวลาอีก

สรุปมติที่ขอ **เสนอที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติ**

ประธาน เสนอให้สภามหาวิทยาลัยมีมติไม่อนุมัติตามที่คณะเสนอมา โดยขอมอบหมายให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการไปดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลา ๖๐ วันนับจากวันประชุมสภาฯ วันนี้ (๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๘)

อธิการบดี กล่าวว่า เรื่องนี้ได้มีการดำเนินการมาอย่างยาวนาน แต่ก็มีเหตุผลรองรับได้จากกรรมการที่แต่งตั้งใหม่มาจากบุคคลภายนอกทั้งหมด ประธานก็ป่วย และมีกรรมการลาออก จึงได้แต่งตั้งให้รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร ไปทำหน้าที่ประธานแทน และใช้กรรมการจากองค์ประกอบเดิมเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าวตามที่สภามหาวิทยาลัยมีมติ แต่ก็ยังคงมีปัญหา และไม่สามารถดำเนินการต่อได้ ดังนั้นหากที่ประชุมสภาฯ มีมติตามที่ประธานเสนอ จะได้ดำเนินการเปลี่ยนกรรมการใหม่ทั้งหมด

มติที่ประชุม :

- ๑) ไม่อนุมัติขยายระยะเวลาดำเนินการตามที่คณะเวชศาสตร์เขตร้อนเสนอ
- ๒) ให้อธิการบดีแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการตามมติสภามหาวิทยาลัยให้แล้วเสร็จภายใน ๖๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็นต้นไป

๕.๓ **เรื่องร้องเรียนการบริหารงานในวิทยาลัยนานาชาติ**
เป็นวาระพิจารณา “วาระลับ”

มติที่ประชุม : รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๖ **เรื่องเสนอเพื่อพิจารณาทุกหัว**

๖.๑ **ขออนุมัติแต่งตั้งตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ตำแหน่งศาสตราจารย์ ตำแหน่งศาสตราจารย์ ได้รับเงินเดือนขั้นสูง และยังไม่แต่งตั้งตำแหน่งศาสตราจารย์ และตำแหน่งศาสตราจารย์ ได้รับเงินเดือนขั้นสูง**

คณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๓ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ ได้พิจารณากลับกรองคุณสมบัติและผลงานทางวิชาการของผู้เสนอขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ได้รับเงินเดือนขั้นสูงแล้ว เห็นสมควรแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน ๓ ราย รองศาสตราจารย์ จำนวน ๑ ราย ศาสตราจารย์ จำนวน ๓ ราย ศาสตราจารย์ ได้รับเงินเดือนขั้นสูง จำนวน ๑ ราย และยังไม่แต่งตั้งตำแหน่งศาสตราจารย์ จำนวน ๑ ราย และศาสตราจารย์ได้รับเงินเดือนขั้นสูง จำนวน ๑ ราย โดยให้เสนอเป็นวาระพิจารณา “ลับ”

รายละเอียดปรากฏในเอกสาร “วาระลับ” ที่แจกในที่ประชุม

สรุปมติที่ขอ **เสนอที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติ**

มติที่ประชุม อนุมัติแต่งตั้งให้ผู้เสนอขอตำแหน่งดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน ๓ ราย รองศาสตราจารย์ จำนวน ๑ ราย ศาสตราจารย์ จำนวน ๓ ราย ศาสตราจารย์ ได้รับเงินเดือนขั้นสูง จำนวน ๑ ราย และยังไม่แต่งตั้งตำแหน่งศาสตราจารย์ จำนวน ๑ ราย และศาสตราจารย์ได้รับเงินเดือนขั้นสูง จำนวน ๑ ราย ตามที่เสนอ

๖.๒ **การเสนอขอโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์**

ตามที่สภามหาวิทยาลัยมีมติเห็นชอบให้ดำเนินการเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งรองศาสตราจารย์ธนวรรณ กุมมาลือ ภาควิชาพยาธิวิทยาคลินิก คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ สาขาวิชาพยาธิวิทยาคลินิก นั้น คณะอนุกรรมการเกี่ยวกับตำแหน่งทางวิชาการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งทำหน้าที่แทน ก.พ.อ. ทังติงว่าผลงานทางวิชาการค่อนข้างมีความหลากหลาย ประกอบกับงานวิจัยและตำราที่ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการฯ พิจารณาว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนดนั้น ไม่ใช่ผลงานทางด้านพยาธิวิทยาคลินิก จึงยังไม่แสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เสนอขอ และการแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการฯ ไม่ตรงกับสาขาวิชาที่เสนอขอตำแหน่ง คณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ ในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๒ มกราคม พ.ศ.๒๕๕๘ เห็นว่า พยาธิวิทยาคลินิกเป็นการแพทย์แขนงหนึ่งที่เกี่ยวข้อง

กับโรคของมนุษย์ โดยอาศัยการวิเคราะห์ทางห้องปฏิบัติการ ซึ่งประกอบด้วยเทคนิคต่าง ๆ โดยงานวิจัยของรองศาสตราจารย์ ธีรธรรม เป็นการศึกษาวิจัยพื้นฐานระดับเซลล์ รวมทั้งต่ำกว่าเซลล์ โดยเฉพาะเซลล์มะเร็ง และกลไกการรักษาต่าง ๆ เป็นการบูรณาการความรู้พื้นฐานที่ลึกซึ้ง ก่อให้เกิดการเรียนรู้ที่สำคัญของสาขาวิชาพยาธิวิทยาคลินิก มีการนำเทคนิคพยาธิวิทยาโมเลกุล มาศึกษาประสิทธิภาพและกลไกของพืชสมุนไพรรักษาผู้ป่วยโรคมะเร็ง เนื่องจากผู้ป่วยโรคมะเร็งในประเทศไทยนิยมกินสมุนไพรควบคู่ไปกับการรักษาทางแพทย์แผนปัจจุบัน จึงเห็นว่าผลงานทางวิชาการที่เสนอขอตำแหน่งของรองศาสตราจารย์ ธีรธรรม สอดคล้องกับการเสนอขอตำแหน่งศาสตราจารย์ สาขาวิชาพยาธิวิทยาคลินิก ส่วนการแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการฯ คณะกรรมการฯ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ ที่มีความรู้ความเข้าใจพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับพยาธิวิทยาคลินิกเป็นอย่างดี โดยอยู่บนพื้นฐานของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพันธุกรรมเซลล์มะเร็ง จุลชีววิทยาทางการแพทย์ และภูมิคุ้มกันวิทยาในทุก ๆ ด้านอย่างบูรณาการ คณะกรรมการฯ จึงเห็นว่า ผลงานทางวิชาการที่เสนอขอตำแหน่งมีความสอดคล้องและแสดงถึงความเชี่ยวชาญของรองศาสตราจารย์ธีรธรรม ในการเสนอขอตำแหน่งศาสตราจารย์ สาขาวิชาพยาธิวิทยาคลินิก สำหรับการแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการฯ ได้แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และความเข้าใจพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาพยาธิวิทยาคลินิกได้เป็นอย่างดี ซึ่งคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการได้แจ้งรายละเอียดดังกล่าวข้างต้นไปยัง ก.พ.อ. เพื่อพิจารณาอีกครั้งแล้ว

คณะกรรมการเกี่ยวกับตำแหน่งทางวิชาการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งทำหน้าที่แทน ก.พ.อ. ได้พิจารณาคำชี้แจงของมหาวิทยาลัยแล้ว เห็นว่า ผลงานทางวิชาการที่คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิฯ พิจารณาคณะภาพอยู่ในเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนดไม่สอดคล้องกับสาขาวิชาพยาธิวิทยาคลินิก จึงมีมติยืนยันตามมติเดิมคือ ให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณาทบทวนการกำหนดสาขาวิชาที่เสนอขอตำแหน่งให้สอดคล้องกับผลงานและความเชี่ยวชาญของผู้ขอ รวมถึงการแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมิน ผลงานทางวิชาการฯ ให้สอดคล้องกับสาขาวิชาที่เสนอขอตำแหน่ง และเสนอให้ ก.พ.อ. พิจารณากครั้งนั้น

คณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ ในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ ได้พิจารณาและมีความเห็นให้ยืนยันการแต่งตั้งรองศาสตราจารย์ธีรธรรม ให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ สาขาวิชาพยาธิวิทยาคลินิก เนื่องจากรองศาสตราจารย์ธีรธรรมมีคุณลักษณะที่เหมาะสมและปฏิบัติภาระหน้าที่ทางด้านพยาธิวิทยาคลินิกอย่างสมบูรณ์ โดยได้รับมอบหมายให้สอนและบริการทางวิชาการด้านพยาธิวิทยาคลินิกมาโดยตลอด ขณะเดียวกันก็ได้มีการศึกษาเพิ่มพูนความรู้และจัดทำผลงานทางวิชาการอย่างลึกซึ้งจนไปถึงระดับโมเลกุลที่สัมพันธ์กับคลินิก คือ เรื่องของมะเร็ง โดยเฉพาะกลไกการใช้สมุนไพรกับมะเร็งที่มีการวัดหลายมิติ เช่น ทางด้านเคมี พีซีอาร์ อิมมูโนวิทยา อนุพันธุศาสตร์ ซึ่งรองศาสตราจารย์ธีรธรรมเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและประมวลความรู้อย่างหลากหลายและลึกซึ้ง ปัจจุบัน ศาสตราจารย์ธีรธรรมมีการบูรณาการและขยายสาขาวิชาเพิ่มมากขึ้น เป็นสาขาวิชาที่ลึกซึ้ง ก่อให้เกิดความก้าวหน้าและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อวงการและวิชาชีพ สำหรับคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการฯ นั้น ก็มีความเชี่ยวชาญและสร้างสรรค์ผลงานสอดคล้องกับผลงานที่เสนอขอตำแหน่ง ประกอบกับมหาวิทยาลัยได้สืบค้นข้อมูลจากมหาวิทยาลัยในต่างประเทศและพบว่าไม่มีผู้ที่ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ และอยู่หน่วยงานพยาธิวิทยาคลินิกจัดทำผลงานทางพยาธิวิทยาคลินิก และศึกษาลงลึกถึงระดับโมเลกุลเช่นเดียวกัน

สรุปมติที่ขอ เสนอที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยพิจารณายืนยันการแต่งตั้งรองศาสตราจารย์ธีรธรรม กุมมาลือ ให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ สาขาวิชาพยาธิวิทยาคลินิก

ประธาน เสนอให้มหาวิทยาลัยส่งคนไปชี้แจงกับ สกอ. ควบคู่ไปกับการดำเนินการทางเอกสารจะทำให้เรื่องยุติเร็วขึ้น

ศาสตราจารย์เกียรติคุณ นพ.ไกรสิทธิ์ ตันติศิรินทร์ กรรมการสภาฯ ผู้ทรงคุณวุฒิในฐานะประธานคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ ชี้แจงว่า เรื่องดังกล่าว ได้มีการหารือในที่ประชุมคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งวิชาการหลายครั้งแล้ว จึงได้นำมาเสนอสภาฯ เพื่อให้ยืนยันผลการพิจารณาแต่งตั้ง

มติที่ประชุม อนุมัติยืนยันการแต่งตั้งรองศาสตราจารย์ธีรธรรม กุมมาลือ ให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ สาขาวิชาพยาธิวิทยาคลินิก ตามที่เสนอ

๖.๓

ผู้สมควรได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์เกียรติคุณ

คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เสนอขออนุมัติแต่งตั้งศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย ตั้งวงศ์ศานต์ กลุ่มวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ซึ่งพ้นจากราชการเนื่องจากเกษียณอายุงาน และมีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์เกียรติคุณ สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๖

สรุปมติที่ขอ เสนอที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติ

มติที่ประชุม อนุมัติแต่งตั้งศาสตราจารย์ ดร.ศุภชัย ตั้งวงศ์ศานต์ ให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์เกียรติคุณ สาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๖

๖.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มเติม

ตามที่สภามหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๔๔๘ เมื่อวันที่ ๑๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๗ และการประชุมครั้งที่ ๔๙๐ เมื่อวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๗ มีมติเห็นชอบแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการแล้ว นั้น คณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ พิจารณาแล้ว เห็นว่ามีผู้เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการกลุ่มสาขาวิชาแพทยศาสตร์และวิชา ที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ เป็นจำนวนมาก ดังนั้น จึงเห็นสมควรเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติแต่งตั้ง ศาสตราจารย์เกียรติคุณ นพ.อภิชาติ วิชญาณรัตน์ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญทางด้านแพทยศาสตร์ เป็นคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ เพิ่มเติม

สรุปมติที่ขอ

เสนอที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติ

มติที่ประชุม :

อนุมัติแต่งตั้งศาสตราจารย์เกียรติคุณ นพ.อภิชาติ วิชญาณรัตน์ เป็นคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ เพิ่มเติม ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ จนถึงวันที่ ๑๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๙

๖.๕ การเทียบตำแหน่งทางวิชาการ

๑. คณะทันตแพทยศาสตร์ เสนอขอเทียบตำแหน่งทางวิชาการให้กับทันตแพทย์วรวงษ์ ปัญญาพงศ์ เป็นตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาทันตแพทยศาสตร์ โดยทันตแพทย์วรวงษ์ เคยปฏิบัติงานที่ภาควิชาทันตกรรมประดิษฐ์ คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาทันตแพทยศาสตร์ ตั้งแต่วันที่ ๒ กันยายน พ.ศ. ๒๕๔๕ ต่อมาลาออก และมาบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ ปฏิบัติงานที่ภาควิชาทันตกรรมทั่วไปชั้นสูง คณะทันตแพทยศาสตร์ ตั้งแต่วันที่ ๒ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๘

๒. วิทยาลัยนานาชาติ เสนอขอเทียบตำแหน่งทางวิชาการให้กับ ดร.กังวาน ยอดวิเศษศักดิ์ เป็นตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์การ โดยดร.กังวาน เคยปฏิบัติงานที่คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์การ ตั้งแต่วันที่ ๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ ต่อมาลาออก และมาบรรจุเป็นพนักงานวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ ปฏิบัติงานที่กลุ่มสาขาวิชาการบริหารธุรกิจ วิทยาลัยนานาชาติ ตั้งแต่วันที่ ๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

คณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ ได้พิจารณาถ่วงถ่วงคุณสมบัตินและผลงานทางวิชาการที่เสนอขอเทียบตำแหน่งของทั้งสองรายแล้ว มีความเห็นว่า ผลงานทางวิชาการอยู่ในเกณฑ์ที่จะเทียบเป็นตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ได้ จึงเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติเทียบตำแหน่ง ทันตแพทย์วรวงษ์ ปัญญาพงศ์ เป็นตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาทันตแพทยศาสตร์ ตั้งแต่วันบรรจุเข้าทำงาน และอนุมัติเทียบตำแหน่ง ดร.กังวาน ยอดวิเศษศักดิ์ เป็นตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์การ ตั้งแต่วันที่ ๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๘ (วันที่มหาวิทยาลัยได้รับเรื่องการขอเทียบตำแหน่ง) โดยมีมติให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งตามประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง หลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๗

สรุปมติที่ขอ

เสนอที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติ

มติที่ประชุม :

อนุมัติเทียบตำแหน่งทันตแพทย์วรวงษ์ ปัญญาพงศ์ เป็นตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาทันตแพทยศาสตร์ ตั้งแต่วันที่ ๒ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งเป็นวันบรรจุเข้าทำงาน และอนุมัติเทียบตำแหน่ง ดร.กังวาน ยอดวิเศษศักดิ์ เป็นตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์การ ตั้งแต่วันที่ ๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๘ (วันที่มหาวิทยาลัยได้รับเรื่องการขอเทียบตำแหน่ง) ตามที่เสนอ

๖.๖ แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอสังหาริมทรัพย์เพื่อการใช้ประโยชน์

ตามที่ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการจัดหาประโยชน์จากทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๓ ได้กำหนดองค์ประกอบคณะกรรมการบริหารอสังหาริมทรัพย์เพื่อการใช้ประโยชน์ โดยมีอธิการบดี หรือรองอธิการบดีที่อธิการบดีมอบหมาย เป็นประธาน มีกรรมการประกอบด้วย รองอธิการบดี หรือผู้ช่วยอธิการบดีที่เกี่ยวข้องไม่เกิน ๒ คน ผู้แทนจากส่วนงาน ซึ่งที่ประชุมคณบดีเป็นผู้เสนอชื่อ จำนวน ๒ คน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านเศรษฐกิจการเงิน การลงทุน การบริหารอสังหาริมทรัพย์ จำนวนไม่เกิน ๓ คน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมาย จำนวน ๑ คน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านสถาปัตยกรรม หรือการก่อสร้าง จำนวน ๑ คน โดยมีผู้อำนวยการศูนย์บริหารสินทรัพย์ เป็นเลขานุการ นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การจัดหาประโยชน์จากอสังหาริมทรัพย์ของมหาวิทยาลัยเป็นไปอย่างเหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุดและสนับสนุนพันธกิจของมหาวิทยาลัยมหิดล อธิการบดี จึงขอเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอสังหาริมทรัพย์เพื่อการใช้ประโยชน์ ชุดใหม่ แทนคณะกรรมการชุดเดิม ซึ่งหมดวาระลงแล้ว ตามรายชื่อดังนี้

- | | |
|---|---------------|
| (๑) รองศาสตราจารย์ ดร.กิติกร จามรดุสิต | เป็นประธาน |
| (๒) รองศาสตราจารย์ นพ.ประดิษฐ์ สมประกิจ | เป็นกรรมการ |
| (๓) รองศาสตราจารย์ นพ.ปรีชา สุนทรานันท์ | เป็นกรรมการ |
| (๔) ศาสตราจารย์ พญ.เยาวลักษณ์ สุขธนะ | เป็นกรรมการ |
| (๕) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนพล วีราสา | เป็นกรรมการ |
| (๖) นายพนม กาญจนเทียมเท่า | เป็นกรรมการ |
| (๗) นายนิพัทธ์ อริยวงศ์ | เป็นกรรมการ |
| (๘) รองศาสตราจารย์มานพ พงศทัต | เป็นกรรมการ |
| (๙) ผู้อำนวยการศูนย์บริหารสินทรัพย์ | เป็นเลขานุการ |

สรุปมติที่ขอ: เสนอที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ
มติที่ประชุม : เห็นชอบในการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอสังหาริมทรัพย์เพื่อการใช้ประโยชน์

๖.๗ การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการกีฬา ฉบับปี พ.ศ. ๒๕๕๕ ของคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ และบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย เสนอขออนุมัติปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการการกีฬา ฉบับปี พ.ศ. ๒๕๕๕ ของคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ซึ่งผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการพิจารณาก่อนกรองหลักสูตร และความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการประจำมหาวิทยาลัยมหิดล ครั้งที่ ๕/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๓ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๕ แล้ว หลักสูตรปรับปรุงแก้ไขนี้เริ่มใช้ตั้งแต่ภาคการศึกษาที่ ๑ ปีการศึกษา ๒๕๕๕ และจะรับนักศึกษาแต่ละปีการศึกษา จำนวนประมาณ ๘ คน ทั้งนี้ โครงสร้างหลักสูตรภายหลังการปรับปรุงแก้ไข ไม่มีการเปลี่ยนแปลง

สรุปมติที่ขอ เสนอที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติ
มติที่ประชุม : อนุมัติ

๖.๘ การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสรีรวิทยา (หลักสูตรนานาชาติ) ฉบับปี พ.ศ. ๒๕๕๕ ของคณะวิทยาศาสตร์ และบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย เสนอขอปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสรีรวิทยา (หลักสูตรนานาชาติ) ฉบับปี พ.ศ.๒๕๕๕ ของคณะวิทยาศาสตร์ ซึ่งผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการพิจารณาก่อนกรองหลักสูตร และความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการประจำมหาวิทยาลัยมหิดล ครั้งที่ ๕/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๑๓ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ แล้ว หลักสูตรปรับปรุงแก้ไขนี้ เริ่มใช้ตั้งแต่ภาคการศึกษาที่ ๑ ปีการศึกษา ๒๕๕๕ และจะรับนักศึกษาแต่ละปีการศึกษา แบบ ๑ จำนวน ๕ คน แบบ ๒ ผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรีต่อปริญญาเอก จำนวน ๕ คน และผู้จบการศึกษาระดับปริญญาโทต่อปริญญาเอก จำนวน ๕ คน ทั้งนี้ โครงสร้างหลักสูตรภายหลังการปรับปรุงแก้ไข ไม่มีการเปลี่ยนแปลง

สรุปมติที่ขอ เสนอที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติ
มติที่ประชุม : อนุมัติ

๖.๙ การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาความผิดปกติของการสื่อความหมาย ฉบับปี พ.ศ. ๒๕๕๔ ของคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี และบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย เสนอขอปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาความผิดปกติของการสื่อความหมาย ฉบับปี พ.ศ. ๒๕๕๔ ของคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี ซึ่งได้ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการพิจารณาก่อนกรองหลักสูตร และความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการประจำมหาวิทยาลัยมหิดล ครั้งที่ ๕/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๑๓ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๔ แล้ว หลักสูตรปรับปรุงแก้ไขนี้เริ่มใช้ ตั้งแต่ภาคการศึกษาที่ ๑ ปีการศึกษา ๒๕๕๔ และจะรับนักศึกษาแต่ละปีการศึกษา แผน ก แบบ ก ๒ จำนวน ๔-๘ คน แผน ข จำนวน ๔ คน ทั้งนี้ โครงสร้างหลักสูตรภายหลังการปรับปรุงแก้ไข ไม่มีการเปลี่ยนแปลง

สรุปมติที่ขอ เสนอที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติ
มติที่ประชุม : อนุมัติ

- ๖.๑๐ หลักสูตรเภสัชศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเภสัชกรรมคลินิก (หลักสูตรนานาชาติ) (หลักสูตรภาคปกติและภาคพิเศษ) หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๕๘ ของคณะเภสัชศาสตร์ และบัณฑิตวิทยาลัย
บัณฑิตวิทยาลัย เสนอขอปรับปรุงหลักสูตรเภสัชศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเภสัชกรรมคลินิก (หลักสูตรนานาชาติ) (หลักสูตรภาคปกติและภาคพิเศษ) ของคณะเภสัชศาสตร์ ซึ่งผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองหลักสูตร และความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการประจำมหาวิทยาลัยมหิดล ครั้งที่ ๕/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๓ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๘ แล้ว หลักสูตรปรับปรุงแก้ไขนี้เริ่มใช้ตั้งแต่ภาคการศึกษาที่ ๑ ปีการศึกษา ๒๕๕๘ และจะรับนักศึกษาแต่ละปีการศึกษา หลักสูตรภาคปกติ จำนวน ๑๐ คน และหลักสูตรภาคพิเศษ จำนวน ๑๐ คน ทั้งนี้ โครงสร้างหลักสูตรภายหลังการปรับปรุงแก้ไข มีการเปลี่ยนแปลง
สรุปมติที่ขอ เสนอที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติ
มติที่ประชุม : อนุมัติ
- ๖.๑๑ การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลอาชีวอนามัย ฉบับปี พ.ศ. ๒๕๕๖ ของคณะสาธารณสุขศาสตร์ และบัณฑิตวิทยาลัย
บัณฑิตวิทยาลัย เสนอขอปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลอาชีวอนามัย ฉบับปี พ.ศ. ๒๕๕๖ ของคณะสาธารณสุขศาสตร์ ซึ่งผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองหลักสูตร และความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการประจำมหาวิทยาลัยมหิดล ครั้งที่ ๕/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๓ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๘ แล้ว หลักสูตรปรับปรุงแก้ไขนี้เริ่มใช้ตั้งแต่ภาคการศึกษาที่ ๑ ปีการศึกษา ๒๕๕๘ และจะรับนักศึกษาแต่ละปีการศึกษา จำนวน ๑๔ คน โครงสร้างหลักสูตรภายหลังการปรับปรุงแก้ไข ไม่มีการเปลี่ยนแปลง
สรุปมติที่ขอ เสนอที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติ
มติที่ประชุม : อนุมัติ
- ๖.๑๒ การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาฟิสิกส์ ฉบับปี พ.ศ. ๒๕๕๕ คณะวิทยาศาสตร์
คณะวิทยาศาสตร์ เสนอขอปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาฟิสิกส์ ฉบับปี พ.ศ.๒๕๕๕ ซึ่งผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองหลักสูตร และความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการประจำมหาวิทยาลัยมหิดล ครั้งที่ ๕/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๓ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ แล้ว โดยเริ่มใช้หลักสูตรปรับปรุงนี้ตั้งแต่ภาคการศึกษาที่ ๒ ปีการศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๘ ทั้งนี้ ภายหลังการปรับปรุงแก้ไข ไม่มีผลกระทบต่อโครงสร้างหลักสูตร
สรุปมติที่ขอ เสนอที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติ
มติที่ประชุม : อนุมัติ
- ๖.๑๓ การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ฉบับปี พ.ศ. ๒๕๕๕ ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี
คณะพยาบาลศาสตร์ เสนอขอปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ฉบับปี พ.ศ. ๒๕๕๕ ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี สถาบันสมทบของมหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองหลักสูตร และความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการประจำมหาวิทยาลัยมหิดล ครั้งที่ ๕ /๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๓ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๘ หลักสูตรปรับปรุงนี้เริ่มใช้ตั้งแต่ภาคการศึกษาที่ ๑ ปีการศึกษา ๒๕๕๘ ทั้งนี้ โครงสร้างหลักสูตรภายหลังการปรับปรุงแก้ไข ไม่มีการเปลี่ยนแปลง
สรุปมติที่ขอ เสนอที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติ
มติที่ประชุม : อนุมัติ
- ๖.๑๔ การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต ฉบับปี พ.ศ. ๒๕๕๕ ของโครงการจัดตั้งวิทยาเขตนครสวรรค์
โครงการจัดตั้งวิทยาเขตนครสวรรค์ เสนอขอปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต ฉบับปี พ.ศ. ๒๕๕๕ ซึ่งผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการพิจารณากลั่นกรองหลักสูตร และความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการประจำมหาวิทยาลัยมหิดล ครั้งที่ ๕/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๕๘ แล้ว หลักสูตรปรับปรุงนี้ เริ่มใช้ตั้งแต่ภาคการศึกษาที่ ๒ ปีการศึกษา ๒๕๕๘ ทั้งนี้ โครงสร้างหลักสูตรภายหลังการปรับปรุงแก้ไข ไม่มีการเปลี่ยนแปลง
สรุปมติที่ขอ เสนอที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติ
มติที่ประชุม : อนุมัติ

๖.๑๕ การปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ฉบับปี พ.ศ. ๒๕๕๕ ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี

คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาริบัติ เสนอขอปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ฉบับปี พ.ศ. ๒๕๕๕ ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี สถาบันสมทบของมหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการพิจารณากลับกรองหลักสูตร และความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการ ประจำมหาวิทยาลัยมหิดล ครั้งที่ ๔/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๒ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๕๘ แล้ว หลักสูตรปรับปรุงนี้ เริ่มใช้ตั้งแต่ภาคการศึกษาที่ ๑ ปีการศึกษา ๒๕๕๗ เป็นต้นไป ทั้งนี้ โครงสร้างหลักสูตรภายหลังการปรับปรุงแก้ไข ไม่มีการเปลี่ยนแปลง

สรุปมติที่ขอ เสนอที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติ
มติที่ประชุม : อนุมัติ

๖.๑๖ ขออนุมัติปริญญาบัตรแก่ผู้สำเร็จการศึกษา ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๘

คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช สถาบันร่วมผลิตแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล และบัณฑิตวิทยาลัย ขอเสนอรายชื่อผู้สำเร็จการศึกษา ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๘ หลักสูตรต่าง ๆ จำนวน ๗๖ ราย แยกเป็นระดับปริญญาเอก ๑๒ ราย ระดับปริญญาโท ๖๓ ราย และระดับปริญญาตรี ๑ ราย เพื่อให้สภามหาวิทยาลัยอนุมัติปริญญาบัตร ตั้งแต่วันที่นักศึกษาสำเร็จการศึกษา โดยสรุปจำนวนผู้สำเร็จการศึกษา ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๘ ที่ได้รับอนุมัติแล้ว ดังนี้

ระดับการศึกษา	อนุมัติแล้ว	เสนอครั้งนี้	รวม
• อนุปริญญา	-	-	-
• ปริญญาตรี	-	๑	๑
• ประกาศนียบัตรบัณฑิต	-	-	-
• ปริญญาโท	-	๖๓	๖๓
• ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง	-	-	-
• ปริญญาเอก	-	๑๒	๑๒
รวมทั้งสิ้น	-	๗๖	๗๖

ทั้งนี้ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช และมหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตกาญจนบุรี ขอแก้ไขข้อมูลของผู้สำเร็จการศึกษา ซึ่งได้รับอนุมัติไปแล้ว ดังนี้

๑. คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ขอแก้ไขคะแนนเฉลี่ยสะสมตลอดหลักสูตรของผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิต ซึ่งได้รับอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๔๙๗ เมื่อวันที่ ๑๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๘ จำนวน ๕ ราย ได้แก่ ลำดับที่ ๒ นางสาวชวีดา นำพูลสุขสันต์ ลำดับที่ ๗๑ นายพีระณัฐ ประเสริฐชัย ลำดับที่ ๗๕ นายศุภณัฐ เกรียงไกรรัตน์ ลำดับที่ ๗๘ นายคณศ กวีพรพจน์ และลำดับที่ ๘๑ นายฉันทลักษณ์ หมื่นณรงค์

๒. มหาวิทยาลัยมหิดล วิทยาเขตกาญจนบุรี ขอแก้ไขการได้รับปริญญาเกียรตินิยมของผู้สำเร็จการศึกษา ซึ่งได้รับอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๔๙๘ เมื่อวันที่ ๑๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ จำนวน ๒ ราย ได้แก่ ๑. นายวุฒิชัย พรหมจิต และ ๒. นางสาวผกามาศ เชื้อประดิษฐ์

สรุปมติที่ขอ เสนอที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาอนุมัติ
มติที่ประชุม : อนุมัติปริญญาบัตรแก่ผู้สำเร็จการศึกษา ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๘ จำนวน ๗๖ ราย และอนุมัติการแก้ไขข้อมูลผู้สำเร็จการศึกษา ที่ได้รับอนุมัติไปแล้ว ตามที่เสนอ

ระเบียบวาระที่ ๗ เรื่องแจ้งเพื่อทราบ

๗.๑ การโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์

มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ จำนวน ๓ ราย ดังนี้

๑. รองศาสตราจารย์ศราวดี จิตรภักดี ภาควิชาชีวเคมี คณะวิทยาศาสตร์ ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ สาขาวิชาชีวเคมี ตั้งแต่วันที่ ๑๑ กันยายน พ.ศ.๒๕๕๖

๒. รองศาสตราจารย์ธีรธร พูลเกษ ภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาริบัติ ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ สาขาวิชาอายุรศาสตร์ (ประสาทวิทยา) ตั้งแต่วันที่ ๑๖ กันยายน พ.ศ.๒๕๕๖

๓. รองศาสตราจารย์ นาวาอากาศโทหญิงศิรินธรา สิงหรา ณ อยุธยา ภาควิชารังสีวิทยา คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาริบัติ ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ สาขาวิชารังสีวิทยา (รังสีร่วมรักษาระบบประสาท) ตั้งแต่วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๕๗

สรุปมติที่ขอ เสนอที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยเพื่อทราบ
มติที่ประชุม : รับทราบ

๔. ศาสตราจารย์เกียรติคุณ แพทย์หญิงสุรางค์ เจียมจรรยา
ปริญญาแพทยศาสตรดุษฎีบัณฑิตกิตติมศักดิ์
๕. ศาสตราจารย์ ดร. ทันตแพทย์จุนจิ ทากามิ (Professor Junji Tagami)
ปริญญาทันตแพทยศาสตรดุษฎีบัณฑิตกิตติมศักดิ์
๖. ศาสตราจารย์ ดร.แคธลีน โพเทมปา (Professor Dr.Kathleen Potempa)
ปริญญาพยาบาลศาสตรดุษฎีบัณฑิตกิตติมศักดิ์
๗. รองศาสตราจารย์ ดร.จิรายุ อิศรางกูร ณ อยุธยา
ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิตกิตติมศักดิ์ (การจัดการ)

**สรุปมติที่ขอ
มติที่ประชุม :**

**เสนอที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยเพื่อทราบ
รับทราบ**

**๗.๖ ประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง รายชื่อผู้ได้รับรางวัลมหาวิทยาลัยมหิดล ประจำปี
การศึกษา ๒๕๕๗**

คณะกรรมการพิจารณารางวัลมหาวิทยาลัยมหิดล ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๗ ได้พิจารณาและคัดเลือกบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๗ เพื่อเข้ารับพระราชทานรางวัลมหาวิทยาลัยมหิดล ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยมหิดล ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๗ ในวันจันทร์ที่ ๗ กันยายน พ.ศ.๒๕๕๘ โดยรายนามผู้ที่ได้รับรางวัลมหาวิทยาลัยมหิดล มีดังนี้

- รางวัลมหาวิทยาลัยมหิดล ประเภทดีเลิศ ไม่มีผู้ได้รับรางวัล
- รางวัลมหาวิทยาลัยมหิดล ประเภทดีเด่นเฉพาะทาง

๑. สาขาการวิจัย

๑.๑ ศาสตราจารย์ ดร. พญ.ศศิธร ผู้กฤตยาคามิ ภาควิชาอายุรศาสตร์เขตร้อน คณะเวชศาสตร์เขตร้อน จากผลงานการวิจัย เรื่อง ยา“เคเออี ๖๐๙” กลุ่มอนุพันธ์สไปโรอินโดลอน ชนิดใหม่ มีฤทธิ์ฆ่าเชื้อมาลาเรียชนิดพัลซิพารัมและไวแวกซ์

๑.๒ รองศาสตราจารย์ ดร.วิระชัย สิริพันธ์วรารมภ์ ภาควิชาฟิสิกส์ คณะวิทยาศาสตร์ ผลงานการวิจัยเรื่อง การสร้างโปรแกรมแปลความหมายข้อมูลแมกนีโตเทลลูริกซ์ แบบสามมิติ

๒. สาขาความเป็นครู

๒.๑ รองศาสตราจารย์ ดร. นพ.ประตাপ สิงหวิวานนท์ ภาควิชาสุขวิทยาเขตร้อน คณะเวชศาสตร์เขตร้อน

๒.๒ รองศาสตราจารย์ นพ.นิธิพัฒน์ เจียรกุล ภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล

๓. สาขาการประดิษฐ์

๓.๑ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิทัศน์ สุขรุ่ง หน่วยเครื่องมือพิเศษเพื่อการวิจัย สถานส่งเสริมการวิจัย คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ผลงานการประดิษฐ์ เรื่อง ชีวภัณฑ์สำหรับวินิจฉัย ประเมินสภาวะและรักษาโรคภูมิแพ้

๔. สาขาการแต่งตำรา

๔.๑ ศาสตราจารย์ นพ.อภิชาติ อัครมงคลกุล ภาควิชาศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์และกายภาพบำบัด คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ผลงานการแต่งตำราเรื่อง เนื่องอภกระดุกและเยื่ออ่อน

๔.๒ รองศาสตราจารย์ ดร.นาฏสุดา ภูมิจำนง คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ ผลงานการแต่งตำราเรื่อง วงปีไม้และการประยุกต์ในประเทศไทย

๕. สาขาการบริการ

๕.๑ นางพรพิมล อตัมส์ สำนักงานบริการการวิจัย คณะเวชศาสตร์เขตร้อน

**สรุปมติที่ขอ
มติที่ประชุม :**

**เสนอที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยเพื่อทราบ
รับทราบ**

**๗.๗ ประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง อัตราค่าธรรมเนียมการศึกษา หลักสูตรปกติ(ไทย) และ
หลักสูตรต่อเนื่อง ระดับปริญญาตรี พ.ศ. ๒๕๕๘ และประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง
กำหนดอัตราค่าธรรมเนียมการขึ้นทะเบียนบัณฑิตเพื่อเข้ารับพระราชทานปริญญาบัตร
ระดับปริญญาตรี และระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๘**

มหาวิทยาลัยได้ออกประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง อัตราค่าธรรมเนียมการศึกษา หลักสูตรปกติ (ไทย) และหลักสูตรต่อเนื่อง ระดับปริญญาตรี พ.ศ. ๒๕๕๘ และประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง กำหนดอัตราค่าธรรมเนียมการขึ้นทะเบียนบัณฑิตเพื่อเข้ารับพระราชทานปริญญาบัตร ระดับปริญญาตรี และระดับบัณฑิตศึกษา

พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งประกาศฯ ดังกล่าวได้ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการกำหนดอัตราการจัดเก็บและการจัดสรรค่าธรรมเนียมการศึกษา ครั้งที่ ๑/๒๕๕๘ วันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๕๘ โดยเสนออธิการบดีเพื่ออนุมัติแล้ว และได้จัดทำเป็นประกาศของมหาวิทยาลัย จึงขอแนะนำสภามหาวิทยาลัยเพื่อทราบ ตามที่ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารเงินงบประมาณและการเงิน พ.ศ. ๒๕๕๑ ข้อ ๑๑ กำหนดไว้ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารประกอบการประชุม

สรุปมติที่ขอ

เสนอที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยเพื่อทราบ

มติที่ประชุม :

รับทราบ โดยขอให้ฝ่ายบริหารปรับแก้ไขประกาศมหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง กำหนดอัตราค่าธรรมเนียมการขึ้นทะเบียนบัณฑิตเพื่อเข้ารับพระราชทานปริญญาบัตร ระดับปริญญาตรี และระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยให้เพิ่มค่าลงทะเบียนการเป็นสมาชิกสมาคมศิษย์เก่ามหาวิทยาลัยมหิดลฯ ด้วย

๗.๘

คณะกรรมการสภาเภสัชกรรมพิจารณาให้การรับรองหลักสูตรเภสัชศาสตรบัณฑิต

หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๕๘ ของคณะเภสัชศาสตร์

คณะกรรมการสภาเภสัชกรรมในการประชุม ครั้งที่ ๒๔๑ (๘/๒๕๕๘) เมื่อวันที่ ๒๐ กรกฎาคม

พ.ศ. ๒๕๕๘ ได้พิจารณาหลักสูตรเภสัชศาสตรบัณฑิต หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๕๘ ของคณะเภสัชศาสตร์ และมีมติเห็นชอบแล้ว ตามหนังสือที่ สก ๐๑/๐๑/๕๕๓ ลงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

สรุปมติที่ขอ

เสนอที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยเพื่อทราบ

มติที่ประชุม :

รับทราบ

๗.๙

การปิดดำเนินการหลักสูตร จำนวน ๓๒ หลักสูตร

ตามที่สภามหาวิทยาลัย ได้อนุมัติการปิดดำเนินการหลักสูตรของมหาวิทยาลัยมหิดล รวมจำนวน ๓๒ หลักสูตร และมหาวิทยาลัยได้แจ้งให้สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้ทราบ ตามหนังสือที่ ศธ ๐๕๑๗/๖๐๖๓ ลงวันที่ ๒๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ ที่ ศธ ๐๕๑๗/๗๓๘๙ ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ และที่ ศธ ๐๕๑๗/๑๓๕๘ ลงวันที่ ๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ นั้น สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ได้แจ้งว่า คณะกรรมการการอุดมศึกษา ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๘ ได้มีมติรับทราบแล้ว ทั้งนี้ จะปิดหลักสูตรทั้ง ๓๒ หลักสูตร ได้อย่างสมบูรณ์ก็ต่อเมื่อนักศึกษาคนสุดท้ายสำเร็จการศึกษาจากหลักสูตรดังกล่าวแล้ว และอาจารย์ประจำหลักสูตรนั้นๆ จึงจะไปเป็นอาจารย์ประจำหลักสูตรอื่นได้

สรุปมติที่ขอ

เสนอที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยเพื่อทราบ

มติที่ประชุม :

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๘ เรื่องอื่น ๆ

๘.๑

การปรับปรุงถนนภายในมหาวิทยาลัยเพื่อรองรับพิธีพระราชทานปริญญาบัตร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชัยวัฒน์ วงศ์อาษา กรรมการสภาฯ จากคณาจารย์ประจำ เสนอว่า เพื่อให้

พิธีพระราชทานปริญญาบัตรของมหาวิทยาลัยมหิดล ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๗ ซึ่งมีกำหนดจัดในวันจันทร์ ที่ ๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเห็นสมควรให้มีการปรับปรุงถนนเทิดจกรี ซึ่งอยู่บริเวณด้านข้างมหิตลธิธาอาคาร และเป็นเส้นทางที่กรรมการดำเนินการ บัณฑิต และผู้ปกครองบัณฑิต ได้ใช้สัญจรไปมา โดยขอให้มีการลาดยางปรับพื้นถนนให้เรียบร้อยตลอดทั้งเส้นทางก่อนถึงวันพิธีฯ

อนึ่ง ในวันพิธีพระราชทานปริญญาบัตรมหาวิทยาลัยได้จัดให้มีงาน “สมโภชบัณฑิต” โดยมี

การแสดงรายการต่าง ๆ เพื่อให้บัณฑิต และญาติบัณฑิต ได้รับชม เป็นปีแรกด้วย

สรุปมติที่ขอ

เสนอที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณา

มติที่ประชุม :

มอบหมายให้ฝ่ายบริหารดำเนินการ

เลิกประชุมเวลา ๑๗.๓๐ น.

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กฤษณสรณ์ สายสุน)
ผู้อำนวยการสำนักงานสภามหาวิทยาลัยมหิดล
ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางสาวมยุรี แยมศรี)
ผู้บันทึกรายงานการประชุม