



การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปีงบประมาณ 2566

ศูนย์สัตว์ทดลองแห่งชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล



## การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2566

ศูนย์สัตว์ทดลองแห่งชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล ได้ดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566 โดยยึดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล (พ.ศ.2563 – 2566) เป็นแนวทางในการจัดทำแผนในการทำงานซึ่งเป็นไปตามที่ มหาวิทยาลัยมหิดลได้กำหนดทิศทางและเป้าหมายการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาประเทศและการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก อาทิ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบาย Thailand 4.0 นโยบายพัฒนาการศึกษา ระดับอุดมศึกษา การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และโลกาภิวัตน์ เป็นต้น โดยจัดทำ เป็นแผน ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2561 – 2580) อันมีเป้าหมายในการขับเคลื่อน มหาวิทยาลัยไปสู่ 1 ใน 100 มหาวิทยาลัยที่ดีที่สุดของโลก ในปี พ.ศ.2573 ซึ่งทรัพยากรบุคคลถือเป็น ปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปสู่เป้าหมายดังกล่าว มหาวิทยาลัยมหิดล จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความ สอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย รวมถึงกลยุทธ์ในการดำเนินงานเพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ตลอดจนงานสร้างกำลังคนที่มีความสามารถทันยุคสมัย และมีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี สอดรับกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศสู่ยุค Thailand 4.0 ที่ใช้นวัตกรรม ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศต่อไป โดยได้นำยุทธศาสตร์มาดำเนินการดังนี้



### **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1: การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีโอกาสแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่**

กลยุทธ์ที่ 4 : พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพสูง บริหารจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent) ตั้งแต่กระบวนการสรรหา พัฒนา และรักษาคงไว้กับองค์กร รวมถึงการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) สำหรับบุคลากรที่มีศักยภาพสูงไปสู่ ตำแหน่งบริหาร กลยุทธ์ที่ 5 : สร้างความผูกพันของบุคลากร สร้างแรงจูงใจในการทำงานและเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร โดยการพ

### **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2: การพัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัยให้เป็นผู้ผ่านการเปลี่ยนแปลง**

กลยุทธ์ที่ 4 : การบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูง พัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัยให้มีความสามารถในการบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูง โดย การคัดเลือก และ กระตุ้นส่งเสริมให้บุคลากรที่มีศักยภาพสูง ใช้ศักยภาพให้เกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างสูง ที่สุด ตลอดจนการธ ารงรักษาบุคลากรอยู่กับองค์กรได้อย่างยาวนาน

### **ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3: การพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรแห่งองค์กรนวัตกรรม**

กลยุทธ์ที่ 1 : เสริมสร้างวัฒนธรรมมหิดล ปลูกฝังค่านิยมมหิดล (MAHIDOL Core Values) ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรอย่างทั่วถึงทั้งมหาวิทยาลัย โดยสร้างการมีส่วนร่วม การรับรู้ และเข้าใจ เพื่อน ำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และสามารถขับเคลื่อน องค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน กลยุทธ์ที่ 2 : สร้างบรรยากาศองค์กรแห่ง นวัตกรรม



โดยมีผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2566 ดังนี้

HR STRATEGY (2563-2566)	แผนการดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	
			แผน	ผล
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1:</b> การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีโอกาสแสดง ศักยภาพอย่างเต็มที่ ตัวชี้วัดที่ HRI4.7 พัฒนาระบบบริหารจัดการบุคลากรที่มี ศักยภาพสูง (MU-Talent)	โครงการธำรงรักษาบุคลากรที่มี คุณภาพและศักยภาพ	ร้อยละความผูกพันของบุคลากร	4	ยังไม่ถึงกำหนด (เก็บผล กย.66)
	โครงการส่งเสริมและสนับสนุน การพัฒนาการปฏิบัติงานของ บุคลากรสายสนับสนุน	ร้อยละบุคลากรที่ได้ตำแหน่งสูงขึ้น	2 ราย	ยังไม่ถึงกำหนด (เก็บผล กย.66)
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2:</b> การพัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัยให้เป็นผู้มีการ เปลี่ยนแปลง ตัวชี้วัดที่ HRI4.5 วางแผนพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) เพื่อทดแทนตำแหน่งบริหาร/ตำแหน่งสำคัญ	โครงการสืบทอดตำแหน่ง (Successor)	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการ พัฒนา ตำแหน่งรองผู้อำนวยการได้ เข้ารับการอบรม EDP	1 ราย	ยังไม่ถึงกำหนด (เก็บผล กย.66)
		ร้อยละของผู้ปฏิบัติงานที่ผ่าน เกณฑ์ได้เข้าร่วมโครงการอบรม หัวหน้างาน (SUP) รุ่นละ 1 ราย	2 ราย	1 ราย
		ร้อยละผู้เรียนรู้งานทดแทนผู้ เกษียณอายุงาน	1 ราย	ยังไม่ถึงกำหนด (เก็บผล กย.66)
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3:</b> การพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรแห่งองค์ วัฒนธรรม ตัวชี้วัดที่ HRI4.4 ปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร (MAHIDOL-DEE)	โครงการสร้างเสริมวัฒนธรรม องค์กร	ร้อยละของการจัดกิจกรรมตาม ระบบมาตรฐาน	80%	ยังไม่ถึงกำหนด (เก็บผล กย.66)