



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ปีงบประมาณ 2565

ศูนย์สัตว์ทดลองแห่งชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2565

ศูนย์สัตว์ทดลองแห่งชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล ได้ดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2565 โดยยึดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล (พ.ศ.2563 – 2566) เป็นแนวทางในการจัดทำแผนในการทำงานซึ่งเป็นไปตามที่ มหาวิทยาลัยมหิดลได้กำหนดทิศทางและเป้าหมายการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาประเทศและการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก อาทิ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบาย Thailand 4.0 นโยบายพัฒนาการศึกษา ระดับอุดมศึกษา การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และโลกาภิวัตน์ เป็นต้น โดยจัดทำเป็นแผน 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 ตลอดจนการสร้างก าลังคนที่มีความสามารถทันยุคสมัย และมีความ เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี สอดรับกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศสู่ ยุค Thailand 4.0 ที่ใช้นวัตกรรม ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศต่อไป โดยได้นำยุทธศาสตร์มาดำเนินการดังนี้



ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1: การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีโอกาสแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2: การพัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัยให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

กลยุทธ์ที่ 4 : การบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูง พัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัยให้มีความสามารถในการบริหารบุคลากรที่มีศักยภาพสูง โดย การคัดเลือก และกระตุ้นส่งเสริมให้บุคลากรที่มีศักยภาพสูง ใช้ศักยภาพให้เกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างสูง ที่สุด ตลอดจนการธ ารงรักษาบุคลากรอยู่กับองค์กรได้อย่างยาวนาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3: การพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรแห่งองค์กรนวัตกรรม

กลยุทธ์ที่ 1 : เสริมสร้างวัฒนธรรมมหิดล ปลูกฝังค่านิยมมหิดล (MAHIDOL Core Values) ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรอย่างทั่วถึงทั้งมหาวิทยาลัย โดยสร้างการมีส่วนร่วม การรับรู้ และเข้าใจเพื่อน ำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และสามารถขับเคลื่อน องค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน กลยุทธ์ที่ 2 : สร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2565

HR STRATEGY (2563-2566)	แผนการดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน		ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
			แผน	ผล		
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1: การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีโอกาสแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ ตัวชี้วัดที่ HRI4.7 พัฒนาระบบบริหารจัดการบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (MU-Talent)	โครงการจ้างรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพและศักยภาพ	ร้อยละความผูกพันของบุคลากร	4	4.49	ผู้ประเมินตอบข้อมูลไม่ถูกต้อง เช่น ประเภทบุคลากร สายงาน	ชี้แจ้งก่อนการประเมินทุกครั้ง
	โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน	ร้อยละบุคลากรที่ได้ตำแหน่งสูงขึ้น	2 ราย	3 ราย	อยู่ระหว่างกระบวนการมหาวิทยาลัย	ผู้ร่วมโครงการบางท่านไม่สามารถจัดทำข้อมูลให้แล้วเสร็จในช่วงระยะเวลาที่ปรึกษาเข้ามา
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2: การพัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัยให้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตัวชี้วัดที่ HRI4.5 วางแผนพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) เพื่อทดแทนตำแหน่งบริหาร/ตำแหน่งสำคัญ	โครงการสืบทอดตำแหน่ง (Successor)	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตำแหน่งรองผู้อำนวยการได้เข้ารับการอบรม EDP	1 ราย	NA	เนื่องจากยังเป็นการอบรมออนไลน์ ทางหน่วยงานยังไม่จัดส่ง	-
		ร้อยละผู้ปฏิบัติงานที่ผ่านเกณฑ์ได้เข้าร่วมโครงการรุ่นละ 1 ราย	2 ราย	2 ราย	-	-
		ร้อยละผู้เรียนรู้งานทดแทนผู้เกษียณอายุงาน	1 ราย	1 ราย	การรับสมัครผู้มาทดแทนผู้เกษียณอายุงาน ในกลุ่มประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย	ในปีถัดไปกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย จะจ้างแบบลูกจ้างชั่วคราวมาปฏิบัติงานก่อน เพื่อรอต้องรอให้มีตำแหน่ง

HR STRATEGY (2563-2566)	แผนการดำเนินการ	ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน		ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
			แผน	ผล		
					ว่างในวันที่ 1 ตุลาคมของทุกปี จึงต้องจ้างผู้เกษียณงานต่อเป็นโครงการ ส่วนกลุ่มลูกจ้างเงินงบประมาณ อัตราเกษียณจะไม่ได้คืนมา กลับมา ทำให้ต้องจ้างด้วยเงินรายได้	บรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3: การพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรแห่งองค์กรนวัตกรรม ตัวชี้วัดที่ HRI4.4 ปลูกฝังค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร (MAHIDOL-DEE)	โครงการสร้างเสริมวัฒนธรรมองค์กร	ร้อยละของการจัดกิจกรรมตามระบบมาตรฐาน	80%	100%	-	-