



การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปีงบประมาณ 2566

ศูนย์สัตว์ทดลองแห่งชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล



การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ศูนย์สัตว์ทดลองแห่งชาติ ประจำปี 2566

ศูนย์สัตว์ทดลองแห่งชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล ได้ดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566 โดยยึดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล (พ.ศ.2563 – 2566) เป็นแนวทางในการจัดทำประกาศ ศูนย์สัตว์ทดลองแห่งชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2566 ในการทำงานซึ่งเป็นไปตามที่ มหาวิทยาลัยมหิดลได้กำหนดทิศทางและเป้าหมายการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาประเทศและการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก อาทियุทธศาสตร์ชาติ 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 จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย รวมถึงกลยุทธ์ในการดำเนินงานเพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ตลอดจนการสร้างกำลังคนที่มีความสามารถทันยุคสมัย และมีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี สอดรับกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศสู่ยุค Thailand 4.0 ที่ใช้นวัตกรรม ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศต่อไป โดยได้นำ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ศูนย์สัตว์ทดลองแห่งชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล ประจำปี 2566 มาดำเนินการดังนี้

นโยบาย ที่ 1 การบริหารอัตรากำลัง สรรหา คัดเลือกบุคลากร

นโยบาย ที่ 2 การเสริมสร้างขีดความสามารถ

นโยบาย ที่ 3 การสร้างความผูกพันและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

โดยมีผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2566 ดังนี้

| นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ของมหาวิทยาลัย HR STRATEGY (2563-2566) | นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ของ ศูนย์สัตว์ทดลองแห่งชาติ | แผนการดำเนินการ (ตุลาคม 2565-กันยายน 2566) | ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงาน | |
|--|---|--|---|----------------|----------------------------------|
| | | | | แผน | ผล |
| ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1: การพัฒนาบุคลากรของ มหาวิทยาลัยให้มีโอกาสแสดง ศักยภาพอย่างเต็มที่ ตัวชี้วัดที่ HRI4.7 พัฒนาระบบบริหาร จัดการบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (MU- Talent) | ข้อ 2 การเสริมสร้าง ขีดความสามารถ | โครงการจ้างรักษาบุคลากร ที่มีคุณภาพและศักยภาพ | ร้อยละความผูกพันของบุคลากร | 4 | ยังไม่ถึงกำหนด (เก็บผล กย.66) |
| | | โครงการส่งเสริมและ สนับสนุนการพัฒนาการ ปฏิบัติงานของบุคลากรสาย สนับสนุน | ร้อยละบุคลากรที่ได้ตำแหน่งสูงขึ้น | 2 ราย | ดำเนินการได้ 2 ราย ตามแผน |
| ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2: การพัฒนาผู้บริหารของ มหาวิทยาลัยให้เป็นผู้มีการ เปลี่ยนแปลง ตัวชี้วัดที่ HRI4.5 วางแผนพัฒนาผู้สืบทอด ตำแหน่ง (Successor) เพื่อ ทดแทนตำแหน่งบริหาร/ตำแหน่ง สำคัญ | ข้อ 3 การสร้างความ ผูกพันและขวัญ กำลังใจในการ ปฏิบัติงาน | โครงการสืบทอดตำแหน่ง (Successor) | ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ตำแหน่งรองผู้อำนวยการได้เข้ารับการ อบรม EDP | 1 ราย | ยังไม่ถึงกำหนด (เก็บผล กย.66) |
| | | | ร้อยละของผู้ปฏิบัติงานที่ผ่านเกณฑ์ได้ เข้าร่วมโครงการอบรม หัวหน้างาน (SUP) รุ่นละ 1 ราย | 2 ราย | ดำเนินการได้ 2 ราย ตามแผน |
| | | | ร้อยละผู้เรียนรู้งานทดแทนผู้เกษียณอายุ งาน | 1 ราย | ยังไม่ถึงกำหนด (เก็บผล กย.66) |
| ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3: การพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็ องค์กรแห่งองค์กรนวัตกรรม ตัวชี้วัดที่ HRI4.4 ปลูกฝังค่านิยมและ วัฒนธรรมองค์กร (MAHIDOL-DEE) | ข้อ 3 การสร้างความ ผูกพันและขวัญ กำลังใจในการ ปฏิบัติงาน | โครงการสร้างเสริม วัฒนธรรมองค์กร | ร้อยละของการจัดกิจกรรมตามระบบ มาตรฐาน | 80% | ยังไม่ถึงกำหนด (เก็บผล กย.66) |

