

ITA
NLAC MU - ITA 2024
ศูนย์สัตว์ทดลองแห่งชาติ
มหาวิทยาลัยมหิดล



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ศูนย์สัตว์ทดลองแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ 2566

การรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566

ศูนย์สัตว์ทดลองแห่งชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล ได้ดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566 โดยยึดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล (พ.ศ.2563 – 2566) เป็นแนวทางในการจัดทำประกาศ ศูนย์สัตว์ทดลองแห่งชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2566 ในการทำงานซึ่งเป็นไปตามที่ 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 มหาวิทยาลัยที่ดีที่สุดในโลก 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

โดยมีผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2566 ดังนี้

ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2566

นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ของ มหาวิทยาลัย HR STRATEGY (2563- 2566)	แผนการดำเนินการ ตามโครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ			งบประมาณ		ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
		แผนตัวชี้วัด	แผนจำนวน คน/ร้อยละ	ผล	แผน	ผล			
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1: การพัฒนาบุคลากรของ มหาวิทยาลัยให้มีโอกาส แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ ตัวชี้วัดที่ HRI4.7 พัฒนาระบบบริหารจัดการ บุคลากรที่มีศักยภาพสูง (MU-Talent)	แผนบริหารทรัพยากร บุคคล 1.โครงการธำรงรักษาที่ มีคุณภาพ และ ศักยภาพ 1.1 มีการจัดทำกา ประเมินผลการบริหารงาน ของผู้บริหารส่วนงาน 1.2.จัดทำประกาศจ่าย ค่าตอบแทน 1.3.มีการปรับปรุงประกาศ การจ่ายค่าตอบแทนของ ลูกจ้างชั่วคราว	1.1 ร้อยละความผูกพัน ของบุคลากร 1.2-1.3 ได้รับ ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น สำหรับผู้ปฏิบัติได้ตาม เกณฑ์	1.คะแนนไม่ต่ำ 4 คะแนนจาก เต็ม 5 คะแนน 1.2 สร้างการรับรู้ให้ บุคลากรแต่ละ ประเภท	4.41 1	ไม่ใช่ งบประมาณ 50,000	ไม่ใช่ งบประมาณ 7,200	1 ต.ค.65- 30ก.ย.66 1 ต.ค.65- 30ก.ย.66	ผู้ประเมินบางส่วน ยังตอบ ข้อมูลไม่ถูกต้อง มีผู้เข้าเกณฑ์ได้น้อย จึงขอปรับ เกณฑ์วันลา	1.ให้ชี้แจงก่อนการ ประเมินทุกครั้ง 2. ให้ดำเนินการอย่าง ต่อเนื่อง
	แผนพัฒนาทรัพยากร บุคคล 1.โครงการธำรงรักษา บุคลากรที่มีคุณภาพ และศักยภาพ	ร้อยละบุคลากรที่ได้ ตำแหน่งสูงขึ้น	2 ราย	1 ราย	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	1 ต.ค.65- 30ก.ย.66	ผู้ร่วมโครงการบางท่าน ไม่สามารถจัดทำข้อมูล ให้แล้วเสร็จในช่วงระยะเวลา ที่กำหนด	ให้ดำเนินโครงการอย่าง ต่อเนื่อง

นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ของ มหาวิทยาลัย HR STRATEGY (2563- 2566)	แผนการดำเนินการ ตามโครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ			งบประมาณ		ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
		แผนตัวชี้วัด	แผนจำนวน คน/ร้อยละ	ผล	แผน	ผล			
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2: การพัฒนาผู้บริหารของ มหาวิทยาลัยให้เป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ตัวชี้วัดที่ HRI4.5 วางแผนพัฒนาผู้สืบทอด ตำแหน่ง (Successor) เพื่อ ทดแทนตำแหน่งบริหาร	แผนบริหารทรัพยากร บุคคล 1.โครงการสืบทอด ตำแหน่ง (Successor)	ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการพัฒนา ตำแหน่งรอง ผู้อำนวยการได้เข้ารับ การอบรม EDP	1 ราย	กำหนด ผู้เข้าร่วม แล้ว แต่ ขอยังไม่ เข้าร่วม	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	1 ต.ค.65- 30ก.ย.66	ผู้เข้าร่วมโครงการ มีภาระงาน ที่จำเป็น ต้องจัดการในช่วง เดือนที่มีจัดอบรม	ให้กำหนดผู้ที่เข้าโครงการ ให้ชัดเจน รวมถึงจัดสรร งบประมาณ
		ร้อยละปฏิบัติงานที่ผ่าน เกณฑ์ได้เข้าร่วม 1 ราย	1 ราย	2 ราย	45,000 บาท	45,000 บาท	1 ต.ค.65- 30 ก.ย. 66	-	-
		ร้อยละผู้เรียนรู้งาน ทดแทนผู้เกษียณอายุ งาน	1 ราย	7 ราย	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	1 ต.ค.65- 30ก.ย.66	การรับสมัครไม่ได้ตามแผนที่ กำหนดบางตำแหน่ง จึงต้องมี การให้มีการมาสอนงานนอก กรอบโดยจ่ายค่าตอบแทน	1. ให้จัดทำเป็นวิดีโอ หรือ คู่มือการทำงาน 2. บาง ตำแหน่งไม่จำเป็นต้อง รับมาก่อน หากมีผู้ สามารถถ่ายทอดงานได้
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3: การพัฒนามหาวิทยาลัยให้ เป็น องค์กรแห่งองค์กร นวัตกรรม ตัวชี้วัดที่ HRI4.4 ปลุกฝัง ค่านิยม และวัฒนธรรม องค์กร (MAHIDOL-DEE)	1.โครงการธำรงรักษาระบบ คุณภาพ 1.ร้อยละของการจัด กิจกรรมตามระบบ มาตรฐาน	ร้อยละของการจัด กิจกรรมตามระบบ มาตรฐาน	80%	100%	40,000 บาท	38,000 บาท	1 ต.ค.65- 30ก.ย.66	ได้รับการเสนอแนะว่ามีการจัด กิจกรรมมากไป บางท่านติด งานในวันที่จัดกิจกรรม	ให้จัดกิจกรรมที่ให้ความรู้ มีการจัดทำผ่านระบบ ออนไลน์ ทำให้สามารถฟัง ได้ทุกเวลา โดย กำหนดเวลาให้ชัดเจนและ สามารถตรวจสอบได้

ข้อมูลแสดงสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ศูนย์สัตวทดลองแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ 2566

ประเภท/กลุ่มตำแหน่ง	ข้าราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	พนักงาน มหาวิทยาลัย (ส่วนงาน)	ลูกจ้างประจำ (เงินงบประมาณ)	ลูกจ้าง (เงินรายได้)		รวม
					ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างชั่วคราว	
สัตวแพทย์* ¹		9					9
นักวิทยาศาสตร์* ²	1	14					15
เจ้าหน้าที่วิจัย* ³		3					3
ผู้ช่วยวิจัย* ⁴		2					2
นักปฏิบัติการวิจัย		6					6
นักวิจัย* ⁵	1						1
นักวิชาการสัตวบาล* ⁶		2					2
สนับสนุนทั่วไป* ⁷		26	2	16	22	17	83
รวม	2	62	2	16	22	17	121

หมายเหตุ :

*¹ สัตวแพทย์ (ชำนาญการพิเศษ) = 4 อัตรา,

*² นักวิทยาศาสตร์ (ชำนาญการพิเศษ) = 2 อัตรา,

*³ เจ้าหน้าที่วิจัย (ชำนาญการพิเศษ) = 2 อัตรา,

*⁴ ผู้ช่วยวิจัย (ชำนาญการพิเศษ) = 1 อัตรา,

*⁵ นักวิจัย (ชำนาญการพิเศษ) = 1 อัตรา,

*⁶ นักวิชาการสัตวบาล (ชำนาญการพิเศษ) = 2 อัตรา, *⁷ สนับสนุนทั่วไป (ชำนาญการพิเศษ) = 9 อัตรา

ข้อมูลแสดงสถิติผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ศูนย์สัตว์ทดลองแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ 2566

กิจกรรม	จำนวนโครงการ/เรื่อง	จำนวนบุคลากรได้รับการพัฒนา(ราย)
1. กิจกรรมการสร้างค่านิยมหลักและสมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัยมหิดล		
1.1 กิจกรรมสัมมนาบุคลากรประจำปี เรื่อง“ทิศทางการดำเนินการของศูนย์สัตว์ทดลองแห่งชาติ”	1 โครงการ	100
1.2 กิจกรรมปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	1 โครงการ	4
1.3 กิจกรรมปัจฉิมนิเทศน์	1 เรื่อง	8
2. กิจกรรมพัฒนาทักษะผู้บริหาร	1 โครงการ	2
3 .กิจกรรมด้านอาชีพอนามัยและความปลอดภัย		
3.1 กิจกรรมให้ความรู้ด้านความปลอดภัยสำหรับพนักงานใหม่	1 โครงการ	4
3.2 กิจกรรมให้ความรู้ด้านอาชีพอนามัยและความปลอดภัย	13 เรื่อง	121
4. กิจกรรมพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน	7 เรื่อง	31
5. โครงการการให้ความรู้ในหน่วยงาน	1 โครงการ	0
6. กิจกรรมการทบทวนขั้นตอนการปฏิบัติงานรายบุคคล	5 งาน	121
7. การอบรม ดูงาน ณ ต่างประเทศ (ประเทศญี่ปุ่น และประเทศเกาหลี) ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากสถาบันวัคซีนแห่งชาติ	2 ประเทศ	6
8. การอบรมโครงการต่าง ๆ ระหว่างปีที่ย้อนนอกแผนที่กำหนด	7 เรื่อง	7

ปัญหาและอุปสรรค ในภาพรวมของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในปี 2566 มีดังนี้

ปัญหาการเข้าและออกจากงาน ของบุคลากรในตำแหน่งสัตวแพทย์ ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีศักยภาพเฉพาะของงานทางด้านวิทยาศาสตร์ สัตว์ทดลอง เนื่องจากศูนย์ฯ มีความต้องการผู้ปฏิบัติงานที่มีศักยภาพเฉพาะของงานทางด้านวิทยาศาสตร์สัตว์ทดลอง เป็นหน่วยงานที่ ปฏิบัติงานด้านการผลิตสัตว์ทดลองซึ่งไม่มีตำแหน่งที่ได้รับการเรียนการสอนมาอย่างตรงสายงาน จึงต้องมีการมาฝึกทักษะ และความรู้เพิ่มเติม จึง ทำให้บุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกเข้ามา เมื่อมาปฏิบัติงานจริง อาจจะไม่ตรงกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน จึงมีการเข้าออกของตำแหน่ง ทางด้านวิทยาศาสตร์สัตว์ทดลองสูง

ข้อเสนอแนะ ในภาพรวมของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในปี 2566 มีดังนี้

จากปัญหาบุคลากรเข้าออกของตำแหน่งทางด้านวิทยาศาสตร์สัตว์ทดลองสูง ทางศูนย์ฯ จึงได้พยายามหาทุนวิจัย เพื่อสนับสนุนให้ เจ้าหน้าที่ได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานต่างประเทศ เพื่อให้มีศักยภาพที่เพิ่มขึ้น และสร้างฐานและชี้ช่องทางก้าวหน้าของตำแหน่งนั้น ๆ เพื่อจูงใจ ให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

