



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ปี พ.ศ 2567

ศูนย์สัตว์ทดลองแห่งชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล

การรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ศูนย์สัตว์ทดลองแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ 2567

ศูนย์สัตว์ทดลองแห่งชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล ได้ดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2567 โดยยึดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล (พ.ศ.2567 – 2570) 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 2567 มาดำเนินการดังนี้

นโยบาย ที่ 1 การบริหารอัตรากำลัง สรรหา คัดเลือกบุคลากร

นโยบาย ที่ 2 การเสริมสร้างขีดความสามารถ

นโยบาย ที่ 3 การสร้างความผูกพันและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

โดยมีผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2567 ดังนี้

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2567

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ของมหาวิทยาลัย HR STRATEGY (2567-2570)	แผนการดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ			งบประมาณ		ระยะเวลา
		แผนตัวชี้วัด	แผนจำนวนคน/ร้อยละ	ผล	แผน	ผล	
ผลการบริหารทรัพยากรบุคคล							
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1: การดึงดูดและพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเพื่อตอบสนองการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล HRI-3 ส่งเสริมและยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรให้เป็นผู้มีศักยภาพสูง	1.โครงการธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ และศักยภาพ	1.ร้อยละความผูกพันของบุคลากร	1.ได้คะแนนไม่ต่ำกว่า 4 คะแนนจากคะแนนเต็ม 5 คะแนน	4.32 คะแนน	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค.66-30ก.ย.67
	2.โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน	ร้อยละบุคลากรที่ได้ตำแหน่งสูงขึ้น	2 ราย	1 ราย	15,000 บาท	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค.66-30ก.ย.67
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2: การพัฒนาพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถบุคลากรให้มีทักษะที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงตัวชี้วัดที่ HRI4 พัฒนสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่หลากหลายของบุคลากร	1.โครงการสืบทอดตำแหน่ง (Successor)	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตำแหน่งรองผู้อำนวยการได้เข้ารับการอบรม (EDP)	1 ราย	บุคลากรมีงานสำคัญในช่วงเวลาเปิดอบรมฯ	55,000 บาท	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค.66-30ก.ย.67
		ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตำแหน่งหัวหน้างานเข้ารับการอบรม (SUP)	1 ราย	1 ราย	25,000 บาท	24,000 บาท	1 ต.ค.66-30ก.ย.67
		ร้อยละผู้เรียนรู้งานทดแทนผู้เกษียณอายุงาน	1 ราย	1 ราย	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค.66-30ก.ย.67
ผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล							
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2: การพัฒนาพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถบุคลากรให้มีทักษะที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงตัวชี้วัดที่ HRI4 พัฒนสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่หลากหลายของบุคลากร	1.โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการและสายสนับสนุนทั่วไป	ร้อยละความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากร	> 70 %	42.85%	1,802,500 บาท	212,899 บาท	1 ต.ค.66-30ก.ย.67
		ร้อยละของบุคลากรที่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	≥ 70 %	100%	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค.66-30ก.ย.67
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4: การพัฒนามหาวิทยาลัยสู่องค์กรแห่งองค์กรนวัตกรรม ตัวชี้วัดที่ HRI9 ปลุกฝังค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร (MAHIDOL Core Value)	1.โครงการสร้างเสริมวัฒนธรรมองค์กร	ร้อยละของการจัดกิจกรรมตามระบบมาตรฐาน	80%	100%	50,000 บาท	44,900 บาท	1 ต.ค.66-30ก.ย.67
		ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม	80%	97.36%	150,000 บาท	61,047 บาท	1 ต.ค.66-30ก.ย.67