การรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ศูนย์สัตว์ทดลองแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ 2568

การรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ศูนย์สัตว์ทดลองแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ 2568

ศูนย์สัตว์ทดลองแห่งชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล ได้ดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 256 8 โดยยึดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล (พ.ศ.2567 – 2570) ในการทำงานซึ่งเป็นไปตามที่ มหาวิทยาลัยมหิดลได้กำหนดทิศทางและเป้าหมายการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาประเทศและการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก อาทิ ยุทธศาสตร์ ชาติ 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 รวมถึงกลยุทธ์ในการดาเนินงานเพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ตลอดจนการสร้างกำลังคนที่มีความสามารถทันยุคสมัย และมีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี สอดรับกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศสู่ยุค Thailand 4.0 ที่ใช้นวัตกรรม ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศต่อไป โดยได้นำ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคลล ศูนย์สัตว์ทดลองแห่งชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล ประจำปี 2567 มาดำเนินการดังนี้

นโยบาย ที่ 1 การบริหารอัตรากำลัง สรรหา คัดเลือกบุคลากร

นโยบาย ที่ 2 การเสริมสร้างขีดความสามารถ

นโยบาย ที่ 3 การสร้างความผูกพันและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

โดยมีผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2568 ดังนี้

ผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2568

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ของมหาวิทยาลัย HR STRATEGY (2567-2570)	แผนการดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ			งบประมาณ		ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
		แผนตัวชี้วัด	แผนจำนวนคน/ร้อยละ	ผล	แผน	ผล			
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1: การดึงดูดและพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง เพื่อตอบสนองการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล HRI-3 ส่งเสริมและยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรให้เป็นผู้มีศักยภาพสูง	**แผนบริหารทรัพยากรบุคคล** 1.โครงการธำรงรักษาที่มีคุณภาพ และศักยภาพ	1.ร้อยละความผูกพันของบุคลากร	1.คะแนนไม่ต่ำ 4 คะแนนจากเต็ม 5 คะแนน 2.สร้างการรับรู้ให้บุคลากรแต่ละประเภท		ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค.67-30ก.ย.68	รอการประมวลผลข้อมูล	ให้ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
	2.โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน	ร้อยละบุคลากรที่ได้ตำแหน่งสูงขึ้น	2 ราย	3 ราย	15,000 บาท	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค.67-30ก.ย.68		
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2: การพัฒนาพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถบุคลากรให้มีทักษะที่ตอบสนองการเปลี่ยนแปลง ตัวชี้วัดที่ HRI4 พัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่หลากหลายของบุคลากร	**แผนบริหารทรัพยากรบุคคล** 1.โครงการสืบทอดตำแหน่ง (Successor)	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตำแหน่งรองผู้อำนวยการได้เข้ารับการอบรม EDP	1 ราย	0	55,000 บาท	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค.67-30ก.ย.68	เนื่องจากเงินงบประมาณที่มีจำกัด	ให้กำหนดผู้ที่เข้าโครงการให้ชัดเจน รวมถึงจัดสรรงบประมาณ
		ร้อยละปฏิบัติงานที่ผ่านเกณฑ์ได้เข้าร่วม 1 ราย	1 ราย	0	25,000 บาท	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค.67-30ก.ย.68	เนื่องจากเงินงบประมาณที่มีจำกัด	ให้กำหนดผู้ที่เข้าโครงการให้ชัดเจน รวมถึงจัดสรรงบประมาณ
		ร้อยละผู้เรียนรู้งานทดแทนผู้เกษียณอายุงาน	1 ราย	1 ราย	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค.67-30ก.ย.68	ไม่มี	1. ให้จัดทำเป็นวิดีโอ หรือคู่มือการทำงาน 2. บางตำแหน่งไม่จำเป็นต้องรับมาก่อนหากมีผู้สามารถถ่ายทอดงานได้
	การพัฒนาทรัพยากรบุคลากร	ร้อยละความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากร	> 70 %	1.51%	1,718,500 บาท	26,000 บาท	1 ต.ค.67-30ก.ย.68	เนื่องจากเงินงบประมาณที่มีจำกัดทำให้ไม่สามารถครอบคลุมการพัฒนาบุคลากร	1. ควรพิจารณาความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ของมหาวิทยาลัย HR STRATEGY (2567-2570)	แผนการดำเนินการตามโครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ			งบประมาณ		ระยะเวลา	ปัญหาและอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
		แผนตัวชี้วัด	แผนจำนวนคน/ร้อยละ	ผล	แผน	ผล			
	2.โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการและสายสนับสนุนทั่วไป							ทุกคนได้ ส่งผลให้บางคนพลาดโอกาสในการพัฒนาทักษะและความรู้ ซึ่งอาจกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร	2. ควรพิจารณาหาแหล่งทุนเพิ่ม 3. เรียนรู้จากออนไลน์ 4. ค้นหานำเสนอทางเลือกในการพัฒนาบุคลากรที่ไม่ต้องใช้งบประมาณสูง
		ร้อยละของบุคลากรที่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)	≥ 70 %	98.11	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ต.ค.67-30ก.ย.68	ไม่มี	ไม่มี
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4: การพัฒนามหาวิทยาลัยสู่องค์กรแห่งองค์กรนวัตกรรม ตัวชี้วัดที่ HRI9 ปลูกฝังค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร (MAHIDOL Core Value)	**แผนบริหารทรัพยากรบุคคล** 1.โครงการสร้างเสริมวัฒนธรรมองค์กร	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม	80%	-	80,000 บาท	-	1 ต.ค.67-30ก.ย.68	เนื่องจากเงินงบประมาณที่มีจำกัดทำให้ไม่สามารถดำเนินการตามแผน	1. กิจกรรมที่ให้ความรู้ มีการจัดทำผ่านระบบออนไลน์ ทำให้สามารถฟังได้ทุกเวลา โดยกำหนดเวลาให้ชัดเจนและสามารถตรวจสอบได้

ปัญหาและอุปสรรค ในภาพรวมของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในปี 2568 มีดังนี้

ปัญหาในด้านงบประมาณ ส่งผลกระทบในด้านความไม่มั่นคงในงานซึ่งอาจจะต้องลดต้นทุนโดยการเลิกจ้างบุคลากร และลดปรับลดค่าตอบแทนนอกเวลา ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมถึงการพัฒนาบุคลากรทำให้ไม่สามารถครอบคลุมการพัฒนาบุคลากรทุกคนได้ ส่งผลให้บางคนพลาดโอกาสในการพัฒนาทักษะและความรู้ ซึ่งอาจกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร

ข้อเสนอแนะในภาพรวมของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในปี 2568 มีดังนี้

จากปัญหาในด้านงบประมาณ ได้มีการสื่อสารสถานการณ์ทางการเงินของศูนย์ฯ ให้กับบุคลากรทราบอย่างตรงไปตรงมา และได้ขอความร่วมมือจากบุคลากรในการลดค่าใช้จ่ายและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

สถิติกรอบอัตรากำลัง ณ 30 กันยายน 2568

ประเภทบุคลากร	ข้อมูล ณ 30 ก.ย.68		
	จำนวนผู้ครอง	อัตราว่าง	รวม
ข้าราชการ	1	0	1
พนักงานมหาวิทยาลัย	65	1	66
ลูกจ้างเงินงบประมาณ	7	0	7
ลูกจ้างประจำเงินรายได้	21	0	21
ลูกจ้างชั่วคราวเงินรายได้	15	0	15
รวม	**109**	**1**	**110**