



รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการจัดตั้งวิทยาเขตนครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหิดล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567

ตามที่ โครงการจัดตั้งวิทยาเขตนครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหิดล ได้มีการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของโครงการจัดตั้งวิทยาเขตนครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหิดล และมหาวิทยาลัยมหิดล ครอบคลุมทางด้านการบริหาร อัตรากำลัง การสรรหา คัดเลือกบุคลากร การเสริมสร้างขีดความสามารถ และสร้างความผูกพันและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน นั้น ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โครงการจัดตั้งวิทยาเขตนครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีบุคลากรรวมจำนวน 260 คน จึงรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

1.รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567

รายการ/กิจกรรม/โครงการ	ผลการดำเนินการ			ช่วงระยะเวลาดำเนินการ
	ดำเนินการแล้วเสร็จ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	ยังไม่ดำเนินการ	
1)ทบทวนปรับปรุงแผนอัตรากำลังระยะสั้น 1 ปี	แผนอัตรากำลังประจำปี 2567			1 ต.ค.2566 - 30 ก.ย.2567
2)การสรรหาบุคลากรตามกรอบอัตรากำลังที่ได้รับจัดสรร ตามความต้องการของหน่วยงาน	บรรจุแต่งตั้งบุคลากรได้ร้อยละ 41.03 ของอัตรานักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับจัดสรร			1 ต.ค.2566 - 30 ก.ย.2567

2. รายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567

ชื่อโครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ผลการดำเนินการ / จำนวนผู้เข้ารับการพัฒนา	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)	ช่วงระยะเวลาดำเนินการ
1)โครงการหยั่งรากจิตตปัญญาสู่สังคมแห่งความสุขสำหรับบุคลากรศูนย์การแพทย์มหิดลบำรุงรักษ์ ปีที่ 2	ผู้บริหาร,บุคลากรสายสนับสนุนวิชาชีพ เฉพาะ และสนับสนุนทั่วไป	ดำเนินการแล้วเสร็จ/สายวิชาการ 3 คน สายสนับสนุน 26 คน	ไม่มี	ไม่มี	1 ต.ค.2566 - 30 ก.ย.2567
2) โครงการพัฒนาศักยภาพอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดลด้านการศึกษ (MU-ADP)	บุคลากรสายวิชาการ อายุงาน 0-3 ปี	ดำเนินการแล้วเสร็จ/ 3 คน	5,000	5,000	25 มี.ค 2567 - 12 มิ.ย.2567
3) โครงการฝึกอบรม MU AUN-QA Assessor Training	บุคลากรสายวิชาการ	ดำเนินการแล้วเสร็จ/ 5 คน	3,400	3,400	18 ธ.ค. 2566 – 5 มี.ค 2567
4) โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับกลาง MU-EDP	ผู้อำนวยการ โรงพยาบาล หรือ หน่วยงาน	ดำเนินการแล้วเสร็จ/ 1 คน	75,000	65,208.96	31 ต.ค. 2566 - 28 ธ.ค. 2566
5) โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับต้น MU-SUP	หัวหน้างานระดับกลุ่มงาน และหัวหน้าแผนก	ดำเนินการแล้วเสร็จ/ รุ่นที่ 32 จำนวน 1 คน รุ่นที่ 33 จำนวน 1 คน	54,800.64	53,200.64	12 ก.พ. 2567- 15 มี.ค. 2567 30 ก.ค. 2567 - 29 ส.ค. 2567

ชื่อโครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ผลการดำเนินการ / จำนวนผู้เข้ารับการ ฝึกอบรม พัฒนา	งบประมาณที่ ได้รับจัดสรร (บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	ช่วงระยะเวลาดำเนินการ
6) ทุนพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน ม.มหิดล ประจำปี งบประมาณ พ.ศ.2567 (สนับสนุน ร่วมจ่าย Co-pay ร้อยละ 25)	บุคลากรสายสนับสนุน	อยู่ระหว่างดำเนินการ/ 1 คน	12,500	ยังไม่มีเบิกจ่ายทุน (รอผลการทดสอบ ภาษาอังกฤษ)	1 มี.ค. 2567 – 31 พ.ค.2568
7) การอบรมตามแผนพัฒนา รายบุคคล (IDP) ของ Global Talent สายสนับสนุน ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2567 ในหลักสูตร Business English non-native (สนับสนุนร่วมจ่าย (Co-Pay) ระหว่างมหาวิทยาลัย ร้อยละ 70 และส่วนงานร้อยละ 30)	Global Talent สาย สนับสนุน	ดำเนินการแล้วเสร็จ/ 1 คน	8,800	7,276	1 ต.ค.2566 - 30 ก.ย.2567
8) พัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะ (Competency Development) อย่างน้อยคนละ 1 ครั้งต่อปี	บุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน	ดำเนินการแล้วเสร็จ/ สายวิชาการ 20 คน สายสนับสนุน 47 คน	150,000	160,991.09	1 ต.ค.2566 - 30 ก.ย.2567

ปัญหา/อุปสรรค

1. งบประมาณสำหรับรองรับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลไม่เพียงพอต่อจำนวนบุคลากรตามแผนการพัฒนาในแต่ละกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดไว้ อีกทั้งโครงการจัดตั้งวิทยาเขตนครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีการดำเนินงานของศูนย์การแพทย์มหิดลบำรุงรักษ์ จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งมีบุคลากรสายวิชาชีพเฉพาะจำนวนมาก เพื่อเป็นการจูงใจและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรในสาขาวิชาชีพขาดแคลนหายากต้องมีงบประมาณสนับสนุนสำหรับรองรับการพัฒนาบุคลากรกลุ่มนี้ให้ครอบคลุมตามมาตรฐานวิชาชีพที่กำหนดไว้
2. การสรรหา และบรรจุแต่งตั้งบุคลากรสายวิชาการ หรือสายสนับสนุนที่เป็นสาขาวิชาชีพขาดแคลน นั้นหายาก อีกทั้งยังมีการลาออกอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้หน่วยงานขาดแคลนบุคลากรที่มารองรับการดำเนินงานที่มีอยู่ในปัจจุบันและรองรับการขยายงานตามแผนงานที่กำหนดไว้ทำให้ในบางภารกิจต้องชะลอการดำเนินงานออกไปก่อน

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีที่ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายในแต่ละโครงการ/กิจกรรม เพื่อเสนอขอรับจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อการดำเนินงานในแต่ละปี
2. วางแผนอัตรากำลังให้ครอบคลุมการดำเนินงานตามพันธกิจ ยุทธศาสตร์ ของหน่วยงานและเสนอขอรับจัดสรร อัตราในแต่ละปี และวางแผนการเพิ่มอัตราค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรที่มีศักยภาพ หรือเป็นสาขาวิชาชีพขาดแคลน หายาก เพื่อเป็นการจูงใจและรักษาบุคลากรที่มีความสำคัญไว้กับหน่วยงาน