



## รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

### โครงการจัดตั้งวิทยาเขตนครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหิดล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568

ตามที่โครงการจัดตั้งวิทยาเขตนครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหิดล ได้มีการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของโครงการจัดตั้งวิทยาเขตนครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหิดล และมหาวิทยาลัยมหิดล ครอบคลุมทางด้านการบริหาร อัตรากำลัง การสรรหา คัดเลือกบุคลากร การเสริมสร้างขีดความสามารถ และสร้างความผูกพันและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน นั้น โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 โครงการจัดตั้งวิทยาเขตนครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีบุคลากรจำนวน 289 คน แยกตามประเภทการจ้างที่กำหนดไว้ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ดังนี้

#### ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง ณ วันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2568

หน่วยงาน	ประเภทบุคลากร				รวมทั้งสิ้น (คน)
	สายวิชาการ	สายสนับสนุน วิชาการ	สายสนับสนุน วิชาชีพเฉพาะ	สายสนับสนุน ทั่วไป	
วิชาการและหลักสูตร	35	11	1	8	55
สำนักวิชาพยาบาลศาสตร์	3	9	0	1	13
ศูนย์การแพทย์มหิดลบำรุงรักษ์	0	2	79	83	164
ศูนย์วิจัยและบริการวิชาการ	0	1	0	6	7
ศูนย์ฟิสิกส์ทฤษฎีและปรัชญา ธรรมชาตินครสวรรค์	8	0	0	2	10
อำนวยการกลาง	0	1	1	38	40
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>46</b>	<b>24</b>	<b>81</b>	<b>138</b>	<b>289</b>

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (1 ตุลาคม 2567-30 กันยายน 2568)

ชื่อโครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ผลการดำเนินการ / จำนวนผู้เข้ารับการพัฒนา	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาเริ่มต้น	ระยะเวลาสิ้นสุด
1.โครงการฝึกอบรม MU AUN-QA Assessor Training	บุคลากรสายวิชาการ	6 คน	6,000	6,000	17 ธ.ค. 2567	18 ธ.ค. 2567
2. โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับต้น MU-SUP	หัวหน้างานระดับกลุ่มงาน และหัวหน้าแผนก	รุ่นที่ 34 จำนวน 1 คน	28,500	28,500	16 พ.ค.2568	3 ก.ค.2568
3.พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะ (Competency Development) อย่างน้อยคนละ 1 ครั้งต่อปี	บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	สายวิชาการ 7 คน สายสนับสนุน 34 คน	200,000	192,191.36	1 ต.ค.2567	30 ก.ย.2568
4.โครงการ โครงการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรจากภายใน (Inner Development)	บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	215	ไม่มี	ไม่มี	21 ก.พ.2568	18 ก.ค. 2568
5. โครงการตรวจสอบสุขภาพบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568	ผู้บริหาร บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	234 คน	75,050	47,960	1 ก.ค. 2568	15 ต.ค. 2568

ชื่อโครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ผลการดำเนินการ / จำนวนผู้เข้ารับการศึกษา พัฒนา	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลาเริ่มต้น	ระยะเวลาสิ้นสุด
6.โครงการนันทนาการสานสัมพันธ์ มหิดลนครสวรรค์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ผู้บริหาร บุคลากร สายวิชาการและสายสนับสนุน	210 คน	51,700	51,700	9 ม.ค.2568	10 ม.ค.2568
7.โครงการส่งบุคลากรเข้าร่วมพิธีเปิดการแข่งขันกีฬาบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568 "มหิดลเกมส์"	ผู้บริหาร บุคลากร สายวิชาการและสายสนับสนุน	35 คน	9,700	9,700	4 มี.ค.2568	4 มี.ค.2568
8.โครงการ มหิดลนครสวรรค์ สืบสาน ประเพณีสงกรานต์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	ผู้บริหาร บุคลากร สายวิชาการและสายสนับสนุน	80 คน	5,789.00	5,789.00	10 เม.ย. 2566	12 เม.ย.2566
9. โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	บุคลากรใหม่	4 คน	ไม่มี	ไม่มี	1 ต.ค. 2567	30 ก.ย.2568
10.โครงการ "ร้อยรัก ดวงใจ สานสายใย มุทิตา" ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	บุคลากรเกษียณอายุ งานผู้บริหาร บุคลากรสาย วิชาการและสาย สนับสนุน	73 คน	10,920	10,920	16 ก.ย. 2568	16 ก.ย.2568

## ปัญหา/อุปสรรค

1. งบประมาณสำหรับรองรับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลไม่เพียงพอต่อจำนวนบุคลากรตามแผนการพัฒนาในแต่ละกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดไว้ อีกทั้งโครงการจัดตั้งวิทยาเขตนครสวรรค์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีการดำเนินงานของศูนย์การแพทย์มหิดลบำรุงรักษ์ จังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งมีบุคลากรสายวิชาชีพเฉพาะจำนวนมาก เพื่อเป็นการจูงใจและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรในสาขาวิชาชีพขาดแคลนหายากต้องมีงบประมาณสนับสนุนสำหรับรองรับการพัฒนาบุคลากรกลุ่มนี้ให้ครอบคลุมตามมาตรฐานวิชาชีพที่กำหนดไว้
2. การสรรหา และบรรจุแต่งตั้งบุคลากรสายวิชาการ หรือสายสนับสนุนที่เป็นสาขาวิชาชีพขาดแคลน นั้นหายาก อีกทั้งยังมีการลาออกอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้หน่วยงานขาดแคลนบุคลากรที่มารองรับการดำเนินงานที่มีอยู่ในปัจจุบันและรองรับการขยายงานตามแผนงานที่กำหนดไว้ทำให้ในบางภารกิจต้องชะลอการดำเนินงานออกไปก่อน
3. บุคลากรยังมีการเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมจำนวนน้อยกว่าเป้าหมายที่กำหนดในบางโครงการ/กิจกรรม

## ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีทีครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายในแต่ละโครงการ/กิจกรรม เพื่อเสนอขอรับจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อการดำเนินงานในแต่ละปี
2. วางแผนอัตรากำลังให้ครอบคลุมการดำเนินงานตามพันธกิจ ยุทธศาสตร์ ของหน่วยงานและเสนอขอรับจัดสรรอัตราในแต่ละปี และวางแผนการเพิ่มอัตราค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรที่มีศักยภาพ หรือเป็นสาขาวิชาชีพขาดแคลนหายาก เพื่อเป็นการจูงใจและรักษาบุคลากรที่มีความสำคัญไว้กับหน่วยงาน
3. วางแผนการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม ล่วงหน้า และพัฒนาระบบการสื่อสาร การประชาสัมพันธ์ ให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายในการดำเนินงานของโครงการ/กิจกรรมเพื่อสร้างการรับรู้ และเล็งเห็นความสำคัญของการเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมที่จัดขึ้น