

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล

มหาวิทยาลัยมหิดล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ผลการบริหารทรัพยากรบุคคล

สถาบัน ได้ดำเนินการ ตามกระบวนการสรรหา ว่าจ้าง บรรจุบุคลากรใหม่ เป็นไปตามระเบียบและข้อกำหนดทางมหาวิทยาลัย โดยได้เริ่มต้นจากการวิเคราะห์อัตรากำลังและจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยต่าง ๆ ให้เหมาะสม บรรลุตามเป้าหมายและบรรลุพันธกิจการดำเนินการ โดยมีการดำเนินการตามแผนกรอบอัตรากำลังจนสามารถปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางเป้าหมายของสถาบัน มีการกำหนด Job Description และการกำหนดสมรรถนะหลักที่ต้องการของตำแหน่งต่าง ๆ ดำเนินการสรรหาบุคลากรที่มีคุณลักษณะ และทักษะตรงตาม JD และสมรรถนะหลักที่สถาบันฯ ต้องการ ซึ่ง ในช่วงปี พ.ศ. 2567 ที่ผ่านมา ได้ดำเนินการไปเรียบร้อยแล้วตามกำหนดแล้ว มีผลดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระยะเวลารับสมัคร	ผลการสรรหา
1	วิศวกรเครื่องกล	1 ต.ค. 2566– 30 ก.ย. 2567	-
2	เจ้าหน้าที่บริหารสินทรัพย์ทางความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม	1 ส.ค. 2566– 9 ธ.ค. 2567	1
3	นักวิทยาศาสตร์	1 ต.ค. 2566– 30 ก.ย. 2567	-
4	นักวิจัย	1 มิ.ย. 2566– 1 ส.ค. 2567	2
5	นักวิชาการสัตวบาล	1 ต.ค. 2566– 30 ก.ย. 2567	-

สถาบัน ดำเนินงานตามแนวทางรักษาบุคลากรใหม่ ด้วยการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่เพื่อสร้างความเข้าใจในพันธกิจของมหาวิทยาลัย และรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่พึงจะได้รับจากการทำงาน มีการมอบหมายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและคุณสมบัติของบุคลากรเป็นหลัก และยังมีการดำเนินการดังนี้

1. มีระบบพี่เลี้ยงคอยสอนงานและเปิดโอกาสให้บุคลากรใหม่ได้เรียนรู้เพิ่มเติมจากบุคลากรมีอิสระในเชิงความคิด และสามารถตัดสินใจได้เองโดยคำนึงถึงขอบเขตที่เหมาะสม
2. มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของตำแหน่ง (Career path) ตามเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย
3. มีการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานให้แก่บุคลากรโดยเน้นการปรับปรุงภูมิทัศน์ให้น่าอยู่ตลอดจนการปรับปรุงด้านสวัสดิการด้านสุขภาวะ ความอยู่ดีมีสุข ความปลอดภัย
4. มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานและระหว่างบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และเสริมสร้างความผูกพันในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความรักผูกพันโดยเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม

5. เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ทั้งในการประชุมอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการเสมอ จนเกิดการสะท้อนความคิดที่หลากหลาย เช่น การทบทวนแผนปฏิบัติงาน การวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งเพื่อนำไปสู่การทบทวนแผนกลยุทธ์

เพื่อให้ทุกคนได้ร่วมกันกำหนดเป้าหมายของสถาบันฯ ให้เป็นองค์กรที่มีภาพลักษณ์ดี มีวัฒนธรรม องค์กรสอดคล้องกับการคัดเลือกบุคลากรที่จะมุ่งสู่พันธกิจในการ วิจัยเป็นหลัก สถาบันดำเนินการกำหนดคุณสมบัติของอาจารย์ที่จะบรรจุ ได้เลือกจากอาจารย์ที่มีผลงานวิจัยตีพิมพ์ที่โดดเด่น นอกจากนี้ สถาบันได้มีการจัดให้มีการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) สนับสนุนการพัฒนาอาจารย์ใหม่ในเรื่องการวิจัย เน้นให้อาจารย์ใหม่ร่วมกันทำงานเป็นกลุ่มหลวม ๆ มีผู้ช่วยวิจัยและครุภัณฑ์ที่จำเป็นเป็นส่วนตรงกลาง คอยสนับสนุนและติดตามผลงานของอาจารย์ใหม่ โดยคำนึงถึงการสร้างผลงานวิจัยที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ ซึ่งสถาบันได้ให้ความสำคัญกับนักวิจัยใหม่ที่มีศักยภาพในการทำวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรมในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา

ข้อมูลสถิติอัตรากำลังจำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ตำแหน่ง	สถานภาพ					รวม
	ข้าราชการ	พม.	พม. ส่วน งาน	ลูกจ้าง เงิน งบประมาณ	ลูกจ้าง ส่วน งาน	
สายวิชาการ						
- ศาสตราจารย์		5				5
- ศ พิเศษ		1				1
- รองศาสตราจารย์		10				10
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์		12				12
- อาจารย์		8				8
- นักวิจัย		19				18
รวมสายวิชาการ		55	0	0	0	55
สายสนับสนุน						
- สนับสนุนวิชาการ	1	36	0	0	0	37
นักวิชาการศึกษา		4				4
นักวิทยาศาสตร์	1	20				21

ตำแหน่ง	สถานภาพ					รวม
	ข้าราชการ	พม.	พม. ส่วน งาน	ลูกจ้าง เงิน งบประมาณ	ลูกจ้าง ส่วน งาน	
นักวิชาการโสตทัศนศึกษา		2				2
เจ้าหน้าที่วิจัย		1				1
ผู้ช่วยวิจัย		4				4
นักวิชาการคอมพิวเตอร์		3				3
นักบริหารงานวิจัย		2				2
- กลุ่มเชี่ยวชาญเฉพาะ		8				8
นักเทคนิคการแพทย์		2				2
นักปฏิบัติการวิจัย		6				6
- สนับสนุนทั่วไประดับปฏิบัติการ		29				29
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป		7				7
นักวิชาการเงินและบัญชี		5				5
วิศวกร		2				2
วิศวกรไฟฟ้า		1				1
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน		2				2
นิติกร		1				1
นักทรัพยากรบุคคล		2				2
นักประชาสัมพันธ์		1				1
นักวิชาการพัสดุ		4				4
นักวิเทศสัมพันธ์		1				1
นักวิชาการพัฒนาคุณภาพ		1				1

ตำแหน่ง	สถานภาพ					รวม
	ข้าราชการ	พม.	พม. ส่วน งาน	ลูกจ้าง เงิน งบประมาณ	ลูกจ้าง ส่วน งาน	
เจ้าหน้าที่บริหารสินทรัพย์ทาง ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม		2				2
- สนับสนุนทั่วไประดับช่วย ปฏิบัติการ	1	8		12	5	26
ช่างอิเล็กทรอนิกส์		2				2
ช่างเทคนิค		3				3
ผู้ปฏิบัติงานบริหาร		2				2
ผู้ปฏิบัติงานวิทยาศาสตร์		1				1
ผู้ปฏิบัติงานวิทยาศาสตร์ การแพทย์	1					1
พนักงานทั่วไป					3	3
ช่างซ่อมบำรุง				1	1	2
พนักงานขับรถยนต์				1	1	2
พนักงานธุรการ				1		1
พนักงานพิมพ์				1		1
พนักงานการศึกษา				1		1
พนักงานห้องปฏิบัติการ				6		6
พนักงานประจำห้องทดลอง				1		1
รวมสายสนับสนุน	2	81	0	12	5	100
รวมทั้งสิ้น	2	136	0	12	5	155

ผลการดำเนินงานตามนโยบายการพัฒนาบุคลากร

หน่วยทรัพยากรบุคคลรับผิดชอบในการประสานงานกับหน่วยต่าง ๆ ในเรื่องของการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มั่นใจว่าแผนดังกล่าวสอดคล้องกับแผนพัฒนาสถาบันฯ และเพื่อเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้พร้อมที่จะรับกับความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความความสามารถที่จะเข้ารับตำแหน่งใหม่

ผลการพัฒนาบุคลากร สถาบันชีววิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ประกอบด้วยการพัฒนา 2 ส่วนคือ การพัฒนาจากภายในส่วนงาน (In house training development) และ การพัฒนาจากภายนอกส่วนงาน (External training development) ดังนี้

1. ด้านการเสริมสร้างค่านิยมหลักและสมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัย
2. ด้านการพัฒนาศักยภาพและการพัฒนาตนเองจากภายในส่วนงาน
3. ด้านการพัฒนาความรู้/ทักษะในการปฏิบัติงานจากภายในส่วนงาน
4. ด้านการพัฒนาศักยภาพและการพัฒนาตนเองจากภายนอกส่วนงาน
5. ด้านการพัฒนาความรู้/ทักษะในการปฏิบัติงานจากภายนอกส่วนงาน
6. ด้านการพัฒนาทักษะการบริหารจัดการ และพัฒนาเพื่อก้าวสู่เป็นผู้นำ

ซึ่งในแผนจะมีการกำหนดกลุ่มเป้าหมาย จำนวนคนต่อรุ่น จำนวนรุ่น สถานที่ งบประมาณ และช่วงเวลา กำกับกับการดำเนินการตามกิจกรรมการพัฒนา ที่ทางสถาบันมีตั้งเป้าหมายไว้ให้สามารถเป็นไปตามแผน รูปแบบในการพัฒนาตามแผนพัฒนาตนเองของกลุ่มกลุ่มสายวิชาการ ได้ดำเนินการคัดกลุ่มบุคลากรมีศักยภาพสูง เป็นเป้าหมายในการพัฒนา เพื่อเข้าร่วม โครงการพิเศษ เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการในกลุ่มดังกล่าวได้มีโอกาสนในการสร้างแผนพัฒนาตนเอง โดยได้รับทุนสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาของตนเองเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดตามเป้าหมายในการพัฒนา ซึ่งได้ใช้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการคัดเลือกและเป็นที่ยอมรับ จนได้บุคลากรที่มีศักยภาพสูง

สถาบันมีการทบทวนผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยผ่านการพัฒนารายบุคคล ซึ่งเน้นให้มาจากการเห็นตรงกันของผู้บังคับบัญชาและบุคลากร มีการกำหนดรูปแบบการพัฒนารายบุคคล (IDP) ขึ้นเพื่อสามารถปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาบุคลากรได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยทางสถาบันได้เริ่มต้นผลานการดำเนินการ IDP ให้เข้าไปอยู่ในรูปแบบหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย (PA) และงานเชิงพัฒนา เพื่อให้บุคลากรได้ค่อยๆ ปรับตัวและเริ่มเรียนรู้ และคุ้นเคย และส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมในการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาทักษะด้านการถ่ายทอดองค์ความรู้ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมองค์กรให้เกิดสภาวะองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมอบแผนพัฒนารายบุคคลในกลุ่มเป้าหมายที่มีความสามารถในการถ่ายทอดองค์ความรู้ ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การจัดกิจกรรม KM-MB การจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน ผลงานเชิงพัฒนา ประเภทงานวิเคราะห์ งานสังเคราะห์ คู่มือปฏิบัติงาน เอกสารปฏิบัติงาน (SOP) และ R2R รวมทั้งการสร้างผลงานทางวิชาการอื่น ๆ มาสนับสนุนการพัฒนาทักษะการถ่ายทอดความรู้ ทั้งในบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรในสายสนับสนุนวิชาการ

ด้วย รวมทั้งการมอบหมายบุคลากรในกลุ่มเป้าหมายให้ได้รับทักษะการบริหาร ทักษะการเป็นผู้ประเมินต่าง ๆ Feedback ในทางบวกให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ

หน่วยทรัพยากรบุคคล สร้างความรู้ความเข้าใจในการสร้างแผนพัฒนาตนเองในวงกว้างมากขึ้น ผ่านการให้ความรู้จากการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ ให้เกิดการรับรู้และเข้าใจมากขึ้น โดยรูปแบบในการพัฒนาตามแผนพัฒนาตนเองของทุกกลุ่มสายงาน ได้ดำเนินการคัดกลุ่มบุคลากรมีศักยภาพสูงเป็นเป้าหมายในการพัฒนาเพื่อเข้าร่วมโครงการฯ เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการในกลุ่มดังกล่าวได้มีโอกาสร้างแผนพัฒนาตนเองโดยได้รับทุนสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาของตนเองเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดตามเป้าหมายในการพัฒนา ซึ่งได้ใช้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการคัดเลือกและเป็นที่ยอมรับ

ผลการพัฒนาบุคลากร สถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล มหาวิทยาลัยมหิดล (In House development)					
ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	งบประมาณที่ใช้จริง (บาท)	ช่วงระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ
ด้านการพัฒนาความรู้/ทักษะในการปฏิบัติงาน					
1	ก.พ.อ. คลินิก	10,000.-	10,000.-	ต.ค. 66 ถึง ก.ย.67	5 คน
2	เชี่ยวชาญคลินิก	10,000.-	10,000.-	ต.ค. 66 ถึง ก.ย.67	3 คน
3	การจัดการความรู้ สถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล KMMB	10,000.-	10,000.-	ต.ค. 66 ถึง ก.ย.67	67 คน
ด้านการเสริมสร้างค่านิยมหลักและสมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัย					
1	โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ MB	10,000.-	10,000.-	19 ก.พ. 67	12 คน
ด้านการพัฒนาศักยภาพและการพัฒนาตนเอง					
1	WE MB: Training 1 อบรมเรื่องสุขภาพ	2,000.-	2,000.-	ส.ค. 67	60 คน
2	WE MB: Training 2	10,000.-	10,000.-	ต.ค. 66 ถึง ก.ย.67	59 คน
ด้านการส่งเสริมสนับสนุน การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม					
1	WE MB: Loy Krathong “ประเพณีวันลอยกระทง”	10,000.-	10,000.-	8 พ.ย. 66	101 คน
2	WE MB: Happy New Year 2023 “สวัสดีปีใหม่ 2567”	2,000.-	2,000.-	11 ธ.ค. 66	132 คน
3	WE MB: Makha Bucha Day “ทำบุญตักบาตรวันมาฆบูชา”	20,000.-	20,000.-	3 มี.ค. 67	130 คน
4	WE MB: Cultural Day "สงกรานต์เบิกบานใจ"	10,000.-	10,000.-	11 เม.ย. 67	115 คน

5	WE MB: We are Ranger (Big Cleaning Day)	2,000.-	2,000.-	17 พ.ค. 67	97 คน
6	WE MB: Buddhist Lent Candle Offer "ถวายเทียนจำนำพรรษา"	10,000.-	10,000.-	26 ก.ค. 67	109 คน
7	"WE MB: Retirement Party "มุทิตาจิตแด่ผู้เกษียณอายุ	33,000.-	33,000.-	27 ก.ย.67	67 คน
ผลพัฒนาศักยภาพ สถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล มหาวิทยาลัยมหิดล (External Training development)					
ลำดับ ที่	กิจกรรม	ค่าใช้จ่ายประมาณการ (บาท)	ค่าใช้จ่ายประมาณการ (บาท)	ช่วงระยะเวลา ดำเนินการ	ผลการดำเนินการ
ด้านการพัฒนาความรู้/ทักษะในการปฏิบัติงาน					
1	ฝึกอบรมตามทักษะวิชาชีพของบุคลากร	10,000.-	10,000.-	ต.ค. 66 ถึง ก.ย.67	15 คน
2	หลักสูตรปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. 66 ถึง ก.ย.67	12 คน
3	โครงการพัฒนาอาจารย์ด้านการเรียนการสอน (ADP)	10,000.-	10,000.-	ต.ค. 66 ถึง ก.ย.67	4 คน
4	โครงการพัฒนาทักษะการวิจัยสำหรับอาจารย์และนักวิจัยรุ่นใหม่ (PREP)	10,000.-	10,000.-	ต.ค. 66 ถึง ก.ย.67	8 คน
5	โครงการอบรมที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ,วิธีปฏิบัติภายในสำนักงาน	3000.-	3000.-	ต.ค. 66 ถึง ก.ย.67	10 คน
6	โครงการอบรมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มพูนศักยภาพการทำงาน	10,000.-	10,000.-	ต.ค. 66 ถึง ก.ย.67	12 คน

7	โครงการอบรมที่เกี่ยวข้องกับทรัพย์สินทางปัญญา, นวัตกรรมและการถ่ายทอดเทคโนโลยี	10,000.-	10,000.-	ต.ค. 66 ถึง ก.ย.67	3 คน
8	โครงการอบรมที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยและจริยธรรมการวิจัย	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. 66 ถึง ก.ย.67	4 คน
9	โครงการอบรมที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในห้องปฏิบัติการตามมาตรฐาน ESPReL, ความปลอดภัย-ความเสี่ยง	10,000.-	10,000.-	ต.ค. 66 ถึง ก.ย.67	64 คน
10	โครงการอบรมที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEX	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. 66 ถึง ก.ย.67	12 คน
11	โครงการอบรมที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ AUN-QA	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. 66 ถึง ก.ย.67	11 คน
ด้านการพัฒนาศักยภาพและพัฒนาตนเอง					
1	ฝึกอบรมภาษาอังกฤษ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. 66 ถึง ก.ย.67	4 คน
2	ฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. 66 ถึง ก.ย.67	3 คน
ด้านการพัฒนาทักษะการบริหารจัดการ และพัฒนาเพื่อก้าวสู่การเป็นผู้นำ					
1	หลักสูตร โครงการพัฒนานักบริหารระดับต้น MU-SUP	20,000.-	20,000.-	ต.ค. 66 ถึง ก.ย.67	1 คน
2	หลักสูตร โครงการพัฒนานักบริหารระดับกลาง MU-EDP	40,000.-	40,000.-	ต.ค. 66 ถึง ก.ย.67	1 คน
3	หลักสูตร โครงการพัฒนานักบริหารระดับหัวหน้าภาควิชา MU-HDP	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	ต.ค. 66 ถึง ก.ย.67	1 คน

ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม หรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล

จำนวนข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้รับการพัฒนาทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ในรอบปีงบประมาณ 2567
จำแนกตามประเภทการพัฒนา

หน่วย : คน

ประเภทบุคลากร	ระดับการศึกษาต่อ						เข้ารับฟังการ บรรยาย/ อบรม/ สัมมนา/ดูงาน	อบรมที่สถาบัน จัดขึ้นเอง เพื่อ พัฒนาศักยภาพ ของบุคลากร
	ต่ำกว่า ปริญญา ตรี	ปริญญา ตรี	ประกาศนียบัตร บัณฑิต	ปริญญา โท	ปริญญา เอก	รวม		
ในประเทศ								
ข้าราชการ								
สายวิชาการ	--	-	-	-	-	-	2	0
สายสนับสนุน	-	-	-	-	-	-	-	2
พนักงาน มหาวิทยาลัย								
สายวิชาการ	-	-	-	-	-	-	43	12
สายสนับสนุน	-	-	-	-	-	-	36	32
ต่างประเทศ								
ข้าราชการ								
สายวิชาการ	-	-	-	-	-	-	-	-
สายสนับสนุน	-	-	-	-	-	-	-	-
พนักงาน มหาวิทยาลัย								
สายวิชาการ	-	-	-	-	-	-	4	-
สายสนับสนุน	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	0	0	0	0	0	0	85	46

ความยุ่งยากในการดำเนินงาน / ปัญหา / อุปสรรค

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

เนื่องด้วยจำนวนอัตรากำลังที่มหาวิทยาลัยมหิดลมอบให้สถาบันฯ มีจำนวนจำกัด จึงทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปด้วยความลำบาก อัตรากำลังไม่เพียงพอต่อการบริหารงานในสถาบันฯ ให้ไปเป็นไปตามเป้าหมายที่สถาบันฯ ตกลงไว้กับมหาวิทยาลัยได้

ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจและแนวทางในการพัฒนาตนเองที่เหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

เห็นควรเสนอให้สถาบันฯ ขออัตรากำลังให้เพียงพอต่อการก้าวสู่สถาบันวิจัยระดับโลกได้

ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ควรต้องทำการชี้แจงและทำความเข้าใจอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนการอธิบายถึงที่มาที่ไปของการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลอย่างละเอียด เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน

นายปิยพันธุ์ภูมิ ทองประสงค์

นักทรัพยากรบุคคล

ผู้รายงานผลข้อมูล