

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี 2563-2564

การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการดำเนินงาน

สถาบันฯ มีวิธีการทำให้งานของสถาบันฯ ประสบความสำเร็จ โดยสถาบันฯ มีโครงสร้างและกำหนดบทบาท หน้าที่บุคลากรอย่างชัดเจน มีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรทำให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีข้อกำหนดในการพัฒนา ดังนี้ 1) กำหนดโครงสร้างและขอบข่ายงานของงานที่ชัดเจน 2) สร้างแผนภูมิการบริหารงานของสถาบันฯ 3) จัดทำภาระหน้าที่ของหน่วยงานและบุคลากรภายใต้สำนักงานผู้อำนวยการไว้อย่างชัดเจน 4) ประชุมวางแผนเพื่อจัดแบ่งหน้าที่รับผิดชอบ 5) ปฏิบัติงานตามแผนที่ได้วางไว้ 6) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 7) นำปัญหาและข้อเสนอมาปรับปรุงแก้ไข

นอกจากนี้ สถาบันฯ ให้ความสำคัญกับการทำงานให้บรรลุผล โดยการสนับสนุนให้บุคลากรมีจิตบริการ มีการใช้ระบบสารสนเทศให้เป็นประโยชน์ของการจัดโครงการ/กิจกรรม การอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร เป็นต้น และสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) การมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ เป็นต้น

สถาบันฯ กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร โดยส่งเสริมให้มีการพัฒนาใน 3 ระดับ ดังนี้

ระดับ	รายละเอียด	เป้าหมาย
การ พัฒนา		
ระดับที่ 1	พัฒนาทักษะด้านงานประจำ ซึ่งเป็นงานตาม JD และงานที่ได้รับมอบหมาย	ปริมาณและคุณภาพของงานดี ทันทเวลา ผู้เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจ
ระดับที่ 2	โครงการพิเศษเพื่อพัฒนาตนเอง สร้างความเชี่ยวชาญ เฉพาะด้าน เช่น โครงการด้าน Green Office, โครงการด้าน HR ได้แก่ โครงการพัฒนานักบริหารระดับต้น (SUP) โครงการพัฒนานักบริหารมหาวิทยาลัย (MU-EDP) เป็นต้น	จำนวนและคุณภาพของทักษะใหม่ที่เกิดขึ้นเพิ่ม ขอบเขตและความท้าทายใน JD และช่วยพัฒนา บุคลากรรายอื่น ๆ และยกระดับการพัฒนาของสถาบัน
ระดับที่ 3	การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ/วิชาชีพที่สูงขึ้น	มีการยื่นขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งจะช่วยเพิ่มสิทธิประโยชน์และเพิ่มโอกาสการพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น เช่น เงินประจำตำแหน่ง และโอกาสการได้รับทุนสนับสนุนการทำโครงการต่าง ๆ

การพัฒนาบุคลากรและผู้นำ

สถาบันฯ ใช้ระบบการจัดการความรู้ MB KM ในการสร้างการเรียนรู้และการพัฒนาให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของสถาบันฯ โดยนอกจากจะให้บุคลากรอาวุโสของสถาบันฯ มาถ่ายทอดองค์ความรู้ที่สะสมมา เช่น การอบรม Writing Research Paper ให้กับกลุ่มอาจารย์และนักวิจัยใหม่แล้ว ยังสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนมีการจัดทำ KM เพื่อถ่ายทอดความรู้ความเชี่ยวชาญในงาน ผ่านการกำหนดภาระงานของตนเองและให้ความสำคัญประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีกระบวนการถ่ายทอดความรู้อีกด้วย นอกจากนี้สถาบันฯ จะส่งเสริมด้วยการจัดให้มีคลินิก ก.พ.อ. เพื่อให้การแนะนำกับบุคลากรสายวิชาการในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นแล้วยังได้จัดให้มี “เชี่ยวชาญคลินิก” เพื่อส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนเป็นการเฉพาะอีกต่างหาก สำหรับการ พัฒนาผู้นำและบุคลากรผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง เช่น ตรวจประเมิน EdPEX หรือ AUN-QA สถาบันฯ ให้ความสำคัญเป็นพิเศษด้วยการจัดสรรบุคลากรสายวิชาการที่เป็นอาจารย์รุ่นใหม่เข้ารับการอบรมเพื่อกลับมาเป็นกำลังหลักในอนาคตต่อไป

นอกจากการที่สถาบันฯ มีการส่งเสริมให้บุคลากรทุกสายงานมีการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองขึ้นเพื่ออย่างต่อเนื่องขึ้นมา โดยตลอดนั้น สถาบันฯ ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่เพิ่มขึ้นจากการประเมินผลปฏิบัติงานประจำปี โดยเฉพาะในส่วนของพัฒนาตนเองที่ต้องมีการระบุไว้ในผลการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะกับสายสนับสนุน ทั้งเรื่องของ จำนวนครั้งของการ การจัดทำผลงานเชิงพัฒนา ประเทศต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อเป็นการรองรับการขอตำแหน่งที่สูงขึ้นในอนาคต รวมทั้งการเปิดโอกาสให้บุคลากรของสถาบันฯ ได้มีการเสนอแนะความต้องการให้มีการจัดบรรยายในหัวข้อต่าง ๆ ในวาระของการสำรวจความผูกพันหรือวาระอื่น ๆ อันจะเป็นการสนับสนุนเพิ่มพูน ประสิทธิภาพการทำงาน จากการดำเนินงานดำเนินงานของสถาบันฯ จะเห็นว่ามีผลของการพัฒนาบุคลากรสถาบันฯ เพิ่มขึ้น ตามลำดับ

นอกจากนี้ สถาบันฯ มีการสำรวจความต้องการบุคลากรในการพัฒนา การเรียนรู้และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรทุกตำแหน่งมีสมรรถนะตรงตามคุณลักษณะและหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง นอกจากนี้สถาบันฯ มีการวางระบบพัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่บุคลากร โดยมุ่งให้ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายและแผนงานอันเป็นเป้าหมายหลักในการดำเนินงานของสถาบันฯ ทั้งนี้ขั้นตอน ของการขอตำแหน่งและภาระหน้าที่การงานพร้อมทั้งคุณสมบัติในการดำรงตำแหน่งในแต่ละระดับ กำหนดไว้อย่างชัดเจนตาม หลักเกณฑ์และเงื่อนไขของการแต่งตั้งของมหาวิทยาลัย โดยมีการกลั่นกรองและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้าสู่ตำแหน่ง อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม

รวมทั้งมีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มีการกำหนดตำแหน่งสำคัญ และมีการประเมินศักยภาพบุคคล และความต้องการได้รับการพัฒนา

การพัฒนาบุคลากร

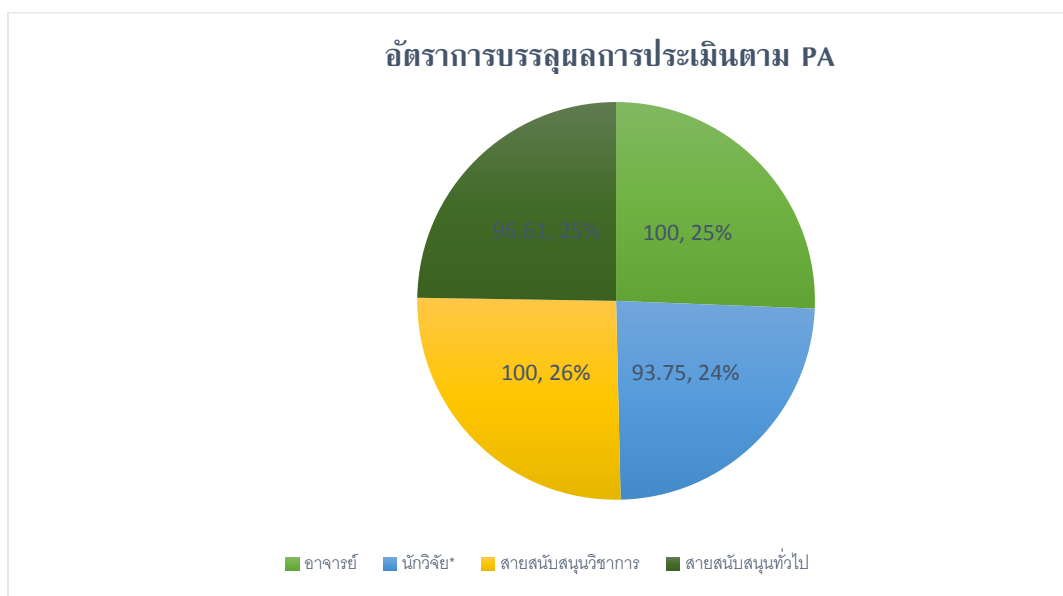
สถาบันฯ สถาบันให้ความสำคัญการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับงานของสถาบันฯ ในปีงบประมาณ 2564 มีบุคลากรของสถาบันฯ เข้าร่วมในโครงการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ทั้งในระดับของการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ การอบรมผู้ประเมินและผู้เกี่ยวข้องกับ AUN-QA, EdPEx และการอบรมด้านอื่น ๆ ดังปรากฏใน ตารางจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา และจากนโยบายของผู้อำนวยการ สถาบันฯ ที่จัดให้มีคลินิก ก.พ.อ. เพื่อเป็นการส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรสถาบันฯ เข้าสู่ตำแหน่งวิชาการที่สูงขึ้นโดยเร็ว ตามสถิติการขอรับคำปรึกษาจากทางคลินิก ทั้งในเรื่องการกรอก แบบ ก.พ.อ. 03, ผลงานทางวิชาการและเอกสารที่เกี่ยวข้อง, การประเมินการสอน, ส่งผลให้ในปีงบประมาณ 2564 ที่ผ่านมา รวมทั้งมีการส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM-MB Education) ในหัวข้อและประเภทกับบุคลากรทุกสายงาน

ตาราง จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา

การพัฒนาบุคลากร	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา			
	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	ปี 2564
โครงการพัฒนานักบริหารระดับต้น-กลาง-หัวหน้าภาควิชา (MU EDP-SUP-HDP)	3	3	1	4
โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	5	3	11	4
โครงการอบรมที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ AUN-QA	10	4	8	1
โครงการอบรมที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ EdPEx	5	4	7	3
โครงการอบรมที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในห้องปฏิบัติการตามมาตรฐาน ESPReL, ความปลอดภัย-ความเสี่ยง	23	13	23	14
โครงการอบรมที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยและจริยธรรมการวิจัย	21	7	-	-
โครงการอบรมที่เกี่ยวข้องกับทรัพย์สินทางปัญญา, นวัตกรรมและการถ่ายทอดเทคโนโลยี	2	4	-	3
โครงการอบรมที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ, วิธีปฏิบัติภายในสำนักงาน	9	15	7	8
โครงการอบรมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มพูนศักยภาพการทำงาน	28	35	57	17

ตาราง จำนวนบุคลากรที่เข้ามาใช้บริการที่คลินิก ก.พ.อ.

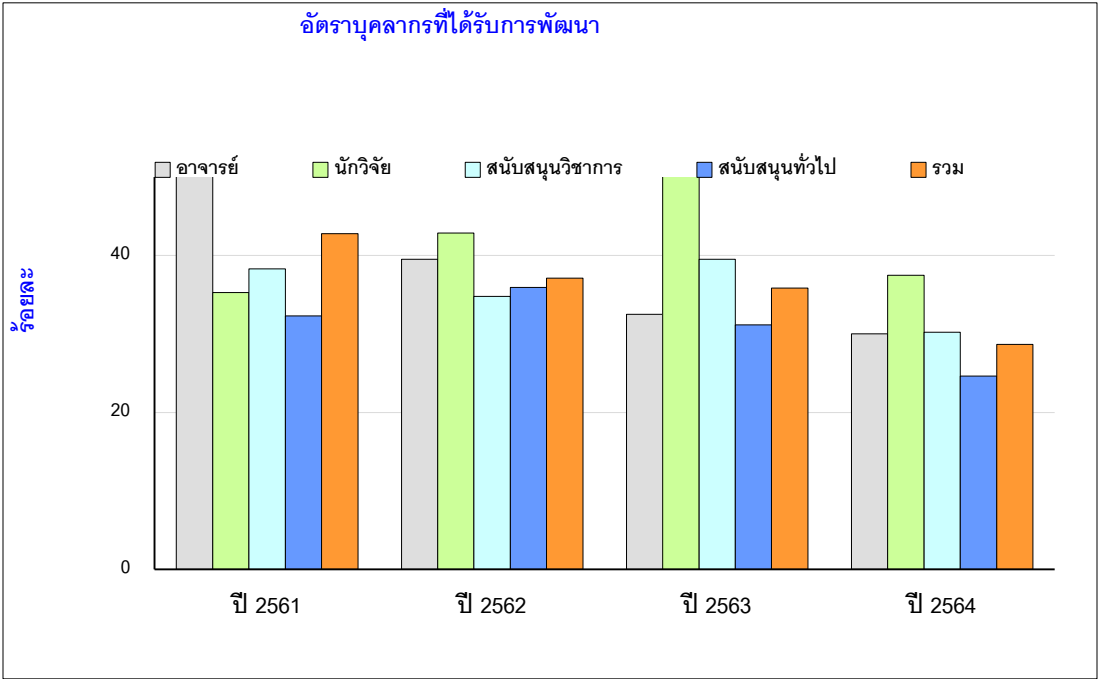
ตำแหน่งที่ขอกำหนด ใหม่	ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ							
	2561		2562		2563		2564	
	รอกการ พิจารณา	ได้รับตำแหน่ง สูงขึ้น	รอกการพิจารณา	ได้รับ ตำแหน่ง สูงขึ้น	รอกการ พิจารณา	ได้รับ ตำแหน่ง สูงขึ้น	รอกการ พิจารณา	ได้รับ ตำแหน่ง สูงขึ้น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	-	-	9	2	7	1	6	-
รองศาสตราจารย์	4	-	4	-	6	2	4	-
ศาสตราจารย์	10	1	9	-	9	1	8	-
นักวิจัยระดับ 2	-	-	-	-	-	-	-	-
นักวิจัยระดับ 3	1	-	1	-	2	1	1	-
ชำนาญการพิเศษ	-	1	-	1	-	-	-	-
จำนวนคนทั้งหมด	15		26		28		19	



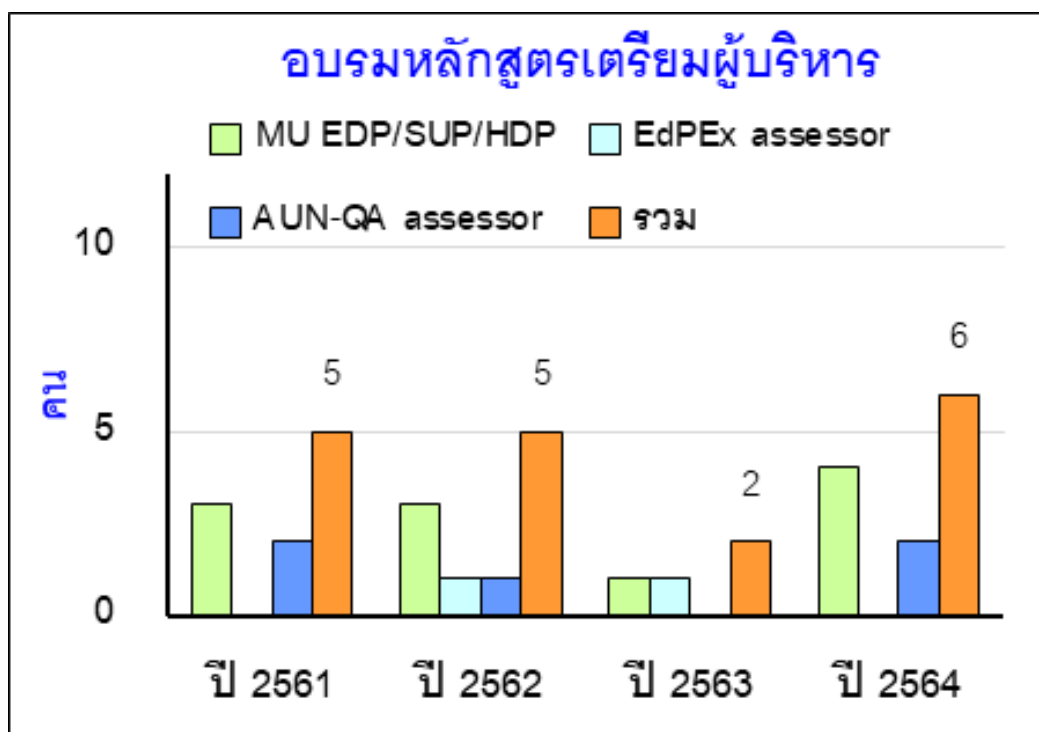
ภาพ อัตราการบรรลุผลการประเมินตาม PA



ภาพ อัตราการครองตำแหน่งของ อาจารย์ นักวิจัย สายสนับสนุนวิชาการ และสายสนับสนุนทั่วไป



ภาพ อัตราบุคลากรของสถาบันฯ ทั้งหมด ที่ได้รับการพัฒนา



ภาพ แสดงการพัฒนาสำหรับผู้บริหารในอนาคต

กระบวนการสรรหาบุคลากรใหม่

สถาบันฯ มีกระบวนการสรรหา ว่าจ้าง บรรจุบุคลากรใหม่ เป็นไปตามระเบียบและข้อกำหนดทางมหาวิทยาลัย เริ่มต้นจากการวิเคราะห์อัตรากำลังและจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยต่าง ๆ ให้ตามความเหมาะสม เป้าหมายและพันธกิจการดำเนินการ โดยมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต มีการกำหนด Job Description และสมรรถนะหลักที่ต้องการของตำแหน่งต่าง ๆ ดำเนินการสรรหาบุคลากรที่มีคุณลักษณะ และทักษะตรงตาม JD และสมรรถนะหลักที่ต้องการ

นอกจากนี้ สถาบันฯ มีแนวทางรักษาบุคลากรใหม่ ด้วยการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่เพื่อสร้างความเข้าใจในพันธกิจของมหาวิทยาลัย และรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่พึงจะได้รับจากการทำงาน มีการมอบหมายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและคุณสมบัติของบุคลากรเป็นหลัก และยังมีดำเนินการดังนี้ 1) มีระบบพี่เลี้ยงคอยสอนงานและเปิดโอกาสให้บุคลากรใหม่ได้เรียนรู้เพิ่มเติมจากบุคลากรที่มีประสบการณ์ในเชิงความคิดและสามารถตัดสินใจได้เองโดยคำนึงถึงขอบเขตที่เหมาะสม 2) มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของตำแหน่ง (Career path) ตามเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย 3) มีการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานให้แก่บุคลากรโดยเน้นการปรับปรุงภูมิทัศน์ให้น่าอยู่ตลอดจนการปรับปรุงด้านสวัสดิการด้านสุขภาวะ ความอยู่ดีมีสุข ความปลอดภัย 4) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และเสริมสร้างความผูกพันในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความรักผูกพันโดยเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม 5) เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ทั้งในการประชุมอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้ได้ผลสะท้อนความคิดที่หลากหลาย เช่น การทบทวนแผนปฏิบัติงาน การวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งเพื่อนำไปสู่

การทบทวนแผนกลยุทธ์ เพื่อให้ทุกคนได้ร่วมกันกำหนดเป้าหมายของสถาบันฯ ให้เป็นองค์กรที่มีภาพลักษณ์ดี มีวัฒนธรรม องค์กร
ในส่วนของบุคลากรในกลุ่มที่เป็นอาจารย์ใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับการคัดเลือกบุคลากรที่จะมุ่งสู่พันธกิจในการ วิจัยเป็นหลัก
สถาบันฯจึงได้กำหนดคุณสมบัติของอาจารย์ที่จะบรรจุไม่ว่าจะต้องมีผลงานวิจัยตีพิมพ์ที่โดดเด่น นอกจากนี้ สถาบันฯ โดย
ผู้อำนวยการสถาบันฯยังได้มีการจัดให้มีการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) เพื่อพัฒนาอาจารย์ใหม่ในเรื่องการวิจัย เน้นให้อาจารย์
ใหม่ร่วมกันทำงานเป็นกลุ่มหลวม ๆ โดยมีผู้ช่วยวิจัยและครุภัณฑ์ที่จำเป็นเป็นส่วนตรงกลาง เพื่อเป็นระบบติดตามผลงานของ
อาจารย์ใหม่อีก รวมทั้งสถาบันฯ ได้คำนึงถึงการสร้างผลงานวิจัยที่สามารถ นำไปใช้ประโยชน์ได้จากนักวิจัยโดยให้ความสำคัญโดย
นักวิจัยใหม่ที่มีศักยภาพในการทำวิจัยเพื่อสร้าง นวัตกรรมด้วย

การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ

สถาบันฯ มีระบบพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่บุคลากร โดยมุ่งให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย
และแผนงานอันเป็นเป้าหมายหลักในการดำเนินงานของสถาบันฯ มีการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี เพื่อเตรียมบุคลากร
ให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะเรื่องขีดความสามารถ โดยจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรมสัมมนา ตามสายงานที่
รับผิดชอบ และมีการติดตามผลการพัฒนาตนเองในแบบประเมินผลปฏิบัติงาน (PE) ของบุคลากรทุก 6 เดือนตามรอบการประเมิน
และมีการมอบหมายภาระงานหลัก งานพิเศษอื่น ๆ ตามความสามารถหรือ ความถนัด นอกจากนี้สถาบันฯ นอกจากนี้สถาบันฯ ยัง
ได้จัดให้มีโครงการคลินิก ก.พ.อ. และเชี่ยวชาญคลินิก เพื่อให้คำแนะนำในการก้าวสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น และยังสามารถจัดสรร
งบประมาณเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนได้พัฒนาความรู้ความสามารถในการยกระดับคุณภาพชีวิตและคุณภาพงานให้สูงขึ้น เพื่อ
สร้างองค์ความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับภาระงานที่รับผิดชอบ สถาบันฯมีการวิเคราะห์อัตรากำลังบุคลากรที่จะมีการเปลี่ยนแปลงไปอัน
เนื่องมาจากการเกษียณอายุในอีก 5 ปี ปีข้างหน้า ปีข้างหน้าพบว่า ปีข้างหน้าพบว่าจะมีบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ปีข้างหน้า
พบว่าจะมีบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการและ ปีข้างหน้าพบว่าจะมีบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการและสายสนับสนุนพวก ปีข้างหน้า
พบว่าจะมีบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการและสายสนับสนุนทั่วไปทยอยกันเกษียณต่อเนื่องกัน สถาบันฯ จึงเริ่มให้มีการถ่ายโอนงาน
และความชำนาญจากบุคลากรอาวุโส ไปยังบุคลากรที่อยู่ในสายงานและลักษณะงานเดียวกัน เพื่อเป็นการรักษาและธำรงไว้ซึ่ง
ความเชี่ยวชาญและชำนาญในงาน อีกทั้งยังมีการเฉลี่ยจำนวนของบุคลากรสายสนับสนุนให้รองรับกับการเปลี่ยนโครงสร้างของ
สถาบันฯ ที่มีการปรับเปลี่ยนไปตามภาพ xx ในส่วนของฝ่ายวิชาการนั้น สถาบันฯมีการขอตำแหน่งและทยอยบรรจุอาจารย์ใหม่ที่
เน้นขีดความสามารถตามพันธกิจด้านการวิจัยเป็นหลัก ๆ ให้สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องตลอดไป

การปรับระดับชั้นหรือเปลี่ยนตำแหน่งลูกจ้างให้ดำรงตำแหน่งใหม่

ลำดับที่	คำนำหน้า	ชื่อ	สกุล	กลุ่มบุคลากร	กลุ่มย่อย	ตำแหน่ง	วันที่ได้ปรับตำแหน่ง	เลขที่คำสั่ง	สั่ง ณ วันที่	ตำแหน่งเดิม
งานบริหารจัดการ										
หน่วยบริหารและธุรการ										
1	นาย	วัลลภ	รอดบุญลือ	ลูกจ้างเงิน งบประมาณ	ลูกจ้างประจำ	ช่างซ่อมบำรุง ช2	1 เมษายน 2564	MB 27/2564	2 มีนาคม 2564	เดิมเป็น ผู้ช่วยช่าง ทั่วไป ช2
2	นาย	นฤชา	ปานสวัสดิ์	ลูกจ้างเงิน รายได้	ลูกจ้างประจำ	ช่างซ่อมบำรุง ช2	1 เมษายน 2564	MB 28/2564	2 มีนาคม 2564	เดิมเป็น ผู้ช่วยช่าง ทั่วไป ช1
3	นาย	วินัย	ข้าโคม	ลูกจ้างเงิน งบประมาณ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานพิมพ์ ส3	1 เมษายน 2564	MB 35/2564	15 มีนาคม 2564	เดิมเป็น พนักงาน บริการเอกสารทั่วไป ระดับ บ2
งานวิจัยและพัฒนานวัตกรรม										
หน่วยวิชาการและพัฒนาหลักสูตร										
4	นาง	สมทรง	พิงสุขแดง	ลูกจ้างเงิน งบประมาณ	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน การศึกษา ส2	1 กุมภาพันธ์ 2564	MB 3/2564	6 มกราคม 2564	เดิมเป็น พนักงาน การศึกษา ส1

ลำดับที่	คำนำหน้า	ชื่อ	สกุล	กลุ่มบุคลากร	กลุ่มย่อยฯ	ตำแหน่ง	วันที่ได้ปรับตำแหน่ง	เลขที่คำสั่ง	สั่ง ณ วันที่	ตำแหน่งเดิม
หน่วยสัตว์เพื่องานทางวิทยาศาสตร์										
5	นาย	สายันต์	สุขเกษม	ลูกจ้างเงิน งบประมาณ	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน ห้องปฏิบัติการ ร ระดับ ส2	1 ธันวาคม 2564	MB 167/2564	29 พฤศจิกายน 2564	เดิมเป็น พนักงาน ประจำห้องทดลอง ระดับ ส2
6	นาย	บุญเรือง	ศรีเสมอ	ลูกจ้างเงิน งบประมาณ	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน ห้องปฏิบัติการ ร ระดับ ส2	1 ธันวาคม 2564	MB 168/2564	29 พฤศจิกายน 2564	เดิมเป็น พนักงาน ผลิตทดลอง ระดับ ส2
ศูนย์วิจัยและพัฒนาวัคซีน										
7	นาง	กัญญา รัตน์	โคตรทา	ลูกจ้างเงิน งบประมาณ	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน ห้องปฏิบัติการ ร ระดับ ส2	1 พฤษภาคม 2564	MB 55/2564	28 เมษายน 2564	เดิมเป็น พนักงาน ประจำห้องทดลอง ระดับ ส2
8	นาย	ชาตรี	มานะ อุดมการ	ลูกจ้างเงิน งบประมาณ	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน ห้องปฏิบัติการ ร ระดับ ส2	1 ธันวาคม 2564	MB 172/2564	1 ธันวาคม 2564	เดิมเป็น พนักงาน ประจำห้องทดลอง ระดับ ส2

การจัดให้มีกระบวนการรับฟังความคิดเห็น ในระหว่างที่หลักเกณฑ์มีผลบังคับใช้

สถาบันฯ มีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2564 ที่สอดคล้องกับข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2559 ซึ่งเป็นการกำหนดมาตรฐานภาระงานและตัวชี้วัดการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนทั่วไป ในปีงบประมาณ 2564 โดยกำหนดรอบประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 2 รอบ กรณีมีการเปลี่ยนแปลงเกณฑ์ หน่วยทรัพยากรบุคคล สถาบันฯ จะสื่อสารแจ้งมายังบุคลากรเพื่อสร้างความเข้าใจทุกครั้งก่อนรอบประเมิน และมีการแจ้งผลการประเมินให้แก่บุคลากรทราบ

บรรยากาศการทำงาน

สถาบันฯ สร้างบรรยากาศการทำงานให้เกิดความผูกพันในการอยู่ร่วมกันในองค์กร โดยได้มอบหมายให้ คณะกรรมการสร้างสุข ดำเนินการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น งานปีใหม่, งานมุทิตาจิตผู้เกษียณอายุตลอดจนกระทั่งการจัดอบรมทาง สุขภาพจิต เพื่อให้บุคลากรสามารถ ทำงานอย่างมีความสุขและปลอดภัย ส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีม

ความผูกพันของบุคลากร

สถาบันฯ ยังได้ดำเนินการสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อสถาบันฯ เอง พบว่า บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน มีระดับความผูกพันในประเด็นต่าง ๆ ส่วนใหญ่สูงกว่าค่าเป้าหมาย