

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล

มหาวิทยาลัยมหิดล ประจำปี พ.ศ. 2565

การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

สถาบัน ได้ดำเนินการ ตามกระบวนการสรรหา ว่าจ้าง บรรจุบุคลากรใหม่ เป็นไปตามระเบียบและข้อกำหนดทางมหาวิทยาลัย โดยได้เริ่มต้นจากการวิเคราะห์อัตรากำลังและจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยต่าง ๆ ให้อย่างเหมาะสม บรรลุตามเป้าหมายและบรรลุพันธกิจการดำเนินการ โดยมีการดำเนินการตามแผนกรอบอัตรากำลังจนสามารถปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางเป้าหมายของสถาบัน มีการกำหนด Job Description และการกำหนดสมรรถนะหลักที่ต้องการของตำแหน่งต่าง ๆ ดำเนินการสรรหาบุคลากรที่มีคุณลักษณะ และทักษะตรงตาม JD และสมรรถนะหลักที่ต้องการ ซึ่ง ในช่วงปี พ.ศ. 2565 ที่ผ่านมา ได้ดำเนินการไปเรียบร้อยแล้ว

สถาบัน ดำเนินงานตามแนวทางรักษาบุคลากรใหม่ ด้วยการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่เพื่อสร้างความเข้าใจในพันธกิจของมหาวิทยาลัย และรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่พึงจะได้รับจากการทำงาน มีการมอบหมายงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและคุณสมบัติของบุคลากรเป็นหลัก และยังมีดำเนินการดังนี้ 1. มีระบบพี่เลี้ยงคอยสอนงานและเปิดโอกาสให้บุคลากรใหม่ได้เรียนรู้เพิ่มเติมจากบุคลากรที่มีอิสระในเชิงความคิดและสามารถตัดสินใจได้เองโดยคำนึงถึงขอบเขตที่เหมาะสม 2. มีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของตำแหน่ง (Career path) ตามเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย 3. มีการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานให้แก่บุคลากรโดยเน้นการปรับปรุงภูมิทัศน์ให้น่าอยู่ตลอดจนการปรับปรุงด้านสวัสดิการด้านสุขภาวะ ความอยู่ดีมีสุข ความปลอดภัย 4. มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานและระหว่างบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และเสริมสร้างความผูกพันในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความรักผูกพันโดยเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม 5. เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ทั้งในการประชุมอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการเสมอ จนเกิดการสะท้อนความคิดที่หลากหลาย เช่น การทบทวนแผนปฏิบัติงาน การวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งเพื่อนำไปสู่การทบทวนแผนกลยุทธ์ เพื่อให้ทุกคนได้ร่วมกันกำหนดเป้าหมายของสถาบันฯ ให้เป็นองค์กรที่มีภาพลักษณ์ดี มีวัฒนธรรมองค์กร สอดคล้องกับการคัดเลือกบุคลากรที่จะมุ่งสู่พันธกิจในการ วิจัยเป็นหลัก สถาบันดำเนินการกำหนดคุณสมบัติของอาจารย์ที่จะบรรจุ ได้เลือกจากอาจารย์ที่มีผลงานวิจัยตีพิมพ์ที่โดดเด่น นอกจากนี้ สถาบันได้มีการจัดให้มีการประชุมกลุ่มย่อย (Focus Group) สนับสนุนการพัฒนาอาจารย์ใหม่ในเรื่องการวิจัย เน้นให้อาจารย์ใหม่ร่วมกันทำงานเป็นกลุ่มหลวม ๆ มีผู้ช่วยวิจัยและครุภัณฑ์ที่จำเป็นเป็นส่วนตรงกลาง คอยสนับสนุนและติดตามผลงานของอาจารย์ใหม่ โดยคำนึงถึงการสร้างผลงานวิจัยที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ ซึ่งสถาบันได้ให้ความสำคัญกับนักวิจัยใหม่ที่มีศักยภาพในการทำวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรมในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา

ตำแหน่ง	สถานภาพ					รวม
	ข้าราชการ	พม.	พม. ส่วนงาน	ลูกจ้าง เงินงบประมาณ	ลูกจ้าง ส่วนงาน	
สายวิชาการ						
- ศาสตราจารย์อาวุโส		1				1
- ศาสตราจารย์		2				2
- ศ พิเศษ		1				1
- รองศาสตราจารย์	1	11				12
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์	1	12				13
- อาจารย์		8				8
- นักวิจัย		18				18
รวมสายวิชาการ	2	52	0	0	0	55
สายสนับสนุน						
- สนับสนุนวิชาการ	2	32	0	0	0	34
นักวิชาการศึกษา		4				4
นักวิทยาศาสตร์	2	16				18
นักวิชาการโสตทัศนศึกษา		2				2
เจ้าหน้าที่วิจัย		1				1
ผู้ช่วยวิจัย		6				6
นักวิชาการคอมพิวเตอร์		1				1
นักบริหารงานวิจัย		2				2
- กลุ่มวิชาชีพเฉพาะ	1	6				7
นักเทคนิคการแพทย์	1	1				2
นักปฏิบัติการวิจัย		5				5
- สนับสนุนทั่วไประดับปฏิบัติการ	2	26				28
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	1	6				7
นักวิชาการเงินและบัญชี		5				5
วิศวกร	1	2				3
วิศวกรเครื่องกล		1				1
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน		2				2
นิติกร		1				1
นักทรัพยากรบุคคล		2				2
นักประชาสัมพันธ์		1				1
นักวิชาการพัสดุ		4				4
นักวิเทศสัมพันธ์		1				1
นักวิชาการพัฒนาคุณภาพ		1				1
- สนับสนุนทั่วไประดับช่วยปฏิบัติการ	1	9		15	6	31

ตำแหน่ง	สถานภาพ					รวม
	ข้าราชการ	พม.	พม. ส่วนงาน	ลูกจ้าง เงินงบประมาณ	ลูกจ้าง ส่วนงาน	
ช่างอิเล็กทรอนิกส์		2				2
ช่างเทคนิค		3				3
ผู้ปฏิบัติงานบริหาร		2				2
ผู้ปฏิบัติงานวิทยาศาสตร์		1				1
ผู้ปฏิบัติงานวิทยาศาสตร์การแพทย์	1	1				2
พนักงานทั่วไป					4	4
ช่างซ่อมบำรุง				1	1	2
พนักงานขับรถยนต์				3	1	4
พนักงานพิมพ์				2		2
พนักงานการศึกษา				1		1
พนักงานห้องปฏิบัติการ				4		4
พนักงานประจำห้องทดลอง				3		3
พนักงานผลิตทดลอง				1		1
รวมสายสนับสนุน	6	73	0	15	6	100
รวมทั้งสิ้น	8	125	0	15	6	155

ผลการดำเนินงานตามนโยบายการพัฒนาบุคลากร

หน่วยทรัพยากรบุคคลรับผิดชอบในการประสานงานกับหน่วยต่าง ๆ ในเรื่องของการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มั่นใจว่าแผนดังกล่าวสอดคล้องกับแผนพัฒนาสถาบันฯ และเพื่อเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้พร้อมที่จะรับกับความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความสามารถที่จะเข้ารับตำแหน่งใหม่

แผนพัฒนาบุคลากร สถาบันชีววิทยาศาสตร์ มหาวิทาลัยมหิดล 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/ทักษะในการปฏิบัติงานจากภายนอกส่วนงานและ 6. ด้านการพัฒนาทักษะการบริหารจัดการ และพัฒนาเพื่อก้าวสู่เป็นผู้นำ ซึ่งในแผนจะมีการกำหนดกลุ่มเป้าหมาย จำนวนคนต่อรุ่น จำนวนรุ่น สถานที่ งบประมาณ และช่วงเวลาดำเนินการตามกิจกรรมการพัฒนา ที่ทางสถาบันมีตั้งเป้าหมายไว้ให้สามารถเป็นไปตามแผน

รูปแบบในการพัฒนาตามแผนพัฒนาตนเองของกลุ่มกลุ่มสายวิชาการ ได้ดำเนินการคัดกลุ่มบุคลากรมี ศักยภาพสูงเป็นเป้าหมายในการพัฒนา เพื่อเข้าร่วม โครงการบริหารจัดการคนเก่ง MU Talents เพื่อให้ บุคลากรสายวิชาการในกลุ่มดังกล่าวได้มีโอกาสในการสร้างแผนพัฒนาตนเอง โดยได้รับทุนสนับสนุนกิจกรรม การพัฒนาของตนเองเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดตามเป้าหมายในการพัฒนา ซึ่งได้ใช้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ ในการคัดเลือกและเป็นที่ยอมรับ จนได้บุคลากรที่มีศักยภาพสูง

สถาบันมีการทบทวนผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยผ่านการพัฒนารายบุคคล ซึ่งเน้นให้มาจาก ความเห็นตรงกันของผู้บังคับบัญชาและบุคลากร มีการกำหนดรูปแบบการพัฒนารายบุคคล (IDP) ขึ้นเพื่อ สามารถปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาบุคลากรได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยทางสถาบันได้เริ่มต้นผลานการดำเนินการ IDP ให้เข้าไปอยู่ในรูปแบบหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย (PA) และงานเชิงพัฒนา เพื่อให้บุคลากรได้ค่อยๆ ปรับตัว และเริ่มเรียนรู้ และคุ้นเคย และส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมในการพัฒนาตนเอง

ซึ่งการสร้างการพัฒนารายบุคคลใน ระยะแรกนี้ จะการพัฒนาทักษะด้านการถ่ายทอดองค์ความรู้ เพื่อ สร้างสภาพแวดล้อมองค์กรให้เกิดสภาวะองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมอบแผนพัฒนารายบุคคลในกลุ่มเป้าหมาย ที่มีความสามารถในการถ่ายทอดองค์ความรู้ ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การจัดกิจกรรม KM-MB การจัดทำคู่มือ ปฏิบัติงาน ผลงานเชิงพัฒนา ประเภทงานวิเคราะห์ งานสังเคราะห์ คู่มือปฏิบัติงาน เอกสารปฏิบัติงาน (SOP) และ R2R รวมทั้งการสร้างผลงานทางวิชาการอื่น ๆ มาสนับสนุนการพัฒนาทักษะการถ่ายทอดความรู้ ทั้งใน บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรในสายสนับสนุนวิชาการด้วย รวมทั้งการมอบหมายบุคลากรใน กลุ่มเป้าหมายให้ได้รับทักษะการบริหาร ทักษะการเป็นผู้ประเมินต่าง ๆ Feedback ในทางบวกให้เกิดการ พัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ

หน่วยทรัพยากรบุคคล ได้เริ่มสร้างความรู้ความเข้าใจในการสร้างแผนพัฒนาตนเองในวงกว้างมากขึ้น ผ่านการให้ความรู้จากการประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ ให้เกิดการรับรู้และเข้าใจมากขึ้น โดยรูปแบบใน การพัฒนาตามแผนพัฒนาตนเองของกลุ่มกลุ่มสายวิชาการ ได้ดำเนินการคัดกลุ่มบุคลากรมีศักยภาพสูง เป็น เป้าหมายในการพัฒนา เพื่อเข้าร่วมโครงการบริหารจัดการคนเก่ง MU Talents เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการใน กลุ่มดังกล่าวได้มีโอกาสในการสร้างแผนพัฒนาตนเองโดยได้รับทุนสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาของตนเอง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดตามเป้าหมายในการพัฒนา ซึ่งได้ใช้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการคัดเลือกและเป็น ที่ยอมรับ จนได้บุคลากรที่มีศักยภาพสูง โดยมีการสร้างแผนพัฒนารายบุคคลตาม

หน่วยทรัพยากรบุคคล ได้สรุป ผลการดำเนินการ ผลที่ได้รับจากการพัฒนา ดังที่ปรากฏใน รายละเอียดในตารางแสดงแผนการพัฒนาตนเองผลการพัฒนาบุคลากร MU-Talents ตามแผนพัฒนา รายบุคคล (IDP) ครั้งที่ 1 ประจำปี 2565 (สถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล) โดยได้สรุปร้อยละเฉลี่ยการพัฒนา บุคลากร MU-Talents ตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ดังนี้

ร้อยละเฉลี่ยของ การพัฒนา ตาม แผนพัฒนา รายบุคคล (IDP)	ร้อยละของ MU-Talents จำแนกตามสาขาที่เชี่ยวชาญ			
	ด้านการวิจัย (2 คน)	ด้านการเรียนการ สอน (1 คน)	ด้านการบริการ (4 คน)	รวม (7 คน)
มากกว่า 80%	-	-	-	-
60-79%			25.00 % (1 คน)	14.29 % (1 คน)
40-59%	50.00 % (1 คน)	-	25.00 % (1 คน)	28.57 % (2 คน)
30-39%		-	25.00 % (1 คน)	14.29 % (1 คน)
น้อยกว่า 30 %	50.00 % (1 คน)	100.00 % (1 คน)	25.00 % (1 คน)	42.86 % (3 คน)

นายปิยพันธุ์ภูมิ ทองประสงค์

นักทรัพยากรบุคคล

ผู้ร่างรายงานผลข้อมูล