

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2568

กองทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล



แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568 (O14 และ O15)

เป้าหมายประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ		งบประมาณ		ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ	สรุปผลการดำเนินงาน (O15)	
				เริ่มต้น	สิ้นสุด	ตั้งไว้	ใช้ไป	1	2	3	4	5		ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้
แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล															
1. ระบบการสรรหาบรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้	ระดับความสำเร็จของการสรรหาคัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งบุคลากรในระยะเวลาที่กำหนด	1.ดำเนินการสรรหา คัดเลือก ให้เป็นไปตามข้อบังคับ และประกาศของมหาวิทยาลัย 2.มีการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึงผ่านระบบสารสนเทศกลางในการสรรหา คัดเลือกของมหาวิทยาลัย 3.ดำเนินการประเมินคุณสมบัติของบุคลากรที่สอดคล้องกับค่านิยมมหาวิทยาลัย (MAHIDOL) 4.ดำเนินการคัดเลือก โดยผ่านการสอบข้อเขียน การสัมภาษณ์ จากคณะกรรมการสรรหา 5. ประกาศรายชื่อผู้ที่ได้รับการคัดเลือกผ่านช่องทางประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการดำเนินงาน	บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี	ต.ค.67	ก.ย.68	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	1	2	3	4	5	งาน HR 1 งาน HR 3	-งดเว้นการเปิดเผยข้อมูลเนื่องจากมหาวิทยาลัยไม่มีนโยบายให้หน่วยงานในระดับกอง จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร-	
	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการจ้างงานหลังพ้นทดลองงาน ≥90%	การประเมินทดลองงานของบุคลากรใหม่ตามระยะเวลาที่กำหนด เพื่อประเมินความรู้ ความสามารถและศักยภาพของบุคลากรในการปฏิบัติงาน	บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี	ต.ค.67	ก.ย.68	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	50	60	70	80	90	งาน HR 1		
2. . ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็น	ร้อยละของบุคลากรที่ใช้ระบบการ	การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจในการใช้ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย	บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี	ม.ค.68	มิ.ย.68	ไม่ใช่ งบประมาณ	ไม่ใช่ งบประมาณ	50	60	70	80	90	งาน HR 3 งาน HR 4	-งดเว้นการเปิดเผยข้อมูลเนื่องจากมหาวิทยาลัยไม่มีนโยบายให้หน่วยงานใน	

เป้าหมายประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ		งบประมาณ		ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ	สรุปผลการดำเนินงาน (O15)	
				เริ่มต้น	สิ้นสุด	ตั้งไว้	ใช้ไป	1	2	3	4	5		ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้
ธรรมและมีประสิทธิภาพ	ประเมินผลการปฏิบัติงาน (PMS) ตามกรอบเวลาที่กำหนด													ระดับกอง จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร-	
3. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความผูกพัน	ร้อยละของบุคลากรที่ตอบแบบสำรวจ engagement & well-being ของบุคลากร	การสำรวจ engagement & well-being ตามแบบสำรวจที่มหาวิทยาลัยกำหนด	บุคลากรสำนักงานอธิการบดี	ต.ค.67	มี.ค.68	50,000	49,920	10	20	30	40	50	งาน HR 3	-งดเว้นการเปิดเผยข้อมูลเนื่องจากมหาวิทยาลัยไม่ได้มีนโยบายให้หน่วยงานในระดับกอง จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร-	
	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมที่จัดโดยสำนักงานอธิการบดี	ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมในกิจกรรมที่จัดโดยคณะกรรมการสวัสดิการสำนักงานอธิการบดี เช่น กิจกรรมกีฬาบุคลากรสำนักงานอธิการบดี กิจกรรมสงกรานต์ กิจกรรมทำบุญตักบาตร และงานเลี้ยงสังสรรค์ เนื่องในวันขึ้นปีใหม่ เป็นต้น	บุคลากรสำนักงานอธิการบดี	ต.ค.67	ก.ย.68	1,00,000	232,156.68 (-กีฬาบุคลากร สนง. 190,993.68฿ -กิจกรรม สงกรานต์ 41,163.00฿	40	50	60	70	80	คณะกรรมการสวัสดิการสำนักงานอธิการบดี		
แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล															
4. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่จัดทำแผนพัฒนา	จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักหรือตามสายงาน	บุคลากรสำนักงานอธิการบดี	ก.ค.68	ก.ย.68		ไม่ใช่งบประมาณ	40	50	60	70	80	งาน HR 4	-งดเว้นการเปิดเผยข้อมูลเนื่องจากมหาวิทยาลัยไม่ได้มีนโยบายให้หน่วยงานในระดับกอง จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร-	

เป้าหมายประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ		งบประมาณ		ระดับเป้าหมาย					ผู้รับผิดชอบ	สรุปผลการดำเนินงาน (O15)	
				เริ่มต้น	สิ้นสุด	ตั้งไว้	ใช้ไป	1	2	3	4	5		ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้
	รายบุคคล (IDP)														
5. การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล (Attitude - Skill - Knowledge: ASK) ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการตนเอง	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ ASK ที่จัดโดยสำนักงานอธิการบดี	ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนา และเข้าร่วมในโครงการการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และการบริหารจัดการตนเองด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียม เช่น 1. ทักษะด้านเทคโนโลยี: ปลดล็อกศักยภาพการทำงานด้วย AI 2. ทักษะด้านการวางแผนและบริหารการเงิน: เป้าหมายชีวิตพิชิตด้วยการบริหารการเงินที่ดี 3. ทักษะด้านการพัฒนาตนเอง: - ปลดล็อกศักยภาพด้วยแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) - ฮีลตัวเองในวันที่หมดไฟ ทำอย่างไรให้ใจฟู - ปลดล็อกศักยภาพการสื่อสาร เพื่อความสำเร็จในการทำงาน	บุคลากรสำนักงานอธิการบดี	ม.ค.68	ก.ย.68	150,000	147,800	40	50	60	70	80	งาน HR 4	-งดเว้นการเปิดเผยข้อมูลเนื่องจากมหาวิทยาลัยไม่ได้มีนโยบายให้หน่วยงานในระดับกอง จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร-	