



มหาวิทยาลัยมหิดล
นิพนธ์ออนไลน์

2017



MUHR
Fanpage

รายงาน ประจำปี

กองทรัพยากรบุคคล
มหาวิทยาลัยมหิดล ปี 2560

คำนำ

รายงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 กองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล จัดทำขึ้นเพื่อรายงานผลการดำเนินงานของกองทรัพยากรบุคคลในฐานะหน่วยงานที่มีบทบาทในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายของมหาวิทยาลัยมหิดล ทั้งนี้ รายงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 เล่มนี้ได้นำเสนอถึงผลการดำเนินงานโครงการตามแผนยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างความเป็นเลิศด้านทรัพยากรบุคคล (Excellence in management for sustainable organization) ตลอดจนรายงานผลการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล การพัฒนาศักยภาพบุคลากรภายในกองทรัพยากรบุคคล การได้รับเกียรติต้อนรับคณะศึกษาดูงานจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน รวมทั้ง กิจกรรมที่กองทรัพยากรบุคคลสร้างสรรค์และการเข้าร่วมกิจกรรม / โครงการของส่วนงาน ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ส่วนงานต่าง ๆ ได้ทราบความคืบหน้าการดำเนินงานของกองทรัพยากรบุคคล และสามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ได้ตามสมควร

กองทรัพยากรบุคคล

รายงานประจำปี 2560

ส่วนที่ 1 : บทนำ

วิสัยทัศน์ พันธกิจ ภารกิจและค่านิยมองค์กร	
1.1 วิสัยทัศน์ (VISION)	
1.2 พันธกิจ (MISSION)	
1.3 ภารกิจ	หน้า 1
1.4 ค่านิยมองค์กร (MAHIDOL UNIVERSITY CORE VALUES AND ORGANIZATION CULTURE)	หน้า 2
โครงสร้างองค์กร ขอบเขตงาน และความรับผิดชอบของกองทรัพยากรบุคคล	หน้า 2
• งานบริหารทรัพยากรบุคคล	หน้า 3 - 4
• งานบริหารสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	หน้า 5 - 8
• งานยุทธศาสตร์และพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล	หน้า 8 - 10
• งานสร้างเสริมศักยภาพและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	หน้า 10 - 11
• งานความก้าวหน้าในสายวิชาการและสนับสนุน	หน้า 12 - 13
ข้อมูลบุคลากร	
อัตรากำลังบุคลากรกองทรัพยากรบุคคล	หน้า 14 - 15
อัตรากำลังบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล	หน้า 16 - 17
แผนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล (พ.ศ.2559 - 2562)	หน้า 18
ตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์ที่ 4 Excellence in management for sustainable organization	หน้า 19
คณะกรรมการยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล	หน้า 19 - 20

ส่วนที่ 2 : ผลการดำเนินงาน ตามยุทธศาสตร์ที่ 4 Excellence in management for sustainable

ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์ที่ 4 (ระดับความผูกพันของบุคลากร)	หน้า 21 - 22
โครงการส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรจากส่วนงานต่างๆ	หน้า 23 - 25
ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	หน้า 26
การดำเนินโครงการตามแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Action Plan)	
- Workforce Planning ➡ Proactive Recruitment	หน้า 27 - 30
- Workforce Development ➡ Training & Development Center	หน้า 30
- Work-Life Balance ➡ Engagement & Efficiency	หน้า 31 - 38
การสร้างเครือข่าย (Networking)	หน้า 38 - 40

ส่วนที่ 3 : ผลการดำเนินโครงการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	หน้า 41 – 42
โครงการพัฒนานักบริหารระดับต้น มหาวิทยาลัยมหิดล (MU – SUP)	หน้า 43
โครงการพัฒนาหัวหน้าภาควิชา (MU – HDP#2017)	หน้า 44
โครงการพัฒนานักบริหารระดับกลาง (MU – EDP)	หน้า 45
โครงการปัจฉิมนิเทศ	หน้า 46
โครงการ HR Network & HR Policy	หน้า 47 – 48
การประชุมคณะกรรมการยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	หน้า 48 – 49
โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการสำหรับบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล	หน้า 49 – 50

ส่วนที่ 4 : การพัฒนาบุคลากรภายใน หน้า 51 - 56

ส่วนที่ 5 : การต้อนรับคณะศึกษาดูงาน หน้า 57 -58

ส่วนที่ 6 : กิจกรรมของกองทรัพยากรบุคคล หน้า 59 -74

ส่วนที่ 1 : บทนำ

วิสัยทัศน์ พันธกิจ ภารกิจและค่านิยมองค์กร

วิสัยทัศน์ (Vision)

- ▶ เป็นหน่วยงานชั้นนำที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศ

พันธกิจ (Mission)

- ▶ บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

ภารกิจ

- ▶ กำกับ ดูแล ดำเนินงานบริหารทรัพยากรบุคคลทุกประเภทของมหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อให้ได้มาซึ่งกำลังคนที่มีคุณภาพ ดูแลรักษาและส่งเสริมให้เกิดความเข้มแข็งมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติภารกิจให้ตอบสนองเป้าหมายของมหาวิทยาลัย ตราบจนถึงวาระสิ้นสุดการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ตั้งอยู่บนพื้นฐานตามมาตรฐานความเป็นธรรม โปร่งใสและความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ดูแลให้การดำเนินการทั้งระบบเป็นไปอย่างถูกต้องสอดคล้องกับระเบียบที่ทางราชการและมหาวิทยาลัยกำหนด

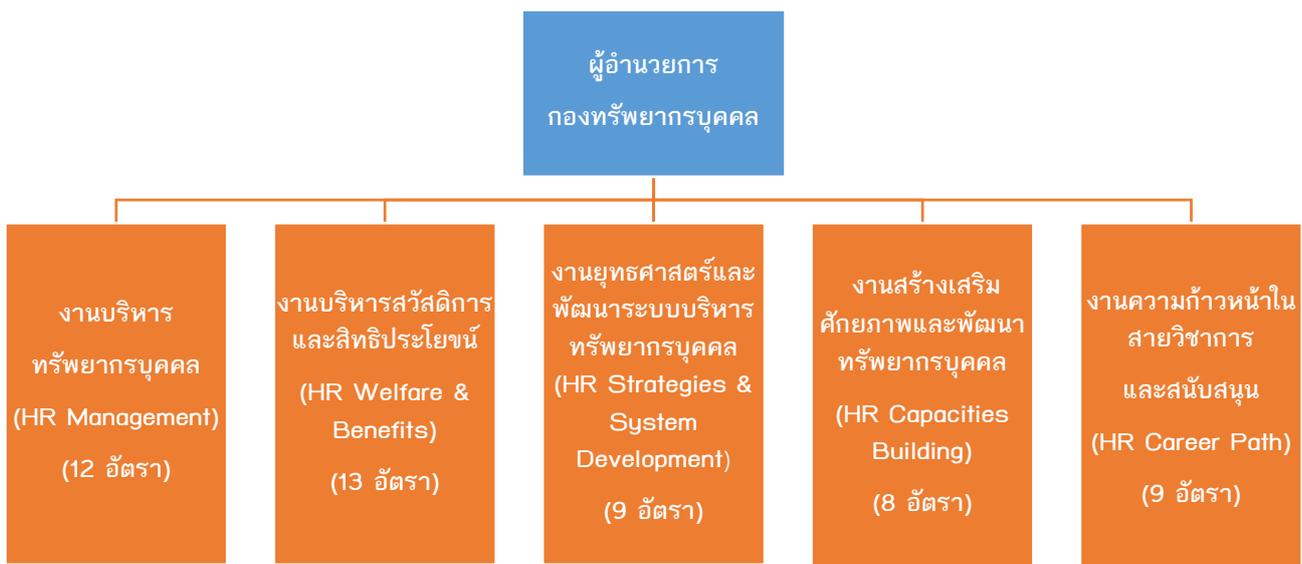
ค่านิยมองค์กร – Values

(MAHIDOL UNIVERSITY CORE VALUES AND ORGANIZATION CULTURE)

M	Mastery	เป็นนายแห่งตน
A	Altruism	มุ่งผลเพื่อผู้อื่น
H	Harmony	กลมกลืนกับสรรพสิ่ง
I	Integrity	มั่นคงยิ่งในคุณธรรม
D	Determination	แน่วแน่ทำกล้าตัดสินใจ
O	Originality	สร้างสรรค์สิ่งใหม่
L	Leadership	ไฟใจเป็นผู้นำ

โครงสร้างองค์กร ขอบเขตงาน และความรับผิดชอบของกองทรัพยากรบุคคล

ตามที่กองทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการวิเคราะห์งานตามภารกิจด้านต่างๆ เพื่อให้การบริหารงานภายในกองทรัพยากรบุคคลสามารถตอบสนององวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยมหิดล ตลอดจนสามารถบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศ การแบ่งหน่วยงานภายในกองทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี 5 งาน ตามประกาศมหาวิทยาลัยมหิดลเรื่อง การแบ่งหน่วยงานภายในสำนักงานอธิการบดี (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2555 ดังนี้



งานบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Management Unit)

ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรทุกประเภท ตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก บรรจุ แต่งตั้ง จนถึงพ้นจากงาน ในกระบวนการต่างๆ ดังต่อไปนี้

การสรรหาและคัดเลือก / บรรจุและแต่งตั้ง

- ดำเนินการสรรหา/ คัดเลือกบุคลากรให้กับกอง / หน่วยงานต่างๆ ในสำนักงานอธิการบดี ตลอดจนวิเคราะห์เปรียบเทียบ ให้คำแนะนำในการกำหนดอัตราค่าตอบแทน

- รับผิดชอบ และประสานงานการสรรหา/ คัดเลือกบุคลากรตำแหน่งผู้บริหารระดับต่างๆ ตามข้อบังคับ/ ประกาศของมหาวิทยาลัยในส่วนที่รับผิดชอบของมหาวิทยาลัย / แต่งตั้งผู้รักษาการแทนในตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

- ประสานงานกับผู้รับผิดชอบของส่วนงานเพื่อให้การสรรหา / คัดเลือกบุคลากรตำแหน่งผู้บริหารระดับต่างๆ ตามข้อบังคับ/ ประกาศมหาวิทยาลัย ในส่วนที่รับผิดชอบโดยส่วนงาน

- ให้คำปรึกษา แนะนำส่วนงาน / หน่วยงานเกี่ยวกับการสรรหา / คัดเลือกบุคลากรรวมทั้งการกำหนดอัตราเงินเดือน / ค่าตอบแทนในการบรรจุและแต่งตั้ง

- ให้คำปรึกษา และประสานงานในการบรรจุและแต่งตั้ง การประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน การจ้างต่อ และการขยายระยะเวลาการจ้าง

- จัดทำชื่อตำแหน่ง และคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของบุคลากรประเภทต่างๆ
- จัดทำคำสั่งบรรจุและแต่งตั้ง / จ้างลูกจ้าง
- แต่งตั้งผู้บริหารระดับต่างๆ
- บันทึกข้อมูลในระบบ MUERP (OM / PA) ของสำนักงานอธิการบดี
- ประเมินผลการทดลองปฏิบัติงาน

จัดสรร / บริหารอัตรากำลัง

- จัดสรรอัตรากำลังงานมหาวิทยาลัย
- เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย
- เปลี่ยนประเภทการจ้าง / เปลี่ยนตำแหน่ง
- ปรับคุณวุฒิและเปลี่ยนตำแหน่ง / การปรับคุณวุฒิ / การปรับคุณวุฒิและให้ได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒิ
- ตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน / ตัดโอนพร้อมเปลี่ยนตำแหน่ง
- ย้าย / ย้ายและเปลี่ยนตำแหน่ง
- ปรับระดับขั้น / ปรับสถานภาพ
- ขอยืมตัวข้าราชการ
- ต่อเวลาราชการของข้าราชการ / การต่อเวลาปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย
- กำหนดกรอบการจ้างผู้เกษียณอายุ / ผู้มีความรู้ ความสามารถพิเศษ (เงินงบประมาณ)

- การไม่จ้างต่อ
- การพ้นจากงาน / ให้ออ / ลาออก
- ให้ออกด้วยเหตุทุพพลภาพ / ขาดจากอัตรา / ครบสัญญา / ไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติงาน
- โปรแกรมอัตราตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย
- จัดทำประกาศเกษียณอายุราชการของข้าราชการ และลูกจ้างประจำเงินงบประมาณ / ประกาศเกษียณอายุของพนักงานมหาวิทยาลัย
- ฝ่ายเลขานุการในคณะกรรมการ / คณะทำงานชุดต่างๆ เช่น ก.บ.ค.
- คณะกรรมการประเมินข้าราชการและลูกจ้างเพื่อเปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย
- คณะกรรมการพิจารณากลั่นรองการต่อเวลาราชการให้แก่ข้าราชการและต่อเวลาปฏิบัติงานให้แก่พนักงานมหาวิทยาลัย

บริหารเงินเดือน / ค่าตอบแทน

- ดำเนินการเกี่ยวกับการให้บุคลากรทุกประเภทของมหาวิทยาลัยได้รับเงินเดือนตามบัญชีเงินเดือน / บัญชีอัตราค่าจ้าง และเงินค่าตอบแทนอื่นๆ เช่น เงินเพิ่มการครองชีพชั่วคราว เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุผลพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุข
- เลื่อนเงินเดือนประจำปีของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานมหาวิทยาลัยสำนักงานอธิการบดี และเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำเงินงบประมาณแผ่นดิน ลูกจ้างประจำเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย
- แก้ไข เพิ่มเติม ยกเลิกคำสั่งเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง และเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้างกรณีพิเศษ
- ประสานงานและส่งข้อมูลให้ส่วนงานต่าง ๆ ในการบันทึกข้อมูลเรื่องเงินเดือน ค่าตอบแทนบุคลากรของส่วนงานเพื่อให้ฐานข้อมูลมีความถูกต้องและทันสมัย
- งานระบบจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำ
- จัดทำบัญชีถือจ่ายเงินเดือนข้าราชการและลูกจ้างประจำเงินงบประมาณแผ่นดิน
- การปรับบัญชีเงินเดือน/อัตราค่าจ้าง
- การปรับเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัย/พนักงานมหาวิทยาลัยสำนักงานอธิการบดี
- ประสานงานและให้ข้อมูลข้าราชการที่เป็นอัตราว่างมีเงินด้วยสาเหตุต่างๆ แก่กองคลังเพื่อขออนุมัติโอนเงินเป็นหมวดเงินอุดหนุนไปยังสำนักงบประมาณ

งานบริหารสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ (HR Benefits and Entitlements Unit)

ดำเนินการเกี่ยวกับการกำกับ ดูแลงานด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรทุกประเภท ตลอดจนวิเคราะห์หาแนวทางและดำเนินการจัดสวัสดิการรูปแบบใหม่ที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และสอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย ในกระบวนการต่างๆ ดังต่อไปนี้

ด้านสวัสดิการ

ศึกษากิจกรรมในเชิงยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ของหน่วยงาน

วิเคราะห์หาแนวทางและดำเนินการจัดสวัสดิการรูปแบบใหม่ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย และเสริมสร้างความสุขและความผูกพันต่อองค์กร

สินเชื่อธนาคารอาคารสงเคราะห์

ติดต่อประสานงานกับธนาคารอาคารสงเคราะห์เกี่ยวกับข้อตกลงการให้สินเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัยแก่บุคลากร ประสานงาน ให้คำปรึกษา ร่วมแก้ไขปัญหา ในกรณีที่บุคลากร/ส่วนงานประสบปัญหาการใช้บริการสินเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัยออกหนังสือผ่านสิทธิและรับรองเงินเดือนให้แก่บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี เพื่อนำไปประกอบการขอสินเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัยกับธนาคารอาคารสงเคราะห์และ ดำเนินการหักเงินเดือนบุคลากรผู้กู้เพื่อผ่อนชำระหนี้จนครบ

สินเชื่อธนาคารออมสิน

ติดต่อประสานงานกับธนาคารออมสินเกี่ยวกับข้อตกลงการให้สินเชื่อสวัสดิการ ประสานงาน ให้คำปรึกษา ร่วมแก้ไขปัญหา ในกรณีที่บุคลากร/ส่วนงานประสบปัญหาการใช้บริการสินเชื่อประเภทต่างๆ ออกหนังสือผ่านสิทธิและรับรองเงินเดือนให้แก่บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี เพื่อนำไปประกอบการขอสินเชื่อจากธนาคารออมสิน และดำเนินการหักเงินเดือน บุคลากรผู้กู้เพื่อผ่อนชำระหนี้จนครบ

เงินกู้ ชพค

ติดต่อประสานงานกับ สกสค.เกี่ยวกับโครงการเงินกู้ ช.พ.ค. ประสานงาน ให้คำปรึกษา ร่วมแก้ไขปัญหา ในกรณีที่บุคลากร/ส่วนงานประสบปัญหาการใช้บริการสินเชื่อ ดำเนินการหักเงินเดือนบุคลากรผู้กู้ที่สังกัดสำนักงานอธิการบดีเพื่อผ่อนชำระหนี้จนครบ

กีฬาบุคลากร

ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการบริหาร จัดการกีฬาบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลโดยคณะกรรมการดังกล่าวทำหน้าที่จัดการแข่งขันกีฬาบุคลากรประจำปี เพื่อเป็นสวัสดิการและเป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรส่วนงานต่างๆของมหาวิทยาลัย รวมทั้งทำหน้าที่คัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถในแต่ละชนิดกีฬาเป็นตัวแทน มหาวิทยาลัยไปเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ซึ่งมีการจัดขึ้นเป็นประจำทุกปี ติดต่อ ประสานงานในการจัดส่งบุคลากรเข้าร่วมแข่งขันกีฬารายการพิเศษซึ่งจัดโดยหน่วย งานต่างๆ ภายนอก เพื่อเป็นการเชื่อมความสัมพันธ์และเป็นการสร้างเครือข่ายการปฏิบัติงานร่วมกัน

คณะกรรมการสวัสดิการมหาวิทยาลัยมหิดล

ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการสวัสดิการมหาวิทยาลัยมหิดล กำกับดูแล ประสานงาน ให้คำปรึกษา แก่ส่วนงานในการบริหารจัดการสวัสดิการของส่วนงาน

การเสริมสร้างความสุขและความผูกพัน

ทำหน้าที่ประสานงานการสำรวจความสุขของบุคลากร ดำเนินโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการนักสร้างสุของค์กรประสานการจัดทำโครงการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันบุคลากรส่วนงาน

คณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมหาวิทยาลัยมหิดล

ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมหาวิทยาลัยมหิดล ประสาน งานกับผู้จัดการกองทุนและส่วนงานในการบริหารจัดการกองทุน อาทิ การสมัครเป็นสมาชิก การส่งเงินสะสม/สมทบเข้ากองทุน การผันจากสมาชิกกองทุน การโอน/รับโอนสมาชิกกองทุน เป็นต้น

คณะกรรมการพิจารณารางวัลประจำปี สำนักงานอธิการบดี

ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการพิจารณารางวัลประจำปี ร่วมกับหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี ตรวจสอบ กลั่นกรอง บุคลากรที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์เพื่อเสนอคณะกรรมการพิจารณาให้รางวัลประจำปี ประเภทต่างๆ

คณะกรรมการบริหารจัดการโครงการสวัสดิการรถจักรยานยนต์

ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการบริหารจัดการโครงการสวัสดิการรถจักรยานยนต์ ติดต่อประสานงานกับบริษัทผู้ผลิตรถจักรยานยนต์ สถาบันการเงิน และส่วนงาน ในการจัดโครงการ ติดตาม กำกับดูแลการหักเงินเดือนบุคลากรเพื่อผ่อนชำระค่ารถจักรยานยนต์จนครบตามสัญญา

คณะกรรมการสวัสดิการสำนักงานอธิการบดี

ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการ สวัสดิการสำนักงานอธิการบดี เพื่อบริหารจัดการสวัสดิการประเภทต่างๆ อาทิ ร้านค้าสวัสดิการ ชมรมนันทนาการ กีฬาและนันทนาการ การตรวจสอบสุขภาพประจำปี กำกับดูแลการใช้พื้นที่เพื่อจัดสวัสดิการ ห้องออกกำลังกาย ห้องปฐมพยาบาล เป็นต้น

การออกหนังสือรับรองการปฏิบัติงาน

ดำเนินการออกหนังสือรับรองการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรประเภทต่างๆเพื่อนำไปใช้ทำธุรกรรม

กำกับดูแลระบบ MU – ERP – HR ในส่วนของเงินหักสวัสดิการ

ดูแล/ดำเนินการเกี่ยวกับการหักเงิน เดือนบุคลากรในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการประเภทต่างๆ อาทิ การหักเงินค่าผ่อนชำระหนี้ธนาคารต่างๆ หักเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น

การทำประกันภัยรถยนต์

การทำประกันอุบัติเหตุหมู่แก่บุคลากร

ส่วนลดสายการบิน Thai Lion Air

ด้านสิทธิประโยชน์

- การส่งพวงหรีดศพบุคลากรถึงแก่กรรม (ทั้งมหาวิทยาลัย)
- การมอบเข็มเครื่องหมายมหาวิทยาลัยแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานครบตามกำหนดเวลาในช่วงต่างๆ
- ทะเบียนประวัติ
- บริการสำเนา กม.1 (ข้าราชการ)
- ประสาน / บริการแฟ้มประวัติข้าราชการให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- ออกหนังสือรับรองสถานภาพผู้รับบำนาญ (ไม่ระบุอัตราเงินเดือน)
- ออกบัตรประจำตัวข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานมหาวิทยาลัย (ชื่อส่วนงาน) พนักงานเงินรายได้ ลูกจ้างประจำเงินงบประมาณ ลูกจ้างประจำเงินนอกงบประมาณ และผู้รับบำนาญ

- การออกบัตรแสดงตนแก่บุคลากรสำนักงานอธิการบดี ประสานและกำกับดูแลการออกบัตรแสดงตนแก่
ส่วนงาน

- การขอรับบำเหน็จบำนาญข้าราชการ และเงิน กบข.
- การขอรับบำเหน็จ และบำเหน็จรายเดือนของลูกจ้างประจำเงินงบประมาณ และเงิน กสจ.
- การเสนอขอรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และเหรียญดุษฎีมาลาเข็มศิลปวิทยา
- การตรวจสอบสิทธิการเบิกค่ารักษาพยาบาลพนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานมหาวิทยาลัย (ชื่อส่วน
งาน) (เฉพาะสำนักงานอธิการบดี)
- การขออนุมัติค่ารักษาพยาบาลเกินวงเงินของพนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานมหาวิทยาลัย (ชื่อส่วน
งาน)
- การเบิกจ่ายตรงค่ารักษาพยาบาลของผู้รับบำนาญ
- การขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนกองทุนประกันสังคม (เฉพาะบุคลากรของสำนักงานอธิการบดี)
- ผู้ประสานงานกองทุนประกันสังคมเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ต่างๆ
- การให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ต่างๆ
- ประสานงานกับส่วนราชการ องค์กร หรือหน่วยงานภายนอกในการสรรหาบุคลากรดีเด่นประเภท
ต่างๆ อาทิ โครงการคัดเลือกบุคคล หน่วยงาน และโครงการดีเด่นของชาติ ของสำนักงานเสริมสร้างเอกลักษณ์
ของชาติ โครงการคัดเลือกศิษย์เก่าดีเด่นของสถาบันการศึกษาต่างๆ
- เป็นคณะกรรมการ/อนุกรรมการชุดต่างๆ ได้แก่
 - คณะกรรมการกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย
- คณะกรรมการฝ่ายพิธีการรับรางวัลเชิดชูเกียรติ (งานคล้ายวันพระราชทานนามฯ)
 - คณะกรรมการฝ่ายจัดทำเกียรติบัตรและของที่ระลึกงานมอบเกียรติบัตรผู้เกษียณอายุ
 - คณะกรรมการฝ่ายสวัสดิการและยานพาหนะพิธีถวายผ้าพระกฐินพระราชทานฯ
 - คณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานมหาวิทยาลัยดีเด่น
 - คณะกรรมการพิจารณาการเสนอขอรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
 - คณะกรรมการพิจารณาการเสนอขอรับพระราชทานเหรียญดุษฎีมาลา เข็มศิลปวิทยา
- การเบิกจ่ายเงินชดเชยพนักงาน
- การเบิกจ่ายเงินสงเคราะห์บุคลากรถึงแก่กรรม
- เงินช่วยเหลือกรณีบุคลากรถึงแก่กรรม
- เงินสงเคราะห์ทดแทนการเสียชีวิตข้าราชการและลูกจ้าง

การลาประเภทต่างๆ

- การลาไปราชการหรือประชุม ณ ต่างประเทศ
- การลาไปราชการ ประชุม สัมมนา ในประเทศ สำหรับผู้ผู้บริหาร (คนบดีขึ้นไป) และการไปเป็นวิทยากร

- การลาศึกษา ฝึกอบรม ณ ต่างประเทศ (เฉพาะบุคลากรของสำนักงานอธิการบดี)
- การลาตามสิทธิของบุคลากรทุกประเภท(เฉพาะบุคลากรของสำนักงานอธิการบดี)/ ผู้บริหาร(คนบดขึ้นไป)
- การลาเกินสิทธิของบุคลากรทุกประเภท (โดยไม่ได้รับเงินเดือน)
- การให้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยไปปฏิบัติงานบริการวิชาการภายนอกมหาวิทยาลัย

ลูกค้ำสัมพันธ์

- ดำเนินการดำเนินงานสารบรรณและให้บริการต้อนรับผู้มาติดต่อ
- จัดระบบ กำกับและตรวจสอบวันลาบุคลากรของกองพร้อมจัดทำแฟ้มและฐานข้อมูล
- ดูแลเกี่ยวกับการเบิกจ่าย ตรวจรับพัสดุ ครุภัณฑ์ ของกอง จัดระบบการเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ ของกองพร้อมจัดทำฐานข้อมูล
- ควบคุมรหัสครุภัณฑ์ของกองพร้อมจัดทำฐานข้อมูล
- ดูแลความเป็นระเบียบเรียบร้อยของกองในภาพรวม เช่น ห้องส่วนกลาง การแจ้งซ่อม ฯลฯ และดำเนินการประสานงานการจัดประชุมกอง
- จัดทำแบบฟอร์มต่างๆ ที่ใช้ในกองฯ
- จัดและดูแลแฟ้มหนังสือเวียนและจัดทำแฟ้มวันนั้นนทานการ

งานยุทธศาสตร์และพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Strategic Unit)

ดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และพัฒนาระบบ MU-ERP/ ฐานข้อมูลบุคลากร ตลอดจนการประชาสัมพันธ์กองในรูปแบบต่างๆ เพื่อสนับสนุนบริหารทรัพยากรบุคคลใน กระบวนการต่างๆ ดังต่อไปนี้

ยุทธศาสตร์และพัฒนาระบบ

- ศึกษาและวิเคราะห์แนวทาง/วิธีการ/ระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่สมควรพิจารณานำมาใช้ใน มหาวิทยาลัย
- รวบรวมและวิเคราะห์สถิติ/ข้อมูล ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย/องค์กรอื่นๆ เป็นระยะๆ เพื่อเทียบเคียง (Benchmarking) และนำเสนอเพื่อพิจารณาปรับกระบวนการ/แผนดำเนินการ
- ให้คำปรึกษาทางวิชาการด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล
- ให้คำปรึกษาแนวทางการจัดทำ Succession Plan
- เป็นแกนในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของ HR โดยเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย
- ติดตามการนำแผนยุทธศาสตร์ของ HR ไปสู่การปฏิบัติ และวิเคราะห์ผลการดำเนินการตามแผน
- ติดตามตัวชี้วัดต่างๆ ของกองและจัดทำรายงานผลงานประจำปี
- ประสานงานในการจัดทำรายงาน (Report) เกี่ยวกับข้อมูลทาง HR ตามที่ผู้บริหารเรียกหา (Request) ผ่านทางรองอธิการบดี HR หรือผู้อำนวยการกอง

- การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล
- HR Website (ดำเนินการในรูปของคณะทำงาน)
- การอนุมัติ Internet Account
- ประสานงานกับกองแผนงานในการพิจารณาการจัดสรรงบประมาณ
- ให้คำปรึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาการกระจายอายุของบุคลากรของสำนักงานอธิการบดีและส่วนงานต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรสายวิชาการ
- การจัดทำรายงานการประเมินความเสี่ยง
- จัดทำรายงานการประเมินผลตนเอง (SAR) ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย เพื่อเสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
- จัดทำรายงานการประเมินผลตนเอง (SAR) ตามระบบคุณภาพของมหาวิทยาลัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานอธิการบดี และของกองทรัพยากรบุคคล
- จัดทำและดำเนินการตามแผนประชาสัมพันธ์ของกองในรูปแบบต่างๆ รวมทั้งประสานงานในการประชาสัมพันธ์ในสารนิเทศมหาวิทยาลัยมหิดล

โครงการ MUERP (HR)

- ประสานงานกับบริษัทฯ ที่ปรึกษา และส่วนงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกในการออกแบบและพัฒนา ระบบ MUERP (HR) ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้งาน ในระบบงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล (MU-HR) ของมหาวิทยาลัย โดยแบ่งเป็น 3 ระบบงานย่อย ดังนี้
 - ระบบงานโครงสร้างองค์กร (Organization Management : OM)
 - ระบบงานทะเบียนประวัติบุคลากร (Personnel Administration : PA)
 - ระบบงานบริหารเงินเดือนและค่าตอบแทน (Payroll Accounting)
- กำหนดแนวทางมาตรฐานและวางแผนในการปฏิบัติงานในแต่ละระบบ
- ดำเนินการฝึกอบรม ให้คำปรึกษา และช่วยเหลือแก้ไขปัญหาในการใช้ระบบแก่ผู้ใช้งานจริง (End Users) ของส่วนงานต่าง ๆ
 - ดำเนินการทดสอบการใช้งานระบบเพื่อปรับปรุง และพัฒนาระบบ
 - บันทึกฐานข้อมูลและประมวลผลจ่ายเงินเดือน และค่าตอบแทนในระบบ MUERP ให้แก่บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี
 - บันทึกฐานข้อมูลและประมวลผลจ่ายเงินเดือนและค่าจ้างในระบบ direct payment ให้แก่ข้าราชการและลูกจ้างประจำเงินงบประมาณ
 - ประสานงานกับส่วนงานในมหาวิทยาลัยในการเชื่อมโยงข้อมูล (Data Consolidate)
 - ดำเนินการประชาสัมพันธ์ข้อมูลต่างๆ ในโครงการ
 - ประสานงานในการให้ข้อมูลต่างๆในระบบฯเพื่อจัดทำรายงานเพื่อการบริหารและตัดสินใจ

งานสร้างเสริมศักยภาพและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HR Capacities Unit)

ดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ระบบการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร การส่งเสริมค่านิยม MAHIDOL และการจัดการทุนเมล็ดพันธุ์และพัฒนาอาจารย์ในกระบวนการต่างๆ ดังต่อไปนี้

การพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

- กำกับรอบเวลาและขั้นตอนการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วนงาน และผู้บริหารมหาวิทยาลัย รวมถึงผู้อำนวยการในสำนักงานอธิการบดีให้เป็นไปตามคำสั่งและประกาศที่เกี่ยวข้อง
- สรุปรายชื่อข้อมูลผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารเสนอต่ออธิการบดีเพื่อพิจารณาขึ้นเงินเดือน
- วิเคราะห์คุณภาพตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) เพื่อนำเสนอแนวทางปรับปรุงให้เชื่อมโยงและสนับสนุน การทำยุทธศาสตร์มาสู่การปฏิบัติของหน่วยงานและบุคลากร
- ทบทวนและปรับปรุงคำอธิบายสมรรถนะและระดับความรู้ความสามารถ (Competency และ Proficiency levels) ให้เหมาะสมกับนโยบายและทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล
- กำกับดูแลและพัฒนาระบบ E-Performance และ E-Competency ให้พร้อมใช้งานและให้คำปรึกษาส่วน งาน หน่วยงานเมื่อมีปัญหาในการใช้งาน
- ให้คำปรึกษาส่วนงานและหน่วยงานในการจัดทำข้อตกลงผลการปฏิบัติงาน (Performance Agreement) และการประเมินสมรรถนะ (Competency Assessment)
- ติดตาม รวบรวมข้อมูลการดำเนินงานของส่วนงาน หน่วยงานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้ง ข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุง พัฒนา และจัดทำรายงานประจำปี

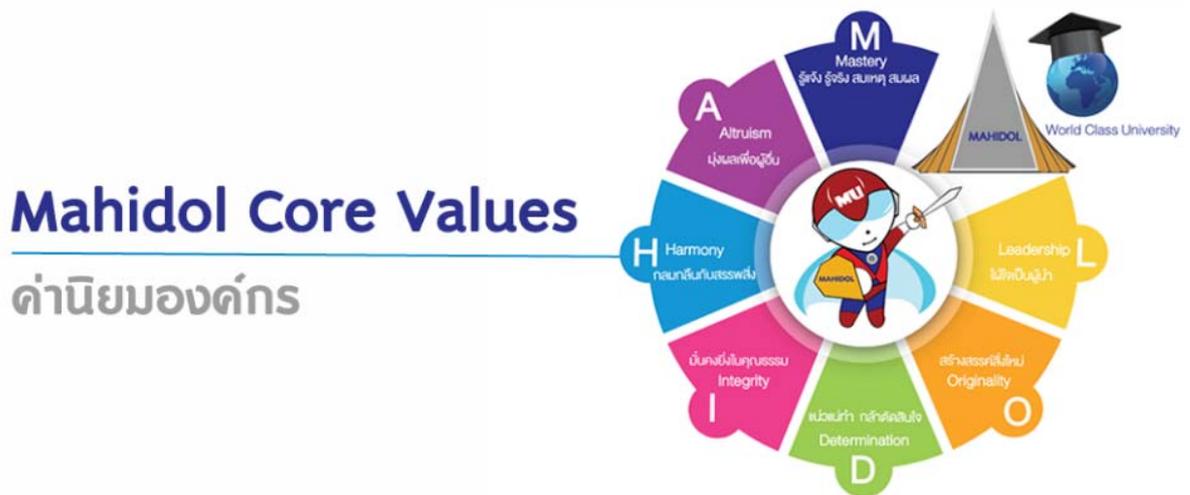
ระบบการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร

- วิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย เพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรที่ สนับสนุนการบรรลุแผนกลยุทธ์
- จัดทำแผนที่การพัฒนาฝึกอบรม (Training Development Roadmap) สำหรับการพัฒนาผู้อบรมระดับ ต่างๆ (Future leaders)
- จัดโครงการพัฒนาผู้บริหารตามแผนที่การพัฒนาฝึกอบรม และการติดตามประเมินผล การนำไป ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน
- วางแนวทาง และดำเนินการประชุม พัฒนาเครือข่ายนักทรัพยากรบุคคล (HR Network) ภายใน มหาวิทยาลัย
- ติดตาม รวบรวม ข้อมูล การดำเนินงานพัฒนาฝึกอบรมของส่วนงาน หน่วยงาน รวมถึงข้อเสนอแนะเพื่อนำ มาปรับปรุงพัฒนาทั้งระบบ และจัดทำรายงานประจำปี
- สนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาฝึกอบรมและการประชุมสำหรับผู้บริหารร่วมกับกองและศูนย์ในสำนักงาน อธิการบดี

- ให้คำปรึกษาแก่ส่วนงานและหน่วยงานในการจัดกิจกรรมพัฒนาสมรรถนะ

การส่งเสริมค่านิยม MAHIDOL

- จัดอบรมปฐมนิเทศเพื่อปลูกฝังค่านิยม MAHIDOL แก่บุคลากรใหม่ของส่วนงาน
- ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ค่านิยม MAHIDOL ในโครงการพัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัยทุกระดับ
- จัดกิจกรรมให้ความรู้ สร้างความเข้าใจเรื่องค่านิยม MAHIDOL แก่บุคลากรของส่วนงานตามที่ขอ
- สนับสนุนการจัดกิจกรรมส่งเสริมค่านิยม MAHIDOL สำหรับนักศึกษา



การจัดการทุนมรดกและทุนพัฒนาอาจารย์

- ประชาสัมพันธ์ รับสมัครและกลั่นกรองคุณสมบัติเบื้องต้นของผู้สมัคร
- จัดประชุมคณะกรรมการบริหารทุนมรดกและทุนพัฒนาอาจารย์เพื่อพิจารณาการจัดสรรทุนและติดตามความก้าวหน้าของผู้รับทุน
 - ประสานงานการเบิกจ่ายทุน ติดตามข้อมูลการรายงานผลความก้าวหน้าของการศึกษา และการขอใช้ทุน รวมถึงการให้คำปรึกษา แก้ไขปัญหาของผู้รับทุน

งานความก้าวหน้าในสายวิชาการและสนับสนุน (HR Career Path Unit)

ดำเนินการเกี่ยวกับการเสนอขอตำแหน่งของบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุนในกระบวนการต่างๆ ดังต่อไปนี้

หน้าที่ความรับผิดชอบงานความก้าวหน้าในสายวิชาการและสนับสนุน กองทรัพยากรบุคคล สายวิชาการ

-ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ประจำ

- ตำแหน่งศาสตราจารย์ ได้รับเงินเดือนขั้นสูง ตำแหน่งศาสตราจารย์ ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งสูงขึ้น
- ตำแหน่งศาสตราจารย์
- ตำแหน่งรองศาสตราจารย์
- ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์

-ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์พิเศษ

- ตำแหน่งศาสตราจารย์พิเศษ
- ตำแหน่งรองศาสตราจารย์พิเศษ
- ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ

-ตำแหน่งศาสตราจารย์คลินิก สำหรับอาจารย์ทางคลินิก

-ตำแหน่งทางวิชาการสำหรับชาวต่างประเทศที่ได้รับเชิญให้มาช่วยเหลืองานด้านการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัย

- ศาสตราจารย์อาคันตุกะ (Visiting Professor)
- รองศาสตราจารย์อาคันตุกะ (Visiting Associate Professor)
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์อาคันตุกะ (Visiting Assistant Professor)
- อาจารย์อาคันตุกะ (Visiting Lecture)

-ตำแหน่งศาสตราจารย์เกียรติยศ (Chair Professor) เป็นการยกย่องเชิดชูผู้มีความรู้ ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาต่างๆ

-ตำแหน่งนักวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัย

- นักวิจัย ระดับ 2
- นักวิจัย ระดับ 3
- นักวิจัย ระดับ 4

-การเทียบตำแหน่งทางวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัย

-การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์เกียรติคุณ และศาสตราจารย์คลินิกเกียรติคุณ

-การขอความเห็นชอบกำหนดตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการ

สายสนับสนุน

- การเสนอขอตำแหน่งสูงขึ้น : ตำแหน่งผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ ผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษ
- การเทียบตำแหน่งผู้ชำนาญงาน ผู้ชำนาญงานพิเศษ ผู้ชำนาญการ ผู้ชำนาญการพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญและผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ของพนักงานมหาวิทยาลัย
- การขออนุมัติสนับสนุนการทำผลงานเพื่อพัฒนางานของบุคลากรสายสนับสนุน (ทุน R2R)
- การจ่ายเงินสมนาคุณผู้ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงการทำผลงานเพื่อพัฒนางานของบุคลากรสายสนับสนุน
- การขอความเห็นชอบกำหนดตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการ
- ฝ่ายจัดการวารสาร Mahidol R2R e-Journal

ฝ่ายเลขานุการในคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง

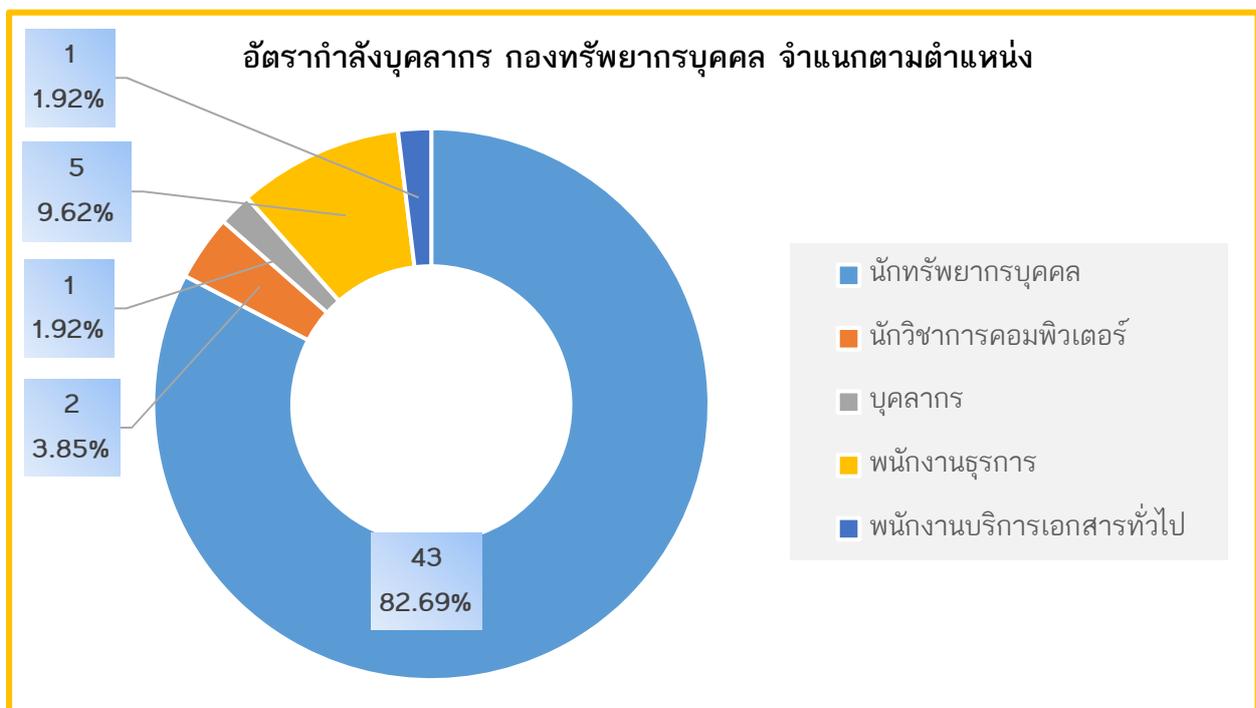
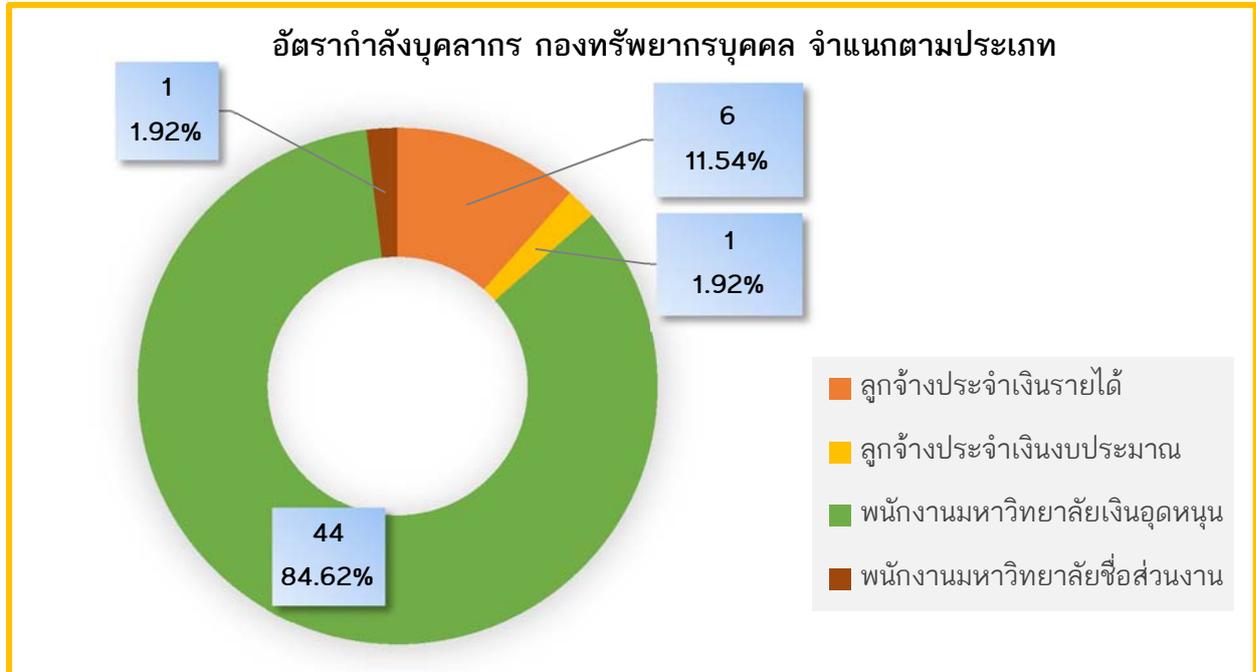
- คณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ
- คณะอนุกรรมการพิจารณากลับกรองการขอตำแหน่งทางวิชาการ
- คณะกรรมการประเมินเพื่อทำหน้าที่พิจารณาและกลับกรองเพื่อแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
- คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการ และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ
- คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงาน และจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ
- คณะกรรมการพิจารณาการให้ทุนสนับสนุนการทำผลงานเพื่อพัฒนางานของบุคลากรสายสนับสนุน
- กองบรรณาธิการวารสาร Mahidol R2R e-Journal

ข้อมูลบุคลากร

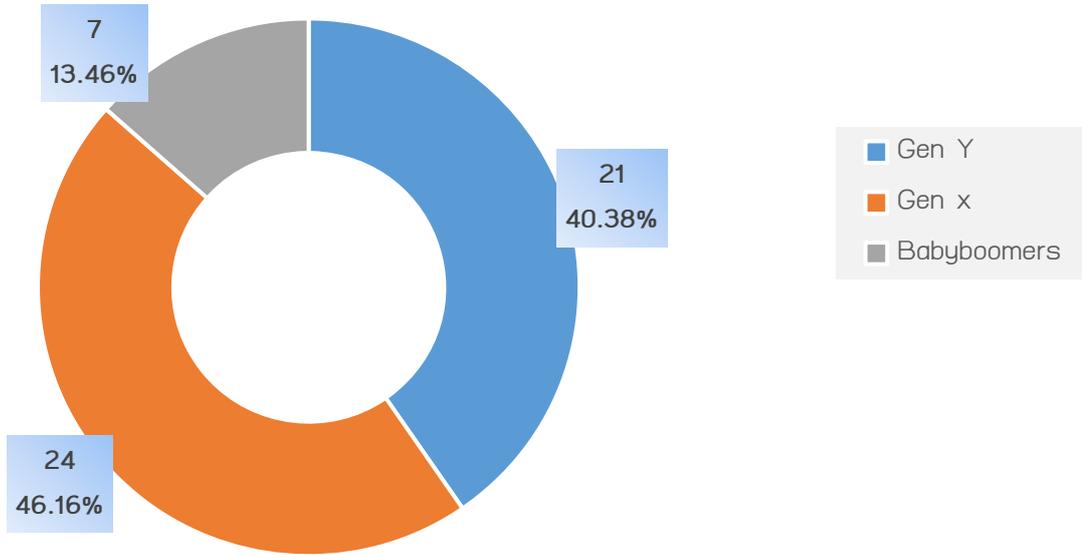
อัตรากำลังบุคลากรกองทรัพยากรบุคคล

กองทรัพยากรบุคคล มีบุคลากรรวมทั้งสิ้น 52 อัตรา ประกอบด้วยบุคลากรประเภทต่าง ๆ ดังนี้

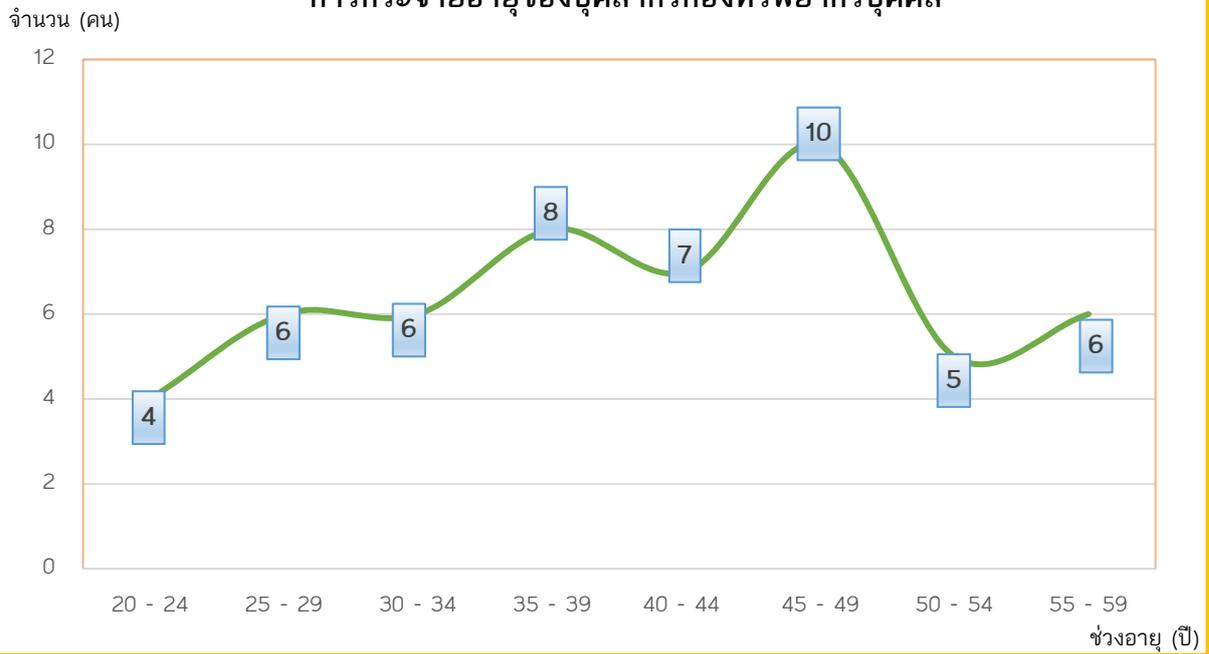
ข้อมูล ณ 30 พฤศจิกายน 2560



อัตรากำลังบุคลากร กองทรัพยากรบุคคล จำแนกตาม Generation



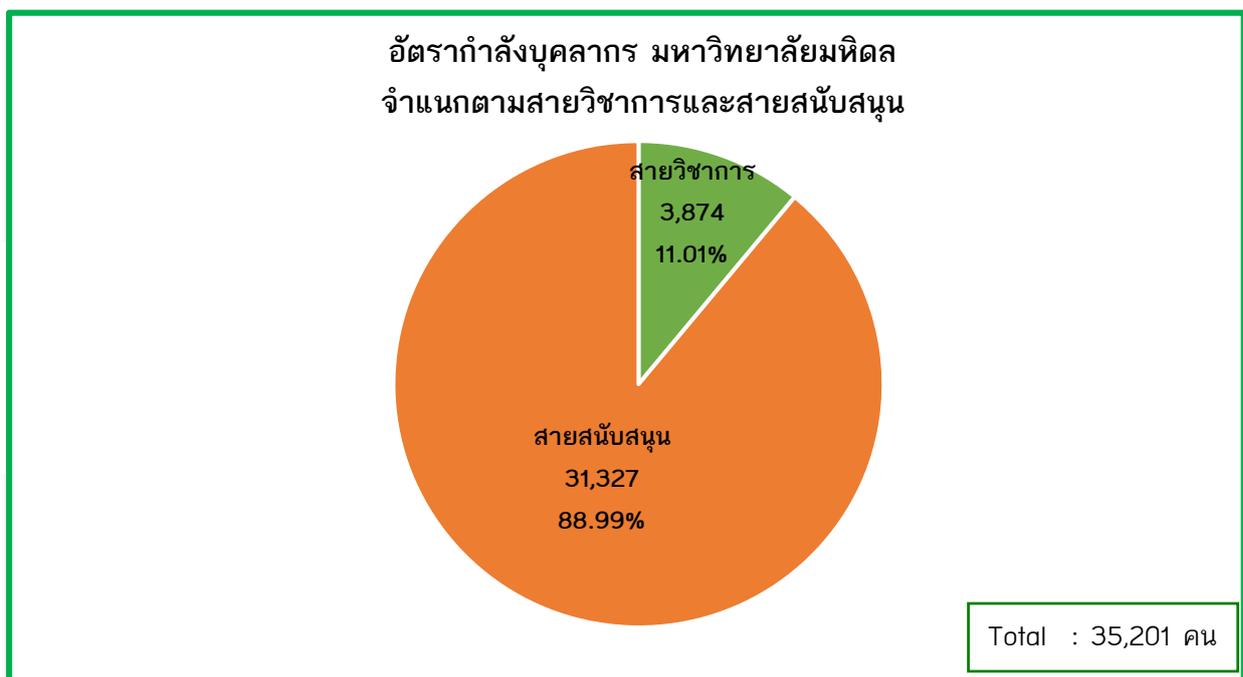
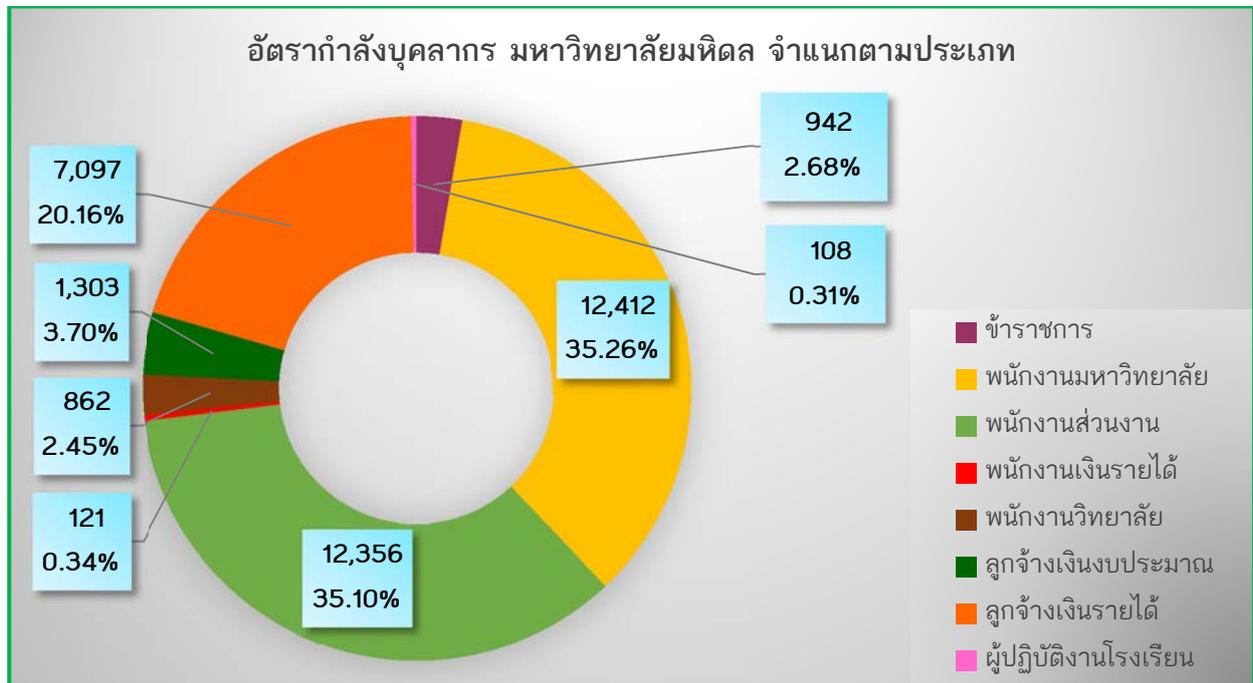
การกระจายอายุของบุคลากรกองทรัพยากรบุคคล



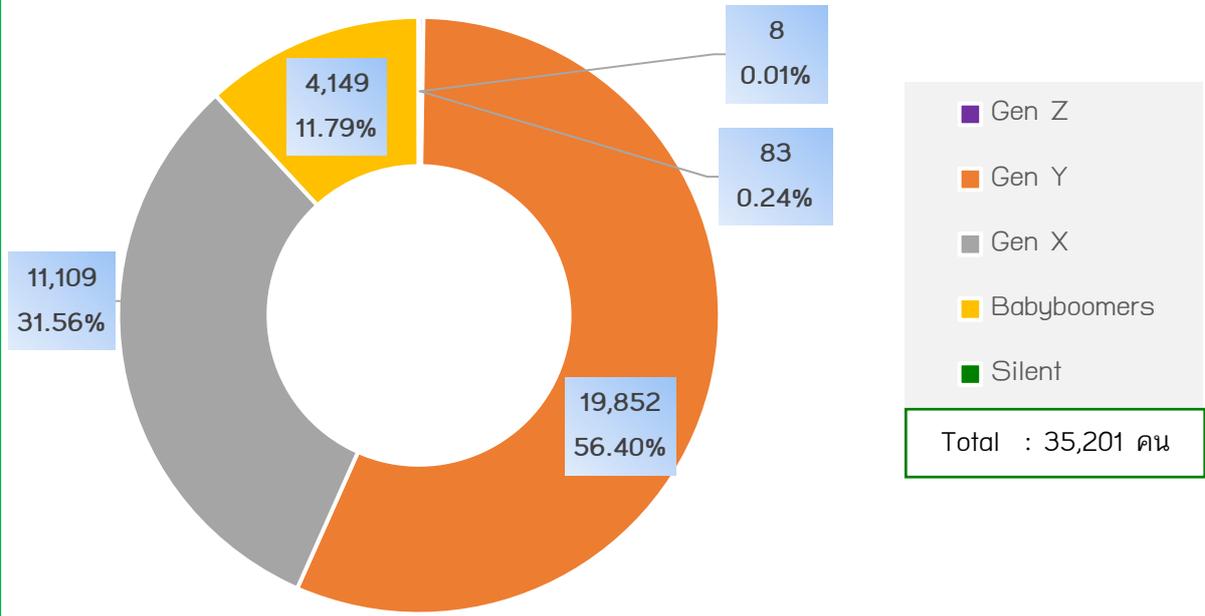
อัตรากำลังบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล

มหาวิทยาลัยมหิดล มีบุคลากรรวมทั้งสิ้น 35,201 อัตรา ประกอบด้วยบุคลากรประเภทต่าง ๆ ดังนี้

ข้อมูล ณ 30 พฤศจิกายน 2560

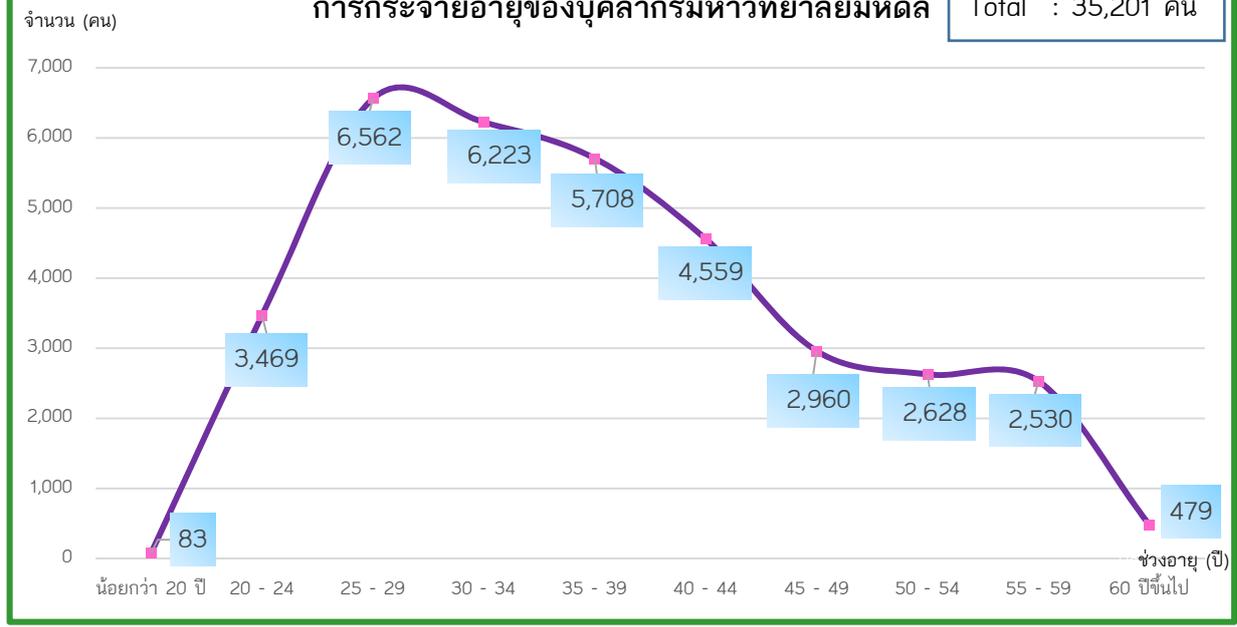


อัตราการจ้างบุคลากร กองทรัพยากรบุคคล จำแนกตาม Generation



การกระจายอายุของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล

Total : 35,201 คน



แผนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ.2559 – 2562

 ยุทธศาสตร์ที่ 1 Excellence in research with global and social impact

 ยุทธศาสตร์ที่ 2 Excellence in outcome-based education for globally- competent graduates

 ยุทธศาสตร์ที่ 3 Excellence in professional services and social engagement

 ยุทธศาสตร์ที่ 4 Excellence in management for sustainable organization

- Finance
- Talent Workforce
- Environment
- Administration & Governance
- Branding
- IT Infrastructure



โมเดลยุทธศาสตร์

ตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์ที่ 4 Excellence in management for sustainable organization

เป้าประสงค์ : เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีความพร้อม ด้านทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมต่อการดำเนินงานทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ

กลยุทธ์ : พัฒนาระบบการวางแผนด้านบุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและงาน

ตัวชี้วัดที่ 4.1 : ระดับความผูกพันของบุคลากร (เฉพาะกลุ่ม Talent) ระดับ 9 จาก 10 ภายในปี 2562

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย			
		๕๙	๖๐	๖๑	๖๒
๔.๑ ระดับความผูกพันของบุคลากร (เฉพาะกลุ่ม Talent)	ระดับ (เต็ม ๑๐)	๗	๘	๘.๕	๙

คณะกรรมการยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล

ในปีงบประมาณ พ.ศ.2560 สภามหาวิทยาลัยมหิดลได้แต่งตั้งคณะกรรมการยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาองค์กร และแนวทางการพัฒนาบุคลากร โดยทำให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างกลยุทธ์และแผนงานด้านทรัพยากรบุคคลกับยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย ซึ่งคณะกรรมการยุทธศาสตร์ได้กำหนดแนวทางการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย แบ่งการดำเนินงานออกเป็น 6 กระบวนการ ได้แก่

- 1.) ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Strategy)
- 2.) การบริหารคนเก่ง (Talent & Succession)
- 3.) การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management)
- 4.) การบริหารอัตรากำลัง
- 5.) การสรรหาบุคลากร
- 6.) การพัฒนาบุคลากร

พร้อมทั้งกำหนดให้มีกรรมการผู้รับผิดชอบในแต่ละกระบวนการจากกองทรัพยากรบุคคล เพื่อทำหน้าที่ประสานงานและรายงานความก้าวหน้าของการดำเนินงานต่อที่ประชุมคณะกรรมการยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลทุกเดือน

ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ระยะ 20 ปี กองทรัพยากรบุคคลจึงได้จัดทำร่างยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงกลยุทธ์ ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT ANALYSIS) การวิเคราะห์ บุคลากรของมหาวิทยาลัย การวิเคราะห์แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) การบริหารจัดการผู้ที่มีศักยภาพสูง (Talent Management) และแนวโน้มการบริหารทรัพยากร

บุคคลในยุค Thailand 4.0 (HR 4.0) ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว สามารถกำหนดเป็นร่างประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

(ร่าง)แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ.2561 - 2565

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1

การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้เป็นผู้มีศักยภาพสูง

- ▶ กลยุทธ์ที่ 1 : พัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย การศึกษา และบริการวิชาการ
- ▶ กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาทักษะด้านดิจิทัล
- ▶ กลยุทธ์ที่ 3 : พัฒนาทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม
- ▶ กลยุทธ์ที่ 4 : พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพสูง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2

การพัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัยให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง

- ▶ กลยุทธ์ที่ 1 : การบริหารความหลากหลายในองค์กร
- ▶ กลยุทธ์ที่ 2 : การบริหารความเปลี่ยนแปลง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3

การพัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัยให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง

- ▶ กลยุทธ์ที่ 1 : เสริมสร้างวัฒนธรรมมหิดล
- ▶ กลยุทธ์ที่ 2 : สร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม
- ▶ กลยุทธ์ที่ 3 : สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานแบบดิจิทัล
- ▶ กลยุทธ์ที่ 4 : สร้างความผูกพันของบุคลากร

ส่วนที่ 2

ผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ 4 :

Excellence in management for sustainable organization

ตามที่มหาวิทยาลัยได้มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ พ.ศ. 2559 – 2562 เพื่อใช้เป็นแนวทางบริหารมหาวิทยาลัยซึ่งประกอบด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ 4 ยุทธศาสตร์หลัก ได้แก่

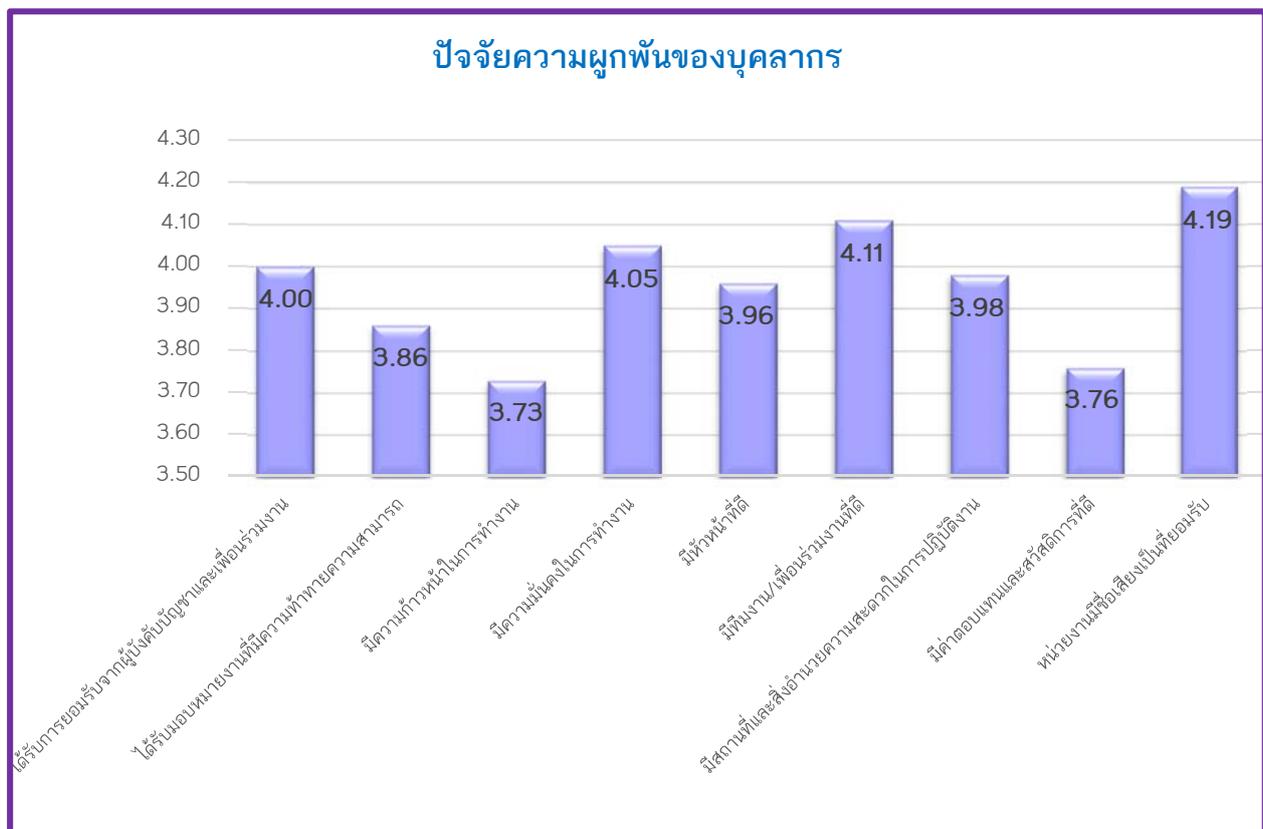
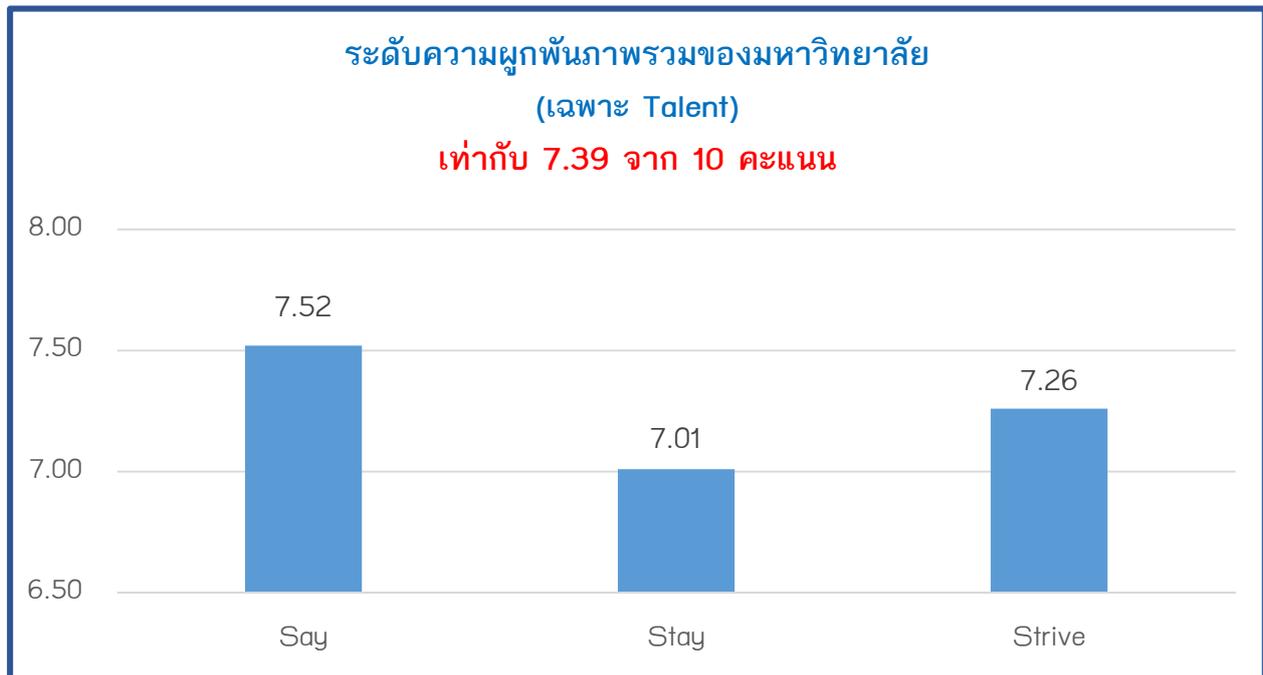
- ✦ ยุทธศาสตร์ที่ 1 Excellence in research with global and social impact
- ✦ ยุทธศาสตร์ที่ 2 Excellence in outcome-based education for globally- competent graduates
- ✦ ยุทธศาสตร์ที่ 3 Excellence in professional services and social engagement
- ✦ ยุทธศาสตร์ที่ 4 Excellence in management for sustainable organization

เพื่อให้การดำเนินการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 4 มหาวิทยาลัยจึงได้กำหนดตัวชี้วัดที่ 4.1 ระดับความผูกพันของบุคลากร (เฉพาะกลุ่ม Talent) โดยได้กำหนดเป้าหมายความสำเร็จ ตั้งแต่ปี 2559 - 2562 ดังภาพ

ตัวชี้วัดที่ 4.1 : ระดับความผูกพันของบุคลากร (เฉพาะกลุ่ม Talent)

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย			
		59	60	61	62
4.1 ระดับความผูกพันของบุคลากร (เฉพาะกลุ่ม Talent)	ระดับ (เต็ม 10)	7	8	8.5	9

ในปีงบประมาณ พ.ศ.2560 มหาวิทยาลัยมหิดลได้สำรวจระดับความผูกพันของบุคลากรของ มหาวิทยาลัยมหิดล (เฉพาะ Talent) มีระดับความผูกพันของบุคลากร ดังนี้



ทั้งนี้ กองทรัพยากรบุคคลได้เปรียบเทียบปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคลากร โดยเฉพาะระดับความผูกพันของบุคลากร Talent ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายสำคัญขององค์กรแล้ว จะเห็นได้ว่าปัจจัยต่าง ๆ ส่งผลให้

บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นในองค์กร ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมองค์กร ซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดความเต็มใจ และทุ่มเทการปฏิบัติงานเพื่อองค์กรด้วยความจงรักภักดี ซึ่งปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลให้องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุงาน ระดับตำแหน่ง ปัจจัยลักษณะงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่มีความท้าทาย ความมีอิสระในการทำงาน โอกาสก้าวหน้า เพื่อนร่วมงาน และปัจจัยประสบการณ์จากการทำงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความคาดหวังที่ได้รับการตอบสนองจากองค์กร การมีส่วนร่วมในการบริหารงานหรือแสดงความคิดเห็นกับองค์กร เป็นต้น

จากข้อมูลข้างต้น จะเห็นได้ว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยมหิดล โดยเฉพาะ Talent ได้แสดงความคิดเห็นถึงปัจจัยที่ส่งเสริมความผูกพันกับองค์กรที่มีต่อบุคลากร โดยจัดตามระดับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ 1.) หน่วยงานมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ ($\bar{X} = 4.19$) หมายถึง มหาวิทยาลัยมหิดลเป็นที่รู้จักด้านมหาวิทยาลัยที่ส่งเสริมด้านการศึกษา โดยเฉพาะด้านการผลิตบุคลากรทางการแพทย์ ซึ่งทำให้เป็นที่รู้จักของบุคคลทั่วไป เป็นภาพลักษณ์ที่ดีกับบุคคลภายนอก 2.) มีทีมงานและเพื่อนร่วมงานที่ดี ($X = 4.11$) หมายถึง บรรยากาศการทำงานภายในส่วนงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยมหิดลมีการทำงานเป็นทีมและการร่วมมือร่วมใจกันทำงานมากกว่าการแข่งขัน จึงทำให้บุคลากรรู้สึกถึงความผูกพันในระบบการทำงานแบบเกื้อกูลกัน จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร 3.) มีความมั่นคงในการทำงาน ($X = 4.05$) เนื่องจาก มหาวิทยาลัยมหิดลเป็นองค์กรการศึกษาที่เป็นที่ยอมรับในระดับโลก ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกถึงการเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง เป็นต้น

นอกจากนี้ ส่วนงานต่าง ๆ ได้ดำเนินโครงการ และกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความผูกพันให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปีพ.ศ.2559 – พ.ศ.2560 โดยมีรายละเอียดของโครงการ และกิจกรรมดังนี้

ส่วนงาน	โครงการ / กิจกรรม
1.คณะกายภาพบำบัด	สร้างสุข ทุกข์หาย ผ่อนคลายดี " 2 "
2.คณะทันตแพทยศาสตร์	ทันตฯ มหิดลค่า BMI
3.คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	โครงการ Happiness Rehab (เพิ่มสุข เพิ่มผูกพัน)
4.คณะเภสัชศาสตร์	โครงการเกษมมิดล งานได้ผล คนเป็นสุข (โครงการต่อเนื่อง ปีที่ 5)
5.คณะวิทยาศาสตร์	Happy Relax Hours
6.คณะวิศวกรรมศาสตร์	Healthy Relax
7.คณะเวชศาสตร์เขตร้อน	1. โครงการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ 2. โครงการการจัดการความเครียดและความคาดหวัง
8.คณะศิลปศาสตร์	1. HAPPY BIRTH DAY TO YOU!!! 2. Movie & Books Delivery

ส่วนงาน	โครงการ / กิจกรรม
	3. Cuisines Party!! 4. ขยับนิดขยับหน่อย ยิง Happy!!!!
9.คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์	การสร้างสุขภาวะในการทำงานและความผูกพัน พนักงานองค์กร(Happy workplace & Employee Engagement)
10.คณะสัตวแพทยศาสตร์	ประกันอุบัติเหตุ
11.คณะสาธารณสุขศาสตร์	1. โครงการ 5 ส. 2. โครงการจัดการตนเองสู่ “M_Mastery เป็นนาย แห่งตน” 3. โครงการปลูกฝังและผลักดันค่านิยม 4. โครงการกีฬาสามสัมพันธ์บุคลากร “MU ราช พฤกษ์เกมส์ ครั้งที่ 2” 5. โครงการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสในสังคม 6. โครงการกีฬาสามสัมพันธ์เครือข่ายมหิดล พญา ไท ครั้งที่ 2 7. โครงการวันพระราชทานนามและการร่วมแข่งขัน กีฬามหากรรมหาวิทยาลัย
12.คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์	โครงการ Faculty Party and Deployment
13.บัณฑิตวิทยาลัย	ดูแลสุขภาพกาย – ใจด้วยมือเรา
14.วิทยาเขตกาญจนบุรี	1. โครงการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม 2. โครงการส่งเสริมสุขภาพกายและใจ
15.วิทยาลัยนานาชาติ	โครงการ Happy Body: ตอน Food Fit Firm ตอนที่ 1 - 2
16.วิทยาลัยราชสุดา	1. “Chill” 2. CMMU Club Friday’s
17.วิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา	1. HAPPY WORK LIFE, HAPPY SUSTAINABLY 2. โครงการอบรมจิตปัญญา 3. โครงการชีวิตพอเพียงกับเราชาว SS
18.ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก	ตลาดนัดสร้างสุข
19.ศูนย์ตรวจสอบสารต้องห้ามในนักกีฬา	กิจกรรม “ส่งใจ...ถึงใจ”
20.ศูนย์สัตว์ทดลองแห่งชาติ	ปันจนเหงื่อหยด ช่วยลดความเครียด
	เครื่องร้อนท่อนภา ปาเป้า เอาสุขภาพกายและใจ

ส่วนงาน	โครงการ / กิจกรรม
21.สถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล	ตามสบาย...พัก (MB Happy Project)
22.สถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้	พุธ สดธรรมดา
23.สถาบันพัฒนาสุขภาพอาเซียน	สุขภาพ สบายกระเป๋า
24.สถาบันโภชนาการ	ความสุข@ INMU
25.สถาบันวิจัยประชากรและสังคม	สร้างสุข ผูกพัน สานสัมพันธ์ชาวประชากร
26.สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเอเชีย	1. งานวัฒนธรรมนำสุข 2. ให้เท่ากันได้
27.สถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว	1. บอร์ดสร้างสุข 2. สปาอารมณ์
28.สำนักงานอธิการบดี	สร้างสุขสู่ผูกพัน -วันนั้นทนทานการ -กิจกรรมรู้ธรรมนำวิถีเพื่อชีวิตงดงาม -การพัฒนาทักษะศิลปะเพื่อเสริมสร้าง บรรยากาศและคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมี ความสุข -สวนผักธรรมดา ดาดฟ้ากินได้ -การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการวางแผนการเงิน สำหรับบุคลากรสำนักงานอธิการบดี - กิจกรรมสัมมนา One Mahidol : เพื่อ ขับเคลื่อนความผูกพัน - กิจกรรมวิ่งเพื่อสุขภาพ - กิจกรรมเดินแอโรบิค และบริหารร่างกายบอดีเวท
29.หอสมุดและคลังความรู้มหาวิทยาลัยมหิดล	สุขอาสา....พาหอสมุด ๗ สุข (Moving together MU Libraries...We MAHIDOL)

ประเด็นยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

1. การพัฒนาระบบการวางแผนและบริหารอัตรากำลัง (Workforce Planning)
2. การสร้างเสริมศักยภาพและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร (Workforce Development)
3. การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร (Work - Life Balance)



การดำเนินโครงการตามแผนยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล (Action Plan)

Proactive Recruitment

(การพัฒนากระบวนการวางแผนและบริหารอัตรากำลัง)

1. โครงการพัฒนาระบบบริหารอัตรากำลัง

เมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม พ.ศ. 2560 คณะกรรมการพิจารณาจัดสรรอัตราพนักงานมหาวิทยาลัยได้พิจารณาจัดสรรอัตราพนักงานมหาวิทยาลัย ปีงบประมาณ พ.ศ.2561 จากแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการพิจารณาจัดสรรอัตราพนักงานมหาวิทยาลัยและการดำเนินการเกี่ยวกับอัตราร่างของพนักงานมหาวิทยาลัย

กรณีเสนอขออัตรากำลัง	จำนวนส่วนงาน ที่เสนอขอ (ส่วนงาน)	จำนวนรวมอัตรา ที่เสนอขอ (อัตรา)	สายวิชาการ (อัตรา)	สายสนับสนุน (อัตรา)
กรณีทดแทนอัตราเกษียณ	24	257	83	174
กรณีอัตราใหม่ เพื่อบรรจุใหม่	12	142	40	102
ได้รับการจัดสรร	3	10	2	8
กรณีอัตราใหม่ เพื่อเปลี่ยนประเภทการจ้าง	4	42		
ได้รับการจัดสรร	2	7	-	7

ในปีงบประมาณ พ.ศ.2561 การขอจัดสรรอัตรากำลัง และผลการจัดสรรอัตรากำลังของส่วนงานต่างๆ รายละเอียด ดังนี้

- กรณีทดแทนอัตราเกษียณ มหาวิทยาลัยมีการจัดสรรอัตราคืนให้กับส่วนงานต่าง ๆ เพื่อให้ส่วนงานสามารถบรรจุบุคลากรได้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2559 จำนวน 24 ส่วนงาน 257 อัตรา เป็นสายวิชาการ 83 อัตรา และสายสนับสนุน 174 อัตรา

- กรณีอัตราใหม่ เพื่อบรรจุใหม่ ส่วนงานต่าง ๆ เสนอขอรับการจัดสรรอัตราพนักงานมหาวิทยาลัยจำนวน 12 ส่วนงาน 142 อัตรา สายวิชาการ 40 อัตรา และสายสนับสนุน 102 อัตราซึ่งมติที่ประชุมได้จัดสรรอัตราพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 10 อัตรา แบ่งเป็น สายวิชาการ 2 อัตรา และสายสนับสนุน 8 อัตรา

- กรณีอัตราใหม่ เพื่อเปลี่ยนประเภทการจ้าง โดยมีส่วนงานที่เสนอขอเปลี่ยนประเภทการจ้างบุคลากรที่จ้างจากเงินรายได้ของส่วนงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย เงินงบประมาณ โดยมีส่วนงานเสนอขอจำนวน 4 ส่วนงาน 42 อัตรา ซึ่งมติที่ประชุมได้จัดสรรอัตราพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 7 อัตรา

โดยคณะกรรมการพิจารณาจัดสรรอัตราพนักงานมหาวิทยาลัยเน้นให้ส่วนงานต่าง ๆ บริหารอัตรากำลังตามแนวปฏิบัติและหลักเกณฑ์การบริหารอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ และเร่งรัดการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ทันภายในระยะเวลาที่กำหนด เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังของมหาวิทยาลัยเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

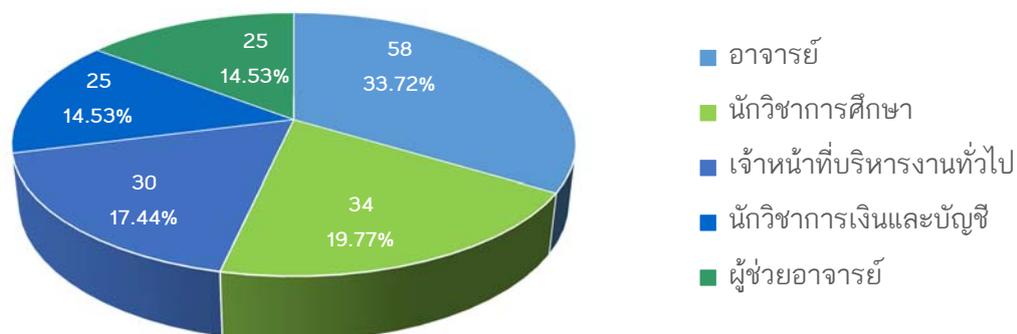
คุณสมบัติผู้สมัครที่มีพฤติกรรมสอดคล้องกับค่านิยมมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ ผู้สมัครงานยังได้รับความสะดวกในการกรอกประวัติ และลดระยะเวลาการดำเนินการอีกด้วย ซึ่งสามารถสรุปการใช้งานระบบ E-Recruitment ได้ ดังนี้

ข้อมูลเดือนธันวาคม 2560



*เนื่องจากการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการระบบ E-Recruitment ให้กับส่วนงานต่างๆได้ใช้ระบบ E-Recruitment ในวันที่ 30 พฤษภาคม 2560 ข้อมูลในเดือน ม.ค. - พ.ค. จึงเป็นการทดลองใช้ระบบประกาศสมัครงานเฉพาะตำแหน่งงานภายในสำนักงานอธิการบดีเท่านั้น

ตำแหน่งงานสูงสุด 5 อันดับที่ประกาศในระบบ E-Recruitment



Workforce Development (การสร้างเสริมศักยภาพและพัฒนาสมรรถนะ)

3. โครงการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในการพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap)

ในปีพ.ศ.2560 คณะทำงานฯได้ดำเนินการศึกษาแนวทางจัดการความก้าวหน้าและเส้นทางความก้าวหน้าในการพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap) และอยู่ระหว่างการจัดทำร่างเส้นทางความก้าวหน้าในการพัฒนาบุคลากรร่วมกับคณะกรรมการยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อให้แผนการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในการพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกับการดำเนินงานยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

4. การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)

กองทรัพยากรบุคคลดำเนินการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องและแนวโน้มการพัฒนาบุคลากรยุคใหม่เพื่อจัดทำร่างคู่มือการจัดการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) เช่น กำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามรายการเครื่องมือการพัฒนา การจัดทำแบบฟอร์มแผนพัฒนารายบุคคล และการจัดทำคู่มือการจัดการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ซึ่งได้ดำเนินการจัดทำกรอบแนวทางให้แก่หัวหน้าส่วนงาน และผู้บังคับบัญชาในทุกระดับเพื่อดำเนินการพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้มีความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์เรียบร้อยแล้ว

5. การจัดตั้งศูนย์พัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ (Training Center)

กองทรัพยากรบุคคลดำเนินการพัฒนาระบบ Training Information Center ซึ่งเป็นระบบที่รวบรวมข้อมูลการพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ เช่น ระบบลงทะเบียนออนไลน์เพื่อเข้าร่วมการสัมมนา การจัดส่งสัมมนาภายในมหาวิทยาลัย รวมถึงการสัมมนาภายนอก ทั้งนี้ ทุกส่วนงานสามารถใช้ระบบ Training Information Center ในการประชาสัมพันธ์หลักสูตรฝึกอบรมต่าง ๆ และเป็นแหล่งข้อมูลสำหรับบุคลากร โดยจะเริ่มดำเนินการจัดอบรมการใช้ระบบให้กับส่วนงานต่าง ๆ เพื่อนำระบบไปปรับใช้ในส่วนงานต่อไป

Work - Life Balance (การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร)

6. โครงการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรที่มีความสามารถสูง (Talent Workforce)

มหาวิทยาลัยมหิดลได้สำรวจความผูกพันและวิเคราะห์ผลความผูกพันของบุคลากร โดยเฉพาะบุคลากรที่เป็น Talent ของมหาวิทยาลัยเพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการออกแบบแผนงานหรือพัฒนาโครงการที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรที่มีความสามารถสูง (Talent Workforce) มีความผูกพันกับมหาวิทยาลัยมากยิ่งขึ้น ซึ่งส่วนงาน ต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยได้ดำเนินการกำหนดแผนงาน/โครงการที่สนับสนุนให้บุคลากรเกิดความผูกพัน และความสุข (รายละเอียดโครงการหน้า 23 - 25)

นอกจากนี้ ที่ประชุมคณะกรรมการยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล และคณะทำงานด้านการบริหารคนเก่ง (Talent & Succession) ได้ร่วมกันพิจารณา กำหนดแนวทาง และให้ข้อเสนอแนะการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการคนเก่งของมหาวิทยาลัย โดยได้จัดทำร่างระบบการบริหารจัดการคนเก่ง (Talent Management) การกำหนด Criteria ของ Talent และแนวทางการประเมิน Talent นำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อให้มีแนวทางการบริหารจัดการ Talent ที่มีความเป็นรูปธรรม ชัดเจน และเหมาะสมกับบริบทของมหาวิทยาลัยมากยิ่งขึ้น

7. การสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต (Work-Life Balance) ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล

การสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต มหาวิทยาลัยได้กำหนดค่านิยมมหิดลขึ้น MAHIDOL Core Value (M = Mastery, A = Altruism, H = Harmony, I = Integrity, D = Determination, O = Originality, L = Leadership) เพื่อเป็นเครื่องมือในการผลักดันให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยมหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับบุคลากรกลุ่มต่าง ๆ จึงได้ส่งเสริมให้บุคลากรสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตโดยมีแนวทางในการสื่อสารค่านิยมอย่างต่อเนื่องผ่านกิจกรรมในโครงการต่าง ๆ เช่น กีฬาบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยการแข่งขันกีฬาบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.)

กีฬาบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย (มหิดลเกมส์ “ช สกิตในดวงใจ”)

ระหว่างวันที่ 2 – 31 มีนาคม พ.ศ. 2560



มหิดลเกมส์ 2560
การแข่งขันกีฬาบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560
วันที่ 2-31 มีนาคม 2560 ณ มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา

หลักการและเหตุผล

การจัดการแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัยมหิดลดำเนินการจัดการแข่งขันเป็นประจำทุกปี เพื่อให้ส่วนงานต่าง ๆ พิจารณามหาวิทยาลัยที่มีความสามารถและคุณสมบัติเหมาะสมเข้าร่วมแข่งขันในกีฬานิตต่าง ๆ เพื่อเป็นการเชื่อมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรจากส่วนงานภายในมหาวิทยาลัย ทั้งยังเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรสร้างสมดุลระหว่างการทํางานและชีวิตอีกด้วย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเป็นสวัสดิการด้านการกีฬาและนันทนาการแก่บุคลากรของมหาวิทยาลัย
2. เพื่อเป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรส่วนงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย
3. เพื่อเป็นกิจกรรมเสริมสร้างความสุขและความผูกพันต่อองค์กร
4. เพื่อเป็นการคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถและคุณสมบัติเหมาะสมในแต่ละชนิดกีฬาเป็นตัวแทนของมหาวิทยาลัยไปร่วมการแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัยสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560

ผลการดำเนินงาน

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 คณะกรรมการบริหารจัดการกีฬามหาวิทยาลัยมหิดลได้กำหนดจัดการแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัยมหิดล “มหิดลเกมส์” โดยมีพิธีเปิดการแข่งขันในวันที่พฤหัสบดีที่ 2 มีนาคม พ.ศ. 2560 และพิธีปิดในวันศุกร์ที่ 31 มีนาคม พ.ศ. 2560 ณ สนามกีฬาฟุตบอล 1 มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา มีการแข่งขันจำนวน 19 ชนิดกีฬา ได้แก่ 1.กรีฑา 2.กอล์ฟ 3.ครอสเวิร์ด 4.ตะกร้อ 5.เทนนิส 6.เทเบิลเทนนิส 7.บาสเก็ตบอล 8.แบดมินตัน 9.โบว์ลิ่ง 10.เปตอง 11.ฟุตบอล 12.ฟุตบอลซอล 13.ลีลาศ 14.วอลเลย์บอลและวอลเลย์บอลชายหาด 15.ว่่ายน้ำ 16.แอโรบิก 17.สนุกเกอร์และบิลเลียด 18.หมากรุกกระดาน 19.ประกวดขบวนพาเหรด

นอกจากนี้ คณะกรรมการฯ ได้กำหนดจัดกิจกรรมพิเศษ เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์การแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัย ประกอบด้วยเป็นการกระตุ้นและส่งเสริมการออกกำลังกายของบุคลากร โดยในวันที่ 8 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2560 กำหนดจัดการแข่งขันวิ่ง “จูงกันรัน” โดยใช้เส้นทางถนนคนเดินโดยรอบมหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา (ระยะทางประมาณ 2.4 กิโลเมตร) และกิจกรรม “การประกวดภาพถ่ายงานกีฬามหาวิทยาลัย ประจำปี 2560” เพื่อประชาสัมพันธ์และสร้างสีสันบรรยากาศในการจัดแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัยดังกล่าวด้วย

จากการแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัย (มหิดลเกมส์) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 มหาวิทยาลัยได้นำคำขวัญ WE MAHIDOL มาใช้ในการคัดเลือกนักกีฬาจากทุกส่วนงานเพื่อเป็นตัวแทนของมหาวิทยาลัยเข้าร่วมการแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัยสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) เป็นการสร้างเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยด้วยกัน โดยสถาบันการศึกษาที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยจะหมุนเวียนกันเป็นเจ้าภาพในการจัดการแข่งขัน ซึ่งในปี พ.ศ. 2560 ครั้งที่ 36 มหาวิทยาลัยพะเยาเป็นเจ้าภาพในการดำเนินการจัดการแข่งขัน “พะเยาเกมส์”



วัตถุประสงค์

1. เพื่อสุขภาพพลานามัยของบุคลากรสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย
2. เพื่อความสามัคคีสร้างความสนิทสนมคุ้นเคยระหว่างบุคลากรในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

ผลการดำเนินงาน

การแข่งขันกีฬาบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ครั้งที่ 36 ระหว่างวันที่ 9 – 16 มิถุนายน พ.ศ. 2560 ณ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา “พะเยาเกมส์” ซึ่งจากการจัดแข่งขันกีฬาบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ผลการแข่งขันจากกีฬาทุกประเภท **มหาวิทยาลัยมหิดลได้รับเหรียญรางวัลรวมเป็นลำดับที่ 1** (เป็นปีที่ 2) ซึ่งการจัดกิจกรรมส่งเสริมด้านกีฬาดังกล่าวเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต อันจะทำให้บุคลากรเกิดความสุขกับการทำงานในองค์กรมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความผูกพันกับมหาวิทยาลัยในระยะยาวต่อไป

นอกจากนี้ปีงบประมาณ พ.ศ.2560 กองทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการจัดโครงการเพื่อสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตซึ่งเป็นการส่งเสริมความผูกพันและความสุขของบุคลากร ประกอบด้วย 3 โครงการ ได้แก่ กิจกรรม OP อาสา พัฒนาชายฝั่งทะเล, โครงการมหิดลก้าวไกลไปกับคน Gen Y และโครงการ HERO : No Smoking รุ่นที่ 2

กิจกรรม OP อาสา พัฒนาชายฝั่งทะเล ฐานทัพเรือ สัตหีบ จังหวัดชลบุรี

(สำหรับผู้รับรางวัลพิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560)

ระหว่างวันที่ 25 – 26 สิงหาคม พ.ศ. 2560



หลักการและเหตุผล

มหาวิทยาลัยมหิดลกำหนดให้รางวัลพิเศษแก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดีและสำนักงานสภามหาวิทยาลัย ในปีงบประมาณ พ.ศ.2560 ได้ดำเนินการตามประกาศสำนักงานอธิการบดี เรื่อง การให้รางวัลแก่บุคลากร พ.ศ.2559 ซึ่งหมายถึง รางวัลที่อธิการบดีกำหนดขึ้นเป็นพิเศษเพิ่มเติมจากรางวัลประจำปี เพื่อสนับสนุนและพัฒนาบุคลากร อีกทั้งการจัดกิจกรรมยังเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรที่เป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยให้เกิดประสิทธิภาพ ทั้งเป็นการส่งเสริมนโยบายของมหาวิทยาลัยในการขับเคลื่อนแนวคิด Corporate Social Responsibility (CSR) ผ่านกิจกรรมของบุคลากรและนักศึกษาเพื่อเป็นการตอบแทนสู่สังคม ซึ่งสอดคล้องกับ MU Core Values : Altruism นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวความคิดของบุคลกรกลุ่ม Generation Y ของสำนักงานอธิการบดีที่มีแนวความคิดในการพัฒนามหาวิทยาลัยในรูปแบบการตอบแทนแก่สังคมด้วยเช่นกัน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดี
2. เพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรในสำนักงานอธิการบดีได้ร่วมมือร่วมใจกันทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์แก่สังคม

ผลการดำเนินงาน

“กิจกรรม OP อาสา พัฒนาชายฝั่งทะเล ฐานทัพเรือ สัตหีบ จ.ชลบุรี” ระหว่างวันที่ 25 - 26 สิงหาคม พ.ศ. 2560 ณ ฐานทัพเรือ สัตหีบ จ.ชลบุรี และโรงแรม Ambassador City โดยมีบุคลากรสำนักงานอธิการบดีเข้าร่วมกิจกรรมจำนวน 300 คน ทั้งนี้ การจัดกิจกรรมดังกล่าวเป็นการสร้างความร่วมมือระหว่างสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล และฐานทัพเรือ สัตหีบ จ.ชลบุรี โดยกิจกรรมแบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ เก็บขยะชายทะเล และปลูกต้นไม้ริมชายหาด เพื่อเป็นการปรับปรุงระบบนิเวศน์วิทยาและทัศนียภาพบริเวณกองพันรถสะเทินน้ำสะเทินบก ฐานทัพเรือ สัตหีบ จ.ชลบุรี และยังเป็น การส่งเสริมนโยบายแนวคิด Corporate Social Responsibility (CSR) ของมหาวิทยาลัยอีกด้วย ทั้งนี้ ในส่วนกิจกรรมกลางคืน ณ โรงแรม Ambassador City ดำเนินการจัดกิจกรรมสันทนาการบนเวทีโดยบุคลากรกลุ่ม Generation Y ของสำนักงานอธิการบดีซึ่งกิจกรรมดังกล่าวได้บรรลุตามเป้าหมายอย่างดี





โครงการมหิดลก้าวไกลไปกับคน Gen Y (สื่อสารอย่างไรให้คลิกใจ Gen Y ในยุค 4.0) วันที่ 23 มิถุนายน พ.ศ. 2560

หลักการและเหตุผล

ในปีงบประมาณ 2560 โครงการมหิดลก้าวไกลไปกับคน Gen Y ได้มุ่งเน้นเรื่องการทำงานร่วมกันภายในสำนักงานอธิการบดีที่มีความแตกต่างหลากหลายของ Generation มากขึ้น ดังนั้น การสื่อสารจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้เกิดความเข้าใจความแตกต่างของแต่ละ Generation เป็นอย่างดี ซึ่งในปัจจุบันกลุ่ม Generation Y (Gen Y) จัดเป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่ขององค์กร การรับฟังความคิดเห็น การดึงศักยภาพและความสามารถของกลุ่ม Generation Y (Gen Y) มาพัฒนามาปรับใช้ในการทำงานร่วมกันนั้นจึงเป็นพลังสำคัญที่จะขับเคลื่อนนำพามหาวิทยาลัยให้เติบโตได้อย่างยั่งยืนต่อไป

กองทรัพยากรบุคคลจึงได้ดำเนินการจัดโครงการมหิดลก้าวไกลไปกับคน Gen Y หัวข้อ “สื่อสารอย่างไรให้คลิกใจ Gen Y ในยุค 4.0” ขึ้นเพื่อให้บุคลากรกลุ่ม Generation Y ในสำนักงานอธิการบดีได้เข้าใจถึงความสำคัญของการสื่อสารให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งการเลือกช่องทางการสื่อสาร เทคนิคและเนื้อหาที่

เหมาะสมในการสื่อสารอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการสื่อสารระหว่างบุคลากรในสำนักงานอธิการบดีมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้กลุ่มคนรุ่นใหม่ (Gen Y) ในสำนักงานอธิการบดีได้มีโอกาสเรียนรู้และนำศักยภาพของตนมาปรับใช้ในการพัฒนาการดำเนินการด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
2. เพื่อสร้างเครือข่ายกลุ่มคน Gen Y ในสำนักงานอธิการบดี

ผลการดำเนินงาน

โครงการมหิดลก้าวไกลไปกับคน Gen Y เรื่อง “สื่อสารอย่างไรให้คลิกใจ Gen Y ในยุค 4.0” ดำเนินการจัดกิจกรรมในวันศุกร์ที่ 23 มิถุนายน พ.ศ. 2560 ณ ห้องประชุมชัชวาล โอสสถานนท์ มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา วิทยาการโดยคุณอภิชาติ ชันธวิธิ

ผลการเข้าร่วมกิจกรรมจากบุคลากร Gen Y ในสำนักงานอธิการบดีจำนวนทั้งสิ้น 543 คน มีผู้เข้าร่วมกิจกรรมจำนวน 238 คน คิดเป็น 43.83 % โดยหลังจากการจัดกิจกรรม Gen Y ที่เข้าร่วมกิจกรรมได้ประเมินผลความพึงพอใจในภาพรวมกิจกรรมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก ($X = 3.65$)



โครงการ HERO : No Smoking รุ่นที่ 2

หลักการและเหตุผล

ตามที่มหาวิทยาลัยมหิดลมีนโยบายเพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยมหิดลสู่การเป็นมหาวิทยาลัยปลอดบุหรี่ กองทรัพยากรบุคคลจึงได้จัดโครงการ HERO : No Smoking เพื่อรณรงค์ให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยมหิดล เห็นโทษจากการสูบบุหรี่ และเชิญชวนให้บุคลากรลดละเลิกบุหรี่ รวมทั้งสร้างบุคคลต้นแบบที่ประสบความสำเร็จในการเลิกสูบบุหรี่

วัตถุประสงค์

1. เพื่อรณรงค์ให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยมหิดลเห็นโทษจากการสูบบุหรี่
2. สร้างบุคคลต้นแบบที่ประสบความสำเร็จในการเลิกสูบบุหรี่

ผลการดำเนินงาน

ในปีงบประมาณ พ.ศ.2560 โครงการ HERO : No Smoking มีผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวน 55 คน จาก 10 ส่วนงาน มีผู้เลิกบุหรี่สำเร็จ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 30.90 ทั้งนี้ กองทรัพยากรบุคคลได้ ดำเนินการจัดทำวีดิทัศน์ประชาสัมพันธ์คลินิกเลิกบุหรี่ ได้แก่ คลินิกเพื่อเลิกบุหรี่ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาล รามาธิบดี คลินิกเลิกสูบบุหรี่ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล และคลินิกฟ้าใส ศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก เพื่อให้บุคลากรที่มีความตั้งใจในการเลิกบุหรี่ สามารถเข้ารับคำปรึกษาและคำแนะนำในการเลิกบุหรี่ได้

ภาพกิจกรรมโครงการ HERO : No Smoking



8. การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (MUERP-HR)

การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการปรับแผนการดำเนินงาน โดยอยู่ระหว่างการดำเนินการส่งเอกสาร TOR จากบริษัทให้กรรมการพิจารณา เพื่อให้มีการปรับปรุงระบบเดิม (OM PA PY และ CPD) ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

การสร้างเครือข่าย (Networking)

9. โครงการพัฒนาเครือข่ายการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เข้มแข็ง

การสร้างเครือข่ายทรัพยากรบุคคลนั้น เป็นการส่งเสริมเครือข่ายด้านทรัพยากรบุคคลให้มีความเข้มแข็ง และเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแสดงความคิดเห็นด้านทรัพยากรบุคคล โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 กองทรัพยากรบุคคลดำเนินการจัดการสัมมนาประชุมเครือข่ายการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย (HR Network & HR Policy) เพื่อให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนงานต่าง ๆ รับทราบข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานต่อไป ซึ่งมีการกำหนดจัด 3 ครั้ง รายละเอียด ดังนี้

ครั้งที่ 1/ 60 เมื่อวันที่ 13 มกราคม 2560 หัวข้อ “Human Resource Engagement Strategy for University” มีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 91 คน

ครั้งที่ 2/ 60 เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2560 หัวข้อ “การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์การเป็นมหาวิทยาลัยระดับโลก (World Class University)” มีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 192 คน

ครั้งที่ 3/ 60 เมื่อวันที่ 14 กันยายน 2560 มีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 124 คน ในหัวข้อ

1. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล; บทบาทของ HR ยุคใหม่ในบริบทการเปลี่ยนแปลง
2. การประเมินสมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัยรูปแบบใหม่
3. ระบบ Training Information Center
4. แนวทางการพัฒนาระบบการปฏิบัติงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Time & Workplace)

นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยมหิดลได้แต่งตั้งคณะกรรมการยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล ร่วมกับการดำเนินงานของกองทรัพยากรบุคคลเพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาองค์กร และแนวทางการพัฒนาบุคลากร โดยทำให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างกลยุทธ์และแผนงานด้านทรัพยากรบุคคลกับยุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัย ซึ่งแนวทางการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย แบ่งการดำเนินงานออกเป็น 6 กระบวนการ ได้แก่

- 1.) ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Strategy)

กองทรัพยากรบุคคลได้พิจารณาร่างยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพิ่มเติม ประกอบด้วย HR Function Development (Structure & System) และ HR Process Improvement โดยกำหนดให้ครอบคลุม ทั้ง 6 กระบวนการ ได้แก่ 1.) ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Strategy) 2.) การบริหารคนเก่ง (Talent & Succession) 3.) การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) 4.) การบริหารอัตรากำลัง (Manpower Planning) 5.) การสรรหาบุคลากร (Recruitment) 6.) การพัฒนาบุคลากร (Workforce Development) เพื่อเป็นนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจนในอนาคต

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1

การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้เป็นผู้มีศักยภาพสูง

- ▶ กลยุทธ์ที่ 1 : พัฒนาศักยภาพด้านการวิจัย การศึกษา และบริการวิชาการ
- ▶ กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาทักษะด้านดิจิทัล
- ▶ กลยุทธ์ที่ 3 : พัฒนาทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม
- ▶ กลยุทธ์ที่ 4 : พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพสูง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2

การพัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัยให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง

- ▶ กลยุทธ์ที่ 1 : การบริหารความหลากหลายในองค์กร
- ▶ กลยุทธ์ที่ 2 : การบริหารความเปลี่ยนแปลง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3

การพัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัยให้เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง

- ▶ กลยุทธ์ที่ 1 : เสริมสร้างวัฒนธรรมมหิดล
- ▶ กลยุทธ์ที่ 2 : สร้างบรรยากาศองค์กรแห่งนวัตกรรม
- ▶ กลยุทธ์ที่ 3 : สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานแบบดิจิทัล
- ▶ กลยุทธ์ที่ 4 : สร้างความผูกพันของบุคลากร

2.) การบริหารคนเก่ง (Talent & Succession)

ในปีพ.ศ. 2560 คณะกรรมการฯ ได้ดำเนินการกำหนด Criteria ของ Talent ให้ชัดเจน เพื่อเป็นการแยกแยะบุคลากรกลุ่ม Talent โดยใช้แนวคิด 9 Box Performance-Potential Matrix ในการวัดความสามารถ (Potential) ของ Talent นอกจากนี้ การกำหนด Talent อาจพิจารณาออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหาร Leadership Talent (Generalist) และ ด้านวิชาการ Professional Talent (Specialist) โดยกำหนดเกณฑ์ของแต่ละประเภทให้มีความชัดเจน เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของส่วนงาน รวมทั้งสอดคล้องกับการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยในการวางแผนระบบบริหารจัดการ Talent

3.) การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management)

คณะกรรมการฯ ระบุกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงาน ได้เชื่อมโยงกลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กรสู่ระดับส่วนงาน หน่วยงานและบุคคล เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติงานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย โดยต้องให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงาน ตลอดจนการประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่กำหนด และเชื่อมโยงสู่การให้รางวัลตามผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ในปีพ.ศ. 2560 ผู้รับผิดชอบหลักได้ดำเนินการศึกษาข้อมูลด้านการบริหารผลการปฏิบัติงานจากมหาวิทยาลัยชั้นนำ อาทิ สถาบันเทคโนโลยีแมสซาชูเซตส์ (MIT) และมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด เป็นต้น เพื่อจัดทำแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Work Flow) ต่อไป

4.) การบริหารอัตรากำลัง (Manpower Planning)

การวางแผนอัตรากำลังจะพิจารณาด้านจำนวนบุคลากร (Headcount) และขีดความสามารถ (Capability) ของบุคลากรที่สามารถรองรับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย รวมถึงความพร้อมของอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบันและอัตรากำลังที่มหาวิทยาลัยต้องการในอนาคต

ในปีพ.ศ. 2560 มีแนวทางในการลดการบรรจุบุคลากร โดยเฉพาะลดการบรรจุอาจารย์ประจำในบางสาขาวิชา รวมถึง การวางแผนด้านประเภทของบุคลากรที่ควรเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ เช่น การว่าจ้างงานจากองค์กรภายนอก (Outsource) การจ้างพนักงานประเภทประจำและชั่วคราว เพื่อเป็นกลยุทธ์ในการลดอัตรากำลังของบุคลากร ทั้งนี้ ผู้รับผิดชอบหลักได้มีการทบทวนข้อมูลยุทธศาสตร์ของส่วนงานนำร่อง (คณะวิศวกรรมศาสตร์ และคณะทันตแพทยศาสตร์) ร่วมกับข้อมูลยุทธศาสตร์ 20 ปีของมหาวิทยาลัยและกำหนดคุณลักษณะ / ทักษะของบุคลากรที่ต้องการในอนาคต (Workforce)

5.) การสรรหาคูคลากร (Recruitment)

การดำเนินงานด้านการสรรหาคูบุคลากรครอบคลุมเรื่องการสรรหาคูบุคลากร (Sourcing) การทำให้องค์กรเป็นที่รู้จัก (Branding) การพิจารณาคัดเลือกบุคลากร (Selection) และการดูแลบุคลากรใหม่ (Onboarding) ซึ่งสิ่งสำคัญ คือ การสร้างแบรนด์ที่ดีให้เป็นที่รู้จัก และสามารถจูงใจคนเก่งให้เข้ามาในองค์กร ทั้งนี้ ในปีพ.ศ. 2560 คณะกรรมการฯ เห็นว่าควรมีการสำรวจความคาดหวังของผู้บริหาร และฝ่ายทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย เพื่อดำเนินการออกแบบกระบวนการสรรหาและคัดเลือกใหม่ให้ได้บุคลากรตามความต้องการของส่วนงานมากยิ่งขึ้น

6.) การพัฒนาบุคลากร (Workforce Development)

การพัฒนาบุคลากรพิจารณา 4 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1.) การพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน (Functional Competency) ในอนาคต 2.) การพัฒนาทักษะด้านการบริหารจัดการ (Management) 3.) การพัฒนาภาวะผู้นำ (Leadership) 4.) การบริหารสถาบันการศึกษา โดยมี Core Value และ Code of conduct เป็นรากฐาน ทั้งนี้ การออกแบบหลักสูตรต้องมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ 3 ผลการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ในปี พ.ศ. 2560 กองทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินโครงการต่าง ๆ ตามนโยบายการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้กับบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ตามเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Training Roadmap) ทั้งการสร้างและพัฒนาผู้บริหารยุคใหม่ให้มีทัศนคติ ทักษะ ความรู้จริยธรรมและวุฒิภาวะทางอารมณ์ เพื่อเตรียมความพร้อมที่จะก้าวเป็นผู้บริหารที่มีความสามารถ รวมทั้งเพิ่มเติมเรื่องทักษะในการบริหารจัดการ (Managerial Competency) ในอนาคต สำหรับบุคลากรใหม่ให้มีโอกาสได้เรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร (MAHIDOL Core Values) และการทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายของมหาวิทยาลัยและสิทธิประโยชน์ของการเป็นบุคลากร อีกทั้ง โครงการเตรียมความพร้อมของบุคลากรก่อนเกษียณอายุงาน ซึ่งจากโครงการต่าง ๆ จะเป็นการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานและเป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล รายละเอียดบุคลากรเข้าร่วมโครงการต่าง ๆ ปรากฏ ดังนี้

โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่

หลักการและเหตุผล

โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ เป็นโครงการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคลากรใหม่ได้รับทราบเกี่ยวกับปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของมหาวิทยาลัย ตลอดจนประวัติความเป็นมาของมหาวิทยาลัย คณะผู้บริหาร บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรที่พึงมีต่อหน่วยงานและเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรที่ควรได้รับทราบ เช่น นโยบายของมหาวิทยาลัย สิทธิประโยชน์ของการเป็นบุคลากร ความก้าวหน้าในสายอาชีพ อีกทั้ง บุคลากรใหม่มีโอกาสดูแลเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร (MAHIDOL Core Values) ผ่านกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป

จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ

รุ่นที่	ระยะเวลาที่จัดโครงการฯ	จำนวนผู้เข้าอบรม (คน)
รุ่นที่ 1/60	วันที่ 31 ตุลาคม - 1 พฤศจิกายน 2559	148
รุ่นที่ 2/60	วันที่ 21 - 22 พฤศจิกายน 2559	134
รุ่นที่ 3/60	วันที่ 10 - 11 มกราคม 2560	204
รุ่นที่ 4/60	วันที่ 24 - 25 มกราคม 2560	213
รุ่นที่ 5/60	วันที่ 7 - 8 กุมภาพันธ์ 2560	189
รุ่นที่ 6/60	วันที่ 21 - 22 มีนาคม 2560	217
รุ่นที่ 7/60	วันที่ 28 - 29 มีนาคม 2560	254
รุ่นที่ 8/60	วันที่ 8 - 9 มิถุนายน 2560	182

รุ่นที่	ระยะเวลาที่จัดโครงการฯ	จำนวนผู้เข้าอบรม (คน)
รุ่นที่ 9/60	วันที่ 21 – 22 มิถุนายน 2560	150
รุ่นที่ 10/60	วันที่ 13 – 14 กรกฎาคม 2560	171
รุ่นที่ 11/60	วันที่ 25 – 26 กรกฎาคม 2560	144
	รวมจำนวนผู้เข้าอบรมรวม (คน)	2,006

ภาพโครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่



โครงการพัฒนานักบริหารระดับต้น มหาวิทยาลัยมหิดล (MU-SUP)

หลักการและเหตุผล

โครงการพัฒนานักบริหารระดับต้น มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นหลักสูตร/โครงการที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยที่มีศักยภาพในการดำรงตำแหน่งบริหารในอนาคต (ระดับหัวหน้างาน) โดยเป็นหลักสูตรพื้นฐานทางการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นให้เกิดความเข้าใจในหลักการบริหารจัดการ ทักษะการทำงานเป็นทีม การติดต่อสื่อสาร การสอนงานและระบบบริหารต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย รวมทั้งวัฒนธรรมองค์การมหิดล (Mahidol Culture) เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของผู้บริหารระดับต้นให้มีความเป็นผู้นำเชิงรุก (Proactive Leadership) ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งนับเป็นจุดเริ่มต้นของการทำความเข้าใจหลักการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ เพื่อมุ่งสู่หลักสูตรที่สูงขึ้นไม่ว่าจะเป็นหลักสูตรการพัฒนานักบริหาร มหาวิทยาลัย (MU-EDP) หรือ หลักสูตรการพัฒนานักบริหารระดับสูง (AMP)

จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ

ในปีงบประมาณ พ.ศ.2560 โครงการพัฒนานักบริหารระดับต้น มหาวิทยาลัยมหิดล ดำเนินการจัดโครงการ 2 รุ่น รายละเอียด ดังนี้

โครงการพัฒนานักบริหารระดับต้น	ระยะเวลาที่จัดโครงการฯ	จำนวนผู้เข้าอบรม (คน)
รุ่นที่ 18	27 มกราคม – 28 กุมภาพันธ์ 60	60
รุ่นที่ 19	15 สิงหาคม – 22 กันยายน 60	63

ภาพโครงการพัฒนานักบริหารระดับต้น (MU-SUP#18 และ 19)





โครงการพัฒนาหัวหน้าภาควิชา (MU-HDP#2017)

หลักการและเหตุผล

โครงการพัฒนาหัวหน้าภาควิชา หรือ HDP เป็น โครงการที่จัดขึ้นเพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของหัวหน้าภาควิชาในการบริหารเพื่อพัฒนาศักยภาพของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับนโยบายของส่วนงานและมหาวิทยาลัย รวมทั้งเพื่อส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ และความคิดเห็น เพื่อพัฒนาแนวทางการปฏิบัติงานที่ดี (Best Practices) และสร้างเครือข่ายการบริหารที่ดีในอนาคตต่อไป โดยหลักสูตร HDP เป็นหลักสูตรสำหรับหัวหน้าภาควิชา โดยมุ่งเน้นการสร้างความรู้ ทักษะทางการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีค่านิยมและจริยธรรมที่เหมาะสม และสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้การปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ สำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งเป็นการสร้างเครือข่ายการบริหารงาน เพื่อร่วมกันบริหารมหาวิทยาลัยให้เกิดผลก้าวหน้าทันสมัย

จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ

โครงการพัฒนาหัวหน้าภาควิชา (MU-HDP#2017) ระหว่างวันที่ 30 ตุลาคม - 14 พฤศจิกายน 2560 มีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 61 คน

ภาพโครงการพัฒนาหัวหน้าภาควิชา (MU-HDP#2017)



โครงการพัฒนานักบริหารระดับกลาง (MU-EDP)

หลักการและเหตุผล

โครงการพัฒนานักบริหารระดับกลาง เป็นหลักสูตร/โครงการที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยที่มีศักยภาพในการดำรงตำแหน่งบริหารในอนาคต ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติ ที่ถูกต้องในการบริหารจัดการ ตลอดจนมีค่านิยมและจริยธรรมที่เหมาะสม รวมทั้งเป็นการสร้างเครือข่ายการบริหารงานให้สอดคล้องตามนโยบาย และเป้าหมายของมหาวิทยาลัย

จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ

โครงการพัฒนานักบริหารระดับกลาง (MU-EDP) รุ่นที่ 16 ระหว่าง วันที่ 19 กันยายน – 30 พฤศจิกายน 2560 มีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวน 39 คน

ภาพโครงการพัฒนานักบริหารระดับกลาง (MU-EDP#16)



โครงการปัจฉิมนิเทศ

หลักการและเหตุผล

มหาวิทยาลัยมหิดลได้ตระหนักว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหิดลที่ปฏิบัติงานจนครบเกษียณอายุในแต่ละปีนั้น ล้วนแต่เป็นผู้ที่มากด้วยคุณค่าทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์การทำงาน ซึ่งถือเป็นทรัพยากรบุคคลที่เป็นประโยชน์ทั้งต่อมหาวิทยาลัยมหิดลและสังคม จึงจำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญและสมควรเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้การตอบแทนบุคลากรกลุ่มนี้ภายหลังจากการที่ได้ทุ่มเทแรงกาย แรงใจ สติปัญญาอย่างเต็มความสามารถตลอดช่วงชีวิตการทำงานให้กับมหาวิทยาลัยมหิดล มหาวิทยาลัยมหิดลจึงได้จัดโครงการปัจฉิมนิเทศบุคลากรเกษียณอายุงานขึ้น เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับความรู้ในเรื่องการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ของผู้สูงอายุ การดูแลสุขภาพสภาพที่ถูกต้อง และการเสริมสร้างคุณภาพและคุณค่าของชีวิต ความรู้เกี่ยวกับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ประเภทต่างๆ อันพึงได้ เพื่อนำไปปรับใช้ในการวางแผนชีวิตภายหลังจากเกษียณอายุงาน มีโอกาสพบปะและร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ เพื่อนำไปปรับใช้ในการดำเนินชีวิต

ในปีงบประมาณ พ.ศ.2560 กองทรัพยากรบุคคลดำเนินการจัดโครงการปัจฉิมนิเทศ 2 รุ่น รายละเอียดดังนี้

จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ

โครงการปัจฉิมนิเทศ	ระยะเวลาที่จัดโครงการฯ	จำนวนผู้เข้าอบรม (คน)
รุ่นที่ 1	วันที่ 1 - 4 พฤษภาคม 2560	70
รุ่นที่ 2	วันที่ 30 พฤษภาคม - 2 มิถุนายน 2560	59

ภาพโครงการปัจฉิมนิเทศ



โครงการ HR Network & HR Policy

หลักการและเหตุผล

ตามที่มหาวิทยาลัยมหิดลได้กำหนดนโยบายและทิศทางมหาวิทยาลัยตามแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ.2559-2562 ซึ่งการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนในการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ให้เป็นไปตามเป้าหมาย

กองทรัพยากรบุคคลในฐานะผู้รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เล็งเห็นถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้กำหนดจัดโครงการสัมมนาเครือข่ายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล อีกทั้งเพื่อพัฒนาเครือข่ายการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เข้มแข็ง และก่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคต โดยในปีงบประมาณ พ.ศ.2560 มีการจัดโครงการ HR Network & HR Policy ดังนี้

จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ

รุ่นที่	ระยะเวลาที่จัดโครงการฯ	จำนวนผู้เข้าอบรม (คน)	หัวข้อ
รุ่นที่ 1 /60	วันที่ 13 มกราคม 2560	91	หัวข้อ "Human Resource Engagement Strategy for University"
รุ่นที่ 2 /60	วันที่ 24 เมษายน 2560	192	หัวข้อ "การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์การเป็นมหาวิทยาลัยระดับโลก (World Class University)"
รุ่นที่ 3 /60	วันที่ 14 กันยายน 2560	124	1. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล; บทบาทของ HR ยุคใหม่ในบริบทการเปลี่ยนแปลง 2. การประเมินสมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัยรูปแบบใหม่ 3. ระบบ Training Information Center 4. แนวทางการพัฒนาระบบการปฏิบัติงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Time & Workplace)

ภาพโครงการ HR Network & HR Policy



การประชุมคณะกรรมการยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

หลักการและเหตุผล

เพื่อให้การดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยในการกำหนดเป้าหมาย ตลอดจนการกำหนดทิศทาง นโยบายและยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเป็นไปอย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ มติสภามหาวิทยาลัยมหิดลจึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อให้คณะกรรมการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการแนะแนวทางการพัฒนาองค์กร และแนวทางการพัฒนาบุคลากร รวมทั้ง เชื่อมโยงกลยุทธ์และแผนงานด้านทรัพยากรบุคคลกับยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยให้มีความสอดคล้อง กันมากยิ่งขึ้น โดยวาระการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตาม วาระของกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นประธานกรรมการ

กองทรัพยากรบุคคลในฐานะเลขานุการที่ประชุมฯ จึงได้กำหนดจัดการประชุมคณะกรรมการ ยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ด้านการบริหารงานบุคคลระหว่าง ส่วนงานต่าง ๆ อันจะนำไปสู่การบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพต่อไป โดยในปีงบประมาณ พ.ศ.2560 นั้น ดำเนินการจัดประชุมทั้งหมด 3 ครั้ง รายละเอียด ดังนี้

ครั้งที่	ประชุมคณะกรรมการยุทธศาสตร์ ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	วันที่จัดประชุม
1	ครั้งที่ 1 / 2559	28 พฤศจิกายน 2559
2	ครั้งที่ 1 / 2560	6 มกราคม 2560
3	ครั้งที่ 2 / 2560	1 มีนาคม 2560
4	ครั้งที่ 3 / 2560	24 มีนาคม 2560
5	ครั้งที่ 4 / 2560	26 เมษายน 2560
6	ครั้งที่ 5 / 2560	5 มิถุนายน 2560

ครั้งที่	ประชุมคณะกรรมการยุทธศาสตร์ ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล	วันที่จัดประชุม
7	ครั้งที่ 6 / 2560	4 กรกฎาคม 2560
8	ครั้งที่ 7 / 2560	10 สิงหาคม 2560
9	ครั้งที่ 8 / 2560	24 กันยายน 2560
10	ครั้งที่ 9 / 2560	9 พฤศจิกายน 2560
11	ครั้งที่ 10 / 2560	14 ธันวาคม 2560

ผลการดำเนินงาน

จากการดำเนินการจัดการประชุมคณะกรรมการยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ในปีงบประมาณ พ.ศ.2560 จำนวน 11 ครั้ง และได้ดำเนินการ 6 กระบวนการหลัก ได้แก่

1. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Strategy)
2. การบริหารคนเก่ง (Talent & Succession)
3. การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management)
4. การบริหารอัตรากำลัง (Manpower Planning)
5. การสรรหาบุคลากร (Recruitment)
6. การพัฒนาบุคลากร (Workforce Development)

ซึ่งคณะกรรมการยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลร่วมกับการดำเนินงานของกองทรัพยากรบุคคลมีการ ทบทวนและปรับปรุงในแต่ละกระบวนการให้มีทิศทางและความชัดเจนในการขับเคลื่อนให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่ กำหนด ทั้งยังให้ความสำคัญสอดคล้อง เชื่อมโยงกับเป้าหมายของมหาวิทยาลัยมากยิ่งขึ้น ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 คณะกรรมการยุทธศาสตร์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคลจะดำเนินการอย่างต่อเนื่องในแต่ละกระบวนการ ต่อไป

โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการสำหรับบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล (Office of Strategic Management, OSM)

หลักการและเหตุผล

มหาวิทยาลัยมหิดลมีนโยบายพัฒนาสำนักงานอธิการบดีให้มีบทบาทขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และ ผลักดันวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย (Office of Strategic Management, OSM) เพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการ ทำงานให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของส่วนงาน ที่มีการนำระบบพัฒนาคุณภาพมาใช้ปรับปรุงกระบวนการ ทั้งในระดับหลักสูตร (เช่น AUN-QA) และองค์กร (EdPEX) โดยแนวทางพัฒนาสำนักงานอธิการบดีใช้การ ประยุกต์เกณฑ์พัฒนาคุณภาพ (TQA) หมวด 2 3 และ 6 ให้เหมาะสมกับบริบท เพื่อให้กอง/ศูนย์ได้ทบทวน การกิจและโครงสร้างองค์กร กลยุทธ์การดำเนินงาน การกำหนดและวิเคราะห์ผู้รับบริการ และกระบวนการ

ปฏิบัติที่เป็นปัจจุบัน (As-is) เพื่อนำสู่การปรับปรุงในอนาคต (To-be) อีกทั้งเพื่อตอบสนองตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานร่วมของสำนักงานฯ เรื่อง การกำหนดข้อตกลงการส่งมอบบริการ (Service Level Agreement, SLA) ความพึงพอใจของผู้รับบริการ และการปรับภาพลักษณ์การปฏิบัติของสำนักงานฯ ให้มีคุณลักษณะ “จิตบริการ งานฉับไว สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ร่วมก้าวไป WCU” กองทรัพยากรบุคคลร่วมกับกองพัฒนาคุณภาพกำหนดจัดการอบรมให้กับกลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มหัวหน้างานในสำนักงานอธิการบดี รายละเอียด ดังนี้

ระยะเวลาที่จัดโครงการ	จำนวนผู้เข้าอบรม (คน)	หัวข้อ
14 – 15 มกราคม 2560	36	OSM in Action for Executives
4 – 6 กุมภาพันธ์ 2560	81	OSM in Action for Operation
13 มีนาคม 2560	110	OSM in Action : Sharing & Follow up#1
23 มีนาคม 2560	110	OSM in Action : Sharing & Follow up#2
5 เมษายน 2560	110	OSM in Action : Sharing & Follow up#3
10 เมษายน 2560	110	OSM in Action : Sharing & Follow up#4
21 เมษายน 2560	93	OSM in Action : Follow up#1
2 มิถุนายน 2560	92	OSM in Action : Follow up#2
27 กรกฎาคม 2560	110	OSM in Action : Change for Excellence

ภาพโครงการ สัมมนาเชิงปฏิบัติการสำหรับบุคลากรสำนักงานอธิการบดี (Office of Strategic Management, OSM)



ส่วนที่ 4 การพัฒนาบุคลากรภายใน

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการทำงานของหน่วยงานในสำนักงานอธิการบดีให้มีความสอดคล้องกับการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยมากยิ่งขึ้น จึงมีนโยบายในการพัฒนาสำนักงานอธิการบดีให้เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และผลักดันวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปในรูปแบบ Office of Strategic Management (OSM)

กองทรัพยากรบุคคลในฐานะหน่วยงานที่มีพันธกิจในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ จึงต้องปรับเปลี่ยนแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้มีความมุ่งมั่น เข้มแข็งที่จะปฏิบัติภารกิจให้ตอบสนองเป้าหมายดังกล่าว โดยเฉพาะด้านทรัพยากรบุคคล จึงเริ่มจากการส่งเสริมให้บุคลากรในกองทรัพยากรบุคคลปรับเปลี่ยนทัศนคติและแนวคิดในการพัฒนาตนเองให้มีทักษะ ศักยภาพ และความพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ด้วยกองทรัพยากรบุคคลตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรเป็นสำคัญ จึงส่งเสริมให้บุคลากรในกองทรัพยากรบุคคลได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ในรูปแบบต่างๆ โดยหลังจากการเข้าร่วมฝึกอบรมในหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนแล้ว ผู้เข้าร่วมอบรมจะต้องนำความรู้ และประสบการณ์ที่ได้รับมาเผยแพร่ความรู้ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับบุคลากรภายในกองฯ ซึ่งกำหนดให้มีโครงการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ด้านทรัพยากรบุคคล (HR Share and Show) ในการประชุมกองทรัพยากรบุคคลเป็นประจำทุกเดือน ในปี พ.ศ.2560 มีบุคลากรกองทรัพยากรบุคคลเข้าร่วมประชุม สัมมนาอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

การเข้าร่วมอบรม / ประชุม / สัมมนาของบุคลากรกองทรัพยากรบุคคล

ระยะเวลา	หน่วยงานที่จัด	หลักสูตร	รายชื่อบุคลากร
12 ม.ค. 60	สมาคมการจัดการ งานบุคคลแห่ง ประเทศไทย (PMAT)	แนวโน้มการบริหารทรัพยากร บุคคลในอนาคต: HR Trend in 2017 The Future HR in fifteen Industry trend you need to understand	1. จริญญา ปัญญา 2. นางสาวปิยนุช รัตนกุล 3. นางสาวสุมาลี แสงสว่าง
20 ก.ค. 60	กองบริหารงานทั่วไป	หลักสูตร "Infographic"	1. นางสาวนัสริดา บุปผา 2. นางสาวญาณิภา เลิศสินธพานนท์

ระยะเวลา	หน่วยงานที่จัด	หลักสูตร	รายชื่อบุคลากร
7 - 9 ส.ค. 60	คณะสิ่งแวดล้อมและ ทรัพยากรศาสตร์	การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทาง สถิติสำหรับการวิจัย	1. นางสาวจันทร์เพ็ญ บัวลอย
22 ส.ค. 60	สถาบันบัณฑิต พัฒนบริหารศาสตร์	สัมมนาการขอตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปี 2560	1. นางสาวภัทรา บุศย์เมืองปัก
31 ส.ค. - 1 ก.ย. 60	สำนักงาน ก.พ.	การประชุมระหว่างส่วนราชการ และหน่วยงานต่างๆ กับสำนักงาน ก.พ. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560: Civil Service International Conference 2017	1. นายวุฒิไกร จำปาทอง 2. นางสาวจุฑาภรณ์ โรจน์วิทยากร 3. นางสาวปิยนุช รัตนกุล 4. นางสาวสุมาลี แสงสว่าง 5. นางสาวนัทกร ประจุกุศล 6. นางสาวศันสนีย์ นิ่มสุวรรณ
13 - 15 ธ.ค. 60	กองพัฒนาคุณภาพ	EdPEX Criteria Training รุ่นที่ 10	1. นางเกศินี ชาวนา 2. นางสาวภัทรา บุศย์เมืองปัก
6 - 8 ก.ย. 60	มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมาธิราช	กิจกรรมทางวิชาการเนื่องในโอกาส วันสถาปนามหาวิทยาลัยครบรอบ 39 ปี	1. นางสาวภัทรา บุศย์เมืองปัก
22 ธ.ค. 60	กองบริหารงานทั่วไป	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง เทคนิคการเขียนรายงานการ ประชุม รุ่นที่ 1	1. นางสาวศันสนีย์ นิ่มสุวรรณ 2. นางสาวพรรณชนก โอนอก 3. นางสาวฟ้าใส ทองอยู่ 4. นางสาวปรีเมธ เดชขุน 5. นางสาวจันทจุฑา เจนสระคู 6. นางสาวสุจิตรา แจ้งบำรุง 7. นายชัชชัตถ์ อินทราชา

วิทยากรด้านทรัพยากรบุคคล

บุคลากรในกองทรัพยากรบุคคลได้นำความรู้ และประสบการณ์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ร่วมแลกเปลี่ยนกับส่วนงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นการเผยแพร่ผลงาน และพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรภายใน รวมทั้งยังได้รับเกียรติเข้าร่วมเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ และกรรมการในส่วนงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลอีกด้วย รายละเอียดมีดังนี้

วัน/เดือน/ปี สถานที่	หน่วยงาน	หัวข้อ	วิทยากร
4 มกราคม 2560 ณ เดอะรอยัลเจมส์ กอล์ฟ รีสอร์ทแอนด์สปา จังหวัดนครปฐม	สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์	หลักเกณฑ์ และวิธีการ พิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และ ศาสตราจารย์	ผอ.จริยา ปัญญา
21 กุมภาพันธ์ 2560 ณ ห้องประชุมคุณอุดม สุภาไธระ วิทยาลัยพยาบาล สภากาชาดไทย	วิทยาลัยพยาบาล สภากาชาดไทย	การพัฒนางานด้วย R2R	ผอ.จริยา ปัญญา
24 กุมภาพันธ์ 2560 ณ ห้องบรรยายกบิล ปึกษา ชั้น 3 อาคารเรียน และปฏิบัติการรวมฯ คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	คณะสัตวแพทยศาสตร์	เรื่อง "ข้อบังคับ มหาวิทยาลัยมหิดล ว่าด้วยการบริหารเงิน อุดหนุนการวิจัย พ.ศ. 2560	ผอ.จริยา ปัญญา
9 มีนาคม 2560 ณ ห้องประชุม 907 อาคารเรียนและ ปฏิบัติการรวมด้าน การแพทย์ และโรงเรียน พยาบาลรามาธิบดี	คณะแพทยศาสตร์ รพ. รามาธิบดี	1. หัวข้อ หลักเกณฑ์ การขอกำหนดตำแหน่ง ทางวิชาการ 2. หัวข้อการเตรียม ข้อมูลและเอกสารเพื่อ ขอตำแหน่งทางวิชาการ	คุณสุภัทรา บุศย์เมืองปัก
9 มีนาคม 2560	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	"การบริหารการ เปลี่ยนแปลงด้าน	ผอ.จริยา ปัญญา

วัน/เดือน/ปี สถานที่	หน่วยงาน	หัวข้อ	วิทยากร
ณ ห้องประชุมโดม บริหาร 3 ชั้น 3 อาคารโดมบริหาร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต		ทรัพยากรมนุษย์เมื่อเป็น มหาวิทยาลัยในกำกับ	
28-30 เมษายน 2560 ณ ห้องบุณทริก สำนักงานอธิการบดี (หลังใหม่) มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี อ.วารินชำราบ และ อ.เขมราฐ จ.อุบลราชธานี	ปจมท.	ประชุมคณะกรรมการ บริหาร ปจมท. ครั้งที่ 2/2560, ประชุม คณะกรรมการคัดเลือก บุคลากรสายสนับสนุนผู้มี ผลงานดีเด่นแห่งชาติ ปจ มท.ประจำปี 2559	ผอ.จริยา ปัญญา
22 พฤษภาคม 2560 ณ ห้องรับรอง ชั้น 9 สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ถนนแจ้งวัฒนะ เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร	สำนักงานศาล รัฐธรรมนูญ	เรื่อง “ความรู้เกี่ยวกับ การจัดทำค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร”	ผอ.จริยา ปัญญา
24 สิงหาคม 2560 ณ ห้องประชุม 2108 สถาบันพัฒนาสุขภาพ อาเซียน	สถาบันพัฒนาสุขภาพ อาเซียน	1. กองทุนสวัสดิการ พนักงานมหาวิทยาลัย เรื่อง หลักเกณฑ์และ อัตราค่าตรวจสุขภาพ ประจำปีของพนักงาน มหาวิทยาลัย (สำหรับ ผู้ประกันตน ประกันสังคม) 2. ความคืบหน้าเรื่อง สิทธิรักษาพยาบาลหลัง เกษียณ และกรณีเกษียณ ด้วยเหตุสูงวัย ฯ 3. สวัสดิการและสิทธิ ประโยชน์ของพนักงาน มหาวิทยาลัย	นายปราณีต กลิ่นสังข์

วัน/เดือน/ปี สถานที่	หน่วยงาน	หัวข้อ	วิทยากร
		4. การปรับเปลี่ยน แผนการลงทุนสำรอง เลี้ยงชีพ มหาวิทยาลัยมหิดล	
27-28 กรกฎาคม 2560 ณ โรงแรมอิมพีเรียลแม่ปิ้ง จังหวัดเชียงใหม่	คณะอนุกรรมการสภา พนักงานมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ร่วมกับ เครือข่ายวิจัยบุคลากร สายสนับสนุนในสถาบัน อุดมศึกษา และที่ ประชุม (ปชมท.)	งานมหกรรมการแสดง ผลงานด้านสร้างสรรค์ นวัตกรรมและการพัฒนา งานประจำ ครั้งที่ 2	1. น.ส.ปิยนุช รัตนกุล 2. น.ส.อุษามา แสงเสริม 3. นางสาววรรณ พูลเพิ่ม
22 กันยายน 2560 ณ ห้องจันทนา ชั้น 2 อาคารมหิดลอุดุลยเดช- พระศรีนครินทร์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา	กองกฎหมาย	แนวทางการเข้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้นของ พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งนิติกร	คุณเบญจมาศ มะหมัดกุล
20 ตุลาคม 2560 ณ ห้องสัมมนา 1210 วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล	วิทยาลัยนานาชาติ	การสัมมนาเรื่อง “การ ประเมินผลการ ปฏิบัติงานตามข้อบังคับ ของมหาวิทยาลัยมหิดล”	ผอ.จริยา ปัญญา
2 พฤศจิกายน 2560 ณ ห้องประชุมมอรรถสิทธิ์ เวชชาชีวะ ชั้น 5 ศูนย์การแพทย์ศิริกิติ์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี	คณะแพทยศาสตร์ รพ. รามาธิบดี	หลักเกณฑ์ และแนว ปฏิบัติในการขอกำหนด ตำแหน่งทางวิชาการ	คุณสุภัทรา บุศย์เมืองปัก คุณสแกววรรณ พูลเพิ่ม คุณณัฐพร ฉ่ำเกตุ คุณสุจิตรา แจ้งบำรุง
4 พฤศจิกายน 2560 ณ ห้องประชุม R206 อาคารเรียนรวม	ปชมท.	ประชุมสภาข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง มหาวิทยาลัยแห่ง	ผอ.จริยา ปัญญา

วัน/เดือน/ปี สถานที่	หน่วยงาน	หัวข้อ	วิทยากร
มหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย จ.เชียงราย		ประเทศไทย ครั้งที่ 5/2560	
13 พฤศจิกายน 2560 ห้องปฏิบัติการ คอมพิวเตอร์ อาคาร ก ชั้น 2 คณะสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	คณะสังคมศาสตร์และ มนุษยศาสตร์	การกรอกภาระงาน ข้อมูลประวัติส่วนตัวและ ผลงานทางวิชาการใน แบบ ก.พ.อ.03 ปรับปรุง/2 ผ่านระบบ ออนไลน์	คุณสแกวรรณ พูลเพิ่ม คุณณัฐพร น้าเกตุ คุณสุจิตรา แจ่มบำรุง
20 พฤศจิกายน 2560 ห้องปฏิบัติการ คอมพิวเตอร์ อาคาร ก ชั้น 2 คณะสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	คณะสังคมศาสตร์และ มนุษยศาสตร์	การกรอกภาระงาน ข้อมูลประวัติส่วนตัวและ ผลงานทางวิชาการใน แบบ ก.พ.อ.03 ปรับปรุง/2 ผ่านระบบ ออนไลน์	คุณสแกวรรณ พูลเพิ่ม คุณณัฐพร น้าเกตุ คุณสุจิตรา แจ่มบำรุง
25 พฤศจิกายน 2560 ห้องกิจกรรมอาจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวัง สนามจันทร์	มหาวิทยาลัยศิลปากร	การพัฒนาแนวทางการ จัดสวัสดิการที่ดีสำหรับ พนักงานมหาวิทยาลัย	นายปรานีต กลิ่นสังข์
26 ธันวาคม 2560 ห้องประชุม อาคาร สตางค์ มงคลสุข คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล	สภาอาจารย์คณะ วิทยาศาสตร์	ผลกระทบบประกาศ ก.พ.อ. พ.ศ.2560 ต่อ การขอตำแหน่งทาง วิชาการ	ผอ.จรรยา ปัญญา

ส่วนที่ 5 การต้อนรับคณะศึกษาดูงาน

ในปี พ.ศ.2560 กองทรัพยากรบุคคลให้การต้อนรับคณะศึกษาดูงาน เพื่อให้ส่วนงานภายนอก ทั้งภาครัฐ และภาคเอกชนร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีหน่วยงานที่ให้ความสนใจระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกองทรัพยากรบุคคลในด้านต่าง ๆ จำนวน 11 หน่วยงาน รายละเอียด ดังนี้

หน่วยงาน	กำหนดการ	หัวข้อ
1.คณะเภสัชศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	วันที่ 22 พฤศจิกายน 2559	ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและ สมรรถนะ
2.มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์	วันที่ 1 ธันวาคม 2559	การพัฒนาบุคลากร
3.วิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย	วันที่ 28 ธันวาคม 2559	การบริหารทรัพยากรบุคคล
4.มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	วันที่ 23 มีนาคม 2560	1.การเปลี่ยนแปลงเมื่อเป็นมหาวิทยาลัย ในกำกับ 2.การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้าน ทรัพยากรมนุษย์
5.สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด นครปฐม	วันที่ 28 - 30 มีนาคม 2560	ศึกษาเรียนรู้กระบวนการพัฒนาบุคลากร
6.มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	วันที่ 4 เมษายน 2560	1.ระบบการสรรหาออนไลน์ 2.ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน
7.มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	วันที่ 5 เมษายน 2560	ระบบบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล
8.บริษัท ไอเอฟซีจี จำกัด	วันที่ 26 มิถุนายน 2560	ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน
9.บริษัท สุรพลนิชิเรฟู้ดส์ จำกัด	วันที่ 27 มิถุนายน 2560	ระบบการปรับปรุงประสิทธิภาพของงาน สมรรถนะ
10.Institute Teknologi Sepuluh Nopember (ITS)	วันที่ 14 พฤศจิกายน 2560	Discussion of Staff Development Program at Mahidol University
11.สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์	วันที่ 13 ธันวาคม 2560	การบริหารทรัพยากรบุคคล

ภาพการต้อนรับคณะศึกษาดูงานจากหน่วยงานต่าง ๆ



ส่วนที่ 6

กิจกรรมของกองทรัพยากรบุคคล

กองทรัพยากรบุคคลในฐานะเป็นหน่วยงานที่ดำเนินงานบริหาร ดูแลรักษาและส่งเสริมด้านทรัพยากรบุคคลต้องการให้บุคลากรเกิดความผูกพันเพื่อให้ปฏิบัติงานตอบสนองเป้าหมายของมหาวิทยาลัย ซึ่งกองทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการสร้างกิจกรรม / โครงการต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยมิตดลมีความสัมพันธ์ที่ดีกับมหาวิทยาลัย ทั้งเข้าร่วมกิจกรรม / โครงการต่าง ๆ ที่มหาวิทยาลัยหรือส่วนงานจัดขึ้นเพื่อเป็นการสนับสนุน และตอบสนองนโยบายของมหาวิทยาลัยในด้านทรัพยากรบุคคล

ในปี.ศ.2560 กองทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการจัดและเข้าร่วมกิจกรรม / โครงการต่าง ๆ รายละเอียด ดังนี้

พิธีทำบุญตักบาตรเนื่องในวาระดิถีขึ้นปีใหม่ 2560

วันที่ 5 มกราคม 2560 ณ ศูนย์การเรียนรู้ มหาวิทยาลัยมิตดล

ศาสตราจารย์คลินิก นายแพทย์อุดม คชินทร อธิการบดีมหาวิทยาลัยมิตดล พร้อมด้วยคณะผู้บริหาร อาจารย์ นักศึกษา พนักงานจากส่วนงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัย และประชาชนในชุมชนโดยรอบ ร่วมทำบุญตักบาตรพระสงฆ์เนื่องในวาระดิถีขึ้นปีใหม่ พุทธศักราช 2560 โดยมีพระสงฆ์รับบิณฑบาต จำนวน 60 รูป ทั้งนี้ บุคลากรกองทรัพยากรบุคคลได้เข้าร่วมพิธีทำบุญตักบาตรในวันดังกล่าว



กองทรัพยากรบุคคล มอบของขวัญสวัสดิปีใหม่ 2560 แก่หน่วยงานต่าง ๆ ในสำนักงานอธิการบดี

เพื่อเป็นการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในสำนักงานอธิการบดี กองทรัพยากรบุคคล สวัสดิการกองทรัพยากรบุคคลจึงได้เป็นตัวแทนในการส่งมอบของขวัญในวาระดิถีขึ้นปีใหม่ พุทธศักราช 2560 แก่กอง / ศูนย์ต่าง ๆ ในสำนักงานอธิการบดี



Special Talk for HR โดย Kenneth Barlett

วันที่ 13 มกราคม 2560 ณ ห้องประชุมศ.นพ.เกษาน จากติกวณิช สำนักงานอธิการบดี

เรื่อง "From motivation to Engagement: An agenda for improved HR performance in higher education"

กองทรัพยากรบุคคลดำเนินการจัดโครงการสัมมนาเครือข่ายการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Network & HR Policy) ครั้งที่ 1/2560 ในหัวข้อ "Human Resource Engagement Strategy for University" ในเรื่อง "From motivation to Engagement: An agenda for improved HR performance in higher education" ซึ่งได้รับเกียรติจาก Special Speaker : Prof.Kenneth R.Bartlett (College of Education and Human Development, University of Minnesota) โดยมีหัวข้อสำคัญ ดังนี้

- Understand and clarify the dynamics and elements of engagement
- Share insight on research based method to drive engagement
- Highlight the vital role of HR in employee engagement
- Examine ways to measure and track employee engagement
- Recognize important of leadership to employee engagement



พิธีบำเพ็ญกุศล “กุศลสप्तมวาร” (100วัน) ถวายเป็นพระราชกุศลแด่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช

วันที่ 20 มกราคม 2560 ณ บริเวณห้องโถง ชั้น 1 สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา

พิธีบำเพ็ญกุศล “กุศลสप्तมวาร” (100 วัน) ถวายเป็นพระราชกุศลแด่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชของการเสด็จสวรรคต ภายในพิธีทำบุญตักบาตรมีพระสงฆ์ และสามเณร จำนวน 100 รูป จากนั้นพิธีบำเพ็ญกุศล พระอภิขุสงฆ์ จำนวน 10 รูป สวดเจริญพระพุทธรูป หลังเสร็จสิ้นพิธีสงฆ์ ศาสตราจารย์คลินิก นายแพทย์อุดม คชินทร อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล กล่าวสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณ และถวายพระเกียรติพระอัจฉริยราชชาผู้สร้างสรรค์ภูมิปัญญาแห่งแผ่นดิน ทั้งนี้ อธิการบดีพร้อมผู้บริหาร คณาจารย์ ข้าราชการ พนักงาน นักศึกษาและแขกผู้มีเกียรติที่มาร่วมในพิธียืนสงบนิ่ง เป็นเวลา 89 วินาที และร่วมร้องเพลงสรรเสริญพระบารมีและเพลงในหลวงของแผ่นดิน ทั้งนี้ บุคลากรกองทรัพยากรบุคคลได้เข้าร่วมพิธีบำเพ็ญกุศล “กุศลสप्तมวาร” (100วัน) ถวายเป็นพระราชกุศล แด่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชตามวันดังกล่าว



งานทำบุญเดือนเกิด ครั้งที่ 1 (เดือนมกราคม 2560) กองทรัพยากรบุคคล เป็นเจ้าภาพ
วันที่ 27 มกราคม 2560 เวลา 08.00-09.00 น. ณ ศูนย์การเรียนรู้มหิดล (MLC)
จัดโดย วิทยาลัยศาสนศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล

ตามที่วิทยาลัยศาสนศึกษาต้องการจัดกิจกรรมส่งเสริมพระพุทธศาสนา เพื่อให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยมหิดลได้มีโอกาสในการทำนุบำรุงพระพุทธศาสนาาร่วมกัน โดยผลิตเปลี่ยนหมอนเวียนให้ส่วนงานและหน่วยงานต่าง ๆ เป็นเจ้าภาพ ในวันที่ 27 มกราคม 2560 กองทรัพยากรบุคคลร่วมเป็นเจ้าภาพนำโดยรศ.นพ.ธันย์ สุภัทรพันธุ์ รองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคล และนางจริยา ปัญญา ผู้อำนวยการกองทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้มีบุคลากรกองทรัพยากรบุคคล และผู้สนใจเข้าร่วมทำบุญประมาณ 80 คน



งานวิ่ง “Joong กัน Run ตามรอยพ่อ”

กีฬาบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยมหิดล ประจำปีงบประมาณ 2560

วันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2560 ณ บริเวณถนนรอบมหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา

เพื่อให้การจัดการกีฬาบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลมีรูปแบบที่หลากหลายและให้บุคลากรที่รักการออกกำลังกายแต่ไม่มีโอกาสที่จะได้เข้าร่วมในมหกรรมกีฬาได้ใช้โอกาสนี้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมกีฬาของมหาวิทยาลัย พร้อมทั้งเป็นการสร้างเสริมสุขภาพให้กับบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งด้วย คณะกรรมการบริหารจัดการกีฬาจึงได้มีแนวทางที่จะจัดการแข่งขันการวิ่งแบบจูงกันรัน เพื่อให้บุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล ได้เข้ามามีส่วนร่วมการแข่งขันกีฬามากขึ้น อีกทั้งเป็นการประชาสัมพันธ์งานกีฬาบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยมหิดล ประจำปี 2560 และเป็นการปรับเปลี่ยนรูปแบบการแข่งขันกีฬาระยะกลางให้มีความสนุกสนาน เป็นทางเลือก และการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยมหิดลด้วย กองทรัพยากรบุคคลจึงได้ส่งบุคลากรเป็นตัวแทนเข้าร่วมกิจกรรมในรุ่นต่าง ๆ ตามวันดังกล่าว



ออกกำลังกายกันเถอะ

วันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2560 เวลา 15.00 – 16.30 น. ณ สนามหญ้าข้างตึกสำนักงานอธิการบดี

ตามนโยบายของรัฐบาลเพื่อต้องการเสริมสร้างสุขภาพด้วยการชักชวนให้เจ้าหน้าที่รัฐและส่วนราชการต่าง ๆ ออกกำลังกายทุกวันพุธ ช่วงเวลา 15.00 – 16.30 น. เพื่อเป็นการส่งเสริมกิจกรรมทางกายและสุขภาพ และเพื่อลดการเกิดโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง หรือ NCDs เช่น โรคอ้วนลงพุง โรคความดันโลหิตสูง เบาหวาน เป็นต้น ซึ่งหากมีสุขภาพแข็งแรง ลดความเจ็บป่วยจะนำไปสู่เป้าหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืน สำนักงานอธิการบดีจึงตอบสนองนโยบายโดยเชิญชวนบุคลากรในสำนักงานอธิการบดีเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว ทั้งนี้ บุคลากรกองทรัพยากรบุคคลได้เข้าร่วมกิจกรรมออกกำลังกายกันเถอะด้วย



งานวันครบรอบ 48 ปีวันพระราชทานนาม 129 ปีมหาวิทยาลัยมหิดล

วันที่ 2 มีนาคม 2560 ณ ห้องบรรยายศาสตราจารย์นายแพทย์ชัชวาล โอสถานนท์

วันที่ 2 มีนาคมของทุกปี มหาวิทยาลัยกำหนดจัดงานวันพระราชทานนามขึ้น เพื่อระลึกถึงวันที่ พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช (รัชกาลที่ 9) ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อม พระราชทานพระนามาภิไธย “มหิดล” ในสมเด็จพระมหิตลธิเบศร อดุลยเดชวิกรม พระบรมราชชนกแทน มหาวิทยาลัยแพทยศาสตร์ ซึ่งในวันสำคัญดังกล่าวกองทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินการจัดพิธีมอบรางวัลเชิดชูเกียรติและมอบเข็มเครื่องหมายมหาวิทยาลัยให้แก่บุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เป็นตัวอย่างที่ดีแก่บุคลากรทั่วไป และได้รับคัดเลือกจากส่วนงานต่าง ๆ เข้าร่วมรางวัลเชิดชูเกียรติเพื่อเป็นต้นแบบที่ดีในการปฏิบัติ ประพฤติตนในองค์กร รวมทั้ง การมอบเข็มเครื่องหมายมหาวิทยาลัยมหิดลแก่บุคลากรที่มีความผูกพันกับองค์กร ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหิดลครบ 25 ปี 15 ปี 10 ปี และ 5 ปี ตามลำดับ





พิธีเปิดการแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัยมหิดล ปี 2560 “มหิดลเกมส์” (ธ สถิตในดวงใจ)

วันที่ 2 มีนาคม 2560 ณ สนามฟุตบอล 1

มหาวิทยาลัยมหิดลกำหนดจัดพิธีเปิดการแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัยมหิดล หรือ มหิดลเกมส์ ขึ้นเป็นประจำทุกปี เพื่อเป็นสวัสดิการด้านกีฬาและนันทนาการแก่บุคลากรมหาวิทยาลัย อีกทั้งเป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในสังกัดส่วนงานต่าง ๆ ตลอดจนเป็นเครื่องมือในการคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถแต่ละชนิดกีฬาเป็นตัวแทนของมหาวิทยาลัยไปร่วมการแข่งขันกีฬามหาวิทยาลัยสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษาต่อไป โดยในปีพ.ศ.2560 กองทรัพยากรบุคคลมีบทบาทในการร่วมจัดพิธีเปิดกีฬามหาวิทยาลัยมหิดล และบุคลากรในกองทรัพยากรบุคคลเข้าร่วมขบวนพาเหรดของสำนักงานอธิการบดีในแนวคิด “ฝนหลวง” ซึ่งเป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับโครงการพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช (รัชกาลที่ 9)



ปาฐกถา นายกรัฐมนตรี พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา เรื่อง “บทบาทของมหาวิทยาลัยไทยต่อ Thailand 4.0”

วันที่ 5 พฤษภาคม 2560 ณ หอประชุมมหิตลสิทธาคาร มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา

พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี แสดงปาฐกถาเรื่อง “บทบาทของมหาวิทยาลัยไทยต่อ Thailand 4.0 และเยี่ยมชมนิทรรศการงานวิจัย ภายใต้ Theme “Healthy & Happy Ageing” โดยมีศาสตราจารย์คลินิก นายแพทย์อุดม คชินทร อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล พร้อมด้วยคณะผู้บริหาร นักศึกษา และบุคลากร จำนวนกว่า 2,000 คน ให้การต้อนรับและเข้าร่วมฟังการแสดงปาฐกถา ทั้งนี้ กองทรัพยากรบุคคลมีบทบาทหน้าที่ในการต้อนรับแขกผู้มีเกียรติที่เข้าร่วมงาน



ทำบุญ เนื่องในโอกาสสมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 65 พรรษา วันที่ 28 กรกฎาคม 2560 สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร

วันที่ 27 กรกฎาคม 2560 ณ บริเวณหน้าสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา

ศาสตราจารย์คลินิก นายแพทย์อุดม คชินทร อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล เป็นประธานในพิธีทำบุญ ตักบาตรเฉลิมพระเกียรติ เนื่องในโอกาสสมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 65 พรรษา วันที่ 28 กรกฎาคม 2560 สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร โดยได้นิมนต์พระภิกษุสงฆ์ และสามเณร จำนวน 66 รูปมารับบาตรข้าวสารอาหารแห้ง จาก ผู้บริหาร คณาจารย์ พนักงาน เจ้าหน้าที่ และนักศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดลที่มาพร้อมเพรียงกัน ร่วมกันร้องเพลงสรรเสริญพระบารมี และชมนิทรรศการเฉลิมพระเกียรติ “มหิดลร่วมใจ เทิดไทม์มหาวชิราลงกรณ”



https://www.mahidol.ac.th/ih/latest_news60/King10.html

งาน “มหิดล - วันแม่” ประจำปี 2560

วันที่ 2 สิงหาคม 2560 ณ สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา

พระเจ้าวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าโสมสวลี พระวรราชาทินัดดามาตุ เสด็จฯ มาทรงเป็นประธานเปิดงาน “มหิดล - วันแม่” ซึ่งมหาวิทยาลัยมหิดลจัดขึ้นเป็นปีที่ 32 เพื่อเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ ในรัชกาลที่ 9 เนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษา โดยมีศาสตราจารย์ นายแพทย์บรรจง มไหสวริยะ รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล และผู้บริหารมหาวิทยาลัย เฝ้ารับเสด็จฯ งาน “มหิดล - วันแม่” มีวัตถุประสงค์เพื่อเฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ ในรัชกาลที่ 9 และร่วมฉลองในโอกาสวันแม่แห่งชาติ ทั้งนี้กองทัพอากรบุคคลได้ร่วมต้อนรับและลงทะเบียนแจกผู้มีเกียรติภายในงาน



กิจกรรม OP อาสา พัฒนาชายฝั่งทะเล ฐานทัพเรือ สัตหีบ จ.ชลบุรี

วันที่ 25 – 26 สิงหาคม พ.ศ.2560 ณ ฐานทัพเรือ สัตหีบ จ.ชลบุรี และโรงแรม Ambassador City

จากที่มหาวิทยาลัยมหิดลกำหนดให้รางวัลพิเศษแก่บุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิการบดีและสำนักงานสภามหาวิทยาลัย ในปีงบประมาณ พ.ศ.2560 ซึ่งการจัดกิจกรรมเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรที่เป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยให้เกิดประสิทธิภาพ ทั้งเป็นการส่งเสริมนโยบายของมหาวิทยาลัยในการขับเคลื่อนแนวคิด Corporate Social Responsibility (CSR) โดยมีบุคลากรกองทัพบกบุคคลเข้าร่วมกิจกรรมเก็บขยะชายทะเล และ Generation Y ของกองทัพบกบุคคลร่วมดำเนินการจัดกิจกรรมกลางคืนบนเวทีเพื่อสร้างสีสันและความสนุกสนานแก่ผู้เข้าร่วมงานด้วย





พิธีพระราชทานปริญญาบัตรประจำปีการศึกษา 2559

วันที่ 12 กันยายน 2560 ณ มหิดลสิทธาคาร

มหาวิทยาลัยมหิดลกำหนดจัดพิธีพระราชทานปริญญาบัตรให้กับนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาในปีการศึกษา 2559 ซึ่งเป็นวันแห่งความภาคภูมิใจของบัณฑิตที่เข้ารับพระราชทานปริญญาบัตร เป็นพิธีที่แสดงถึงความสำเร็จของผู้จบการศึกษา โดยกองทรัพยากรบุคคลมีบทบาทหน้าที่ในการต้อนรับคณะผู้บริหารของมหาวิทยาลัย และผู้บริหารจากส่วนงานต่าง ๆ



พิธีเปิดสวนสิริรุกษชาติ

วันที่ 12 กันยายน 2560 ณ อุทยานธรรมชาติวิทยาสิริรุกษชาติ

สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เสด็จพระราชดำเนินทรงเปิดอุทยานธรรมชาติวิทยาสิริรุกษชาติ ณ มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา โดย "อุทยานธรรมชาติวิทยาสิริรุกษชาติ" เป็นแหล่งรวบรวมพันธุ์สมุนไพรที่ใหญ่ที่สุดของประเทศ เป็นศูนย์การศึกษาเรียนรู้สมุนไพร ผ่านกระบวนการอนุรักษ์

และประยุกต์ใช้อย่างถูกต้องเหมาะสมตามหลักการแพทย์และเภสัชกรรมแผนไทย ทั้งยังเป็นแหล่งอ้างอิง และถ่ายทอดงานวิจัยสู่เกษตรกรและอุตสาหกรรมอย่างครบวงจร และได้รับการบรรจุอยู่ในแผนงานของ โครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชอันเนื่องมาจากพระราชดำริ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี โดยมหาวิทยาลัยมหิดลมุ่งหวังให้อุทยานธรรมชาติวิทยาสิรีรุกขชาติเป็นอุทยานแห่ง การเรียนรู้เรื่องสมุนไพรที่สำคัญอีกแห่งหนึ่งในระดับภูมิภาค และเกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้เรื่องสมุนไพร ให้แพร่หลายออกไปเพื่อสร้างประโยชน์ให้แก่สังคมโดยรวม ในการนี้กองทรัพยากรบุคคลส่งตัวแทนบุคลากร เข้าต้อนรับแขกผู้มีเกียรติของพิธีเปิดสวนสิรีรุกขชาติ



ที่มา https://www.mahidol.ac.th/ih/latest_news60/Sirea-Park.htm

โครงการ HR Transformation (สัมมนากองทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2560)

กองทรัพยากรบุคคลดำเนินการจัดโครงการ HR Transformation ซึ่งมีกำหนดจัดกิจกรรม ดังนี้

- วันที่ 14 กันยายน 2560 โครงการ HR Network & HR Policy ครั้งที่ 3/2560 ณ ห้องประชุม 322 ชั้น 3 อาคารศูนย์การเรียนรู้มหิดล (MLC) มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา
- วันที่ 15 กันยายน 2560 โครงการ HR Transformation ณ ห้องประชุมบุญศิริ สถาบันพัฒนาสุขภาพอาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา
- วันที่ 16-17 กันยายน 2560 โครงการ HR Transformation ณ โรงแรม ริมน้ำ รีสอร์ท จ.ระยอง





งานแสดงมุทิตาจิตผู้เกษียณอายุงานสำนักงานอธิการบดี ประจำปี 2560

วันอังคารที่ 26 กันยายน 2560 ณ ห้องประชุม 322 ชั้น 3 อาคารศูนย์การเรียนรู้

งานแสดงมุทิตาจิตเป็นการแสดงความเคารพและรำลึกถึงผู้ที่เกษียณอายุราชการที่ปฏิบัติหน้าที่การทำงานจนครบอายุราชการ ทั้งนี้เป็นโอกาสให้บุคลากรรุ่นหลังได้แสดงความรู้สึกและความประทับใจ พร้อมกล่าวคำอำลาผู้เกษียณอายุราชการ ซึ่ง Generation Y ในกองทรัพยากรบุคคลได้ร่วมจัดการแสดงบนเวที พร้อมด้วยบุคลากรกองทรัพยากรบุคคลเข้าร่วมงานดังกล่าวโดยพร้อมเพรียง



พิธีมอบเกียรติบัตรและเข็มราชสกุลมหิดล แด่ผู้เกษียณอายุฯ ประจำปี 2560

วันที่ 28 กันยายน 2560 ณ ห้อง Grand Auditorium ชั้น 4 คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

พิธีมอบเกียรติบัตรและเข็มราชสกุลมหิดลเป็นพิธีมอบของที่ระลึกแก่ผู้เกษียณอายุราชการที่เป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหิดลจากทุกส่วนงาน ซึ่งเป็นการขอขอบคุณผู้เกษียณอายุทุกท่านที่ได้เสียสละร่างกาย แรงใจทำงานเพื่อมหาวิทยาลัยมหิดลตลอดระยะเวลาการปฏิบัติงาน



พิธีถวายผ้าพระกฐินพระราชทานของมหาวิทยาลัยมหิดล ประจำปี 2560

วันที่ 31 ตุลาคม 2560 ณ วัดพระงาม (พระอารามหลวงชั้นตรี) จ.นครปฐม

วันที่ 31 ตุลาคม 2560 มหาวิทยาลัยมหิดล ได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานผ้าพระกฐินประจำปี 2560 ให้มหาวิทยาลัยมหิดลนำไปถวายแด่พระภิกษุสงฆ์ผู้จำพรรษาตลอดไตรมาส ณ วัดพระงาม (พระอารามหลวงชั้นตรี) จังหวัดนครปฐม โดย ศาสตราจารย์ นายแพทย์บรรจง มไหสวริยะ รักษาการแทนอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นประธานถวายผ้าพระกฐินพระราชทานของมหาวิทยาลัยมหิดล พร้อมด้วย คณะผู้บริหาร บุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล และประชาชนในใกล้เคียงเข้าร่วมพิธี รวมยอดจตุปัจจัยถวายเป็นพระราชกุศล รวมทั้งสิ้น 1,358,545.30 บาท

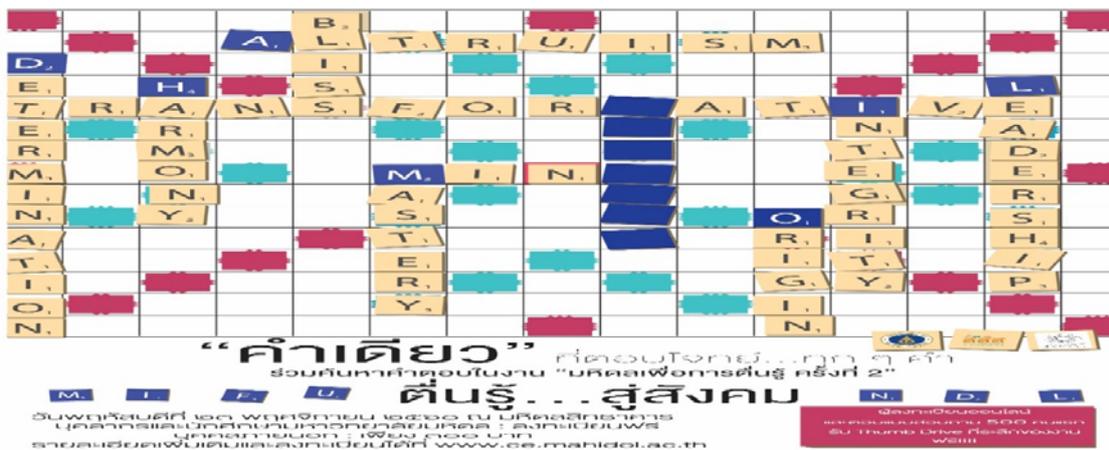


https://www.mahidol.ac.th/th/latest_news60/katin60.html

มหิดลเพื่อการตื่นรู้ ครั้งที่ 2 : “ตื่นรู้ ...สู่สังคม”

วันที่ 23 พฤศจิกายน 2560 ณ มหิดลสิทธาคาร

มหาวิทยาลัยมหิดลเล็งเห็นถึงความสำคัญและมุ่งหวังให้การศึกษาของไทยนำแนวทางการบูรณาการจัดการศึกษาแก่สังคมตามแนวคิดปัญหาศึกษาและการพัฒนามิติด้านในของมนุษย์ จากผลตอบรับมหิดลเพื่อการตื่นรู้ ครั้งที่ 1 บุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลได้ให้ความสำคัญกับเรื่องการถอดบทเรียนองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดกระบวนการการพัฒนาศักยภาพภายในของมนุษย์และการใช้ชีวิตอย่างมีสติ โดยทิศทางการดำเนินงานที่ผ่านมาได้คำนึงถึงความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยมหิดล ศูนย์จัดตั้งปัญหาจึงขอความร่วมมือจากกองทรัพยากรบุคคลดำเนินการจัดงานมหิดลเพื่อการตื่นรู้ ครั้งที่ 2 : “ตื่นรู้ ...สู่สังคม” โดยมุ่งเปิดพื้นที่แห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรงของผู้ทรงวุฒิและบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดลผู้ซึ่งได้นำแนวคิดด้านจิตตปัญญาศึกษา ความสุขมวลรวม และสุขภาวะทางปัญญา ไปประยุกต์ใช้การทำงานและการปฏิบัติจริงในวิถีชีวิตประจำวัน เพื่อสร้างการตระหนักรู้และแรงจูงใจให้แก่บุคลากรและนักศึกษามหาวิทยาลัยมหิดลได้เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพภายในของตนและการดำเนินชีวิตอย่างมีสติ อันเป็นรากฐานสำคัญของการบ่มเพาะสุขภาวะทางปัญญาและหยั่งรากความสุขอย่างยั่งยืน



Mahidol Quality fair 2017

วันที่ 28 พฤศจิกายน 2560 ณ มหิดลสิทธาคาร

งานมหกรรมคุณภาพ Mahidol Quality fair 2017 ปัญญาหิดล คุณภาพคน คุณภาพงาน ในหัวข้อ “Maximizing Value Minimizing Waste” ซึ่งดำเนินการจัดโดยกองพัฒนาคุณภาพ โดยมี ศาสตราจารย์ นายแพทย์บรรจง มไหสวริยะ รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล เป็นประธาน เปิดงานดังกล่าว โดยบุคลากรจากส่วนงานต่าง ๆ เข้าร่วมส่งผลงานในประเภท Oral Presentation และ ประเภท Poster Presentation ณ มหิดลสิทธาคาร มหาวิทยาลัยมหิดล ทั้งนี้ กองทรัพยากรบุคคลได้ทำหน้าที่ เป็นฝ่ายต้อนรับและรับลงทะเบียนบุคลากรจากทุกส่วนงาน

